



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
جامعة محمد خيضر - بسكرة
قسم العلوم الاجتماعية



الرقم التسلسلي:.....
رقم التسجيل:.....

الموضوع

أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في بناء الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية دراسة ميدانية ببلديات الوادي

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه ل.م.د في علم الاجتماع
- تخصص إدارة وعمل

إشراف الدكتورة:
زرقة بولقواس

إعداد الطالب:
يعقوب سالم

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
أ.د. الأزهر العقبي	أستاذ	جامعة محمد خيضر - بسكرة	رئيساً
د. زرقة بولقواس	أستاذ محاضر (أ)	جامعة محمد خيضر - بسكرة	مشرفاً ومقرراً
د. ليندة العابد	أستاذ محاضر (أ)	جامعة الحاج لخضر - باتنة 1	عضواً ومناقشاً
د. لامية بوبيدي	أستاذ محاضر (أ)	جامعة حمه لخضر - الوادي	عضواً ومناقشاً
د. سامية عزيز	أستاذ محاضر (أ)	جامعة محمد خيضر - بسكرة	عضواً ومناقشاً

السنة الجامعية: 2017 - 2018م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان

نحمد الله حمدا طيبا مباركا فيه ونشكره عز وجل على فضله وعطائه وعونه لنا
والحمد لله الذي منحني القوة لإتمام هذا العمل المتواضع، فلك كل الحمد
والشكر حتى آخر نفس في حياتي.

من تمام شكر الله عز وجل شكر عباده الذين وضعهم لخدمة الناس
ومنهم أستاذتي الدكتورة "زرفة بولقواس" التي تفضلت بالإشراف على
هذا البحث فكانت لنا نعم الأستاذة الناصحة والصابرة فلها علينا دين سنيقي
عاجزين على أدائه

كما أتوجه بالشكر الجزيل والامتنان الكبير وأطيبه التقدير والعرفان إلى
كل من أمد لنا يد العون لإتمام هذه الدراسة وإنجاز هذا العمل من قريب أو
من بعيد.

شكرا لكم جميعا

المحتويات

رقم الصفحة	العنوان
	شكر وعرافان
	المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	نمذجة الدراسة
أ	مقدمة
الفصل الأول الإطار العام للدراسة	
06	تمهيد
07	أولاً: إشكالية الدراسة
11	ثانياً: فرضيات الدراسة
12	ثالثاً: أسباب اختيار موضوع الدراسة
13	رابعاً: أهداف الدراسة
13	خامساً: تحديد مفاهيم الدراسة
17	سادساً: الدراسات السابقة للدراسة
39	خلاصة الفصل
الفصل الثاني أخلاقيات العمل مقارنة نظرية	
41	تمهيد
42	أولاً: السياق التاريخي للأخلاقيات
43	ثانياً: علاقة أخلاقيات العمل ببعض القضايا المفاهيمية
47	ثالثاً: أهمية أخلاقيات العمل
50	رابعاً: مصادر أخلاقيات العمل

53	خامسا: النظريات المفسرة لأخلاقيات العمل
56	سادسا: الأخلاقيات المطلوبة في العامل والمسؤول
61	سابعا: وسائل ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة
64	ثامنا: بناء وتطوير السلوك الأخلاقي في المنظمة
70	تاسعا: المقومات الأساسية لبناء المنظمات الأخلاقية
74	خلاصة الفصل
الفصل الثالث	
الهوية التنظيمية مقارنة نظرية	
76	تمهيد
77	أولا: علاقة الهوية التنظيمية بالثقافة التنظيمية
79	ثانيا: أبعاد الهوية التنظيمية
81	ثالثا: خصائص ومحددات الهوية التنظيمية
83	رابعا: نظريات الهوية التنظيمية
87	خامسا: آليات بناء وتشكل الهوية التنظيمية
90	سادسا: وظائف وآثار الهوية التنظيمية للفرد والمنظمة
92	سابعا: أشكال ونماذج الهوية التنظيمية في المنظمة
99	ثامنا: الهوية التنظيمية ودورها في نجاح التنظيمات
101	خلاصة الفصل
الفصل الرابع	
المسار التاريخي والتنظيمي للإدارة الجزائرية	
103	تمهيد
104	أولا: الإدارة الجزائرية قبل الاستقلال
106	ثانيا: أطوار التسيير في الإدارة الجزائرية:
110	ثالثا: الخصائص الفكرية للتسيير في الإدارة الجزائرية
112	رابعا: نظام تسيير الجماعات المحلية في الجزائر
115	خامسا: الضوابط الأخلاقية للعاملين في الإدارة العمومية الجزائرية

117	سادسا: واقع الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية
119	خلاصة الفصل
الفصل الخامس	
الإجراءات المنهجية للدراسة	
121	تمهيد
122	أولا: منهج الدراسة
123	ثانيا: مجالات الدراسة
126	ثالثا: عينة الدراسة
127	رابعا: الأدوات المستخدمة لجمع البيانات في الدراسة
131	خامسا: الأساليب الإحصائية للدراسة
132	خلاصة الفصل
الفصل السادس	
عرض وتفسير البيانات الميدانية	
134	تمهيد
135	أولا: خصائص عينة الدراسة
143	ثانيا: أشكال ممارسات أخلاقيات العمل ميدانيا
165	ثالثا: نتائج سمات الهوية التنظيمية ميدانيا
178	خلاصة الفصل
الفصل السابع	
اختبار الفرضيات وكشف نتائج الدراسة	
180	تمهيد
181	أولا: اختبار الفرضية الأولى و أبعادها
185	ثانيا: اختبار الفرضية الثانية وأبعادها
199	ثالثا: اختبار الفرضية الثالثة وأبعادها
202	رابعا: اختبار الفرضية الرابعة وأبعادها
207	خامسا: النتائج العامة للدراسة

212	سادسا: طرح اقتراحات وتوصيات
214	خاتمة
217	قائمة المراجع
229	الملاحق
243	ملخص الدراسة

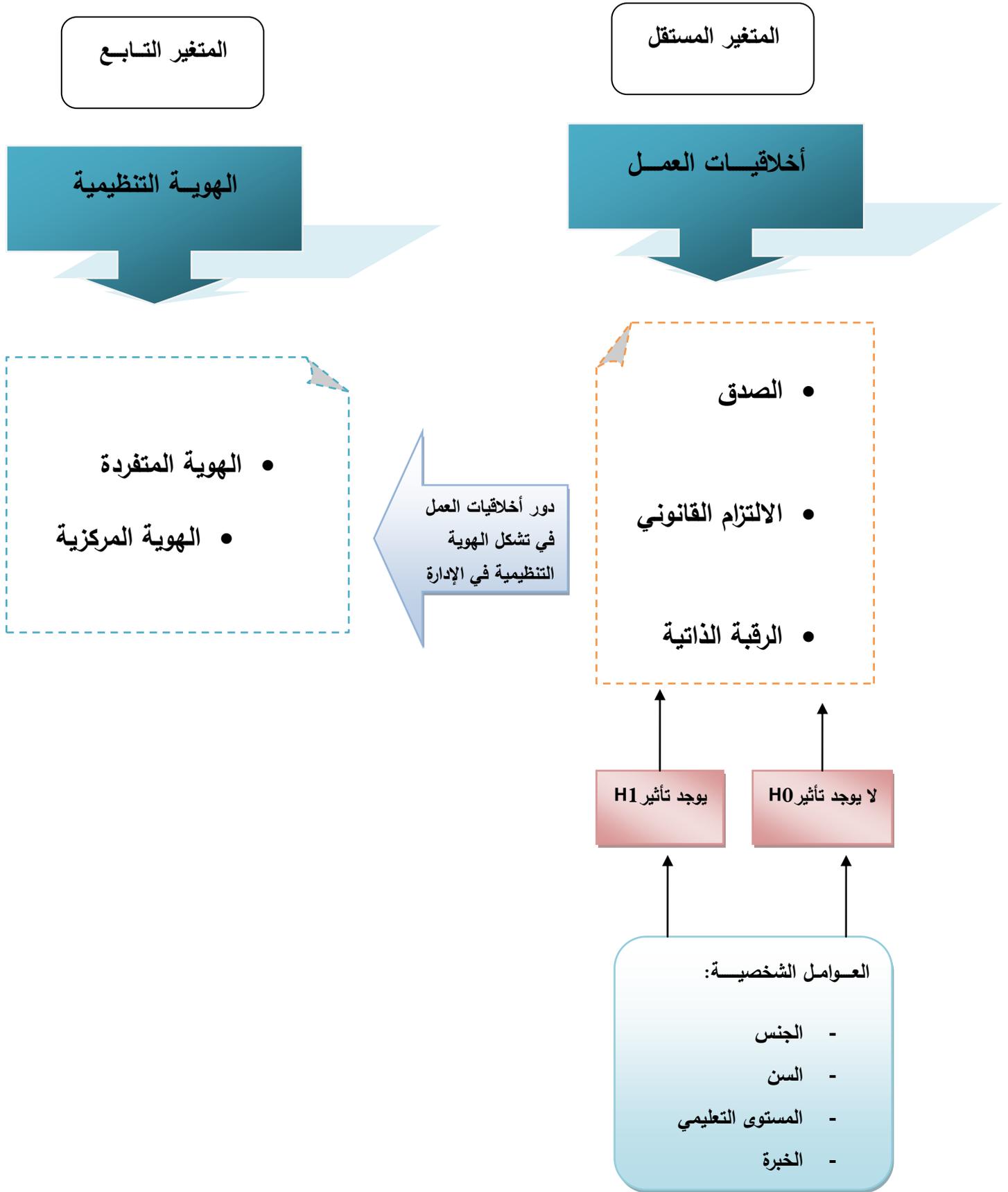
قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
95	الاختلافات الأساسية بين الهوية المعيارية والنفعية في المنظمة	01
125	توزيع المبحوثين على عدد البلديات محل الدراسة	02
127	كيفية اختيار عينة الدراسة الأساسية	03
131	نتائج كرونباغ ألفا لأبعاد الدراسة	04
135	جنس عينة الدراسة	05
136	سن عينة الدراسة	06
139	المستوى التعليمي لعينة الدراسة	07
140	سنوات الخبرة لعينة الدراسة	08
143	استجابات المبحوثين بحسب بعد الصدق في تأدية المهام	09
150	استجابات المبحوثين بحسب بعد الالتزام القانوني في تأدية المهام	10
157	استجابات المبحوثين بحسب آليات الرقابة الذاتية في تأدية المهام	11
165	استجابات المبحوثين لسمات الهوية المتفردة	12
172	استجابات المبحوثين لسمات الهوية المركزية	13
183	نتائج اختبار الفرضيات لأخلاقيات العمل وفق الصدق في تأدية المهام	14
184	نتائج اختبار الفرضيات لأخلاقيات العمل وفق الالتزام القانوني في تأدية المهام	15
185	نتائج اختبار الفرضيات لأخلاقيات العمل وفق الرقابة الذاتية في تأدية المهام	16
187	اختبار الصدق بالجنس	17

188	اختبار الالتزام القانوني بالجنس	18
189	اختبار الرقابة الذاتية بالجنس	19
190	اختبار الصدق بالسن	20
191	اختبار الالتزام القانوني بالسن	21
192	اختبار الرقابة الذاتية بالسن	22
193	اختبار الصدق بالمستوى التعليمي	23
194	اختبار الالتزام القانوني بالمستوى التعليمي	24
195	اختبار الرقابة الذاتية بالمستوى التعليمي	25
196	اختبار الصدق بالخبرة	26
197	اختبار الالتزام القانوني بالخبرة	27
198	اختبار الرقابة الذاتية بالخبرة	28
200	اختبار الصدق بالهوية المتفردة	29
201	اختبار الالتزام القانوني بالهوية المتفردة	30
202	اختبار الرقابة الذاتية بالهوية المتفردة	31
204	اختبار الصدق بالهوية المركزية	32
205	اختبار الالتزام القانوني بالهوية المركزية	33
206	اختبار الرقابة الذاتية بالهوية المركزية	34

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
	نمذجة الدراسة	01
73	الأعمدة الثلاثة لإقامة المنظمة الأخلاقية	02
83	خصائص الهوية التنظيمية	03
136	جنس عينة الدراسة	04
138	التوزيع بالنسبة لعمر العينة	05
140	المستوى التعليمي لعينة الدراسة	06
142	شكل التوزيع الخبرة لعينة الدراسة	07
182	أبعاد أخلاقيات العمل	08
186	العوامل الشخصية وعلاقتها بأشكال أخلاقيات العمل	09
199	مساهمة أخلاقيات العمل في تشكل الهوية المتفردة	10
203	مساهمة أخلاقيات العمل في تشكل الهوية المركزية	11



الشكل رقم (01): نمذجة الدراسة

مقدمة

مقدمة

يعتبر تسيير الموارد البشرية احد الميادين الاستراتيجية للمؤسسة، لما لها دورا هاما في نجاح المنظمات في الوقت الحاضر نتيجة النمو المتزايد في حجم المنظمات، وتوسع نشاطاتها وتباين خصائصها ومعتقدات وقيم أفرادها داخل المؤسسة، وعلية فالمنظمات الحديثة أصبحت تتعامل مع المورد البشري على أساس أنه أصولا استثمارية به تستطيع المؤسسة النجاح أو الفشل، مما يوجب الاهتمام به وعلى طبيعة أسلوب التسيير، انطلاقا لما هو حاصل في كثير من المؤسسات على اختلاف مجالاتها.

في حين كثر الحديث في الوقت الراهن أكثر من وقت مضى على تلك التجاوزات التي تتزايد يوم بعد يوم من فضائح أخلاقية وتجاوزات إدارية وعدم نجاعة العمل وفعاليتها، نتيجة تراجع وعدم تكثيف للقواعد المحددة للسلوك الإداري، ومما لا شك أن نجاح الدول في تحقيق أهدافها وتطلعاتها يرتبط ارتباط وثيقا بقدرة وصلابة مؤسساتها على انجاز الأعمال، وعلى نوعية العاملين بها وعلى مستوى كفاءته والقيم التي يتصف بها، مما تضمن بقائهم واستمرار يتهم في المنظمة.

وتعد الإدارة المحلية والبلدية واحدة منها كأحد تلك المؤسسات التي لها الصلة الوطيدة بالمجتمع وفي بناء وتشكل الدولة ككل، من منطلق أنها الأكثر صلة لأفراد المجتمع مع قريناتها من المؤسسات الأخرى، في ظل التغيرات الحديثة على مستواها من طبيعة نظامها إلى القوانين الجديدة للجماعات المحلية، مما يتطلب مورد بشري ذو كفاءة عالية تتماشى وطبيعة العمل وكذلك مدى تقبل واندماج العاملين لتلك الأفكار والمعتقدات التي تشكل لهم سمات مشتركة فيما بينهم تسمى بالهوية التنظيمية، والتي تعمل وفق طابع أخلاقي مشترك وموحد في نفس الوقت تتبناها المؤسسة لضمان نجاحها وفعاليتها، بحيث لا يمكن أن تتشكل هوية الانتماء لمجموعة معينة دون أن تعترف أو تتقبل هذه المجموعة بانتمائه الشخصي لها حسب رونو سانسوليو، أن الأفراد والجماعات تبحث دوماً عن الحصول باعتراف الآخرين لها، لأن القضية هي قضية وجود، فأى شخص يمكن أن يدخل في عملية صراع مع

مقدمة

الآخرين من أجل اعتراف المجموعة به، وإثبات وجوده بذلك، فإن إعطاء الهوية وتشكيل مجموعة من الانتماء، هو أساس من أسس بناء الروابط الاجتماعية في أي مجال تنظيمي.

الهوية التنظيمية والمهنية هي بعد من أبعاد هوية الشخص النفسية والاجتماعية، ولكنها في نفس الوقت محددة لأنماط من تفاعلات هذا الفرد في المجالات الاجتماعية التي يتواجد فيها وينشط بداخلها في المجتمع، أو المجالات التنظيمية و الاستراتيجية والقيمة الثقافية في المؤسسة، فالأفراد يتمتعون بشكل واعي أو غير واعي بحرية الاختيار في مجال تحديد هوياتهم داخل التنظيم والأمر الذي يسمح للفرد باستخدام عقله، حيث يمكن له أن يمتلك هويات مشتركة مع أكثر من واحدة.

هذا ما سيتم توضيحه في هذه الدراسة حيث تسعى إلى الوقوف على طبيعة العمل الأخلاقي في المؤسسة الجزائرية وكيف تباينت الهوية التنظيمية في مؤسساتها والبلدية خاصة، بوصفها إدارة خدمية اقرب إلى المواطن وكلك تتشكل من فئات المجتمع المحلي وتسعى لخدمته وتلبية حاجاته المحلية.

تتشكل هذه الدراسة من سبعة فصول، حيث يتناول الفصل الأول الإطار العام للدراسة من خلال الوقوف على إشكالية الدراسة والأسباب التي أدت إلى اختيار هذه الدراسة وماذا تريد الوصول إليه من هذه الدراسة، وكذا تحديد مفاهيم ومتغيرات الدراسة، وطرح فرضيات مؤقتة لكي نجيب عليها في الأخير ومحاولة التحقق منها باستخدام المقاييس والاختبارات الإحصائية المناسبة وفق أبعاد متغيرات الدراسة، وكذا المرتكزات النظرية للدراسات السابقة التي يبني عليها الباحث دراسته.

في حين كان الفصل الثاني مقارنة نظرية لأخلاقيات العمل الوظيفي من خلال التعرّيج على أهمية أخلاقيات العمل للمنظمة ككل، والمداخل النظرية المفسرة لموضوع الأخلاقيات الإدارية من حيث تفسيرها اجتماعيا وثقافيا ووظيفيا، وما هي المقومات الأساسية لبناء

مقدمة

المنظمة الأخلاقية، وكذا المصادر التي تركز عليها المنظمة في بناء أخلاقيات العمل السليمة، كما تم التعرّيج في هذا الفصل كذلك إلى الأخلاقيات المطلوبة لصاحب العمل والعامل في حد ذاته مما ينجم عنه بعض المفاهيم المتعلقة بمفهوم الأخلاقيات الوظيفية.

والفصل الثالث هو الآخر عبارة عن مقارنة نظرية للهوية التنظيمية من خلال ما عرجت إليه بعض الكتابات المقتضية، إذ يعد من المواضيع الحديثة ، وبهذا الشكل أصبح ينظر لهوية المنظمات بشكل متزايد، كما يبين هذا الفصل خصائص ومحددات الهوية التنظيمية وكذا ما هي أبعادها والوظائف والآثار التي تنجم عنها بالنسبة للفرد والمنظمة، والوقوف على أشكال ونماذج الهوية التنظيمية وما علاقتها بالثقافة التنظيمية وبترتيب محدد وفق الخطة.

بينما الفصل الرابع فقد خصص لسرد المسار التاريخي والتنظيمي للتنظيم الجزائري والذي من الضروري الحديث عنه في ظل تشكل أخلاقيات العمل حتى في غير منظمات الأعمال وإنما حتى المؤسسة الخدمية، وبالتالي تم التطرق إلى أطوار التسيير وخصائص الفكر التسييري، والضوابط الأخلاقية للعاملين في الإدارة العمومية الجزائرية، بالإضافة إلى واقع الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية باعتبارها ميدان الدراسة.

بينما الجزء الثاني: يتعلق بالجانب الميداني الذي يعبر عن محاولة إثبات فرضيات الدراسة وكان الفصل الخامس يعبر عن الإجراءات المنهجية للدراسة والمتضمنة في الأساس منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات وعينة الدراسة، والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات.

الفصل السادس يتعلق بتفريغ وتحليل البيانات الخاصة بالموظفين الإداريين، والتي تترجم أخلاقيات العمل السائدة في الإدارة حسب إجاباتهم وكذا مناقشة تلك البيانات.

مقدمة

وفي الفصل السابع والأخير تم استخلاص نتائج الدراسة، بالإضافة إلى مناقشة وتحليل هذه النتائج في ضوء الفرضيات، ليصل الباحث في الأخير إلى محاولة توضيح مدى تمكن هذه الدراسة من الإجابة على الفرضيات المطروحة، وبالتالي تقديم مجموعة من التوصيات التي تفيد في تقديم أكثر على أخلاقيات العمل داخل الإدارة الجزائرية وانعكاسها على الهوية التنظيمية.

ثم عرض النتائج النهائية والتي تعبر عن تأكيد أو تفنيد الفرضيات المعطاة وختم كل ذلك بخاتمة الدراسة.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

تمهيد

أولاً: إشكالية الدراسة

ثانياً: فرضيات الدراسة

ثالثاً: أسباب اختيار موضوع الدراسة

رابعاً: أهداف الدراسة

خامساً: تحديد مفاهيم الدراسة

سادساً: الدراسات السابقة للدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

من المتعارف عليه أن الدراسات السوسيولوجية تنطلق دائما من حسن اختيار موضوع الدراسة، الذي تصاغ له الإشكالية بأسلوب منطقي ليتوصل صاحب البحث في الأخير إلى طرح تساؤل الانطلاق الذي يسعى إلى الإجابة عليه عبر البحث بكل وسائله، ثم تحليلها و تفسيرها، مع تحديد مبررات اختياره موضوع هذه الدراسة، تبيان أهميتها و الهدف منها و، بالإضافة إلى الوقوف على الدراسات السابقة والتي تعتبر مغذي غير مباشر للدراسة الحالية، كل هذه الخطوات وغيرها سيحاول هذا الفصل تتبعها و ذلك بغرض أن تكون الأساس الذي تبنى عليه باقي الفصول.

أولاً: إشكالية الدراسة:

يعد سلوك الفرد داخل التنظيم بمثابة المحرك الأساسي لنشاط أي تنظيم، ومصدر الحركة فيه هو المورد البشري باعتباره يمثل الوحدة الأولية للترابط الثقافي و القيمي بين جميع العاملين داخل المنظمة، وأن أي محاولة لفهم سلوك الأفراد وأفعالهم يعتمد بالضرورة على فهم شامل ودقيق لعلاقات التأثير المتبادل بين خصائص الفرد الذاتية من جهة وخصائص المنظمة من جهة أخرى، و المؤسسات الغربية شهدت العديد من الإرهاصات الفكرية والمعرفية لتظهر بهذا الشكل من ناحية التطور وكبر حجمها واتساع نطاقها على المستوى العالمي، فبعد أن بدأت تتشكل هذه المؤسسات واكبها العديد من المشاكل سواء التسييرية منها أو التجاوزات الأخلاقية، على غرار الفساد الإداري ونقص في المسؤولية الاجتماعية ومنها أخلاقيات العمل، وهذا بالرغم من الاهتمام الذي حظيت به في بدايات مشوارها من قبل العديد من المهتمين أمثال فريدريك تايلو للإدارة العلمية وزملائه إلتون مايو ومدرسة العلاقات الإنسانية، والذين حاولوا إيجاد أنجع السبل الكفيلة لنجاحها وبروزها لتعطي لها سمة تميزها عن باقي المنظمات الأخرى.

والمؤسسة الجزائرية ليست عن منى عن تلك المشاكل والعراقيل التنظيمية والأخلاقية، كما أن الأفراد العاملين عادة ما يلجئون في تفاعلهم مع الممارسات والقواعد القانونية الكثير من الحيل والألاعيب الممكنة للهروب من تطبيقها، ويرون أن تصرفهم بالطريقة المناسبة للموقف الذي يوجدون فيه هو الحالة الطبيعية للسلوك، بغض النظر عن مدى تطابق هذه الممارسات مع المعايير التنظيمية والأخلاقية.

ضمن هذا التحليل الذي يشكل ظهور ما يعرف بأخلاقيات العمل والذي يدل على مبدأ اجتماعي، يركز على كون الفرد مسؤولاً عن العمل الذي يؤديه، وينطلق من إيمان راسخ بأن العمل قيمة جوهرية يجب احترامها والإصرار على تمتيتها، لهذا تعد أخلاقيات العمل

بأشكالها الموضوعية والمحددة، كأحد الميكانيزمات الرئيسية لأي مؤسسة في عملية تحقيق نجاحها، كما تعتبر بمثابة المبادئ والقيم الأخلاقية التي تمثل سلوك العاملين، ومنه توجه العمل اليومي الذي يقوم به العمال داخل المؤسسة، وتشكل لهذه الأخيرة هوية تنظيمية تميزها وتصنع لها سمة بارزة بين جميع المؤسسات.

لقد أصبح من المسلم به أن مسؤوليات الموظفين لم تعد مقتصرة على تقديم الخدمات للمواطنين فقط، سواء بالطرق السوية وغير السوية في مواجهة الجهات الرسمية التي يرتبط بها، بل أصبح يواجه متغيرات جديدة في بيئة العمل التي يعمل فيها، فإعداد الموظف وفق القيم والسلوكيات الأخلاقية النبيلة السوية، يتطلب الاختيار العقلاني في عملية التوظيف والتنشئة السليمة لهم، ولا يكفي الاختيار الموفق والتدريب المنظم للعامل، إذا لم يلتزم بأخلاقيات المهنة، حيث أن القوانين والرقابة لا يمكن أن تكون رادعا للسلوك غير الأخلاقي إذا لم تكن هناك قواعد وأصول مهنية تؤمن بها وتعمل على ضوئها، وهذه الأخلاقيات تتمثل في الصدق والأمانة المتبادلة بين العاملين من جهة وبين العاملين والمواطنين من جهة أخرى.

فلا يكفي القول بأن المؤسسات الجزائرية تعمل وفق تلك المبادئ والمعايير الأخلاقية سواء الرسمية منها أو غير رسمية، بل يتطلب العمل وفق تلك الممارسات التي تشكل سلوك العمل داخل المؤسسة، على اعتبار أن الصدق أهم شرط في العمل، المتمثل في الصدق في تقديم الخدمة وتأدية المهام لمختلف الشرائح وعديد الاعتبارات، مما يجعل العامل بكل تأكيد يتصرف ويعمل وفق مجموعة القوانين والالتزام بها، ليس خوفا منه من الإدارة وإنما قيم ترسخ لديه على احترامها وتطبيقها في كل الحالات، وهذا ما ينتج عنه مبدأ راسخ يتمثل في الرقابة الذاتية، والتي تعد أسمى المبادئ الأخلاقية التي ما إن توفرت في العامل بكل تأكيد ستضمن مؤسسات قائمة على أخلاقيات العمل وتعمل بها، مما تعطي لها هوية خاصة بها.

ويظهر الاهتمام بأخلاقيات العمل لما لها من مكانة بارزة في تبلور وتشكل للهوية التنظيمية، ولما كان للمؤسسات الغربية المتقدمة على غرار المؤسسات الأمريكية والألمانية، لها دورا في نجاحها وكانت ساطعة على المستوى العالمي، بينما تذبذبت أو نقص قوتها على المستوى المحلي للجزائر، ناجم عن الخلل في سوء الالتزام بتلك الأخلاقيات المهنية، ولتتمكن المؤسسات الجزائرية والإدارة المحلية واحدة منها لا بد من مواجهة التحديات التي تواجهها، وتتطلب وضع مجموعة من الأسس والمبادئ التي تتلاءم مع كل مؤسسة دون غيرها، وبناء عليه يجب تحديد الخصائص والسمات العامة للمنظمة، وتوصيف نشاطها وكيانها الرئيسي، دون تجاهل السمات الخاصة التي يحملها أفرادها سواء من حيث النوع، السن، المستوى التعليمي وعدد سنوات الخبرة، والتي قد تؤثر بصورة خاصة أو عامة.

والمؤسسة تتلون عادة بجملة الأفكار والمعتقدات والقيم السائدة في المجتمع، ومن ثم تتحدد منطلقاتها وأساليبها في العمل والتسيير، كما تتأثر فعاليتها وانجازاتها بنوع الثقافة السائدة، ذلك أن الخصائص الثقافية لمجتمع معين تلعب الدور المحرك في تشكيل السلوكيات والممارسات المهنية الفردية من جهة، لتعطي للمؤسسة هوية متفردة خاصة للعامل، وتميزه عن غيره من العاملين في تصرفاته والتزاماته تجاه قوانين المؤسسة، وفي نفس الوقت تظايرها وشموليتها بين جميع العاملين في الصدق والالتزام القانوني فيما بينهم، يعطي لهم هوية جماعية مركزية داخل بيئة العمل، وبالتالي تؤثر على سلوك الأفراد وأدائهم المهني، فضلا عن مواقفهم واتجاهاتهم وميولاتهم في دعم روح الهوية التنظيمية.

فقد عرفت الإدارة الجزائرية العديد من الأطوار التسييرية لوصولها لما هي عليه في الوقت الحالي بمجموعة من المراحل، قبل الاستقلال وبعده، وهو ما خلف العديد من الشوائب الفكرية والثقافية في عمل التسيير والتنظيم، لكن هذا لا يمنع من العمل وفق مجموعة قيم وممارسات أخلاقية فعالة، وفي هذا السياق قامت الجزائر بمحاولات عدة لإصلاح منظومتها الإدارية، والمتمثلة في تحسن طبيعة العمل الإداري داخل الإدارة المحلية، والتي تعد البلدية

واحدة منها التي عرفت في السنوات الأخيرة اتساع نطاق عملها ومهامها، من منطلق تقريب المواطنين أكثر منها والتقليل من تلك العراقيل الإدارية وريح الوقت واختصار المسافات، وبالتالي لا بد من تفعيل وترسيخ الإجراءات العقلانية التي تحقق الصدق والالتزام القانوني والرقابة الذاتية بين جميع العاملين من جهة والفاعلين والشركاء الاجتماعيين من جهة أخرى.

وتبقى أخلاقيات العمل بأشكالها الموضوعية في سياقها الإنساني العام واحدة، من تلك المحددات للنجاح المؤسساتي والمسهمة في خلق هوية تنظيمية لها على مستوى البلدية، فكلما تغلغت في الوسط المهني وحققت الانسجام بين الفواعل التنظيمية والطاقات البشرية زادت التوقعات الايجابية والآمال التنظيمية والأهداف المؤسسية، وفي هذا تسعى الدراسة إلى معرفة دور أخلاقيات العمل الوظيفي في بناء الهوية التنظيمية داخل الإدارة الجزائرية، وذلك من خلال تحليل أبعاد كلا المتغيرين، انطلاقاً من تحليل وتفسير المعطيات والبيانات التي يتم رصدها ميدانياً من بعض البلديات، وبالتالي جاء تساؤل الإشكالية كالتالي:

- كيف تسهم الأشكال الموضوعية لأخلاقيات العمل في بناء الهوية التنظيمية للموظف في الإدارة الجزائرية ؟

بناء على ذلك فإن تساؤل الانطلاق يتضمن المشكلة المدروسة ويفيد بالضرورة البحث في الدور المستهدف بالفحص ضمن أبعادها المتعددة، والتي تتمثل في جملة من الانعكاسات المفترض أن تكون مترتبة عن أخلاقيات العمل، والتي تقتضي الممارسة الفعلية والسليمة ضمن الإطار التنظيمي داخل المؤسسات الجزائرية.

ثانيا: فرضيات الدراسة:

فرضيات الدراسة هي اقتراح أو تخمين يطلقه الباحث على التساؤلات التي قام بصياغتها في إشكالية الدراسة، وتساعد الفرضيات الباحث في توجيه طريقة أثناء سيره في بحثه وعدم اللجوء إلى طرق فرعية أو جانبية لا دخل لها في الدراسة، الأمر الذي يساعد الباحث في التحكم في وقت الدراسة وكذلك الوصول إلى نتائج دقيقة حول البحث.

وتتطوي هذه الدراسة على فرضية رئيسية تعكس الإجابة المقترحة لإشكالية البحث وتتجلى في:

- تسهم الأشكال الموضوعية لأخلاقيات العمل في بناء الهوية التنظيمية للموظف في الإدارة الجزائرية.

ويمكن تحليل الفرضية الرئيسية لإشكالية الدراسة إلى فرضيات محورية، حتى يمكن تحليلها كيفيا واختبارها كميا بشكل يتماشى وأهداف الدراسة والنتائج المراد التوصل إليها وفق ما يلي:

1. تمارس أخلاقيات العمل بأشكال موضوعية: الصدق، الالتزام القانوني، الرقابة الذاتية.
2. تتحدد أخلاقيات العمل وفق العوامل الشخصية: الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة

3. تسهم الأشكال المحددة لأخلاقيات العمل في تشكل الهوية المتفردة للإداري
4. تسهم الأشكال المحددة لأخلاقيات العمل في تشكل الهوية المركزية للإداري.

ثالثا: أسباب اختيار موضوع الدراسة:

ما من موضوع مختار للدراسة والبحث إلا وكان وراءه سبب جدير بالاهتمام، يدفعنا للولوج فيه والانجذاب إليه، وان عملية اختيار البحث الجاد والدراسة العلمية في هذا الموضوع بالذات والمتمثل في أخلاقيات العمل الوظيفي ودوره في بناء الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية، راجع إلى أن هناك جملة من المبررات على اعتبار أن كل نشاط علمي هو فعل إنساني لا يخلو من معاني ذاتية أو موضوعية، وهو ما يجعلنا نختار هذا الموضوع دون غيره ويرجع سبب اختياره إلى النقاط التالية:

- محاولة المساهمة في إنجاز بحث أكاديمي يثري المكتبة الجامعية خصوصا وأن الموضوع هذا أصبح يستلهم اهتمام الباحثين في الآونة الأخيرة أكثر من أي وقت مضى.
- الولوج لمثل هذا النوع من المواضيع ذات البعد السوسيو مهني والموجه لخدمة الأبعاد الاجتماعية والأخلاقية.
- البحث في أسباب اختلال وتذبذب أخلاقيات العمل والهوية في المؤسسات الجزائرية والبلديات واحدة منها، مع التركيز على دور أخلاقيات العمل في بناء هوية تنظيمية للإدارة الجزائرية.
- البحث عن أسباب نجاح أو فشل الإدارة العمومية الجزائرية مقارنة ببعض التجارب العالمية الأخرى والمماثلة لها والدور الفعلي الذي تؤديه أخلاقيات العمل في تشكيل الهوية التنظيمية لها.
- تناول المواضيع الأكثر عملية، والتي تمس بالدرجة الأولى المجتمع الجزائري وأفراده ومشكلاتهم، التي كثر الحديث عليها والانعكاسات الناجمة على سوء تلك الأخلاقيات والممارسات العملية، مما يعطي صورة غير سليمة للبلديات.
- التعمق في فهم حيثيات عدم الالتزام بالقانون للعاملين داخل البلديات في ظل تذبذب تلك الأخلاقيات.

رابعاً: أهداف الدراسة:

يعتبر البحث وسيلة منهجية للاكتشاف والتفسير العلمي للظواهر، ومن مهمة الباحث أن يحدد أهدافه بوضوح لكي يصل إلى النتائج بأقصر الطرق وأفضلها، وليس للباحث السوسولوجي أي هدف أسمى من أن يفهم معظم جوانب مشكلة بحثه فهما صحيحا، وعليه فإن هذه الدراسة تسعى إلى تحقيق جملة من الأهداف يمكن حصرها كالآتي:

- الكشف عن الدور الإيجابي المفترض بين أخلاقيات العمل في بناء وتعزيز الهوية التنظيمية.

- الوصول إلى نتائج قد تعين الجهات الوصية على إيجاد حلول مناسبة وتطبيق تلك النتائج ومعالجتها بطرق سليمة وعقلانية تعتمد على النظرة العلمية ومن خلال تضافر كل من الجهود العلمية والعملية.

- التوصل إلى تحليل وتشخيص أبعاد أخلاقيات العمل الموضحة في نموذج الدراسة في ظل التحديات الكبيرة التي تواجهها الإدارة المحلية، خاصة البلدية التي أصبحت الإدارة الأقرب لكافة أفراد المجتمع في ظل إعطائها العديد من المهام.

- معرفة مدى مواكبة البلديات لتطبيق الفعلي لمواثيق والمدونات الأخلاقية القانونية، ومدى مساهمتها في بناء الهوية التنظيمية.

- التعرف على واقع البلديات الجزائرية وما إن كانت هوية خاصة بها.

- الكشف عن الدور الفعلي التي تؤديه أخلاقيات العمل في مجال الإدارة في تحسن وتحقيق الهوية التنظيمية.

خامساً: تحديد مفاهيم الدراسة:

المفهوم رؤية تجريدية يشكل تحديده أساسا نظريا هاما لأي محاولة علمية، لكن التنوع في التحديدات قد يجانب المفهوم الأساسي للدراسة فيشكل لبسا مفاهيميا مجرد المدلول من محتواه خاصة وأن المفهوم قد يبدو ثابتا ظاهر ولكن معناه يتمدد مع تعدد تناوله، ولذلك

يفترض منهجيا وضع إطار يوجه البحث بما يتناسب مع المفهوم أو اختيار المفهوم تناسباً مع إشكالية البحث.

وانطلاقاً من القيمة العلمية التي يحتلها المفهوم في توضيح الإطار النظري والإجرائي للدراسة من الناحية السوسولوجية، فإنه سيتم وضع إطار محدد يبرز فيه الأهمية العلمية لمفاهيم الدراسة والتي تعد بمثابة القاعدة التي ينطلق منها في معالجة موضوع "أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في بناء الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية" وتبعاً لذلك سيأخذ هذا البحث شكلاً ترتيبياً بأخلاقيات العمل ثم الهوية التنظيمية وأخيراً الإدارة الجزائرية.

1- أخلاقيات العمل:

1-1- تعريف الأخلاق لغةً:

إن الناظر في كتب اللغة يجد أن كلمة أخلاق تطلق ويراد بها الطبع والسجية والمروءة والدين وحول هذه المعاني يقول الفيروز آبادي الخلق بالضم وضممتين السجية والطبع والمروءة والدين.

ويقول ابن منظور الخلق والخلق السجية فهو يضم الخاء وسكونها الدين والطبع والسجية.

ثم يفسر ابن منظور ذلك بقوله: "وحقيقة أي الخلق لصورة الإنسان الباطنة وأوصافها ومعانيها المختصة بها بمنزلة الخلق لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها ولهما أوصاف حسنة وقيحة" (بلال خلف السكارنة، 2009: ص 18).

1-2- تعريف الأخلاق اصطلاحاً:

تعرف أخلاقيات العمل بأنها "مجموعة من المبادئ المتعلقة بالسلوك المهني والوظيفي التي يمارسها الفرد في عمله، وهي تختلف من مهنة إلى أخرى في تفاصيلها وتتشابه في أساسياتها، وللعاملين في إدارة الموارد البشرية مثلاً مبادئهم الخاصة بهم وعليهم اقتناؤها

والتعامل بها مع الآخرين". (حبيب الصحاف، 2003: ص25). وبحسب هذا الرأي يقصد بأخلاقيات العمل بأنها جملة من المعايير والمبادئ التي تتوفر لدي العاملين ويشتركون فيها وتشكل لهم سلوك مهني، وتختلف بحسب تلك المهن وطبيعة المؤسسات مما يسهم من حيوية الفاعلين في عملهم.

في حين ترى الجازي الشبيكي على أن أخلاقيات الوظيفة" ما هي إلا تطبيق للقيم الجيدة التي يؤمن بها الموظف على سلوكيات في بيئة العمل، كما تعمل تلك الأخلاقيات على توفير الأساس القانوني والأخلاقي للسلوك الفردي في مختلف المواقف والظروف التي يواجهها الموظف داخل العمل أو خارجه؟ كما تتعكس في القوانين والتعليمات وقواعد السلوك والمعايير المهنية" (الشبيكي، 2008: ص4).

يتضح من هذا التعريف بأن أخلاقيات العمل تختلف حسب المهن إذ لكل مهنة قواعد سلوك خاصة بها يجب احترامها، وهي أفعال وسلوك مقبول لتلك التنظيمات مما تخلق بيئة مناسبة للعمل.

وعليه يمكن إيجاز مصطلح أخلاقيات العمل بأنها تمثل بمدى التزام الموظف بواجباته الوظيفية، كما حددها له القانون ضمن القيم والمثل الأخلاقية، التي تمكن من دعم الظواهر الايجابية ودحر الظواهر السلبية تحت ظل المصلحة العامة، وبالتالي ضمان سلوك ملتزم بالجوانب الأخلاقية والقيمة المعبرة عن الثقة والشفافية والابتعاد عن المراوغة.

وإذا رُبطت أخلاقيات العمل بميدان البحث وهي البلدية، فيقصد بأخلاقيات العمل: تلك المبادئ والقيم المتعلقة بالسلوك المهني المتمثل في الصدق والالتزام القانوني والرقابة الذاتية، والتي يلتزم بها موظفو البلديات في أماكن عملهم اتجاه إدارتهم وكذلك مع الذين يتعاملون معهم وهم الجمهور أو المواطنين.

2- الهوية التنظيمية: IdentityUnions

2-1- تعريف الهوية لغةً:

إن الباحث في المعاجم العربية الكلاسيكية مثل المصباح المنير والقاموس المحيط ولسان العرب يلاحظ خلوها من لفظ "الهوية" هذا المصطلح الحديث لا يعدو أن يكون مشتقاً كما هو واضح من الفعل هوى أي سقط من علو أو أن يكون معناه البئر القعر (ابن منظور، 2001: ص 373).

2-2- تعريف الهوية اصطلاحاً:

يعتبر عالم النفس الاجتماعي الأمريكي اريك سون من الأوائل الذين استعملوا لفظ الهوية في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية في سنة 1950 فقد عرفها بأنها " عملية تتم في إطار الثقافة الاجتماعية للفرد، وأنها ذات تأثير نفسي متزامن على كافة المستويات الوظيفية العقلية والتي عن طريقها يستطيع المرء أن يقيم نفسه في ضوء إدراكه لما هو عليه وفي ضوء إدراكه لوجه نظر الآخرين فيه، وأنها عملية نفسية اجتماعية دائمة التغير والنمو" (مسلم محمد، 2007: ص 153).

وعليه يشير هذا المصطلح إلى ما يشعر به منظمهم قيماً وفلسفة وهياكل تنظيمية ونمط عمل والتي تتشكل من خلال العديد من العوامل والمؤثرات.

وهناك من يرى بأن الهوية التنظيمية "تتصف بمدى انتماء العاملين للمؤسسة ككل بدلاً من الوحدات التي يعملون فيها أو مجال تخصصهم المهني". (حريم حسين، 2004: ص 328). هذا التعريف يؤكد أن الهوية المهنية تتعلق بمدى انتماء العاملين للمؤسسة ككل بدلاً من الوحدات التي يعملون فيها أو مجال تخصصهم المهني الضيق . كما تمثل الهوية المهنية الشخصية المميزة للمؤسسة التي يتم إدراكها من خلال القيم المنتشرة التي تظهر في اتصالات المؤسسة.

بناءً على هذه التعاريف يمكن القول أن الهوية التنظيمية هي عبارة عن خصائص فريدة من نوعها تميز المؤسسة عن غيرها، وتلعب الإدارة دوراً كبيراً في تحديد معالم الهوية التنظيمية أمام الفاعلين داخل المؤسسة، وهذا ما ينمي ويقوي من مستوى الاندماج والانتماء لدى التركيبة البشرية العمالية، ليأتي سلوكهم صورة طبق الأصل لسلوك وممارساتهم العملية، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى تعزيز خصائص الأفراد.

وإذا رُبط هذا المتغير هو الآخر بميدان الدراسة فيقصد بالهوية التنظيمية بأنها مجموعة السمات التي تميز موظفي البلدية فيما بينهم، وتعطي لها صورة تعكس مدى خصوصياتها.

سادساً: الدراسات السابقة للدراسة:

إن موضوع أخلاقيات العمل والهوية التنظيمية لم يأخذ صورة كبيرة على غرار المواضيع الأخرى، فقد عرف موضوع أخلاقيات العمل في المؤسسات والشركات الربحية وليس بكثرة، بقدر ما كانت كتابات قليلة لم تأخذ الصورة الكبيرة في الدراسات الأكاديمية، وهذا ما دفع بالدراسة إلى الاستعانة ببعض الرسائل الأقل درجة من التي تحضر لها، لما وجدنا فيها من أهمية تخدم هذا الموضوع، وكذلك استعين ببعض المقالات التي يرى الباحث بأنها أكثر عملية، باعتبارها خضعت للتحكيم من طرف خبراء مختصين، وبالتالي فهي تخدم موضوع البحث بشكل كبير، ونشرت في مجالات لها سيط مقبول على المستوى الاقليمي على الأقل.

1- الدراسات التي تناولت أخلاقيات العمل

الدراسة الأولى: دراسة فوزية عباس يوسف (2010)

وهي عبارة عن رسالة ماجستير بعنوان: درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها أعضاء الأقسام.

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بالروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها الأعضاء أنفسهم، ولتحقيق أهداف الدراسة بالإجابة على أسئلتها وذلك من خلال اختيار عينة عشوائية طبقية بلغ عدد أفرادها (355) عضو هيئة تدريس من المجتمع البالغ عدد أفرادها (1074) عضو هيئة تدريس أي ما بلغت نسبته (33%) موزعين على هيئة الكلية في جميع محافظات الكويت وقامت الباحثة بتطوير الأداة الأولى المتعلقة بأخلاقيات العمل الإداري اعتماداً على الأدب النظري والدراسات السابقة وتكونت بصورتها النهائية من (40) فقرة وتم التحقق من صدقها وثباتها أما الأداة الثانية فقد تم اختيارها جاهزة لتستخدم في قياس الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس بعد أن تم التحقق من صدقها وثباتها وتم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي ف T- TEST وتحليل التباين الأحادي.

جملة وتفصيلاً هذه الدراسة استعملت هي الأخرى الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وقد أسفرت الدراسة على مجموعة من النتائج أهمها:

أن درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في الكويت كما يراها الأعضاء أنفسهم كان متوسطاً كما أوصت الدراسة بالآتي:

- العمل على زيادة مستويات الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت وذلك من خلال الحد من الممارسات الخاطئة في كليات الهيئة وإعادة النظر في سلم الرواتب والأجور والمكافآت لأعضاء هيئة التدريس العاملين في كليات الهيئة.
- العمل على تفقد أعضاء الهيئة التدريسية العاملة في كليات الهيئة وذلك من خلال إجراء اللقاءات المستمرة معهم والتعرف على احتياجاتهم الرئيسية بما يعزز روحهم المعنوية تجاه العمل.
- إعطاء الفرصة لأعضاء هيئة التدريس العاملين في كليات الهيئة العامة بالإطلاع على تقارير أعمالهم ومستوياته وذلك للتعرف على أسباب الانخفاض في مستوى أدائهم والعمل على التخلص من أسباب ذلك.
- زيادة التزام رؤساء الأقسام بالمسؤولية تجاه المجتمع وزيادة التفاعل الاجتماعي وذلك للإسهام في محو الأمية وتعليم الكبار.
- إجراء دراسات أخرى لاحقة للتعرف على درجة الالتزام لدى الهيئة التدريسية في هذه الكليات بأخلاقيات مهنة التدريس.
- البحث والاستقصاء في مستوى الروح المعنوية بين أعضاء الهيئة التدريسية حسب متغيرات أخرى كالتخصص والدخل الشهري. (فوزية عباس يوسف بو عباس، 2010).

الدراسة الثانية: دراسة جنان شهاب أحمد (2012)

عبارة عن مقال بعنوان: أخلاقيات العمل كمنظور إداري معاصر ودورها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمات.

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على أخلاقيات العمل كمنظور إداري معاصر ودورها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، قام الباحث بإجراء دراسة تحليلية لأداء العاملين

في مؤسسة الشاكري للمبرات الاجتماعية، قام الباحث بوضع نموذج للدراسة يوضح أخلاقيات العمل التي سيجري عليها عملية التحليل، عمد الباحث إلى تطوير استبانة تتكون من (30) فقرة وزعها على (58) فردا من العاملين في المؤسسة المبحوثة كما أعتمد الباحث على المنهج الاستطلاعي لجمع البيانات عن عينة البحث فضلا عن استخدام المنهج الوصفي في عرض البيانات والمنهج التحليلي الاستدلالي في تحليل النتائج كما قدمت الدراسة إطارا نظريا لمتغيرات البحث، كما استخدم الباحث الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS حيث أظهرت نتائج الدراسة إيجابية توفر تلك المتغيرات في المنظمة المبحوثة وهذا مؤشر على حرصها في تقديم على مستوى من الجودة والإخلاص بقصد خدمة ومساعدة وتطوير المبرات العراقية ومنظمات المجتمع المدني علميا وعمليا لتحسين مسار عملها الحالي والمستقبلي والحث على العمل الخيري والتطوعي كذا وضع علاقات ارتباط قوية وإيجابية إلى حد ما بين المتغيرات التي تضمنها نموذج البحث كما أوصت الدراسة:

- ضرورة توفر البني التحتية اللازمة لأداء الشركات والمنظمات أعمالها على وفق أخلاقيات العمل ومجال المسؤولية الاجتماعية بسن التشريعات التي تكفل بتوفير عنصري الشفافية والإفصاح من قبل تلك المنظمات من جهة وتوفير محفزات نظامية على ضوء تميز المنظمات والشركات العاملة في العراق بمجال المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل.
- ضرورة الاهتمام بالأفراد العاملين الجدد أو الذين يحضون برعاية المنظمة والذين لم ينالوا فرصة الاهتمام كالأفراد السابقين لتبقى الصورة الذهنية للمنظمة في أذهان المجتمع تزداد ثقة وولاء.
- وضع خطة متكاملة لثقافة المنظمة حول تطبيق وممارسة أبعاد أخلاقيات العمل من جانب والمسؤولية الاجتماعية من جانب آخر لحث الأفراد العاملين على المزيد من ممارسة

سلوك أفضل تجاه عملهم مع مراعاة تقدمهم في العمل ومنحهم فرص أفضل لتطوير مهاراتهم وخبرتهم.

- التوجيه المستمر لأفراد المجتمع نحو أفضل الطرق التي من خلالها يتم التعامل مع المنظمة لتجنب الوقوع في المشاكل.

- الاهتمام بإشراك جميع العاملين في برامج تدريبية من قبل المنظمة المبحوثة لنشر مبادئ أخلاقيات العمل وثقافة المسؤولية الاجتماعية بينهم مما ينعكس على اندفاعهم للعمل وبالتالي تقديم خدمات أفضل للمجتمع.

- تضمين المناهج التدريسية كتاب أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية يدرس في كليات الإدارة والاقتصاد وغيرها من الكليات ذات العلاقة لما لهذين المتغيرين من أهمية كبيرة يجب أن يعيها الأكاديمي في المراحل الدراسية لكي يمارسها ويعيشها حقيقيا داخل العمل في المنظمات مستقبلا. (جنان شهاب أحمد، 2012).

الدراسة الثالثة: دراسة بلال خلف السكارنه (2012)

وهو عبارة على مقال بعنوان: أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى اهتمام شركات الاتصالات الخلوية الأردنية في تطبيق أخلاقيات العمل ضمن الأبعاد التالية (احترام القوانين والأنظمة، العدالة وعدم التحيز، السرعة والإتقان، احترام الوقت) وتحديد مستوى الفروق في إدراك أفراد عينة الدراسة لأبعاد أخلاقيات العمل تعزى لمتغيراتهم الشخصية، كما هدفت الدراسة إلى تقييم أثر أخلاقيات العمل في إدارة الصورة الذهنية وقد تم جمع بيانات الدراسة الميدانية عن طريق استبانة وزعت على المديرين والموظفين المتواجدين في المراكز الرئيسية وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التي ناسبته أسئلة وفرضيات الدراسة حيث تم كذلك استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS في هذه الدراسة إضافة إلى اعتماد نموذج موحد للدراسة

يبين أسس العلاقة بين أخلاقيات العمل وإدارة الصورة الذهنية حيث توصلت الدراسة إلى أن شركات الاتصالات الخلوية الأردنية أظهرت مستوى عال من الاهتمام بأخلاقيات العمل بأبعادها الأربعة كما أشارت هذه الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك أفراد عينة الدراسة لأخلاقيات العمل تبعا لمتغيراتهم الديموغرافية وأن هناك أثر معنوي لأخلاقيات العمل بأبعادها مجتمعة في الصورة الذهنية الذاتية في حين قدمت هذه الدراسة بعض التوصيات المهمة منها:

- مضاعفة الاهتمام من قبل شركات الاتصالات الخلوية الأردنية بأخلاقيات العمل لاسيما في ظل تنامي متطلبات وحاجات المجتمع المحلي من جهة والمسؤوليات الأخرى التي أصبحت تشكل التزاما أخلاقيا وقانونيا يقع على عاتق منظمات الأعمال من جهة أخرى من خلال التنوع في طرق وأساليب أعمالها بهذا الخصوص.

- ضرورة بلورة رؤية واضحة فيما يخص أخلاقيات العمل فضلا عن إدراجها ضمن أهدافها الاستراتيجية.

- أفصحت النتائج عن عدم وجود أثر معنوي لأخلاقيات العمل في إدارة الصورة الذهنية الذاتية، مما يعني ضرورة بذل المزيد من قبل الشركات تجاه أبعاد أخلاقيات العمل المتعلقة بـ (احترام القوانين والأنظمة، العدالة وعدم التحيز، السرعة، الإتقان، احترام الوقت)، لأن استقطاب أو بقاء موظفين أكفاء يعتمد بالضرورة على مدى التزام الشركات في مسؤولياته أخلاقيات العمل حيال موظفيها، فضلا عن بناء جسور الثقة يعتمد بالضرورة على مدى التزام الشركات بمسؤولياتها تجاه موظفيها.

- يتطلب من شركات الاتصالات الخلوية الأردنية بذل المزيد في إدارة صورتها الذهنية بأنواعها الثلاثة، الذاتية والمرغوبة والمدركة، وذلك عبر الانخراط الأكثر في الأعمال الخيرية.

- عقد مؤتمرات وورش عمل من قبل شركات الاتصالات الخلوية الأردنية كوسيلة تتصل من خلالها مع الموظفين، لتنمية الشعور بالمسؤولية من قبل الشركات والعاملين نحو التزام بأخلاقيات العمل.
- يتطلب من شركات الاتصالات الخلوية الأردنية بناء نظام تقييم متقدم، وذلك لتعتمد عليه في تقييم أداءها المتعلق بأنشطة أخلاقيات العمل بشكل دوري، الأمر الذي سيعزز لديها إمكانية التحسين المستمر في التزاماتها الأخلاقية للعمل.
- إنشاء قسم متخصص في إدارة الموارد البشرية يعني بأخلاقيات العمل لتعزيز الصورة الذهنية الإيجابية عند العاملين، لاسيما في ظل احتدام حدة التنافس بين الشركات، وما يمكن أن يؤثر ذلك على الصورة الذهنية، ويزيد من فرص التميز.
- لقد استهدفت الدراسة شركا الاتصالات الخلوية الأردنية ميدانا لإجراء الدراسة، الأمر الذي يشجع على إجراء دراسة مستقبلية مثيلة لكن في قطاعات أخرى، بهدف تقييم مدى التزام الشركات الأخرى بأخلاقيات العمل. (بلال خلف السكارنة، 2012).

الدراسة الرابعة: دراسة عواد محمد العطوي (2013)

وهو عبارة على رسالة ماجستير بعنوان: أخلاقيات العمل في تحقيق كفاءة الأداء.

تلخصت مشكلة الدراسة في التعرف على دور أخلاقيات العمل في تحقيق كفاءة الأداء حيث تم اختيار عينة عشوائية قوامها فردا، قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الاستبانة كأداة لتحليل البيانات، كما استخدمت الدراسة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS حيث أظهرت نتائج الدراسة أن كفاءة أداء الأعمال التي يمارسها منسوبي قيادة قطاع حرس الحدود بحقل جاءت بدرجة عالية جدا وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 فأقل في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول الاقتراحات التي تسهم في رفع

مستوى أخلاقيات العمل لدى منسوبي الفئة المشتركة التي تمارس العمل الميداني والإداري في نفس الوقت وفي ضوء هذه النتائج التي كشفت عنها هذه الدراسة بشقيها النظري والميداني قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات كانت كالتالي:

- التركيز على اختيار أصحاب الخلق الحسن قبل التعيين وذلك بالاستعانة بذوي الاختصاص من علماء الاجتماع وعلماء النفس في المقابلة الشخصية وإجراءات القبول.
- تقديم وصفا للأخلاقيات التي يجب أن يتمتع بها العاملون في الجهاز والتي بموجبها يتم القبول.
- اختيار القادة المثاليين والذين يكونون بأخلاقهم وحسن تعاملهم وتحقيقهم للعدل والمساواة قدوة حسنة للعاملين.
- العمل على تلمس احتياجات العاملين وتلبيتها وتأمين سبل العيش الكريم لهم وإعفائهم من طلب مصادر أخرى للكسب قد تكون غير شريفة.
- سد الطرق المؤدية لفساد الأخلاق ومنها القنوات المنحلة التي تدعو للزيلة وتعليم تعاطي المخدرات والمسكرات وتروج لها.
- تكريم الملتزمين بأخلاقيات العمل. (عواد محمد العطوي، 2013).

الدراسة الخامسة: دراسة غطياني وجميل (2014)

وهو عبارة على مقال بعنوان: أثر ممارسة أخلاقيات عمل إدارات الموارد البشرية على رضا العاملين، دراسة ميدانية في الشركات الخلوية الأردنية

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف أثر الممارسات الأخلاقية لإدارات الموارد البشرية على رضا العاملين في شركات الاتصال الخلوية في الأردن، ولتحقيق هذا الهدف تم تطوير استبانة خاصة وزعت على عينة من العاملين في شركات الاتصالات الخلوية الثلاث بواقع (100) استبانة على كل شركة حيث تم استرجاع (228) استبانة صالحة للتحليل من أصل

(300) تم توزيعها بما يمثل نسبة استرداد (76%) إذ تعتبر هذه النسبة مناسبة لهذا النوع من الدراسات، وباستخدام الأساليب المناسبة في جمع وتحليل البيانات لتحليل الفرضيات، كما تم استعمال الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، فقد خلصت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للممارسات الأخلاقية في كافة المجالات التي تمارسها إدارات الموارد البشرية في رضا العاملين في شركات الاتصال، وفي نهاية الدراسة قام الباحثان بتقديم مجموعة من التوصيات والاقتراحات التي يريانها ضرورية لتحقيق مستوى أعلى لرضا العاملين في كافة أنشطة ووظائف المنظمة تمثلت في:

- ضرورة الالتزام بتطبيق أخلاقيات العمل في كافة أنشطة ووظائف المنظمة لما لذلك من انعكاسات إيجابية على العاملين في تلك الشركات.
 - إجراء المزيد الدراسات حول أثر أخلاقيات العمل في مجال تسويق المنتجات غير الصحية وأثرها على قرار شراء الأطفال للأغذية غير الصحية.
 - إجراء دراسة معمقة حول أثر عدم الالتزام بأخلاقيات العمل في العالم العربي وأثر ذلك على انخفاض مستويات الإنتاج والإنتاجية وزيادة رقعة البطالة والفقر.
 - إجراء المزيد من الدراسات التي تبين مدى التزام المنظمات الصحية في العالم العربي بمسئولياتها الأخلاقية والاجتماعية تجاه البيئة التي تعمل فيها.
 - إجراء دراسة مقارنة تبين حجم الإنفاق على المسؤوليات الاجتماعية في الشركات الصناعية في الأردن ومقارنتها هذه المؤشرات مع شركات صناعية في دول أخرى.
- (عطيانى وجميل، 2014)

2- الدراسات التي تناولت الهوية التنظيمية

الدراسة الأولى: دراسة فارس رشيد (2003)

عبارة عن مقال بعنوان: الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي.

سعت الدراسة إلى إلقاء الضوء على مفهوم الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي فضلا عن الدراسة التطبيقية للمفهومين من خلال محاولة الإجابة عن سؤالين يتعلقان بدرجة تماثل أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود مع الجامعة وأقسامها الأكاديمية، وذلك محاولة اختبار فرضيتين الأولى تتعلق بمستوى التماثل مع القسم الأكاديمي الذي ينتمي إليه عضو هيئة التدريس مقارنة بالتماثل على مستوى الجامعة والثانية تتعلق بالارتباط بين عدد سنوات خدمة عضو هيئة التدريس في الجامعة بمستوى التماثل التنظيمي وأظهرت نتائج الدراسة أن التماثل مع الجامعة والأقسام كان نسبيا وإن كان التماثل مع الأقسام أقوى منه مع الجامعة إلى حد ما فضلا عن ذلك فقد أظهرت النتائج أن مستوى التماثل للفرد يزيد بزيادة عدد سنوات الخبرة وقد أوصت الدراسة بضرورة دعوة الباحثين إلى التوسع في دراسة المحددات المختلفة التي تؤثر في مستوى التماثل. (فارس رشيد، 2003).

الدراسة الثانية: دراسة J.M. GUTTELING و M.D.T. DE JONG (2006).

بعنوان: العلاقات بين الهوية التنظيمية، وتحديد الهوية والأهداف التنظيمية، دراسة تجريبية في البلديات، جامعة توينتي، إنشيد، 2006.

تحقيق الأهداف التنظيمية يعتمد إلى حد كبير على سلوك الموظف، وسلوك الموظف يتأثر بدوره، بقوة الهوية التنظيمية للموظف، في هذه الدراسة سيتم تحديد العلاقات بين الهوية التنظيمية وتحديد الهوية ومن أجل تحقيق الأهداف التنظيمية بين العاملين في البلديات الخمس المتمثلة في المركزية والاستمرارية، وكذلك تحديد العلاقة بين الهوية والموظف يبدو

التأثير على معارف العاملين في المواقف والسلوك، ومع ذلك كان تأثير الاستمرارية سلبي، وأثر في تعريف الموظف بمركزية السلوك وهيبته الخارجية المتصورة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها هو ضرورة أن يركز المديرين على إبراز القيم المركزية للمنظمة والأهداف، وحفز دينامية جميع الموظفين وإيجاد مستويات عالية من تحديد الهوية. (جونغ وقتلين، 2006).

الدراسة الثالثة: مراني حسان (2007)

وهي عبارة على رسالة دكتوراه بعنوان " الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية " وقد أجريت الدراسة على مجموعة من الإطارات للمؤسسات الاقتصادية في مدينة عنابة

هدفت هذه الدراسة لمحاولة تحديد خصائص الهوية المهنية والاجتماعية لإطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر، وقد اعتمد الباحث على منهج دراسة الحالة وذلك من خلال تحقيق ميداني أجراه على عينة مكونة من 150 إطارا بالنسبة للاستمارة و 20 إطارا بالنسبة للمقابلة، وقد انطلق الباحث من تساؤل رئيسي: ما هي خصائص هوية إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر، كفئة مهنية واجتماعية، بكل أبعاد هذه الهوية ومكوناتها، في هذه المرحلة التاريخية التي تتميز بظروف اجتماعية واقتصادية وسياسية خاصة وبتحولات وتحديات على صعد متعددة؟ وقد انبثق عن هذا السؤال خمسة أسئلة وهذه الأسئلة تعبر كل واحد منها على بعد من أبعاد ظاهرة الهوية.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- توصلت الدراسة إلى أن أغلبية الإطارات هم من الرجال لا سيما مستويات التأطير العليا والأكثر من ذلك من القطاعات التقنية والإنتاجية واغلبهم تجاوز سن الأربعين، واغلبهم من الجامعيين والهيمنة تميل للذين يتقنون اللغة الفرنسية.

- لقد توضح أيضا، أن أوضاع الإطارات الاقتصادية والاجتماعية جد متدهورة، مقارنة بأوضاعهم في السبعينيات والثمانينيات. كما أنهم يعيشون تهميشا كبيرا، وقلقا شديدا ناتج عن تخوفهم من فقدان منصب الشغل، كما حدث للكثير منهم، جراء "الإصلاحات الهيكلية"، في ظل الأوضاع المتردية التي تعيشها أغلبية المؤسسات الاقتصادية العمومية.

- لقد بين البحث أيضا، فيما يتعلق بتمثلات الإطارات الاجتماعية، أن الأبعاد والهواجس المالية والاقتصادية هي التي تسيطر على تصورات الإطارات، فيما يرتبط بتمثلاتهم لبعض القضايا: كالمؤسسة، والتسيير و النجاعة. وقد سجل ضعف الأبعاد الإنسانية والاجتماعية، وهو فيما يبدو انعكاس للأوضاع الاقتصادية المتردية. كما أن الإطارات مقتنعون بانقسام المجتمع إلى فئتين أساسيتين: "الأغنياء" غناء فاحشا من جهة، و"الفقراء" فقرا مدقعا من جهة أخرى، دون مجموعات وسطى. وقد ذهبت أغليبتهم في تحديد مواقع الإطارات في "وسط" الهرم وفي "أسفله".

- لقد بين البحث كذلك وعي الإطارات بالدور الأساسي الذي يميزهم، إلا أنهم يأسفون عن عدم قدرتهم على أداء ذلك الدور لما آلت إليه أوضاع المؤسسات، التي حالت دون مشاركتهم الحقيقية في تحقيق النجاعة والفعالية وهو مصدر رئيسي في شعورهم بفقدان الدور المنوط بهم ومن ثم الشعور بأزمة هوية.

- لقد توضح أيضا أن الإطارات يعيشون عزوفا وانعزالا. وعلى الرغم من اهتمامهم بالحياة العامة، فإن مشاركتهم الفعلية في الأنشطة الاجتماعية، والنقابية، والسياسية لا تكاد تذكر. وأن الانقسامات بين فئاتهم عميقة، خاصة بين الجامعيين وغير الجامعيين، وبين الإطارات السامية والإطارات الوسطى. وفي المحصلة، فإن الحديث عن تواجد مجموعة للإطارات، بحد أدنى من التجانس، والتنظيم، والوعي بالمصالح، إلخ حديث غير واقعي تماما. بل إنهم يتميزون بالتشتت، والتشرذم وهشاشة الموقع. وقد يكون ذلك ناتج عن عدة عوامل لعل أحدها، وربما أهمها، طبيعة التنظيم الاجتماعي القائم، واستراتيجيات القوى

المهيمنة في المجتمع، التي يبدو أنها لم تشجع على بروز هذه الفئة في شكل مجموعة، بحد أدنى من الاستقلالية، والتنظيم والفعالية الاجتماعية، عكس ما كان عليه الأمر في المجتمعات الصناعية الغربية. (مراني حسان، 2007).

الدراسة الرابعة: دراسة هشام سبع ومحمد لمين هيشور ب-ت

وهو عبارة عن مقال بعنوان: مساهمة الثقافة التسييرية في بناء الهوية التنظيمية في المؤسسة الصناعية الخاصة، دراسة ميدانية بمؤسسة صرموك للمشروبات الغازية (سطيف).

هدفت الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف أهمها إبراز العلاقة بين ثقافة التسيير والهوية التنظيمية في المؤسسة الصناعية الخاصة وكذا تشخيص مكونات ثقافة التسيير في المؤسسة الصناعية الخاصة ومن ثم أهميتها الاستراتيجية في المؤسسة الجزائرية في مرحلة اقتصاد السوق وكذلك محاولة تحديد خصائص الثقافة التسييرية ومميزاتها والدور الذي تلعبه في تشكيل السلوك والأفعال في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وصولاً إلى حصر الأسباب التي تساهم في عدم تحقيق الهوية التنظيمية في المؤسسة مجال البحث ولتحقيق هذه الأهداف اختيرت عينة عشوائية بسيطة قوامها ثمانون (80) فرداً حيث استخدم الباحثان المنهج الوصفي وقاما بجمع البيانات عن طريق تصميم استمارة كما أجريت المقابلة مع الإطارات القيادية في المؤسسة المبحوثة وكان من أهم النتائج المتوصل إليها:

- بينت نتائج الدراسة أن نسبة (35.82%) تمثل حجم الطاقة الشبابية في المؤسسة وهذا يدل على أن العمل في القطاع الخاص - المؤسسة الصناعية الخاصة- يركز على طاقة شبابية أو فئة سوسيو مهنية أكثر ديناميكية وهي فئة الشباب التي تمتلك مشروع حياة، وتطمح إلى تحقيق آمال ونجاحات اجتماعية - السكن، السيارة، الزواج.....

- فيما يخص المستوى التعليمي فإن المؤسسة الصناعية الخاصة تستقطب أولئك الذين لفظتهم المدرسة ولم يواصلوا مشوارهم التعليمي، وذلك بنسبة (37.31%)، وثاني نسبة مواليد تقدر ب (35.82%) مستوى ابتدائي، وإذا جمعنا النسبة الأولى والثانية فإن نجد أكثر من ثلثي النسبة ذات مستوى منخفض، ويمكن تفسير ذلك أن العمل في مؤسسة صرموك لا يعتمد فئة حاملي الشهادات، وأن طبيعة المهام المجزأة لا تفرض وجود مستوى تعليمي معين.

- أوضحت الدراسة أن نسبة العمال ذوي الأقدمية في المؤسسة لا تعرف ارتفاع، حيث سجلت أعلى نسبة في فئة "سنتين أقدميه"، وذلك بنسبة تقدر ب (34.32%)، ثم باقي الفئات على التوالي، وهذا دليل على عدم استقرار العاملين في المؤسسة مجال البحث، ومن جهة أخرى يمكن تفسير ذلك بظاهرة دوران العمل التي تعرفها المؤسسات الاقتصادية الجزائرية "وجود بدائل عمل أخرى" والتي تؤثر سلبا على الأداء الكلي للمؤسسة.

- أجاب العمال بنسبة (59.70%) بإيجابية العمل الجماعي وفوائده على مستوى الإنتاج والأداء، فمؤسسة صرموك تحبذ العمل بالسلاسل أو ما يعرف بفرق العمل، وهذه الطريقة في الأداء تحسّن العامل بقيمته الاجتماعية والتنظيمية، مما ينعكس إيجابا على هوية العامل الشخصية، وكلما اندمج العامل في المشروع الصناعي الخاص وتكيف مع فريق العمل، كلما تحسّن مستوى أدائه و مردوده الفردي.

- العمل مع فريق العمل يحقق الإشباع النفس والاجتماعي للعامل ويرفع من الروح المعنوية لديه، ويقلل من ضغوط العمل و إكراهات التنظيم، حيث أجاب ما يقارب نسبة (74.62%) أن العمل مع الجماعة مفيد من الناحية السيكو اجتماعية، والعمل يشعر بهويته وعضويته المؤسسية كلما تعمقت صلته بالجماعة غير الرسمية. (دراسة هشام سبع ومحمد لمين هيشور ب-ت)

الدراسة الخامسة: دراسة بخوش أحمد أحمد داوي عمر

عبارة عن مقال بعنوان: الهوية التنظيمية وتشكيل رأس المال الاجتماعي للأساتذة الباحثين في مؤسسة التعليم العالي دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ورقة، ب-ت.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف مساهمة الهوية التنظيمية سواء كانت قوية أو ضعيفة في تشكيل الرأسمال الاجتماعي خاصة الفكري كما يسميه بيار بورديو في المجالات الاجتماعية التي تكون فيها مؤسسة التعليم العالي والتي تتطلب على مستخدميها مجموعة من الخصائص والميزات الواجب توفرها في كل فرد ينتمي إليها ومن بينهم الأساتذة الباحثين بالدرجة الأولى، كما استخدمت الدراسة المنهج الوصفي معتمدة في ذلك على العديد من الأدوات البحثية هي (الملاحظة، استمارة الاستبيان، المقابلة) ومن بين النتائج العامة المتوصل إليها من خلال الإجابات أن هوية الفرد العامل بالمؤسسة تقوى لديه عندما يتعلق الأمر بحياته الخاصة، ومصالحته وفردانيته فهو يستخدمها من أجل الوصول إلى أهدافه الخاصة فلا يقدر الأمور إلا على مستواه الشخصي وتكون متوسطة عندما يتعلق الأمر بمصلحة الجماعة لأنه يلتقي معها في نقاط كثيرة يلبي من خلالها الحاجات التي يراها مهمة بالنسبة إليه وتكون ضعيفة عندما يتعلق الأمر بالمؤسسة التي يعمل فيها فهو لا يكثر بالتغيرات الحاصلة لا من ناحية المحيط المادي والعمراني الذي يعمل فيه ولا من ناحية التغيرات العلمية والثقافية التي تتشكل فيها وتغير من صورتها. (بخوش و حمداوي ب.ت).

الدراسة السادسة: دراسة عبد اللطيف عبد اللطيف ومحفوظ احمد جودة (2010)

وهو عبارة عن مقال بعنوان: دور الثقافة التنظيمية في التبوء بقوة الهوية التنظيمية.

هدفت الدراسة إلى تحديد دور الثقافة التنظيمية في التبوء بقوة الهوية التنظيمية ولتحقيق هذا الهدف اختيرت عينة من أربع جامعات أردنية خاصة بصفة عشوائية ووزعت (280) استبانة على أعضاء هيئة التدريس فيها حيث استرجع منها (226) استبانة أخضعت للتحليل التمييزي وقد استطاعت الدراسة بناء نموذج يتكون من الأبعاد الداخلة في التحليل منها (التعاون، الابتكار، والالتزام والفاعلية) وقد تمكن النموذج من تصنيف المبحوثين إلى مجموعتين من لديهم شعور ضعيف بالهوية التنظيمية، ومن لديهم شعور قوي بها بدقة وصلت إلى (83.2%) كما أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها:

- هناك رؤية مشتركة لدى أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات الخاصة بالأردن إزاء الهوية التنظيمية، إذ بلغ الوسط الحسابي (3.414) وهو أعلى من الوسط الحسابي لمقياس أداة الاستبانة.
- تمكن النموذج الذي قدمه الباحثان بتصنيف المبحوثين إلى مجموعتين: الأولى تمثل أفراد العينة الذين يعد شعورهم بالهوية التنظيمية منخفضاً والثانية تمثل أولئك الذين يعد شعورهم بالهوية التنظيمية مرتفعاً.. وقد تمكن هذا النموذج من تصنيف المبحوثين بدقة عالية وصلت إلى (83.2%)
- أشارت نتائج الدراسة إلى أن للفاعلية التي بلغت القيمة المعيارية لها (454). المساهمة الكبرى في الدالة التمييزية بين المجموعتين، يليها في ذلك التعاون الذي بلغت القيمة المعيارية له (424).

- كما أشارت النتائج إلى أن للابتكار الذي بلغت القيمة المعيارية له (233). المساهمة الأقل في الدالة التمييزية بين المجموعتين.
 - عند تقييم قدرة النموذج في المحافظة على دقته في التنبؤ بينت الدراسة أن القدرة التنبؤية كانت تقريبا في المستوى نفسه، حيث وصلت إلى نسبة (80.6%) لدى إجراء الاختبار على عينة أخرى مختلفة.
 - أشارت نتائج الدراسة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة إزاء الهوية التنظيمية ترجع إلى العوامل الشخصية المتعلقة بالجنس، والعمر. ولا تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه أبو حلاوة (2008) بأن الجنس والعمر كان لهما تأثير واضح في إدراك العاملين لأبعاد الهوية التنظيمية.
 - أظهرت الدراسة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة إزاء الهوية التنظيمية ترجع إلى العوامل الشخصية المتعلقة بالرتبة الأكاديمية.
 - كما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة إزاء الهوية التنظيمية ترجع إلى مدة العمل في الجامعات الخاصة، إذ تبين كلما زادت مدة العمل في الجامعات الخاصة ترسخت الهوية التنظيمية بشكل أعمق.
- اعتمادا على النتائج التي توصل إليها الباحثان قدم الباحثان مجموعة من التوصيات أهمها:
- العمل على بناء ثقافة تنظيمية قوية داعمة للإبداع والعمل الجماعي والجودة الشاملة لأجل تحقيق الأهداف التي تسعى الجامعات للوصول إليها.
 - ضرورة قيام الإدارة بصياغة رؤية المنظمة ورسالتها بمشاركة الأطراف المعنية مع نشر الرؤية والرسالة وتعميمها، وذلك لأنهما المرشد الذي تسير عليه المنظمة سلوكيا من أجل تحقيق أهدافها.

- رفع مستوى وعي متخذي القرار في الجامعات الخاصة والعامة بأهمية الهوية التنظيمية بما تتضمنه من سمات مركزية ومتفردة تتصف بالاستمرارية.
- بناء على نتائج الدراسة التي أشارت إلى أن لبعد الفاعلية المساهمة الكبرى في الدالة التمييزية بين المجموعتين، يوصي الباحثان بضرورة اهتمام إدارات الجامعات الخاصة في الأردن بالفاعلية والعمل على تحسينها.
- تشجيع إدارات الجامعات لأعضاء هيئة التدريس لديها على المحافظة على سمعة تلك الجامعات وعلى ممتلكاتها.
- تطبيق النموذج في منظمات أخرى وخاصة بعد ثبوت قدرته على التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية للمنظمة.
- إجراء بحوث إضافية فيما يخص الهوية التنظيمية في مؤسسات تعليمية أخرى كالجامعات الرسمية والمعاهد العليا. (عبد اللطيف وأحمد جودة، 2010).

الدراسة السابعة: دراسة ماجدة (2013)

وهو عبارة على مقال بعنوان: العلاقة بين القوة التنظيمية والهوية التنظيمية.

هدفت الدراسة إلى التعرف عن العلاقة بين القوة التنظيمية والعلاقة التنظيمية لدى مدراء المدارس الإعدادية، إذ استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وضمت عينة البحث من مدراء المدارس الإعدادية (ذكور-إناث) لمديرية تربية الكرخ الأولى، والبالغ عددهم (20) مدير ومديرة، إذ تم اختيارهم بطريقة عشوائية، إذ بلغت النسبة المئوية لعينة البحث (58.5%) من مجتمع البحث البالغ (34) مديرا ومديرة في الكرخ الأولى، إذ تم إعداد استبانة المكونة من مقياس (القوة التنظيمية والهوية التنظيمية) التي تم إعدادها مسبقا بعد إجراء بعض التعديلات ليلائم بيئة الدراسة وقد تم توزيع الاستبانة الخاصة بالبحث على مدراء المدارس الإعدادية، بعدها استخدمت الباحثة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS

لمعالجة نتائج بحثها وتوصلت الباحثة إلى استنتاج بأنه توجد علاقة ارتباط قوية بين القوة التنظيمية والهوية التنظيمية لدى مدراء المدارس الإعدادية كما أوصت الدراسة بإجراء بحوث على مدراء المدارس الأخرى (الابتدائية والمتوسطة) وتعريف المدراء بأهمية كل القوة التنظيمية والهوية التنظيمية في تحقيق أهداف المؤسسة بشكل عام، والتأكد على ووضوح القوة التنظيمية والهوية التنظيمية لدى مدراء المدارس وذلك بعمل كتيب يوزع على إدارة المدارس من أجل التوعية بأهميتها في العملية التعليمية (ماجدة عبد الإله عبد الستار، 2013)

الدراسة الثامنة: دراسة BACHELOR THESIS (2013)

بعنوان: دور الهوية التنظيمية في تزايد الخدمات المهنية للشركات.

بحثت هذه الدراسة دور الهوية التنظيمية في تزايد الخدمات المهنية، وقد أشارت هذه الدراسة أن الدراسات السابقة أظهرت أن الهوية التنظيمية لها تأثير على القرارات الاستراتيجية للشركات والخيارات فضلاً عن مسألة تفسيرات الأدب في الفئة الفنية لشركات الخدمات وجسدت التحديات في خلق التعاون الناجح بين الشركات الدولية وهكذا أسهمت هذه الأطروحة في إبراز أهمية الهوية التنظيمية في التزايد الدولي لشركات الخدمات المهنية، وهو الافتراض بأن تمتلك شركات الخدمات المهنية هوية تنظيمية متماسكة على الرغم من التدويل، وأن هذه الهوية تؤثر في توسع الشركة، ولاختبار الفرضيات أجرى الباحث دراسة إفرادية حول شركة خدمات مهنية، تسمى اكو فيس، الذي أنشأ شبكة شركات الخدمات المهنية لخاصة به، وقد اتبعت نهجاً نوعياً، وهو نهج تفسيري بتطبيق مفهوم تحليل محتوى درس البيانات المجمع، حيث تم جمع البيانات من أربعة مصادر مختلفة، وتوصل خلال أبحاثه إلى نتائج كان قد تتبأ بها تكشف عن تصور مشترك للهوية التنظيمية داخل شبكة الشركة، وعلاوة على ذلك فإنه يظهر أن الهوية التنظيمية قاعدة الشروع في توسيع نطاق

الشركة، وعلاوة على ذلك تحديد الشركات الشريكة الجديدة، واختتمت الورقة أن الهوية التنظيمية أداة قوية لخلق توسع شركات الخدمات المهنية الناجحة، ولذلك فإنه ينبغي أن تؤخذ في النظر فيه قبل وأثناء التوسع. (باشلور تيزيس، 2013).

3- مناقشة الدراسات السابقة:

3-1- جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة:

لقد كان لهذه الدراسات السابقة اثر كبير في وضع ملامح هذه الدراسة وتوجيه مسارها، وذلك بفضل ما قدمته من تراث نظري وتصور امبريقي لموضوع الدراسة، ويمكن إبراز مجالات الاستفادة ما يلي:

- أضافت هذه الدراسات على مستوى التراث النظري كما مميّزا من المعارف النظرية والتحليلية التي ساعدت على فهم أكثر لموضوع الدراسات، خاصة على مستوى متغير أخلاقيات العمل بمختلف أبعاده وجوانبه المختلفة.

- ساعدت الدراسات السابقة على مستوى المنهجي في وضع وبناء الأسس الحقيقية لمحاور الدراسة من الإشكالية إلى وضع الفرضيات وفق تحديد منهج الدراسة، والذي ساهم في اختيار أدوات الدراسة.

- أما على مستوى النتائج فقد قدمت هذه الدراسات مرجعا كبير في الاستعانة به في مناقشة نتائج الدراسة، وبالتالي مقارنتها بما توصلت إليه الدراسات السابقة وهو ما يحقق التراكم العلمي.

3-2- جوانب الاتفاق والاختلاف:

على الرغم من الاستفادة الكبيرة التي قدمتها الدراسات السابقة لهذا البحث إلا أن لكل دراسة خصوصياتها التي تميزها على غيرها، فدراستنا تتفق مع الدراسات السابقة في بعض النقاط وتختلف في بعض آخر، ويمكن حصر البعض منها على النحو التالي:

- من حيث الهدف من الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى فهم موضوع أخلاقيات العمل على مستوى الإدارة المحلية وبالخصوص البلديات، وهو ما لم تتفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة التي أخذت المؤسسات الصناعية والإنتاجية ميدان لدراستها، وكذلك انطلقت جل الدراسات في معرفة كيف تؤثر أخلاقيات العمل في مستوى أداء العاملين وعلى معنوياتهم وهو ما يختلف مع الدراسة الأولى لفوزية عباس يوسف والتي حاولت إيجاد العلاقة بين أخلاقيات العمل وأداء العاملين لدى رؤساء الأقسام للكليات وهو عكس ما أرادت دراستنا الوصول إليها من هدفها والتي أرادت إيجاد دور أخلاقيات العمل في بناء الهوية التنظيمية لدى العاملين في المؤسسات الجزائرية وبالتحديد لدي عمال البلديات، والتي تعد هذه الدراسة مغايرة لأهداف التي انطلقت منها كل الدراسات السابقة لموضوع أخلاقيات العمل، إذ موقع هذه الدراسة هو إيجاد الانعكاس الأخلاقي للعامل على تشكل تلك الخصوصية التي تتضح فيما بعد في ممارسات وأفعال قيمية وعملية تعكس الصورة الحقيقية والسليمة لهوية المنظمة.

كذلك بالنسبة لدراستنا كان الغاية منها الوصول إلى إيجاد الصورة العكسية التي يعكسها العاملين ويستنتجها المواطنين من قيم وأخلاقيات وهو عكس ما أرادت الوصول إليه الدراسة الثانية والثالثة والرابعة والخامسة والتي هو تحقيق الجودة وزيادة الإنتاجية عكس دراستنا تقديم الخدمة للمواطنين.

- من حيث المناهج:

تتفق هذه الدراسة مع جل الدراسات السابقة والتي جلتها استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وقد استخدمت بعض الدراسات منهج دراسة الحالة وبالتحديد دراسة مراني حسان التي اختارت فئات الإطارات، وراجع ذلك إلى طبيعة الموضوع في حد ذاته والذي يتطلب التحليل الكيفي بما أن أبعاد الأخلاقيات المهنية والهوية التنظيمية ليست بأشياء ملموسة يمكن قياسها وإنما نتيجة عكسية تبني من مؤشرات تلك الأخلاقيات.

- من حيث أدوات جمع البيانات:

تتفق هذه الدراسة مع جل الدراسات السابقة التي استخدمت أدوات جمع البيانات المختلفة اعتمادا على الاستمارة كأداة رئيسية، بالإضافة إلى المقابلة والملاحظة، في حين اختلفت هذه الدراسة في طبيعة المبحوثين في حد ذاتهم على عكس الدراسات السابقة، مما يتطلب تكيف تلك الأدوات مع طبيعة المبحوثين، وعليه طبيعة المبحوثين هي من تتطلب تكيف تلك الأدوات للوصول إلى نتائج مقبولة ومنطقية، وكذلك استفادت الدراسة في طريقة طرح الأسئلة في الاستبيان وقد كانت احد الموجهات الحقيقية له في بناء استبيان دراستنا مع مراعاة خصوصية ميدان الدراسة وتكييفها وفق متطلبات الوظيفة وخصوصيات العامل داخل البلدية عكس الدراسات السابقة والتي جُلبها هدفها ومنطلقها تحقيق الجانب الربحي وزيادة الإنتاجية، على عكس دراستنا التي تهدف إلى تحسين أداء العاملين وتقديم وتحسين الخدمة للمواطنين على اعتباره البلدية إحدى الإدارات المحلية الأكثر زيارة من طرف المواطنين.

خلاصة الفصل:

عالجنا من خلال هذا الفصل الأول كل ما يتعلق بتحديد موضوع الدراسة بدءاً بإشكالية الدراسة التي تدور حول ماهية أخلاقيات العمل في الإدارة الجزائرية، ومدى التزام موظفي البلديات بهذه الأخلاقيات، وأسباب التزامهم من عدمها، وعرجنا على أهمية الموضوع وأسباب اختياره وأهداف البحث فيه.

ثم قدمنا الفرضيات التي نتوقع من خلالها غموض فكرة موظفي الإدارة الجزائرية على المبادئ الأخلاقية لقطاعهم، وقد عرجنا كذلك على تحديد المفاهيم المركزية والتي هي محل الدراسة.

لننتهي إلى عرض الدراسات السابقة التي استطعنا جمعها والتي تدور حول كل متغير على حدى لموضوع دراستنا.

الفصل الثاني

أخلاقيات العمل مقارنة نظرية

تمهيد

أولاً: السياق التاريخي للأخلاقيات

ثانياً: علاقة أخلاقيات العمل ببعض القضايا المفاهيمية

ثالثاً: أهمية أخلاقيات العمل

رابعاً: مصادر أخلاقيات العمل

خامساً: النظريات المفسرة لأخلاقيات العمل

سادساً: الأخلاقيات المطلوبة في العامل و المسؤول

سابعاً: وسائل ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة

ثامناً: بناء وتطوير السلوك الأخلاقي في المنظمة

تاسعاً: المقومات الأساسية لبناء المنظمات الأخلاقية

خلاصة الفصل

تمهيد:

في الوقت الحاضر كثر الحديث عن أخلاقيات الإدارة، في الوقت الذي نجد العديد من المؤسسات تحاول تصحيح من مسارها والالتزام بمبادئ سليمة تضمن نجاحها، بالرغم من أنها قبل عقود قليلة فقط لم تكن موضوعا نمطيا في أدبيات الإدارة، كما أن ما كتب عنها لا يخرج عن كونها اهتمامات ذاتية، من أجل إضفاء قدر من الاعتبار الإنسانية على المؤسسات، ولكن مع تزايد الفضائح الأخلاقية واتساع نطاق الفضائح الأخلاقية وإهمال مسؤولياتها الاجتماعية والثقافية للجانب الأخلاقي وجب على المهتمين بشؤون الإدارة التفصيل فيها ومحاولة فهمها وإيجاد السبل الكفيلة لضمان سيرورة وفعالية العاملين، وهذا ما سوف نتطرق إليه في هذا الفصل بشيء من التفصيل لعله يساهم ويعطي الصورة الايجابية للعاملين من الناحية الأخلاقية.

أولاً: السياق التاريخي للأخلاقيات:

1- معنى الأخلاق عند علماء علم الأخلاق:

تباين معنى الأخلاق عند الفقه وذلك حسب اتجاههم ونظرتهم إليها، وبالتالي هو العلم الذي يعني بدراسة الأخلاق هو علم الأخلاق وهو علم موضوعه أحكام قيمة تتعلق بالأعمال التي توصف بأحسن أو القبيح (عثمان سلمان غيلان العبودي، 2014: ص20).

ويستدل بهذا التعريف بأنها مجموعة الصفات والمعاني المستقرة في النفس البشرية أو التي تحاول أن تتمسك بها والصفات التي بها دينها، والتي يعني بدراستها على جوانب السلوك الإنساني والذي يصدر حسب حرية الاختيار.

2- معنى الأخلاق عند الاتجاهات الفلسفية:

تعد الأخلاق عند الاتجاهات الفلسفية وعلماء الاجتماع ما هي لإقواعد وسلوك يلتزم بها الفرد الذي يعيش في جماعة معينة (عثمان سلمان غيلان العبودي، 2014: ص21). وغير بعيد من ذلك فعالم الاجتماع لدوركهايم يرى بأنه لا من تحويل مجال المسألة الأخلاقية من مسألة فلسفية إلى مسألة علمية، فالأخلاق في نظره ظاهرة قابلة للدراسة الموضوعية، حيث يرى بأن مجال الأخلاق ليس ما يجب أن يكون، ليس معياراً بل هو مجال بحث فيما هو كائن وقابل للاختبار، ويرى بأن المجتمع هو الذي يحدد قيمتي الخير والشر.

3- معنى الأخلاق عند الأفكار الاشتراكية والرأسمالية:

أما فيما يخص الأخلاق في الفكر الاشتراكي فيتنفق الفكر الاشتراكي بما يدعو إليه من إزالة استغلال الإنسان لأخيه الإنسان فانطلاقاً من " أن الاشتراكية بوصفها نزعة تدخلية تبتغي فرض هيمنة الدولة وسلطتها في مجالات الحياة العامة كافة والقيام بالمهام

والمسؤوليات ذات الجوانب الاقتصادية والاجتماعية بما تقتضي إلى خلق أنماط محددة من السلوك لدى الحكومة والشعب " (عثمان سلمان غيلان العبودي، 2014: ص24).

وعليه فالأخلاق عند الاشتراكية في مجملها تحاول تحقيق إنسانية الإنسان وبناء جنة على الأرض مثل المثل الأخلاقية وقيم العدالة في الفكر الاشتراكي المحافظ.

أما النظام الرأسمالي فيرى بأن الأخلاق باعتبارها قيم مستمدة من الذهنية البروستانتية التي اتخذت قيم ومعايير عقلانية جديدة تشجعت العمل الحر، لكن من هذه الزاوية ما يعاب على الرأسمالية بتشجيعها للعمل الحر وما يجعل العامل والفرد إلا الريح العادي والمنفعة الشخصية وهذا ما جعل من الرأسماليين المعتدلين فيما بعد يصحون من هذه النظرة.

ثانياً: علاقة أخلاقيات العمل ببعض القضايا المفاهيمية:

إن المؤشرات الرئيسية لأخلاقيات العمل تشير إلى وجود مجموعة من القرارات الأخلاقية التي تسهم في صناعة السلوك الأخلاقي داخل المنظمات، وتعتبر إطار أخلاقي لأي منظمة في مدى قياس لتلك المستويات والمعايير الأخلاقية، ويعتمد الاعتقاد بأن العمل الأخلاقي أو غير أخلاقي على قيم الفرد الأخلاقية التي يستعملها في تقرير ما هو صحيح وما خاطئ، كما ويعتمد كل ذلك على الخيارات الأخلاقية التي تبين شعور الفرد نحو العمل يستلزم بطريقة أو بأخرى على مفهومين أساسيين في تشكل وبناء لتلك الأخلاقيات، وترتبط بهم تتمثل في الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية، وسنحاول في هذا التطرق إليها وإيجاد العلاقة بينهم وبين أخلاقيات العمل وكيف يسهم في بناء وتشكل القيم والسلوك الأخلاقي للمنظمات.

1- علاقة الثقافة التنظيمية بأخلاقيات العمل:

لقد ظلت المنظمات لفترة طويلة تركز بشكل كبير على المعايير المادية في حين ظلت المعايير الأخلاقية محدودة، إذ كانت تهتم بالجوانب الهندسية والفنية ثم بالهيكل التنظيمية وغيرها، لكن ما إن بدا الاهتمام بالبيئة التي تعمل فيها المنظمة كان لها تأثير على ثقافة المنظمة في بناء السلوكيات الأخلاقية الايجابية لتصبح بذلك الثقافة التنظيمية الإطار القيمي والأخلاقي والسلوكي الذي تعتمد عليه المنظمة في تعاملها مع مختلف الأطراف، كما تمثل كذلك بأنها القوى الأساسية المساهمة في تكوين أو بناء المنظمة الأخلاقية " فليس للتكنولوجيا أو للتقنيات الحديثة التي تبحث دائما عن فعالية أقوى أن تفرض القيم الأخلاقية العامة، فالأخلاق لا يمكن أن تقوم على تبرير نظام اجتماعي بل عليها تعمل لكي تطوع النظام بحسب حاجات الإنسان" (كميل حبيب، 2017: ص 139).

وهذا ما يمكن وصفها بأنها تقسم إلى ثلاث اتجاهات في بناء الأخلاقيات تتمثل في:
(العنزي سعد، 2000: ص 111).

1-1- جوهر الثقافة:

وهو الاتجاه الذي يركز على الثقافة عبر الأبعاد الفكرية غير الملموسة لها وكالقيم والمعتقدات والافتراضات والفلسفة و الأيدولوجيات والتوقعات والمواقف المشتركة التي تربط أعضاء المنظمة.

1-2- مظاهر الثقافة:

وهو الاتجاه الذي يركز على الثقافة من خلال مظاهر مثل: الرموز، الطقوس، أنماط السلوك والأبنية، والهيكل والأنظمة أو مظاهر السلوك.

1-3- النسيج الثقافي:

وهو الاتجاه الذي يستوعب الاتجاهات الفكرية الحديثة المتمثلة بالأبعاد الجوهرية والسلوكية بوصفها آلية للانسجام بينها وبين الفكر والعقل، ويتمثل للنسيج الثقافي في صياغة أخلاقيات الأعمال وتحول المنظمة إلى منظمة أخلاقية من خلال التأثيرات الفطرية له في التصرفات الأخلاقية وغير الأخلاقية في المنظمة، وهنا تأتي الإدارة ودورها في تعزيز التصرف الأخلاقي من خلال ممارستها للتصرفات الصحيحة، وبها ينعكس على المستويات الأدنى في المنظمة.

إن الثقافة التنظيمية الواضحة القائمة على الأسس والمعايير السليمة هي التي تعطي دافعا قويا باتجاه الالتزام بالمعايير والمبادئ الصحيحة للسلوك الأخلاقي، ويكون ذلك باحترام القوانين، وبالتالي فهي حكما في سلوك الأفراد والجماعات وهم يتخذون مواقف مختلفة تجاه مختلف الفئات، مما تحقق التوافق التوازن بين مصالح وأهداف الجماعات المختلفة، وبهذا يمكن القول بأن ثقافة المنظمة لديها علاقة وطيدة بأخلاقيات العمل وهما ذات مساران واحد، إذ تستمد أخلاقيات العمل المعايير الأخلاقية من قيم ثقافة المنظمة " إن ثقافة المنظمة أصبحت تحقق توازنا أفضل بين اعتبارات الكفاءة والاعتبارات الأخلاقية مع تزايد الاعتقاد بأنها تشكل أساسا متينا لتجانس ووحدة العاملين ومصدر لولائهم في المنظمات الناجحة، ولا بد من التأكيد على أن أخلاقيات الأعمال بوصفها المكون الأساسي لثقافة المنظمة يجب أن لا تقتصر على مجموعة من العوامل الرسمية كالمدونات الأخلاقية فقط، وإنما على العوامل الغير رسمية، كالقدوة الأخلاقية، والحوافز الايجابية لتعزيز التصرف الأخلاقي" (ميدون إيمان، 2014: ص130).

2- علاقة المسؤولية الاجتماعية بأخلاقيات العمل:

يمكن لأخلاقيات العمل في هذا الشأن أن تكون لها دور فعال للمنظمات، وهذا يكون ضمن البيئة التي تعمل فيها هذه المنظمات، والمسؤولية الاجتماعية واحدة من تلك العناصر التي لها علاقة بمجموعة المتغيرات التي تساعد في نجاح المنظمات وتطورها واستقرارها ضمن محيطها الخارجي المتعلق بالمجتمع ككل، وبالتالي ربط العلاقة بين التطور الاقتصادي والاجتماعي والقانون والتشريعي من جهات متنوعة أخرى " ولهذا ينظر للمسؤولية الاجتماعية على أنها عقد بين المنظمة والمجتمع وتلتزم بموجبه المنظمة بإرضاء المجتمع وتحقيق ما يتفق مع الصالح العام " (ظاهر محسن الغالبي، 2015: ص48). ويكون كذلك بزيادة الثقة المتبادلة بين الأعمال والمجتمع من خلال زيادة شفافية الأنشطة التي تمارسها منظمات الأعمال في المجتمع.

وهذا الالتزام يكون بأخذ الاعتبارات اللازمة على المدى البعيد، مما يحقق الوفاء وتعزيز الصورة الأخلاقية للمنظمات في المجتمع، وبهذا تساعد أخلاقيات العمل للأفراد العاملين على كسب ثقة الأفراد الذين يعملون ويتعاملون مع المنظمة، إذ يكون سلوكها الأخلاقي هذا سلوكا رابحا يرتبط بالقواعد والأسس التي يجب على الفرد الالتزام بها والعمل بمقتضاها، لأن التصرف للأخلاقي ممكن أن يؤدي حتى بالقضاء على حياة الأفراد والإنسان ككل وهو ما يتطلب وجود وتدخل لتلك الأخلاقيات التي تضمن بناء علاقة قوية تحكمه بالمجتمع والمنظمة، كما يمكن القول كذلك إن للمسؤولية الاجتماعية دور للإدارة حتى تضمن مجموعة السلوكيات الأخلاقية التي تقدم المنظمات من خلالها خدمة للمجتمع وتحقق المنفعة العامة والشعور بالمسؤولية تجاهه، ولقد عرفت المنظمات والشركات أن النجاح الحقيقي التي تحققه وهو مدى تحقيقها للخير العام بل الربح الذي هو الأساس والذي نجم عنه تجاوزات كثير مست أولها الجانب الأخلاقي وقيم الأفراد الفاعلين في المنظمة، وبالتالي كان لزاما على الإدارة المعاصرة أن تولي اهتماما بالمسؤولية الاجتماعية باعتبارها

مراقب عام والذي هو المجتمع، وبهذا تعد عنصر مهم في بناء أخلاقيات العمل وتحقيق التوافق بين المصالح الشخصية والمصالح العامة، ومن هذا المنطلق نجد أساس المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية للإدارة هي التزام أدبي لا تفرضه القوانين والتشريعات، بل فرضته ضرورات المنفعة والمصلحة العامة للمجتمع، لذا فإن المسؤولية الاجتماعية تحمل جانبا أخلاقيا يعطيها بعد أعمق من التسميات، وهو ما يؤدي بتحسين صورة المؤسسات في المجتمع وخاصة لدى العملاء والعمال، باعتبار أن المسؤولية تمثل مبادرات طوعية للمؤسسة اتجاه أطراف مباشرة أو غير مباشرة ومن شأنه أن يحسن المناخ التنظيمي للعمل وبناء هوية تنظيمية، قائمة على الثقة والشفافية والنزاهة في الممارسات والسلوكات الأخلاقية وربط التعاون بين الطرفين وبين مختلف الأطراف الفاعلة في المجتمع.

ثالثا: أهمية أخلاقيات العمل:

لقد كثر الاهتمام بدراسة المواضيع الأخلاقية في عالم الأعمال والعمل المؤسسي خلال العقود الأخيرة من القرن الماضي، وتعالق الأصوات على أخلاقيات المهنة، بالرغم من أنها قبل عقود قليلة فقط لم تكن موضع الاهتمام فيما استثنينا ما كتب من كونه اهتمامات ذاتية هنا وهناك، من أجل إضفاء قدر من الاعتبار الإنسانية على الأعمال والإدارة متمثلة أهمها في كتابات المفكرين الإداريين أهمهم أبو الإدارة العلمية كما أسماه **بالفعل فردريك، نسلو تايلور، شستر برنارد، بيترداركر** غير أن تزايد المنافسة وتطور التكنولوجيا خلال وقت قصير في الوقت الحاضر وكثرة الحديث عن تزايد الفضائح الأخلاقية نتيجة قيام رؤى الأعمال ومفكرين مهتمين بهذا الموضوع الذي من شأنه يقلل من كل تلك الاختلالات الحاصلة على الصعيد العالمي، ولا تتوقف كذلك أمر أخلاقيات العمل عند المدارس والجامعات بل يأخذ الأمر بعدا أكبر في الحياة العملية سواء في القطاع الخاص، وزاد الاهتمام به في كل القطاعات والمجالات المؤسسية وهو ما تمكن أهمية الأخلاقيات الإدارية إلى ما يلي:

-تساعد مختلف الشرائح المكونة للموارد البشرية للمؤسسة بالالتزام بالأهداف المرسومة لهم بالاستناد إلى قيم المؤسسة التي تؤثر فيهم. (عبد الرحمان العايب، 2009).

- إن التوجهات الحديثة ترى أن تجاهل الأخلاقيات في العمل هو نزوح نحو المصلحة الذاتية الضيقة، في حين أن الالتزام بالأبعاد الأخلاقية للعمل يضعها في إطار المصلحة الذاتية المستتيرة ومن المعلوم أن ردود الفعل سلبية على التصرف اللاأخلاقي قد نشأ من قبل المنافسين والحكومة وبقية فئات المجتمع، وهذا يؤدي إلى الإضرار بسمعة المنظمة على المدى البعيد (ظاهر محسن الغالبي، 2005: ص137).

- تعد أخلاقيات الوظيفة لها أهمية كذلك مهمة، إذ تعد من أساسيات النجاح لأنها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها وكذلك ثقة المجتمع، إذ يعود الالتزام بالأخلاقيات المهنية سوف يقود إلى تطوير العاملين، ويعكس الاهتمام الذي يولي العامل للالتزام والتفكير بعناصر أخلاقيات المهنة إلى الشفافية والنزاهة، حيث بعدم الالتزام بها سوف يؤثر بشكل مباشر على سمعة وهيبة تلك المنظمة.

- تهتم أخلاقيات العمل للواجبات المعنوية الخاصة بمهنة معينة وما يترتب من جزاء جزاء تركها من تبيان تلك القواعد السلوكية والأخلاقية وتحقيق العدالة القائمة بين العمال، وذلك بعدم التحيز في التعامل مع الآخرين وعدم تفعيل المصلحة الخاصة على المصلحة العامة، ومنه ضبط العامل من خلال علاقته بالقوانين والأنظمة والتعليمات من خلال التطبيق السليم لها وعدم استغلال موقعه الوظيفي والحفاظ على المال العام واحترام وقت العمل.

- أكدت الأبحاث الإدارية أن الاهتمام بقيم المهنة وأخلاقياتها من أهم أسباب التنمية والتطور لأي مؤسسة وأي مجتمع، كما أن عدم الاكتراث بهذه الأخلاقيات يعد من أهم عوائق النجاح والنهضة والإتقان والانجاز، وأصحاب المهن والأعمال الذين تقتصر مفاهيم العمل عندهم على الحضور والغياب ويقتصر الدعم لديهم على المادي المشبع للبطون دون

الأذهان سوف يوفر فرص عمل مزيفة، ويوجدون كتلا بشرية متشعبة بالاتكالية وراسخة في التراخي والإهمال (سعيد عبد الناصر الغامدي، 2010: ص35).

- تساعد في إدارة القيم المقترنة بإدارة الجودة والتخطيط الاستراتيجي وإدارة التنوع والتي تعد من الحاجات التي تتطلب اهتمام واسعاً في منظمات الأعمال لأنها تقود إلى ما يميز المنظمة من غيرها في ميدان نشاطها حسب "davis donald sam" فان التطبيق الصحيح للبرامج الأخلاقية يؤدي إلى تحقيق العديد من المنافع منها: (ميدون إيمان، 2014: 123).

- منح الشرعية لأنها الإدارية
- تقوية الترابط المنطقي والتوازن في الثقافة التنظيمية
- تحسين مستويات الثقة بين الأفراد والجماعات في المنظمة
- دعم عملية التمسك والثبات بمقاييس جودة المنتجات
- التمسك بقيم المنظمة ورسالتها في المجتمع

وبناءً على ما ذكر فإن الأهمية التي تكتسبها أخلاقيات العمل الوظيفي جعلت منظمات العمل اليوم تعطي لها دور وحيزاً كبيراً في مخططاتها التنظيمية، في ظل الحديث عن الفساد الإداري وتأثيره على أداء الأفراد العاملين والأطراف الأخرى في بيئتها سواء الداخلية منها أو الخارجية، كل هذا يضمن لهم مخطط عقلاني لتسيير الموارد البشرية يأخذ بعين الاعتبار مساهم المهني والوظائف، لكي يحقق لهم التوازن بين الأحكام الأخلاقية وحرية وحقوق الموظفين بضبطها وتقنينها، وأهم من ذلك كله مما قيل يمكن حصر أهمية أخلاقيات العمل الوظيفي في إنشاء وجود ثقة متبادلة بين الإدارة والمواطن، لما يضمن من سيرورة وفعالية تلك المنظمات سواء العامة منها أو الخاصة في ظل ما يحيط بها من اختلالات وعوامل تسهم في تراجع تلك المؤسسات أو تقدمها.

رابعاً: مصادر أخلاقيات العمل:

تختلف النظم الإدارية في مستواها وطبيعتها وجهودها وطرق تعاملها لا تختلف في مصادر الأخلاقيات من حيث جوهرها، وإذا كانت تلك الأخلاق تشير إلى النظام القيم والمعايير الأخلاقية التي يستند إليها كل المديرين في قراراتهم المختلفة، لابد وان تكون ذات مصادر محددة ومصادر مختلفة، ويوجد العديد من المصادر الأخلاقية للسلوك الإداري ويمكن تحديده من خمس مصادر رئيسية كما يلي:

1- المصدر الديني:

الأخلاق هي عنوان أي امة وهي أساس الحضارة وقاعدة التنمية الايجابية الشاملة، وركن السعادة الأخروية، بعد الإيمان بالله تعالى وهي الرابط الاجتماعي الحقيقي الذي تتحقق به الكثير من الأهداف العظيمة، والأدلة على هذا المعنى من القران والسنة كثيرة جدا وليس المقصود هنا سرد هذه الأدلة فكثير منها معروف ومشهور في أكثر من موقع، لكن المقصود منها هو " اعتبار المصدر الديني من أهم مصادر أخلاقيات المهنة في المجتمع الإسلامي، إذ يوفر لأخلاقيات المهنة خلق الرقابة الذاتية في الفرد، فالمهني يمكن أن يتهرب عن الرقابة السياسية أو الاجتماعية أو القانونية، لكنه لا يستطيع أبدا أن يتهرب عن رقابة الله سبحانه وتعالى " (محمد عبد الوهاب العزاوي وآخرون، 2015: ص18).

ولعل من أبلغ ما يدل على مكانة الأخلاق باعتبارها مصدرهما لأخلاقيات العمل مكانة الأخلاق وعظم درجتها وأهميتها الكبرى من دين الإسلام قول النبي صلى الله عليه وسلم "إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق".

2- المصدر السياسي:

ويقصد به النمط السياسي الذي يسود المجتمع ويسيره وهو انعكاس على أخلاقيات العمل، فإذا كان النظام السياسي ديكتاتوريا فاسدا بكل ما يحمله في طياته من ذهب ويشجع القيم البالية، وبالتالي سينعكس سلبيا لتوجهات الأفراد في المنظمات، والعكس صحيح، فإذا كان يؤمن بالتعددية والمشاركة والحوار فإنه التأثير يكون ايجابيا بالتأكيد في قيم الأفراد وقناعتهم المهنية.

"وبالتالي فان نمط سلوكه سواء كان أخلاقيا أم غير أخلاقيا فإنه يتأثر بطبيعة وخصائص تلك البيئة السياسية مع ملاحظة أن حساسية الموظف تجاه النظام السياسي السائد سواء كانت تخوفا منه أو احتراما له تعتمد في الأساس على طبيعة هذا النظام السياسي وخصائصه " (ديفيد العجرودي، 2011: ص535).

3-المصدر الاجتماعي:

"تعتبر البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد والتمازج بين قطاعات المجتمع المختلفة من خلال عادات وتقاليد وأعراف وقيم، من أهم مصادر الاختلافات التي تؤثر في إدارة وفي مستوى التعامل بين المواطنين والجمهور من جهة وبين الموظفين أنفسهم داخل المنظمة من جهة أخرى " (محمد موسى أحمد، 2014: ص253).

فنمط العيش وممارسات الحياة الاجتماعية وما يحملونه من قيم وعادات وأعراف ومعتقدات سواء كانت العادات والتقاليد أمراضا اجتماعية أم فيها وتقاليد ايجابية، فالمجتمع الذي يتمسك أفراده بمصالحهم الضيقة فان ذلك يؤثر في السلوك المهني ويصلونه إلى مؤسسة العمل، وبالتالي تشكل أخلاق إما ايجابية أو سلبية داخل العمل ومما قد يؤدي إلى صراع وتداخل القيم الثقافية داخل التنظيم، تستوجب الفصل فيه ضمن مدونات أخلاقية معمول بها داخل مكان العمل.

4- المصدر الاقتصادي:

" تتحكم الظروف الاقتصادية السائدة في المجتمع في جميع أفرادهم ومن بينهم المهنيون والإداريون إذ أن الظروف الاقتصادية الصعبة تدفع بأفراد المجتمع غالباً إلى أنماط من السلوك بعيدة عن المعايير الخلقية " (محمد عبد الوهاب العزاوي وآخرون، 2015: ص20).

ومما لاشك فيه أن الشخص الذي يعيش في ظروف اقتصادية ومعيشية مريحة تضمن له العيش الكريم مع أفراد أسرته، فمن المتوقع أن تكون أخلاقياً من مثل هؤلاء رفيع المستوى والتزامات أكيدة والعكس من ذلك، فالوضع المتردي والذي لا يمكنه الوفاء تجاه أسرته ومجتمعه، فيتوقع مظاهر وسلوكيات سلبية كالغش واستغلال الوظيفة وغيرها، لكي تضمن لها العدل وتحقيق ما يحتاجه نتيجة نقص وتردي الحالة الاجتماعية للعامل في حد ذاته، لكن هذا المعيار ليس بالتأكيد وصحيح وإنما يختلف من طبيعة الأشخاص في حد ذاتهم، وفي طبيعة العمل والمستويات المختلفة للقياديين لهذه المنظمات.

5- المصدر التنظيمي:

تعد القوانين والأنظمة والتشريعات من المصادر الرئيسية، باعتبارها عبارة عن نتائج تيار أو اتجاه معين بما يتوقعه المجتمع عن حيث السلوك المقبول، والعكس من ذلك يمكن اعتبارها سلبية ما إن كان المجتمع ينظر إليها عكس ذلك، وبالتالي تكون هذه القوانين تمثل رغبات المجتمع كما أنها تعد كذلك ردعا للسلوكيات غير المقبولة والمنحرفة، وهذا يضمن لنا اللوائح والأنظمة القانونية والأخلاقية تجاه العاملين، ويضمن توجيه المدراء وفق القوانين وضمان عملية التحديد الفعلي لمهنة الإدارة، وتضمن من جانب آخر سلوك المنظمات وتصبح محددة وفق القنوات واللوائح القانونية، مما يجبرها على السير وفق اتجاه أخلاقي لتلك القواعد في مجال العمل.

خامسا: النظريات المفسرة لأخلاقيات العمل:

تطورت العديد من النظريات في هذا المجال المفسرة في أخلاقيات العمل والتي أوردها المهنيون وصفوها للعديد من الأصناف، وهذا نتيجة الاختلاف القائم في توجهها وقيم الأخلاقية للمنظمات المختلفة، كذلك أو هذا ما ينبغي على القائمون بهذه المنظمات الاطلاع عليها والأخذ بها وفق متطلباتهم التنظيمية، وترك ما لا يناسب احتياجاتهم لمجتمعاتهم وثقافتها، وهذا ما يجعل ويضمن في تحقيق بين استراتيجية حكيمة لهذه المنظمات، ومما لاشك فيه أن النظريات الأخلاقية تشكل أساسا لتفسير وفهم الجوانب المختلفة في التصرف الإنساني القائم في المنظمة وقد اتسعت هذه النظريات بمختلف تفسيراتها إلا أننا نوجز منها ما يلي:

1- النظرية الغائية: teleological theory

وتهدف هذه النظرية بأن لكل فرد في الحياة هدف وغاية يريد الوصول إليها ولو بمختلف الطرق والوسائل، وان ما هو موجود في الطبيعة له غاية محددة، إذ تحاول هذه النظرية الوصول إلى الإجابة إلى نوعين من الأسئلة: الأولى يتمثل فيما إن كان الهدف هذا الهدف يوصل إلى غاية معينة ومرغوب فيه، إما الثاني عكس ذلك هل ذلك السلوك يوصل إلى نتائج مرغوبة أم لا؟ وبالتالي " يطلق عليها كذلك هذه النظرية اتجاهين: الأول اتجاه الأنانية egoisen الذي يركز على النتيجة الأفضل للإنسان الذي يتخذ القرار، وهذا الاتجاه لا يهتم بحل الصراعات بين المصالح الأنانية المختلفة للأفراد وإما الاتجاه الثاني فيتركز على عيار الفائدة utilitarianism ويبحث عن النتيجة الأفضل لأكثر عدد ممكن من المهتمين، وينظر هذا الاتجاه إلى المنفعة (السعادة) بمنظار كمي وتطبيقها لهذه النظرية يرى بعض الاقتصاديين الليبراليين إن السعادة تتضاعف بواسطة المنافسة لحررة في الاقتصاد. (ناصر محمد جراءات، 2013: ص 86).

2- نظرية الواجبات الأدبية: Deontological Theory

وتقوم هذه النظرية وتستعمل على نطاق واسع من الاتجاهات والأفكار التي ظهرت خلال القرنين السابع والثامن عشر، وهي تركز على نتائج العمل كما تفعل النظرية الغائبة إلا أنها تختلف معها من أنها تهتم بطبيعة العمل نفسه، وهذا ما يؤكد فلاسفة هذه النظرية من امانويل كانط وغيرهم، حيث يرى أن " العمل يكون جيدا إذا تم القيام به نتيجة الإحساس بالواجب الذي أو ما يسميه كانط الإرادة الطبيعية أو الإرادة الصحيحة. لذلك فهذه النظرية ترى أن واجب الشخص أن يفعل ما هو صحيح دائما، لأن الأفعال تنقسم إلى صحيحة وخاطئة وليس هناك انحراف عن الصحة والخطأ كما إن الغاية لا تبرر الوسيلة " (ناصر محمد جراءات، 2013: ص86).

3- نظرية المساواة: Equity Theory

تعرض لهذه النظرية جون رولز في كتابه "نظرية العدالة" حيث يرى رولز أن الناس يحتاجون إلى مكافئة العمل الذي يقومون به، وتكون بعض الأساليب الاقتصادية المتباينة ضرورة لتعطي حافز للأفراد بشرط أن يكون ذلك التباين لمصلحة الطبقات الأكثر فقرا وقل ميزة في المجتمع وفي إطار المساواة بين العاملين سواء في الواجبات أو الحقوق (ناصر محمد جراءات، 2013: ص86).

4- نظرية الحقوق الأخلاقية: Moral Rights Theory

تستند نظرية الحقوق الأخلاقية على أساس أن الأعمال الجيدة والمفيدة والصحيحة تكون كذلك بسبب طبيعة تلك الأعمال أو القوانين التي يتم إتباعها في العمل، وليس بسبب الفائدة أو المنفعة التي تقدمها للأفراد أنفسهم كما في النظرية المنفعية السابقة، بمعنى أن القيمة الأخلاقية للعمل لا تعتمد على النتائج، لأن تلك النتائج غير محددة وغير مؤكدة في الوقت التي يتم فيه اتخاذ القرار والنتائج من القرار ليس له علاقة بتحديدتها إذا كان القرار

أخلاقيا فالقوانين ترشد وتوضع المناهج المختلفة لاتخاذ القرار الأخلاقي (ناصر محمد جرات، 2013: ص87).

5- نظرية العدالة: Justice Theory

تهدف نظرية العدالة إلى بيان أن العدالة هي الفضيلة الأولى التي يجب أن تسعى إليها المنظمات، وقد جاءت هذه النظرية ضد نظرية المنفعة، حيث هناك من يرى بأن للعدالة معنيين، الأول يأخذ الطابع لشخص العادل والمستقيم، والذي دائما يعمل وفق ما هو صحيح أخلاقيا وسليم، بينما الاتجاه الثاني لرؤية العدالة لعدالة المحددة التي تختص بالفضيلة في مواقف محددة، ويمكن أن تتجاوز في تطبيق القانون وقد قسم أرسطو العدالة المحددة إلى ثلاثة أنواع هي: (ناصر محمد جرات، 2013: ص87).

- العدالة التوزيعية التي تتعامل مع توزيع المنافع والأضرار.
- العدالة التعويضية التي تختص بتعويض الأفراد من الأخطاء التي تحدث لهم.
- العدالة الجزائية التي تتضمن عقوبة المذنبين ومرتكبي الآثام.

(Boatwright. jr;2003: P75)

6- نظرية الدافع: Emotivisme

ترى هذه النظرية أن كل المصطلحات التي نستخدمها لوصف أي عمل لا تصف الواقع الموضوعي لهذا العمل بشكل حقيقي، لكنها تعبر عن مشاعرنا نحو هذا العمل، لذلك فالعمل لا يكون صحيحا أو خاطئا في ذاته، لكنه يكون كذلك لأنه ينتج شعورا حول صحته أو خطئه عند المراقب، ومن الواضح أن هذه النظرية لا تركز إلى غيار معيار الشعور الفردي مما يعني تغيب المعايير الأخرى الموضوعية أو الاجتماعية أو حتى المنفعة (ناصر محمد جرات، 2013: ص88).

7- نظرية الوجودية: Existentialism

وتعد هذه النظرية من أشهر نظريات القرن العشرين، إذ يرتبط باسم الفيلسوف الفرنسي جان بول سارتر، وتقوم هذه النظرية على أساس أن للعقل يمتلك القدرة على أن يحدد ما هو جيد وما هو سيء، وأن حل المشكلات الأخلاقية يمكن أن يتم عن طريق ما هو عقلائي، وله قدرة ذاتية على التمييز بين ما هو صحيح وما هو خاطئ، وهذه النظرية كذلك تقوم على نفي وجود الإله وهذا ما تمت عليها الأفكار الرئيسية للفلسفة الوجودية وانبثقت عنه اتجاهين أو مدرستين: الأول مؤمن والأخرى ملحدة وإذا فالوجودية قائمة عن الإلحاد.

وبعد إسراد كل تلك النظريات المفسرة لأخلاقيات العمل يمكن أن نستكشف بأن لكل اتجاه أو نظرية وجهة نظر مفسرة ومعينه لها، وغالبا ما تكون ما هو عقلائي وآخر ما هو منفعي أو غائي في سبيل تحقيق ما هو خطئ أو صحيح، لا بد من التأكيد على أن المنظور المختلف الذي تقدمه كل نظرية في التعبير عن الحقيقة الأخلاقية يخلق أحيانا صعوبات إضافية في تحديد الخيار الأخلاقي الملام، مما يوجد الحاجة إلى تكامل هذه النظريات في رؤية متكاملة تساهم في زيادة الوضوح لما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي في المهن وفي المواقف المختلفة (نجم عبود نجم، 2006: ص55).

سادسا: الأخلاقيات المطلوبة في العمال والمسؤول:

تعد أخلاقيات العمل من أساسيات النجاح لأنها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها وكذلك ثقة المجتمع، وهذا يتأتى إلى الالتزام بتلك الأخلاقيات الذي يؤدي إلى تطوير العاملين وتقرير أداء العمال واثرا ايجابيا على المنظمة ككل سواء كان ماديا أو معنويا، وهو ما ينعكس ويحسن من صورتها أمام المجتمع الذي تعمل فيه، إلا أن نتيجة المشاكل والانتقادات الكثيرة للكثير من الأعمال التي تمارسها العديد من المنظمات سواء الحكومية أو الخاصة أدى إلى فقدان الثقة بممارساتها، فمنها من يركز على مصلحتها الخاصة للربح وهو أمر طبيعي، ألا لا يكون على حساب العامل أو المجتمع مثل تحقيق الربح على حساب

الطبيعة أو البيئة والإنسان ككل، وهذا ما حظيت به أخلاقيات العمال في الآونة الأخيرة باهتمام كبير في العالم، وتزايد الاهتمام بها وذلك ما من شأنه أن يقلل ويحافظ على السيورة الايجابية للمنظمات ككل دون وجود، ويرون سلوكيات لا أخلاقية تعرقل العملية التنظيمية للعاملين من جهة ولأصحاب العمل من جهة أخرى.

ولقد كتب المهتمون بقضية أخلاقيات العمل وكنتيجة احتكاكهم المستمر بأصحاب العمل والعمال المهنيين كذلك وجد مجموعة الفئات البارزة التي لا بد من توافرها من كلا الطرفين، ولكننا في هذا ككل لا ينبغي سردها لأن هناك جملة من الأخلاق العامة التي لا بد توافرها في أي عامل أيا كان درجته ومكانته، وجملة أخرى من الأخلاق المختصة بمهن معينة أو بدرجة وظيفية معينة لا بد من توافرها جميعها، ولكن المقصود هنا هو الأولويات الأخلاقية الضرورية التي لا بد من أسبقيتها على الأخرى التي لا يمكن الاستغناء عنها في أي مهنة كالأمانة والتقوى.

إذن نحن أمام مجموعة من الصفات التي لا بد من صاحب العمل والعامل توافرها فيه وهي:

1- الأخلاقيات المطلوبة للعامل:

1-1- التقوى:

تقوى الله عز وجل أعظم وأنفع وأجل القيم على الإطلاق، وهي مفتاح سعادة الإنسان في الدنيا والآخرة، وقد أشارت إليها كافة الأديان السماوية بحسن الخلق، فمن خاف ربه أتقن عمله واحترم رب عمله، وهذا ما نجده في أكثر من موضع في دنيا الحنيف والذي يحثنا على تقوى الله في السر والعلن فهذا ما يضمن لنا قيم وسلوك أخلاقي يخاف من الله قبل العقاب من صاحب العمل والعكس كذلك، مما ينبغي أن تتوفر فيها الخاصية الأساسية لبناء منظومة قيمية داخل أي عمل.

1-2- الأمانة:

"على المرء أن يكون أميناً على عمله الموكل إليه، لا يخون ولا يفكر بالأذى ويعتبر عمله أمانة في عنقه من واجبه أن يحافظ على هذه الأمانة وكأنها له". (محمد التونجي، 2011: ص196).

1-3- الإخلاص:

لا ينجح عمل ما لم يكن صاحبه مخلصاً وغيوراً على ما بين يديه ولا يضيع شيئاً من أملاك المؤسسة ولا يهدر وقتاً لعمله الخاص، لأن الإخلاص في العمل إخلاص للوطن أولاً، والطبيب إن لم يكن مخلصاً خسر حياته والمهندس يؤدي عبداً أبرياء وإضافة إلى إيذائه شخصياً. (محمد التونجي، 2011: ص196).

1-4- الصدق:

تعد صفة الصدق من اخلاص الصفات والقيم الأخلاقية التي لا بد من كل عامل أن يتحلى بها في السر والعلن، إذ لا يجوز للمرء وهو في عمله أن يكذب لأن عمله وعلاقاته مبنية على الصدق مع الآخرين في إنتاجه وتعامله، وصدق من ذلك أن يصدق المرء مع ربه وبليته مع الناس وصاحب العمل كذلك.

1-5- الرقابة الذاتية:

تعتبر الرقابة الذاتية من أهم الرقابة إذ لا تعتمد على من يراقبه أو يندره على تقصيره، وعليه أن يراقب نفسه بنفسه، ولا يجوز له أن يفكر بمصلحته الشخصية على حساب المصلحة العامة، وهو ما تعلمه الشعور بالمسؤولية والصدق وبالرغم من التغيرات التي أحدثتها التطويرات الإدارية الغربية في المنظمات ولوحظ تحسن في الإنتاج ونقله نوعية من خلال تنمية المهارات الإنتاجية، إن لم يقضوا على مشكلة الفساد الإداري " إذ لا يستطيع

الأجهزة الرقابية الداخلية أو الخارجية اكتشاف الفساد الإداري بسهولة وضبطه، لأن ذلك يتعلق بضمائر العاملين حيث يقبلون الرشوة ويمارسون المحسوبية ويسببون إلى جهود الخدمة ويستغلون الوظيفة العامة والمال العام، ولذلك أهتم علماء السلوك التنظيمي بهذا الجانب من السلوك الإنساني، حيث اعتبر مراقبة الله في السر والعلن هي أعلى درجات الإيمان والإحسان" (محمد أحمد سليمان، 2011: ص 105).

ومن خلال من ذكر يمكن أن نستخلص أهم الواجبات التي يجب أن يتحلى ويلتزم بها العامل تجاه عمله في النقاط التالية:

- لا بد للعامل أن تكون له دراية واضحة بعمله وأن يعرف ما هو المطلوب منه، وذلك بمعرفته ما هو الواجب منه سواء حقوق أو واجبات، وان لا يكون هناك غموض في عقد العمل المبرم بين صاحب العمل والعامل.
- الشعور بالمسؤولية تجاه عمله والإحساس بمدى قدرة المسؤولية التي على عاتقه الذي هي في العقد.
- أداء واجبه الوظيفي برحابة صدر بكل أريحية وتعاون مع زملائه في العمل، وهذا ما يدل على مدى التزام العامل بعمله وانضباطه تجاه خدمته الموكلة له وهو ما يحسن من أدائه الوظيفي.
- أن يبادر العامل عمله بإخلاص وأمانة دون غش أو تقصير، كأن يبادر بإصلاح الأعطاب إن وجدت أثناء العمل في الآلات أو طريقة العمل، كأن يخبر صاحب المنتج أو رئيسه على ذلك.
- لا بد للعامل أن لا تتوفر فيه صفة الخيانة في العمل بكل صور أشكالها وصورها فتضيع الوقت للعامل والغش في العمل وأخذ الرشوة خيانة وغيرها من الصور التي تسيء للعامل وتعرقل من العملية القائمة داخل العمل.

- عدم استغلال عمله ووظيفته لمصلحته الشخصية على حساب مهنته التي يشتغل عليها أو لقرابة أو من دون ذلك من غير حق أو قانون شرعي وعدم استغلال النفوذ لأغراضه الشخصية أو للمكاسب المشبوهة وبالتالي لا بد من التحلي بالصفات الحميدة الأخرى.

2- الأخلاقيات المطلوبة للمسؤول:

بعد ما تم التطرق إلى الصفات الحميدة التي يجب للعامل أن يتحلى بها تجاه عمله لا بد كذلك من الطرف الآخر والذي هو صاحب العمل أو رب العمل أن يلتزم بهذه الصفات وان اختلفت مهنتهم وتخصصهم الوظيفي، وعليه واجبات يجب القيام بها حتى نضمن العلاقة المتوازنة بين طرفي العمل، ومن تلك الأخلاق نذكر ما يلي:

- على صاحب العمل أن يوضح لعامله ما هو المطلوب منه من العمل و ما هي خصوصيات عمله من مدتها والأجر فيها.
- لا يجوز لرب العمل أن يكلف العامل أكثر من طاقته وجهده أو من وقته إلا برضى الطرفين على أن يؤجر في الأوقات الزائدة أو أن يعينه على ذلك.
- إن ما ينقص مؤسساتنا وأصحاب العمل هو المعاملة الحسن التي حثنا عليها ديننا الحنيف، فلا بد أن تكون نظرة صاحب العمل للعامل نظرة الاستثنائية والشفقة ولا يهينه أو يحتقره أو يظلمه.
- ألا يهينه ويقلل من حقه عند التعاقد على أي عمل من الأعمال، فينبغي أن يكون الأجر على قدر العمل، " ففي ظل الإسلام يتحتم على صاحب العمل أن يعطي العامل جزاء عمله وثمره
- جهده بصورة متناسبة مع حقه تناسبا تاما، وان على العامل أن يقتصر على أخذ حقه فحسب فلا ينبغي له أن يطالب صاحب العمل بأكثر من حقه". (بلال خلف السكارنة، 2009: ص34).

- أن يكون رحيمًا بالعمال عند الخطأ والعفو والمغفرة وهذا إن لم يكن هناك تقصير أو تكرار في الخطأ.
- إعطاء الحقوق للعامل عند انتهائه من عمله دون كسل أو مباطلة كما جاء في الحديث: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم " أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه " .

سابعًا: وسائل ترسيخ أخلاقية العمل في المؤسسة:

إن للمنظمة أهدافها دائمًا تريد الوصول إلى تحقيقها ووفي الجانب الآخر هناك مصالح مهنية للعاملين يريدون الوصول إليها كذلك، ومن خلال هذا يحصل مجموعة من الاختلالات أثناء تحقيق الحقوق وإقامة الواجبات، وبالتالي هناك نوعان من المصالح العامة ومصالح خاصة وغالبًا ما يؤدي إلى تعارض، كان لزامًا إيجاد مجموعة من السبل والوسائل التي ترسخ من أخلاقيات العمل التي تجعل من هذه المنظمات أن تبحث وتجد بوصلة واضحة لسير بها نحو تحقيق مصالح النوعين من العمل، وإيجاد قيم موحدة تساهم في بناء سلوك تنظيمي لا يتعارض مع بعضهم البعض داخل التنظيم وفق إطار قانوني وتنظيمي تحدده المنظمة زمن هذه الوسائل نذكر ما يلي: (عبد الرحمان توفيق، 2006: ص74).

1- تنمية الرقابة الذاتية:

البعد عن مصادر الشبكات وكل ما يثير الشك والريبة لدى أطراف العمل، وهذا السلوك بالذات لا بد من أن يكون برقابة الذاتية النابعة من ضمير العامل، وأن يجعل الله عز وجل رقيبًا عليه في أدائه لواجباته، والناظر في تاريخ تطور الحركة الإدارية في جميع المنظمات وما صاحبها من تطور تكنولوجي هام على أعلى مستوى، يلاحظ بأن أجهزة المراقبة المصورة مازالت عاجزة عن الوصول إلى الحد من مظاهر الفساد الإداري و الاختلالات والاختلاسات المالية، إذ يكون بالرقابة الذاتية والذي يستشعر بها استشعار وصحة و يقظه

الضمير في السر والعلن، والتي تحول دون الوقوع في الخلل والانحراف، وبالتالي فهمام الإمام والأمن في الوقت هذا يكون إلا بالرقابة الذاتية للوصول إلى مرحلة الإحسان في السلوك التنظيمي.

ولتنمية الرقابة الذاتية وسائل تكون بتقوية الإيمان بالله والتقوى وتعزيز الحس الوطني وتحمل المسؤولية، والإقناع بأهمية الوظيفة وأدائها بشكل صحيح.

2- وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة:

إن سوء الأنظمة والقوانين التشريعات ووضعها بطريقة غير صحيحة في المؤسسة غالباً ما يؤدي إلى وجود سلوكيات لا أخلاقية، وبالتالي نمو سلوك وقيم تنظيمية سلبية داخل التنظيم، وهذا من كثر تعقيدها وطول خطواتها، ومن هذا كان لا بد من إيجاد حلول مناسبة لها وإجراء تعديلات مناسبة لها وتصميم الإجراءات البسيطة والسريعة لإنجاز العمل وتحقيق المعاملات بين المواطنين، ما يضمن قيم أخلاقية تحفز على التنمية الإدارية والاستقرار الوظيفي الملائم ويكون هذا بوضع مكاتب مخصصة ووضع دساتير ومدونات أخلاقية لكل منظمة تتوافق وخصوصياتها".

"ومن وسائل التوعية بهذه الأنظمة والمكاتب ضرورة إعلان نظام العمل للإدارة والعاملين لمعرفة أحكام نظام العمل بجميع محتوياته ليكون كل منهما على بينة من أمره، وهذا بوضع لائحة للجزاءات التي تشمل على الأفعال والمخالفات في حالة عدم تنفيذ الأوامر والالتزامات المكلف بها العامل" (محمد أحمد سليمان، 2011: ص122-123).

واستناداً لما تقدم يكون الرئيس والمرؤوسين في أي منظمة الخضوع والطاعة لأوامر التعليمات وتنفيذها على واجب طاعة القانون، وفق طبيعة العمل لكل منظمة وكل مهنة واحتياجاتها وطبيعة عملها التي تلزم عليها وضع مجموعة من قوانين وتعليمات قانونية توافق عملهم.

3- الجماعات الضاغطة بمحيط المؤسسة:

وتعتبر إحدى القوى الخارجية الفاعلة لسلوك العامل والتي تركز على الجماعات الضاغطة والهيئات والجمعيات المحيط به، كجمعيات المستهلك وجمعيات البيئة التي تعد عاكسة لمصالح المواطنين فقط، وذلك من أجل الحث على نهج السلوك الأخلاقي الإيجابي والفعال داخل التنظيم، ويكون كذلك بخلق "مراكز الأخلاق والتي تم إنشاء العديد منها في السنوات المعاصرة، وتحاول هذه المراكز والمؤسسات تنمية سلوك الأعمال الأخلاقي بدلا من تقييد أو الحد من السلوك غير الأخلاقي، وذلك من خلال القيام بالبحوث حول أخلاقيات العمل، تقدم المعلومات والموارد التعليمية والاستشارة للعديد من المنظمات" (علاء الدين عبد الغني، 2011: ص56).

4- محاسبة الموظفين والمسؤولين:

إن ضعف أو انعدام المحاسبة والرقابة في تنفيذ القوانين والتعليمات والمواثيق الأخلاقية، يؤدي إلى انتشار وتفشي الفساد والتجاوزات الأخلاقية داخل التنظيم وإساءة استخدام المسؤولية من طرف السلطات التقديرية وتجاوز حدود صلاحياتهم، وأكثر من ذلك العبث وفق ميولاتهم الشخصية، كان لزاما على محاسبة المسؤولين والموظفين على حد سوى، وذلك بتطبيق القوانين وسد الثغرات التنظيمية ويكون هذا بوجود نظام رقابة قائم بذاته وليس تابع لطرف، والذي من الممكن أن يقلل أو يحد من هذه الاختلالات التنظيمية وتحقيق مع الموظفين المنحرفين والمتجاوزين للقانون وهذه المواثيق الأخلاقية وفرض العقوبات التي يستحقونها عليهم ليكونوا عبرة للآخرين.

5- التقييم والتقويم للموظفين:

في ظل وجود سلوكيات ناجمة عن سوء فهم تطبيقها كان لا بد من خلق سبيل آخر يمكن تقويم به العملية التنظيمية وخلق سلوك أخلاقي ملائم لهذا العمل وهو ما يكون إلا "

بالتقويم المستمر للعاملين يحفزهم على التطوير لاسيما إذا علموا أن من يطور نفسه يقيم تقريبا صحيحا، وينال مكافأة على ذلك والتقييم يعين المسؤول على معرفة مستويات موظفيه وكفاءتهم ومواطن إبداعهم " (أبو بكر مصطفى محمود، 2005: ص102).

إن الموظف الأمين والنزيه الذي يعمل بإتقان وإخلاص المهنة يؤدي لمن يحاسبه أن يحترمه ويقدره، وان كان عكس ذلك سيصل إلى الإهانة والسخرية عل حد سواء من الموظفين أو المسؤولين، ويكون هذا إلا بتقديم الحوافز المناسبة له وتقويمه واعتباره مثالا وقدوة حسنة يمكن أن يقتدي بها الآخريين ويعدلون من سلوكهم المنحرف وتصرفاتهم الإدارية السلبية.

6- إنشاء المدونة الأخلاقية:

تشير المدونة الأخلاقية إلى تلك الوثيقة أو الميثاق التي تتبناها المنظمات على اختلاف أنواعها، وذلك في توجيه العاملين في ممارساتهم وفي أدائهم لأعمالهم، والتي تساعد في مواجهة القضايا والمشكلات، إذ تنمي الاهتمام بالجوانب والمشكلات الأخلاقية وتحقيق التوازن بين الجوانب المادية والأخلاقية والتوافق الأخلاقي لجميع العاملين وتحمي العاملين من ضغوط الجهات الأعلى لارتكاب ما يخالف قيم ومبادئ المرونة " والاستفادة من الطرق الرسمية التي يمكن من خلالها غرس السلوك الأخلاقي الذي يقوم على العقل والضمير الذاتي لما يضمن الاستمرارية وتعزز من احترام العمل الأخلاقي " (محفوظ أحمد جودة وآخرون، 2014: ص336).

ثامنا: بناء وتطوير السلوك الأخلاقي في المنظمة:

من الأمور المعلومة إن الثقة بين العاملين والإدارة لها علاقة مباشرة بتحقيق الإنتاجية على أحسن مستوى والتطور التنظيمي في جميع المستويات، ومفهوم الأخلاق لديه وزن وتأثير على السلوك التنظيمي، فالسلوك مطابق للأخلاق تماما مثلما تسود القيم في نسق

معين، لكن ما يهمنا هو الوصول إلى سلوك أخلاقي ايجابي ترتقي به المنظمة إلى السمو بتلك القيم الايجابية للعاملين وممارساتها يكون وفق ثقة متبادلة بين الطرفين من جهة وبين المنظمة والمجتمع من جهة أخرى، ولا يكون هذا إلا بمجموعة من العوامل المؤثرة في بناء وتطوير السلوك الأخلاقي داخل التنظيم وتساهم في بناء كذلك مناخ تنظيمي أخلاقي، ويكون هذا بمجموعة من العناصر وهي كالاتي:

1- مدونات الأخلاق: Godes Of Ethics (سعد علي حمود العنزي، 2013: ص 207).

إن المدونة هي وثيقة رسمية تعبر عن القيم الأساسية للمنظمة والقواعد الأخلاقية التي من المتوقع أن يتبعها العاملون، وبالتالي فهي وثيقة تعد لأغراض توجيه أعضاء المنظمة حينما يواجهون معضلة أخلاقية، إن جميع المنظمات التي لديها مدونات أخلاقية أشارت بأن المدونة كانت مفيدة في المحافظة على السلوك الأخلاقي للعاملين.

إذ تتأثر أخلاقيات الأعمال في بناء وتطوير السلوك الأخلاقي للعاملين يكون نتيجة كبر حجم المنظمات والشركات وتعقد علاقتها مع البيئة الخارجية والداخلية، يستلزم إيجاد سبل لتوجيه سلوك العاملين وبناء قيم تنظيمية أخلاقية ايجابية، وهذا ما يجعله تصدر مدونة أخلاقية تتضمن مجموعة من القيم والمبادئ ذات العلاقة بما هو مرغوب فيه وما هو عكس ذلك، إذ كذلك لابد من التركيز على الجوانب القانونية والمعايير التي تمنع السلوك اللأخلاقي بالاعتدال، والتي من الممكن تعديله حتى يكون قائم على النزاهة والشفافية، ما من شأنها أن تعزز من قيم المنظمة وتساعد في تطوير وخلق سلوك أخلاقي يساهم في دعم وتقويم وزيادة روح الالتزام بهذه المدونات الأخلاقية من طرف المنظمات المختلفة، هذا وبالرغم من تباين محتوى المدونات الأخلاقية بين المنظمات في صيغها وكيفية تطبيقها، إلا أنها تعدد عنصر مهم في عملية تطوير وبناء سلوك أخلاقي للمنظمة والعاملين وتؤدي بالأساس إلى التجانس والتوافق في العمل الإداري في جميع مستويات المنظمة، وذلك تحمي

الإدارات والعاملين من سوء التصرف الأخلاقي وتعطي إحساس بالقدرة على مواجهة المشكلات التي تعترضهم.

2- الاختيار : Sélection

كانت ولا تزال الإدارة تؤدي دور كبير ورئيسي لأي منظمة سوى كانت عامة أو خاصة تلعب دور في رقي أي مجتمع وتطوره وتطور ونجاح لتلك المؤسسات، ويكون هذا إلا في ظل وجود فرد يتصف بالمثل العليا لشغل تلك الوظيفة، ولهذا كانت اختيار الموارد البشرية هي النقطة الأولى في نجاح أو فشل تلك المنظمات بمختلف اختصاصاتها، ويصبح بذلك العامل أو الموظف هو تلك المرآة العاكسة للمنظمة "ويسمىها الفقيه الفرنسي فن اختيار الموظف ويعرفها على انتقاء أفضل الأشخاص المرشحين لشغل الوظيفة العامة المعلن عنها من حيث تناسب الأشخاص المرشحين لشغل الوظيفة من حيث تناسب ميولاتهم واستعداداتهم ورغباتهم وشخصياتهم وسلوكياتهم بهدف وضع الشخص المناسب في المكان المناسب" (قاصدي فايضة، 2015: ص82)

إن عملية الاختيار تسهم بشكل كبير في تطور وبناء السلوك الأخلاقي الذي يتوافق بين مختلف الأجناس والخصوصيات المختلفة سواء الفردية أو الجماعية، وبالتالي فعملية اختيار العاملين واحدة من نقاط قوة وانطلاق ونجاح التركيبية أو المنظومة الأخلاقية للمنظمة ككل وهو ما يضمن تضامن وتوافق الخصوصيات السلوكية للعاملين من جهة وبين العاملين والإدارة و المسؤولين من جهة أخرى.

3- لجان الأخلاق: Ethics Committees (سعد علي محمود العانزي، 2013: ص208).

وهي مجموعة مدراء يعينون للإشراف على أخلاقيات المنظمة وتقوم اللجنة بوضع قواعد للإجابة حول الحالات الأخلاقية موضع التساؤل وتكون مسؤولة عن توقع ضبط

المخالفين، وبحسب الاطلاع الذي أجراه مركز الموارد الأخلاقية في أمريكا فان ما تقارب ثلث المنظمات لديها لجان أخلاقية واللجنة الأخلاقية هي مجموعة من الأفراد تتحمل مسؤولية المساعدة في وضع السياسات وحل المشاكل الرئيسية المتعلقة بالمسائل الأخلاقية التي تواجه أعضاء المنظمة أثناء العمل.

إن للجان الأخلاقية خصوصيات لا بد من توافرها لنجاح هذه اللجان تتمثل في استقلالية الأعضاء المكونة والمتحكمة في هذه اللجان الأخلاقية، وهذا لتجنب المشاكل التي تعترضها كالمصالح الشخصية أو القرابات بين أعضاء اللجنة والعاملين في حد ذاتهم، وبالتالي ضمان عملها على أكمل وجه وفي استقلالية تامة، كما ن هذه اللجان لديها العديد من المهام والأنشطة المهمة التابعة لها كالتدريب على ممارسة لتلك السلوكيات الأخلاقية الايجابية وفي جميع المستويات التنظيمية للمنظمة ككل.

4- التدقيق الأخلاقي: Ethics Audits

يتعلق التدقيق الأخلاقي بتلك الجهود التي تبذلها المنظمة في مراقبة السلوك الأخلاقي ومتابعة باستمرار، وهذا لضمان نجاح لتلك السلوكيات الأخلاقية المكتسبة لتصبح بالتالي ممارسات فاعلة ذات قيمة أخلاقية للعاملين، إذ يكون هذا التدقيق بالعديد من الأشكال داخل أي منظمة مثل: التدقيق المالي، أو التدقيق الإداري لسير وعمل وفعالية الأنشطة الممتثلة للعاملين ومدى نجاح التغيرات التنظيمية والقانونية المتبعة، وهذا ما يزيد من اكتشاف السلوك غير الأخلاقي وتصحيح وفق اطر قانونية أو حتى الوصول إلى معاقبتهم، وكذلك يكون هذا التدقيق منظم أو تلقائي وإما روتيني أو بشكل عشوائي دون سابق إنذار، ولكي تنجح المنظمات هذه اللجان التدقيقية لا بد لها إنتاج كلا الأسلوبين في التدقيق، ومنه يصبح هدف اللجان الأخلاقية هو معرفة مدى تلك الجهود المنظمة وتقييمها وتقويمها مع السياسات

الأخلاقية للمنظمة، كل هذا يسهم ويساعد لاستراتيجيات وبرامج وسياسات المنظمة ككل وتجنب الوقوع في المحذور الأخلاقي.

5- التدريب على الأخلاق: Ethics Training

لقد شهدت الإدارة الحديثة في الدول الغربية والمتقدمة نجاح كبير في إدارتها، وهذا بعد تحديد احتياجاتها لتوعية التدريب في شتى المجالات، بينما الإدارة في الدول والمجتمعات العربية والإسلامية تواجه في الوقت الحاضر العديد من المشاكل التنظيمية، والتدريب واحدة منها وتدني تأهيل العاملين وانخفاض مستوى التدريب للموظفين " إن التدريب عملية توجيه شخص من أجل تعلمه كيف يحسن أو يعدل من كفاءاته أو سلوكياته المهنية لذلك فهو يرقى إلى مستوى الإنسان ليصل إلى قيم مستوى الإنسان " (قاصدي فايزة، 2015: ص 99).

إذ يستخدم التدريب الأخلاقي لتشجيع السلوك الأخلاقي ويكون هذا بالتعليم على كل التوقعات والمعايير الأخلاقية الايجابية، وهذا ما يكسب للعاملين سلوكيات أخلاقية ايجابية وتقلل من السلوكيات السلبية، ويسهم كذلك في مساعدة الموظفين على المواجهة الواعية والموضوعية لما قد يواجهه من مشكلان تتعلق بأخلاقيات المهنة وللقيم السائدة، وهو ما يولد الالتزام بتلك المعايير الأخلاقية والسلوكيات الايجابية كوسيلة تفرق بين مهام السلطة والمسؤولية باستيعاب العامل و المسؤولين للمضامين الأخلاقية وممارستها، ولا بد من تجسيد هذا التدريب الأخلاقي كمبدأ أو واجب وحق في نفس الوقت.

6- أهداف الوظيفة: Job Goals

لكل عامل لديه أهداف يريد الوصول إلي تحقيقها سواء أهداف شخصية تخصه سواء مادية أو معنوية، أو أهداف عامة تمس المصلحة العامة للمنظمة ككل وهو الأساس، لكن هناك من الأهداف الوظيفية التي تكون ظاهرة وهي التي من الممكن قد تؤدي إلى المشاكل الأخلاقية، وهذا باعتبار بعض الأهداف تكون غير واضحة لا تتناسب ومتطلبات عمله أو

احتياجات المنظمة ككل، وبالتالي يؤدي إلى تعارض بين العاملين وبين المسؤولين جهة أخرى، وهذا ما يحقق مشاكل وسلوكات لا أخلاقية للعاملين يستلزم تدخل لمعالجة هذه المشاكل، فلا بد من تحديد الأهداف الوظيفية وان تكون واقعية وان حدث ذلك وفق أهداف محددة وغير غامضة يسمح لنا بالابتعاد عن المشاكل الأخلاقية والوصول إلى الأهداف وهو ما يحفزهم للعمل على أكمل وجه بدلا من الوصول بهم إلى تنفيذ القانون ومعايبتهم.

7- تقييم الأداء الشامل: Total Performance Evaluation

تسعى أي منظمة بعد تحديدها الاحتياجات المختلفة وتطبيقها وتحقيقها أن تحاول تقييم تلك الجهود المبذولة في سبل مدى نجاعة تلك الممارسات والمواثيق الأخلاقية ومدى نجاح المدونات في تطبيقها على العاملين، وهذا يكون إلا بالتقييم الأخلاقي في مدى سير أداء العاملين، ولإشارة هناك العديد من المنظمات خاصة الإنتاجية الربحية تحاول تقييم على الأساس الاقتصادي الربحي فقط بينما السلوك والمعايير الأخلاقية سلبية، وبالتالي فالتقييم يكون هنا على جميع المستويات والتخصصات لضمان أداء متكامل ذات فعالية، وهذا وفق تلك اللجان الأخلاقية الحيادية لمعرفة مدى تطابق وتوافق لتلك الأهداف والمعايير الأخلاقية، إذ نجد هناك العديد من المنظمات ما تصل إلى نجاحها ووصولها إلى أهدافها وتطورها، لكن لا تنتهج طرق غير أخلاقية، وهذا ما نجده في الكثير من المنظمات سواء الحكومية أو الخاصة وظهور ما يعرف بالفساد الإداري وغالبا ما يؤدي إلى حلحلة وانهييار لتلك المؤسسات نتيجة الممارسات الغير أخلاقية.

8- الخطوط الأخلاقية الساخنة: Hot Ethics Lines

"وهي خطوط هاتفية خاصة تقام لتمكين العاملين من إيصال أصواتهم المتعلقة بالتظلمات والمشاكل الأخلاقية الخطيرة دون المرور بسلسلة المراجع التقليدية، والخطوط هذه عادة ما ترتبط بها الجهات التنظيمية العليا، وذلك لغرض التحري والمساعدة في حل

المشاكل العالقة، وهي تسهل عملية المعالجة الداخلية للمشاكل، وبالتالي تقليل احتمالية التظلم الخارجي " (سعد علي العنزي، 2009: ص210).

إن ما يؤكد في هذه الوسائل أو الوسائل الحديثة التي تسهم وتساعد في تمكين العاملين في المنظمات الحديثة لتبليغ على سوء الأخلاقيات الوظيفية أو محاولة الحث والاقتراح على ممارستها عدا المنظمات الحديثة في بلوغ أهدافها.

تاسعا: المقومات الأساسية لبناء المنظمات الأخلاقية:

إن فعالية الإنسان وكفاءته ترتبط وتتأثر بإيمانه العميق واقتناعه بالقيم الأصلية والمثل الأخلاقية العالية التي تدفعه إلى تنمية معارف العلمية ومهاراتها السلوكية والعلمية نحو تحسين الأداء لبناء منظومة أخلاقية تكون فيما بعد كأحد المقومات الأساسية لبناء تلك المنظمة، ومن ثم فإنه توجد ثلاث مقومات أو أعمدة يمكن بها بناء هذه المنظمات الأخلاقية وتمثل فيما يلي:

1- أخلاقيات الأفراد:

يعد هذا المقوم هو العنصر الأساسي والجوهري للموظف الإداري وأهم عنصر لشخصية الإدارة والقيادة الوظيفية سواء منها في الإطار العام أو الخاص، ويمثل كذلك المديرين الفئة الرئيسية من الأفراد المكونين للأساس الأول من أسس المنظمة الأخلاقية، ويمكن هنا التلميح إلى ما يجب أن يتسم هؤلاء الأفراد بمجموعة من السمات التي يمكن الإشارة إليها وهي كثيرة كأمثلة وليس للحصر ومن بينها: (الصدق والاستقامة، الأمانة، السرية، الشفافية والعدالة، الخ) وغيرها من الأخلاقيات الفردية التي لا بد أن يتسم بها الفرد سواء عامل أو مدير داخل المنظمة، وبالتالي يكونون قد شكل بهذه السمات مناخ أخلاقي إيجابي يضمن لهم إيجاد البيئة المنظمة التي تشجع وترشد وتدعم السلوك الأخلاقي لكل العاملين، وهنا لا بد للإشارة إلى أن العائق الكبير يكون على المدراء في إيجاد تلك

الأخلاقيات وخلقها وفق متطلبات العاملين في المنظمة وتكييفها وفقها والذي يتضمن خمس جوانب أساسية هي: (Daft. Mangement. 2003: P6).

1. الأفراد: من خلال تحديد ماهر أفضل للأفراد داخل المنظمة وخارجها.
2. الجوانب القانونية: ويتضمن التأكيد على إطاعة القوانين والمعايير المهنية وعدم انتهاكها وهذا يعد اعتباراً أخلاقياً مهماً في المنظمة.
3. الالتزام بالقواعد: ويشير إلى تعقب تلك القواعد والإجراءات والسياسات للمنظمة.
4. التركيز على الأداء الوظيفي: ويكون ذلك من خلال قيام الأفراد ببذل الجهود لتحقيق استفادة المنظمة والنتائج المتحققة فيها.
5. استقلالية الأفراد: وتتضمن استرشاد الأفراد بأخلاقياتهم الشخصية في المنظمة ليقروا بأنفسهم ما هو الصحيح لإتباعه وما هو الخاطئ لتجنبه.

2- أخلاقيات القيادة:

يشكل عنصر أخلاقيات القيادة كذلك أحد النظم الرسمية للبنية الأساسية والخاصة بالمنظمة، وهو ما أكدته الدراسات والبرامج للمراسلات الأخلاقية في العديد من المنظمات الناجحة على ذلك وبالدور الحقيقي الذي يؤديه دور القادة في هذه المنظمات في مجال تفعيل وتنشيط حيويتها، وان هذه المنظمات تتسم بشكل كبير في تجديد والإسراع في نشر وإشاعة مواقع الاتصال بالطريقة التي يحددها المدراء أو القياديين فيها، وهي الوسيلة الأخلاقية بعد خلق فيهم قيم أخلاقية محددة من طرف القادة تكون مؤشر بعملية الالتفاف حول قيم المنظمة الأخلاقية، وان عدم الالتزام بها يعد خروج عن هذه القيم الأخلاقية وبالتالي عدم جدوى وأهمية القيم الأخلاقية في المنظمة.

3- الأنظمة والهياكل التنظيمية:

يمثل هذا المقوم احد العناصر كذلك والقواعد الرئيسية الثالثة لأخلاقيات العمل في الحفاظ على بناء واستمرارية هذه المنظمات، إذ يعد الإطار القيمي والأخلاقي والسلوكي الذي تعتمده تلك المؤسسات في تعاملها مع مختلف الأطراف الفاعلة داخل المنظمة وما يحملونه من مجموعة من القيم والمعتقدات والأعراف السائدة والثقافات المختلفة، وبالتالي لا بد من إيجاد وخلق قيم مشتركة تكون وفق القواعد والقوانين والالتزام بها تقدم الأهداف المشتركة والعامّة للمنظمة ككل وتشكل هذه المجموعة من المقومات والأدوات التي يستخدمها المدراء في المنظمات لتشكل القيم وتعزيز السلوكيات الأخلاقية والتحول بالمنظمة لتصبح منظمة أخلاقية، وتتضمن هذه المجموعة ما يلي: (Daft;2003)

3-1- الثقافة التنظيمية:

وتوصف بأنها القوى الأساسية المساهمة في تكوين أو بناء المنظمة الأخلاقية وفي هذا تنقسم إلى جوهر الثقافة ومظاهر الثقافة، والنسيج الثقافي (انظر أكثر لكتاب العزي و الساعدي، 2000: ص111).

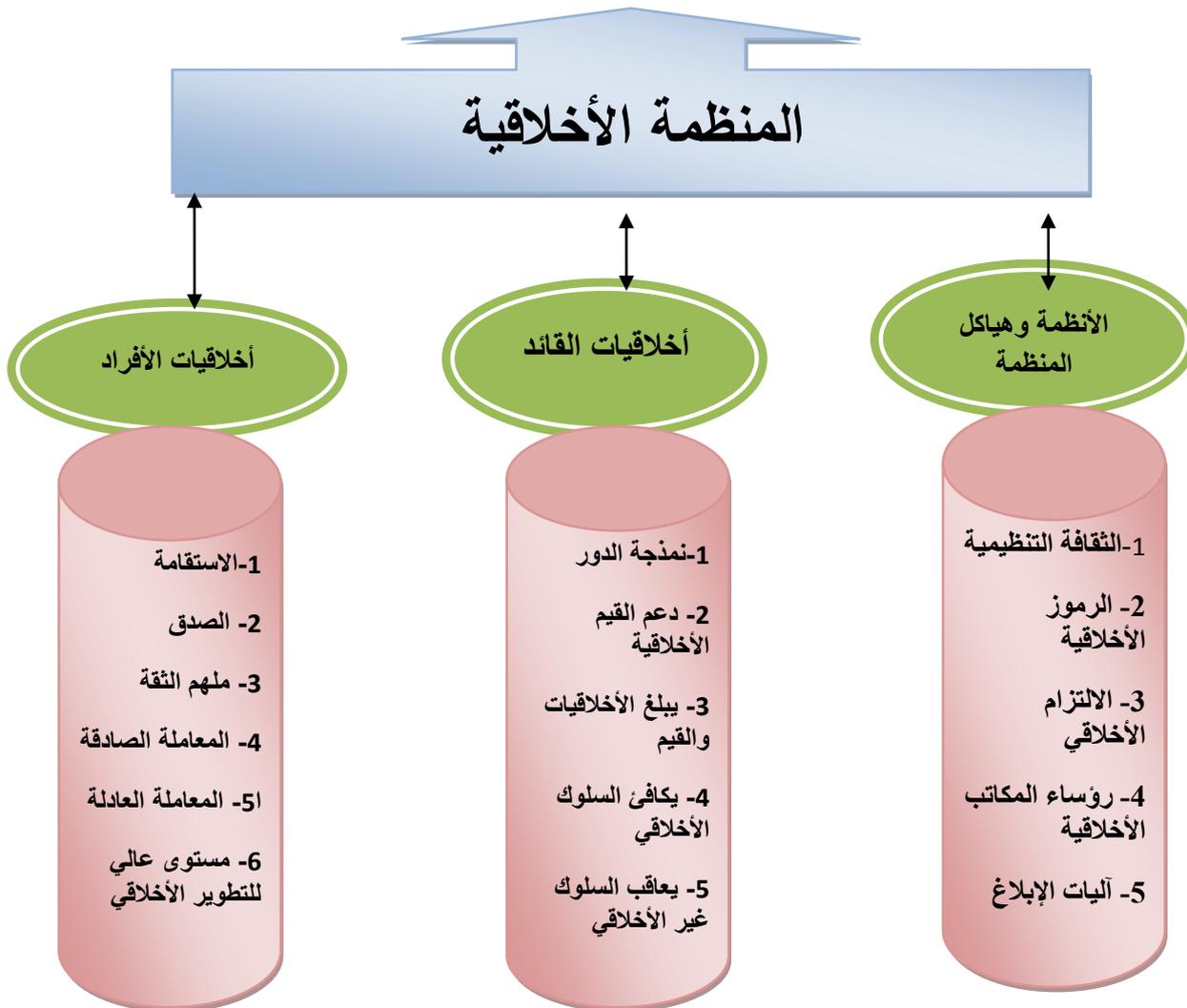
3-2- الرموز الأخلاقية:

وهي عبارات أساسية تعكس قيم المنظمة المتعلقة بالجوانب الأخلاقية والاجتماعية ومن شأن هذه العبارات أن تبلغ العاملين في المنظمة السبب الرئيسي لنشوء المنظمة والتي تستند إلى المبادئ الكلية لثقافة المنظمة والرموز الأخلاقية المستندة إلى السياسات العامة والإجراءات المتعلقة وتتمثل هذه الرموز في ما يلي: (Carolyn;1995: P25)

- الصدق
- المواطنة
- الاستقامة
- المسؤولية
- الاحترام
- الثقة والأمانة

3-3- الهياكل الأخلاقية:

وتتمثل بالأنظمة المختلفة والمواقف والبرامج والافتراضات التي تتعهد المنظمة بتطبيق السلوك الأخلاقي عن خلالها، إذ تتضمن الهياكل على شكل لجان متخصصة من أقسام ومدراء معينين بفحص وتحري كل السلوكات الأخلاقية المناسبة لهذه المنظمة، وتحدد الأحكام الملائمة لها ومكاتب مخصصة لها وفق تدريب مخصص كذلك يضمن قيم أخلاقية مناسبة لهذه المنظمة.



الشكل رقم (02): الأعمدة الثلاثة لإقامة المنظمة الأخلاقية

المصدر: من إعداد الباحث انطلاقاً من المعطيات السابقة

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم التطرق إليه في الفصل واستنتاجاً بأن أخلاقيات الإدارة في المنظمة تعتبر من الأساسيات لتحقيق الاستقرار ونجاح العمل الإداري ككل، وهو ما يساعد كذلك على تحقيق الاستراتيجيات التي تم وضعها وبدونها تعتبر منظومة لاغية وغير قانونية، فهي تحاول ضبط العمل بالشكل الصحيح ولم تعد مفهوماً ذاتياً يتعلق بالفرد وحده بل هو شأن المؤسسة ككل، وقد عرفنا كذلك بأن أخلاقيات العمل لديها من الخصائص والسمات التي لا بد من أن تتوفر لكيهم لضمان فعاليتهم واستقرارهم الفعال، ويعتمد نجاح المنظمة على فعالية الإنسان وكفاءته ترتبط وتتأثر بإيمانه العميق واقتناعه بالقيم الأصلية والمثل الأخلاقية العالية التي تدفعه إلى تنمية معارفه العلمية ومهاراته السلوكية والعلمية نحو تحسين الأداء، وأن التحدي الذي يواجه المنظمات اليوم هو قدرة الإدارة على صياغة قيم أخلاقية وحضارية ومؤسسية جديدة في إطار تراثنا وثقافة المجتمع، من خلال الواقع وما يرتبط به من ظواهر مما تساهم في استقرار ونجاح العمل الإداري ككل.

الفصل الثالث

الهوية التنظيمية مقارنة نظرية

تمهيد

أولاً: علاقة الهوية التنظيمية بالثقافة التنظيمية

ثانياً: أبعاد الهوية التنظيمية

ثالثاً: خصائص ومحددات الهوية التنظيمية

رابعاً: نظريات الهوية التنظيمية

خامساً: آليات بناء وتشكل الهوية التنظيمية

سادساً: وظائف وآثار الهوية التنظيمية للفرد والمنظمة

سابعاً: أشكال ونماذج الهوية التنظيمية في المنظمة

ثامناً: الهوية التنظيمية ودورها في نجاح التنظيمات

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد مفهوم الهوية التنظيمية من بين المظاهر التي تعكس خصائص وتصرفات التي توجهها المنظمة لأعضائها، سواء تعلق بالمديرين وفرق عمل ولجان ومجالس وأفراد ومتعاملين، وهذا يظهر بالثقافة في كينونتها المرتبطة بوجود الإنسان واستعداده للحياة بصورها المختلفة، وهو ما يميز بين بني البشر والمجتمعات وهو كذلك داخل المنظمات بمختلف مجالاتها، وبالتالي فالهوية التنظيمية هي المرآة العاكسة لحقائق متصلة بمسار المنظمة وتطورها وفعاليتها، وما تحويه من عمليات وفعاليات متنوعة، وكذلك ترتبط بالسيارة الوظيفية لقيادتها ومدرائها ومواردها البشرية.

وفي هذا الفصل سنحاول الإحاطة والإلمام بحوثات الهوية التنظيمية في ظل حداثة المصطلح وقدم السلوكات فيها الممارسة داخل التنظيمات، والذي نستطيع فيما بعد ربط علاقة أخلاقيات العمل في بناء وتشكل الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية ومحاولة تسليط الضوء على الركائز والخصائص الأساسية له.

أولاً: علاقة الهوية التنظيمية بالثقافة التنظيمية:

تقوم منظمات الأعمال بالسعي دوماً لتحقيق الكفاءة والفاعلية الإدارية والوصول إلى تحقيق الأهداف بصورة حسنة وتنمية وتطوير الأداء، وهذا من خلال العلاقات الإنسانية التكون بين الفاعلين داخل التنظيم، ويكون هذا بالاهتمام البالغ بالثقافة التنظيمية للمنظمة والتي تعتبر من أهم ملامح الإدارة الحديثة وتعد عنصر هاماً في تكوين الهوية التنظيمية والسلوك التنظيمي ككل.

والثقافة من حيث التعريف هي " مجموعة خاصة من القيم والأعراف والقواعد السلوكية التي يتقاسمها الأفراد والجماعات في المنظمة، والتي تحكم الطريقة التي يتفاعلون بها مع بعضهم البعض، والتي يتعاملون بها مع باقي الأفراد ذوي المصلحة، إن قيم المنظمة تشكل المعتقدات والأفكار المرتبطة بأنواع الأهداف التي يتعين على أعضاء المنظمة تبيينها ومعايير السلوك التي يجب أن يتحلى بها أعضاء المنظمة لتحقيق تلك الأهداف " (شارلز وجارث جونز، 2001: ص 650).

ويعرفها ديفيس Davis بأنها مجموعة القيم والمعتقدات المشتركة والتي تعد كدليل ينتج من خلاله معايير تؤثر بشكل كبير على سلوكيات الأفراد والمجموعات داخل المؤسسة " (محمد سلمان العميان، 2004: ص 311).

ومن هنا يتبين لنا أن ما من منظمة إلا لها ثقافة خاصة تتميز بها عن غيرها من المنظمات الأخرى، لما لها من أهمية كبيرة في كثير من المنظمات خاصة في الوقت الراهن في مساندة ودعم العمليات التنموية والتطويرية الداعمة للمنظمة، ولما كانت للإدارة القوة في دراسة وتحليل تلك القيم السلوكية حتى تضمن الأبعاد الهيكلية والسلوكية، إذ كلما كانت تلك المعتقدات والقيم مشتركة وتحظى بقبول لدى العاملين ومنسجمة أعطت قوة تنظيمية تضمن هوية تنظيمية سليمة، وهو ما أكدته الأبحاث والدراسات الحديثة في إدارة الأعمال في الوقت

الراهن، ولما كانت ثقافة المنظمة تتميز بالتغيير والديناميكية وتتغير حسب استجابات ومتطلبات البيئة الخارجية للمنظمة كانت للهوية التنظيمية دورا في عملية تصحيح لتلك القيم والاتجاهات والتي تعد معيار مركزي بين الأفراد لتحقيق الانتماء وضمان البقاء في المنظمة.

كذلك تقوم الثقافة التنظيمية بدور هام في منظمات الأعمال حيث تزود المنظمة والعاملين فيها بالإحساس بالهوية لدى الإدارة والعاملين، كدليل في تشكل نماذج للسلوكات والعلاقات التي يجب إتباعها، وتعطيها تميز واضح للمنظمة من غيرها من المنظمات، وبالتالي تصبح مصدر فخر واعتزاز للعاملين بها، وهذا ما يكون إلا بإتباع تلك الأبعاد الثقافية ومصادرها من عادات وتقاليده ورموز وأساطير وبطولات ولغة، حيث تستمد الهوية منها في بناء خصوصياتها الهوية، ومن الواضح أن الفاعلين والعاملين داخل التنظيم هم في الأصل بحد ذاتهم كانوا قبل التحاقهم بمؤسساتهم كانوا أعضاء اجتماعيين داخل وحدات اجتماعية ولهم ثقافة معينة، وبالتالي هذه الأخيرة لها تأثير كبير وعميق في تشكلها لدى الأفراد، وهذا يكون في شكل السلوكات والتصرفات والتي قد تتعارض مع أهداف المؤسسة، لكن هذا لا يمنع من تشكل ثقافة تنظيمية قوية تساهم في تشكل وبناء هوية تنظيمية لتلك المؤسسات، والتي تربط علاقة تأثر وتأثير، وبالتالي يجب الاهتمام بها في تحديد أهداف التنظيم بشكل كبير، وهذا يكون بالمؤسسين الأوائل لأي منظمة.

إن نجاح ثقافة المؤسسة ترجع بالأساس إلى أهمية تماسك الأعضاء والحفاظ على هوية الجماعة، وتصبح بالتالي الثقافة أداة فعالة في توجيه سلوك العاملين وقيمهم ومساعدتهم على أعمالهم بشكل وصوره أفضل وتعطيها الإحساس بالكيان والهوية لدى العاملين، فإذا كانت الهوية تكون بعملية التنشئة الاجتماعية وهي محصلة لها فإنه يتم من خلالها إكساب ثقافة معينة، غير أن هذا النجاح المرتبط بين الثقافة التنظيمية والهوية مرتبط بالأساس في مدى إرساء تلك القيم السائدة الإيجابية في العمل، والتأسيس لأخلاقيات يقع على عاتق الإدارة العليا ومدى استجابة العاملين لها، في خلق واستمرار ثقافتها والتي في

الأخير تعكس هوية تنظيمية تميز وتعطي الإحساس والشعور بقوة وفخر لهم وللمنظمة ككل مع باقي المنظمات الأخرى، وتصبح داعمة لها والعكس من ذلك إذ لم نهتم بها تصبح أحد أهم العراقيل التنظيمية وتسوء العملية التنظيمية وأدائهم، وهذا يظهر في سلوكيات الأفراد العاملين ومواقفهم.

وفي إطار هذا السياق تتجلى العلاقة القوية القائمة بين الثقافة التنظيمية والهوية العمالية، باعتبار أن الثقافة تؤثر على أداء المنظمات هنا يستوجب تدخل أخلاقيات العمل في ضبطها، المنبثقة من مبادئ ومعايير يلتزم بها الأفراد وفق مواثيق معينة تحكمها، غير أن المتمعن في مؤسساتنا الجزائرية يجد هناك مجموعة من التداخل، وإن تفاوتت في ثقافتها وتشكلها لهويتها وتبقى الاهتمام بهذه العلاقة التكاملية بين الثقافة التنظيمية والهوية التنظيمية.

ثانيا: أبعاد الهوية التنظيمية:

في العقدين الماضيين، شهدت المنظمات عديد الضغوط من عدد من المصادر بما في ذلك المنافسين، المساهمين والمستهلكين التي أدت إلى المنظمات إتباع استراتيجيات مختلفة، كما إن التزايد المستمر في دور المنظمات في عصرنا الحالي زاد من موقعها الفعال في الحياة الاجتماعية كما زاد من مسؤولياتها واهتماماتها فأضاف لها أهدافا لم تكن موجودة سابقا، وفي الحقيقة قبل التطرق إلى أهم الأبعاد التي تستند عليها المنظمات ومن بينها المنظمات الصحية التي تعنينا في هذه الدراسة في فرض هويتها التنظيمية والتميز بها عن منافسيها خاصة، بودي أن أنوه وأدعو المنظمات الرائدة في هذا المجال للمسارعة إلى نشر تجاربها وخبراتها، كما نطالب الجمعيات والمنظمات العربية بعقد ندوات ومؤتمرات متخصصة لدراسة تلك القضية وتمكين المنظمات من الاستفادة من تلك التجارب والخبرات وقصص النجاح ودروس الإخفاق (سأنتظر إليها في التوصيات الخاصة بالدراسة)، حيث يوضح ALBERT AND WHETTEN من خلال تعريفه للهوية التنظيمية أبعاد

الهوية التنظيمية، إذ يمكن وضع ثلاثة أبعاد أساسية في هذا المجال هي: السمات المركزية والسمات المنفردة والاستمرارية. (عبد اللطيف وأحمد جواد، 2003، ص 130-131).

1- السمات المركزية للمنظمة:

هي تلك السمات التي يمكن عدها جوهرية فيما يخص المنظمة، وفي الواقع فإنه لا يمكن تحديد سمات معينة تكون دليلاً للسمات المركزية المفروضة توافرها في أي منظمة، إذ أن هذه السمات تختلف من منظمة إلى أخرى وقد تختلف في المنظمة نفسها من وقت إلى آخر.

2- السمات المتفردة:

السمات التي تميز المنظمة عن المنظمات الأخرى، وقد تعرف بعض المنظمات بسمة مميزة مثل IBM SERVICE وبهذا هذه السمات المنفردة تأخذ طابع التميز، بحيث لا يمكن لمؤسسة أخرى أن تأخذ نفس الشعار أو الوصف.

3- الاستمرارية:

استمرار وجود السمات المركزية والمنفردة في المنظمة بمرور الزمن، وهذه الصفات لها صفة الديمومة ولا تتأثر سريعاً بتغيرات البيئة.

بعد ذكر هذه الأبعاد نلاحظ تشابه مفهوم الهوية الشخصية مع مفهوم الهوية التنظيمية لتشابه موضوع العلاقات الاجتماعية بين الأشخاص بعضهم بالنسبة للهوية الشخصية مع العلاقات الاجتماعية بين المنظمات بعضهم بالنسبة إلى الهوية التنظيمية من خلال عملية التفاعل مع الآخرين، وبالمنطق نفسه يقع التفاعل مع المنظمات فضلاً عن تفاعل الأفراد مع المنظمات، كما ننوه أن سمات المنظمة تظهر بشكل واضح للعمال أمام الأطراف الأخرى، وبمرور الزمن تترسخ الثقافة التنظيمية وتتفاعل لتكون الهوية التنظيمية.

ثالثاً: خصائص ومحددات الهوية التنظيمية:

يعد الحديث عن أهمية الهوية التنظيمية ويرتبط ارتباطاً كبيراً بالبعد الإنساني الذي يتفاعل داخل التنظيمات، فالمنظمة تتكون من الأفراد الموجودين بها، ثم إن النشاط غالباً ما يتسم بالانسجام، الأمر الذي يميزها عن باقي المؤسسات وبالتالي تعطي للمنظمة وللأفراد خصوصيات تميزها، لكن توجد خصائص وسمات تميز ويتمتع بها مصطلح الهوية التنظيمية يمكن إيضاحهم فيما يلي: (كاري نادية أمينة، 2012: ص 95-97).

1- عدم استقلالية المصطلح:

حيث تسمح بمنحه محتوى اصطلاحى خاصة به وتجعل التحاليل العلمية في العلوم الاجتماعية تصب فيه، فالهوية المهنية تؤخذ في اغلب الأحيان على أنها البحث عن الاعتراف من قبل الآخرين في إطار فضاء العمل، إلى جانب أنها محصلة للتنشآت المتتالية عبر تجارب العمل الفردية، بحيث أن هذين المعنيين يمثلان الاتجاهين الرئيسيين في سوسولوجيا الهوية ألا وهي تيار سان سوليو و ديبار، والذان يتفقان على ربط مفهوم الهوية المهنية بالظروف التي تتشكل فيها: فهي إما نتاج عن عمليتي التنافس والصراع داخل جماعة العمل، أين يسعى كل فاعل إلى انتزاع الاعتراف من الآخر أو صيرورة تعلم تعتمد على التجارب الفردية للعمال وعليه يمكننا اعتبار هذين العاملين مصدرين أساسيين للتنشئة الاجتماعية والتنظيمية.

2- ارتباط المصطلح بالفئة السوسيو مهنية:

حيث أن الدراسات السوسولوجية تميل إلى تصنيف الهويات على تصنيف الفئات السوسيو مهنية وهو ما سوف نلمسه من خلال النماذج التي وضعها سان سوليو.

ولعل ارتباط مفهوم الهوية المهنية بوسائل الصراع التي يجدها الفرد في تجربته الاجتماعية لفرض احترام حقه في الاختلاف، يجعلنا نبحت في علاقة هذا الأخير بالسلطة،

والتي يخاطر من خلالها بفقدان ذاتيته، وبالتالي هويته ليجد نفسه أمام أزمة فقدان الهوية أين سيسعى إلى تبني استراتيجيات للحفاظ عليها أما بالهروب أو الدفاع كما قد سبقنا الإشارة إليها.

في حين حاول ديبار من خلال محاولته تطوير المفاهيم التي قدمها سان سوليو حول التجارب العلائقية، أين يربط الهوية المهنية بالتقاء سيرورتين مختلفتين، بحيث تتعلق الأولى بإكساب أو إعطاء الهوية من التنظيم وفاعلين يتفاعل معهم الفرد، بحيث لا يمكن تحليلها بمعزل عن النسق الذي ينشط فيه الفرد والذي ينتج من خلاله علاقات قوة تساعد الأفراد على فرض وجودهم، وبالتالي هويتهم داخل الجماعة.

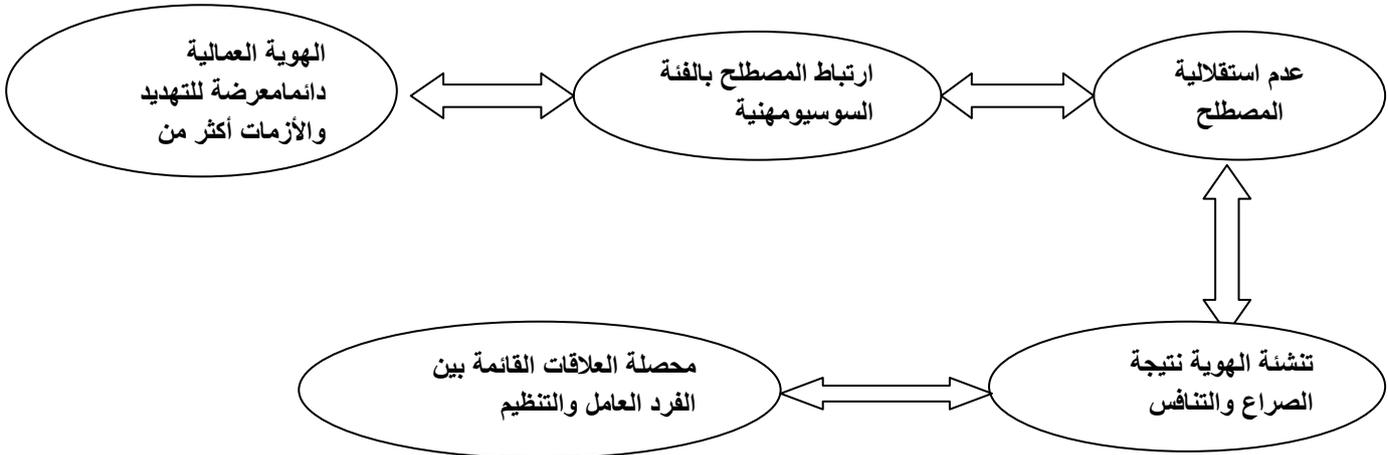
أما السيرورة الثانية فتمثل المرحلة التي يمكن الفرد من اكتساب هويته المهنية بنفسه، بحيث لا يمكن تحليل هذه السيرورة بمعزل عن المسارات الاجتماعية التي يشكل الفرد بواسطتها هوية لذاته.

وانطلاقاً من هذا التصور يعتبر ديبار أن الهوية تتعلق أساساً بنمط التنشئة الاجتماعية التي تلقاها الفرد والتي ستكون قاعدة الهوية المهنية، وإذا كانت التنشئة الاجتماعية باختلاف مراحلها وأنماطها عبارة عن تلقين الفرد الثقافة الخاصة بكل منها، فإنه يسعنا القول بأن الثقافة المجتمعية والتنظيمية يمثلان المصادر الرئيسية لأي هوية مهنية، وهذا يظهر بأن البنى الثقافية الفرعية التي تتسم بثقافات فرعية من ثقافة المجتمع الكلي وهويته، والمستوى الفردي الذي يتضح في اختلاف القيم و السلوكات البشرية المنتظمة، والتي تحتوي على معايير دينية مهنية ثقافية علمية، وهذا التعدد الذي ينهض بالأساس لتلك التنشئة الاجتماعية، والذي يؤصل للتعدد الثقافي ومنه توفيق لتلك الثقافات التي تبني عليها فيما بعد قيم وسلوكات ومبادئ وأفكار واتجاهات لتشكل الهوية المهنية ويكون ذلك حسب ثقافة الأفراد وثقافة مجتمعاتهم، وهو ما يظهر كذلك أنماط متعددة للهوية والتي في الغالب يكون نقطة قوة بدل ضعف للمنظمات خاصة في التنظيمات والشركات الغربية، في حين هناك تفاوت لدى

مؤسساتنا الجزائرية، وهذا نتيجة دينامية الثقافة وتغيرها، وتبقى الهوية التنظيمية تواجه تلك التغيرات الناجمة عن التغيرات التكنولوجية والتنظيمية وكذلك التأثيرات التي تحصل وتطرأ في طريقة التسيير داخل العمل في المؤسسات والإدارات.

وعليه فالهوية دائما معرضة للتهديدات والأزمات أكثر من تعرضها للبناء، ولكي يتحقق التكوين البيبيوغرافي، وبالتالي البناء الاجتماعي للهوية المهنية يفترض ديبار ضرورة دخول الأفراد في علاقات سوسيو مهنية يشاركون من خلالها في نشاطات جماعات العمل.

خصائص الهوية التنظيمية



الشكل رقم (03) يبين: خصائص الهوية التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحث بناء على المعطيات النظرية

رابعاً: نظريات الهوية التنظيمية

1- الهوية عند (هابرمس-Habermas):

تكمّن أهمية تصور (هابرماس-Habermas) لمفهوم الهوية من أهمية المشروع الذي تتبناه المدرسة النقدية وتصديها للعقلنة الأداة التي أوقعت الإنسان في فخ التشيؤ والاعتراب "وأصبحت المجتمعات ما بعد الصناعية تعاني من صعوبات معيارية، فكان

الطرح البديل (لهبرماس) عقلنة تواصلية تتطلع لأخلقة المجال العمومي ذلك أن المجتمع ليس رهين قوى الإنتاج وأن الظواهر الثقافية يمكن أن تكون عنصرا حاسما في تشكيل البني الاجتماعية" (فتحي الميكني، 2012: ص 5).

ليس المجتمع مجرد مجموعة اقتصادية من المنتجين والمستهلكين، وإنما هو شبكة من الأفعال التواصلية. إن الهوية المقصودة هي بنية تواصلية وليس نعمة قومية أو أثنية. فالهوية موقف انجازي وليست موقفا إجرائيا. والفرد لا يصنعها بفعله بشكل معزول. فكل هوية هي هوية جماعية تعين سلفا، ولا نختارها بحرية، ولها استمرارية تتجاوز الأفاق البيوغرافية لأعضائها.

هذه الهوية التواصلية هي التي تضمن اتصالية المجتمع وتحدد طريقة المجتمع في رسم الحد الذي يفصله عن محيطه وفي تعيين نمط الانتماء إليه. بمعنى أن تفعيل هذه المعايير والقيم الثقافية بين أفراد المجتمع يتحقق من خلال التواصل بحيث يمكن تشكل الهوية الاجتماعية. فالهوية عند (هبرماس-Habermas) "هي بنية معيارية اتقافية مرتبطة بادوار اجتماعية محددة، تكونت بشكل مؤسساتي ضمن انساق من التعلم ودرجات من التطور." (يورغن هابرماس، 2002: ص 34) وحسب هذا الطرح (الهابرماسي) للهوية فانه لا يكفي أن نكون تحت سقف واحد أو في مؤسسة واحدة أو مجتمع موحد لكي نشعر بالانتماء والهوية الاجتماعية، ما لم يترجم عبر فعل تواصلية اجتماعية ينعكس على بنى لغوية بذاتية (intersubjectivité) تنظم تطور الأنا وتطور الجماعة في نوع من التناظر الكثيف بينهما.

إن الفعل التواصلية المنتج للقيم الثقافية، يساعد على تعزيز الروابط الاجتماعية بين أعضاء المجموعة أو الفئة المهنية. مما ينمي الثقة بين الفاعلين ليس فقط على أساس الزمالة أو العلاقة المهنية، بل على أساس العلاقة الإنسانية. ذلك انه "عندما نتكلم عن الروابط الاجتماعية في المؤسسة فإننا نتكلم عن علاقة نوعية تتجاوز إطار العلاقة المهنية

القائمة على التعاقد. إن تأكيد (هابرماس) على أهمية عنصر اللغة في الفعل التواصلية يكمن في إدراكه لقدرة اللغة على خلق الروابط مع الآخر والانفتاح نحوه ولتجسيد علاقة الانتماء، وهذا الفيلسوف (أرسطو -Aristo) يقول : تكلم لأراك بمعنى عبر اللغة استطيع أن احدد معالم الشخص وبالتالي هويته .

وهكذا يكون (هابرماس) قد سبق نظريا إلى تناول مسألة الهوية وذلك منذ مطلع السبعينيات قبل أن تصبح موضوع فلسفية رائجة في أواخر القرن العشرين. كما يمكننا الإشارة إلى أن الطرح الذي تناوله في موضوع الهوية من خلال الفعل التواصلية، يتفق مع مقارنة (كلود دوبار - Claud Dubar) التي تعتمد على التفاعلية ومقاربة (سانسوليو - Sainsaulieu) التي تعتمد على المثاقفة. على أساس أن الثقافة فعل اتصالي تفاعلي بامتياز .

2- الهوية المهنية عند (كلود دوبار - Claud Dubar)

حسب (كلود دوبار - Claud Dubar) الهوية ليست معطى نهائي منذ الولادة إنما تتشكل باستمرار عبر صيرورة الزمن على مدى الحياة. كما أن الفرد لا يمكنه أن يشكل هويته بمعزل عن الآخر وأحكامه وتصوراتهِ عن الأنا.

فالهوية نسق من تمثلات الأنا مرتبطة بنسق القيم و تمثلات الهوية الجماعية. حيث تمكننا من معرفة ذاتنا و التوقع وتقييم كيفية تعريفنا من قبل الآخرين. وتتشكل الهوية المهنية من خلال الهوية الشخصية والهوية الجماعية وتفاعلات ذلك مع المهنة أو الحياة المهنية. (Robert Holcman, 2006, P24) فالشعور بالهوية المهنية هو محصلة للعلاقات التفاعلية المطورة ضمن ميدان العمل، وبنائها أي الهوية المهنية يتأسس عبر تمفصلات شكيلين من مسار المعاملات، الأولى تعامل موضوعي من خلال الآخرين بمعنى هوية معينة والثانية شخصي من خلال الأنا بمعنى هوية مهنية للذات. وفي مرحلة التعامل

الموضوعي مع الآخرين يتطلع الفرد لاستيعاب توقعات الأدوار لتحقيق الاعتراف من عدمه. بينما التعامل الذاتي الداخلي، يمكن أن يعرف بعدين: الاستمرارية أو انقطاع بين الهوية الموروثة والهوية المتوقعة (كلود دوبار، 2008: ص 173).

بمعنى أن الفرد يعيش ضمن تفاعلات لتحقيق الذات في إطار عملية الجمعة بحيث لا يمكن أن يكون للنا معنى إلا من خلال وجود الآخر. والشكل الموالي يوضح العلاقة التي تعكس تمظهرات أنا- نحن أو ضروب منطوق فاعلين في تنظيم، ومماثلة بعضهم لبعض، في حقل العمل والوظيفة (Catherine Larouchek, 2012).

3- الهوية المهنية عند (رونو سانسوليو - Renault Sainsaulieu)

يستند (سانسوليو) في تحديد مفهوم الهوية المهنية على المقاربة الثقافية والتي تنظر إلى المؤسسة ليس كمجال مختصر حول عملية الإنتاج، بل انطلاقاً من كون المؤسسة مجالاً للتشئة الاجتماعية وتشكل الهويات الفردية والاجتماعية، حسب القيم والمعايير التي تشكلت عليها بنية المؤسسة. بمعنى أنه ينظر للعامل ليس كعنوان منفذ بل كفاعل منتج ومبدع يساهم في إنتاج وإعادة إنتاج ثقافة المؤسسة. لذلك فإن الهوية المهنية عند (سانسوليو - Sainsaulieu) لها سمات وخصائص البعد الثقافي. بمعنى أننا أمام مجتمع مؤسسة بحيث يكون الفاعل ملتزم بقواعد وضوابط هذا المجتمع أي أن سلوكياته تعكس أمثاله للقيم والمعايير المنتجة جماعياً عبر التفاعل اليومي بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين. وبالتالي نحن أمام مؤسسة اجتماعية تساهم في التشئة الاجتماعية لأفرادها والخروج عن قيمها يعد سلوك غير مناسب للنسق العام.

ولأن تحقيق الذات مرهون باعتراف الآخر، يقدم (سانسوليو - Sainsaulieu) أربعة شروط لتحقيق الاعتراف بالذات والآخر تتمثل في الانتماء للمؤسسة، وتحقيق إنجاز فردي أو جماعي، والمسار الشخصي المهني، والقدرة على مقاومة كل أشكال الهيمنة التي تفرض في

مجال العمل. (Robert Holcman, 2006, P21) بحيث أن هذه العناصر الأربعة تساهم في تحقيق الذات كمعطى أولي يساعد على تجاوز أو التغلب على إكراهات السلطة البيروقراطية ومعاناة العمل. كما يوفر جو الثقة المتبادل بين مختلف الفاعلين من حيث تصبح عملية التعاون ممكنة وعلاقات العمل أكثر ألفة وإنسانية تساعد على تحقيق الاندماج الاجتماعي والتنظيمي، مما يعزز الشعور بالانتماء إلى المؤسسة، والتعرف على المشترك بين كل فئة و أخرى وبذلك يتحقق الوجود المهني للفاعل بالمؤسسة. ومنه نتحدث عن تشكل الهويات المهنية لمختلف الفئات المهنية.

خامسا: آليات بناء وتشكل الهوية التنظيمية:

رأينا فيما سبق أن سلوكيات الأفراد في المنظمة هو الذي يشكل هوية الأفراد داخل المنظمة من جهة وللمنظمة ككل من جهة أخرى، وهو ما يكسبهم قيم تتوافق مع بعضهم البعض ويكون ذلك نتيجة اكتسابهم لثقافة وعناصرها سواء الثقافة الاجتماعية أو الثقافية التنظيمية، ويتم تفسيرها انطلاقا من حاجاتهم ودوافعهم في المنظمة، ونجاح هذه الثقافة مرهون بمدى فاعلية هذه العناصر الثقافية في بناء الهوية التنظيمية ومدى قدرتها على التفاعل بينها وبين المنظمة، إذ أصبحت المؤسسة تتشكل فيها الهوية والثقافة والاتفاقيات الاجتماعية، ويكون هذا بالعديد من المراحل الاجتماعية والتنظيمية المكتسبة أو ذات طبيعة علمية عملية في حد ذاتها، يستوجب تدخل مختصين من طرف الإدارة وفق تلك الاستراتيجيات والأهداف المسطرة والتي تتوافق معها ومتطلبات المحيط الاجتماعي للمنظمة ككل، كما يرى كلود دوبار G. Dubar في كتابه التنشئة الاجتماعية وبناء الهويات الاجتماعية والمهنية، " بأن التنشئة الاجتماعية هي عملية تشريب أو بناء لهوية معينة التي تعني تنمية روح الانتماء وبناء علاقة مع الآخرين في العمل" (Gloude Dubar; 1991: P27).

ومن هذا نتجلى أهمية وسبل تشكيل الهوية التنظيمية، وان نجاح المنظمة وزيادة فعاليتها مرهون بالاختيار الأمثل للعاملين والانتقاء الذي يزيد من روح الانتماء والشعور

بالدافعية وزيادة الحماسة نحو العمل، وبحسب فيليب برنو فان تشكل الهوية في المنظمة يكون على ثلاث آليات والتي يمكن من خلالها الحصول على الهوية للعامل تتجلى فيمايلي:

1- التكوين:

يكتسي دور التكوين لأي منظمة مهمة على عاتقه في عملية تنشئة وبناء هوية العامل في البداية مع الآخرين والمنظمة من جهة أخرى، ويعطي لهم الأطر الأساسية في المنظومة القيمية الراسخة والتي تتجلى وتتضح فيما بعد في نجاح المنظمة التي يعمل فيها، ولهذا يصبح " التكوين عامل من عوامل بناء المسارات المهنية للعمال، هذا لا يعني بأن مضمون التكوين يجسد فقط قيم وقناعات الهيئة المديرة في المؤسسة، بل قد يكون مضمونة اقتراح من طرف العامل ذاته ولكن لا بد أن يكون ذلك ترجمة حقيقية وتعبير منه عن روح الانتماء للمؤسسة التي يعمل فيها " (محمد المهدي بن عيسى، 2010: ص 239)

وبهذا تعد هذه الآلية هي النقطة الأساسية في تشكل هوية العامل في المرحلة الأولى، انطلاقاً من أن لكل فرد هوية شخصية واجتماعية يحملها في سياقها الاجتماعي، وبالتالي عند انضمامه لأي منظمة لا بد من موافقتها للمنظمة وللأعضاء ككل، وتجنب تعدد الهويات التنظيمية والتي في غالبها تؤثر تأثيراً سلبياً في منظمات، وعليه فمرحلة التكوين نقطة فعالة في تشكل وترسيخ قيم وثقافة المؤسسة ومنه بناء هوية متكاملة تساهم في زيادة أداء العاملين وتميزها عن باقي التنظيمات الأخرى.

2- الخبرة المهنية:

تقتضي تشكل الهوية على مدى الخبرة المهنية التي يكتسبها العامل أثناء عمله في تلك المنظمة، وغالباً ما نجد نجاح أو فشل المنظمة يرجع إلى كفاءة أو عدم كفاءة قيادتها "والسلوك القيادي إذن لا يحدده المنصب، وإنما تحدده قدرة القائد على التأثير على الآخرين من خلال العلاقة بينه وبين التابعين" (عبد الفتاح بوخمجم، 2011: ص 232).

ولا يتحقق ذلك إلا بوجود مجموعة من الأطر والكفاءات والعلاقات الاجتماعية التي تربط العامل بالآخرين من قيم وعلاقات اجتماعية تسهم في تشكل هوية تنظيمية، وهذا ما أكده فرونو ساسيليو في كتابه **الهوية في العمل** لحصوله لما قبل لدور القيادة والعلاقات الاجتماعية والخبرة المهنية في عملية تشكل الهوية في المهنة " بأن لعلاقات السلطة والقيادة تأثير على سلوك العامل وثقافته في العمل والوضعية التنظيمية والمهنية كذلك لها دور في تحديد الهوية والشخصية المهنية والاجتماعية للعامل في العمل، بل أكثر من ذلك قد بين أن ممارسة مهنة معينة أو التحكم في تقنية معينة مرتبط بمعايير العلاقة التي تحكمه بالآخرين " (محمد المهدي بن عيسى، 2010: ص240).

3- الاعتراف بالانتماء:

كثير ما نجده في بعض المنظمات وجود العديد من المشاكل التنظيمية، لكن الأكثر من ذلك الذي إن حل هذه المشاكل أو الأزمات التي تعترض هوية العامل يمكن تجاوز تلك المشاكل التنظيمية، ألا وهي السؤال الذي يطرحه العامل في الأول من أنا؟ ثم سؤال المنظمة أو الأعضاء ككل من نحن؟ وبالتالي نجد هناك العديد من التناقضات التي تواجه العاملين أثناء العمل، إما إثبات الذات أو الشخصية ومنه فرض هوية اجتماعية على الآخر، وهنا ما يوجب الصراع التنظيمي والذي في الغالب يؤدي إلى فشل استراتيجيات المنظمة تستدعي التدخل وإيجاد حل لها، وبالتالي لا بد من الاعتراف لكل طرف بالآخر وتجاوز ما يحدث والدخول في روح الجماعة، ومنه تعزيز روح الانتماء للمجموعة ككل وهي المنظمة، ومنه " فان كان إعطاء الهوية وتشكيل مجموعة الانتماء هو أساس من أسس بناء الروابط الاجتماعية في أي مجال تنظيمي " (محمد المهدي بن عيسى، 2010: ص241).

وبحسب هذه الآليات الثلاث المذكورة يمكن لأي منظمة في أسسها القيام بها في عملية تشكيل لهويتها، كما إن نجاح الآليات كذلك يبقى مرتبط بالاختيار الأمثل للعاملين في البداية ومدى تقبل أفكاره وأفكار المنظمة في بناء الاستراتيجية في الأول، ومنه تضمن وتزيد من

روح الانتماء والولاء التنظيمي وزيادة كفاءة وفعالية العمل ونجاحها مع المحيط التنافسي والاجتماعي وتحقيق الاستقرار التنظيمية.

سادسا: وظائف وآثار الهوية التنظيمية للفرد والمنظمة:

لقد صارت المنظمات تسعى جاهدة لأن يكون موظفيها ملتصقين برسالتها وأهدافها التنظيمية، ويكون هذا بتوافق سلوكياتهم الايجابية منسبة نحو تحقيق أهداف وحداتهم التنظيمية، ومن هنا تحقق الهوية التنظيمية مجموعة من الوظائف والآثار على الفرد في حد ذاته وعلى المنظمة ككل.

1- آثارها بالنسبة للفرد:

- تعزيز من قدرة الفرد على ارتباطه الوثيق بمنظمتها هو يعطي للأفراد والفرد في حد ذاته احتراماً لذاته وتحقيق المكانة الاجتماعية لتحقيق له الاستقرار النفسي والاجتماعي.

- يتجاوز الفرد لمصالحه الذاتية وتعد مصالح ثانوية بغض النظر عن أي أهداف يحققها وبالتالي يتجاوز المصالح الفردية، مما يحقق له القدرة على الانفتاح على ذاته وتجاوزها بصورة ايجابية ويحقق التضحية من اجل المنظمة وهو ما يعطيه الانسجام مع ذاته ومع محيطه الشخص.

- تعطي للفرد معنى للحياة وهو ما يعرف بالتمائل التنظيمي في الاغتراب نتيجة ذوبانه ضمن الجماعة وهو مكسب فردي في الأصل للعامل قبل أن يكون للمنظمة.

- كذلك تعزز وترفع من شأن الفرد وتزيد من رفعه لمعنوياته تجاه المنظمة ومما يخلق له الدوافع والشعور يرفع الهمم مما يزيد كذلك من رفع معنوياته وزيادة الجهد والانجاز ودفعة للقيام بأقصى الجهود والإمكانات الملائمة لتحقيق النجاح.

2- آثارها بالنسبة للمنظمة:

- تعد الهوية التنظيمية بالنسبة للعاملين هي زيادة في روح الانتماء والتعاون، ويزيد من المشاركة الفاعلة ويسهل التنسيق والاتصال، والتقليل من دوران العمل، مما يأتي على سلوكهم وتصرفاتهم بهذا بعد توافق بين أهداف المنظمة وقادتها، وهو ما يعزز من الخصائص الجوهرية للمنظمة ويميزها عن غيرها من المنظمات.

- تصبح الهوية التنظيمية في اغلب المنظمات الإنتاجية أو الربحية هي مصدر للميزة التنافسية وتضفي لها قوة ومدة طويلة، وبالتالي من الصعب تقليدها.

- إن قوة الهوية التنظيمية وشعور العاملين بروح الانتماء والتماثل التنظيمي مع مرور الزمن تساعد الإدارة ككل على تجاوز الأزمات التي تواجهها هذه المنظمات، وبالتالي تسهم في نجاح إدارة المنظمة وزيادة مستوى أدائها.

- القيام بالمحافظة على الأهداف المركزية التي أسست لأجلها المنظمة وان حصل تغيير في المؤسسون الأوائل للمنظمة أو بعضها، والبقاء على التركيز على نشاط المؤسسة وزيادة أرباحها واستمرار وجودها.

- يضمن أن القرارات لكون متناسقة ومتوافقة مع الأهداف والقيم التنظيمية في ظل عدم وجود رقابة خارجية على الأفراد.

- " إن الأفراد عندما تكون دوافعهم قوية لتحقيق الأهداف التنظيمية وكذلك يكون رضاهم الوظيفي عاليا، ويبدلون جهدا كبيرا في العمل فضلا على أنهم يشاركون في المزيد من النشاطات الإضافية التي تتطلبها أدوارهم، دون المطالبة بتعويض مباشر على ما يبذلونه من جهود إضافة إلى أنهم يكونون بمثابة سفراء لمنظماتهم يدافعون عن المنظمة وسمعتها خارج العمل " (مازن فارس رشيد، 2003: ص55).

- تتباهي المنظمات ذات الهويات التنظيمية القوية بخصائصها وسماتها وهو ما تعزز مكانتها مقارنتها بمثيلاتها من المنظمات، وتزيد هذا من شحن لهم الأعضاء وزيادة حماسهم لتحقيق أهداف المنظمة وهو ما يرجع بالإيجاب على المنظمة ككل.

- كما إن للهوية التنظيمية وظيفة قيمية، وذلك عندما " يهتم الفرد بإسناد نفسه خصائص وسير ذات قيمة ايجابية بناء على المثالي، لذلك فالأفراد والمجتمعات حينما يسعون أثناء عملية التفاوض مع المحيط الذي يعيشون فيه إلى تكوين هوية مرغوب فيها وذات قيمة لدى الآخرين ". (عبد الحليم عبد الغني، 2003: ص240)

سابعاً: أشكال ونماذج الهوية والتنظيمية:

إن شعور الفرد العامل في البداية بانتمائه إلى مؤسسة ما وما تميزه بهوية خاصة تجعله في البداية له عاملاً نفسياً واجتماعياً تحفزه على العمل، ولكن في الحقيقة تنشأ هناك العديد التناقضات ومن بينها تناقض الهوية، وهذا ما يستدعي تدخل القائمين على هذه التنظيمات بمختلف تخصصاتهم لإيجاد توافق وسبيل يضبط هذا التعدد، والذي من الممكن يؤدي إلى الصراع التنظيمي، لكن الطبيعة التمييزية لدى الأفراد تدفعهم إلى البحث عن الاختلاف في صورة ذهنية مهنية، وبحسب تيار سانسوليو وديبار أن التناقض والتعدد إما هو نتاج عمليتي التناقض والصراع داخل جماعة العمل، أين يسعى ويحاول كل فرد إثبات واعتراف الآخر به، وتظهر الدراسات في هذا المجال في المنظمات المعاصرة هذا التعدد، فقد يكون صراعاً تنافسياً يؤدي إلى زيادة تماسك وروح الانتماء أو بالعكس من ذلك إلى فشل الأهداف التنظيمية ككل، فقد نجد أن المنظمات تحاول في الكثير من الأحيان أن تفرض هوية محددة، بينما نجد هناك ادوار إضافية تفرضها لا يرغب الأفراد بالقيام بها، ومن هنا تواجه صعوبة في تجاوز هذا الاختلاف والتصارع بين الهوية القديمة والحديثة، وهنا تظهر التعدد في الهوية بدل هوية واحدة، الأمر الذي يستوجب كيفية إيجاد السبل الكفيلة التي تضمن تحقيق توافق وائتزان للهوية المهنية بين أطراف المنظمة والفاعلين فيها " والهويات

المتعددة تعني فهما متعددا للمنظمة، فأعضاء المنظمة الذين يعملون في أجزاء مختلفة منها يظهرون إدراكات متفاوتة ويستخدمون معارف ذهنية مختلفة ويربطون هوياتهم بكيانات متعددة " (مازن فارس رشيد، 2003: ص 40).

وفي ضوء ما جاء اتفقوا جل الباحثين على إيجاد سبيل أو مخرج يحاول تكييف هذا التعدد باعتباره ضرورة تنظيمية واجتماعية لكل شخصية، وهو ما أكده أرسطو في السابق، كذلك بأنه توجد هويات مختلفة ضمن الفرد الواحد في حد ذاته، وكذلك كون المنظمات تمتلك العديد من الهويات وهو ما يؤدي إلى نشوء تناقض الهوية لدى المنظمات " لذلك يقال بأن تناقض الهوية يبدأ بكفاح الأفراد والمجموعة لترسيخه هوية تنظيمية فريدة وذات مغزى، حيث أن كل جزء يحاول أن يتكامل مع الآخر، فأعضاء المنظمة ما قد يصابوا بالحيرة والغموض عندما يلمسون بأن هوية المنظمة التي تأسست عليها، والتي تتمثل بنظام قيمى له نظام يركز على الجانب الإيديولوجي في العمل، قد تغير بعد فترة من الزمن لتصنيف المنظمة له نظام قيمى آخر يركز على الجانب الاقتصادي والنفعي في العمل " (سعد علي حمود العنزي، 2013: ص 155).

1- أشكال الهوية التنظيمية:

لعب العديد من المفكرون في إيجاد سبيل لتجاوز هذا التعدد والتناقض الذي قد يحصل في التنظيم وكيفية التعامل معه والطرق والاستراتيجيات الممكنة لما يحقق مصلحة المنظمة، إما بالتخلص منها أو تقسيمها أو إيجاد طريقة توافقية ما، من شأنها تقلل من حدة هذا التعدد والتي تؤثر على سير العملية التنظيمية ككل، ولابد من التكيف مع الهويات المختلفة بطريقة مرتبة تضمن تجاوز هذا التعدد والاختلاف بحسب الظروف المختلفة، كما أن للإدارة العليا كذلك دور في التحكم في هذا التعدد الهوياتي ويكون ضمن السياسات المستقبلية التي وضعتها، إذا وجدت أن هذا التعدد له قيمة مستقبلية ولا توجد قيود صارمة لها، والتفاعل معها على افتراض الهوية غير ثابتة وهي متغيرة وان تشكلها هو مسؤولية جوهرية للإدارة

وأساسية للمديرين في المستويات العليا، إما تعديلها أو إزالتها أو الاستجابة لمتطلبات النفعية العامة للتنظيم، ويتجلى تعدد الهوية التنظيمية والحكم عليها بتقسيمها الى نوعين من الهويات هما الهوية المعيارية والهوية النفعية:

1-1- الهوية المعيارية:

وهي تلك الهويات التنظيمية التي تركز عملها ونشاطها على معايير معينة كالأنشطة الثقافية والتعليمية والدينية، ويعمل هذا النوع على أساس أيديولوجي معين وثقافي ما وفق نظام قيمي يحاولون على أساسه الاستقرار والتثبيت به، "وهذا النسيج الثقافي الأيديولوجي يخدم المبادئ المثلى للعاملين ليحفزهم على اتخاذ القرارات اليومية التي تصب في مصلحة المنظمة، ففوة المثل والمعايير هي المصدر الأساس للإشراف على العاملين " (سعد علي حمود العنزي، 2013: ص156).

1-2- الهوية النفعية:

يكتسي هذا النوع من الهوية في التنظيم أهمية كبيرة في اغلب المنظمات ذات التخصص الربحي والاقتصادي، أكثر هذا النوع من الهوية التنظيمية يحاول التكيف والوصول إلى أكبر قدر ممكن من الربحية في تحقيق المنفعة له، من زيادة في فائض الإنتاج وتحقيق الربح والمنفعة الذاتية سواء الفرد في حد ذاته أو للمنظمة ككل، وبمدى ومقدار ونوعية الجهد المبذول في ظل التنافس وزيادة لكسب الزبون والعملاء.

جدول رقم (01): الاختلافات الأساسية بين الهوية المعيارية والنفعية في المنظمة

الهوية النفعية	الهوية المعيارية	البيان
أنشطة منشآت الأعمال	الأنشطة الثقافية، أو التعليمية أو التعبيرية أو الدينية	الأنشطة التي تجسدها
تعظيم الأداء الاقتصادي	السير على وفق المعايير والقيم العليا	الأهداف العليا
مقدار العوائد المالية	خدمة المجتمع بالأيدولوجيا التي تؤمن بها	معيار النجاح
مقدار ونوعية الجهد المبذول	الالتزام بالمعايير والمثل والقيم العليا	تقييم العاملين
مقبول	غير مقبول	التنافس لكسب العملاء والزبائن

المصدر: (سعد علي حمود العنزي، 2013: ص158)

وكثير من تجد المنظمات نفسها في صدام بينها وبين أفراد المنظمة في تحقيق وبناء أهدافها، وبالتالي لابد من إيجاد صيغة توافقية بين هذه الأنواع من الهويات حتى تضمن استمرار وسيرورة المنظمة في تحقيق أهداف وفق الخطط الاستراتيجية، ما تزيد من ميزتها التنافسية وتصبح ذات طابع أكثر شمولية ومميزة بين قريناتها من المنظمات بخصوصياتها الثقافية، حتى تضمن نجاح وزيادة روح الانتماء والمواطنة التنظيمية للعاملين، وتحقيق الرضا الوظيفي وفق هوية توافقية تحقق اتزان بين الهوية المعيارية والنفعية، وهي ما يطلق عليها بحسب **1985 albert and weten** **بالهوية الهجينة** والتي تعرف بأنها تتكون من أكثر من هوية واحدة داخل التنظيم يكون تحقيقها على التركيز على الجانبين دون إهمال للآخر لكلا

الهويتين حتى يضمن أصحاب المنظمات تجاوز هذه التعدد والتناقض الذي غالبا ما يحصل لمنظماتهم وبمختلف تخصصاتهم.

2- أشكال ونماذج الهوية التنظيمية في المنظمة:

لقد قدم سانسوليو أربعة أشكال ونماذج للهوية داخل العمل وهذا من خلال تلك القيم والأفكار والاتجاهات التي تنتج من خلال العلاقات التي تنشأ لهم داخل وخارج التنظيمات، وبالتالي فهم يشكلون نماذج مختلفة للهويات داخل تنظيماتهم، وتمثل هذه الأشكال على النحو التالي:

1-2- النموذج الإنصهاري أو الاندماجي:

"يميز العمال الفرنسيين بالخصوص الذين ليس لهم أي تأهيل وليس لهم سلطة لا على ظروف عملهم ولا على علاقاتهم بالآخرين فيهم يتميزون بالتضامن مع بعضهم البعض أي مع العمال الذين ينتمون إلى نفس الفئة المهنية ونفس الانتماء الاجتماعي ويعيشون في تبعية كبيرة لسلطة المسؤول المباشر " (محمد المهدي بن عيسى، 2010: ص 244).

ويضيف سانسوليو على أن هذا النوع من الهوية يميلون إلى تلك القيم والمعايير والأسس التي وضعها الإداريين وفق الجماعة، وهو ما يكون علاقات سوسيو مهنية داخل العمل وهذا ما يؤدي بهم إلى التفاعل فيما بينهم، وغالبا ما يكون هذا النموذج لتلك العمال القدامى ذو خبرة والتي يكونون ذو مستوى تعليمي ضعيف، لكن روح الجماعة تجمعهم والخبرة في العمل تدفعهم إلى تكوين وتطوير وظائفهم للقوانين وتزيد فيهم روح الانتماء للجماعة.

2-2- النموذج المنكمش: (كاري نادية آمنة، 2012: ص 98).

يتميز أصحاب هذه الهوية بتفضيل الفر دانية واستراتيجيات المعارضة بحيث يميلون إلى تفادي العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة، إذ خصها سان سوليو بالنساء والعمال الجدد والمهاجرين والذين يسعون من خلال عملهم إلى الكسب المادي فقط، ولهذا فهم يبتعدون عن الالتزامات الشخصية في علاقات العمل ومنه العمل السائدة لدى أصحاب هذه الهوية في قيم اقتصادية محضة.

وقد ميزها سان سوليو بمجموعة من الخصائص تبعا لمؤشرات محددة مسبقا، فالمستوى العلمي مثلا لأصحاب هذه الهوية ضعيف ولا يحملون شهادات علمية في الأغلب، وهو ما يفسر هروبهم من التكوين إذ لا طموح أو أهداف مستقبلية لهم، ويترتب على ذلك مساهمة ضئيلة في النشاط المهني، إذ هدفهم الوحيد هو الاستمرارية في العمل من خلال التمسك بالوظيفة.

2-3- النموذج المفاوض:

وهو يخص العمال المهنيين الذين لهم تأهيل عالي والذين يستعملون هذه الكفاءة المهنية من اجل نزع الاعتراف الاجتماعي بهم على أنهم فئة متميزة ومختلفة عن باقي الفئات الأخرى " (محمد المهدي بن عيسى، 2010: ص 244).

وبالتالي فهذا النموذج نجم عن حصولهم على تلك الشهادات العليا من الارتقاء والحصول على مناصب ذات قيمة عليا وكبيرة داخل التنظيم، ودائما يسعون للوصول إلى اكبر الترقيات الداخلية واكتساب العديد من المهارات والمعارف الجديدة، من خلال التكوين وهذا للوصول إلى تحقيق الأهداف ومصالحهم وكذا مصالح وأهداف بالمنظمة التي تحاول التنافس من خلال مهارات وقدرات عاملها، وهذا ما يضمن لهم ويسمح بالاعتراف والتقدير

من طرف رؤسائهم وتعترف بهويتهم من خلال معارفهم التنظيمية ويخلق روح المنافسة بين هؤلاء الفاعلين والصراع يحدث بينهم من أجل إنجاز العمل.

2-4- النموذج التوافقي: (كاري نادية آمنة، 2012: ص100)

يتميز الفاعل صاحب الهوية التوافقية بسعيه الدائم إلى إنشاء شبكات من العلاقات السوسيو مهنية من الحفاظ عليها طالما الأهداف والمصالح لم تحقق (كاري نادية آمنة، 2012: ص98)، وبهذا فطبيعة العلاقات التي ينشئها لا تلتزم بفئة سوسيو مهنية وقد لا تعرف الاستمرارية، إذ تعرف تحويلا في اتجاهاتها بمجرد أي تغيير في الأهداف، ومن خلال الملاحظة التي قام بها سانسوليو فقد خص هذا النموذج من الهوية المهنية بالفاعلين ذو شهادات ومستوى تعليمي عالي، ما يفسر رغبتهم الذاتية في التكوين من أجل اكتساب معارف جديدة والانتماء إلى مجالس الإبداع، كما أنهم يحرسون على الابتعاد عن الجماعات المشكلة، وهم يسعون إلى تحقيق مصالحهم الفردية نتيجة شبكاتهم المكونة عن العلاقات التي تنشأ وعلى العلاقات الحسنة مع رؤسائهم، وغالبا لا نجد هناك تبعية لهم إلا فيما تتطلبه الحالات الضرورية.

ومن خلال ما تم التطرق إليه من هذه النماذج الأربعة التي تبين أشكال الهوية العمالية داخل وخارج التنظيم التي تنشأ من مجموعة من الخصوصيات والسمات التنظيمية، وبالتالي تنشأ هذه النماذج حيث ترتبط ارتباط كبير بظروف ووضعيات المهنية والتنظيمية، وهو ما يشكل حالة اجتماعية تحاول التحكم في الروابط الاجتماعية والقيم الثقافية والعلاقات والاتجاهات والتوجيهات من ظروف المرؤوسين مما تحقق التوافق والمصالح وتحقق الأهداف الجماعية المشتركة، ويضمن هوية تنظيمية قوية داخل وخارج التنظيم بالرغم من تلك الأشكال وفق خصوصيات الأفراد الذاتية إلا أنهم يحاولون إيجاد التوافق والالتزان الهوياتي لبناء قوة تنظيمية لتلك المنظمات.

ثامنا: الهوية التنظيمية ودورها في نجاح التنظيمات:

في ظل التغير السريع الذي يشهده العالم اليوم في الأعمال والإدارة وظهور مصطلحات جديدة في عالم الأعمال لم يعد يختصر على الاهتمام بالجوانب الاقتصادية والربحية فقط، بل أصبح الاهتمام بالجوانب المعنوية التي تزيد من قوة وتماسك هذه التنظيمات، حتى تضمن صورة مميزة لها مع باقي المنظمات الأخرى من جهة، وتفاعل وزيادة العلاقات الجماعية للأفراد داخل التنظيم من جهة أخرى، ولذلك نال موضوع الهوية التنظيمية وزاد اهتمام أكثر باعتبارها لها دور كبير في زيادة فعالية ونجاح التنظيمات في التأثير لسلوك العاملين من جهة، ولأداء من المنظمة وتسهم في وضع اطر اتخاذ القرار في المنظمة، وتساعد بالتوقع أو التنبؤ بما قد يحدث من السلوك للأفراد، ويعد عاملا نفسيا واجتماعيا يساعد في تحفيز وتسهيل من عملية الاتصال والاندماج المباشر في العمل المتعاون، وهو الأمر الذي يسمح بإضفاء صفة التجانس بين الفاعلين داخل المؤسسة، ومنه القضاء بشكل كبير على كل أشكال الصراعات التي قد تحدث وان حدث فهو صراع ايجابي تنافسي داخل التنظيم.

إن الحديث عن الهوية المهنية كذلك ودورها في زيادة فعالية المؤسسات يقودنا الحديث إلى دورها وأهميتها في تحقيق نجاح وفعالية المؤسسة، وهي فرد من التنظيم أقوى منها في جزء آخر قد يمتد أثره على مستوى التنظيم، ككل حسب دعم الجماعة المتبينة لها وقوتها أو درجة نفوذها، حيث أن اثر ذلك سيعكس على قرارات التنظيم ومدى مصير أنشطتها وممارستها نحوى الهدف أو النجاح المنشود.

وقد رسخت النتائج على أن الهوية التنظيمية والتي يجعلها أفراد التنظيم خاصة القيادات العليا أو من في مستوى وقوة وتأثيرها من داخل التنظيم أو خارجه دور في التأثير على نوعية قرارات التنظيم وسلوكه، ومن ثم نجاح ذلك التنظيم الإداري ومن خلال الهوية التنظيمية يمكن التنبؤ واستقرار واقع ومستقبل وضع المنظمة بين التنظيمات الأخرى في

نفس المحيط الإداري نحو النجاح المرغوب، وقد تظهر الهوية التنظيمية في صورة فلسفية أو رسالة المنظمة وأفرادها لا يعملون ذلك، فهي أيضا تحكم وتؤثر بل تتأثر بكل من أيديولوجيا ومدركات ومفاهيم أفراد التنظيم وعلى قراراتهم و سلوكياتهم، من ثم النجاح التنظيمي وكما كانت الهوية التنظيمية مستقرة، يدلنا على استقرار وضع التنظيم داخل وخارج المنظمة.

فالهوية العمالية ربما تكون أكثر وضوح في عملية التأثير على اتجاهات ومدركات الأفراد في المنظمة الصغيرة أكثر منها في المنظمات الكبيرة.

وهي تعتبر أمر حتمي في غاية الأهمية، لذا فهي تعتبر أهم الموارد لدى المنظمة الناجحة، والتي تعمل على تحسين تخطيطها وإرادتها بشكل فعال سينعكس بكل تأكيد على النجاح المراد الوصول إليه، باعتبار جميع المنظمات تنشد البقاء والتطور و الريادة في عالم الأعمال الذي يتسم بالتغيير والتجديد وهو انعكاس لقدرة إدارة المنظمة في التعامل والاستجابة له، إذ تعد الهوية التنظيمية القوية التي تكون بشكل علمي مدروس وكنتيجة لسماتها واتجاهاتها الواضحة والمدرسة، لذلك كلما كانت الهوية قوية تستطيع الوصول إلى أفضل النتائج في تحقيق أهدافها.

فالاعتقاد الذي كان سائد خلال الفترة السابقة من الستينيات وبعدها على أن المنظمات الناجحة هي التي لها أسهم كبيرة وسوق وعدد اكبر من الزبائن أو المتعاملين معها، إلا أن هذا لم يدم نتيجة تعرض هذه التنظيمات للعديد من التأثيرات والأزمات نتيجة التغيرات التنظيمية، ولهذا كان لابد من الاهتمام بتلك السمات والقيم الثقافية والأفكار والاتجاهات المميزة للأفراد داخل التنظيم حتى تضمن قوة وتماسك وزيادة قوة انتماء وولاء العاملين فيها من جهة وتميز المنظمة مع باقي العملاء الآخرين، وهو ما يضمن استقرارها بالرغم من تعرضها للأزمات والتي من الممكن أن نتعرض لها ونقل من أهميتها وقوتها ونجاحها ككل.

إن نجاح المؤسسة هو مدى ارتباطها بهويتها نحو عملائها وكل هذا لا يحصل إلا بمدى التخطيط الاستراتيجي للتنظيم في تحقيق أهدافه، وبالتالي فالهوية التنظيمية الفعالة هي التي تحقق نجاح التنظيمات، والتي تتسم بطابع المرونة والتجدد وفق حاجة المنظمة التي تعكس في الأصل حاجة المجتمع الذي أنشأ لأجله تحت شعار هوية واحدة نحو الخدمة العامة المشتركة، وإن المؤسسة الاجتماعية هي مدى قدرتها في إيجاد الحلول والإشكالات الموضوعية لهوية المنظمة وثقافتها.

خلاصة الفصل:

يتبين من كل ما سبق أن الهوية المهنية تشكل مصدرا هاما لدعم الأفراد وللاستقرار همداخل المنظمة، كما أن الهوية هي محدد لذات الفرد ومجتمعه من خلال تكامل ودمج كافة أنواع الأفعال والأفكار والمعتقدات والقيم التي يمارسها الفرد، وكذا تقمصه لكافة الأدوار التي تفرضها عليه الجماعة داخل وخارج المنظمة على حد سواء، كما تبين لنا بأن للهوية التنظيمية أهمية كبيرة في التأثير على سلوك العاملين ومن ثم في أداء المنظمة، وتختلف باختلاف المنظمات من حيث السمات الجوهرية التي تحكم طريقة العمل وأسلوب الإدارة، كما خلصنا من هذا الفصل بأن الهوية التنظيمية هي علاقة تفاعل مستمر بين الفرد والآخرين داخل المنظمة، من خلال تفاعل وتبادل المعلومات والمعايير والقيم والمعتقدات السائدة في أذهان أعضاء المنظمة، مما يوحد لدى العاملين أفكار ومعتقدات مبنية على الأفعال وقيم مشتركة يعملون بها مما تشكل لهم هويتهم.

الفصل الرابع

المسار التاريخي والتنظيمي للإدارة الجزائرية

تمهيد

أولاً: الإدارة الجزائرية قبل الاستقلال

ثانياً: أطوار التسيير في الإدارة الجزائرية:

ثالثاً: الخصائص الفكرية للتسيير في الإدارة الجزائرية

رابعاً: نظام تسيير الجماعات المحلية في الجزائر

خامساً: الضوابط الأخلاقية للعاملين في الإدارة العمومية الجزائرية

سادساً: واقع الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية

خلاصة الفصل

تمهيد:

تحتل الإدارة الجزائرية الخاصة منها والعامّة في عصرنا هذا على دور كبير في عملية الإنتاج والتسيير وتقديم الخدمات والمنفعة العامة ككل، لكن رغم كل ذلك ما تزل هناك العديد من النقائص التي تتخبط فيها من سوء التسيير وعدم الاستغلال الأمثل لمواردها البشرية والمادية، وهو ما نجم عليها مجموعة التجاوزات الغير أخلاقية، جعلها تبحث للخروج من بعض هذه المسالك والمأزق إلى بر النجاة، هذه الوضعية قد دفعت الحكومات عبر التاريخ تحاول تصحيحها منذ العهد التركي إلى ما بعد الاستقلال والى يومنا هذا، وذلك لمحاولة القضاء على التجاوزات التي شوهت الإدارة الجزائرية وزرعت الشك فيها وتشكيل هوية تنظيمية للعاملين وفي الإدارة الجزائرية ككل، وهو ما نحاول تقديمه وعرضه في هذا الفصل حول اللوحة التاريخية للإدارة الجزائرية وتطور الخصائص الفكرية والأخلاقيات الواجبة اتباعها للعامل في الإدارة الجزائرية.

أولاً: الإدارة الجزائرية قبل الاستقلال:

إن الإدارة هي الصورة المعبرة عن مدى تقدم الدولة أو تخلفها، وهي تستمد قوتها ونجاحها وإصلاحها وصلابتها من قوة وصلابة التسيير الصحيح والسليم، كما تنجم عن فشلها من سوء التسيير وعدم تطبيق تلك المواثيق الأخلاقية بشكل سليم، والإدارة العمومية الجزائرية لا تختلف عن الإدارات العامة في سائر الدول الأخرى، وذلك من حيث كونها أداة بواسطتها يتم تحقيق السياسة العامة للدولة، إلا أن ما يميزها هو أنها أداة موروثية عن الإدارة الاستعمارية الفرنسية التي اتخذتها أداة لتمير مكائد لطمس الهوية الوطنية وغرس عقلية مشوهة في عملية التسيير، ولهذا فالحديث عن الإدارة الجزائرية وتطورها عبر المراحل التاريخية يستدعي عدم إغفال العوامل ذات الأثر في هذا التطور، ولهذا سنحاول التطرق إلى صورة مبسطة لهذه المراحل وذلك في العهد العثماني وفي عهد الاحتلال.

1- الإدارة الجزائرية في العهد التركي:

تمثل الفترة التي دامت فيها العهد التركي في الجزائر مرحلة من مراحل المؤثرة في نشوء المؤسسة الجزائرية فيما بعد، والذي امتد بالجزائر لأكثر من ثلاثة قرون مرت بثلاث مراحل برزت في مرحلة البايات، والتي كان فيها النظام مركزيا والحكم والسيطرة من طرف السلطة الحاكمة والمطلقة، ومرحلة الثانية مرحلة الباشوات التي استمر فيها الحكم المركزي وبرز أكثر سعي الانكشاريين الاستقلال بالجزائر لمصلحتهم، لكنهم واجهوا ذلك بالرفض من طرف العثمانيين ومن السكان، لتأتي المرحلة الثالثة، مرحلة الآغوات الذين ينتمون إلى صف الضباط الانكشاريين الذين لم يزيدوا الإدارة إلا اضطرابا وفوضى، ثم تلتها المرحلة الأخيرة أطلق عليها مرحلة الدايات التي استمرت إلى عام 1830، بحيث نضجت فيها الإدارة التركية واستقرت الأوضاع وطبق نظام الإدارة المحلية بعض الشيء بجانب وجود سلطة مركزية، وقسمت البلاد إلى مقاطعات إدارية لتسهيل عملية تسيير شؤون السكان.

"ولقد تمثل العهد التركي في الجزائر في دولة عسكرية يرأسها داي يقوم بانتخابه كل من المليشيا والجيش، وكان تنظيم الحكومة قائما على ثلاث سلطات أحدهما قضائية والثانية تنفيذية والثالثة مدنية، هذه الأخيرة جعل على رأسها شيخ المدينة يساعده مجلس بلدي من اختصاص المحافظة على الأمن والنظافة، كما يعمل على توفير كل ما من شأنه أن ينفع المدينة " (ناصر قاسمي، 2014: ص 301).

ولهذا يمكن القول بأن هذه الفترة التاريخية والذي كانت في القرن السادس عشر (1516م) حي احد المراحل التاريخية التي تشكلت فيها النظام الإداري الجزائري، وقسمت البلاد من الناحية الإقليمية إلى أربعة مناطق هي: دار السلطان وهي العصمة وضواحيها، وبايلك التيطري وعاصمتها المدينة، وبايلك الغرب وعاصمتها وهران بينما الشرق عاصمته قسنطينة. ومنه يتكون البايليك من تنظيمات إقليمية إدارية حجم من البلدية، كما يتشكل البايليك من عدة مستويات وهي: الباي وديوان الباي والمجلس الاستشاري، المصالح الإدارية بالبايليك تمثلت صلاحيات واختصاصات الباي في المحافظة على النظام والأمن العمومي والحيلولة دون انتفاضة السكان المحليين والسهر على جباية الضرائب، ومن ذاك الحين ومازالت الشوائب الفكرية العالقة على عقلية العامل الفرد الجزائري.

2- الإدارة الجزائرية في عهد الاحتلال:

بعد سقوط الدولة العثمانية فقد خضت الجزائر للاحتلال الفرنسي عام 1830، ولهذا فالإدارة الجزائرية موروثه عن الإدارة الاستعمارية الفرنسية التي اتخذتها أداة قمع بغية طمس الشخصية الوطنية، وجندت لها بعض لفئات من الجزائريين لترسيخ ومساعدة على تطبيق هذه السياسات، وهو ما استطاعت فرنسا أن تجعل من الإدارة الجزائرية في عهده قمعية، مما أدى إلى تشكيل النظرة المناوئة لها بعد الاستقلال بسبب السلوكيات التي مورست في عهد الاستعمار الفرنسي، وبعض الممارسات التي مازالت تسلكها الكثير من الإداريين عندنا في

الوقت الحاضر وان ليس كالماضي، كمن ينظر إلى مصلحته الخاصة أو مصلحة عشيرته وأصحاب الجاه والمصالح.

"وقد اعتمدت السلطات الفرنسية في إدارتها المحلية للجزائر سياسات متعددة، فلقد كانت تلجأ إلى الاستعانة بالشخصيات ذات النفوذ من المواطنين، وأحيانا تلجأ إلى الاستفادة من النظم التي كانت سائدة " (ناجي عبد النور، 2009: ص154).

والمنتبع لنشوء وبروز الإدارة المحلية خاصة هو أن الجهاز الإداري الذي عما في الجزائر كان يمارس سلطاته القانونية الصارمة، حيث تحولت الفئة الإدارية إلى جماعة متسلطة متحكمة في مصائر الأشخاص وفي مصالحهم المختلفة، إلى درجة اعتبرت نفسها هي الراعي والدولة المحافظة، وما يلاحظ كذلك ن نشوء وتطور الإدارة المحلية الجزائرية والمؤسسات البلدية في الجزائر تتحكم فيه عدة عوامل منها: التغييرات التي حدثت في النظام الفرنسي وتطور حركة الاستيطان والضغط الممارسة من طرف المعمرين، ورد فعل المقامة الجزائرية.

ثانيا: أطوار التسيير في الإدارة الجزائرية:

إن تقدير الإصلاحات التي قامت في الإدارة الجزائرية في مختلف المجالات تقاس بمدى نجاح سير المؤسسات والتغييرات التي تنتهجها في محيطها، وكذا التحولات الممكنة لمختلف العلاقات، هذه المؤسسات بدأت تدريجيا تفقد هويتها بعدما انغمست في دهاليس الفساد والتخبط في التسيير عبر تجارب زمنية، " ولقد طرح ميثاق الجزائر تنظيم الإنتاج الاقتصادي بنفس العبارة الواردة في ميثاق طرابلس، فحدد شكل الشركة الوطنية واعطاها الدور الأساسي في القيام بنشاطاتها في نطاق ومبادئ وقوانين الشركة الوطنية بغرض تحقيق المصلحة العامة " (زغدود علي، 1987: ص40).

1- مرحلة التسيير الذاتي:

لقد شهدت الجزائر مباشرة بعد الاستقلال أزمة متعددة الأوجه، خاصة بع الرحال الجماعي للأوروبيين والذين شغرت مناصبهم لمؤسسات الصناعية والزراعية و الخدماتية، مع وجود جهاز إداري يكاد يخلو من الإطارات القادرة على تسييرها نظرا لحدثة الاستقلال، وأمام هذا الوضع كان لزاما وتلقائيا تجاوز هذه المرحلة وسد ذلك الفراغ الذي تركته فرنسا آنذاك في كل الإدارات، وبالتالي إدارة هذه المؤسسات دون خيار ولا تردد.

" وقد اتضح تحكم الفئة الإدارية في السلطة باسم العمال لكنها لم تخدم مصالحهم، إنما استغلت ضعف تكوينهم ومستواهم التعليمي وأخذت مكانهم باسم التسيير الذاتي" وبذلك نجد أن فكرة التسيير الذاتي جاءت لتحقيق جملة أهداف كان أهمها: حماية الاقتصاد الوطني، ومواصلة العملية الإنتاجية قصد مواجهة احتياجات المجتمع. وليأخذ ذلك التجنيد الجماعي إطاره الرسمي، أصدرت الدولة قرارات مارس 1963 التي باركت فيها التسيير الذاتي وزكته وتبينته كنظام تسيير به الوحدات الاقتصادية آنذاك" (ليندة العابد، 2011: ص362).

هكذا فقد ورثت الجزائر جهازا إداريا غير متناسق بحيث أنشأ، كما رأينا أعلاه، ليتلاءم مع حالة عدم الاستقرار التي كانت تعرفها البلاد. وما زاد من تعقد الوضعية نفور المجتمع الجزائري من كل ما هو فرنسي ليخضع بعد ذلك لقيادة الثوار الجزائريين، الذين كان يرى فيهم شعلة أمل لمستقبل أفضل وهذا بالتحاق نسبة كبيرة من الشباب الجزائري بصفوف جيش التحرير الوطني سواء من الفلاحين، الطلبة وعمال الورشات والمصانع، وهو ما استدعت وجود لتشكيل نظام آخر نستطيع الخروج من هذا الوضع وطهرت بوادر التسيير الاشتراكي لسنة 1971.

2- مرحلة التسيير الاشتراكي:

تميزت هذه الفترة ببداية تنفيذ ثوري للمشروع الاشتراكي خاصة مع حملة التأمينات الواسعة لأموال المواطنين، مما أدى بفئات كبيرة من المناضلين والعاملين في أجهزة الدولة إلى تبني المشروع الاشتراكي الذي لا رجعة فيه، وكان تأييدها المطلق نابع من خوفها من فقدان امتيازها وعدم كسب امتيازات أخرى، " هذه المرحلة كانت بمثابة نقطة الانطلاق لتكوين قطاع عام مسيطر، وهي أيضا محاولة من طرف الدولة لاسترجاع سيادتها واستقلالها الاقتصادي، إلى جانب استقلالها السياسي، فعمدت بذلك إلى وضع العديد من المؤسسات تحت وصايتها، وهذا لخلق دولة مستقلة تعتمد على مواردها الذاتية. أما سياسة التأمينات المتبعة من طرف الدولة وتأسيس الشركات الوطنية كان بمثابة "نواة لقاعدة صناعية صلبة وتنمية حقيقية" (سعيد أوكيل وآخرون، ص 35).

لذا فقد حاول التسيير الاشتراكي في هذه المرحلة توسيع مفهوم المشاركة، بحيث يصبح العامل مسير ويستطيع على الأقل المشاركة في عملية التسيير، وقد تدعم هذا النظام في التسيير بالعديد من القوانين جديدة والتي تزيد من نفوذ وقوة هذا التسيير، مما يسهم ولا يسمح بالاحتجاج والإضراب ضد الإدارة، وفي ظل هذا النظام ازدادت سيطرة الفئات الإدارية وتحكمها في مصادر ونفوذ القوة، وهذا ما يؤكد ناصر قاسيمي في دراسته حول الصراع داخل التنظيم في المؤسسة الجزائرية بأن "التنظيمات في جزائر الاستقلال استندت على نصوص قانونية (لا متناهية) وعلى موثيق وديساتير متعددة لا يكاد يطبق الواحد حتى يتم استبداله بآخر. . . . دون البحث عن الفعالية والتحسين " (ناصر قاسيمي، 2014: ص316).

" ونجد التسيير الاشتراكي في إطاره النظري، يقوم على مبادئ ثلاثة هي: اللامركزية، الديمقراطية، وتوزيع المسؤولية)، ويهدف بذلك إلى خلق ظروف الفعالية في الوسط العمالي داخل التنظيم. ففكرة مشاركة العمال في التسيير تعد عاملا أساسيا في ترسيخ فكرة الإدارة

الديمقراطية، بمشاركة العمال في اتخاذ القرارات، ومنه الدعوة إلى اللامركزية داخل المؤسسات، فالتسيير الاشتراكي للمؤسسات تعتبر بمثابة تكنيك ثوري لإعادة توزيع السلطة السياسية والاقتصادية داخل المؤسسة " (يوسف سعدون، ص 13).

وجدت الإدارة الجزائرية عادة الاستقلال نفسها تعاني من وطأة الآثار السلبية الموروثة سواء تلك المتعلقة بصلاحيات الهياكل الإدارية وعدم توازنها أو تلم المتعلقة بمحتوى هذه الهياكل من الناحيتين القانونية والبشرية وهذا ما أدى إلى بروز ظاهرتين متناقضتين هما: (هاشمي خرفي، 2012: ص 40).

- كثرة النصوص التشريعية والتنظيمية الموروثة منها والجديدة والتي اتسمت بالتناقض وفي علب الأحيان بالتناقض وعدم قدرة المسيرين على تأهيلها لنقص التأهيل.

- المعاناة من ندرة التأطير وانعدام التوازن في تعداد المستخدمين بسبب الفراغ الكبير خلفه المستعمر، بفعل الهجرة المكثفة للعديد من قدماء الموظفين الفرنسيين، وصعوبة استخلافهم بموظفين جزائريين جاهزين، الأمر الذي كاد أن يؤدي إلى انحلال الكثير من المرافق العامة.

ولتجاوز هذه الوضعية عمدت السلطات العامة إلى اتخاذ جملة من الإجراءات على مستوى التأطير والتنظيم الإداري والتشريع في اتجاه الإصلاح الإداري، فلبأت إلى تخفيض عدد البلديات عن طريق دمج عدة بلديات لإمكانية إدارتها وتسييرها، فأصبح بذلك عدد البلديات 687 بدلا من 1500 بلدية، أما على مستوى التأطير فقد تم تنظيم دورات تدريبية وملتقيات لصالح موظفي الإدارات لتأهيلهم للقيام بالأعمال الإدارية. وتم إنشاء العديد من المعاهد للتكوين المتخصص قصد مواجهة الاحتياجات المتزايدة حيث شهدت سنة 1964 ميلاد المدرسة الوطنية للإدارة والكلفة بإعداد الإطارات للالتحاق بالوظائف العامة ثم إنشاء مراكز للتكوين الإداري سنة 1969 مخصصة لتكوين أعوان التحكم والتنفيذ. من هنا نجد أن الدولة قد خطت خطوة جديدة، بتبنيها

لسياسة إصلاحية تعديلية لسد الفجوات والعراقيل التي اعترضت تطور القطاع العام، مستهدفة تحسين مردودية المؤسسات بإعادة هيكلتها، أي بتقسيمها إلى شركات عمومية تكون صغيرة الحجم قياس بالشركة الأم وتكون أيضا أكثر تخصصا، ليتمكن المسيرون من التحكم فيها وتحسين مردوديتها المالية والاقتصادية "وهذا ما أطلق عليه إعادة الهيكلة العضوية للشركات الوطنية، حيث تضاعف عددها مرات عديدة وحولت أسماؤها إلى مؤسسات عمومية، وكخطوة موالية لذلك تمت إعادة الهيكلة المالية لتتمكن المؤسسات العمومية الجديدة من الانطلاق من جديد في العملية الإنتاجية " (سعيد أوكيل وآخرون، ص39).

ثالثا: الخصائص الفكرية لتسيير في الإدارة الجزائرية:

يعد تأطير عملية التسيير في جزائر الاستقلال يستند إلى أنماط تسيير منها التسيير الذاتي مرورا بالاشتراكي وصولا إلى استقلال المؤسسات ثم الخصوصية، مما يشير إلى التخبط الفكري الذي عاشته الإدارة الجزائرية عبر المراحل الزمنية مختلفة منها ما كان تلقائي ومنها الذي لم يخطط له تخطيط سليم، ضف على ذلك تلك الثقافة والهوية التي كان يتسم بها العامل والفرد الجزائري خصوصا، استلزم الأمر بين ما هو نظري من فوق الإدارة المركزية وبين ما هو ميداني وبالتالي الانفصام بينهما، ومنه فالممارسة في مستوى الواقع شيء والمنظر شيء آخر، بالإضافة إلى الانفصام القائم بين القيم الاجتماعية للعمل وما هو ممارس في الواقع الاجتماعي ومنه العلاقات التنظيمية، " إذا كانت فئة عمالية تحمل أيديولوجية خاصة بها وتصورا خاصا متكاملا حول النسق التنظيمي الداخلي والنسق الخارجي فان ذلك من اجل مساعدتها على فهم العالم الخارجي وحماية مصالحها والتعبير عنها وعن مواقفها كلما اقضت الضرورة. وتتميز كل فئة وكل طبقة عمالية بتفسيراتها

الخاصة لكل السلوكات التنظيمية التي تصدر عن هذا الطرف بحيث قد تصل هذه التفسيرات إلى حد التناقض " (ناصر قاسمي، 2014: ص 319).

والمنتبع لمراحل التسيير في الإدارة الجزائرية والمؤسسات العمومية واحدة منها تظهر بأن في السنوات الأخيرة ظهرت العديد من التحولات والتغيرات في تسيير الوظائف العمومية، والتي فرضتها متطلبات الفعالية والشفافية، وكذا الإصلاحات الاقتصادية والسياسية في كثير من دور و حتمية الاندماج في مصاف الدول المتقدمة والاقتصاد العالمي، ولهذا فهذا الطرح الجديد استلزم وكان أسلوب إجباريا لا بد منه ومن سلكه تمثل في هجرة النزعة الاجتماعية التي تطبق المؤسسات العمومية منها، وإقرار مبدأ التسيير الاقتصادي للوظائف العمومية متمثلة في ركائز تدعم هذا النمط من التسيير قائم على الاحترافية في التسيير والاستقرار والحياد في عملية التسيير، ويمتد هذا التناقض في التفسير إلى مختلف العناصر التنظيمية الأخرى وان عوامل قوة هذه الفئة في مواجهة خصومها معرفتها بالقوانين واحتكارها للمعرفة الإدارية ولتفسير النصوص القانونية وتحكمها في سلطة القرار وفي مصادر المعلومات وفي كيفية توزيعها، " و اذا كانت فئة الإطار والرؤساء تستمد منظومتها المعرفية وقوتها من أجهزة الدولة المختلفة فان الفئات المهنية الأخرى تستمد منظومتها المعرفية من مصادر أخرى تهيكلها وقل شرعية من سابقتها، ومن ذلك التنظيم غير الرسمي الذي يكون أحيانا عفويا وعاطفيا وارتجاليا، وتسمد منظومتها من النسق الخارجي ونعني به خاصة المصادر الثقافية لهذه الفئات التي تستمد منها مواقفها اتجاه أجهزة الدولة التي غالبا ما تكون عدائية وبعيدة عن علاقات الثقة " (ناصر قاسمي، 2014: ص 320).

ولكي لا نسترسل ونطيل الحديث نكتفي بالتتويه عن ضرورة تجنب ومحاربة بعض السلبيات الأخلاقية، مثل الفساد والرشوة والانحراف في التصرفات وعدم مطابقة القول بالفعل في تطبيق الأنظمة، وضرورة الحرص على استخدام كافة الموارد وعدم إتلافها وإهدارها بما

في ذلك الوقت، وضرورة الإخلاص في العمل وسرعة الانجاز والأمانة والنزاهة والعدالة والأخذ بمعايير الجودة الشاملة في الأداء، وضرورة الصدق والدقة والإدلاء بالمعلومات أو التصريحات والشفافية التي تتطلبها المنافسة لتحقيق الرفاء الاجتماعي ومنظومة أخلاقية عادلة.

رابعاً: نظام تسيير الجماعات المحلية في الجزائر:

إن الحديث عن عمل ومهام النظام الإداري في المؤسسة الجزائرية هو الشأن بالنسبة لمهام ونشاط الإدارة العامة، فإن الأسلوب الذي تتبعه كل دولة في تنظيمها الإداري يتأثر بظروفها الاجتماعية، والسياسية، والاقتصادية. فإذا كانت الدولة في مرحلة ما من تاريخها تهتم بتكوين سيادة حكم القانون على جميع الأفراد، وتركيز جميع الهيئات الإدارية في يد السلطة الإدارية المركزية على مستوى العاصمة، فإنها تنتقل في مرحلة أخرى من الاستقرار والأمن، والرقي والتوسع أين تتعدد الواجبات الملقاة على عاتقها إلى مرحلة يتميز فيها النظام الإداري بمشاركة الدولة مواطنيها في أداء جزء من هذه الخدمات من خلال إنشاء هيئات إدارية محلية، (الباد ناصر، 1999: ص 58).

❖ وحدات التقسيم الإداري في الجزائر:

• الولاية:

وتعرف الولاية بأنها "هي منطقة إدارية على جزء من إقليم الدولة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال وتقوم بنشاط سياسي واقتصادي واجتماعي وثقافي تحت إشراف ورقابة السلطة المركزية ويتولى إدارتها كل من الوالي ومجلس الولاية والهيئة التنفيذية" (جعفر أنس قاسم، 1988 ص 50)

وتعد الولاية هي امتداد لسلطة الدولة وانتشارها وللتنمية وتقريب الإدارة ومصالح الدولة من المواطنين، وتسهيل الخدمات المقدمة إليهم، إذ تعد الوسيط المباشر بين المواطنين ومصالح الإدارة المحلية الأخرى التي هي الولاية والدائرة والبلدية، وبهذا يعتبر الوالي بمثابة رئيس الجمهورية في ولايته، خاصة بما تتمتع به الولاية من استقلال مالي والشخصية المعنوية واحتوائها لمختلف التخصصات الأخرى كالجانب التربوي والاقتصادي والثقافي، وتعد الولاية كذلك احد تنظيمات الدولة سواء في الإدارة المركزية أو اللامركزية في التنظيم الإداري الجزائري، لكن في مقابل ذلك نجد بأن للولاية وكثير وتعدد المهام والأنشطة داخلها وأصبحنا نلاحظها كدويلة داخل دولة أكبر منها، وهذا ما يعقد من أمور التسيير خاصة إلى تعلق الأمر باتخاذ القرارات، وفي ظل ندرة الموارد المادية (المالية) أصبحت الولاية وتبعها التي تدخل تحت غطائها للجماعات المحلية الأخرى في صراع بين مصالحها وصراع بين الأشخاص، مما يدل بالعديد من التشكيلات الأخرى التي ظهرت على غرار المجلس الولائي والنواب المنتخبون، والذين أصبحوا كمراقبين للعملية بكل شفافية كالكشف على التصرفات المنافية لصالح العام في من جهة، في مقابل وعكس ذلك إن لم تكن هي كذلك شريك سلبي في هذه العملية.

وبالتالي يبقى الدور مشترك لتحقيق الفعالية وبناء وتشكل الصورة الحقيقية للولاية في عملية التنمية وفي صالح العام.

• الدائرة:

"هي قطاع إداري له أهمية محلية التي لا يتمتع بالشخصية القانونية يعين رئيسها بمرسوم حكومي وباقتراح وزير الداخلية، ومن مهامه تطبيق القوانين والتنظيمات ويساعد الوالي في ذلك كما يساعده في تطبيق برنامج حكومته، كما يقوم بمهام إعلام الوالي بوضعية البلديات السياسية والاقتصادية والثقافية وغيرها، كما يسهر على التسيير الجيد للمرافق العامة

التي تحت إدارته والتنسيق بين البلديات مع عدم إحرازه على أية سلطة عليهم " (ناصر قاسمي، 2014: ص326). وفي ظل التغيرات العديدة التي لا بد من مواكبتها حسب التغيرات العليا من طرف الإدارة المركزية في السلطة المركزية والتغيرات في البرامج والنظام الداخلي للدوائر والمراسيم المتعلقة بها قللت من مهام الدائرة لتوكل بعض المهام الأخرى إلي البلديات، وبهذا تعد الدائرة في التنظيم الإداري الجزائري لست سوى جماعة محلية فهي تقسيما إداري هيكلية فحسب، وهي بمثابة جهاز وسيط تابع للولاية التي يمكن أن تقسم إقليميا إلى دوائر والتي تقسم بدورها إلي بلديات ولا توجد فيها هيئة منتخبة.

• البلدية:

تعتبر البلدية الخلية الأساسية في اللامركزية الإقليمية بالجزائر، وتتمتع بالشخصية المعنوية؛ كما تعد مقاطعة إدارية للدولة مكلفة بضمان السير الحسن للمصالح العمومية البلدية. وقد أصبحت البلدية من خلال القوانين تحظى بصلاحيات واسعة جعلت منها قاعدة سياسية، واقتصادية، واجتماعية، أداة فعالة تعمل من أجل التطوير والرقى علي المستوى المحلي (لباد ناصر، 1999: ص172).

ومن هذا المنطلق يمكن القول واعتبار أن البلدية هي القاعدة الأساسية للإدارة المحلية باعتبار أن المواطنين أكثر احتكاك وعلاقة بالبلدية الأقرب إليهم ولشؤونهم، إذ نعتبر البلدية نتيجة زيادة الكثافة السكانية وزيادة انشغالات المواطنين والتوسع العمراني كان الهدف منها علاج تلك المشاكل اليومية وحل انشغالاتهم، وتكون رئاسة البلدية ونوابهم بالانتخاب والذي يقام كل خمس سنوات، وهذا ما فرضه التوجه الديمقراطي ضرورة إشراك المجتمعات المحلية في تسيير شؤونها الخاصة بداية من انتخاب ممثليها وتحديد حاجاتها الأساسية وتحقيقها بالطرق التي تناسبها لأنها الأكثر معرفة بأوضاعها والأكثر حرصا على تحقيقها من الأشخاص المعينين من الجهات المركزية.

خامسا: الضوابط الأخلاقية للعاملين في الإدارة العمومية الجزائرية:

إذا كان الهدف من أخلاقيات الوظيفة سواء في قطاع العام أو الخاص يكمن في دورها الفعلي لتوجيه تصرفات وسلوكيات القائمة بين العامل وصاحب العمل أو المؤسسة التي يعمل فيها، والغاية منها هو تحسين وتقديم المنفعة للمواطنين، وبهذا حظيت مسألة أخلاقيات الوظيفة العمومية باهتمام كبير وذلك لما له دور كبير في تحسين أداء الموظفين لواجباتهم وفق الإطار القانوني والتشريع العام للوظيفة، إذ كذلك ينظم ويؤطر الحقوق والواجبات وفي التشريع الجزائري نجد الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جوان 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

1- الموظف والعلاقة القانونية الأساسية: (أبوبكر منصور، 2007: ص142).

- حسب المادة (04) من القانون المذكور أعلاه يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة، ورسم في رتبة في السلم الإداري.
- والرتبة هي الصفة التي تخول لصاحبها الحق في شغل الوظائف المخصصة لها المادة(05). وكل تعيين في وظيفة لدى المؤسسات، والإدارات العمومية يجب أن يؤدي إلي شغل وظيفة شاغرة بصفة قانونية.

2- حقوق وواجبات الموظف:

يحدد القانون العديد من الحقوق والواجبات نلخص البعض منها في الآتي:

▪ الحقوق:

- لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم، أو جنسهم، أو أصلهم، أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية.

- لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم ثقافي، أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف.
- تقوم الدولة بحماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد، أو إهانة، أو شتم، أو قذف، أو اعتداء من أي طبيعة كانت أثناء ممارسته وظيفته.
- للموظف الحق في راتب شهري مقابل الخدمة.
- يستفيد الموظف من حق الحماية الاجتماعية والتقاعد، كما يستفيد من الخدمات الاجتماعية.
- للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة، والصحة والسلامة، البدنية والمعنوية.
- الحق في تكوين، وتحسين المستوى في الرتبة خلال حياته المهنية.
- للموظف الحق في العطل.

■ الواجبات:

- تنفيذ المهام الموكلة إليه.
- احترام سلطة الدولة، وفرض احترامها حسب القوانين المعمول بها.
- التحلي بالأمانة، وعدم التحيز عند ممارسة المهام.
- تجنب فعل كل ما يتنافى مع طبيعة المهام المكلف بها.
- عدم ممارسة أي نشاط خاص موازي للوظيفة الرسمية، إلا وفق الشروط المحددة في القوانين المعمول بها.
- التصريح عن نشاط الزوج الذي يمارس نشاطا خاصا مريحا.
- الالتزام بالسر المهني.
- حماية الوثائق الإدارية، وضمان سلامتها.
- المحافظة على ممتلكات الإدارة عند ممارسة المهام.

- عدم استعمال ممتلكات الإدارة، وتجهيزاتها لأغراض شخصية.
- عدم اشتراط، أو استلام هدايا مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه.
- التحلي بأدب المعاملة الجيدة في علاقته مع زملائه والمسؤولين.

سادسا: واقع الهوية المهنية في الجزائر:

إن المتتبع للتطور التاريخي لجميع مؤسساتنا الجزائرية على حد سواء العامة والخاصة، يرى بأن المجتمع الجزائري يتمتع بثقافة اجتماعية معقدة ومتعددة الروافد، وقد تدفع وتلعب دور المحفز لتدفع أفرادها إلى تحسين سلوكهم كما قد تمثل حاجزا أمام استيعابهم لقيم تنظيمية قد تكون جديدة عليه وهذا ما شهدته ومازالت تشهده التنظيمات بمختلف أشكالها مجموعة من المشاكل التي قد تعيق أو تأخر من تطورها واستمراريتها، والتي قد ترجع في مجملها إلى تلك الاختلافات بين قيم داخل التنظيم كوجود قيم محلية أصيلة وأخرى مستوردة بقيا العامل الجزائري بين ما هو أصيل محلي لثقافته وهو الأصل في حد ذاته والتي تمسك بها ضمت له تحقيق أهدافه سواء على مستوى الشخصي أو على المستوى التنظيم ككل وبين ما هو دخيل عنه في ظل التغير الحاصل في جميع المستويات وأن فعالية التنظيم تتحقق في تطابق القيم داخله، حيث تناقضها يؤدي إلى مجموعة النتائج أبرزها:

- صعوبة التكيف: حيث يؤدي تناقض القيم إلى خلق نوع من الضغط في العمل وهذا ما تشهده بعض مؤسساتنا.

- "مواجهة هذا التناقض يؤدي إلى ظهور آليات دفاعية تمثل أساسا في الانسحاب الذي

يكون إما ترك العمل نهائيا أو البقاء مع التغييب والتخلف عن العمل والصراع والتخريب".

(بوفلجة غياث، 2003: ص72)

لكن رغم ذلك من تحولات في المجتمع الجزائري سواء الاجتماعي أو الثقافي في نتيجة مجموعة من التغيرات على جميع الأصعدة خاصة على مستوى السياسي والاقتصادي اللذان ارتبطا بالواقع السوسيو ثقافي للمجتمع الجزائري، وعليه فقد كانت كل مرحلة جديدة من مراحل تطور المجتمع الجزائري تحمل معها واقعا سوسيوثقافيا جديدا يعمل على التأثير في سلوك أفرادها وتماشيا وما يتطلبه النظام الاقتصادي أو السياسي الجديد، وهذا ما يبقى عائق في أغلب الأحيان لمؤسساتنا في تشكيل هوية مهنية لكل مؤسسة على حدى، وهذا لا يمكن أن نغفل و نهمل بأن هناك من المؤسسات الناجحة على هذا المستوى في ظل تمسكها بمجموعة من المبادئ الأخلاقية لها في مصاف بعض المؤسسات العالمية وتمسكها بمبادئها ومعاييرها السلوكية، وذلك بإثبات وجودهم من خلالها يهدف تقديم تعريف لهم على شكل هوية وطنية وثقافة لهم، وهو الأمر ذاته الذي يمكننا ملاحظته داخل مؤسسات العمل أين تنعكس هذه التحولات مباشرة على سلوك وأداء العاملين بها وبالتالي الانعكاس على قيمهم وثقافتهم وأساسا على هوياتهم المهنية والتي هي نتاج عن خبراتهم وتجاربهم عبر هذه المؤسسات.

خلاصة الفصل:

لقد تناولنا في هذا الفصل أسس الإدارة العامة الجزائرية وضوابطها وذلك من خلال التطرق في النقطة الأولى إلى الخلفية التاريخية للإدارة الجزائرية قبل الاستقلال فلا يمكن البدء في تحليل ودراسة الإدارة العامة الجزائرية دون الإلمام بماضيها، كما اعتمدنا على أسلوب تاريخي نوعا ما في هاته النقطة، وحددنا الإرث الثقيل التي قابلته الدولة بعد الاستقلال، وقد عرجنا على الجماعات المحلية التي تأثرت بنموذج التسيير الإداري الفرنسي المتميز بالتعقيد والسرية وكثرة الدرجات السلمية وعدم الثقة في المحيط الخارجي والانغلاق عليه، وقد حاولنا التشخيص إلى الخصائص الفكرية والثقافية للمسير وطريقة التسيير لتنظيم الإداري الجزائري، والضوابط الرئيسية الأخلاقية للموظف الجزائري. وعليه من الصعب تصور وتقبل الجماعات المحلية لأي نمط من التسيير دون معرفة أساسها الفكري وخصائصها، والتعمق في ذهنيان المجتمع المحلي وعلى قناعات الاجتماعية وكيفية التعامل معها، وذلك من اجل تحقيق الاستقرار الوظيفي تحت غطاء الصورة السليمة للعامل مما تضمن له الصورة الحقيقية من فعالية تنظيمية ونظام تعاوني في الإدارة وهو ما يؤسس لهوية تنظيمية تسيطر وتوجهها تلك الأخلاقيات السليمة.

الفصل الخامس

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

أولاً: منهج الدراسة

ثانياً: مجالات الدراسة

ثالثاً: عينة الدراسة

رابعاً: الأدوات المستخدمة لجمع البيانات في الدراسة

خامساً: الأساليب الإحصائية للدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد الولوج في الفصول النظرية إلى متغيرات الدراسة، في هذا الفصل سنحاول تحقيق أهداف الدراسة وهذا لا بد من انتهاج مجموعة من الخطوات العملية المنهجية المتكاملة، والتي تشمل الدراسة الاستطلاعية والأدوات البحثية وكذا طرق وأساليب المعالجة الميدانية، وقبل ذلك تكمن أهمية هذا الفصل في كونه يمكن الباحث من تقديم صورة واضحة وبطريقة منظمة عن مختلف الخطوات المنهجية التي اعتمدها الباحث في بحثه، وفي الأخير يخلص الباحث إلى عرض للوسائل الإحصائية المختارة لتحليل البيانات التي جمعها من أفراد العينة.

أولاً: منهج الدراسة:

لابد لكل باحث يرغب في الوصول إلى نتائج علمية من أن يحرص على استخدام المنهج الذي يناسب طبيعة دراسته، ومن أجل الوصول إلى وصف دقيق للظاهرة أو الحادثة التي يدرسها وذلك بغية الإجابة عن الأسئلة التي يطرحها والمشكلات التي يدرسها، من المعروف أن المنهج هو المسلك أو السبيل الموصل إلى الحقيقة، وهو نسق من القواعد الواضحة والإجراءات التي يستند عليها البحث في سبيل الوصول إلى نتائج علمية، ولذلك فقد كان لموضوع الدراسة الموسوم أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في بناء الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية وبحسب الأهداف المتوخات من البحث والمتمثلة في دور ووسائل التي تساعد على بناء وتشكل الهوية التنظيمية من الأمانة والصدق واحترام القوانين والتشريعات وغيرها، قد تم اعتماد المنهج الوصفي الذي يلاءم هذه الدراسة. ويعرف بأنه " يقوم على دراسة وتحليل وتفسير الظاهرة من خلال تحديد خصائصها وأبعادها وتوصيف العلاقات القائمة بينها، بهدف الوصول إلى وصف علمي متكامل لها". (خالد حامد، 2008: ص44).

وخلال تبني المنهج الوصفي في هذه الدراسة، تم إتباع الخطوات التالية:

- الإطلاع على ما كتب من دراسات وآراء ذات علاقة بمواضيع البحث.
- الإطلاع على القوانين والضوابط المتعلقة بالوظيفة العامة للمؤسسة الجزائرية.
- القيام بمقابلات متعددة مع عمال ونواب المجالس الشعبية ورؤساء البلديات.
- الوصول إلى النتائج والاعتبارات التي يمكن تعميمها فيما بعد.

ثانيا: مجالات الدراسة:

1- المجال المكاني محل الدراسة:

داريا وتنظيما تعد ولاية الوادي من الولايات الحديثة النشأة إذ ظهرت بمقتضى التقسيم الإداري لسنة. 1984 وتتكون من 12 دائرة و 30 بلدية بمجموع سكان يبلغ 652210 نسمة يقطنون مساحة إجمالية تقدر 44586 كلم مربع (مديرية التخطيط والتهيئة العمرانية، ديسمبر، 2006) وتتميز الولاية بوجود منطقتين متباينتين جغرافيا: منطقة وادي سوف التي تمثل الجزء الأكبر من مساحة الولاية، ومنطقة وادي ريغ الواقعة بغرب الولاية على محور بسكرة تقرت.

وتقع ولاية الوادي في الجنوب الشرقي للجزائر وبالتحديد في قلب العرق الشرقي. يحدها من الشمال الشرقي ولاية تبسة، ومن الشمال ولاية خنشلة، ومن الشمال الغربي ولاية بسكرة، ومن الغرب ولاية الجلفة، ومن الجنوب ولاية ورقلة، ومن الشرق الجمهورية التونسية.

تتكون من 12 دائرة وتضم 30 بلدية وهي كالاتي:

- دائرة الوادي البلديات: الوادي - كوينين
- دائرة البياضة البلديات: البياضة
- دائرة الرياح البلديات: النخلة - الرياح - العقلة
- دائرة قمار البلديات: قمار - تغزوت - ورماس
- دائرة الرقبية البلديات: الرقبية - الحمراية
- دائرة الدبيلة البلديات: الدبيلة - حساني عبد الكريم
- دائرة المقرن البلديات: المقرن - سيدي عون
- دائرة حاسي خليفة البلديات: حاسي خليفة - الطريفاوي
- دائرة أمية ونسة البلديات: وادي العلندة - أمية ونسة

- دائرة الطالب العربي البلديات: الطالب العربي - بن قشة - دوار الماء
- دائرة جامعة البلديات: المرارة - تندلة - جامعة - سيدي عمران
- دائرة المغير البلديات: أم طيور - المغير - سطيل - سيدي خليل

2- المجال الزمني محل الدراسة:

يقصد بالمجال الزمني للدراسة الوقت الذي استغرقت منذ بدايتها وحتى كتابة تقريره النهائي، وقد استغرقت هذه الدراسة مدة زمنية قوامها 3 سنوات وتم إجرائها على مراحل كما يلي:

- فقد كانت بداية هذه الدراسة من أواخر شهر أكتوبر 2014 حيث تم التفكير في موضوع الدراسة وبلورته على الواقع العلمي والعملية مع الاستشارة لبعض الأساتذة المختصين مع إمكانية تطبيقه الفعلي للدراسة مع عدم الخروج من التخصص في علم الاجتماع الإدارة والعمل.

- ضبط الموضوع وفق المتغيرات ضبطا يناسب احتياجات والتزامات البحث العلمي وذلك وفق تحديد أهداف الدراسة والتراث النظري.

- وفي هذه المرحلة تم البحث والإلمام بالتراث النظري لكل أبعاده سواء تراث نظري أو الأدوات والأساليب العلمية المطبقة.

- أما مرحلة التطبيق الميداني فقد استغرقت الدراسة منذ بداية النزول إلى محل الدراسة أواخر شهر جانفي 2017 وذلك للاطلاع على المعايير الأخلاقية والمؤشرات التي تتناسب موضوع الدراسة وقبل ذلك اخذ الموافقة الإدارية من البلديات محل الدراسة.

- تحديد خطة الدراسة ومنهج الدراسة وفق الأدوات والأساليب المنهجية التي تتناسب مع ميدان الدراسة.

- الشروع في تطبيق أدوات الدراسة حسب الخطة المعتمدة وذلك للحصول على المعلومات والبيانات الضرورية وفق متغيرات الدراسة والتي امتدت ثلاثة أشهر، وقد تم هذا من بداية من شهر ماي 2017 إلى أواخر شهر جويلية من نفس العام.
- وكانت آخر مرحلة من مراحل البحث والتي تعد الحلقة الأهم لختام البحث وهي تفرغ البيانات وتحليلها واختبار والفرضيات والخروج بنتائج هذه الدراسة.

3- المجال البشري للدراسة:

باعتبار أن مجتمع البحث هو مجموعة العناصر التي لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر، والتي يجري عليها البحث والتقصي. (موريس أنجرس، 2004: ص 298).

إن محور الدراسة كما هو معلوم هو دور أخلاقيات العمل الوظيفي في بناء الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية والتي كان محل إجرائها بعض بلديات ولاية الوادي، ونظرا لكثرة عدد البلديات واتساعها وبعد مسافتها فقد أجريت الدراسة على البلديات الحضرية لولاية الوادي فقط.

جدول رقم (02): توزيع المبحوثين على عدد البلديات محل الدراسة

البلديات	التكرار	النسبة المئوية%
الوادي	71	10.27
قمار	57	76.21
كوينين	45	17.17
ورماس	35	36.13
البياضة	30	45.11
الدبيلة	24	16.9
المجموع	262	%100

المصدر: من إعداد الباحث

ثالثاً: عينة الدراسة:

توصف العينة بأنها تلك التي تمتاز بشكل يجعلها ممثلة للمجتمع الأصلي تمثيلاً صحيحاً وعندئذ يستطيع الباحث أن يستخلص من دراسة العينة نتائج تصلح للتعبير عن المجتمع بأكمله (بدوي عبد الرحمان، 1968).

وفي هذه الدراسة عمد الباحث إلى الاعتماد على المعاينة القصدية - الغرضية - في اختيار البلديات الحضرية التي تتوافق وموضوع الدراسة - الأخلاقيات تبرز أكثر في المؤسسات ذات العمل الكثيف في أغلب أيام الأسبوع - كما اتضح من خلال الدراسة الاستطلاعية أن مسؤوليها أظهروا تعاوناً إيجابياً مع أهداف البحث.

- وتم حصر مجتمع الدراسة والمتمثل في 30 بلدية على مستوى ولاية الوادي.

- كما تم اختيار 06 بلديات حضرية أي ما يمثل نسبة 20%.

- وبالتالي تم تحديد حجم العينة بـ: 300 موظفاً يمثلون 05.54% من مجموع العاملين بالبلديات الستة المختارة في الخطوة الثانية، في حين تم اختيار أفراد العينة في كل بلدية، بالطريقة التطوعية - لحساسية الموضوع - هذا ما جعل النسب تختلف باختلاف حجم عدد العاملين في البلديات، بالإضافة إلى اختلاف عدد المتطوعين من بلدية لأخرى. والجدول التالي يوضح عدد مفردات حجم مجتمع الدراسة وعينتها.

جدول رقم (03): كيفية اختيار عينة الدراسة الأساسية

الرقم	البلديات	مجموع العاملين	عدد أفراد العينة	النسبة المئوية
01	الوادي	110	71	64.54%
02	قمار	90	57	63.33%
03	كوينين	85	45	52.94%
04	ورماس	80	35	43.75%
05	البيضاة	100	30	30%
06	الديبيلة	90	24	26.66%
	المجموع	555	300	54.05%

رغم طوعية اختيار مفردات العينة، إلا أنه تبين أن عدد المبحوثين هو 278 من أصل 300 استبياناً تم توزيعه على أفراد العينة المشاركة في البحث، وعند تفحص الإجابات في مرحلة تفريغ البيانات وجد كذلك أن 22 منها ناقصة، ولم تأخذ بجدية حيث تم إلغائها. وبذلك بقي 262 موظفاً يمثلون العينة والتي تمثل نسبة 48.07%.

رابعاً: الأدوات المستخدمة لجمع البيانات في الدراسة:

للبحث العلمي تقنيات عديدة يلجأ إليها الباحث عند قيامه بالبحث مستعيناً بقدراته ومواهبه واستعداده الفطري لها ومدى براعته التي أكتسبها خلال دراسته وتدريبه عليها وهي مهمة للغاية خاصة وأن نجاحه في بحثه يتوقف إلى حد كبير على قدرته على استخدام هذه التقنيات بكفاءة وفقاً لما يستدعيه البحث. كما يعتبر الحصول على البيانات والمعلومات التي سوف تعتمد عليها الدراسة من أهم خطوات البحث، ويرجع ذلك كله إلى أهمية البحث العلمي ومدى دقة النتائج وقدرته في الإسهام في تقدم العلم الاجتماعي، أما عن الطريقة والإجراءات التي قام بها الباحث للحصول على البيانات الضرورية فقد اعتمدت على مسارين

هما: الأول نظري والثاني ميداني، فقد استخدمت في الأسلوب النظري أسلوب المسح المكتبي فقد شملت المصادر الثانوية حيث تم الإطلاع على الكتب والمراجع والمصادر والدراسات السابقة والدوريات والأدبيات التي لها علاقة بموضوع ومتغيرات الدراسة. وفي هذه الدراسة استعان الباحث بمجموعة من الأدوات البحثية لجمع البيانات تتمثل فيما يلي:

1- الملاحظة:

حتى يتمكن الباحث من التوسع في بعض جوانب الموضوع والتدقيق فيها، فقد تم جمع الكثير من المعلومات عن طريق الملاحظة المباشرة، خاصة وأن موضوع أخلاقيات العمل وكذا موضوع الهوية التنظيمية من المواضيع الحساسة التي تتطلب القيام بالعديد من الملاحظات للتمكن من الإطلاع على قيم العمال والتزامهم. وقد عرفها عمار بوحوش "بأنها توجيه الحواس والانتباه إلى ظاهرة معينة أو مجموعة من الظواهر رغبة في الكشف عن صفاتها أو خصائصها بهدف الوصول إلى كسب معرفة جديدة عن تلك الظاهرة أو الظواهر". (عمار بوحوش، 2001: ص81)

وفي هذه الدراسة وخلال الزيارات الاستطلاعية التي تم القيام بها، استعمل هذا النوع من الأداة قصد جمع المعطيات التي بإمكانها أن تساعد على فك رموز ومؤشرات أخلاقيات العمل والتي تساعد في بناء الاستبيان وفي نفس الوقت تسهل على الباحث في وصف وتحليل وفق ما بينته النتائج الكمية ومحاولة وصفها وتحليلها تحليلًا علميًا سوسولوجيًا، ومكنا الملاحظة من التغلب على بعض الصعوبات التي صاحبت جمع البيانات عن طريق استمارة الاستبيان والمقابلات حيث تمكنا من ملاحظة والتحقق من تلك المعلومات ميدانياً. وقد تمت الملاحظة بطريقة منظمة، لأنني قمت بتحضير الموضوع الذي يجب ملاحظته كما قمت بتصنيف البيانات فضلا عن ذلك قمت بتقسيم الظواهر التي أود ملاحظتها والتي أوضحتها سابقا ضمن نموذج الدراسة أو تعليمات ومذكرات المؤسسة.

2- المقابلة:

وهي واحدة من الأدوات المعتمدة في جمع المعلومات وهي من الوسائل التي تعتمد في كثير من الدراسات، ولا تقل هذه الأداة أهمية عن الملاحظة إذ تساعد على جمع المعلومات بصفة محددة وتعطيها طابع الرسمية والجدية، كما أنها تمكن من استنطاق العديد من المعطيات، وتعرف بأنها " تفاعل لفظي يتم بين شخصين في موقف مواجهة يحاول احدهما وهو القائم بالمقابلة أن يستثير بعض المعلومات أو التعبيرات لدى المبحوث والتي تدور حول آرائه ومعتقداته " (فوزي غرايبة، 2002: ص61).

وقد تم استخدامها بشكل غير منظم، إذ خضعت للموقف الذي يتعرض له الباحث، هذا ما جعل دليلها ذهني لدى الباحث، إذ تم استعمالها مع بعض المسؤولين بغرض توضيح موضوع الدراسة هذا من جهة ومن جهة أخرى كان الهدف هو البحث عن الطريقة التي تمكن الباحث من إجراء دراسته الميدانية.

3- الاستبيان:

بالإضافة إلى الملاحظة والمقابلة فقد اعتمد الباحث على الاستبيان، إذ يعتبر الاستبيان أحد أدوات جمع البيانات، وهو وسيلة لجمع البيانات قوامها الاعتماد على مجموعة من الأسئلة تُرسل إما بالبريد أو بالجرائد أو عن طريق جمع من المبحوثين ثم بعد ذلك محاولة أن يقوم الباحث بجمع البيانات من إجابات المبحوثين التي أجابوها في الاستبيان؛ فقد عرف على " أداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق استمارة معينة تحتوي على عدد من الأسئلة مرتبة بأسلوب منطقي مناسب يجري توزيعها على أشخاص معينين لتعبئتها" (ربحي مصطفى، 2000: ص82) مقسم إلى ثلاث محاور، حيث تناول المحور الأول معلومات تعريفية بأفراد العينة من حيث العمر والخبرة والمستوى التعليمي، أما المحور الثاني فتم تقسيمه إلى ثلاث أجزاء بعد الصدق في العمل، بينما الجزء الثاني خصص لبعث الالتزام

بالقوانين، واشتمل الجزء الثالث على بعد الرقابة، في مقابل اشتمل المحور الثالث على جزئين خصص الجزء الأول إلى قياس أبعاد سمات الهوية التنظيمية المنفردة، في حين الجزء الثاني والأخير لسمات المركزية للهوية التنظيمية.

وقد تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين تألفت من عدد من الأساتذة في علم الاجتماع وعلم النفس والإحصاء، إذ تم حذف وتعديل بعض الفقرات حسب مقترحاتهم وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية والجاهزة وقام الباحث بتطبيقه على المبحوثين.

3-1- صدق وثبات أداة الاستبيان:

• صدق الأداة: للتأكد من صدق الأداة قام الباحث بالاعتماد على الصدق الظاهري، إذ عرضت الأداة- الاستبيان- على مجموعة من أساتذة علم الاجتماع بجامعة كل من: الوادي، بسكرة و باتنة، بالإضافة إلى الأستاذين الفاضلين من مصر الشقيقة وهما: أحمد زايد وموسى بدوي، بهدف إبداء آرائهم حول النقاط التالية:

- مدى ملائمة العبارات لموضوع الدراسة.

- مدى ملائمة العبارات مع المحاور المدرجة ضمنها.

- سلامة الصياغة ووضوح العبارات، وتوافقها مع التخصص والموضوعية العلمية.

- مدى موضوعية أبعاد المتغيرات.

وتم الأخذ بجميع الملاحظات والمقترحات التي أبداها المحكمين على الاستبيان، من تغيير صيغ بعض العبارات، وإضافة بعضها بما يخدم الدراسة وكذلك حذف بعضها الآخر.

• ثبات الأداة: يقصد به درجة ثبات إجابات المبحوثين في حالة تكرار توزيع الاستبيانات عليهم مرة أخرى، أو مرات مختلفة، حيث أن هذا التوزيع المتكرر يبحث من خلاله على

استقرار نتائج المقياس وابتعادها عن العشوائية، وأكثر المقاييس شيوعاً في اختبار معامل الثبات هو اختبار كرونباخ ألفا، إذ تم استخدام هذا الاختبار، وبلغت قيمة معامل الثبات فيه درجة عالية من القبول تجاوزت 72%، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم: (04) نتائج كرونباخ ألفا لأبعاد الدراسة.

المتغير المستقل	المتغير التابع	أبعاد المتغيرات	قيمة ألفا كرونباخ
أخلاقيات العمل الوظيفي		الصدق في تأدية المهام	0,815
		الالتزام القانوني في الأداء	0,724
		أليات الرقابة على الأداء	0,857
	الهوية التنظيمية	الهوية المتفردة	0,737
		الهوية المركزية	0,801

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي spss.

خامساً: الأساليب الإحصائية للدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على عدد من الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع أهداف الدراسة، وذلك لاختبار الفرضيات ووصف العلاقة بين المتغير المستقل من جهة والمتغير التابع من جهة أخرى وذلك من خلال:

- استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لمعالجة البيانات وتحليلها واستخراج نتائج الدراسة. وقد تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية الوصفية:
- تم استخدام التكرارات والنسبة المئوية: استخدمت لوصف خصائص أفراد عينة الدراسة وإجاباتهم على عبارات الاستبيان.

- أما الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، وعدد من الأساليب الإحصائية الاستدلالية مثل: تحليل التباين الأحادي، معامل التحديد، المعاملات التمييزية، وذلك لمعرفة فيما إذا كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستويات المتغير المستقل وأبعاد المتغير التابع

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل تم عرض الإجراءات المنهجية المتبعة في هذه الدراسة، قمنا بعرض تفصيل انطلاقاً من التعرف على مجالاتها الثلاث المكاني - الزماني - البشري، ثم المنهج المتبع وأدوات جمع البيانات، ليتم عرض بشكل تفصيلي لعينة الدراسة وكيفية اختيارها، وأساليب معالجة البيانات إحصائياً وهو ما يحلنا أما تحليل البيانات ومناقشة النتائج المحصل عليها في الفصل الموالي.

الفصل السادس

عرض وتفسير البيانات الميدانية

تمهيد

أولاً: خصائص عينة الدراسة

ثانياً: أشكال ممارسات أخلاقيات العمل الإداري ميدانياً

ثالثاً: سمات الهوية التنظيمية ميدانياً

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعدما يكون للباحث زاد نظري مقبول ومتحكم فيه، بالإضافة إلى وضوح الأدوات المنهجية له، تتبين له الكثير من المعطيات عن مجتمع البحث. ويبدأ بجمع البيانات لغرض تفسيرها واستخلاص النتائج منها، ولكي يقدمها بشكل سليم، يتوجب عليه عرضها في صورة بسيطة- جدول أو بيان-، وهذا ما يسمى بعرض البيانات الميدانية، وتختلف طرق العرض وأهميتها باختلاف نوع البيانات ذاتها، وفيما يلي سيتم عرض البيانات وفق محاور الاستبيان، عرضا جدوليا بالأساس وبيانيا مساندا وموضحا الصورة أكثر.

أولاً: خصائص عينة الدراسة:

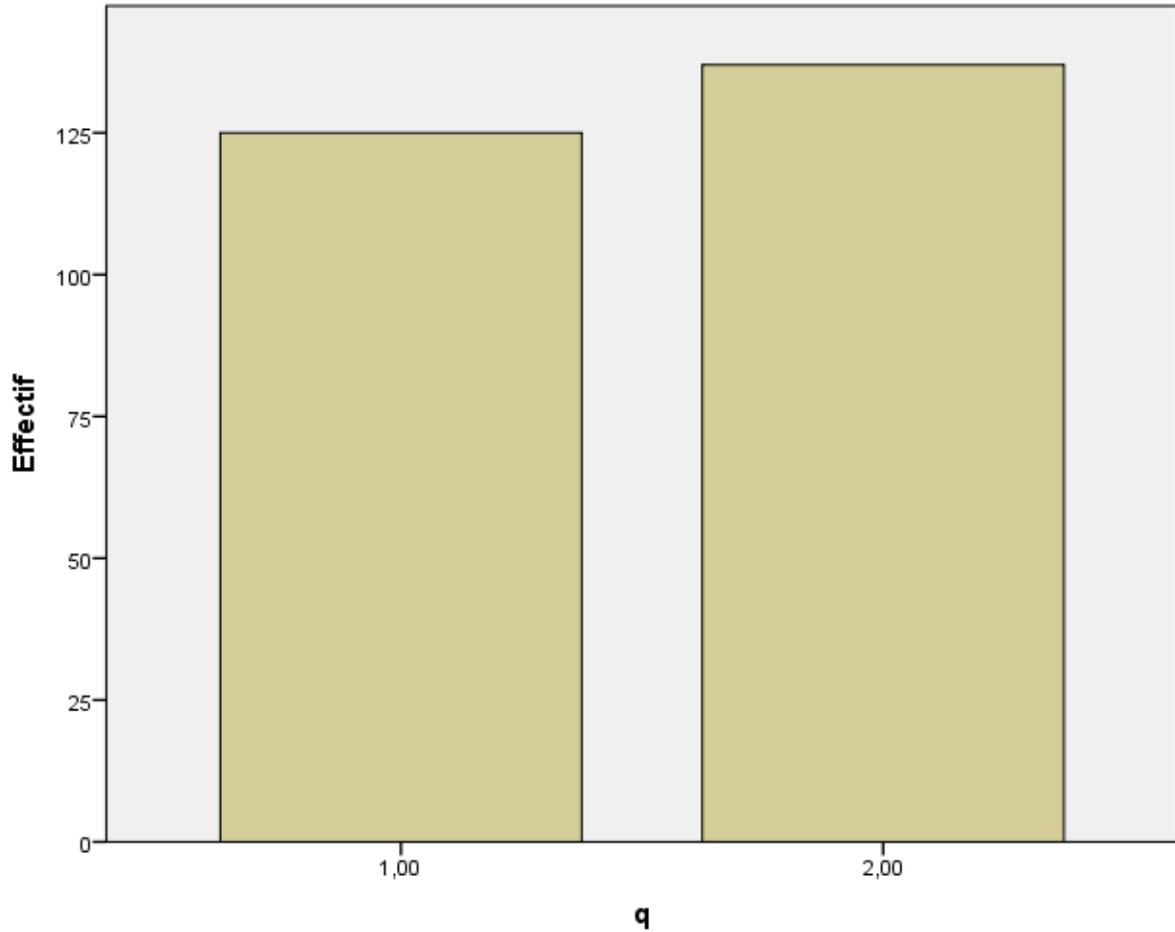
1- الجنس:

جدول رقم: (05) جنس عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
52.30	137	ذكر
74.70	125	أنثى
100.0	262	المجموع

المصدر: نتائج الاستبيان الموزع على عينة الدراسة.

ما يلاحظ من هذا الجدول يتضح أن نسبة 52.3% من أفراد العينة من جنس الذكور بعدد قدر بـ 137 مفردة من مجموع أفراد العينة، بينما كانت نسبة الذكور 47.7% من جنس الإناث، ويدل ذلك على أن نسبة الذكور العاملين بالمؤسسة تقارب عدد الإناث، ويرجع ذلك في اعتقادنا إلى أن الإدارة المحلية والبلدية واحدة منها تعتمد بشكل كبير على جنس الإناث وذلك راجع لطبيعة العمل والذي تستطيع المرأة الولوج إليه، ويتميز كذلك بعدم احتياجه لطاقة وجهد كبير بالنسبة للمرأة، وهو ما يدل على تقارب بين الفئتين، بل وتعكس واقعا معيناً للعمل الإداري داخل البلديات، وهو ما يوضحه تكرارات توزيع أفراد العينة في الشكل أدناه:



شكل رقم: (04) جنس عينة الدراسة

2- السن:

جدول رقم: (06) سن عينة الدراسة

النسب المئوية	التكرارات	فئات السن
33.6	88	25 وأقل من 30
37.8	99	30 وأقل من 35
18.3	48	35 وأقل من 40
8.4	22	40 وأقل 45
1.9	5	45 وأقل 50
100.0	262	المجموع

المصدر: نتائج الاستبيان الموزع على عينة الدراسة.

يتضح أن طول الفئة المعتمد هو خمسة وذلك للوقوف بدقة على كل الأعمار، لأنه كلما كان طول الفئة كبير كلما غابت الكثير من المعطيات، والتي بإمكانها أن تفكك العديد من الأبعاد الأساسية، ولذلك فإن أهم ما يتبين من الجدول هو: أن نسبة الفئة العمرية الغالبة على عينة الدراسة هي فئة (30 وقل من 35) بنسبة مقدرة بـ 37.8 %، الأمر الذي يعكس وبدل على مدى التركيز الذي تتجه الإدارة المحلية للفئة العمرية الراشدة والتي تتميز بالرزانة وحسن التعامل والتكيف مع القوانين وسهل الاندماج مع كل المتغيرات الحديثة سواء متغيرات تنظيمية أو سوسيلوجية، مما تتيح الاندماج وحسن التعامل مع المواطنين باختلاف خصائصهم المختلفة، الأمر الذي يجعل من البلديات تعتمد على هذه الفئات التي تساعدهم على الاستقرار وفعالية الإدارة بشكل عام، كما أن التوجه الحديث للبلديات لتشجيع الإدارة المحلية واضح في خصائص العينة وهو ما أكدته المعطيات على أن الفئة العمرية (25 وأقل من 30) بنسبة قدرت بـ 33.6% وهي نسبة ليست ببعيدة عن الفئة العمرية التي بعدها، وهو ما يساعد على بناء مجموعة من الخصائص والسمات البارزة للبلديات وإعطائها صورة ايجابية على استغلال الطاقات الشابة لتجديد الأداء الإداري والوظيفي للعاملين على مستوى هذه البلديات، وبالتالي فبقية الفئات العمرية المتبقية تدل على أن أعمارهم أكثر من 35 سنة وبحسب المبحوثين ومهامهم فهم رؤساء المصالح طبيعة العمل الموكل لهم نتيجة خبرتهم وعلمهم بطبيعة بعض المهام التي تتطلب أكثر خبرة وهو ما يعكس السن في ذلك، ومن هذا الجدول نستنتج بأن التوجه الحديث ينصب وموجه إلى الطاقات الشبانية التي تعمل إليه وزارة الداخلية في رقمنة الإدارة وهو ما يتطلب طاقة شبانية تحسن التعامل مع هذه الآليات التكنولوجية الحديثة ومنه بناء هوية تنظيمية للبلدية والشكل في الأسفل يوضح ذلك.

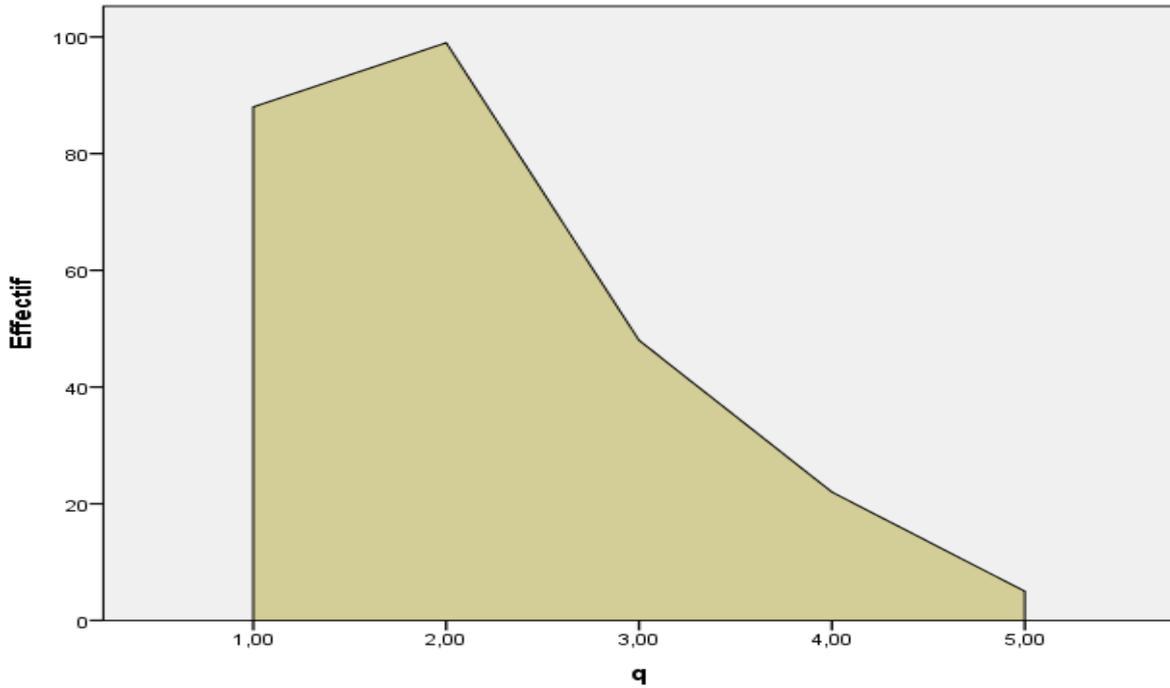
في حين شكل التوزيع بالنسبة لعمر العينة، فيتم بحساب مقاييس النزعة المركزية والمقارنة بينهم.

المتوسط الحسابي: $\bar{X} = 2.0725$.

الوسيط: $Me = 2.0000$

المنوال: $Mod = 2.00$

نلاحظ أن: المقاييس الثلاثة متساوية تقريبا



شكل رقم: (04) يمثل التوزيع بالنسبة لعمر العينة

3- المستوى التعليمي:

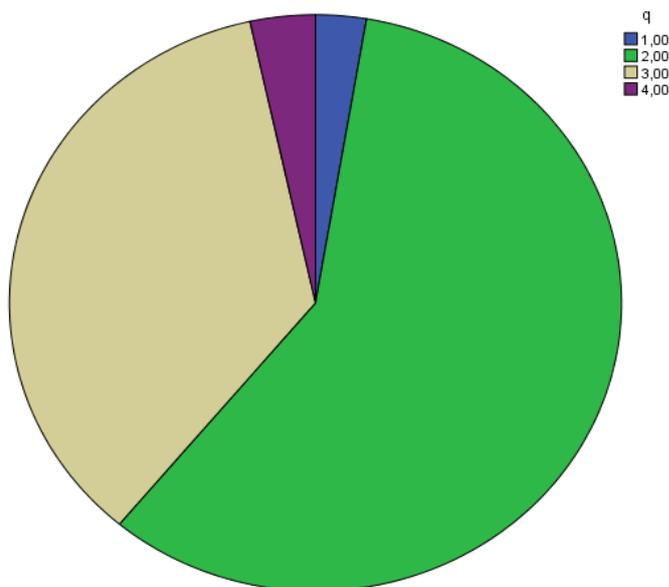
جدول رقم: (07)المستوى التعليمي لعينة الدراسة

النسب المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
2.7	07	متوسط
58.4	153	ثانوي
35.5	93	جامعي
3.4	09	دراسات عليا
100.0	262	المجموع

المصدر: نتائج الاستبيان الموزع على عينة الدراسة.

يستدل من الجدول أعلاه وفقا لمتغير المستوى العلمي، حيث يتبين بأن 153 من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 58.4% من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي ثانوي وهم يمثلون الغالبية العظمى من أفراد عينة الدراسة، في حين كان لخريجي الجامعة نسبة قدرت بـ 35.5% وهو ما يدل على ذلك أن البلدية تعتمد في توظيفها للموظفين على مؤهلاتهم العلمية.

وهذه النتائج منطقية إلى حد كبير من منطلق أن البلدية سابقا يشغلوا المستوى الثانوي وهو المستوى المطلوب في اغلب البلديات خاصة في منصب عون إدارة وعون إدارة رئيسي مما يتحتم على أصحاب شهادات التكوين لللاحق بهذه المناصب عن طريق المقابلة، وهذه الأرقام يؤكدتها الجدول الثاني المتعلق بالسن والذي يشير إلى أن غالب العمال الذين قارب لتقاعد اغلب مستواهم ثانوي، في مقابل ذلك تتطلب بعض المناصب المهمة مستوى دراسات عليا والذين وجدناهم من حملة الماجستير، وبالتالي تستنتج بأن لمستوى التعليمي وتنوعه بين أفراد عينة الدراسة يخدم أهدافا للدراسة الحالية، وذلك للتعرف على آراء أفراد عينة الدراسة باختلاف مؤهلهم العلمي. والشكل التالي يوضح تباين المستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة.



شكل رقم (06): المستوى التعليمي لعينة الدراسة

المصدر: نتائج الاستبيان الموزع على عينة الدراسة.

4- سنوات الخبرة

جدول رقم(08):سنوات الخبرة لعينة الدراسة.

النسب المئوية	التكرارات	سنوات الخبرة
16.0	42	أقل سنتين
50.4	132	2 وأقل من 8
19.8	52	8 وأقل من 14
9.2	24	14 وأقل من 20
3.1	08	20 وأقل من 26
1.5	04	26 وأقل من 32
100.0	262	المجموع

المصدر: نتائج الاستبيان الموزع على عينة الدراسة.

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن مجموع 262 يتوزعون على الأقدمية في العمل حيث تقدر فئة الأقدمية (2 سنوات وأقل من 8) أكبر نسبة قدرت بـ 50.4%، وتليها الفئة (من 8 إلى 14) بنسبة 19.8%، ثم فئة الأقل من سنتين بنسبة 16%، في تفاوت بين الفئات الأخرى وبنسبة ضعيفة الفئة (من 26 إلى 32).

ونستنتج من هذه البيانات أن نسبة الأقدمية منحصرة وبأكثر من نصف المبحوثين على الأقدمية في العمل والتي تمثل 132 مفردة، وهي الفئة التي تمثل فئة الشباب من العاملين مما يجب عليهم المثابرة وبذل أكثر جهد من الإلتباع الصحيح لأخلاقيات العمل وفق الأسس التي اتخذتها المؤسسة وهو ما يساعد على بناء مجموعة من السمات التي تشكل هوية مهنية خاصة بالبلدية، وكذلك نظرا لاستغلال إدارة البلدية في توظيف عنصر الشباب الأمر الذي يجعلهم حديثي العمل بهذه البلديات.

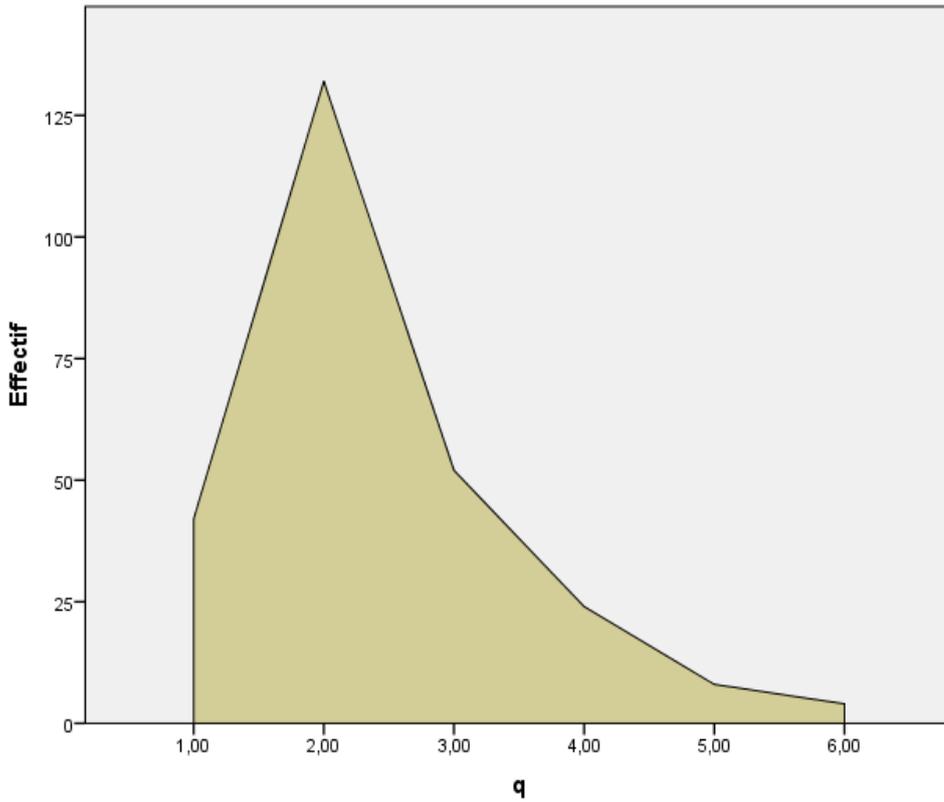
في حين شكل التوزيع بالنسبة لعمر العينة، فيتم بحساب مقاييس النزعة المركزية والمقارنة بينهم.

المتوسط الحسابي: $X=2.3740$.

الوسيط: $Me=2.0000$

المنوال: $Mod=2.00$

نلاحظ أن: المقاييس الثلاثة متساوية تقريبا



شكل رقم (07): شكل التوزيع لخبرة العينة

تحليل وصفي لأخلاقيات العمل والهوية التنظيمية من ميدان الدراسة:

ملاحظة: بما لدينا أربع بدائل مجموعهم يساوي 10 وقسمتهم على 4 تعطي 2.5 وبالتالي من 2.5 سالب أكثر موجب تجاه العبارة ويساوي 2.5 هو متوسط نظري.

ثانيا: أشكال ممارسات أخلاقيات العمل الإداري

1- جدول رقم (09) : أخلاقيات العمل وفق الصدق في تأدية المهام

المقاييس الحسابية		بدائل الإجابة					عبارات البعد الأول في متغير أخلاقيات العمل
الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أحيانا 1	نادرا 2	غالبا 3	دائما 4	
1	,56756	3,7252	3	5	53	201	5- أراعي في انجاز عملي الإلتقان.
3	,70314	3,5420	4	20	68	170	6- أتكتف في عملي عن المعلومات السرية.
7	,96459	2,8740	24	68	87	83	7- أتغافل عن مصلحتي في انجاز العمل.
8	1,12449	2,7863	42	73	46	101	8- أفاضل في تقديم الخدمات للمواطنين.
9	,99679	2,7634	28	84	72	78	9- أراعي في تقديم الخدمات الضغوط التي أتعرض لها.
4	,80985	3,3015	8	34	91	129	10- أحترم الوقت في تقديم الخدمات للمواطنين.
12	,76298	2,0153	60	152	36	14	11- أنجز مهامي حسب مزاجي.
5	,79236	3,2557	10	27	111	114	12- أقوالي في العمل تتطابق مع أفعالي.
6	,91389	2,9924	18	56	98	90	13- أنجز عمل غيري متى سمحت لي الفرصة.

10	,94952	2,4733	38	109	68	47	14- أ تبادل مع زملائي المصالح على حساب العمل.
11	,99858	2,2290	62	123	32	45	15- استغل منصبه في تقديم الخدمات لبعض المواطنين.
2	,75841	3,5725	9	16	53	184	16- أسعى إلى انجاز عملي بكل صدق وإخلاص.

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي spss.

يتضح من الجدول وبناءً على المعطيات المتحصل عليها من الجدول رقم (09) الذي يبين درجة الصدق في تأدية المهام لدى موظف البلدية.

1- العبارة رقم (05) والذي يعبر عن مراعاة الإلتقان في العمل، حيث جاء في الترتيب رقم (01) ذلك أن متوسط استجابات الموظفين يساوي 3.72 بانحراف معياري 0.56 الأمر الذي يؤكد بأن اتجاه العبارة موجب ومرتفع نحو تحقيق خاصية الإلتقان لدى الموظفين، وهذا ليس بغريب على كل العاملين والنظري الايجابية لتحقيق الإلتقان في العمل والنشاط الممارس داخل العمل، وهذا ما تؤكدته كل الدراسات والنظريات على أن العامل بصفته ايجابي تجاه عمله ويحب عمله والإلتقان فيه، مما يسهم بكل تأكيد في بناء هوية تنظيمية لدى عمال البلديات وتحقيق الفعالية والاستمرارية في العمل.

2- العبارة رقم (16) والذي يعبر على سعي الموظفين إلى انجاز عملهم بكل صدق وإخلاص في الترتيب رقم (02) ذلك أن متوسط استجابات الموظفين يساوي 3.57 بانحراف معياري 0.75 ليتبين أن اتجاه العينة نحو هذا البند كان بدرجة مرتفعة، وهو في نظرهم

واعتقادهم بأن العمل والأجر ما لم يكن مخلصا للمؤسسة التي يعملون بها في حد ذاتها لا ينجح ويدوم أولا ويكل تأكيد سيعرقل عمل المؤسسة من جهة ثانية، من إخلاصا للوقت والعمل به وفصله لممتلكات البلدية وممتلكاته ومما لا شك أن مثل هذه السمات التي تساهم في بناء ثقافة مشتركة ترجع على صورة البلدية وللموظف بشكل عام ذات سمة تنظيمية قوية وبارزة مع قريناتها من المؤسسات، كما تعد صفة الصدق من اخلص الصفات والقيم الأخلاقية التي لا بد من كل عامل أن يتحلى بها في السر والعلن، إذ لا يجوز للمرء وهو في عمله أن يكذب لأن عمله وعلاقاته مبنية على الصدق مع الآخرين في إنتاجه وتعامله، واصدق من ذلك أن يصدق المرء مع ربه ويليه مع الناس وصاحب العمل كذلك.

3- العبارة رقم (06) والذي يعبر على كتمان العاملين لمهامهم وسرها، حيث جاء في الترتيب (03)، ذلك أن متوسط استجابات الموظفين يساوي 3.75 بانحراف معياري 0.75 ليتبين بأن اتجاه العينة نحو هذا البند ايجابيا، إذ من الأخلاقيات والبيدهيات أن يحافظ الموظفين على أسرار العمل لأن التفريط بها من قبيل خيانة الأمانة وإفساد لمنظومة العمل والتي تترتب عليها خلل في هيكلها الأساسي وعلى مجموعة من القواعد والأسرار معلقة لكل الأشخاص، وهذا ما أكدته كذلك دراسة **هيا عبد الرحمن العقيلي** حول أخلاقيات العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض والتي توصلت الباحثة بأن من أساسيات أخلاقيات العمل للموظف هي حفاظه على الأمانة، وبالرغم من خصوصيات البلدية التي لا تمتاز بمعلومات ومهام سرية كبعض المؤسسات الأخرى إلا أن موظفيها يشعرون يأخذ هذه السمة بعين الاعتبار، وبالتالي بكل تأكيد تعد هذه القيمة من أساسيات نجاح وبناء هوية تنظيمية قوية.

4- العبارة رقم (10) والذي يعبر على مدى احترام الموظفين للوقت في تقديم الخدمات للمواطنين، حيث جاء في الترتيب (04) ذلك أن متوسط استجابات الموظفين يساوي 3.30 بانحراف معياري 0.80 ليتبين كذلك بأن اتجاه العينة مرتفع نحو هذه العبارة، ومن خلال

التحليل الكيفي لهذا البند نستنتج بأن الموظفين لا يعطي أي اعتبار لتفرقة والتمييز بين عملهم وعمل الزبائن أو المواطنين غايتهم العمل على اعمل وجه وفق احترامهم لوقت الموكل لهم في الطلب، وهذا ما أكدته نظرية العدالة **justicetherory** والذي كانت منطلقاتها تحقيق العدالة وهذه السمة تكون إلا باحترام الوقت في تقديم الخدمات وعلى اختلاف انتماءاتهم، وهذا ما من شأنه أن يعزز من مقومات البناء وتشكله في تكامل الت المختلفة لتنظيم وبالتالي ضمان مؤسسة فاعلة في المجتمع كالبلدية وتعطي صورة ايجابية عنها بين جميع المؤسسات الأخرى.

5- العبارة رقم (12) والذي يعبر على مدى تطابق الأقوال مع الأفعال في العمل، حيث جاء في الترتيب (05) ذلك أن متوسط استجابات الموظفين يساوي 3.25 بانحراف معياري 0.79 ليتبين كذلك بأن اتجاه العينة مرتفع نحو هذا البند، لنستدل من هذا بأن اغلب الموظفين يحاولوا تطبيق ما يتحدثون عنه تحت شعاراتهم من أقوال لتجسيدها على أرض الواقع ألا وهو ميدان العمل، وهم في اعتقادهم بأن من مبادئهم ودينهم الحنيف لا يقبل وإنما يحث على العمل بكل صدق ولا تباهي ومعارضة الأفعال مع الأقوال، وهو ما يرسخه ويؤكد العبارة رقم (57) على تجسيد القيم الأخلاقية.

6- العبارة رقم (13) والذي يعبر على مدى انجاز الموظف لعمل غيره متى أتحت له الفرصة، حيث جاء في الترتيب (06) ذلك أن متوسط استجابات الموظفين يساوي 2.99 بانحراف معياري 0.91 ليتبين كذلك بأن اتجاه العينة مرتفع نحو هذه العبارة، ومنه يتضح بأن الموظفين يساعدن بعضهم في العمل، وهذا ما يعكس تمتع غالبية الموظفين بأخلاقيات العمل الراقية والمهنية في التعامل مع الزملاء، وهو ما تنمي روح الجماعة بينهم والتعاون في تقديم المساعدات من منطلق الود والاحترام وإظهار عدم التأفف من ذلك، لنجد بذلك أنفسنا داخل المؤسسة كوحدة متكاملة مبنية على ت لكل عامل وظيفة معينة يؤديها، وفي مقابل يجد يد العون لوحدة العمل ككل.

7- العبارة رقم (07) والذي يعبر على مدى تغافل العامل على مصلحته أثناء العمل، حيث جاء في الترتيب (07) ذلك أن متوسط استجابات الموظفين يساوي 2.87 بانحراف معياري 0.96 ليتبين كذلك بأن اتجاه العينة مرتفع نحو هذا البند، ومنه نستنتج بأن الموظفين دائماً ما ينسون مصالحهم ويلغون هذا الاعتبار لكي تتحقق الفعالية التنظيمية وتتجسد مبادئهم الأخلاقية على أكمل وجه، وهذا ما نجده غائب في مؤسساتنا الجزائرية بمختلف مجالاتها، وتأخذ الطابع أو السمة الأنانية في العمل، مما يعيق بكل تأكيد على صورة المؤسسة وتصبح صبغتها سلبية بين الزبون، غير أن استجابات موظفي البلديات اغلبهم يحافظ على هذه القيمة الأخلاقية والتي تتميز بها البلديات، وبالتالي تصبح لديها هوية تنظيمية ناجحة تمتاز بها.

8- العبارة رقم (08) والذي يعبر على تفاضل العاملين في تقديم الخدمة بين المواطنين، حيث جاء في الترتيب (08) ذلك أن متوسط استجابات الموظفين يساوي 2.78 بانحراف معياري 1.12 ليتبين كذلك بأن اتجاه العينة مرتفع نحو هذا البند، مما يدل بأن لعمال البلدية سمة سلبية بكل تأكيد ستؤثر على سير العمل وأعطى صورة سيئة عنهم، وبالتالي فهذه السمة ليست من القيم الأخلاقية المتعارف عليها في العمل، وإذا رجعنا إلى الأدبيات التنظيمية لوجدنا جل المشاكل والفساد والمظاهر الأخلاقية التي حدثت في كثير من المؤسسات العالمية وإفلاسها هي من هذه الصفات والتي تنجر عليها تصرفات أخرى داخل العمل، ومنه بهذا الشكل لا يمكن لنا أن نتحدث عن أي هوية ما لم يكون هناك عدل بين المواطنين، وهو ما تطرقت وناادت به نظرية العدالة سواء بين العاملين مع بعضهم أو بين العاملين والمواطنين من جهة أخرى.

9- العبارة رقم (09) والذي يعبر على مراعاة الضغوط التي تواجه العامل أثناء عمله، حيث جاء في الترتيب (09) ذلك أن متوسط استجابات الموظفين يساوي 2.76 بانحراف معياري 0.99، ليتبين كذلك بأن اتجاه العينة مرتفع نحو هذا البند، فقد يواجه العامل داخل المنظمة

العديد من أنواع الضغوط أثناء قيامه بعمله، وإذا استمرت وزادت عن القدر المعقول تركت أثرا سلبيا على الفرد في حد ذاته وعلى المنظمة، وهذا يعيق الطرفين لبلوغ أهدافها المرجوة، لكن بتلك المقومات الأخلاقية لا يمكن أن تكون حاجزا يعيق العملية التنظيمية ككل، وإنما قد تصبح تلك الضغوط ايجابية وكعامل لتحسين أداء الفرد في التعاون وتضافر الجهود وزيارة الرغبة والدافعية نحو العمل، مما لا يكون سبب سلبيا على البلديات.

10- العبارة رقم (14) والذي يعبر على تبادل الموظفين المصالح على حساب العمل، حيث جاء في الترتيب (10) ذلك أن متوسط استجابات الموظفين يساوي 2.47 بانحراف معياري 0.94 ليتبين كذلك بأن اتجاه العينة منخفض وسالب نحو هذا البند، لدل على أن الموظفين في اغلبهم لا يتبادلون المصالح على حساب العمل نظر منهم على أن هذا السلوك يتنافى وقيمهم الأخلاقية، وهذا يعكس على عدم الثقة بين الموظفين أو عدم وجود معلومات مؤكدة لديهم أن هناك علاقات أو تبادل مصالح أو منافع بين الموظفين في مصالحهم المختلفة، أو أن هذا الأمر قد يكون في حيز الكتمان أو الأسرار، ومنه نفهم بأنهم قد ترسخت لديهم هذا التصرف والذي يساهم في بناء الهوية التنظيمية لدى مؤسساتهم المتمثلة في البلدية وبالتالي فالموظفين غالبا مثل كذا أسئلة لا يفصحون عن أفعالهم وتصرفاتهم داخل عملهم.

11- العبارة رقم (15) والذي يعبر مدى تقديم الخدمات لبعض المواطنين واستغلال عملهم في ذلك، حيث جاء في الترتيب (11) ذلك أن متوسط استجابات الموظفين يساوي 2.22 بانحراف معياري 0.99 ليتبين كذلك بأن اتجاه العينة منخفض سالب نحو هذا البند، لنستنتج بأن للموظفين قيم أخلاقية ايجابية وقوية ترسخت لديهم بأن العمل لا يمكن أن يكون وسيلة وأداة لاستغلاله للغير، وبالتالي فالعدالة راسخة لديهم باختلاف مكانتهم، غير أن بعض الموظفين يستغلون مناصبهم لتقديم الخدمات لغيرهم لكن جاهم تقديم تسهيلات وتقليل المسافات للمواطنين في انجاز عملهم، وبالتالي فذا البند هو كذلك يساهم في تشكل الهوية التنظيمية لدى العاملين.

12- العبارة رقم (11) والذي يعبر على العمل وفق المزاج للموظفين، حيث جاء في الترتيب (12) والأخير ذلك أن متوسط استجابات الموظفين يساوي 2.01 بانحراف معياري 0.76 ليتبين كذلك بأن اتجاه العينة مرتفع نحو هذا البند، ذلك أن الموظفين لا يعطون أي اعتبار للمشكلات أو الضغوطات التي تواجههم داخل العمل أو خارجها، وبالتالي كل هذه العوامل ما من شأنها أن تعزز أخلاقيات العمل بالشكل الصحيح لديهم وبالتالي على مردودية العمل بشكل عام، وهذا أن دل إنما يدل على التكوين الجيد والتوظيف العقلاني السليم ولطبيعة الثقافة المكتسبة من طرف العاملين والإدارة في تقبل وعدم زج المشاكل أو العراقيل التي تواجه العامل أثناء عمله.

نستخلص من الجدول السابق أن آراء عينة الدراسة حول التزام الموظفين بأخلاقيات العمل وفق بعد الصدق هي بدرجة (دائماً) مرتفعة وقوية على أداة الدراسة، ومن أهم معايير الصدق في تأدية المهام كانت على الترتيب التالي:

- مراعاة انجاز العمل بإتقان.
 - مراعاة انجاز العمل بكل صدق وإخلاص.
 - التكتّم عن المعلومات السرية للعمل.
 - احترام الوقت في تقديم الخدمات للمواطنين.
 - مطابقة الأقوال مع الأفعال أثناء العمل.
- وعليه فمعيار الصدق في تأدية المهام بكل تأكيد سيعزز من أخلاقيات العمل الوظيفي مما يسهم بشكل كبير على بناء الهوية التنظيمية وهذا ما أكدته أرقام الجدول أعلاه.

1-2- جدول رقم (10) أخلاقيات العمل وفق الالتزام القانوني

المقاييس الحسابية			بدائل الإجابة				عبارات البعد الثاني في متغير أخلاقيات العمل
الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبدا 1	نادرا 2	غالبا 3	دائما 4	
3	,54426	3,5267	1	3	115	143	17-أحضر إلى العمل في الموعد المحدد.
5	,64040	3,4580	4	9	112	137	18- أحافظ على أوقات الدوام الرسمي حتى وإن لم يكن لدي عمل.
7	,74733	3,3282	8	20	112	122	19- التزاماتي في العمل أولى من التزاماتي الخاصة.
6	,76640	3,4084	7	24	86	145	20-ألتزم بالامتثال للقانون لأنني مجبر على ذلك.
12	,85588	1,5344	17 0	59	18	15	21- الإغراءات تلزمني بالتحايل على القانون.
11	,95557	1,8664	11 6	88	35	23	22-استعين بالوساطة في تسيير عملي.
2	,67421	3,5573	6	9	80	167	23-استحضر مبادئ أخلاقيات المهنة في عملي.

1	,62097	3,5573	2	12	86	162	24-احترامي لرؤسائي هو التزام بالقانون.
10	1,12223	2,6832	56	51	75	80	25-ألتزم بالتعليمات متى توافقت مع مصالحني.
9	,96492	2,8931	27	56	97	82	26-أقبل الاستفسارات المقدمة لي دون تعليق.
8	,80317	3,2443	9	33	105	115	27- ألتزم بالعمل الإضافي متى اسند إلي.
4	,68762	3,4809	6	11	96	149	28-أنجز مهامي وفق أوامر المسؤول.

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي spss.

بناءً على المعطيات المتحصل عليها من الجدول رقم (10) الذي يبين درجة التزام الموظفين بالقوانين داخل العمل نخرج بالتحليلات التالية:

01- احتلت الفقرة رقم: 24 المرتبة الأولى الدالة على احترام الرؤساء هو بمثابة احترام للقوانين بمتوسط حسابي بلغ: 3.55 بانحراف معياري بلغ 0.62، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون وبدرجة دائماً على إجاباتهم، ليتمثل لنا من خلال هذا الجدول بأن موظفي البلدية يمتازون بالثقة المتبادلة مع رؤوسيهم وهذه هي سمات الأخلاقية الايجابية التي يجب أن يمتاز بها كل العاملين داخل عملهم، والتي بكل تأكيد ستؤتي ثمار على المنظمة ككل في تحقيق الفاعلية التنظيمية، ومن ثم تشكل مجموعة الت التنظيمية للفعل التنظيمي داخل البلدية لتعطي صورة تنظيمية قوية لها، وتصبح هوية مركزية يمتاز بها جل العاملين ويتفق عليها.

02- احتلت الفقرة رقم: 23 المرتبة الثانية الدالة على استحضار المبادئ الأخلاقية إثناء العمل بمتوسط حسابي بلغ: 3.55 بانحراف معياري بلغ 0.67، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون وبدرجة دائماً على إجاباتهم، ليمثل لنا هذا البند إشارة واضحة وذات دلالة إحصائية على أن الموظفين اغلبهم تتحقق فيهم سمة استحضار أخلاقيات العمل الوظيفي، وهذا ما سيحسن من نوعية وخصائص العاملين وتعطي لهم الدور الايجابي داخل عملهم، وتساعد على بناء الهوية التنظيمية وفي نفس الوقت التنبؤ بها والتحكم فيها، وهذا ما تخفيها الدراسات الكمية في حين التحليل السوسولوجي يكمن هنا في تحليلها واكتشاف تلك الفوارق بين العاملين التي تساعد في بناء عامل يمتاز بقيم أخلاقية ايجابية.

03- احتلت الفقرة رقم: 17 المرتبة الثالثة الدالة على مدى حضور العاملين في الوقت المحدد بمتوسط حسابي بلغ: 3.52 بانحراف معياري بلغ 0.54، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون وبدرجة دائماً على إجاباتهم، من هذا العبارة والمؤشرات الإحصائية يتبين بأن عمال البلدية في غالبيتهم لا يتغيبون ولا يتأخرون عن أوقات العمل في الوقت المحدد والقانوني، غير أن ذلك لا يمنع من عدم الحضور في الوقت، وهذا ما لمسناه من خلال الملاحظة التي أطلعنا على سلوكيات الموظفين، الذي يلاحظ عدم احترام الوقت المحدد للعمل، وهو ما يؤكد رؤساء البلديات ورؤساء المصالح على ذلك بتطبيق الإجراءات القانونية اللازمة، وهذا التأخر يعاقب حسب شخصية كل مسؤول مصلحة، فمنهم من يخصم مباشرة من أجره ومنهم من يكتفي بالإنذار الشفوي والبعض يغض الطرف، وآخرون يلجأ إلى الاستفسار الكتابي أو الغضب وذلك لاتخاذ الإجراء المناسب. وهذا ما لاحظنا فعلاً أثناء إجراء الزيارات الاستطلاعية للمؤسسة وما تأكده لنا كذلك أثناء إجراء المقابلات، حيث صرح لنا احد أفراد العينة بأن حرص العمال في الحضور في الوقت المحدد لأن طبيعة العمل داخل البلدية تحتاج الحضور في الوقت المحدد وذلك لحضور المواطنين لتسريع عملهم، غير أن بعض الموظفين لا يحضرون في الوقت المحدد.

04- احتلت الفقرة رقم: 28 المرتبة الرابعة الدالة على تطبيق الموظف لأوامر المسؤول بمتوسط حسابي بلغ: 3.48 بانحراف معياري بلغ 0.68، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون وبدرجة دائماً على إجاباتهم، وهذا يعكس الالتزام الكبير من قبل الموظفين بالتعليمات التي تصلهم من قبل المسؤول والصادرة من الإدارة بشكل مستمر، حيث أن التوجيهات الصادرة من الإدارة هي في شكلها العام توضيح وتفسير للتعليمات والقرارات الصادرة من قبل لمن التبس عليه الأمر في تفسيرها، وهو ما يؤكد الفكر الراسخ لدى الموظفين بالعمل وفق هذا المؤشر في الالتزام بتلك التعليمات، وإما خوفاً من الإجراءات القانونية التي تكون ضدهم حتى وإن كان انشغالهم صحيحة.

05- احتلت الفقرة رقم: 18 المرتبة الخامسة الدالة على احترام أوقات العمل الرسمي حتى وإن لم يكن لدي عمل بمتوسط حسابي بلغ: 3.45 بانحراف معياري بلغ 0.68، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون وبدرجة دائماً على إجاباتهم، ذلك بأن إيمان منهم بأن أوقات الدوام الرسمي هي من أساسيات الأجر في نظرهم وهي مؤشر يدل على أن الإدارة المحلية والبلدية واحدة منها تمتاز بهوية تنظيمية قوية نظراً لأفراد عينة الدراسة على حد تعبيرهم، لكن يبقى هذا المؤشر قابل لتغير بحسب الظروف المتمثلة في تغير المسؤول من منطلق العديد من الاعتبارات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية (الأجر) وهذا ما تشهده بلدياتنا وخصوصياتها المؤثرة بتلك الاعتبارات.

06- احتلت الفقرة رقم: 20 المرتبة السادسة الدالة على الالتزام بالقوانين لأنك مجبر على ذلك بمتوسط حسابي بلغ: 3.40 بانحراف معياري بلغ 0.76، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون وبدرجة دائماً على إجاباتهم، هذا المؤشر ينبأ بالخطر القائم بين العلاقة القائمة بين العاملين والإدارة من منطلق بأن للموظفين تطبيق فعلي للقوانين، ولا ينافون تلك القوانين والتعليمات وبالتالي نستنتج أن الموظفين من معايير تكوينهم وإيماننا منهم بأنه لا بد من العمل بالنهج القانوني حتى وإن كان خوفاً من الرئيس في كلا الحالات هو

الامتثال للقانون وهذه معايير الواجب أن يتسم بها العامل تجاه صاحب العامل في احترامه ومن احترامه تطبيق القوانين وعدم منافاته له.

07- احتلت الفقرة رقم: 19 المرتبة السابعة الدالة على مدى التزام العامل لعمله قبل مصلحته الشخصية بمتوسط حسابي بلغ: 3.32 بانحراف معياري بلغ 0.74، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون وبدرجة دائما على إجاباتهم، وهذا من شأنه أن تساهم في تحسين البلدية وتطور في خدماتها، حيث يرى العامل بأن البلدية أصبحت جزء من حياته بفصل ممتلكاته الشخصية عن ممتلكات العمل وهو ما يساعد على تحقيق الشفافية في العمل، وكذلك في استحضار الضمير المهني الذي يؤنبه على ذلك بترك عمله جانبا ليضح وقت عمله أولى اهتماماته الأساسية، مما يخدم في الأخير ويشكل توافق أخلاقي بين الموظفين داخل عملهم ومؤسستهم بالنظر لنتيجة التي ستتحقق ببناء سماء لتلك الهوية. وهذا ما يعكس حرص العمال على الالتزام بمحتوى اللوائح القانونية والتنظيمية، واحترامها هذا ما أكدته أيضا بعض المقابلات التي أجريناها على بعض المبحوثين خاصة رؤساء المصالح . بحيث يعتبر معظمهم أن الالتزام بالقانون أولى من الالتزامات الشخصية وهو شرط ضروري لسير العمل داخل المؤسسة بطريقة جيدة ومنظمة .

08- احتلت الفقرة رقم: 27 المرتبة الثامنة الدالة على التزام العامل بالعمل الإضافي متى اسند إليه بمتوسط حسابي بلغ: 3.24 بانحراف معياري بلغ 0.80، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون وبدرجة دائما على إجاباتهم، ويعكس هذا أن الموظفين يتحملن على أنفسهم جهد إضافي نحو عملهم، وذلك لكي يكمل العاملين بعضهم بعض عند الاقتضاء والضرورة في العمل، ولكي لا يكون هناك أي نقص أو خلل وظيفي بين العاملين والمصالح وهذا ما أكدته ونادت به النظرية البنائية الوظيفية في مبادئها نحو تحقيق التكامل الوظيفي ، وهذا الجهد الإضافي أما يكون بمقابل أو بدون ذلك ويأتي عن طيب خاطر ومحبة في العمل دون إجبار من أحد.

09- احتلت الفقرة رقم: 26 المرتبة التاسعة الدالة على مدى تقبل الاستفسارات دون تعليق بمتوسط حسابي بلغ: 2.89 بانحراف معياري بلغ 0.96، أي أن اتجاهات مفردات العينة كانت متوسطة ووافقون بدرجة غالباً على إجاباتهم، وهذا ما أكدته البيانات الإحصائية على أن للموظفين خاصية تقبل قرارات وتعليمات التي توجه لهم، والتي بكل تأكيد أن سبب هذه الاستفسارات هي نقص وخلل من طرف الموظف في حد ذاته من جهة، وعلى وجد عدالة بين الموظفين من جهة أخرى، وهذا ما يجعل العاملين يتقبل الاستفسارات بدون تعليق إيماناً منهم على تطبيق القانون على كامل الموظفين وبالتالي شعورهم بالمساواة.

10- احتلت الفقرة رقم: 25 المرتبة العاشرة الدالة على مدى التزام التعليمات متى توافقت مع مصالحه بمتوسط حسابي بلغ: 2.68 بانحراف معياري بلغ 1.12، أي أن اتجاهات مفردات العينة كانت متوسطة وهو ما عبرت عنه استجابات المبحوثين على هذا البند في إجاباتهم، وهذا ما يؤكد بالتعارض الحاصل بالأخلاقيات والمبادئ أو فيها مخالفة شرعية، ومنه نستنتج من هذه العبارة تعارض ما تمت الإجابة والتصريح به في العبارة (23. 24) والذان كانا في المرتبة الأولى والثانية على التوالي في الجدول، مما يحيلنا إلى كيف للموظف يلزم بالتعليمات وهي في حد ذاته احترام لمروءسيه وفي مقابل يطبق التعليمات وفق مصالحه الخاصة.

11- احتلت الفقرة رقم: 22 المرتبة الحادية عشر الدالة على مدى الاستعانة بالوساطة أثناء تسيير العمل بمتوسط حسابي بلغ: 1.86 بانحراف معياري بلغ 0.96، أي أن اتجاهات مفردات العينة كانت منخفضة وهو ما عبرت عنه استجابات المبحوثين على هذا البند في إجاباتهم، مما يوحي بأن الموظفين أغلبهم لا يستخدمون الوساطة في عملهم وهو ما يزيد من فعاليتهم وتشكل هوية تنظيمية منفردة، ومما يعكس كذلك رؤية الموظفين بأن مهامهم ودورهم تأدية واجبه كل أكمل وجه معايير قانونية ومبادئ أخلاقية، ولا يستعينوا بالوساطة وبحسب استطلاعاتنا ومعايشنا لعمل نجد حتى وأن استخدم يستخدموها فيما يفيد

مصلحة العمل وليس الإخلال بهيكل العمل وتعطيل مساره الطبيعي. يتحمل الأفراد الحرمان والصعوبات إذا تعرضوا جميعاً لنفس الظروف (كما تبين بين ذلك من تجارب الهاوثورن)، أما إذا حظي بعضهم بامتيازات خاصة أو كانت محسوبة فإن الآخرين تنخفض معنوياتهم، أي أن الحرمان أو الصعوبات أو وجود مزايا وامتيازات ليست ف ذاتها من العوامل المؤثرة على خفض أو ارتفاع معنويات الجماعة، إكن طريقة توزيعها بين أراء الجماعة هي العامل المهم الذي يؤثر على الروح المعنوية.

12- احتلت الفقرة رقم: 21 المرتبة الثانية عشر الدالة على أن الإغراءات تلزمني على التحايل على القانون بمتوسط حسابي بلغ: 1. 53 بانحراف معياري بلغ 0.81، أي أن اتجاهات مفردات العينة كانت سلبياً منخفض وهو ما عبرت عنه استجابات المبحوثين على هذا البند في إجاباتهم، لفهم بأن بالرغم من عدم تأثر الموظفين بالإغراءات إلا أن القليلين والمجيبين بدائماً ونادراً يوحى بالشك على أن بعض الموظفين يستخدمون الإغراءات لتحايل على القانون وهو ما ينجر عليه خلل وظيفي بكل تأكيد على العمل ككل، لكن هذا لا يمنع من القول على نظرة الموظفين في هذه البلديات نحو هذا البند يرونه مخالف لقيمهم الأخلاقية وهو ما عبرت عليه إحصائياً البيانات أعلاه، وبالتالي هي إحدى المقومات الأخلاقية الإيجابية والسند الركيز لأخلاقيات العمل في تشكل الهوية التنظيمية لدى الموظفين بشكل عام.

نستخلص من الجدول السابق أن آراء عينة الدراسة حول التزام الموظفين بأخلاقيات العمل وفق بعد الالتزام القانوني هو بدرجة (دائماً) مرتفعة وقوية على أداة الدراسة، ومن أهم معايير الالتزام القانوني في تأدية المهام كانت على الترتيب التالي:

- احترامي لرؤساء هو في الأساس هو التزام بالقانون
- استحضار للمبادئ الأخلاقيات المهنة في العمل.
- الحضور إلى العمل في الموعد المحدد.

- المحافظ على أوقات الدوام الرسمي حتى وإن لم يكن لدي عمل.
- أنجاز مهامي وفق أوامر المسؤول.

مما تم تحليله من الجدول السابق نستنتج بأن الفرضية الثانية والقائلة بأن أخلاقيات العمل تتشكل وفق ممارسات موضوعية والالتزام القانوني هي إحدى تلك الأشكال فقد تحققت، وهذا ما تبينه البيانات الإحصائية، ومن هذا المؤشر يساهم في بناء الهوية التنظيمية.

1-3- جدول رقم (11) أخلاقيات العمل وفق آليات الرقابة الذاتية:

المقاييس الحسابية		بدائل الإجابة				عبارات البعد الثالث في متغير أخلاقيات العمل	
الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبدا	نادرا	غالبا		دائما
1	,62233	3,6565	4	9	60	189	29-أنجز عملي بما لا يتعارض والمبادئ الأخلاقية.
7	,98884	3,1832	31	15	91	125	30-استحضر الضمير المهني فقط في أدائي للعمل.
5	,91992	3,2481	18	32	79	133	31- أتعامل مع المواطنين بنفس الطريقة حال وجود الرقابة.
6	,94848	3,2328	21	31	76	134	32-أراعي غياب المسؤول في انجاز مهامي.
11	1,14552	2,1450	10 2	73	34	53	33- استحضر مصلحتي في تقديم الخدمات لمواطن ما.
12	,99147	1,8206	13 1	72	34	25	34- أخرج قبل الموعد المحدد في حال غياب المسؤول.

9	1,06769	2,2863	76	81	59	46	35-أقلق من وجود رقابة دائمة في العمل.
10	1,15567	2,1565	10 5	63	42	42	36- أدائي في العمل يكون أفضل حال وجود الرقابة.
4	,88633	3,4580	15	25	47	175	37- احترامي لمهامي يجبرني على تأديتها دون الحاجة لرقيب.
3	,76685	3,5076	9	17	68	168	38- عملي هو تطبيق لمبدئي قبل مصلحتي.
8	1,17569	2,3397	91	51	60	60	39- رقابة مسؤولي لعملي هو مضيعة لوقته.
2	,61362	3,6412	1	16	59	186	40- أحاسب نفسي في العمل قبل غيري.

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي spss.

على المعطيات المتحصل عليها من الجدول رقم (11) الذي يبين درجة امتثال

لآليات الموظفين وفق الرقابة الذاتية نخرج بالتحليلات التالية:

1- احتلت الفقرة رقم: 01 المرتبة الأولى المتمثل في انجاز العمل وفق ما لا يتعارض والمبادئ الأخلاقية بمتوسط حسابي بلغ: 3.65 بانحراف معياري بلغ 0.62، أي أن اتجاهات مفردات العينة كانت مرتفعة وهو ما عبرت عنه استجابات المبحوثين على هذا البند في إجاباتهم، وهذا ما يؤكد طبيعة المبحوثين الذين يعملون وينفذون مهامهم دون تعارضها للمبادئ الأخلاقية التي يعمل ومعمول بها داخل عملهم، وهذه الإحصائيات تؤكد العبارة رقم (23) من الجدول السابق لبعد الامتثال للقوانين والالتزام بها مما يؤكد صدق

المبحوثين من هذا الجانب على أن الموظفين بالفعل تكوينهم سليم وبكل تأكيد هذه السمة سترجع بالإيجاب على مؤسستهم.

2- **احتلت الفقرة رقم: 40** المرتبة الثانية المتمثل في محاسبة النفس في العمل قبل الغير بمتوسط حسابي بلغ: 3.64 بانحراف معياري بلغ 0.61، أي أن اتجاهات مفردات العينة كانت مرتفعة وهو ما عبرت عنه استجابات المبحوثين على هذا البند في إجاباتهم، وهذا ما أكده الجانب النظري خاصة من المنظور الإسلامي للأخلاق، إذ يعد المصدر الديني للأخلاقيات المهنية أساسها الدين وهو ما نادى به كل الديانات على اختلافها قبل تحريفها، وبقي الدين الإسلامي الوحيد والمطبق لهذا المبدأ، لذ به تستقيم التعليمات الصادرة من طرف الإدارة التي تساعد على بناء سمات للهوية التنظيمية، وحتى أن غاب المسؤول بكل تأكيد ستجد معظم العاملين لا يستحقون من يراقبهم ويصبح العمل آليا ومتسلسلا.

3- **احتلت الفقرة رقم: 38** المرتبة الثالثة المتمثل في معرفة إن كان العمل هو تطبيق لمبدأ العمل قبل المصلحة بمتوسط حسابي بلغ: 3.50 بانحراف معياري بلغ 0.76، أي أن اتجاهات مفردات العينة كانت مرتفعة وهو ما عبرت عنه استجابات المبحوثين على هذا البند في إجاباتهم، لذلك كانت في الآونة الأخيرة ينظر إلى الإدارة المحلية بحكم أنها أكثر قرب للمواطن ونتيجة العديد التغيرات السوسيوتنظيمية التي تعرفها وحتى القانونية فقد أتت ثمار هذه التغيرات، في اختيار الموظفين وتوظيفهم، وبالتالي التكوين الجيد لهم اتضحت من خلال البيانات الإحصائية، وهذا ما اتفقت فيه دراسة **عواد محمد العطوي (2013)** على اعتبار أن لتحقيق الفعالية للمنظمة يتحقق وفق أسس سليمة للتوظيف وبالتالي سيكون أداء العاملين فعال.

4- **احتلت الفقرة رقم: 37** المرتبة الرابعة المتمثل في معرفة احترام الموظف لمهامه يجبرني على تأديتها دون الحاجة لرقيب بمتوسط حسابي بلغ: 3.45 بانحراف معياري بلغ 0.88، أي أن اتجاهات مفردات العينة كانت مرتفعة وهو ما عبرت عنه استجابات

المبحوثين على هذا البند في إجاباتهم، وهو ما يؤكد حال الموظفين في تأدية مهامهم يضع بين نصب أعينه العمل وهو في غنى عن الرقابة لمراقبته، ولذلك فبعد الرقابة الذاتية فعال وهو ما نادى به كل الدراسات لأخلاقيات العمل بالالتزام بالرقابة الذاتية التي غابت على كثير من مؤسساتنا الجزائرية على اختلاف مجالاتها وقطاعها الخاص أو العام، وبالتالي فنجاح الشركات والمؤسسات ووضعها الريادي هو تفعيل الرقابة الذاتية للعامل في حد ذاته، لتضع هو المؤسسات موضع الهوية التنظيمية القوية الناجحة.

5- **احتلت الفقرة رقم: 31 المرتبة الخامسة** المتمثل في معرفة التعامل مع المواطنين بنفس الطريقة حال وجود الرقابة. بمتوسط حسابي بلغ: 3.24 بانحراف معياري بلغ 0.91، أي أن اتجاهات مفردات العينة كانت مرتفعة وهو ما عبرت عنه استجابات المبحوثين على هذا البند في إجاباتهم، وهنا يتمثل الدور الكبير لرقابة الذات إثناء العمل من طرف الموظفين لمهامهم وهو ما يؤكد بأن الموظفين لا يعتبرون للرقابة في حال تسلط عليهم، وبالتالي فمؤشر الرقابة الذاتية نستطيع أن نقول بأن عمال البلدية ينتهجونه خلال هذه المرحلة، التي أجريت فيه الدراسة وأكد معمول بها من قبل، هذا وبالرغم من ملاقات الدراسة مع فترة الاستعداد للانتخابات المحلية وبالتالي فمن الممكن أن يكون هناك علاقة في عملية الانضباط التي توحى بتغيرات التي قد تحدث بعد الانتخابات المحلية في تلك الفترة.

6- **احتلت الفقرة رقم: 32 المرتبة السادسة** الدالة على مراعاة غياب المسؤول في انجاز المهام بمتوسط حسابي بلغ: 3.23 بانحراف معياري بلغ 0.94، أي أن اتجاهات مفردات العينة كانت مرتفعة وهو ما عبرت عنه استجابات المبحوثين على هذا البند في إجاباتهم، وهو ما يوضح النتائج والبيانات السالفة الذكر التي تدعم هذا البند وآراء المبحوثين في ذلك، وما تؤكد هذه الإجابة استجابات المبحوثين في البند رقم (54) على ثبات سياسة المؤسسة حتى في غياب المسؤول، ومنه نستخلص بأن الموظفين معظمهم يراعون غياب المسؤول في انجاز مهام ويعطون الاعتبار له. وهذا يدل على أن الموظفين بحسب أقوال واستطلاعنا

لميادين الدراسة لهم ميولات سياسية في ذلك بينما العكس يكون في عدم تقبل الرأي الآخر بغض النظر عن النتيجة، وهو ما يبقي الإشكال قائم وهذا المؤشر متفاوت وقابل لتغيير بحسب الظروف الزمانية للبلدية والقيادية الحاكمة.

7- احتلت الفقرة رقم: 30 المرتبة السابعة الدالة على استحضار الضمير المهني فقط في أدائي للعمل. . بمتوسط حسابي بلغ: 3.18 بانحراف معياري بلغ 0.98، أي أن اتجاهات مفردات العينة كانت مرتفعة وهو ما عبرت عنه استجابات المبحوثين على هذا البند في إجاباتهم، حيث أن استحضار الضمير المهني أثناء العمل هو ما يثني التكوين والاختيار السليم للعاملين داخل البلدية، من خلال تشكل الوعي لديهم لضمان سير العمل باستحضار الضمير المهني في أوقات العمل مما يسهم في تشكل الهوية.

8- احتلت الفقرة رقم: 39 المرتبة الثامنة المتمثلة على أن رقابة مسؤولي عملي هو مضيعة لوقته. بمتوسط حسابي بلغ: 2.33 بانحراف معياري بلغ 1.17، أي أن اتجاهات مفردات العينة كانت منخفضة وهو ما عبرت عنه استجابات المبحوثين على هذا البند في إجاباتهم، وهذا يعكس الوعي الفكري والثقافي بين الموظفين لمسألة الرقابة والإشراف بينهم وبين الإدارة، مما يوحي بأن الموظفين مشركون في صنع القرار وإعطاء التوجيهات داخل البلدية ممثلة ممكن في بعض المقترحات أو التوجيهات، وهذا ما يحقق لدى الموظف الرضا التام لعمله ويضمن له الولاء التنظيمي لها، وبالتالي فالعبرة ليست في مضيعة الوقت فقط وإنما على الرضا والقبول سواء بحضور المراقب أو بغيابه فالعمل مستمر ولا تكون هناك أي انزعاج من ذلك ما دام العاملون واثقين من مهامهم. في حين لا يمكن أن نغفل الردود والاستجابات الأخرى المتقاربة وإنما كله تهدف إلى تلك الروح الايجابية الواقعة بين العاملين والإدارة.

9- احتلت الفقرة رقم: 35 المرتبة التاسعة الدالة على قلق العامل من وجود رقابة دائمة في العمل. بمتوسط حسابي بلغ: 2.28 بانحراف معياري بلغ 1.06، أي أن اتجاهات مفردات

العينة كانت منخفضة وهو ما عبرت عنه استجابات المبحوثين على هذا البند في إجاباتهم، ليفهم من هذا بأن الموظفين لا يعتبرون لوجود رقابة دائمة عليهم وهو ما تفاوتت بها إجاباتهم وردودهم، مما يستنتج بأن أخلاقيات العمل وتلك القيم الأخلاقية المعمول بها فعلا بينهم، مما يضمن لهم الصورة الحسنة لمؤسستهم، بينما وأثناء الحديث مع بعض المبحوثين أثناء استغلال فترة احضر الاستبيان فمنهم من يرون بأن الرقابة تضايقهم وكثرتها مما يوحي بأن الموظفين ترسخت لديهم فكرة العمل وتحققت فيهم صفة الرقابة الذاتية والتي تعد كأحد المقومات الأخلاقية للعمل، هذا ما هو إلا نتاج عن مدى ولاء واندماج العامل داخل المنظمة وإيمان العامل الكامل بأن الرقابة عند توظيفها لا يكون غرضها إلا الإدلال أو الحط من قيمة المرؤوسين ولكن استخدامها والالتجاء إليها بهدف تصحيح الأخطاء السابقة وتقييم ما تم تحقيقه.

10- احتلت الفقرة رقم: 36 المرتبة العاشرة الدالة على أدائي في العمل يكون أفضل حال وجود الرقابة. بمتوسط حسابي بلغ: 2.15 بانحراف معياري بلغ 1.15، أي أن اتجاهات مفردات العينة كانت منخفضة وهو ما عبرت عنه استجابات المبحوثين على هذا البند في إجاباتهم، وهذا ما يدعم العبارة التي قبله والذين يعتبرون بأن الرقابة هي مضيعة للوقت، وهذا ما أقرته العينة المختارة على أن النشاط والعمل لا يتأثر بعامل الرقابة في كلا الحالتين العمل مستمر وفعال، والملاحظ من خلال الجدول بأن أسلوب الرقابة فعال ومتكيف مع خصوصية الموظفين داخل الإدارة المحلية، ويرجع هذا بحسب ما أدلى به معظم المبحوثين لضمان السير الحسن للعمل والوقوف على مختلف التناقض وتصحيح الأخطاء قبل انتشارها، ومنه يرون بأن عملهم لا يتأثرون بهذا النظام من الرقابة مما يعكس عن عدم تناقض الأعمال مع الأقوال للموظفين داخل البلدية.

11- احتلت الفقرة رقم: 33 المرتبة الحادية عشر الدالة على استحضار مصلحتي في تقديم الخدمات لمواطن ما بمتوسط حسابي بلغ: 2.14 بانحراف معياري بلغ 1.14، أي أن

اتجاهات مفردات العينة كانت منخفضة وهو ما عبرت عنه استجابات المبحوثين على هذا البند في إجاباتهم، ومنه يتضح من هذا بأن الموظفين اغلبهم أجابوا بدرجة (نادرا) وبذلك استجابات المبحوثين تؤكد الإحصائيات بذلك من خلالها يرون أن العمل وتقديم الخدمات للموظفين أولى من تقديم مصالحهم، وذلك نتيجة الوعي الفكري والثقافي والاجتماعي الذي أصبح يكتسبه المواطنين بذلك، ولهذا لا بد للعامل أن يأخذ احتياطه في ذلك لكي يدخل في صراع بينه وبين المواطنين والتي تنجر عليها متابعات قانونية بذلك، وهو ما يعارض في الأصل الأخلاقيات المهنية التي اكتسبها والقيم التنظيمية المعمول بها داخل البلدية، ليعطي للبلدية التي يعمل بها صورة ايجابية وحسنة تميزها حتى عن بقية البلديات الأخرى، وهذا ما نلمسه في كثير من المواطنين على أن هناك تفاوت بين البلديات المختلفة.

12- احتلت الفقرة رقم: 34 المرتبة الثانية عشر الدالة علما الخروج قبل الموعد المحدد في حال غياب المسؤول بمتوسط حسابي بلغ: 1.82 بانحراف معياري بلغ 0.99، أي أن اتجاهات مفردات العينة كانت منخفضة وهو ما عبرت عنه استجابات المبحوثين على هذا البند في إجاباتهم، هذا يعكس رؤية الموظفين لعملهم على أنه ليس بانتهاء الأعمال المكلفين بها فقط يغادرون مكان عملهم إلا بعد انقضاء وانتهاء وقت الدوام الرسمي حتى لو أنجزوا العمل، مما يعكس الرضا الوظيفي وقوة الانتماء لمكان عملهم، وهذا ما ينقص العديد من مؤسساتنا في مسألة إتمام وقت الدوام، لكن وأثناء حياتنا اليومية وكثير من آراء المواطنين لا نتفق مع صحة هذه العبارة في ذلك وما تشهده في بعض الأحيان مكاتب بدون مسؤول وعاملين مما يعرقل السيرورة اليومية لخدمات المواطنين الزائرين للبلدية مما يشوه صورة البلدية بهوية وصورة سلبية لها.

نستخلص من الجدول السابق أن آراء عينة الدراسة حول التزام الموظفين بأخلاقيات العمل وفق بعد الرقابة الذاتية هو بدرجة (دائما) مرتفعة وقوية على أداة الدراسة، ومن أهم مؤشرات الفعالة للرقابة الذاتية كانت على الترتيب التالي:

- إنجاز العمل وفق ما لا يتعارض والمبادئ الأخلاقية.

- محاسبة النفس في العمل قبل الغير.

- العمل هو تطبيق لمبدأ العمل قبل المصلحة.

- احترام الموظف لمهامه يجبره على تأديتها دون الحاجة لرقيب.

- تعامل العامل مع المواطنين بنفس الطريقة حال وجود الرقابة.

- مراعاة غياب المسؤول في انجاز المهام.

مما تم تحليله من الجدول السابق نستنتج بأن الفرضية الثانية والقائلة بأن أخلاقيات العمل تتشكل وفق ممارسات موضوعية والرقابة الذاتية هي إحدى تلك الأشكال فقد تحققت، وهذا ما تبينه البيانات الإحصائية، ومن هذا المؤشر يساهم في بناء الهوية التنظيمية.

ثالثاً: سمات الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية:

2-1-جدول رقم (12) سمات الهوية التنظيمية المتفردة:

المقاييس الحسابية		بدائل الإجابة				عبارات البعد الأول في متغير الهوية التنظيمية	
الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبدا 1	نادرا 2	غالبا 3		دائما 4
2	,67443	3,6031	6	10	66	180	41- أعمل لتحقيق سياسة مؤسستي عبر واجباتي.
1	,56509	3,6260	1	8	79	174	42- أتعاون مع زملائي متى تطلب الأمر ذلك.
5	,81435	3,3702	8	32	77	145	43- أقبل العمل التطوعي في مؤسستي دون تردد.
7	,82768	3,2328	11	33	102	116	44- أشعر بالحرية التامة في أدائي عملي.
10	,85448	3,1145	15	37	113	97	45- أهتم بمشكلات مؤسستي كمشكلاتي الشخصية.
9	,91040	3,1336	18	39	95	110	46- أتصدى لمن ينتقد مؤسستي.
8	,91935	3,2176	21	25	92	124	47- أشعر بالافتخار لانتمائي لهذه المؤسسة.
11	,78774	3,3092	11	20	108	123	48- أشكل مع زملائي في العمل تكاملا في أداء الواجب.
6	,68758	3,3473	4	20	119	119	49- أواصل عملي دون الاهتمام بالمصاعب التي تواجهني.

3	,73630	3,4962	9	11	83	159	50- أسعى بأن أكون قدوة في مؤسستي.
12	,99808	3,0000	33	31	101	97	51- أتأثر بأي خطأ يقع في مؤسستي.
4	,77963	3,4427	9	20	79	154	52- أغار على سمعة المؤسسة التي أعمل فيها.

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي spss.

على المعطيات المتحصل عليها من الجدول رقم (12) الذي يبين سمات الهوية التنظيمية المتفردة في الإدارة الجزائرية نخرج بالتحليلات التالية:

1- احتلت الفقرة رقم: 42 المرتبة الأولى الدالة على تعاون زملاء العمل متى تطلب ذلك بمتوسط حسابي بلغ: 3.62 بانحراف معياري بلغ 0.56، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون وبدرجة دائما على إجاباتهم، هذا يعكس الجو المترابط وعلاقات الود والمحبة بين الموظفين في نفس الإدارة التي تساهم في زرع الود والمحبة والعلاقات التفاعلية التعاونية لمواجهة ضغوط العمل، مما ينمي روح العمل الجماعي وتكسب في نفس الوقت هوية تنظيمية تميز العاملين على بعضهم البعض، وهذا ما يستنتج بأن الموظفين قد تشكلت لديهم هوية تنظيمية من خلال تلك الأخلاقيات الممارسة داخل البلدية والمنتجة مما يعزز من فعالية العاملين.

2- احتلت الفقرة رقم: 41 المرتبة الثانية الدالة على تحقيق العامل لسياسة المؤسسة عبر واجباتي ذلك بمتوسط حسابي بلغ: 3.60 بانحراف معياري بلغ 0.67، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون وبدرجة دائما على إجاباتهم، وهذا يرجع إلى شعور معظم الموظفين بأن عملهم مميز في هذا القطاع في الإدارة الجزائرية وأكثر فخرًا من العمل في قطاعات أخرى لأن الإدارة المحلية بالنسبة لهم تحمل هدف ورسالة للمجتمع أكثر من غيرها،

وبالتالي تعد البلدية إحدى البناء التي يتكون منه المجتمع والذي يشكل وحدة متكاملة من الأنظمة داخل المجتمع لبناء صورة ذهنية على البلدية ومنه تتشكل هوية تنظيمية عليها.

3- احتلت الفقرة رقم: 50 المرتبة الثالثة الدالة على العمل على أن يكون العامل قدوة في مؤسسته ذلك بمتوسط حسابي بلغ: 3.49 بانحراف معياري بلغ 0.73، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون وبدرجة دائما على إجاباتهم، ليمثل لنا بأن الموظفين يسعون كل فرد على محاولة منه لأن يشكل لنفسه صورة ايجابية وتميزه عن غيره مما تكمل تلك الهوية التنظيمية للمؤسسة ككل وفق العمل على العمل بالمبادئ والتعليمات الصادرة والمعمول بها داخل البلدية، وهو ما دلته البيانات الإحصائية للبند (17) من بعد الالتزام بالقوانين في مؤشر احترام العامل بالوقت كأحد الركائز التي يسعى الموظف للالتزام بها وهو ما يترك الحديث عنه محترم ومنضبط بالوقت المحدد.

4- احتلت الفقرة رقم: 54 المرتبة الرابعة الدالة على غير العاملين على مؤسستهم التي يعملون بها ذلك بمتوسط حسابي بلغ: 3.44 بانحراف معياري بلغ 0.77، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون وبدرجة دائما على إجاباتهم، هذا أن دل فإنما يدل علة قوة الانتماء الموظفين لعملم وهم راضين على مؤسستهم، وقد أدتها بذلك العبارة رقم (32) العمل حتى في غياب المسؤول مما يستنتج من ذلك قوة البناء التنظيمي وسلامة البرامج المعمول بها ورضا العاملين على مناصبهم مما يحقق الاستقرار الوظيفي، وهو كذلك سينجح من الهوية التنظيمية للبلدية التي يعملون بها وتصبح قطاع الإدارة المحلية قطاع ناجح ويؤخذ به في خصوصياته نتيجة الولاء التنظيمي والاستقرار الوظيفي، هذا ويبقى هذا المؤشر نسبي وقابل لتغير بتغير سياسة القائد أو المسؤولين بتغير العهديات الانتخابية المتمثلة في خمس سنوات، وبالتالي فمن المحتمل أن يتغير هذا المؤشر الدال على الغيرة على مكان العمل.

5- احتلت الفقرة رقم: 43 المرتبة الخامسة الدالة على قبول العمل التطوعي في المؤسسة دون تردد ذلك بمتوسط حسابي بلغ: 3.37 بانحراف معياري بلغ 0.81، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون وبدرجة دائما على إجاباتهم، مما يضيف الطابع الأخلاقي للهوية التنظيمية والروح الجماعية التي تتسم بالتعاون عند الاحتياج والتقليل من ضغوطات العمل وعدم ترك فراغ أو خلل وظيفي ما قد يحدث داخل التنظيم، مما يعزز قوة البناء التنظيمي للعاملين ككل.

6- احتلت الفقرة رقم: 49 المرتبة السادسة الدالة على مواصلة العامل لعمله دون الاهتمام بالمصاعب التي تواجهه ذلك بمتوسط حسابي بلغ: 3.34 بانحراف معياري بلغ 0.68، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون وبدرجة دائما على إجاباتهم، ليفهم بأن الموظفين لا يعتبرون ولا يتأججون من المشاكل أو الصعوبات التي قد تواجههم أثناء عملهم ولا يتأثرون بها مما قد يعيق من عملهم داخل مؤسستهم، وقد صادفنا ونحن في الدراسة الاستطلاعية وبحكم عدم وجود أعمال وأنشطة معقدة إلا أننا لم نصادف أي حالات من الحديث عن المشاكل أو الصعوبات التي تواجههم، مما يتشكل مجموعة من المعايير الايجابية لدى المبحوثين عن مكان عملهم وتعزز من هويتهم المهنية بذلك.

7- احتلت الفقرة رقم: 44 المرتبة السابعة الدالة على شعور العامل بالحرية التامة في العمل ذلك بمتوسط حسابي بلغ: 3.23 بانحراف معياري بلغ 0.82، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون وبدرجة دائما على إجاباتهم، لنستنتج بأن الموظفين مرتاحين في العمل بدليل استجابات البيانية للمبحوثين، وهو ما يجسد الرضا التام عن العمل مما يجعله يتمس بخصوصياته ومحاولة الإبقاء على نفس النسق الذي يساعد على قوة وربط الأنساق المختلفة داخل العمل مما يسهم في نجاح البناء التنظيمي ككل، وعليه فشعور العامل بالحرية أثناء العمل هي انعكاس لتلك المبادئ والأسس السليمة المطبقة لأخلاقيات

العمل التي تساهم في وضع الثقة المتبادلة بين الإدارة والعاملين داخل العمل، وبالتالي فالهوية التنظيمية المتفردة هنا قوية ومرسخة بين الموظفين مما يدل على فعاليتها.

8- احتلت الفقرة رقم: 47 المرتبة الثامنة الدالة على الشعور بالفخر لانتماء لهذه المؤسسة ذلك بمتوسط حسابي بلغ: 3.21 بانحراف معياري بلغ 0.91، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون وبدرجة دائماً على إجاباتهم، ومن خلال التحليل الكيفي والكمي لهذا البند نستنتج بأن الموظفين يستشعرون بمدى العلاقات السائدة بين الموظفين الإداريين بوصفهم رؤوسين يتعاملون إنسانياً وتنظيميا واجتماعياً، وأهمية المصلحة العامة وما يرتبط بقيم المجتمع وأخلاقياته كالأمانة والنزاهة والمصداقية، وهي الأقرب إلى مشاعر العاملين، مما يشعرهم بالتوافق النفسي والتنظيمي إزاء الوظائف التي يشغلونها، وما يترتب على ذلك من توزيع الأعباء الوظيفية، وهو ما يترك فيهم الانطباع الايجابي على عملهم مما يجعلهم يعتزرون بالانتماء إليها ويفتخرون بالحديث عنها والاستمرار بالعمل فيها.

9- احتلت الفقرة رقم: 46 المرتبة التاسعة الدالة على التصدي لمن ينتقد مؤسستي ذلك بمتوسط حسابي بلغ: 3.13 بانحراف معياري بلغ 0.91، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون وبدرجة دائماً على إجاباتهم، ويتضح من خلال هذه الاستجابات بأن المبحوثين يتصدون لمن ينتقد مؤسستهم وهو ما يوحي بتمسكهم بها وولائهم لها، وهو ما يعطي هوية تنظيمية قوية مما يسهم في فعالية التنظيم على اعتبار العمل تحت لواء المؤسسة يساهم في تعزيز وترسيخ أخلاقيات العمل المعمول بها.

10- احتلت الفقرة رقم: 45 المرتبة العاشرة الدالة على الاهتمام بمشكلات مؤسستي كمشكلاتي الشخصية ذلك بمتوسط حسابي بلغ: 3.11 بانحراف معياري بلغ 0.85، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون وبدرجة دائماً على إجاباتهم، ليتضح بأن الموظفين دائماً يسهمون ولا ينفون من أن المشاكل التي قد تقع داخل مؤسستهم لا تعنيهم وإنما هي جزء منها، لنستنتج بأن مثل هذه التصرفات ما تزيد إلا تمسك بمكان عملهم ويبدلون أقصى

جهد لعدم وقوع خلل أو مشكل داخل عملهم، وألا تتأثر مؤسستهم بتلك العراقيل والمشاكل، مما يميز العاملين بتلك الهوية المتفردة التي تشكلت بتلك المقومات الأخلاقية التي اكتسبها في المؤسسة لعكس قوة الهوية التنظيمية للبلديات.

11- احتلت الفقرة رقم: 48 المرتبة الحادية عشر الدالة على تشكيل مع زملائي في العمل تكاملا في أداء الواجب ذلك بمتوسط حسابي بلغ: 3.30 بانحراف معياري بلغ 0.78، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون وبدرجة دائما على إجاباتهم، فعليه يعتبر العمل بالنسبة للموظفين يمثل تماسك وتعاون على اعتبار مجموعة من الأنساق المترابطة التي تهدف لتحقيق التكامل الوظيفي بين العاملين لنجاح السيرورة العملية للبلدية في تقديم الخدمات للمواطنين، وبهذا تؤكد صحة العبارة وعلى أنها دالة والبيانات الإحصائية توضح ذلك.

12- احتلت الفقرة رقم: 51 المرتبة الثانية عشر الدالة على تأثر بأي خطأ يقع في المؤسسة ذلك بمتوسط حسابي بلغ: 3.00 بانحراف معياري بلغ 0.99، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون وبدرجة دائما على إجاباتهم، ليتبين بأن الموظفين لا يتفقون مع هذه العبارة وإنما يجيبون بعكس ذلك على أنهم لا يتأثرون بتلك الأخطاء التي تحدث لهم في مؤسستهم، وهذا دليل على أن أغلبية الموظفين لا يتأفون بالمشاكل التي تحدث وإنما يحتوونها لكي لا يقع لهم خلل وظيفي، وعلى اختلاف تخصصاتهم ومهامهم.

نستخلص من الجدول السابق أن آراء عينة الدراسة حول الهوية التنظيمية وفق بعد سمات الهوية المتفردة هو بدرجة (دائما) مرتفعة وقوية على أداة الدراسة، ومن أهم مؤشرات سمات الهوية المتفردة كانت على الترتيب التالي:

- تعاون مع زملائي متى تطلب الأمر ذلك.
- العمل لتحقيق سياسة مؤسستي عبر واجباتي.
- السعي بأن أكون قدوة في مؤسستي.

- أثار على سمعة المؤسسة التي أعمل فيها.
 - قبول العمل التطوعي في مؤسستي دون تردد.
 - أوصل عملي دون الاهتمام بالمصاعب التي تواجهني.
- مما تم تحليله من الجدول السابق نستنتج بأن الفرضية الثالثة والقائلة بأن أخلاقيات العمل تساهم في تشكل الهوية المتفردة فقد تحققت، وهذا ما تبينه البيانات الإحصائية، ومن هذا المؤشر يساهم في بناء الهوية التنظيمية ككل. وهذا ما يدل بأن الناس في حاجة إلى وجود حالة داخلية من الخصوصيات مع الذات، وتلك هي الهوية التي تجعل الفرد متميزا عن الآخرين بوعيه بأفعاله وبماذا يكون.

2-2- جدول رقم (13) السمات المركزية للهوية التنظيمية:

المقاييس الحسابية		بدائل الإجابة				عبارات البعد الثاني في متغير الهوية التنظيمية	
الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبدا 1	نادرا 2	غالبا 3		دائما 4
7	,84102	3,1679	14	32	112	104	53- سمة مؤسستي العدالة بين موظفيها.
12	,93302	2,8168	24	70	98	70	54- سياسة مؤسستي ثابتة لا تتأثر بتغير إدارتها.
4	,78019	3,2061	10	28	122	102	55- ميزة مؤسستي الجودة في إتقان العمل.
11	,79004	3,0191	9	52	126	75	56- خدمات مؤسستي مميزة.
1	,76491	3,3168	8	24	107	123	57- القيم الأخلاقية مبادئ فعلية في المؤسسة.
8	,83454	3,1412	11	42	108	101	58- مؤسستي معروفة بتطبيق الجزاءات لمن يخالفون القانون.
3	,86735	3,2595	17	22	99	124	59- تسعى مؤسستي لريادة مثيلاتها في الخدمات.
2	,77746	3,2710	8	29	109	116	60- ميثاق أخلاقيات المهنة نهج مؤسستي.
10	,78989	3,1260	9	40	122	91	61- البرمجيات الحديثة تطبق في مؤسستي بطريقة نموذجية.
5	,71805	3,1794	7	27	140	88	62- سمعة مؤسستي مقبولة اجتماعيا.
9	,78375	3,1336	10	35	127	90	63- تسعى مؤسستي لاقتناء جديد التكنولوجيا.

6	,90246	3,1794	16	39	89	118	64-تتمتع مؤسستي بهوية تميزها عن غيرها.
---	--------	--------	----	----	----	-----	--

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي spss.

يتضح من الجدول وعلى المعطيات المتحصل عليها من الجدول رقم (13) الذي يبين درجة السمات المركزية للهوية التنظيمية.

1- البند رقم (57) والذي يعبر عن القيم الأخلاقية كمبادئ فعلية في المؤسسة، حيث جاء في الترتيب رقم (01) ذلك أن متوسط استجابات الموظفين يساوي 3.31 بانحراف معياري 0.76 الأمر الذي يؤكد بأن اتجاه العبارة موجب ومرتفع نحو تحقيق خاصية القيم الأخلاقية كمبادئ فعلية في المؤسسة كما تعبر عنها وحدات الدراسة، ومما يزيد من قوة هذا الاتجاه المجمع عليه هو قوة العبارات الخاصة بالأخلاقيات وخاصة عبارات الصدق والإخلاص في انجاز العمل والتكتم على أسرار العمل. . . . ، لأن ترسيخ المبادئ الأخلاقية داخل العمل والذي يكون سببه المؤسسة في حد ذاتها لا يعبر سوى عن تلك الشخصية والهوية المنظمة التي تفرضها المؤسسة كمناخ جيد وأخلاقي ساري على الجميع مفعوله.

2- البند رقم (60) والذي يعبر على تمسك المؤسسة بميثاق أخلاقيات العمل وتبنيه كنهج للعمل في الترتيب رقم (02) ذلك أن متوسط استجابات الموظفين يساوي 3.27 بانحراف معياري 0.77 ليتبين أن اتجاه العينة نحو هذا البند كان بدرجة مرتفعة، وهو في نظرهم واعتقادهم بأن العمل تحت لواء المؤسسة يعبر وبشكل كبير على ميثاق أخلاقيات العمل ويبعث على العمل الأخلاقي أما ما يسند هذه العبارة، هي الاستجابة القوية لمفردات العينة على العبارة السابقة كون العمل تحت لواء المؤسسة عبارة عن ترسيخ للقيم الأخلاقية أي أن المؤسسات محل الدراسة عموماً تتنادى بالشفافية والعمل الأخلاقي.

3- البند رقم (59) والذي يعبر على سعي المؤسسة لريادة مثيلاتها في الخدمات، حيث جاء في الترتيب (03)، ذلك أن متوسط استجابات الموظفين يساوي 3.25 بانحراف معياري

0.86 ليتبين بأن اتجاه العينة نحو هذا البند ايجابيا، فمادام الموظفون يسعون إلى تحقيق أهداف مؤسساتهم كما تعبر عنها الفقرة (41) فبطبيعة الحال كل مؤسسة تسعى دائما للريادة وخاصة مؤسسات الخدمة العمومية، لأن سمعة كل مؤسسة مرتبطة بالمنافسة والريادة، ومن شروط تكوين الهوية المستقلة هي تبني مشروع خاص يسعى لرفع قيمة المؤسسة بين مثيلاتها.

4- البند رقم (55) والذي يعبر عن الميزة المنتشرة في المؤسسة والمتمثلة في جودة إتقان العمل، حيث جاء في الترتيب (04) ذلك أن متوسط استجابات الموظفين يساوي 3.20 بانحراف معياري 0.78 ليتبين كذلك بأن اتجاه العينة مرتفع نحو هذا البند، ومن خلال التحليل الكيفي لهذا البند نستنتج بأن الموظفين يرون بصفة واضحة وجلية أن السمة الأساسية في مؤسساتهم هي جودة إتقان العمل والتي تنادي بها المؤسسة وتقرها كأساس في تأدية العمل والواجبات وما يدعم هذا الاتجاه القوي العبارة (5) والتي تعبر إتقان الموظفين للعمل باتجاهات ايجابية قوية فالعمل بصفة متقنة يعبر بالأساس على ميزة منتشرة في المؤسسة والمتمثلة في مناداتها وتبنيها لقيمة جودة إتقان العمل.

5- البند رقم (62) والذي يعبر عن قبول سمعة المؤسسة اجتماعيا، حيث جاء في الترتيب (05) ذلك أن متوسط استجابات الموظفين يساوي 3.17 بانحراف معياري 0.71 ليتبين كذلك بأن اتجاه العينة مرتفع نحو هذا البند، لنستدل من هذا بأن اغلب الموظفين مهتمين بسمعة مؤسساتهم ونظرة المواطنين وأفراد المجتمع نحوها، لذلك نجد إجماعا منهم بأن مؤسساتهم مقبولة اجتماعيا، ومن جهة أخرى تعبر عن اطمئنان الموظفين بخصوص الجهود التي يبذلونها هل تلقى رضا من قبل المجتمع، أم لا؟، وتعبر أيضا عن رضا على الجهود والخدمات التي يقدمونها كون مؤسساتهم هي مؤسسات عمومية ذات خصوصية كبيرة وهي من مؤسسات الجماعات المحلية والتي تحتك مباشرة مع المواطن من خلال تقديم الخدمات لمباشرة.

6- البند رقم (64) والذي يعبر على تفرد المؤسسة بهوية تميزها عن مثيلاتها، حيث جاء في الترتيب (06) ذلك أن متوسط استجابات الموظفين يساوي 3.17 بانحراف معياري 0.90 ليتبين كذلك بأن اتجاه العينة مرتفع نحو هذا البند، ويتضح هنا بأن المؤسسة بمجموعة قوانينها وأقسامها ومجموعة عملها تشكل مع بعضها البعض هوية متفردة تمتاز بها عن باقي المؤسسات وتخلق جوا من العمل يحذوه نمط من الحرية ومساحة كافية لصنع التفرد والتميز على غرار مؤسسات كثيرة تدعوها للعمل الجاد، وهذا التفرد يعبر عنه «رونو سانسيليو» بالتجربة العلائقية في المؤسسة كميكانيزمات لتشكيل الهوية وذلك بأن مجموع الفاعلين في المؤسسة يرتبطون بعلاقات إنسانية ليس عن طريق ممارسة علاقات السلطة فقط ولكن أيضا الدوافع الفردية لكل فاعل، وهذا يعني أن تميز الهوية لا يكون بفعل المؤسسة فقط ولكن بالعلاقات الداخلية التي تربطها بجميع أجزائها أيضا.

7- البند رقم (53) والذي يعبر سمة العدالة في المؤسسة، حيث جاء في الترتيب (07) ذلك أن متوسط استجابات الموظفين يساوي 3.16 بانحراف معياري 0.84 ليتبين كذلك بأن اتجاه العينة مرتفع نحو هذا البند، نستنتج بأن الموظفين يلتزمون سمة العدالة بين جميع الموظفين فيها، ومنه فالمؤسسة تعمل وفق استراتيجيات تسمح للموظفين العمل وفق مسار مبني على عدم التفريق بينهم في جميع التزاماتهم، وهذا ما أكدته نظرية العدالة **justice theory** والتي تعتبر العدالة التنظيمية كأساس ومنطلق لتشكيل مؤسسة فعالة وتسعى لتحقيق أهدافها من خلال تجسيد هذه السمة، ويزيد من انصهار الموظفين كعنصر من عناصر تشكيل الهوية التنظيمية.

8- البند رقم (58) والذي يعبر على تطبيق المؤسسة للجزاءات في حالة مخالفة القانون، حيث جاء في الترتيب (08) ذلك أن متوسط استجابات الموظفين يساوي 3.14 بانحراف معياري 0.83 ليتبين كذلك بأن اتجاه العينة مرتفع نحو هذا البند، مما يدل بأن الموظفين يرون في مؤسستهم كبناء مجسد للقانون ولا تتسامح مع التجاوزات، بالتوازي مع نتيجة هذه

العبارة نجد أن العبارة (53) تدعم هذا الرأي بقوة كون تقبل الموظفين المخالفين للإجراءات ضدهم ناتج عن يقينيتهم بعدالة مؤسستهم أو كما أوردتها نظرية الحقوق الأخلاقية (Moral Rights Theory) بأن كل الأعمال الجيدة والمفيدة والصحيحة تكون كذلك بسبب طبيعة تلك الأعمال أو القوانين التي يتم إتباعها في العمل، فأقرار المؤسسة لقوانين متابعة المخالفين ما هي إلا إجراءات أخلاقية مرتبطة بتحسين ظروف العمل.

9- البند رقم (63) والذي يعبر سعي المؤسسة لاقتناء جديد التكنولوجيا، حيث جاء في الترتيب (09) ذلك أن متوسط استجابات الموظفين يساوي 3.13 بانحراف معياري 0.78 ليتبين بأن اتجاه العينة نحو هذه العبارة ايجابي وقوي، فيتضح لنا من خلال نتائج العبارة السابقة أن اهتمام المؤسسة باقتناء التجهيزات التكنولوجية يلقي اهتماما من طرف العمال، كون رقمنة العمل في مؤسسات الدولة والجماعات المحلية بالخصوص أصبح ذا ضرورة قصوى لتسريع وتيرة العمل وعدم تعطيل مصالح المواطنين، وهذا ما لمسناه من خلال معاشتنا للموظفين في الميدان، فعملية استخراج الوثائق الكترونيا يقتصد في الوقت والجهد ويعمل على تدقيق المعلومات بعيدا عن الضغوط الخارجة.

10- البند رقم (61) والذي يعبر عن تطبيق البرمجيات الحديثة في العمل بالمؤسسة بطريقة نموذجية، حيث جاء في الترتيب (10) ذلك أن متوسط استجابات الموظفين يساوي 3.12 بانحراف معياري 0.78 ليتبين كذلك بأن اتجاه العينة مرتفع وإيجابي نحو هذا البند، يدل على أن استعمال التقنيات التكنولوجية الحديثة تلقى استحسانا كبيرا من قبل الموظفين بما أن استعمالها يكون بطريقة نموذجية ومنظمة، فتسريع وتيرة العمل المتميزة بالإتقان والمهارة يجب أن يدخل في استعمالاتها العنصر التكنولوجي بطريقة مثالية، لأن تفرد المؤسسة واستقلاليتها وفرض هويتها وتشكيلها لثقافتها المتميزة يدخل فيها العنصر التكنولوجي المساعد على التكيف مع كافة الظروف المحيطة بالمؤسسة، كما تستعمل كاستراتيجيات فعالة لتماسك الأنساق داخل الكيان المؤسساتي.

11- البند رقم (56) والذي يعبر تميز خدمات المؤسسة، حيث جاء في الترتيب (11) ذلك أن متوسط استجابات الموظفين يساوي 3.01 بانحراف معياري 0.79 ليتبين كذلك بأن اتجاه العينة مرتفع موجب نحو هذا البند، نستنتج بأن للموظفين مرتاحين لنوع الخدمات التي تقدمها المؤسسة، وأن هناك رضا عام على نوعية الخدمات المقدمة سواء لهم أو للمواطنين، فالمؤسسة دائما تسعى لتكوين قبول عام من طرف موظفيها بصفة خاصة والمواطنين بصفة عامة، وهذا ما يساعد طبعا في تكوين هوية تنظيمية متماسكة، وما يفسر هذه الاستجابة هو القبول العام الذي تتلقاه المؤسسة اجتماعيا، إضافة إلى التفرد الذي تتميز به ويراه الموظفون فيها.

12- البند رقم (54) والذي يعبر على ثبات سياسة المؤسسة حتى ولو تغيرت الإدارة، حيث جاء في الترتيب (12) والأخير ذلك أن متوسط استجابات الموظفين يساوي 2.81 بانحراف معياري 0.93 ليتبين كذلك بأن اتجاه العينة متوسط نحو هذا البند، ذلك أن الموظفين لا يرون في تغير الإدارة استقرارا لأهداف المؤسسة وقوة في تثبيت هويتها بالشكل اللازم وذلك لاختلاف أهداف الأفراد في حد ذاتهم، نلاحظ هنا بروز نوع من الهوية المعيارية وهي التشبث بنظام قيمى معين أملا في الاستقرار، فالاستقرار عندهم مبني على ثبات الفريق الإداري والمرؤوسين الذي يرون يساعدهم في التأقلم أكثر أثناء العمل.

نستخلص من الجدول السابق أن آراء عينة الدراسة حول الهوية التنظيمية وفق بعد سمات الهوية المركزية هو بدرجة (دائما) مرتفعة كذلك وقوية على أداة الدراسة، ومن أهم مؤشرات سمات الهوية المركزية كانت على الترتيب التالي:

- القيم الأخلاقية مبادئ فعلية في المؤسسة.

- ميثاق أخلاقيات المهنة نهج مؤسستي.

- تسعى مؤسستي لريادة مثيلاتها في الخدمات.

- ميزة مؤسستي الجودة في إتقان العمل.

- سمعة مؤسستي مقبولة اجتماعيا.

- تتمتع مؤسستي بهوية تميزها عن غيرها.

مما تم تحليله من الجدول السابق نستنتج بأن الفرضية الرابعة والقائلة بأن أخلاقيات العمل تساهم في تشكل الهوية المركزية فقد تحققت، وهذا ما تبينه البيانات الإحصائية، ومن هذا المؤشر يساهم في بناء الهوية التنظيمية ككل.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تام عرضه في هذا الفصل حول خصائص العينة ونتائج أشكال أخلاقيات العمل وسمات الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية، يتبين بأن العامل الجزائري يتفاوت في عملية تطبيقه لتلك الأشكال والممارسات الموضوعية للأخلاقيات داخل البلدية، وهذا ما يجعل الدراسة تبحث عن التأكيد لصحة بيانات المبحوثين في اختبار الفرضيات.

الفصل السابع

اختبار الفرضيات وكشف نتائج الدراسة

تهميد

أولاً: اختبار الفرضية الأولى وأبعادها

ثانياً: اختبار الفرضية الثانية وأبعادها

ثالثاً: اختبار الفرضية الثالثة وأبعادها

رابعاً: اختبار الفرضية الرابعة وأبعادها

خامساً: النتائج العامة للدراسة

سادساً: طرح اقتراحات وتوصيات

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل معالجة البيانات الميدانية، بطرق الإحصاء الاستدلالي التي تتوافق ومتغيرات الدراسة - أخلاقيات العمل الوظيفي كمتغير مستقل مفكك إلى ثلاث أبعاد، ومتغير الهوية التنظيمية كمتغير تابع تم تفكيكه هو الآخر إلى بعدين هامين في الهوية التنظيمية- وذلك عن طريق اختبار الفرضيات للتوصل إلى قرار معين بشأنها، وهذا بعد مناقشة معطياتها كميًا.

أولاً: اختبار الفرضية الأولى وأبعادها:

إن فحص واختيار الفرضيات هو إجراء إحصائي منظم، يهدف إلى التحقق من إمكانية قبولها أو رفضها، فالفرضيات تعتبر مقبولة، إذا استطاع الباحث أن يجد دليلاً واقعياً وملموساً يتفق مع جميع ما ترتب عليها، فالفرضيات لا تثبت على أنها حقائق، ولكن وجود الأدلة يشير إلى أن لها درجة عالية من الاحتمال وتزداد درجة الاحتمال، إذا تمكن الباحث من إيجاد عدد من الأدلة التي تؤيد الفرضية. يمكن تغيير الأسلوب، وفي النظام الإحصائي فرضيتان للاختبار، الفرضية الصفرية والفرضية البديلة أو فرضية البحث.

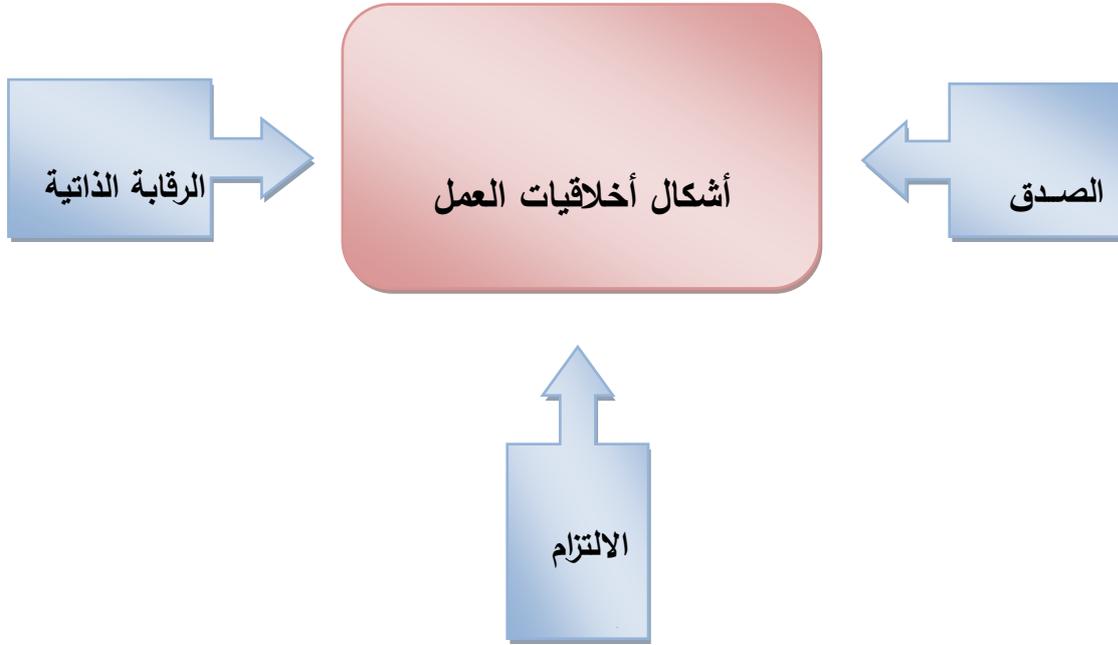
الفرضية البديلة: وهي عبارة تصف ما يعتقد الباحث حول الموضوع قيد البحث، فقد يعتقد أن هناك علاقة بين متغيرات الدراسة، أو بشكل عام هناك شيئاً ما يحدث.

الفرضية الصفرية: هي عبارة تصف عكس ما يعتقد الباحث تماماً. يقوم الباحث باختبار الفرضية الصفرية، فإذا كانت النتائج دالة إحصائياً يتم رفض الفرضية الصفرية وبالتالي قبول فرضية البحث، ويتم الاختبار الإحصائي على مستوى دلالة محدد. ومستوى الدلالة الشائع الاستخدام والقبول في الدراسات الاجتماعية هو 0.05، كما تختلف قراءة الدلالة باختلاف نوع الاختبار والطريقة المعتمدة - يدوية أو برمجية -

وبما أن الدراسة تتمحور حول العملية التأثيرية - دور أو علاقة سببية - أي مدى تأثير المتغير المستقل على التابع، أو بالأحرى هل المتغيرين أو أبعادهما مستقلين والعملية عكسية، ولذا فإن أفضل اختبار هو كاي سكوير. علماً بأن قيمة الدلالة عندما تكون أكبر من 0.05 فإنه يتم قبول الفرض الصفرية.

- تمارس أخلاقيات العمل وفق الأشكال الموضوعية التالية (الصدق، الالتزام القانوني، الرقابة الذاتية).

يلاحظ من شكل الفرضية أن اختيارها لا يتم إلا بعد تفكيكها إلى فرضيات فرعية كما في النمذجة التالية:



شكل رقم (08): يوضح أبعاد أخلاقيات العمل

المصدر: من إعداد الباحث

1/ اختبار مؤشرات الفرضية الأولى:

1-1/ الصدق في تأدية المهام:

H0: لا يوجد تأثير للبدائل المقترحة على ممارسة الأخلاقيات وفق ميكانيزم الصدق.

H1: يوجد تأثير للبدائل المقترحة على ممارسة الأخلاقيات وفق ميكانيزم الصدق.

لقد تم استخدام اختبار كاي سكوير لاختبار الفرضية أعلاه وتم التوصل إلى النتائج

التالية:

جدول رقم (14): أخلاقيات العمل وفق الصدق في تأدية المهام

نتيجة H0	قيمة الدلالة	درجات الحرية	القيم المتحصل عليها	
رفض	,000	33	1016,307a	قيم كاي سكوير
	,000	33	1070,768	لثنائية العبارات
	,000	1	100,977	وبدائلها
			3144	عدد المشاهدات

يلاحظ من الجدول أن قيمة الدلالة 0,000 أقل من 0,05 وبالتالي رفض الفرض الصفري القائل بعدم ممارسة المهام بصدق وفق البدائل المطروحة، أي أن الفرضية القائلة بأن أخلاقيات العمل تمارس وفق ميكانيزمات الصدق، وهذا يعود إلى التطبيق الفعلي لأخلاقيات العمل باعتبار أن الموظفين يتميزون بالأخلاق الحميدة وهي صفة الصدق مما تعود بالإيجاب على أدائهم الوظيفي والذي يشكل لهم هوية تنظيمية خاصة بهم بكل تأكيد.

1-2/ الالتزام القانوني:

H0: لا يوجد تأثير للبدائل المقترحة على ممارسة الأخلاقيات وفق الالتزام القانوني.

H1: يوجد تأثير للبدائل المقترحة على ممارسة الأخلاقيات وفق الالتزام القانوني.

لقد تم استخدام اختبار كاي سكوير لاختبار الفرضية أعلاه وتم التوصل إلى النتائج

التالية:

جدول رقم (15): أخلاقيات العمل وفق الالتزام القانوني في تأدية المهام

نتيجة H0	قيمة الدلالة	درجات الحرية	القيم المتحصل عليها	
رفض	,000	33	1569. 124a	قيم كاي سكوير
	,000	33	1446. 655	لثنائية العبارات
	,000	1	,977	وبدائلها
			3144	عدد المشاهدات

يلاحظ من الجدول أن قيمة الدلالة 0.000 أقل من 0,05 وبالتالي رفض الفرض الصفري القائل بعدم ممارسة المهام الالتزام القانوني وفق البدائل المطروحة، أي أن الموظفين يمثلون للقوانين ويلتزمون بها وهو ما أكدته الإحصائيات والبيانات السابقة التي تؤكد ذلك، مما يجعل من هؤلاء الموظفين هم القوة والركيزة التي تشكل منها الهوية التنظيمية للبلديات، ومنه قبول الفرضية على أخلاقيات العمل تتأثر بمعيار الالتزام القانوني.

1-3/ الرقابة الذاتية:

H0: لا يوجد تأثير للبدائل المقترحة على ممارسة الأخلاقيات وفق الرقابة الذاتية.

H1: يوجد تأثير للبدائل المقترحة على ممارسة الأخلاقيات وفق الرقابة الذاتية.

لقد تم استخدام اختبار كاي سكوير لاختبار الفرضية أعلاه وتم التوصل إلى النتائج

التالية:

جدول رقم (16): أخلاقيات العمل وفق الرقابة الذاتية في تأدية المهام

نتيجة H0	قيمة الدلالة	درجات الحرية	القيم المتحصل عليها	
رفض	,000	33	207 .1125a	قيم كاي سكوير
	,000	33	853 .1208	لثنائية العبارات
	,007	1	388 .7	وبدائلها
			3144	عدد المشاهدات

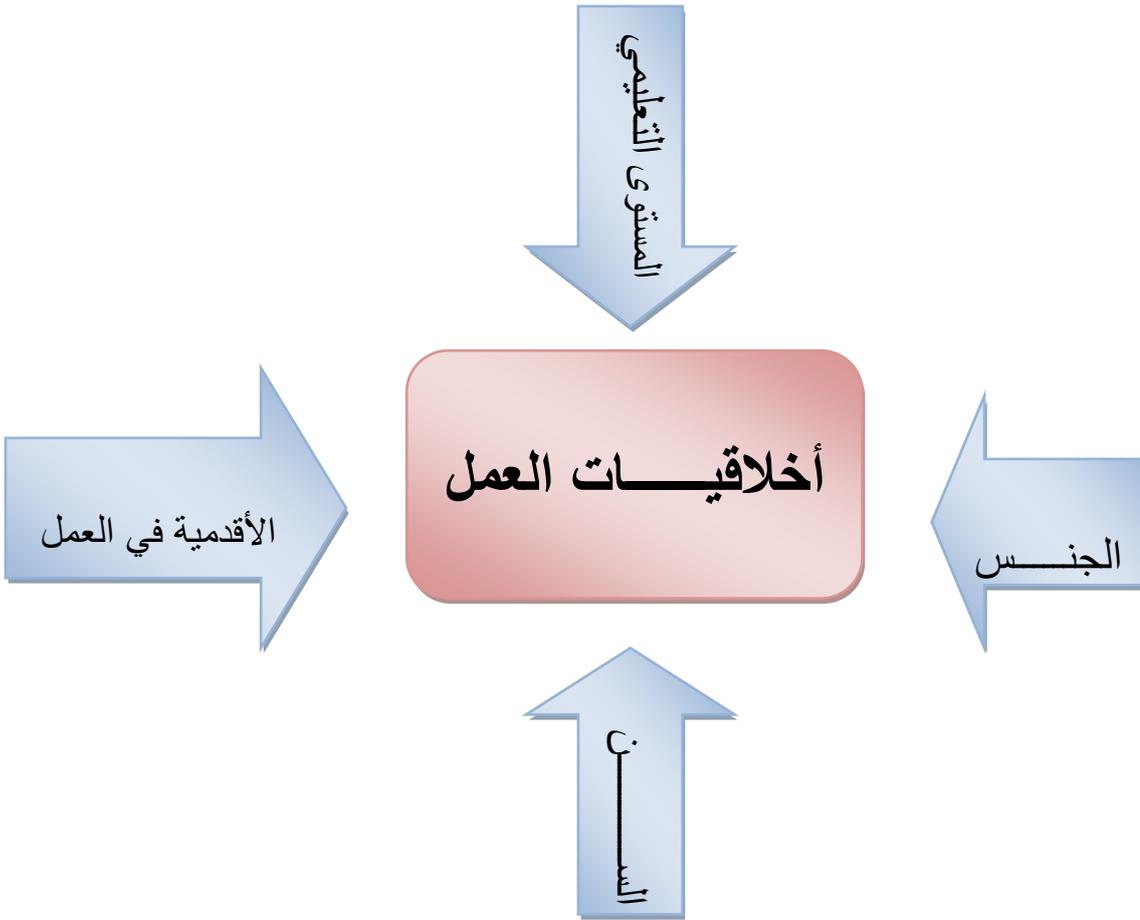
يلاحظ من الجدول أن قيمة الدلالة 0.000 أقل من 0,05 وبالتالي رفض الفرض الصفري القائل بعدم ممارسة المهام الالتزام القانوني وفق البدائل المطروحة، مما نستنتج بأن لرقابة الذاتية دور كبير على عملية تشكيل الهوية التنظيمية من منطلق أحد المقومات الرئيسية لأخلاقيات العمل، وهو ما يبرز هذا التأثير في نتائج الدراسة إذ لا بد لكل موظف أن يراقب ذاته أثناء تأدية مهامه مما لا يترك في نفسه صورة سليمة تساعد المؤسسة على استقرارها ونجاحها وتميزها بهوية تنظيمية في ذلك.

ثانياً: اختبار الفرضية الثانية وأبعادها:

- تتحدد أخلاقيات العمل وفق العوامل الشخصية (الجنس - السن - المستوى التعليمي - الخبرة)

يلاحظ من شكل الفرضية أن اختيارها لا يتم إلا بعد تفكيكها إلى فرضيات فرعية كما

في النمذجة التالية:



شكل رقم (09) : يوضح العوامل الشخصية وعلاقتها بأشكال أخلاقيات العمل

المصدر: من إعداد الباحث

1/ اختبار مؤشرات الفرضية الثانية:

1/ الجنس:

1-1/ الصدق بالجنس:

H0: لا يوجد تأثير للجنس على ممارسة الصدق.

H1: يوجد تأثير للجنس على ممارسة الصدق.

لقد تم استخدام اختبار كاي سكوير لاختبار الفرضية أعلاه وتم التوصل إلى النتائج

التالية:

جدول رقم (17): اختبار الصدق بالجنس

نتيجة H0	قيمة الدلالة	درجات الحرية	القيم المتحصل عليها	
قبول	1,000	11	,000a	قيم كاي سكوير
	1,000	11	,000	لثنائية العبارات
	1,000	1	,000	وبدائلها
			3144	عدد المشاهدات

يلاحظ من الجدول أن قيمة الدلالة 1,000 أكبر من 0.05 وبالتالي قبول الفرض الصفري القائل بعدم وجود تأثير لعامل الجنس على الصدق وفق البدائل المطروحة، وقبول العبارة بأن أشكال أخلاقيات العمل والصدق كأحد مؤشرات له علاقة مع الجنس وهذا الأخير ليس له تأثير بأخلاقيات العمل وهو ما أكدته الإحصائيات التالية والجدول أعلاه، وبالتالي باختلاف الجنس لا يحدد معيار الصدق بأخلاقيات العمل.

1-2 / الالتزام القانوني بالجنس:

H0: لا يوجد تأثير للجنس على ممارسة الالتزام القانوني.

H1: يوجد تأثير للجنس على ممارسة الالتزام القانوني.

لقد تم استخدام اختبار كاي سكوير لاختبار الفرضية أعلاه وتم التوصل إلى النتائج

التالية:

جدول رقم (18): اختبار الالتزام القانوني بالجنس

نتيجة H0	قيمة الدلالة	درجات الحرية	القيم المتحصل عليها	
قبول	1,000	11	,000a	قيم كاي سكوير
	1,000	11	,000	لثنائية العبارات
	1,000	1	,000	وبدائلها
			3144	عدد المشاهدات

يلاحظ من الجدول أن قيمة الدلالة 1,000 أكبر من 0.05 وبالتالي قبول الفرض الصفري القائل بعدم وجود تأثير لعامل الجنس على الالتزام القانوني وفق البدائل المطروحة، أي أن العبارة القائلة بعدم وجود تأثير للجنس على مستوى الالتزام القانوني غير صحيحة، غير شوهد أثناء الدراسة الميدانية صحة ذلك على سواء الذكور أو الإناث ليس محددتين في جنس معين في عدم الالتزام بالقوانين خاصة في عدم الانضباط في الوقت، وبالتالي فعامل الجنس ليس تأثير كبير في بناء أخلاقيات العمل والذي يساهم في تشكيل الهوية التنظيمية.

1-3/ الرقابة الذاتية بالجنس:

H0: لا يوجد تأثير للجنس على ممارسة الرقابة الذاتية.

H1: يوجد تأثير للجنس على ممارسة الرقابة الذاتية.

لقد تم استخدام اختبار كاي سكوير لاختبار الفرضية أعلاه وتم التوصل إلى النتائج

التالية:

جدول رقم (19): اختبار الرقابة الذاتية بالجنس

نتيجة H0	قيمة الدلالة	درجات الحرية	القيم المتحصل عليها	
قبول	1,000	11	,000a	قيم كاي سكوير
	1,000	11	,000	لثنائية العبارات
	1,000	1	,000	وبدائلها
			3144	عدد المشاهدات

يلاحظ من الجدول أن قيمة الدلالة 1,000 أكبر من 0.05 وبالتالي قبول الفرض الصفري القائل بعدم وجود تأثير لعامل الجنس على الرقابة الذاتية وفق البدائل المطروحة، أي أن الموظفين يعملون على مراقبة ذاتهم في تأدية المهام وهو ما بينته الجداول السابقة، لهذا نجد اغلب الموظفين لا ينتظرون حتى من يراقبهم في عملهم في كثير من الأنشطة وقد أصبحت لديهم أفكار راسخة بأن العمل السليم يكون بمراقبة الذات لنجاح، وما أوضحه الجدول أعلاه ما هو إلا دليل على عدم وجود تفاوت وتباين بين الجنسين في عملية مراقبة الذات كأحد أشكال أخلاقيات العمل.

2/ السن:

2-1/ الصدق بالسن:

H0: لا يوجد تأثير للسن على ممارسة الصدق.

H1: يوجد تأثير للسن على ممارسة الصدق.

لقد تم استخدام اختبار كاي سكوير لاختبار الفرضية أعلاه وتم التوصل إلى النتائج

التالية:

جدول رقم (20): اختبار الصدق مع السن

نتيجة H0	قيمة الدلالة	درجات الحرية	القيم المتحصل عليها	
قبول	1,000	44	,000a	قيم كاي سكوير
	1,000	44	,000	لثنائية العبارات
	1,000	1	,000	وبدائلها
			3144	عدد المشاهدات

يلاحظ من الجدول أن قيمة الدلالة 1,000 أكبر من 0.05 وبالتالي قبول الفرض الصفري القائل بعدم وجود تأثير لعامل السن على الصدق وفق البدائل المطروحة، أي أن بعد السن لا تأثير على عملية بناء أخلاقيات العمل داخل المؤسسة، حيث أن مؤشر يتباين من مؤسسة إلى أخرى بحسب الاحتكاك بين الموظفين فيما بينهم بدليل أن أغلبية أعمار الموظفين هم من متوسطي الأعمار وبالتالي هم صادقين في مهامهم قد يكون خوفا من القانون باعتبارهم حديثي التوظيف أو التقارب الفكري بينهم، ولهذا فعامل السن وفق الصدق غير صحيح ولا يتأثر على بفارق السن وفق البيانات السابقة.

2-2/ الالتزام القانوني بالسن:

H0: لا يوجد تأثير للسن على ممارسة الالتزام القانوني.

H1: يوجد تأثير للسن على ممارسة الالتزام القانوني.

لقد تم استخدام اختبار كاي سكوير لاختبار الفرضية أعلاه وتم التوصل إلى النتائج

التالية:

جدول رقم (21): اختبار الالتزام القانوني مع السن

نتيجة H0	قيمة الدلالة	درجات الحرية	القيم المتحصل عليها	
قبول	1,000	44	,000a	قيم كاي سكوير
	1,000	44	,000	لثنائية العبارات
	1,000	1	,000	وبدائلها
			3144	عدد المشاهدات

يلاحظ من الجدول أن قيمة الدلالة، 1 000 أكبر من 0.05 وبالتالي قبول الفرض الصفري القائل بعدم وجود تأثير لعامل السن على الصدق وفق البدائل المطروحة، أي رفض الفرضية القائلة بوجود تأثير لعامل السن على الالتزام القانوني، والجانب الميداني يؤكد ذلك حيث اغلب العاملين الذين تجاوزت أعمار الكبر داخل العمل واهم اكبر سن من زملائهم وجدانهم يمثلون للقوانين ومعرفتهم بتفاصيل عملهم يجعلهم يعتبرون للقوانين، إذ اغلبهم هم رؤساء المصالح أو نواب لتلك البلدية وبالتالي هو الذي يحاسب ويراقب وينفذ وبالتالي أن لم يكن هناك رقابة ذاتية لا تتشكل في هذه البلديات هوية خاصة بها، وإنما لا بد من وجود قيم أخلاقية راسخة في أذهانهم لبناء الهوية تنظيمية. لكن يبقى هذا نسبي ويرتبط بعدد الارتباطات والمتغيرات السوسولوجية والثقافية للعاملين أما بتغير المجلس أو التغيرات والتأثيرات السياسية في ذلك.

2-3/ الرقابة الذاتية بالسن:

H0: لا يوجد تأثير للسن على ممارسة الرقابة الذاتية.

H1: يوجد تأثير للسن على ممارسة الرقابة الذاتية.

لقد تم استخدام اختبار كاي سكوير لاختبار الفرضية أعلاه وتم التوصل إلى النتائج

التالية:

جدول رقم (22): اختبار الرقابة الذاتية مع السن

نتيجة H0	قيمة الدلالة	درجات الحرية	القيم المتحصل عليها	
قبول	1,000	44	,000a	قيم كاي سكوير
	1,000	44	,000	لثنائية العبارات
	1,000	1	,000	وبدائلها
			3144	عدد المشاهدات

يلاحظ من الجدول أن قيمة الدلالة 1,000 أكبر من 0.05 وبالتالي قبول الفرض الصفري القائل بعدم وجود تأثير لعامل السن على الرقابة الذاتية وفق البدائل المطروحة، وبهذا البعد نرفض البديل القائل بوجود تأثير لعامل الرقابة الذاتية على السن، حيث يلعب التكوين الجيد والتوظيف السليم للموظفين على استخدام والعمل وفق تلك الأخلاقيات، التي تساهم في بناء هوية متفردة خاصة لكل عامل، وتعد محاسبة الذات ليست مرتبطة بفارق السن وإنما في خصوصية الموظف وتكوينه وتنشئته السليمة مما تجعله تترسخ في ذاته تلك القيم حتى لأخر مدة داخل العمل.

3/ المستوى التعليمي:

3-1/ الصدق بالمستوى التعليمي:

H0: لا يوجد تأثير للمستوى التعليمي على ممارسة الصدق.

H1: يوجد تأثير للمستوى التعليمي على ممارسة الصدق وفق المستوى التعليمي.

لقد تم استخدام اختبار كاي سكوير لاختبار الفرضية أعلاه وتم التوصل إلى النتائج

التالية:

جدول رقم (23): اختبار الصدق بالمستوى التعليمي

نتيجة H0	قيمة الدلالة	درجات الحرية	القيم المتحصل عليها	
قبول	1,000	33	,000a	قيم كاي سكوير
	1,000	33	,000	لثنائية العبارات
	1,000	1	,000	وبدائلها
			3144	عدد المشاهدات

يلاحظ من الجدول أن قيمة الدلالة 1,000 أكبر من 0.05 وبالتالي قبول الفرض الصفري القائل بعدم وجود تأثير لعامل المستوى التعليمي على الصدق وفق البدائل المطروحة، أي أن ليس للمستوى التعليمي دور لدى الموظفين في عملية تشكيل الهوية التنظيمية وفق تلك الأخلاقيات، حيث تتباين المستويات التعليمية لكن لا يمكن أن يكون له تأثير مباشر في ذلك وإنما عوامل أخرى تربطه بذلك كتشئة الاجتماعية وغيرها، مما يسهم في ترسيخ أخلاقيات العمل السليمة وتكون مرتفعة لتساعد العاملين على ضمان البيئة الايجابية بين العاملين والمسؤولين.

3-2/ الالتزام القانوني بالمستوى التعليمي:

H0: لا يوجد تأثير للمستوى التعليمي على ممارسة الالتزام القانوني.

H1: يوجد تأثير للمستوى التعليمي على ممارسة الالتزام القانوني.

لقد تم استخدام اختبار كاي سكوير لاختبار الفرضية أعلاه وتم التوصل إلى النتائج

التالية:

جدول رقم (24): اختبار الالتزام القانوني بالمستوى التعليمي

نتيجة H0	قيمة الدلالة	درجات الحرية	القيم المتحصل عليها	
قبول	1,000	33	,000a	قيم كاي سكوير
	1,000	33	,000	لثنائية العبارات
	1,000	1	,000	وبدائلها
			3144	عدد المشاهدات

يلاحظ من الجدول أن قيمة الدلالة 1,000 أكبر من 0.05 وبالتالي قبول الفرض الصفري القائل بعدم وجود تأثير لعامل المستوى التعليمي على الالتزام القانوني وفق البدائل المطروحة، ومنه يتضح من خلال هذا على عدم صدق العبارة والبعد الذي لا يتأثر به الالتزام القانوني وفق المستوى التعليمي وبالتالي فمؤشر المستوى التعليمي لدى العاملين يرونه ليس من يتحكم في الالتزام بالقوانين، فقد نجد بأن المسؤولين والإطارات هم من لا يلتزمون وهذا راجع إلى السلطة التي لديهم أو معرفتهم بخصائص العمل مما يجعلهم لا يعتبرون للقوانين.

3-3/ الرقابة الذاتية بالمستوى التعليمي:

H0: لا يوجد تأثير للمستوى التعليمي على ممارسة الرقابة الذاتية.

H1: يوجد تأثير للمستوى التعليمي على ممارسة الرقابة الذاتية.

لقد تم استخدام اختبار كاي سكوير لاختبار الفرضية أعلاه وتم التوصل إلى النتائج

التالية:

جدول رقم (25): اختبار الرقابة الذاتية بالمستوى التعليمي

نتيجة H0	قيمة الدلالة	درجات الحرية	القيم المتحصل عليها	
قبول	1,000	33	,000a	قيم كاي سكوير
	1,000	33	,000	لثنائية العبارات
	1,000	1	,000	وبدائلها
			3144	عدد المشاهدات

يلاحظ من الجدول أن قيمة الدلالة 1,000 أكبر من 0.05 وبالتالي قبول الفرض الصفري القائل بعدم وجود تأثير لعامل المستوى التعليمي على الالتزام القانوني وفق البدائل المطروحة، حيث يعد المستوى التعليمي ليس له دور كبير على التأثير لترسيخ أخلاقيات العامل في المؤسسة الجزائرية وذلك حتى وإن كانت معرفته للأسس الصحيحة لتلك القيم الأخلاقية، وهو ما تجعله يتكيف لكل التعليمات والمبادئ الأخلاقية بغض النظر عن النتائج، ويدخل في ذلك القيم والمعارف التي يكتسبها الموظف حتى خارج إطاره العلمي لكن تتشكل له ثقافة عمل وفق قيم سليمة، والناظر السوسيولوجي المتفحص لخصوصيات الإطارات الجزائرية في المؤسسة يجد بأن الغالب هو العكس صاحب المستوى التعليمي المرتفع هم كثر فئة من تخالف تلك الأخلاقيات بينما من يراقب نفسه ولا ينتظر حتى يراقب يعمل بكل شفافية حتى وإن كان مستوى تعليمي بسيط.

4/ الخبرة:

4-1/ الصدق بالخبرة:

H0: لا يوجد تأثير للخبرة على ممارسة الصدق.

H1: يوجد تأثير للخبرة على ممارسة الصدق.

لقد تم استخدام اختبار كاي سكوير لاختبار الفرضية أعلاه وتم التوصل إلى النتائج

التالية:

جدول رقم (26): اختبار الخبرة بالصدق

نتيجة H0	قيمة الدلالة	درجات الحرية	القيم المتحصل عليها	
قبول	1,000	55	,000a	قيم كاي سكوير
	1,000	55	,000	لثنائية العبارات
	1,000	1	,000	وبدائلها
			3144	عدد المشاهدات

يلاحظ من الجدول أن قيمة الدلالة 1,000 أكبر من 0.05 وبالتالي قبول الفرض الصفري القائل بعدم وجود تأثير لعامل الخبرة على الصدق وفق البدائل المطروحة، يلاحظ من بيانات الجدول بأن للأقدمية ليست لها علاقة فيما يخص الصدق وان العمل يقوم على تلك الأسس السليمة للمعايير الأخلاقية، لكن ما يمكن إلفات النظر إليه بأن بحسب آراء العاملين سواء في الدراسة الاستطلاعية أو تطبيق الاستبيان بأن آراء الموظفين تتباين بقولهم وبصريح العبارة على حد قول أحد الموظفين:

(يجي نهار يتبدل المجلس وتشوف العجب لا قديم لا جديد يولي يخدم خدمته مليح...)

4-2/ الالتزام القانوني بالخبرة:

H0: لا يوجد تأثير للخبرة على ممارسة الالتزام القانوني.

H1: يوجد تأثير للخبرة على ممارسة الالتزام القانوني.

لقد تم استخدام اختبار كاي سكوير لاختبار الفرضية أعلاه وتم التوصل إلى النتائج

التالية:

جدول رقم (27): اختبار الخبرة والالتزام القانوني

نتيجة H0	قيمة الدلالة	درجات الحرية	القيم المتحصل عليها	
قبول	1,000	55	,000a	قيم كاي سكوير
	1,000	55	,000	لثنائية العبارات
	1,000	1	,000	وبدائلها
	3144		3144	عدد المشاهدات

يلاحظ من الجدول أن قيمة الدلالة 1,000 أكبر من 0.05 وبالتالي قبول الفرض الصفري القائل بعدم وجود تأثير لعامل الخبرة على الالتزام القانوني وفق البدائل المطروحة، أي أن لعامل الخبرة ليس له دور كبير في عملية ترسيخ السمات التي تميز كل موظف على آخر، وقد بينت البيانات الإحصائية ذلك بحيث نجد الموظفون الذين لهم أكثر خبرة في العمل في الحقيقة هم من لا يلتزمون بأوقات العمل أو الالتزام بالشروط القانونية وبالتالي لا يمكن أن يحاسب على عديد الاعتبارات داخل المؤسسة من منطلق الاحترام السائد، وبالتالي سيؤدي على أداء العاملين ككل وبالتالي فعامل الخبرة مؤشر معياري ونسبي، والطريقة التي استعملناها في ذلك لتأكيد ذلك لدى العاملين هي الاحتكاك اليومي أيام إجراء الميداني وهو من أكد لنا عدم صدق المبحوثين في ذلك، لكن حالات نادرة ولا يمكن تعميمها على بلديات ميدان الدراسة ككل.

4-3/ الرقابة الذاتية بالخبرة:

H0: لا يوجد تأثير للخبرة على ممارسة الرقابة الذاتية.

H1: يوجد تأثير للخبرة على ممارسة الرقابة الذاتية.

لقد تم استخدام اختبار كاي سكوير لاختبار الفرضية أعلاه وتم التوصل إلى النتائج

التالية:

جدول رقم (28): اختبار الخبرة والرقابة الذاتية

نتيجة H0	قيمة الدلالة	درجات الحرية	القيم المتحصل عليها	
قبول	1,000	55	,000a	قيم كاي سكوير
	1,000	55	.000	لثنائية العبارات
	1,000	1	,000	وبدائلها
			3144	عدد المشاهدات

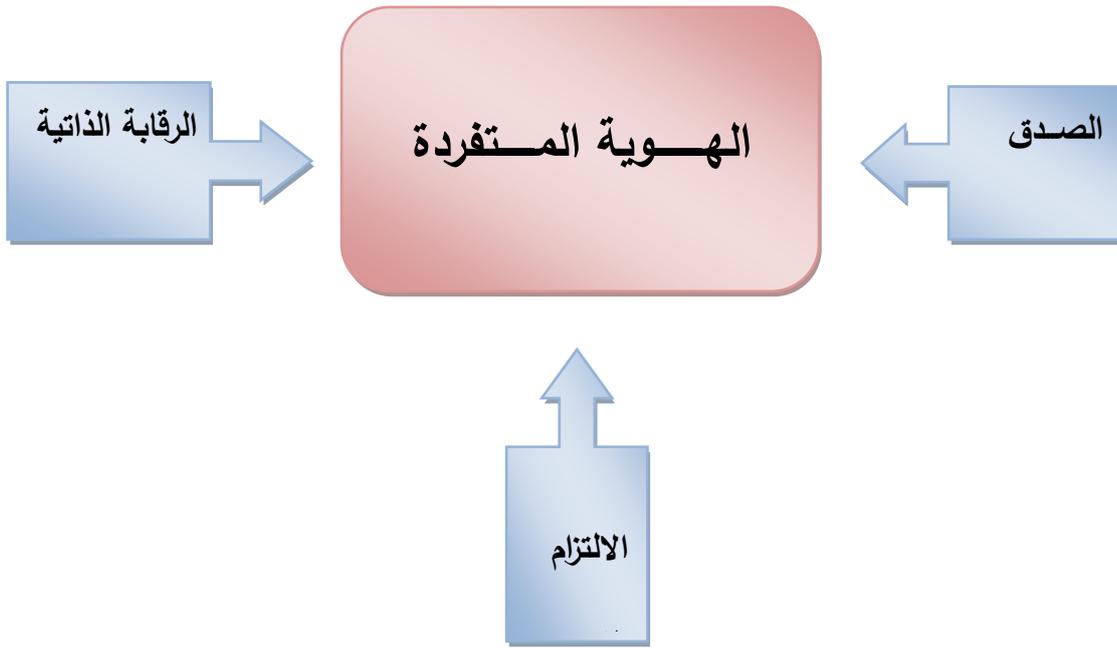
يلاحظ من الجدول أن قيمة الدلالة 1,000 أكبر من 0.05 وبالتالي قبول الفرض الصفري القائل بعدم وجود تأثير لعامل الخبرة على الرقابة الذاتية وفق البدائل المطروحة، يوضح الجدول أعلاه بأن رغم المبادئ الأخلاقية التي تضعها المؤسسة وينتهجها الموظفين داخل العمل غير كافية لممارسة المهام الموكلة وتحقيق النسق الكامل وبالتالي التكامل الوظيفي بين العاملين، وبالتالي بيات الجدول تبين بأن لتكامل الوظيفي لا بد أن يكون دور وفعل ممارس من طرف العامل حتى بغياب الرقابة أو القانون وإنما ما تمليه المعايير الأخلاقية السمحة والسليمة التي لا تتعارض والمبادئ الأخلاقية للمؤسسة ككل، وإنما نتيجة خبرته في العمل قد تجعل من نفسه لا يحتاج حتى لرقيب في ذلك، وقد نجد عكس ذلك وهو ما أكدته الدراسة الاستطلاعية والواقع المعاش في ذلك.

ثالثا / اختبار الفرضية الثالثة ومؤشراتها:

- تسهم الأشكال المحددة لأخلاقيات العمل في تشكل الهوية المتفردة للإداري.

يلاحظ من شكل الفرضية أن اختيارها لا يتم إلا بعد تفكيكها إلى فرضيات فرعية كما

في النمذجة التالية:



شكل رقم (10): يوضح مساهمة أخلاقيات العمل في تشكل الهوية المتفردة

المصدر: من إعداد الباحث

1/ الصدق والهوية المتفردة:

H0: لا يوجد تأثير ممارسة الصدق على الهوية المتفردة.

H1: يوجد ممارسة الصدق على الهوية المتفردة.

لقد تم استخدام اختبار كاي سكوير لاختبار الفرضية أعلاه وتم التوصل إلى النتائج

التالية:

جدول رقم (29): اختبار الصدق والهوية المتفردة

نتيجة H0	قيمة الدلالة	درجات الحرية	القيم المتحصل عليها	
رفض	,000	33	455,873a	قيم كاي سكوير
	,000	33	461,393	لثنائية العبارات
	,000	1	54,557	وبدائلها
			3144	عدد المشاهدات

يلاحظ من الجدول أن قيمة الدلالة 0,000 أقل من 0.05 وبالتالي رفض الفرض الصفري القائل بعدم وجود تأثير لعامل الصدق على الهوية المتفردة وفق البدائل المطروحة، يلاحظ من بيانات الجدول بأن لعامل الصدق دور كبير في تشكيل الخصائص الفردية التي تميز الموظفين كل على حدى، مما يعطي صورة سواء ايجابية أو سلبية عليه، فعامل الصدق هو المكون الأساسي التي تصلح به باقي العوامل والخصائص الأخرى، أي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الصدق للموظفين تجاه تشكل الهوية المتفردة لهم.

2/ الالتزام القانوني والهوية المتفردة:

H0: لا يوجد تأثير لممارسة الالتزام القانوني على الهوية المتفردة.

H1: يوجد تأثير لممارسة الالتزام القانوني على الهوية المتفردة.

لقد تم استخدام اختبار كاي سكوير لاختبار الفرضية أعلاه وتم التوصل إلى النتائج

التالية:

جدول رقم (30): اختبار الالتزام القانوني والهوية المتفردة

نتيجة H0	قيمة الدلالة	درجات الحرية	القيم المتحصل عليها	
رفض	,000	33	605,759a	قيم كاي سكوير
	,000	33	537,058	لثنائية العبارات
	,017	1	5,696	وبدائلها
			3144	عدد المشاهدات

يلاحظ من الجدول أن قيمة الدلالة 0,000 أقل من 0.05 وبالتالي رفض الفرض الصفري القائل بعدم وجود تأثير لعامل الالتزام القانوني على الهوية المتفردة وفق البدائل المطروحة، ويتضح من هذا الالتزام القانوني هو كذلك أحد العوامل التنظيمية التي تتشكل بها الهوية الفردية للعامل، وبالتالي فأي خلل في عدم الالتزام القانوني بخصوصية العمل كعدم احترام الوقت أو الانضباط وفي تقديم الخدمة للمواطنين أكد سيؤدي إلى خلل وظيفي للوحدة ككل وهي التنظيم، والذي ينقص العديد من مؤسساتنا الجزائرية هي عدم الالتزام القانوني مما يعيق العملية التنظيمية والدور المسطر لتحقيقه ورسم صورة ذهنية سلبية عليهم.

3/ الرقابة الذاتية والهوية المتفردة:

H0: لا يوجد تأثير لممارسة الرقابة الذاتية على الهوية المتفردة.

H1: يوجد تأثير لممارسة الرقابة الذاتية على الهوية المتفردة.

لقد تم استخدام اختبار كاي سكوير لاختبار الفرضية أعلاه وتم التوصل إلى النتائج

التالية:

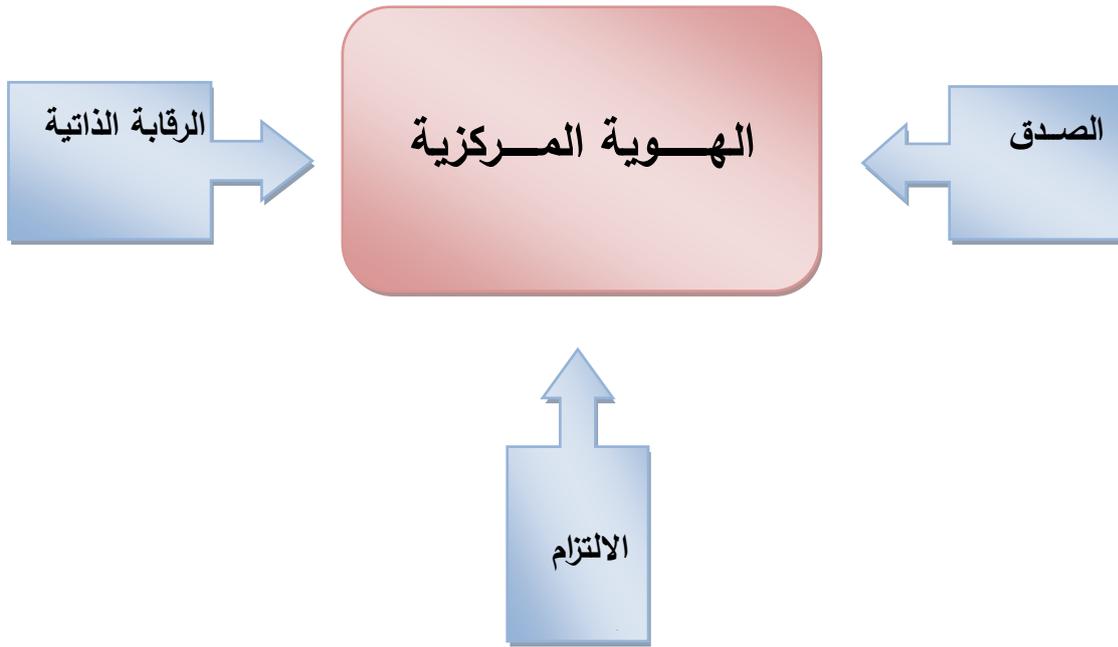
جدول رقم (31): اختبار الرقابة الذاتية والهوية المتفردة

نتيجة H0	قيمة الدلالة	درجات الحرية	القيم المتحصل عليها	
رفض	,000	33	509,078a	قيم كاي سكوير
	,000	33	527,492	لثنائية العبارات
	,001	1	10,662	وبدائلها
			3144	عدد المشاهدات

يلاحظ من الجدول أن قيمة الدلالة 0,000، أقل من 0.05 وبالتالي رفض الفرض الصفري القائل بعدم وجود تأثير لعامل الرقابة الذاتية على الهوية المتفردة وفق البدائل المطروحة، أي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الرقابة الذاتية للموظفين تجاه تشكل الهوية المتفردة لهم، وهذا ما يغفل عنه العديد من المؤسسات في ترسيخ فكرة عدم الانتظار في مراقبتهم للموظفين وبالردع القانوني، وإنما ترسيخ العامل وفق تلك القيم الأخلاقية في العمل دون رقيب مما تجعل الفائدة تعود على المؤسسة ككل والإدارة المحلية واحدة من هذه المؤسسات التي تتباين فيها، لكن ما أكدته بيانات المبحوثين بأن للرقابة الذاتية دور فعال وهو ما اتصفت بهم هذه الخاصية وتؤدي دور في تميز كل عامل على حدى.

رابعاً: اختبار الفرضية الرابعة ومؤشراتها:

- تسهم الأشكال المحددة لأخلاقيات العمل في تشكل الهوية المركزية للإداري.
- يلاحظ من شكل الفرضية أن اختيارها لا يتم إلا بعد تفكيكها إلى فرضيات فرعية كما في النمذجة التالية:



شكل رقم (11) : يوضح مساهمة أخلاقيات العمل في تشكل الهوية المركزية

المصدر: من إعداد الباحث

1/ الصدق والهوية المركزية:

H0: لا يوجد لممارسة الصدق على الهوية المركزية.

H1: يوجد تأثير لممارسة الصدق على الهوية المركزية.

لقد تم استخدام اختبار كاي سكوير لاختبار الفرضية أعلاه وتم التوصل إلى النتائج

التالية:

جدول رقم (32): اختبار الصدق والهوية المركزية

نتيجة H0	قيمة الدلالة	درجات الحرية	القيم المتحصل عليها	
رفض	,000	33	276,999a	قيم كاي سكوير
	,000	33	274,103	لثنائية العبارات
	,000	1	18,760	وبدائلها
			3144	عدد المشاهدات

يلاحظ من الجدول أن قيمة الدلالة 0,000 أقل من 0.05 وبالتالي رفض الفرض الصفري القائل بعدم وجود تأثير لعامل الصدق على الهوية المركزية وفق البدائل المطروحة، أي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الصدق للموظفين تجاه تشكل الهوية المركزية لهم، فبهذا التكامل الذي يتحقق بين الموظفين في سماتهم الفردية سيعود بكل تأكيد على الهوية التنظيمية الجماعية للمؤسسة ككل، وما تشهده المنظمات العالمية الناجحة لدليل على ذلك، وهو ما بينته نتائج المبحوثين فجوهر نجاح أي مؤسسة يكون إلا بمعيار الصدق وغن اختلفت وتباينت وجهات النظر حول بيئة العمل لا يتأثر بتأثر تلك المشاكل التنظيمية وإنما معيار الصدق بين الموظفين هو ما يكون العمل الجماعي والهوية المركزية بين الموظفين.

2/ الالتزام القانوني والهوية المركزية:

H0: لا يوجد تأثير لممارسة الالتزام القانوني على الهوية المركزية.

H1: يوجد تأثير لممارسة الالتزام القانوني على الهوية المركزية.

لقد تم استخدام اختبار كاي سكوير لاختبار الفرضية أعلاه وتم التوصل إلى النتائج

التالية:

جدول رقم (33): اختبار الالتزام القانوني والهوية المركزية

نتيجة H0	قيمة الدلالة	درجات الحرية	القيم المتحصل عليها	
رفض	,000	33	506,285a	قيم كاي سكوير
	,000	33	430,668	لثنائية العبارات
	,516	1	,421	وبدائلها
			3144	عدد المشاهدات

يلاحظ من الجدول أن قيمة الدلالة 0,000 أقل من 0,05 وبالتالي رفض الفرض الصفري القائل بعدم وجود تأثير لعامل الالتزام القانوني على الهوية المركزية وفق البدائل المطروحة، أي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الالتزام القانوني للموظفين تجاه تشكل الهوية المركزية لهم، فهذا الطرح يبين لنا بأن مؤشر الوعي الفكري والقافي للعاملين كبير، مما جعلهم يؤكدون بالدور الكبير للجانب القانوني الذي يروونه بأنه لا يمكن الاستغناء عنه، وهو بحسب تصريح العديد من المبحوثين بأنه مهما كان هناك رقابة ذاتية وصدق في تأدية المهام يبقى للعامل القانوني والالتزام به هو الذي يحقق التكامل لتلك الأنساق الفرعية في الأنشطة والأدوار الوظيفية لتحقيق الأهداف المسطرة من طرف الإدارة.

3/ الرقابة الذاتية والهوية المركزية:

H0: لا يوجد تأثير ل ممارسة الرقابة الذاتية على الهوية المركزية.

H1: يوجد تأثير لممارسة الرقابة الذاتية على الهوية المركزية.

لقد تم استخدام اختبار كاي سكوير لاختبار الفرضية أعلاه وتم التوصل إلى النتائج

التالية:

جدول رقم (34): اختبار الرقابة الذاتية والهوية المركزية

نتيجة H0	قيمة الدلالة	درجات الحرية	القيم المتحصل عليها	
رفض	,000	33	506,285a	قيم كاي سكوير
	,000	33	430,668	لثنائية العبارات
	,516	1	,421	وبدائلها
			3144	عدد المشاهدات

يلاحظ من الجدول أن قيمة الدلالة 0,000 أقل من 0,05 وبالتالي رفض الفرض الصفري القائل بعدم وجود تأثير لعامل الرقابة الذاتية على الهوية المركزية وفق البدائل المطروحة، أي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الرقابة الذاتية للموظفين تجاه تشكل الهوية المركزية لهم، أي أن للموظفين دراية لما يمكنه من تحقيق التميز بين جميع المؤسسات الأخرى، بحيث يرون بأن للرقابة الذاتية تسلسل منطقي وتكامل لا يمكن أن يتحقق إلا بوجود الرقابة الذاتية التي يجب أن تكون أسلوب عملي عفوي بين العاملين، وهو ما يعطي الصورة القوية للبلديات في ظل العديد من التغيرات السوسيوتنظيمية التي تحدثها الإدارة الجزائرية كإدارة الإلكترونية ورقمنة الوثائق وبالتالي لابد أن تواكب هذا التغير وفي نفس الوقت يعطي لها هوية تنظيمية خاصة بها والمواطنين هم المستفيدين أكثر من هذه العملية.

خامسا: النتائج العامة للدراسة:

إن الهدف الأول والأساسي من إجراء دراستنا ببعض البلديات كان التعرف على دور أخلاقيات العمل في بناء وتشكل الهوية التنظيمية، ولإبراز ذلك تركز البحث على الفرضية الرئيسية التالية:

- تساهم أشكال أخلاقيات العمل في بناء الهوية التنظيمية للموظف في الإدارة الجزائرية.

ولتحقق والبرهنة على مدى صدق أو خطأ الفرضية وضعنا أربع فرضيات جزئية والتي حاول الباحث اختبارها ميدانيا، وقد كشفت الدراسة الميدانية على عدد من النتائج التي تجيبنا على ذلك:

1- نتائج الفرضية الجزئية الأولى: وقد نصت الفرضية الأولى للدراسة على: تمارس أخلاقيات العمل بأشكال موضوعية (الصدق - الالتزام القانوني - الرقابة الذاتية) وبناءً على البيانات التي تضمنتها الجداول، وحسب آراء المبحوثين فإن: ما مثلته الجداول (14-15-16) فقد تحققت الفرضية حيث بين المتوسط الحسابي في مراعاة الانجاز للعمل الإلتقان بمتوسط حسابي 3.72 وبأغلب البدائل دائما، وهذا يعود إلى التطبيق الفعلي لأخلاقيات العمل باعتبار أن الموظفين يتميزون بالأخلاق الحميدة وهي صفة الصدق مما تعود بالإيجاب على أدائهم الوظيفي والذي يشكل لهم هوية تنظيمية خاصة بهم بكل تأكيد. وما يجعل من هؤلاء الموظفين هم القوة والركيزة التي تتشكل منها الهوية التنظيمية للبلديات، و تساعد المؤسسة على استقرارها ونجاحها وتميزها بهوية تنظيمية في ذلك.

2- نتائج الفرضية الجزئية الثانية: وقد نصت الفرضية الثانية للدراسة على: تتحدد أخلاقيات العمل وفق العوامل الشخصية (الجنس - السن - المستوى التعليمي - الخبرة) وبناءً على البيانات التي تضمنتها الجداول، وحسب آراء المبحوثين فإن: 52.3% من الذكور في مقابل 47.7% هم فئة الإناث، ويدل ذلك على أن نسبة الذكور العاملين

بالمؤسسة تقارب عدد الإناث، ويرجع ذلك في اعتقادنا إلى أن الإدارة المحلية والبلدية واحدة منها تعتمد بشكل كبير على جنس الإناث وذلك راجع لطبيعة العمل والذي تستطيع المرأة الولوج إليه، ويتميز كذلك بعدم احتياجه لطاقة وجهد كبير بالنسبة للمرأة، وهو ما يدل على تقارب بين الفئتين، بل وتعكس واقعا معيناً للعمل الإداري داخل البلديات، ونسبة 37.8% هم ممن تتراوح أعمارهم الأقل من 35 سنة ويدل على مدى التركيز الذي تتجه الإدارة المحلية للفئة العمرية الراشدة والتي تتميز بالرزانة وحسن التعامل والتكيف مع القوانين وسهل الاندماج مع كل المتغيرات الحديثة سواء متغيرات تنظيمية أو سوسولوجية، مما يتيح الاندماج وحسن التعامل مع المواطنين باختلاف خصائصهم المختلفة، الأمر الذي يجعل من البلديات تعتمد على هذه الفئات التي تساعدهم على الاستقرار وفعالية الإدارة بشكل عام، كما أن التوجه الحديث للبلديات لتشبيب الإدارة المحلية واضح في خصائص العينة وهو ما أكدته المعطيات على أن الفئة العمرية (25 وأقل من 30) بنسبة قدرت بـ 33.6% وهي نسبة ليست ببعيدة عن الفئة العمرية التي بعدها، وهو ما يساعد على بناء مجموعة من الخصائص والسمات البارزة للبلديات وإعطائها صورة ايجابية على استغلال الطاقات الشابة لتجديد الأداء الإداري والوظيفي للعاملين على مستوى هذه البلديات، في حين نسبة المستوى التعليمي تفاوتت أرائه وفي أغلبهم ذات مستوى ثانوي بنسبة 58.4% وهذه النتائج منطقية إلى حد كبير من منطلق أن البلدية سابقاً يشغلوا المستوى الثانوي وهو المستوى المطلوب في اغلب البلديات خاصة في منصب عون إدارة وعون إدارة رئيسي مما يتحتم على أصحاب شهادات التكوين اللاحق بهذه المناصب عن طريق المقابلة، وهذه الأرقام يؤكدنا الجدول الثاني المتعلق بالسن والذي يشير إلى أن غالب العمال الذين قارب لتقاعد اغلب مستواهم ثانوي، في مقابل ذلك تتطلب بعض المناصب المهمة مستوى دراسات عليا والذين وجدناهم من حملة الماجستير، وبالتالي تستنتج بأن لمستوى التعليمي وتنوعه بين أفراد عينة الدراسة يخدم أهدافا للدراسة الحالية، وذلك للتعرف على آراء أفراد عينة الدراسة باختلاف مؤهلهم

العلمي. وما تؤكد نسبة الأقدمية الغالبة الأقل من ثماني سنوات بنسبة 4.50%. ولم تتحقق هذه الفرضية.

3- نتائج الفرضية الجزئية الثالثة: وقد نصت الفرضية الثالثة للدراسة على مساهمة أخلاقيات العمل في تشكل الهوية المتفردة للإداري وبناءً على البيانات التي تضمنتها الجداول، وحسب آراء المبحوثين فإن: لعامل الصدق دور كبير في تشكيل الخصائص الفردية التي تميز الموظفين كل على حدى، مما يعطي صورة سواء ايجابية أو سلبية عليه، فعامل الصدق هو المكون الأساسي التي تصلح به باقي العوامل والخصائص الأخرى، أي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الصدق للموظفين تجاه تشكل الهوية المتفردة لهم، ويتضح إلى جانب ذلك أيضا بأن الالتزام القانوني هو كذلك أحد البناءات التنظيمية التي تتشكل بها الهوية الفردية للعامل، وبالتالي فأى خلل في عدم الالتزام القانوني بخصوصية العمل كعدم احترام الوقت أو الانضباط وفي تقديم الخدمة للمواطنين أكيد سيؤدي إلى خلل وظيفي للوحدة ككل وهي التنظيم، والذي ينقص العديد من مؤسساتنا الجزائرية هي عدم الالتزام القانوني مما يعيق العملية التنظيمية والدور المسطر لتحقيقه ورسم صورة ذهنية سلبية عليهم. كما بينت النتائج بأن لرقابة الذاتية للموظفين تساعد على تشكل الهوية المتفردة لهم، وهذا ما يغفل عنه العديد من المؤسسات في ترسيخ فكرة عدم الانتظار في مراقبتهم للموظفين وبالردع القانوني، وإنما ترسيخ العامل وفق تلك القيم الأخلاقية في العمل دون رقيب مما تجعل الفائدة تعود على المؤسسة ككل. وتحققت الفرضية.

4- نتائج الفرضية الجزئية الرابعة: وقد نصت الفرضية الرابعة للدراسة على مساهمة أخلاقيات العمل في تشكل الهوية المركزية للإداري وبناءً على البيانات التي تضمنتها الجداول، وحسب آراء المبحوثين فإن: لنجاح أي مؤسسة يكون إلا بمعيار الصدق وإن اختلفت وتباينت وجهات النظر حول بيئة العمل لا يتأثر بتأثر تلك المشاكل التنظيمية وإنما

معيار الصدق بين الموظفين هو ما يكون العمل الجماعي والهوية المركزية بين الموظفين، وكذلك يؤكد الطرح يبين لنا بأن مؤشر الوعي الفكري والقياسي للعاملين كبير، مما جعلهم يؤكدون بالدور الكبير للجانب القانوني الذي يرونه بأنه لا يمكن الاستغناء عنه، وهو بحسب تصريح العديد من المبحوثين بأنه مهما كان هناك رقابة ذاتية وصدق في تأدية المهام يبقى للعامل القانوني والالتزام به هو الذي يحقق التكامل لتلك الأنساق الفرعية في الأنشطة والأدوار الوظيفية لتحقيق الأهداف المسطرة من طرف الإدارة، كما بينت بأن للرقابة الذاتية لا تتحقق وتكون إلا بتسلسل منطقي وتكامل لا يمكن أن يتحقق إلا بوجود الرقابة الذاتية التي يجب أن تكون أسلوب عملي عفوي بين العاملين.

بعد استخلاص النتائج الجزئية للدراسة والإجابة على الفرضيات، يمكن الآن الوصول إلى نتيجة عامة للدراسة يمكن من خلالها تلخيص نتائج الجانبين النظري والميداني والإجابة على التساؤل الرئيسي الذي انطلقت منه الدراسة:

- أهمية أخلاقيات العمل في الإدارة الجزائرية والدور التي تؤديه.
- الدور الفعال لأشكال ومقومات أخلاقيات العمل في تشكل هوية الموظف الجزائري.
- تتأثر صورة وهوية العامل الجزائري بمحددات أخلاقيات العمل على نجاح أو فشل سياسة المؤسسة.
- تبين بأن المبادئ الأخلاقية في المؤسسة الجزائرية هي مبادئ مكتسبة من قبل إما عن قيم راسخة اكتسبت وإما قيم ومبادئ اكتسبها العامل داخل المؤسسة، وهذه المبادئ الأخلاقية فعالة وبدرجة قوية لديهم.
- تعتبر أخلاقيات العمل عاملا قويا ومساعدة على تشكل الهوية التنظيمية.

- رغم الجهود المبذولة والمدونات والقوانين إلا أنه توجد بعض الاعتبارات الجزئية التي قد تغير من أسس ومبادئ العامل داخل المؤسسة وهي تغير الإدارة والمسؤولين من فترة إلى أخرى خاصة المجالس الانتخابية.

- تحققت ثلاث فرضيات في مقابل رفضت فرضية واحدة ، وبالتالي تحققت الفرضية العامة بنسبة 75 في المئة وهذا شيء منطقي جدا.

سادساً: طرح اقتراحات وتوصيات:

بعد التوصل إلى نتائج الدراسة والتحقق من فرضياتها والتي شكلت في مجموعها إشكالية الدراسة التي حوصلت أخلاقيات العمل ودورها في بناء الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية، يمكننا أن نطرح الاقتراحات التالية التي من شأنها أن تحسن صورة الإدارة الجزائرية على اختلاف طابعها سواء العام أو الخاص والتي منها:

- ضرورة توفر مواثيق أخلاقية تتماشى وطبيعة القوانين المتعلقة بالقوانين الرسمية لقانون الوظيفة خاصة المرونة في تطبيقها.
- إنشاء مدونات أخلاقية لكثير من المؤسسات وتفعيلها في ظل غياب الدور المنوط إليه.
- قد تظهر معالم الهوية التنظيمية في المؤسسات الخاصة والتي لها التزامات متعددة تجاه أخلاقيات العمل، لكن يجب دراسة وتفعيلها أكثر على مستوى المؤسسات العمومية.

خاتمة

خاتمة

احتل موضوع أخلاقيات العمل مساحة ليست بالقليلة من الاهتمام على شتى العلوم الأخرى في حيث تم الإغفال عليه ولم يكن هناك مشتغلين بالعلوم الإنسانية والاجتماعية، الأمر الذي يتطلب إعادة الاعتبار له في ظل تداخله مع العديد من المواضيع على غرار الهوية التنظيمية، لأن هذه الظواهر قد أحدثت الكثير من التأثيرات على مختلف الأبعاد الوظيفية للأفراد العاملين من جهة وعلى المستفيدين من خارجها من جهة أخرى.

لقد أضحى من الضروري إجراء الدراسات العملية الاجتماعية التي تبحث عن تفاصيل أخلاقيات العمل من الناحية السوسولوجية والتنظيمية التي تساهم في رفع من كفاءة العاملين وبناء هوية مهنية قوية، وهذا ما أسفرته هذه الدراسة على أن لدور أخلاقيات العمل في جميع المؤسسات دور كبير وفعال في استمرارية ونجاح العمل، وللوقوف على حقيقة التزام الموظف الجزائري بأخلاقيات العمل ومبادئ وأسس بناء المنظومة الأخلاقية، ثم إجراء هذه الدراسة التي توصلنا من خلالها إلى وجود التزام كبير ولو نسبي في بعض البلديات لدى عينة الدراسة.

عدم الالتزام التام يعود إلى طبيعة العمل وتأثرها بالعمل السياسي من عهدة وفترة إلى أخرى، مما يتطلب إعادة الدراسات حول هذه الخصائص المؤثرة في العاملين، وكذا تبين هشاشة مرجعيات الموظفين من جهة أخرى، لكن في معظمهم لديهم مبادئ أخلاقية قوية وإيجابية تجاه عملهم ولا يتأثرون ببعض التأثيرات المختلفة، مما ينجم عنها تشكل لسماتهم الشخصية التنظيمية، وإن اختلفت درجة قوتها فيما بينهم إلا أنها تعطي للمؤسسة الصورة الذهنية الحسنة عليها.

ولهذا يجب أن يكون هناك وعي من جميع الجهات المعنية بأهمية دور أخلاقيات العمل في بناء وتعزيز الهوية التنظيمية لأي مؤسسة ما، وبتنمية كفاءاتها التي تتماشى

خاتمة

ومتطلبات العمل داخل المؤسسة في تطبيق تلك القوانين واندماج العمال مع المتغيرات الأخلاقية للمؤسسة.

رغم هذا يبقى موضوع أخلاقيات العمل الوظيفي داخل المؤسسة الجزائرية أحد المواضيع الشائكة والمهمة جدا، في ظل قلة المواضيع والدراسات الفعالة وبشكل كبير لموضوع الهوية التنظيمية ولم توضع من طرف الباحثين على المحك ولم تفرق بينها وبين الثقافة التنظيمية، هذه الأخيرة التي أخذت ونالت النصيب الأسد منه، وقد استخلصنا كذلك بأن الهوية التنظيمية هي بارومتر لكثير من المؤسسات التي تستطيع أن تتماسك وتبرز بين مختلف المؤسسات، وقد تباينت الإدارة المحلية في طبيعة استخدامها السليم للمبادئ الأخلاقية التي تشكلها لها هوية تنظيمية قوية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

1. أحمد جودة، محفوظ وآخرون. (2014). إدارة منظمات الأعمال: التحديات العالمية المعاصرة. ط1. عمان. الأردن. الجزء الأول. مكتبة المجتمع العربي لنشر والتوزيع.
2. أحمد، محمد سليمان وسوسن، عبد الفتاح وهب. (2011). الرضا والولاء الوظيفي قيم وأخلاقيات العمل. ط1. عمان. الأردن. زمزم ناشرون وموزعون.
3. أحمد، محمد موسى. (2014). إدارة الأفراد والموارد البشرية HR بين النظرية والتطبيق. ط1. الإسكندرية. مصر. مكتبة الوفاء القانونية للنشر.
4. ألتونجي، محمد. (2011). أخلاقيات المهنة والسلوك الاجتماعي. ط1. عمان. الأردن. دار وائل لنشر.
5. أنتوني، غيدنز. ترجمة فايزي الصباغ. (2005). علم الاجتماع. ط1. بيروت. لبنان. مركز دراسات الوحدة العربية.
6. باشلور تيزيس. (2013). دور الهوية التنظيمية في تزايد الخدمات المهنية الشركات. ترجمة الباحث. مدرسة برلين للاقتصاد والقانون. ألمانيا.
7. بخوش، أحمد و حمداوي، عمر. (ب. ت). الهوية التنظيمية وتشكيل الرأسمال الاجتماعي للأساتذة الباحثين في مؤسسة التعليم العالي. دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية. جامعة ورقلة. الجزائر.
8. بدوي، عبد الرحمان. (1968). مناهج البحث العلمي. دار النهضة. بيروت. لبنان.

قائمة المراجع

9. البريدي، عبد الله. (2007). هوية المنظمة: آفاق في السلوك التنظيمي. العدد 96. مجلة التدريب والتقنية. الرياض. السعودية.
10. بن عيسى، محمد المهدي. (2010). علم الاجتماع التنظيم من سوسيولوجية العمل إلى سوسيولوجية المؤسسة. ط1. الجزائر. مطبعة إمبابلاست.
11. بوخمخ، عبد الفتاح. (2011). تسيير الموارد البشرية مفاهيم أساسية وحالات تطبيقية. عين مليلة. الجزائر. دار الهدى للنشر والتوزيع.
12. توفيق، عبد الرحمن. (2006). السكرتارية مهارات تنظيم وإدارة العمل. مصر.
13. التويجري، عبد العزيز بن عثمان. (د. س). العالم الإسلامي في عصر العولمة. مصر. دار الشروق.
14. الجازي، الشبيكي. (2008). أخلاقيات العمل الوظيفي. ورقة مقدمة في ندوة: حول أخلاقيات العمل في القطاعين الحكومي والأهلي. معهد الإدارة العامة. السعودية.
15. جرادات، ناصر محمد و عزام، محمد أبو الحمام. (2013). المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية. ط1. الأردن. عمان إثراء للنشر والتوزيع.
16. جعفر انس قاسم. (1988). أسس التنظيم الإداري والإدارة المحلية بالجزائر. ط2. سلسلة دروس العلوم القانونية. جامعة قسنطينة. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

قائمة المراجع

17. جنان شهاب، أحمد (2013). أخلاقيات العمل: منظور إداري معاصر في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمات. المجلد 15. العدد 4. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية. الكويت.
18. جنان شهاب، أحمد. (2012). أخلاقيات العمل كمنظور إداري معاصر ودورها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمات. مجلة الرياض. السعودية.
19. جونج و قتلين. (2006). العلاقات بين الهوية التنظيمية، وتحديد الهوية و الأهداف التنظيمية. ترجمة الباحث. دراسة تجريبية في البلديات، جامعة توينتي و إنشيد.ه.
20. حبيب، الصحاف. (2003). معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين. بيروت. مكتبة لبنان ناشرون.
21. حريم، حسين. (2004). السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال. عمان. الأردن. دار الحامد للنشر والتوزيع.
22. حناشي، لعي. (2009). التنظيم الإداري في الإسلام. العدد 13. مجلة الأحياء جامعة باتنة. الجزائر.
23. خالد، حامد. (2008). منهجية البحث في العلوم الاجتماعية و الإنسانية. الجزائر. جسور للنشر و التوزيع.
24. خلف السكارنة، بلال. (2009). أخلاقيات العمل. ط1. عمان. الأردن. دار المسيرة.

قائمة المراجع

25. دحيمان، لويذة. (2012/2011). تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر. رسالة ماجستير بقسم الإعلام والعلوم السياسية. جامعة الجزائر3.
26. ديفيد، الفجرودي. (2011). إدارة منظمات الأعمال الخاصة. القاهرة. مصر. المكتب العربي للمعارف.
27. رحي، مصطفى و عليان عثمان، محمد غنيم. (2000). مناهج وأساليب البحث العلمي. الأردن. دار صفاء للنشر والتوزيع.
28. رشيد، واضح. (2003). المؤسسة الجزائرية في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيق. الجزائر. دار هومة.
29. زغدود، علي. (1987). المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر، المؤسسة الجزائرية للطباعة، الجزائر.
30. زغدود، علي. (1987). المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر. الجزائر. المؤسسة الجزائرية للطباعة.
31. سعد علي، حمود العنزي. (2013). الفكر التنظيمي في إدارة الأعمال. ط1. عمان. الأردن. الوراق للنشر والتوزيع.
32. سعد، العنزي و الساعدي، مؤيد. (2000). أخلاقيات الإدارة، مدخل التكوين في منشآت الأعمال، مجلد1. العدد3. بغداد. العراق.

قائمة المراجع

33. سعيد أوكيل وآخرون. استقلالية المؤسسات الاقتصادية. جامعة الجزائر. معهد العلوم الاقتصادية. الجزائر.
34. السكارنة، بلال خلف. (2012). أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية. العدد 33. بغداد. العراق. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية للجامعة.
35. شارلز، جاريت جومز. ترجمة رفاعي، محمد. (2001). الإدارة الاستراتيجية. الجزء الأول. الرياض. السعودية. دار المريخ للنشر.
36. الشامي رشاد، عبد الله. (1997). إشكالية الهوية. الكويت. سلسلة عالم المعرفة.
37. طلعت إبراهيم، لطفي. (2007). علم الاجتماع التنظيم. القاهرة. مصر. دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
38. عبد اللطيف، عبد اللطيف و محفوظ أحمد، جودة. (2010). دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية. المجلد 26 العدد الثاني. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية. سوريا.
39. عبدو، فيلة فاروق ومحمد عبد المجيد، السيد. (2005). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. عمان. الأردن. دار المسيرة.
40. عزت، عطوي جودت. (2004). الإدارة المدرسية الحديثة: مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العلمية. عمان. الأردن. دار الثقافة للنشر والتوزيع.

قائمة المراجع

41. عشوي، مصطفى. (1992). أسس علم النفس الصناعي التنظيمي. المؤسسة الوطنية للكتاب. الجزائر.
42. علاء الدين، عبد الغني. (2011). إدارة المنظمات. ط1. عمان. الأردن. دار صفاء للنشر والتوزيع.
43. علي، الحوات. (1998). النظرية الاجتماعية اتجاهات أساسية. مالطة. منشورات شركة إيجا.
44. عمار، بوحوشو محمد، محمود الذنبيات. (2001). مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث. ط. 3 ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر.
45. عمار، عوض. (2008). السلوك التنظيمي الإداري. ط1. عمان. الأردن. دار أسامة.
46. العميان، محمد سليمان. (2014). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. ط1. عمان. الأردن. دار وائل للنشر والتوزيع.
47. العنزلي، سعد. (2000). أخلاقيات الإدارة: مدخل التكوين في منشآت الأعمال. المجلة العراقية للعلوم الإدارية. مجلد(1). العدد(3). بغداد: العراق.
48. عواد، محمد العطوي. (2013). أخلاقيات العمل ودورها في كفاءة الأداء. رسالة ماجستير في العلوم الإدارية. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض. السعودية.

قائمة المراجع

49. غياث، بوفلجة. (2003). القيم الثقافية والتسيير. ط2. وهران . الجزائر. دار الغرب للنشر والتوزيع.
50. فتحي، المسكيني. (2012). اقتصاد الهوية . قراءة في كتاب هيرماس بعدماركس . مقال منشور في موقع مركز الدراسات والأبحاث العلمانية في العالم العربي
51. فوزي، غرابية وآخرون. (2002). أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية. الأردن. دار وائل للنشر.
52. فوزية عباس يوسف بو عباس. (2010). درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها الأعضاء أنفسهم، رسالة ماجستير في العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الكويت.
53. قاصدي، فايزة. (2015). أخلاقيات المهنة في مجال العقود الإدارية: دراسة مقارنة. ط1. مصر. مركز الدراسات العربية.
54. كاري، نادية آمنة. (2012/2011). العامل الجزائري بين المهنية وثقافة المجتمع. رسالة دكتوراه في العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة تلمسان.
55. كلود، دويار. (2008). أزمة الهويات. بيروت. المكتبة الشرقية.
56. كمال، محمد المغربي. (1995). السلوك التنظيمي (مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعات في التنظيم). ط1. عمان. الأردن. دالا للنشر والتوزيع.

قائمة المراجع

57. كميل، حبيب و بوليس، جان. (2007). أخلاقيات الأعمال في عالم متغير. لبنان. المؤسسة الحديثة للكتاب.
58. لباد، ناصر. (1999). القانوني الإداري، التنظيم الإداري. مطبعة حلب. الجزائر.
59. ليث سعد الله، حسين و ريم، سعد الجميل. (2008). المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين وانعكاساتها على أخلاقيات العمل. دراسة لآراء منتسبي بعض المستشفيات لمدينة الموصل. الموصل. العراق. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد.
60. ليندة، العابد. (2011/2010). النسق القيمي وعلاقته بتوجيه الفعل التنظيمي. رسالة دكتوراه. كلية العلوم الإسلامية والإنسانية والاجتماعية. باتنة. الجزائر.
61. ماجدة عبد الإله، عبد الستار. (2013). القوة التنظيمية وعلاقتها بالهوية التنظيمية لدى مدراء المدارس الإعدادية في مديرية الكرخ الأولى. المجلد 26 العدد الأول. مجلة التربية الرياضية. جامعة بغداد.
62. مازن رشيد فارس. (2003). الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي: تحليل للمفهوم والأبعاد السلوكية. إصدارات مركز البحوث بكلية العلوم الإدارية. الرياض. السعودية.
63. مازن فارس، رشيد. (2003). الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي. الرياض. السعودية. مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر.
64. محمد المغربي، كمال. (2004). السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعات في التنظيم. ط3. عمان. الأردن. دار الفكر للنشر والتوزيع.

قائمة المراجع

65. محمد المهدي، بن عيسى .(2010). علم الاجتماع التنظيم. الجزائر. مطبعة امبابلاست.
66. محمد حسن، محمد حمادات. (2008). السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسة التربوية. ط1. عمان. الأردن. دار الحامد.
67. محمد، مسلم. (2007). مقدمة في علم النفس الاجتماعي. ط1. الجزائر. دار قرطبة.
68. مراد سليم، عطيانى وعبد الله جميل، أبو سلمى(2014). أثر ممارسة أخلاقيات عمل إدارات الموارد البشرية على تحقيق رضا العاملين: دراسات العلوم الإدارية، المجلد 41 العدد 2.
69. مراني، حسان. (2007/2006). الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسة الاقتصادية العمومية. رسالة دكتوراه في علم الاجتماع. كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة عنابة. الجزائر.
70. مسلم، محمد. (2007). مدخل إلى علم النفس العمل. ط2. الجزائر. دار قرطبة للنشر والتوزيع.
71. مصطفى محمود، أبوبكر. (2005). التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة. الإسكندرية. مصر. الدار الجامعية.

قائمة المراجع

72. المغربي، كمال محمد. (1995). السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسة التربوية. ط1. عمان. الأردن. دار الحامد للنشر.
73. منصور، طاهر محسن و مهدي، طاهر محسن. (2015). المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال. عمان. الأردن. دار وائل لنشر والتوزيع.
74. ابن منظور. (2001). لسان العرب. ط1. عمان. الأردن.
75. موريس، أنجريس. (2006). منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية. ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون. ط2. الجزائر. دار القصبه للنشر.
76. ميدون، فايزة. (2014). البعد الأخلاقي في التسويق. الجزائر. دار هومة.
77. ناجي، عبد النور. (2009). دور الإدارة المحلية في تقديم الخدمات العامة: تجربة البلديات الجزائرية. العدد 01. مجلة دفتر القانون والسياسة. جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، الجزائر.
78. ناجي، عبد النور. (2009). دور الإدارة المحلية في تقديم الخدمات العامة: تجربة البلديات الجزائرية. العدد 01. مجلة دفتر القانون والسياسة. جامعة قاصدي مرياح. ورقلة. الجزائر.
79. ناصر، قاسيمي. (2003). دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل. الجزائر. ديوان المطبوعات الجامعية.

قائمة المراجع

80. نجم، عبود نجم. (2006). أخلاقيات الأعمال ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال. ط1. عمان. الأردن. دار الوراق للنشر والتوزيع.
81. هاشمي، خرف. (2012). الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية. الجزائر. دار هومة للطباعة والنشر.
82. هشام، سبع و محمد لمين، هيشور. (ب. ت) مساهمة الثقافة التسييرية في بناء الهوية التنظيمية في المؤسسة الصناعية الخاصة. دراسة ميدانية بمؤسسة صرموك للمشروبات الغازية (سطيف). جامعة سكيكدة، الجزائر.
83. يان، اسمن. ترجمة عبد الحليم، عبد الغني رجب. (2003). الذاكرة الحضارية الكتابة والذكرى والهوية السياسية في الحضارة الكبرى الأولى. ط1. القاهرة. مصر. المجلس الأعلى للثقافة.
84. يورغن، هابرماس. (2002). بعد ماركس . ترجمة محمد ميلاد. سوريا. دار الحوار.
85. Boatright, J. R. (2003). **Ethics and the conduct of businers**. New jerisey saddle river.
86. Brigitte, Glassner(2005). **Accueillir pour intégrer .mémoire présente en vue de l'obtention du diplôme de cadre de sante**, centre hospitalier universitaire de Besançon.
87. Catherine, Larouche .(2012). **Le développement de l'identité professionnelle des infirmières** . étude présente a l'université du Québec .
88. COROLYM, C. K. (1995). **ETHICS AND disclosure: A m analzsis of conficting duties**, perspeclives on acconting.
89. Robert, Holcman (2006). **Elément structurant de l'organisation du travail** . thèse de doctorat de science de gestion présente par, CNAM.

الملاحق

الملاحق

ملحق رقم : 01

قائمة أسماء المحكمين.

الجامعة	التخصص	الاسم واللقب	الرقم
مصر	علم الاجتماع	أحمد زايد	.1
مصر	علم الاجتماع	أحمد موسى بدوي	.2
الوادي	علم اجتماع تنظيم وعمل	لامية بوبيدي	.3
الوادي	علم النفس تنظيم وعمل	بوبر منصور	.4
باتنة	علم اجتماع تنظيم وعمل	ليندة العابد	.5

ملحق رقم : 02

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

قسم العلوم الاجتماعية

استبيان: للتحكيم

أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في بناء الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية

دراسة ميدانية ببلديات ولاية الوادي

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه ل.م.د. في علم الاجتماع

-تخصص إدارة وعمل-

إشراف: الدكتورة

زرقة بولقواس

إعداد الطالب:

سالم يعقوب

السنة الجامعية 2016/2017

الملاحق

أسئلة الاستمارة.

رأي المحكم			الإجابة				المحور الثاني: أشكال ممارسات أخلاقيات العمل الإداري.
يرفض	يعدل	يقبل	أبدا 1	نادرا 2	غالبا 3	دائما 4	
							أخلاقيات العمل وفق الصدق في تأدية المهام
							5- أراعي في انجاز عملي الإتقان.
							6- أتكتف في عملي عن المعلومات السرية.
							7- أتغافل عن مصلحتي في انجاز العمل.
							8- أفاضل في تقديم الخدمات للمواطنين.
							9- أراعي في تقديم الخدمات الضغوط التي أتعرض لها..
							10- أحترم الوقت في تقديم الخدمات للمواطنين.
							11- أنجز مهامي حسب مزاجي.
							12- أقوالي في العمل تتطابق مع أفعالي.
							13- أنجز عمل غيري متى سمحت لي الفرصة.
							14- أتبادل مع زملائي المصالح على حساب العمل.
							15- أستغل منصبتي في تقديم الخدمات لبعض المواطنين.

الملاحق

						16- أسعى إلى انجاز عملي بكل صدق وإخلاص.
						أخلاقيات العمل وفق الالتزام القانوني.
						17- أحضر إلى العمل في الموعد المحدد.
						18- أحافظ على أوقات الدوام الرسمي حتى وإن لم يكن لدي عمل.
						19- التزاماتي في العمل أولى من التزاماتي الخاصة.
						20- ألتزم بالامثال للقانون لأنني مجبر على ذلك.
						21- الإغراءات تلزمني بالتحايل على القانون.
						22- أستعين بالوساطة في تسيير عملي.
						23- أستحضر مبادئ أخلاقيات المهنة في عملي.
						24- احترامي لرؤسائي هو التزام بالقانون.
						25- ألتزم بالتعليمات متى توافقت مع مصالحتي.
						26- أقبل الاستفسارات المقدمة لي دون تعليق.
						27- ألتزم بالعمل الإضافي متى اسند إليّ.
						28- أنجز مهامي وفق أوامر

الملاحق

						المسؤول.
						أخلاقيات العمل وفق آليات الرقابة.
						29- أنجز عملي بما لا يتعارض والمبادئ الأخلاقية.
						30- أستحضر الضمير المهني فقط في أدائي للعمل.
						31- أتعامل مع المواطنين بنفس الطريقة حال وجود الرقابة.
						32- أراعي غياب المسؤول في انجاز مهامي.
						33- أستحضر مصلحتي في تقديم الخدمات لمواطن ما.
						34- أخرج قبل الموعد المحدد في حال غياب المسؤول.
						35- أقلق من وجود رقابة دائمة في العمل.
						36- أدائي في العمل يكون أفضل حال وجود الرقابة.
						37- احترامي لمهامي يجبرني على تأديتها دون الحاجة لرقيب.
						38- عملي هو تطبيق لمبدئي قبل مصلحتي.
						39- رقابة مسؤولي عملي هو مضيعة لوقته.
						40- أحاسب نفسي في العمل قبل غيري.

الملاحق

الإجابة							دائما
يرفض	يعدل	يقبل	أبدا	نادرا	غالبا		
							المحور الثالث: سمات الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية.
							سمات الهوية التنظيمية المتفردة
							41- أعمل لتحقيق سياسة مؤسستي عبر واجباتي.
							42- أتعاون مع زملائي متى تطلب الأمر ذلك.
							43- أقبل العمل التطوعي في مؤسستي دون تردد.
							44- أشعر بالحرية التامة في أدائي عملي.
							45- أهتم بمشكلات مؤسستي كمشكلاتي الشخصية.
							46- أتصدى لمن ينتقد مؤسستي.
							47- أشعر بالافتخار لانتمائي لهذه المؤسسة.
							48- أشكل مع زملائي في العمل تكاملا في أداء الواجب.
							49- أواصل عملي دون الاهتمام بالمصاعب التي تواجهني.
							50- أسعى بأن أكون قدوة في مؤسستي.
							51- أتأثر بأي خطأ يقع في مؤسستي.

الملاحق

						52- أثار على سمعة المؤسسة التي أعمل فيها.
						السمات المركزية للهوية التنظيمية.
						53- سمة مؤسستي العدالة بين موظفيها.
						54- سياسة مؤسستي ثابتة لا تتأثر بتغير إدارتها.
						55- ميزة مؤسستي الجودة في إتقان العمل.
						56- خدمات مؤسستي مميزة.
						57- القيم الأخلاقية مبادئ فعلية في المؤسسة.
						58- مؤسستي معروفة بتطبيق الجزاءات لمن يخالفون القانون.
						59- تسعى مؤسستي لريادة مثيلاتها في الخدمات.
						60- ميثاق أخلاقيات المهنة نهج مؤسستي.
						61- البرمجيات الحديثة تطبق في مؤسستي بطريقة نموذجية.
						62- سمعة مؤسستي مقبولة اجتماعيا.
						63- تسعى مؤسستي لاقتناء جديد التكنولوجيا.
						64- تتمتع مؤسستي بهوية تميزها عن غيرها.

الملاحق

اقتراحات المحكم

ملحق رقم : 03

الاستبيان في صورته النهائية

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

قسم العلوم الاجتماعية

استبيان: بحث حول

أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في بناء الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية.

دراسة ميدانية ببلديات ولاية الوادي

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه ل.م.د. في علم الاجتماع

-تخصص إدارة وعمل-

إشراف: الدكتورة

زرقة بولقواس

إعداد الطالب:

سالم يعقوب

ملاحظة: ضع علامة (x) في الخانة التي تعبر عن اختيارك، مع العلم أن هذه المعلومات سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي وشكرا.

السنة الجامعية: 2016/2017

الملاحق

المحور الأول: بيانات شخصية

1- الجنس : ذكر أنثى

2- السن:.....سنة.

3-المستوى التعليمي:

4-عدد سنوات الخبرة:

المحور الثاني: أشكال ممارسات أخلاقيات العمل الإداري.

الإجابة				أخلاقيات العمل وفق الصدق في تأدية المهام
أحيانا	نادرا	غالبا	دائما	
				5- أراعي في انجاز عملي الإتقان.
				6- أتكتف في عملي عن المعلومات السرية.
				7- أتغافل عن مصلحتي في انجاز العمل.
				8- أفاضل في تقديم الخدمات للمواطنين.
				9- أراعي في تقديم الخدمات الضغوط التي أتعرض لها..
				10- أحترم الوقت في تقديم الخدمات للمواطنين.
				11- أنجز مهامى حسب مزاجى.
				12- أقوالى فى العمل تتطابق مع أفعالى.
				13- أنجز عمل غيرى متى سمحت لى الفرصة.

الملاحق

				14- أ تبادل مع زملائي المصالح على حساب العمل.
				15- أستغل مناصبي في تقديم الخدمات لبعض المواطنين.
				16- أسعى إلى انجاز عملي بكل صدق وإخلاص.
الإجابة				أخلاقيات العمل وفق الالتزام القانوني
أبدا	نادرا	غالبا	دائما	
				17- أحضر إلى العمل في الموعد المحدد.
				18- أحافظ على أوقات الدوام الرسمي حتى وإن لم يكن لدي عمل.
				19- التزاماتي في العمل أولى من التزاماتي الخاصة.
				20- ألتزم بالامتثال للقانون لأنني مجبر على ذلك.
				21- الإغراءات تلزمني بالتحايل على القانون.
				22- أستعين بالوساطة في تسيير عملي.
				23- أستحضر مبادئ أخلاقيات المهنة في عملي.
				24- احترامى لرؤسائى هو التزام بالقانون.
				25- ألتزم بالتعليمات متى توافقت مع مصالحى.
				26- ألقبل الاستفسارات المقدمة لى دون تعليق.
				27- ألتزم بالعمل الإضافى متى اسند إليّ.
				28- أنجز مهامى وفق أوامر المسؤول.

الملاحق

الإجابة				أخلاقيات العمل وفق آليات الرقابة.
أبدا	نادرا	غالبا	دائما	
				29- أنجز عملي بما لا يتعارض والمبادئ الأخلاقية.
				30- أستحضر الضمير المهني فقط في أدائي للعمل.
				31- أتعامل مع المواطنين بنفس الطريقة حال وجود الرقابة.
				32- أراعي غياب المسؤول في انجاز مهامتي.
				33- أستحضر مصلحتي في تقديم الخدمات لمواطن ما.
				34- أخرج قبل الموعد المحدد في حال غياب المسؤول.
				35- أقلق من وجود رقابة دائمة في العمل.
				36- أدائي في العمل يكون أفضل حال وجود الرقابة.
				37- احترامي لمهامي يجبرني على تأديتها دون الحاجة لرقيب.
				38- عملي هو تطبيق لمبدئي قبل مصلحتي.
				39- رقابة مسؤولي عملي هو مضيعة لوقته.
				40- أحاسب نفسي في العمل قبل غيري.

المحور الثالث: سمات الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية.

الإجابة				سمات الهوية التنظيمية المتفردة
أبدا	نادرا	غالبا	دائما	
				41- أعمل لتحقيق سياسة مؤسستي عبر واجباتي.

الملاحق

				42- أتعاون مع زملائي متى تطلب الأمر ذلك.
				43- أقبل العمل التطوعي في مؤسستي دون تردد.
				44- أشعر بالحرية التامة في أدائي عملي.
				45- أهتم بمشكلات مؤسستي كمشكلاتي الشخصية.
				46- أتصدى لمن ينتقد مؤسستي.
				47- أشعر بالافتخار لانتمائي لهذه المؤسسة.
				48- أشكل مع زملائي في العمل تكاملا في أداء الواجب.
				49- أواصل عملي دون الاهتمام بالمصاعب التي تواجهني.
				50- أسعى بأن أكون قدوة في مؤسستي.
				51- أتأثر بأي خطأ يقع في مؤسستي.
				52- أغار على سمعة المؤسسة التي أعمل فيها.
الإجابة				السمات المركزية للهوية التنظيمية.
أبدا	نادرا	غالبا	دائما	
				53- سمعة مؤسستي العدالة بين موظفيها.
				54- سياسة مؤسستي ثابتة لا تتأثر بتغير إدارتها.
				55- ميزة مؤسستي الجودة في إتقان العمل.
				56- خدمات مؤسستي مميزة.
				57- القيم الأخلاقية مبادئ فعلية في المؤسسة.
				58- مؤسستي معروفة بتطبيق الجزاءات لمن يخالفون القانون.

الملاحق

				59- تسعى مؤسستي لريادة مشيقاتها في الخدمات.
				60- ميثاق أخلاقيات المهنة نهج مؤسستي.
				61- البرمجيات الحديثة تطبق في مؤسستي بطريقة نموذجية.
				62- سمعة مؤسستي مقبولة اجتماعيا.
				63- تسعى مؤسستي لاقتناء جديد التكنولوجيا.
				64- تتمتع مؤسستي بهوية تميزها عن غيرها.

- هل هناك شيء تود إضافته إلى إجابتك؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

شكرا على تعاونكم

ملخص الدراسة

اهتمت هذه الدراسة بموضوع أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في بناء الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية. وبسبب تزايد الاهتمام بموضوع أخلاقيات العمل في مجال المنظمات على اختلاف مجالاتها، وهو ما يعطي الصورة الايجابية لها ومنه تشكل الهوية التنظيمية الخاصة بها، والبلديات إحدى هذه المؤسسات الجزائرية التي تسعى إلى الوصول في الدور البارز والفعال على الساحة الوطنية مقارنة بمثيلاتها من المؤسسات الأخرى.

كما هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مقومات وأبعاد أخلاقيات العمل التي تساعد على تشكل وبناء الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية، في ظل العديد من التغيرات والعوامل التي تعيق تطبيق وترسيخ لتلك المبادئ الأخلاقية، وكذا الوقوف على سمات الهوية التنظيمية التي تمكن من تحسين صورة البلدية مع المواطنين.

في حين تم الاعتماد على العينة القصية في اختيار عينة الدراسة والتي تكون أكثر عمل وتتنابن طبيعة الأفراد وخصائصهم، وعدد إجماليها ستة بلديات من مجل 30 بلدية على مستوى ولاية الوادي ليكون عدد عمال 262.

أما النتائج فأظهرت ما يلي:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أشكال أخلاقيات العمل وممارستها في نموذج الصدق، الالتزام القانوني، الرقابة الذاتية.

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل وفق متغيرات الشخصية المتمثلة في الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في مساهمة أخلاقيات العمل في تشكل الهوية المتفردة للإداري.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في مساهمة أخلاقيات العمل في تشكل الهوية المركزة للإداري.

وبذلك تحققت الفرضية القائلة: تساهم أشكال أخلاقيات العمل في بناء الهوية التنظيمية للموظف في الإدارة الجزائرية بنسبة 75%.

Abstract:

This study focused on the subject of job ethics and its role in building organizational identity in the Algerian administration, And because of the increasing interest in the subject of work ethic in the field of organizations in different fields. Which gives a positive image of it and form the identity of its own organizational, the municipalities is one of these Algerian institutions that seek to reach role in the prominent and effective in the national arena compared to other institutions. The study also aimed to uncover the elements and dimensions of work ethics that help to form and build organizational identity in the Algerian administration, in light of the many changes and factors that impede the application and consolidation of those ethical principles, as well as to identify the features of organizational identity, which can improve the image of the municipality with citizens.

While the purposive sample was based on the selection of some urban municipalities, which are the most work and vary the nature of individuals and their characteristics, And the total number of six municipalities out of 30 municipalities in the state of EL-OUED to be the number of workers 262.

The results showed the following:

- There is a statistically significant relationship between the forms of business ethics and their practice in (honesty, legal obligation, self-censorship).
- There is no statistically significant relationship to the ethics of work according to the personal variables represented in (gender, age, educational level, experience).
- There is a statistically significant relationship in the contribution of work ethics to the formation of the unique identity of the administrator.
- There is a statistically significant relationship in the contribution of work ethics to the formation of the focused identity of the administrative.

Thus, the hypothesis was fulfilled: The forms of labor ethics contribute to the constructing of the organizational identity of the employee in the Algerian administration in the rate of 75%.