



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة العربي التبسي - تبسة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



قسم علم الاجتماع

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر نظام LMD في العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم اجتماع

التخصص: تنظيم وتنمية

الأخلاق المهنية وتأثيرها على جماعة العمل

دراسة ميدانية بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية - تبسة -

إشراف الأستاذ :

- حداد نصر الدين

إعداد الطالب:

- حمزاوي محمد الأمين

لجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الصفة في البحث
د. شتوح فاطمة	أستاذ محاضر ب	رئيسا
أ. حداد نصر الدين	أستاذ مساعد ب	مشرفا و مقررا
أ. عيساوي الساسي	أستاذ مساعد أ	ممتحنا

السنة الجامعي

2018/2017

إهداء

لى أعر الناس و إخلاهم والدى الكرىمان اللذان وقفا بجانبى فى كل

محنة من محطات الحىة.

لى إخوتى الذين أعانونى فى كل شئون الدراسة

لى كل الأهل والأصحاب، وكل من عرفت خلال مشوارى الدراسى

لى أستاذتى وزملاء الدراسة.....

أهدى هذا المجهود المتواضع

شكر و عرفان

الحمد لله باري النسم وخالق الوجود من عدم وأشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له شهادة من آمن به وأسلم وانقاد واستسلم، وأشهد أن محمد عبد الله ورسوله النبي الهادي، بعث ومعلم طريق الإيمان قد عفا ونوره قد حبا فأنا ما حبا وشيد منه ما عفا وشفأ بكلمة التوحيد من كان على شفاء،

اللهم صلي وسلم عليه وعلى آله الأطهار والأبرار وصحبه المصطفين الأخيار ومن نهل من معين الدر المدرار ما ناح الشادي وحدا الحادي. وأتوجه بجزيل الشكر والعرفان للأستاذ المشرف:

حداد نصر الدين

والأستاذ الناصح المساعد **درووات وحيد**

وكل من ساهم في انجاز هذا العمل.....

جزاهم الله خيرا

فهرس المحتويات

شكر و عرفان.

فهرس الجداول.

فهرس الأشكال

مقدمة..... أ،ب.

فهرس محتويات الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والتصوري للدراسة

1. الإشكالية..... 03

2. الفرضيات..... 04

3. أسباب اختيار موضوع الدراسة..... 05

4. أهداف الدراسة..... 05

5. أهمية الدراسة..... 05

6. مفاهيم الدراسة..... 06

7. الدراسات السابقة..... 08

8. التعقيب على الدراسات السابقة..... 23

قائمة مراجع الفصل الأول..... 25

فهرس محتويات الفصل الثاني: الأخلاق المهنية .

تمهيد..... 29

1. بعض النظريات المفسرة للأخلاق..... 30

2. أهمية أخلاقيات المهنة..... 38

40.....	3. نماذج عن بعض المواثيق التي تتعلق بالأخلاق المهنية.....
49.....	4. المواد القانونية المتعلقة بأخلاقيات مهنة الحماية المدنية.....
51.....	5. دور أخلاقيات المهنة في الحياة التنظيمية.....
55.....	6. وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة.....
60.....	7. قائمة مصادر ومراجع الفصل الثاني.....

فهرس محتويات الفصل الثالث:: جماعات العمل

63.....	تمهيد.....
64.....	1. خصائص جماعة العمل.....
64.....	2. أهمية جماعة العمل.....
66.....	3. أنواع جماعة العمل.....
70.....	4. أركان جماعة العمل.....
71.....	5. مواصفات جماعة العمل.....
72.....	6. إيجابيات جماعة العمل.....
73.....	7. هيكلية الجماعات العمالية.....
76.....	8. خلاصة الفصل.....
77.....	9. قائمة مراجع الفصل الثالث.....

فهرس محتويات الفصل الرابع: الطريقة والاجراءات

80.....	1. تمهيد.....
81.....	2. منهج الدراسة.....

82.....	3. مجالات الدراسة
86.....	4. عينة الدراسة وكيفية اختيارها.....
87.....	5. صدق الإستمارة وتحكيمها.....
90.....	6. الاستفادة من الدراسة الاستطلاعية ومن تحكيم الأساتذة.....
91.....	7. خلاصة الفصل.....
92.....	8. قائمة مراجع الفصل الرابع.....

فهرس محتويات الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج الدراسة

95.....	تمهيد.....
96.....	1- عرض النتائج وتحليلها.....
96.....	1-1- عرض البيانات الأولية وتحليلها.....
99.....	2- عرض نتائج عبارات الإستبيان وتحليلها.....
99.....	2-2- عرض نتائج عبارات محور الاحترام وتحليلها.....
102.....	2-3- عرض نتائج عبارات محور العدل وتحليلها.....
106.....	2-4- عرض نتائج عبارات محور الانضباط وتحليلها.....
109.....	2-5- عرض نتائج عبارات محور المتغير التابع (جماعات العمل) وتحليلها.....
113.....	3- عرض النتائج وتحليلها على ضوء الفرضيات.....
113.....	3-1- تحليل العلاقة بين المتغير المستقل الأخلاق المهنية والمتغير التابع جماعة العمل.....
114.....	3-1-1- العلاقة بين خلق الاحترام وتماسك جماعة العمل:.....
114.....	3-1-2- التحقق من تأثير خلق الاحترام على الشعور بالتماسك.....
115.....	3-1-3- العلاقة بين خلق العدل والانتماء إلى المؤسسة وجماعة العمل.....
116.....	3-1-4- التحقق من تأثير خلق العدل على الشعور بالانتماء.....

117.....	3-1-5-العلاقة بين خلق الانضباط و جاهزية جماعة العمل :
117.....	3-1-6- التحقق من تأثير خلق العدل على الشعور بالانتماء.....
118.....	4- النتائج العامة للدراسة.....
118.....	4-1-الاستنتاج الأول.....
118.....	4-2-الاستنتاج الثاني.....
118.....	4-3-الاستنتاج الثالث.....
121.....	5- خاتمة.....
124.....	قائمة المصادر والمراجع.....
130.....	قائمة الملاحق.....
142.....	ملخص الدراسة.....

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
96	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	01
97	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر	02
98	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية	03
99	جدول كاي تربيع والجدولية التي تتناول (06) عبارات خلق الاحترام	04
102	جدول كاي تربيع والجدولية التي تتناول (06) عبارات خلق العدل	05
106	جدول كاي تربيع والجدولية التي تتناول (07) عبارات خلق الانضباط	06
109	جدول كاي تربيع والجدولية التي تتناول (07) عبارات المتغير التابع (جماعة العمل)	07
114	جدول معامل ارتباط فقرة المتغير 1 (الشعور بالاحترام) وعبارة المتغير 2 (تماسك جماعة العمل)	08
114	جدول معامل انحدار فقرة المتغير 1 (الشعور بالاحترام) وعبارة المتغير 2 (جماعة العمل)	09
115	جدول معامل ارتباط فقرة المتغير 1 (خلق العدل) وعبارة المتغير 2 (الشعور بالانتماء)	10
116	جدول معامل انحدار فقرة المتغير 1 (خلق العدل) وعبارة المتغير 2 (الشعور بالانتماء)	11
117	جدول معامل ارتباط فقرة المتغير 1 (خلق الانضباط) وعبارة المتغير 2 (جاهزية جماعة العمل)	12
117	جدول معامل انحدار فقرة المتغير 1 (خلق الانضباط) وعبارة المتغير 2 (جاهزية جماعة العمل)	13

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
96	دائرة نسبية تمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	01
97	أسطوانة بيانية تمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر	02
98	أسطوانة بيانية تمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية	03

مقدمة

مقدمة

تمثل الأخلاق المهنية النواة الأساسية لمؤسسات الدولة الجزائرية كدولة مسلمة قبل كل شيء، ذلك أن الشريعة الإسلامية جعلت من الأخلاق صرحاً لجميع نواحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، ولقد تجسدت كل هذه الأخلاق بصورة عملية بسيرة النبي محمد صل الله عليه وسلم، وما دل على ذلك مدح الله عز وجل لرسوله الكريم بقوله تعالى ((وإنك لعلى خلق عظيم))، الآية 4 سورة القلم، ثم يأتي بعد ذلك انتماء الموظف للمؤسسة كموظف مؤتمناً على مصالحها من حيث ما تمليه كل وظيفة من شروط أخلاقية لا تتعارض مع السلوك الإسلامي، فلذا كان الواجب تقيد الموظف بهذه الأخلاقيات من باب أن شغل الوظيفة تشريف لا تكليف.

ولهذا دعا المشرع الجزائري من خلال القانون الأساسي للوظيفة العمومية بضرورة تمسك الموظف والتزامه بجملة من الأخلاق الوظيفية، بمناسبة تأدية واجباته الوظيفية بكل أمانة وإخلاص.

ونظراً لما تبديه المؤسسة بالاهتمام بالعامل البشري لكونه رأس مالها الحقيقي، فهي تسعى إلى الرقي بالعامل إلى أعلى مستويات الانضباط والاحترام والتقيد باللوائح والقوانين، وذلك بتفعيل جملة من القيم والعادات النابعة من المجتمع الإسلامي، كان واجبا بها الاهتمام بجماعات العمل بما يتماشى مع ثقافة المؤسسة والمحيط.

وتكمن هذه الدراسة بان ضمان احترام الموظف لأخلاقيات المهنة يتطلب الاهتمام بجماعة العمل من جميع الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، هذا ما دفعنا إلى اختيار موضوع الأخلاق المهنية وتأثيرها على جماعة العمل، للكشف عن علاقة الأخلاق المهنية بجماعة العمل أولاً، ثم تأثيرها على جماعة العمل ثانياً، من خلال دراسة الأخلاق المهنية داخل الوحدة الرئيسية للحماية المدنية والآليات المكرسة للحفاظ عليه، وهذا للإجابة على الإشكالية التالية:

الأخلاق المهنية وتأثيرها على جماعة العمل، ولقد قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى خمسة فصول، وقد تطرقنا في الفصل الأول إلى إشكالية تتضمن فرضيات الدراسة وأهدافها وأسبابها وأهميتها، والمصطلحات المتعلقة بها، ومجموعة من الدراسات السابقة منها الوطنية والعربية والأجنبية.

أما في الفصل الثاني فتطرقنا إلى المتغير المستقل الأخلاق المهنية، من بعض النظريات المفسرة للأخلاق المهنية وأهمية الأخلاق المهنية، ونماذج عن بعض المواثيق المتعلقة بالأخلاق المهنية ودور الأخلاق المهنية في الحياة التنظيمية، ووسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة.

أما الفصل الثالث تطرقنا على المتغير التابع جماعة العمل من خصائص وأهمية وأنواع وأركان ومواصفات جماعة العمل، وهيكلتها.

و الفصل الرابع تطرقنا فيه إلى المنهج المتبع في الدراسة ومجتمع الدراسة وعينة الدراسة وأدوات جمع البيانات.

أما الفصل الخامس تطرقنا فيه على عرض وتحليل ومعالجة النتائج على ضوء الفرضيات.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي

والتصوري للدراسة

فهرس محتويات الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والتصوري للدراسة

1. الإشكالية 03
2. الفرضيات 04
3. أسباب اختيار موضوع الدراسة 05
4. أهداف الدراسة 05
5. أهمية الدراسة 05
6. مفاهيم الدراسة 06
7. الدراسات السابقة 08
8. التعقيب على الدراسات السابقة 23
- قائمة مراجع الفصل الأول 25

أولاً: الإشكالية

إن تطور أي دولة في العالم وتقدمها راجع إلى نجاح مؤسساتها وقطاعاتها المختلفة من الناحية الاقتصادية والثقافية والإدارية والاجتماعية وغيرها، وأن داخل أي مؤسسة توجد مشاكل متعددة وظاهرة، ولم تكن المشكلة الرئيسية في المؤسسات بوجود قصور في المعايير المحاسبية أو معايير الأداء لوحده، بل هناك أسباب أخرى لا تكون ظاهرة بصفة مباشرة في بعض الأحيان مثل عامل الأخلاق المهنية والتي تعد من أهم الموجهات المؤثرة على العامل لأنها تشكل لديه رقبيا داخليا وتزوده بأطر مرجعية ذاتية يسترشد بها في عمله لوحده ومع جماعة العمل أو مع المرؤوسين، وأن الالتزام بالأخلاق المهنية ضروري وواجب .

إن موضوع الأخلاق بصفة عامة موضوع واسع ولا يمكن حصر كل الأخلاق لكثرة الصفات الأخلاقية منذ خلق الإنسان إلى يومنا هذا، وتعتبر الأخلاق المهنية واسعة أيضا لأنها تتعلق بالأخلاق السوية وغير سوية. وبرغم من وجود بعض الدراسات التي بحثت في موضوع الأخلاق المهنية إلا أنه مازال بحاجة إلى دراسة أعمق وأوسع نظرا لأهميته الكبيرة في الوقت الحالي، وأيضا لزيادة الوعي والتأهيل للعمال والتزامهم بقواعد الأخلاق المهنية.

فلكل مهنة في المجتمع قواعد أخلاقية لابد من مراعاتها والالتزام بها لأن ذلك يساعدهم على السير قدما نحو النتائج المنشودة، وأن عدم الالتزام بها قد يؤدي إلى عكس الاتجاه والبعد عن الأهداف .

كثيرة هي المهن التي حددت لنفسها قواعد أخلاقية ووضعت قوانين ونصوص تحكم العمل وتصرفات المنسوبين إليها سواء فيما بينهم أو مع غيرهم ، وأن هناك مواثيق تتعلق بالأخلاق المهنية فيها من كانت موضوعة سابقا مثل ميثاق الأخلاق المهنية لمهنتي الطب والمحاسبة، ومنها ما هو حديث النشأة مثل مواثيق الأخلاق المهنية المتعلقة بالتربية والتعليم والجامعة.

ومنه فان موضوع الأخلاق المهنية قابلة للحصر في كل قطاع من القطاعات العامة أو الخاصة حسب مواثيقها وطبيعة عملها وأهدافها.

وفي هذه المذكرة تم اختيار مجموعة من الصفات الأخلاقية التي تدل على الأخلاق المهنية وتكون واجبة التحلي بها و العمل بها في أي مؤسسة والتي تتمثل في:

خلق الإخلاص في العمل، خلق العدل الوظيفي، خلق الاحترام المتبادل، خلق الانضباط، خلق التعاون، خلق الانتماء، خلق التضامن، ومن هذه الفكرة يمكن بلورة التساؤل الرئيسي التالي:

ما تأثير الأخلاق المهنية على جماعات العمل ؟

ومن جملة الأسئلة الفرعية التالية :

- ما تأثير خلق الاحترام على تماسك جماعة العمل ؟

- ما تأثير خلق العدل على مستوى انتماء العامل إلى جماعة العمل ؟

- ما تأثير خلق الانضباط على جاهزية جماعة العمل ؟

ثانيا: الفرضيات

1-1 - الفرضية الرئيسية: تؤثر الأخلاق المهنية على جماعة العمل ؟

1-2 - الفرضيات الثانوية:

- يؤثر خلق الاحترام إيجابا على تماسك جماعة العمل بوحدة الحماية المدنية بولاية تبسة .

- يؤثر خلق العدل بصفة إيجابية على مستوى انتماء العامل إلى جماعة العمل بوحدة الحماية المدنية بولاية تبسة .

- يؤثر خلق الانضباط بالإيجاب على جاهزية جماعة العمل بوحدة الحماية المدنية بولاية تبسة .

ثالثا: أسباب اختيار موضوع الدراسة: الأخلاق المهنية وتأثيرها على جماعة العمل

- الرغبة بالإلمام بواقع الأخلاق المهنية بمؤسسة الحماية المدنية لكون الباحث يعمل في هذه المؤسسة النبيلة.
- محاولة الباحث تقديم المساعدة للمؤسسة بعد الإلمام بهذا الموضوع.
- رغبة الباحث في رصد الأخلاق المهنية وتأثيرها على جماعة العمل.
- التعرف على الجوانب المؤثرة في الأخلاق المهنية ومدى تأثيرها على العامل سواء بالسلب أو الإيجاب.
- أن لهذا الموضوع تأثيرات ظاهرة مباشرة وغير مباشرة على كافة القطاعات التي تربط بالمهنة.
- رغبة الباحث دراسة هذه الظاهرة ومعالجتها، لكونه يعمل بمؤسسة مجتمع الدراسة .

رابعا: أهداف الدراسة :

في ضوء مشكلة البحث وعناصرها نحاول تحقيق الأهداف الآتية:

- معرفة مدى تأثير خلق الاحترام على تماسك جماعة العمل .
- معرفة مدى تأثير خلق العدل على مستوى انتماء العمال إلى جماعة العمل .
- معرفة مدى تأثير خلق الانضباط على جاهزية جماعة العمل .
- معرفة مدى تحقق تأثير الأخلاق المهنية على جماعة العمل .
- محاولة تحسيس عمال المؤسسة بواقع الأخلاق المهنية لديهم .

خامسا: أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الأخلاق المهنية في المنظمات، ب ضبط السلوك المهني الشخصي الذي يجب أن يتحلى به عمال المؤسسة.

تهتم أخلاقيات المهنة بكيفية التصرف اللائق أثناء ممارسة الأنشطة المهنية المختلفة كما تعبر عن ضرورة أداء الموظف لمهامه في كل وقت وفق القانون الداخلي للمؤسسة .

فهم الواجبات المهنية والتذكير بأهم القيم الأخلاقية السائدة في مؤسسة الحماية المدنية تبسة .
تعزيز سمعة المؤسسة والعاملين بها من خلال فهم الدور الذي تلعبه الأخلاق المهنية ومدى تأثيرها على جماعة العمل .

سادسا: مفاهيم الدراسة

تعريف المهنة : هي مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية¹ العمل اصطلاحًا: كل نشاط جسمي أو عقلي يقوم به الإنسان بهدف الإنتاج في مؤسسة حكومية أو خاصة، أو في حرفة أو مهنة.²

أخلاقيات المهنة : هي مجموعة القيم والنظم المحققة للمعايير الإيجابية العليا المطلوبة في أداء الأعمال الوظيفية والتخصصية، وفي أساليب التعامل داخل بيئة العمل، ومع المستفيدين، وفي المحافظة على صحة الإنسان، وسلامة البيئة.³

العدل في تعامل الرئيس مع مرؤوسيه: والمقصود به: العدل في التقويم، والتوظيف، وتفويض السلطة، وتوزيع الحوافز، وألا يكون هناك ظلم، وأن يعطي كل ذي حق حقه، والعدل والمساواة أمام القانون في الجزاء من أهم بواعث الأمن، والشعور بالرضا والراحة النفسية، والكرامة الإنسانية.

و يقتضي ذلك : ألا يبالغ الموظفون في وصف سلبيات رؤسائهم، وغيباتهم، أو تحميل أفعالهم و أقواله فوق ما تحتمل، وتفسيرها وفق أهوائهم، وعليهم أن يكونوا منصفين في الموازنة بين الجوانب الإيجابية والسلبية⁴.

1 - بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، دار المسيرة لطباعة والنشر بيروت، 2012 بيروت، ص، 27.

2 - رشيد عبد الحميد، ومحمود الحيارى، أخلاقيات المهنة، أخلاقيات المهنة، دار الفكر للنشر عمان، الأردن، 1984، ص، 09.

3 - سعيد بن ناصر الغامدي وزملاؤه، أخلاق المهنة أصالة إسلامية ورؤية عصرية، جامعة الملك سعود، السعودية، 1999 ص 110.

المبادرة: عملية اقتراح أشياء، والقيام بها قبل الآخرين، وهي صفة الشخص الذي يملك القدرة على اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب.

فهي نتيجة استعداد ذهني وبدني يتجسد من خلال السلوك الحيوي الفعّال إذ يقوم الفرد المبادر بمحاولة حل مشكلة تواجهه، أو تواجه زملائه، دون أن يكلفه أحد، وقد يتصرف نيابة عنهم مسخراً كل جهوده وإمكانياته الفكرية والبدنية والمادية لإنجاح مهمته⁵.

العمل : هو مجموعة الواجبات التي يقوم بها الفرد والتي تتطلب جهداً بدنياً وعقلياً لإنجازها ضمن فترة زمنية معلومة وبأجر معلوم.

تماسك الجماعة: شعور الأفراد بانتمائهم إلى الجماعة والولاء لها والتمسك بمعاييرها وعضويتها ، وتحديثهم عنها بدلاً من تحديثهم عن أنفسهم ، وعملهم معاً في سبيل تحقيق هدف مشترك واستعدادهم في تحمل المسؤولية والدفاع عن الجماعة، كي تضمن الجماعة أيضاً الروح المعنوية والعمل بروح الفريق والاندماج في العمل وجاذبية الجماعة.⁶

الانتماء: يشير مفهوم الانتماء إلى الانتساب لكيان ما يكون الفرد متوحداً معه مندمجاً فيه ، باعتباره عضواً مقبولاً وله شرف الانتساب إليه ، ويشعر بالأمان فيه ، وقد يكون هذا الكيان جماعة ، طبقة ، وطن ، وهذا يعني تداخل الولاء مع الانتماء والذي يعبر الفرد من خلاله عن مشاعره تجاه الكيان الذي ينتمي إليه.⁷

الانضباط إجرائياً: خضوع التام للنظام والتقيّد باللوائح والقوانين .

4 - يوسف العجلان، رسالة ماجستير، العدل وتطبيقاته في التربية الإسلامية و ما بعدها، وعلاقات العمل، ص 23.

5 - إبراهيم أم السعود، ثقافة المبادرة والابتكار، ص 20.

6 - إخلاص محمد عبد الحفيظ، مصطفى حسين باهي: الاجتماع الرياضي، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 2001، ص 30.

7 - حسن عبدالرزاق منصور، الانتماء والاعتزاز، دار جرش للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2013 ص101.

سابعاً: الدراسات السابقة

1- الدراسات الوطنية:

1 1- دراسة أحمد لعربي⁸:

دراسة وصفية تهدف الى الكشف عن أهم الوظائف والعمليات الأساسية التي تقوم عليها إدارة الموارد البشرية ، وعلى كيفية تسييرها و دور وظائف إدارة الموارد البشرية في إرساء أخلاقيات مهنية ،

السؤال المحوري : تحديد دور وظائف إدارة الموارد البشرية في إرساء أخلاقيات مهنية في المؤسسة الجزائرية من خلال معرفة الوظائف الادارية والمتخصصة لإدارة الموارد البشرية و تأثيرها في أخلاق المهنة عند العمال.

تساؤلات الدراسة: هل لوظائف إدارة الموارد البشرية دور في إرساء أخلاقيات مهنية؟

الفرضية العامة: لوظائف إدارة الموارد البشرية دور كبير في إرساء أخلاقيات مهنية وذلك من خلال الوظائف الادارية والوظائف المتخصصة مما ينعكس على الالتزام باخلاقيات المهنة.

الفرضيات الجزئية: من الفرضية العامة السابقة أمكننا الخروج بالفرضيات الجزئية التالية:

الفرضية الجزئية الأولى: للوظائف الإدارية لإدارة الموارد البشرية تأثير على القيم التنظيمية وذلك من خلال الاحترام، العمل الجماعي وتشجيع المنافسة والاتصال بين العمال وكذا العمل الجماعي.

الفرضية الجزئية الثانية: للوظائف المتخصصة لإدارة الموارد البشرية تأثير على الاتجاهات التنظيمية من جهة الحصول على المعلومة وإثبات الذات، الانسجام مع الوظيفة الموكلة والاتفاق مع سياسة المنظمة.

المنهج المستخدم في الدراسة هو المنهج الوصفي

⁸ - أحمد لعربي ، دور إدارة الموارد البشرية في إرساء أخلاقيات المهنة ، دراسة ميدانية في مديرية التربية لولاية أدرار، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير،كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية ،أدرار، 2015.

مجالات الدراسة:

المجال المكاني: تمثل مديرية التربية لولاية ادرار .

المجال البشري هو مجموع عمال مديرية التربية.

المجال الزمني لدراسة: لقد تم إنجاز هذه الدراسة في الفترة الزمنية الممتدة من جانفي 2015 الى ديسمبر

2015

العينة وكيفية اختيارها: تم استخدام السمع الشامل في الدراسة بحيث بلغ عدد مفردته 287 مفردة.

نتائج الدراسة:

من الصفات العامة المميزة لجمهور البحث والتي اثبتتها الدراسة، انه يتشكل من نسبة عالية من الذكور ويغلب عليه فئات كبار السن ،كما أن معظم العمال ذوو المستوى ثانوي وجامعي ومنتزجين.

يتضح من خلال الدراسة الميدانية مدى ضعف التوجيه الإعلامي للموارد البشرية من طرف إدارة الموارد البشرية من حيث إمكانية اقتناع العامل بأن الوظيفة الحالية هي الأفضل بالنسب له وهذا في ضل المنافسة الخارجية وثانيا طبيعة الحوافز المقدمة ، زد على ذلك جهل العمال لمهنتهم خاصة في الحقوق والواجبات وهو أمر مهم إذ يعتبر عنصر من الحوافز المعنوية.

2- الدراسات العربية:

2-1 - أسامة محمد خليل الزيناتي:⁹

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية ، مجمع الشفاء الطبي نموذجا.

⁹ - أسامة محمد خليل الزيناتي، دراسة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في برنامج دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، تخصص قيادة وإدارة، جامعة الأقصى،فلسطين،2014.

أسئلة الدراسة:

تتلخص أسئلة الدراسة في الإجابة على السؤال الرئيس التالي:

"ما دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة؟"

ويتفرع من السؤال الرئيس السابق الأسئلة الفرعية التالية:

الجزء الأول : واقع أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية في مجمع الشفاء الطبي بغزة:

- 1- ما واقع أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية نحو الإدارة العليا في مجمع الشفاء الطبي بغزة ؟
- 2- ما واقع أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية نحو زملاء العمل ؟
- 3- ما واقع أخلاقيات المهنة لدى أصحاب المواقع الإشرافية نحو المرؤوسين ؟
- 4- ما واقع أخلاقيات المهنة لدى المسؤولين أصحاب المواقع الإشرافية نحو المجتمع المحلي ؟

الجزء الثاني: واقع المسؤولية الاجتماعية لدى أصحاب المواقع الإشرافية في مجمع الشفاء الطبي بغزة:

- 1- ما واقع المسؤولية الشخصية (الذاتية) لدى أصحاب المواقع الإشرافية ؟
- 2- ما واقع المسؤولية الجماعية لدى أصحاب المواقع الإشرافية ؟
- 3- ما واقع المسؤولية الدينية والأخلاقية لدى أصحاب المواقع الإشرافية ؟
- 4- ما واقع المسؤولية الوطنية لدى أصحاب المواقع الإشرافية ؟

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

تم إعداد و توزيع استبانة هدفت إلى اختبار الفرضيات، وتكون مجتمع الدراسة من أصحاب المواقع الإشرافية رئيس شعبة، رئيس قسم، مشرف تمريض، نائب مدير دائرة، مدير دائرة، مدير عام (في مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة)، حيث تم توزيع عدد (180) استبانة على عينة الدراسة، وتم استرداد (152)

استبانته أي ما نسبته 84.44 %

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

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

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

أهم توصيات الدراسة :

1- تطبيق ميثاق أخلاقيات العمل الصحي الفلسطيني ليكون داعماً للقوانين الخاصة بالعمل الصحي في فلسطين.

2- إنشاء وحدة متخصصة في المستشفيات لربط المؤسسات الصحية بالمجتمع المحلي تختص بالمسؤولية الاجتماعية.

3- إنشاء لجان دعم ومساندة مكونة من المجتمع المحلي للقطاع الصحي يكون دورها توعية أفراد المجتمع المحلي وعمل أيام صحية تطوعية للعمل على تكامل المسؤولية الاجتماعية.

4- العمل على تكامل القطاع الصحي الحكومي ومنظمات المجتمع المدني في تقديم الخدمة للمواطنين بحيث تقوم منظمات المجتمع المدني الصحية بسد النقص الذي تعانيه بعض مناطق قطاع غزة من حيث المركز الصحية والمستشفيات.

5- تفعيل دور المسؤولين في المجال الصحي في المجتمع من خلال أخذ آرائهم وتوصياتهم بما يخص المجتمع المحلي .

وتهدف الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في الانضباط الذاتي من وجهة نظر بعض الموظفين الحكوميين في المملكة العربية السعودية، كما تهدف إلى التعرف على العلاقة بين تلك العوامل والمتغيرات الشخصية والوظيفية.

أسئلة الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما هي مستويات عوامل الانضباط الذاتي من وجهة نظر بعض الموظفين في الأجهزة الحكومية؟
- هل هناك علاقة بين رأي المبحوث في مستوى عوامل الانضباط الذاتي لدى الموظفين وبين المتغيرات الشخصية: العمر، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية.
- هل هناك علاقة بين رأي المبحوث في مستوى عوامل الانضباط الذاتي لدى الموظفين وبين متغيراته الوظيفية: طبيعة العمل الحالي، مسمى الوظيفة، المرتبة الوظيفية، عدد سنوات الخبرة.
- ما مدى مساهمة العوامل في الانضباط الذاتي من وجهة نظر بعض الموظفين في الأجهزة الحكومية؟

منهجية الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي

توزيع الاستبانة على أفراد العينة: قام الباحث بتوزيع الاستبانات على المتدربين في (24) برنامجاً تدريبياً في معهد الإدارة العامة في الرياض خلال الأسبوع الأخير من الفصل التدريبي الرابع لعام 1429 هـ. وقد شارك في هذه الدراسة (299) موظفاً من المتدربين في معهد الإدارة العامة بالرياض، خلال فترة زمنية محددة.

10 - فهد بن معيقل العلي ، العوامل المؤثرة في الانضباط الذاتي من وجهة نظر بعض الموظفين في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية ، معهد الإدارة العامة في الرياض،السعودية،2008.

وأشارت النتائج إلى أن محاور الدراسة (المنظمة الإدارية والتحفيز والعوامل الاجتماعية والعوامل الفردية) تلعب دوراً في التأثير في مستوى الانضباط الذاتي لدى الموظف من وجهة نظر بعض الموظفين، حيث جاءت عوامل التحفيز الأكثر تأثيراً في الانضباط الكلي بنسبة (74.8%)، ثم تلتها العوامل الفردية تم الإيجابية عوامل المنظمة الإدارية. كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة بين المتغيرات الشخصية والوظيفية وبعض عبارات محاور الدراسة. وقد اقترحت الدراسة عدداً من التوصيات لدعم وتشجيع الانضباط الذاتي لدى الموظفين في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية.

التوصيات:

بناءً على ما سبق يمكن وضع التوصيات التالية:

- العمل على تحفيز الموظفين في المنظمة الإدارية بشكل عام ومكافأة المجتهد ومعاينة غير المنضبط، واستخدام نظام الحوافز بشكل يضمن أن تحدث التأثير الإيجابي في الموظفين،
- ربط نظام الحوافز في المنظمات مع مستوى انضباط الموظف في عمله وأدائه.
- العمل على تعديل نظام الحوافز في المنظمات بما يتناسب مع الاحتياجات الفعلية للموظفين وذلك بهدف تنوع الحوافز وتدرجها حتى تكون دافعا للموظف لكي يكون أكثر انضباطاً وافضل أداءاً.
- علي منظمات العمل تفعيل ما لديها من حوافز وصرافها بناء على معايير الانضباط والأداء المحددة لديها.
- قيام المنظمات الإدارية دورياً بعقد دورات تدريبية لتنمية مهارات الانضباط الذاتي لدى الموظفين فيها، وتشمل مثل هذه الدورات الثقافة التنظيمية والولاء التنظيمي.
- دعم الانضباط الذاتي لدى الموظفين بهدف الابتعاد عن الرقابة اللصيقة، وجعل الموظفين يشعرون بثقة رؤسائهم مما يخلق جواً من التعاون ورفع مستوى الأداء مما يؤدي إلى رفع الإنتاجية والعمل بكل جهد و إخلاص.

- أن يمارس الفرد الانضباط الذاتي في كل تصرف أو سلوك يقوم به سواء في حياته الخاصة أو العامة بهدف الحفاظ على سمعته الشخصية و العملية.

2-3- دراسة مسعودة يحي الباروني¹¹:

بعنوان السلوك التنظيمي وأخلاقيات الوظيفة تهدف هذه الدراسة إلى تحديد السلوك الفردي بالمنظمات وهذه العوامل هي عوامل منتظمة ، عوامل بيئة ، حيث ترتبط العوامل الفردية للموظف بتكوينه النفسي والبدني وذلك من خلال الأفكار والمعتقدات التوقعات والدوافع والإدراك الشخصي إضافة إلى الخبرة العلمية والمستوى التعليمي الذي تلقاه الموظف وخصائص شخصية ، وكذلك من أهداف الدراسة تحديد العوامل التنظيمية فهي ما يتصل بظروف العمل وأساليبه وتقنياته وغيرها من العوامل الأخرى التي تؤثر سلباً وإيجاباً في سلوكيات الموظف .

وكذلك الحال بالنسبة لعوامل البيئة حيث تتضمن هذه العوامل كل الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وغيرها من الظروف والأحوال الأخرى التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على سلوكيات الموظف .

نتائج الدراسة :

ومن هذه الأسباب والدوافع التي تؤدي إلى ظهور السلوك غير الأخلاقي :

- انخفاض الأجور والمرتبات التي يتحصل عليها الموظف وعدم كفايتها لتلبية الاحتياجات.
- ارتفاع مستوى الأسعار بالنسبة للخدمات والسلع التي يحتاجها الموظف .
- ضعف وتدهور المعايير الأخلاقية لدى الأفراد الذين يمارسون السلوك الوظيفي غير الأخلاقي فضعف القيم الشخصية والاجتماعية عندهم ومدى المعايير الاجتماعية والثقافية .

¹¹ - مسعودة يحي الباروني، السلوك التنظيمي وأخلاقيات الوظيفة، دراسة لنيل شهادة الماجستير، كلية الإعلام ، قسم العلاقات العامة، جامعة بن غازي، ليبيا، 2013.

2-4- دراسة محمد مجيد محمود: 12

حول السلوك الأخلاقي للمديرين وعلاقته ببعض العوامل الشخصية والوظيفية : وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مستوى السلوك الأخلاقي للمديرين وكذلك تحديد العلاقة بين العوامل الشخصية والعوامل الوظيفية ، واستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج المسحي واستخدم العينة العشوائية النسبية وبلغ حجمها 140 مفردة ، ومن ثم جمع البيانات الميدانية لهذه الدراسة عن طريق قائمة الاستبيان وتم تحليلها إحصائياً بالاستعانة بالحاسوب ، حيث استخدم برنامج حزم التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) .

أهم النتائج :

توصل الباحث في هذه الدراسة إلى العديد من النتائج التي يمكن إيجازها فيما يلي :

- إن مستوى السلوك الأخلاقي للمديرين كان أقل من المتوسط .
- إن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في السلوك الأخلاقي للمديرين وفقاً للجنس .
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في السلوك الأخلاقي للمديرين وفقاً للعمر .
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في السلوك الأخلاقي للمديرين وفقاً للحالة الاجتماعية .
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في السلوك الأخلاقي للمديرين وفقاً للمستوى الإداري .
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في السلوك الأخلاقي للمديرين وفقاً للرضا الوظيفي .
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في السلوك الأخلاقي للمديرين وفقاً لمدة الخدمة .

2-5- دراسة ميسر زهير الطائي: 13

12 - محمد مجيد محمود، السلوك الأخلاقي للمديرين وعلاقته ببعض العوامل الشخصية والوظيفية، دراسة لنيل شهادة الماجستير، جامعة عمر المختار، كلية الإقتصاد، ليبيا، 2012.

13 - ميسر زهير الطائي، الفساد الإداري وأخلاقيات الوظيفة العامة ، دراسة تحليلية لمدى شيوع مظاهر الفساد الإداري وبيان أسبابه في أجهزة الإدارة العامة في مدينة البيضاء، جامعة بن غازي، ليبيا، 2003.

تهدف الدراسة إلى : إثبات مدى وجود مظاهر الفساد المتمثلة في (الرشوة ، سرقة أموال الدولة ، المحاباة ، قبول الهدايا ، الوساطة ، إفشاء أسرار العمل ، عدم المحافظة على أوقات العمل الرسمية ، الجمع بين عمليين دون علم أو موافقة جهة العمل الأصلية) .

ترتيب أسباب ودواعي وجود مثل هذه المظاهر في تلك الأجهزة ، من وجهة نظر عينة الدراسة .

النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة هي :-

أولاً : إن شيوع هذه المظاهر في تلك الأجهزة ابتداء من أكثرها شيوعاً إلى أدناها ، يأخذ الوجه الآتي :-

الوساطة ، استخدام ممتلكات الدولة للأغراض الشخصية .

عدم المحافظة على أوقات العمل الرسمية .

سرقة أموال الدولة ، قبول الهدايا العينية .

الجمع بين عمليين دون علم أو موافقة جهة العمل الأصلية .

إفشاء أسرار العمل والرشوة .

ثانياً : إن وجود هذه المظاهر السلبية في الأجهزة الإدارية العامة بشعبية الجبل الأخضر لها أسباب ويمكن

ترتيبها على حسب أهميتها في التأثير وترتب كالاتي :-

- الابتعاد عن تعاليم وقيم الدين الإسلامي .

- عدم وجود الرقابة الفاعلة والمساءلة الصارمة .

- الظروف المعاشية الصعبة وعدم كفاية المرتب .

- الأنانية والولاءات الجزئية للعائلة أو القبيلة على حساب المصلحة العامة .

2-6- دراسة هشام نعيم أبو طبيخ :14

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم

بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم وضع السؤال التالي :-

ما أخلاقيات المهنة الواجب توافرها في مديري مدارس المرحلة الأساسية الدنيا بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين .

واستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ولملائمته بطبيعة الدراسة بحيث بلغت عينة

الدراسة (235) معلم ومعلمة ، في المدارس الأساسية الدنيا في مديريات محافظة غزة التابعة للسلطة الوطنية الفلسطينية .

وتم التحقق من صدق الاستبانة باستخدام صدق المحكمين وصدق الاتساق الداخلي ثم التأكد من ثباتها عن

طريق التجزئة النصفية ، ومعامل ألفا كرونباخ حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ (0.9435) وهو معامل مرضي

وجيد في مثل هذه الدراسات التربوية وتم معالجة البيانات البرنامج الإحصائي (SPSS) .

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية هي :

- هناك اتفاق على تحلي المديرين بأخلاقيات مهنة التعليم وبنسب كبيرة في جميع المجالات وبنسب

مختلفة،ولكن من خلال استعراض نتائج السؤال الأول ثم رصد استنتاجات المعلمين لمجالات الاستبانة

وفقراتها وتم تحديد الفقرات التي حصلت على درجة استجابة (85%) فما فوق باعتبارها أهم الأخلاقيات

التي يجب أن يتحلى بها المديرين من وجهة نظر المعلمين .

- هناك تباين في ترتيب أخلاقيات المدير لمجالات الاستبانة ككل من وجهة نظر المعلمين ، فقد حصل

المجال أخلاقيات المدير اتجاه الطلبة على نسبة (84.86%) وهي نسبة كبيرة ، واحتل الترتيب الأول ،

أما أخلاقيات المدير تجاه المعلمين حصل على نسبة (83.14%) وهي نسبة كبيرة واحتل الترتيب الثاني

14 - هشام نعيم أبو طبيخ، مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين، فلسطين، 2003.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a \leq 0.05$) بين مدى التزام مديري المدرسة الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين تعزي لمتغير الجنس لصالح الإناث .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a \leq 0.05$) بين مدى التزام مديري المدرسة الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين تعزي لمتغير سنوات الخبرة .

2-7- دراسة محمد أمراجع عبد الله الفر جاري: ¹⁵

حول الأخلاقيات المهنية لمدير المدرسة والعوامل المرتبطة بها من وجهة نظر معلمي ومعلمات مدارس التعليم العام في مدينة بنغازي.

وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي ، وتكونت عينة الدراسة من معلمي ومعلمات مدارس التعليم العام في مدينة بنغازي وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة (432) معلم ومعلمة من مدارس التعليم العام ببنغازي .

وقد اعتمد الباحث في دراسته على استبيان لقياس مستوى الأخلاقيات المهنية لمدرء المدارس بمدينة بنغازي ، وشمل هذا الاستبيان على (5) أبعاد رئيسية وهي (أخلاقيات المدير تجاه المعلمين ، أخلاقيات المدير تجاه الطلبة ، أخلاقيات المدير تجاه المناهج العلمية ، أخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي) .

كما استخدم الباحث في هذه الدراسة أساليب إحصائية متعددة لغرض التحليل الإحصائي لتحقيق أهداف الدراسة وتتمثل هذه الأساليب في معامل ألفا كرونباخ ، المتوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، اختبار ، ت T تحليل التباين الأحادي ، معامل الارتباط بيرسون .

نتائج الدراسة

¹⁵ - محمد أمراجع عبد الله الفر جاري، الأخلاقيات المهنية لمدير المدرسة والعوامل المرتبطة بها من وجهة نظر معلمي ومعلمات مدارس التعليم العام في مدينة بنغازي، ليبيا، 2010.

إن مستوى الأخلاقيات المهنية عند مدرء المدارس العامة بمدينة بنغازي مرتفع من وجهة نظر معلمي ومعلمات التعليم العام .

دلت نتائج الدراسة على وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغير النوع في جميع أبعاد الدراسة على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة والمستوى الأخلاقي لمدرء المدارس العامة بينغازي وفق وجهة نظر المعلمين والمعلمات مدارس التعليم العام في الأبعاد (أخلاقيات المدير تجاه المناهج ، أخلاقيات المدير تجاه المرافق والتجهيزات المدرسية ، أخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي) بينما لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في أبعاد (أخلاقيات المدير تجاه المعلمين ، أخلاقيات المدير تجاه الطلبة) .

2-8- دراسة وليد خلف الله: ¹⁶

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أهمية الأخلاقيات المهنية ودورها في مؤسسات العلاقات العامة ، والتعرف الى أبرز العوامل التي تشكل القرارات الأخلاقية ، إضافة إلى التعرف على أهم الصفات الأخلاقية والمهنية للعاملين في العلاقات العامة ، الكشف عن دوافع الخروج عن الالتزام بالأخلاقيات المهنية ، ودراسة موثيق الشرف العلمية وتحليلها .

وتوصلت هذه الدراسة إلى العديد من نتائج وهي درجة اقتناع ممارسي العلاقات العامة بدرجة كبيرة جداً مؤكداً على أن العلاقات العامة تؤدي دوراً مهماً في صياغة السياسات والاستراتيجيات بالمنظمات المعاصرة إضافة إلى أن لها تأثيراً على المناخ النفسي للعاملين .

كما أظهرت النتائج تعدد العوامل المؤثرة في تشكيل القرارات الأخلاقية للممارسين منها التحدث مع زملاء المهنة الأكثر خبرة ، وهناك العوامل الشخصية المرتبطة بالنشأة الاجتماعية كالخلفية الثقافية والقيم التي

¹⁶ - وليد خلف الله، أخلاقيات مهنة العلاقات العامة في الوطن العربي ، دراسة تطبيقية على واقع الممارسة المهنية في مصر ، جامعة القاهرة، مصر، 2008 .

يعتقها - الأسرة - ثم القوانين كما كشفت التعامل مع الجمهور الداخلي والخارجي للمؤسسات ودرجة الالتزام بأخلاقيات المجتمع .

وكذلك كشفت الدراسة أن الممارسين يواجهون ضغوطاً تؤثر على أخلاقيات الممارسة المهنية ، وكذلك نقص المخصصات المالية وضغوط العمل المستمر الذي لا يتوقف ولا يترك فرصة للراحة ، وعمل غير المتخصصين من الأسباب المهمة التي تدفع الممارسين إلى عدم الالتزام بأخلاقيات المهنة .

3- الدراسات الأجنبية:

3-1- دراسة وارين وآخرون:17

وهدفت الدراسة إلى التعرف إلى مدى قدرة المسؤولين وصناع القرار في الألعاب الرياضية وألعاب القوى على الإلتزام بمدونات السلوك الأخلاقي داخل وبين المدارس في أمريكا، ومن المتوقع أن تبنى مدونة لقواعد السلوك التي هي بمثابة مجموعة من القواعد لمرشدهم السلوك المهني، وقد احتوت مجالات الخلاف التي تقدم المعضلات الأخلاقية المتصلة بنوع الجنس بالنسبة للمسؤولين، ثلاث معضلات أخلاقية محددة تشمل : توفير فرص المشاركة العادلة للطلاب، و إقامة ممارسات التوظيف الأخلاقية للمدربين والإداريين وقادة الرياضية والتعليمية، و اخيرا تهيئة البيئة والثقافة التنظيمية التي تحتضن العدل.

3-2- دراسة هاريس وآخرون: 18

17 - وارين وآخرون، تحليل مدى الإلتزام الأخلاقي لمديري المدارس فيما يتعلق بالتربية الرياضية، أمريكا، 2010.
18 - هاريس وآخرون، إدراكات المديرين المستجدين نحو إلتزامهم بالمعايير الأخلاقية، التي تتعلق بالقيادة التربوية، تكساس، أمريكا، 2004.

هدفت إلى تحديد إدراكات المديرين المستجدين نحو إلتزامهم بالمعايير الأخلاقية، التي تتعلق بالقيادة التربوية، وتكونت عينة الدراسة من 53 مديرا، و (106) مديرات، ممن شاركوا في برنامج تأهيل المديرين في تكساس، وتم الحصول على البيانات من استبانات بنيت لتقيس مدى إلتزام المديرين بالقيادة التربوية. وتم استخدام تحليل التباين لتعرف أثر المتغيرات المستقلة بإدراكات المديرين نحو المعايير الأخلاقية، التي تتعلق بالقيادة التربوية.

وقد توصلت الدراسة الى **النتائج التالية:**

أن المديرين أشاروا إلى أن مديري المدارس يلتزمون بالمعايير الأخلاقية الخاصة بالعملية التربوية، في حين أشاروا إلى وجود ضعف في إلتزام بعض المديرين بمثل هذه الأخلاقيات، وأشاروا أيضًا إلى عدم إلتزام بعض المديرين بتلك الأخلاقيات.

3-3 - دراسة ستاسي وآخرون:¹⁹

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى وعي القادة التربويين بالمعايير الأخلاقية التي تتعلق بالإدارة المدرسية ، إذ تم التركيز على المسؤولية الإدارية، وسلوكيات الإدارة الأخلاقية وخصائصها، وسلوكيات اتخاذ القرار اليومي، بناء على المعايير القومية للسلوك الأخلاقي، وتكونت عينة الدراسة من (85) مدير مدرسة في مدينة نيويورك، ممن يحملون شهادة الدكتورا في الإدارة التربوية، طبقت عليهم مجموعة من المقاييس التي تتضمن إدراكات مديري المدارس للمدير الأخلاقي، وتقييم سلوكيات الإدارة الأخلاقية وخصائصها لدى مدير المدرسة.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، من أهمها:

19 - ستاسي وآخرون، معرفة مدى وعي القادة التربويين في المعايير الأخلاقية التي تتعلق بالإدارة المدرسية، مدينة نيويورك، نيويورك، أمريكا 2003.

أن الإكثار من سلوكيات الإدارة الأخلاقية عند المديرين تؤدي إلى:

- تحقيق العدل والمساواة والإحترام والانفتاح، والتمركز حول الطلاب، والإصغاء للمعلمين والطلبة.
- تقديم التسهيلات، وتوفير النماذج المناسبة لعملية التعلم، والصدق، والإيجابية، والمعرفة العلمية.
- امتلاك توقعات عالية عن العملية التربوية ، فضلا عن المعرفة العملية بالإدارة.

3-4- دراسة أوندر: ²⁰

هدفت الدراسة إلى تعرف إدراكات المعلمين والمديرين لأخلاقيات الإدارة المدرسية ، وقد أجريت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية على مدارس أساسية في مدينة أوناريو ، في كندا ، إذ تم توزيع استبانات الدراسة على المعلمين ومديري المدارس والمشرفين العاملين في هذه المدارس.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، من أهمها:

- أن إدراكات المعلمين والمشرفين مختلفة نحو إلتزام مديري المدارس بأخلاقيات عملهم بشكل عام،

وما يتعلق بعملية التدريس بشكل خاص.

- كان هناك اختلافات ما بين المعلمين والمشرفين والمديرين في تحديد نوعية هذه الأخلاقيات فقد

ركز المعلمون والمشرفون على أخلاقيات معينة، في حين ركز المديرون على أخلاقيات أخرى.

- إدراكات المشرفين تتركز على الأخلاقيات المتعلقة بالعملية التدريسية، وبخاصة الجانب الفني.

- إدراكات المدراء ركزت على أخلاقيات تتعلق بالجوانب الإدارية، سواء أكانت المرتبطة منها بالعملية

التدريسية أم مرتبطة بالمجالات الأخرى التي تتعلق بالمدرسة.

²⁰ - دراسة أوندر، إدراكات المعلمين والمديرين لأخلاقيات الإدارة المدرسية، مدينة أوناريو ، كندا، 2001.

4- التعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح بعد مراجعة الدراسات السابقة سواء كانت وطنية أو عربية أو أجنبية يتضح أن في الغالب تبحث في مجال الأخلاق ، وهذا ما يميز الدراسة الحالية بأنها تتناول موضوع لم يتطرق له أحد من الباحثين الى حد علم الباحث، لأنه يدرس علاقة أخلاقيات المهنة بجماعة العمل ولأن الدراسة أجريت على المهن التي تمتاز بدرجة عالية من الاخلاق المهنية وهي مؤسسة الحماية المدنية ، والذي نأمل أن يقدم التوصيات التي تساعد في تقديم النصيحة للعاملين في هذا المجال.

4-1- أوجه الاتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة :

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أنها تنتمي لفئة الدراسات الوصفية واستخدام منهج المسح الميداني ، وأساليب جمع البيانات بطريقة الملاحظة والمقابلة واستمارة الاستبيان .
اتفقت هذه الدراسة مع أغلب الدراسات السابقة في وصف خصائص المجتمع الدراسة مثل النوع ، ، العمر.

4-2- جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة :

أفادت الدراسات السابقة الباحث في الجوانب الآتية :

الجانب المنهجي :

- في إعادة صياغة مشكلة الدراسة .
- تحديد أهداف الدراسة وبناء التساؤلات .
- الاختيار الأنسب لمنهج الدراسة .
- في اختيار الأداة المناسبة لجمع البيانات الدراسة .
- في تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة للدراسة .
- في بناء استمارة استبيان الدراسة وتحديد مجالاتها .

في تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها .

الجانب المعرفي :

- في التعرف على المصادر والمراجع التي أثرت الجانب النظري للدراسة .
- في صياغة العلاقات الارتباطية .
- في بناء إطار نظري ومعرفي كافٍ .
- الإستفادة من النتائج السابقة لها.
- استنتاج جل الصفات الأخلاقية لمختلف المهن، ومنها اختيار بعض القيم الأخلاقية التي تتناسب مع الدراسة الحالية، ثم صياغتها كأسئلة وفروض لدراسة .

قائمة مراجع الفصل الأول

1. أحمد لعريبي ، دور إدارة الموارد البشرية في إرساء أخلاقيات المهنة ، دراسة ميدانية في مديرية التربية لولاية أدرار ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير،كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية ، 2015.
2. إخلاص محمد عبد الحفيظ ، مصطفى حسين باهي: الاجتماع الرياضي ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، 2001 .
3. أسامة محمد خليل الزيناتي، دراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في برنامج دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، تخصص قيادة وإدارة ،جامعة الأقصى،2014.
4. هشام نعيم أبو طبيخ، مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين،2003.
5. وليد خلف الله، أخلاقيات مهنة العلاقات العامة في الوطن العربي ، وهي دراسة تطبيقية على واقع الممارسة المهنية في مصر،2008.
6. حسن عبد الرزاق منصور ، الانتماء والاعتزاز ، دار جرش للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، الأردن،2013 .
7. يوسف العجلان، رسالة ماجستير، العدل وتطبيقاته في التربية الإسلامية و ما بعدها، وعلاقات العمل.
8. مسعودة يحي الباروني، السلوك التنظيمي وأخلاقيات الوظيفة،دراسة لنيل شهادة الماجستير، كلية الإعلام ، قسم العلاقات العامة، جامعة بن غازي، ليبيا،2013.
9. محمد مجيد محمود، السلوك الأخلاقي للمديرين وعلاقته ببعض العوامل الشخصية والوظيفية، دراسة لنيل شهادة الماجستير،جامعة عمر المختار، كلية الإقتصاد، ليبيا، 2012.
10. محمد أمراجع عبد الله الفر جاني، الأخلاقيات المهنية لمدير المدرسة والعوامل المرتبطة بها من وجهة نظر معلمي ومعلمات مدراس التعليم العام في مدينة بنغازي،ليبيا، 2010.

11. ميسر زهير الطائي، الفساد الإداري وأخلاقيات الوظيفة العامة ، دراسة تحليلية لمدى شيوع مظاهر الفساد الإداري وبيان أسبابه في أجهزة الإدارة العامة في مدينة البيضاء، جامعة بن غازي، ليبيا، 2003.
12. سعيد بن ناصر الغامدين وزملاؤه، أخلاق المهنة أصالة إسلامية ورؤية عصرية.
13. فهد بن معقل العلي، العوامل المؤثرة في الانضباط الذاتي من وجهة نظر بعض الموظفين في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة في الرياض، السعودية، 2008.
14. رشيد عبد الحميد، ومحمود الحيارى، أخلاقيات المهنة.
15. وارين وآخرون، تحليل مدى الإلتزام الأخلاقي لمديري المدارس فيما يتعلق بالتربية الرياضية، أمريكا، 2010.
16. هاريس وآخرون، إدراكات المديرين المستجدين نحو إلتزامهم بالمعايير الأخلاقية، التي تتعلق بالقيادة التربوية، تكساس، أمريكا، 2004.
17. هاريس وآخرون، إدراكات المديرين المستجدين نحو إلتزامهم بالمعايير الأخلاقية، التي تتعلق بالقيادة التربوية، تكساس، أمريكا، 2004.
18. ستاسي وآخرون، معرفة مدى وعي القادة التربويين في المعايير الأخلاقية التي تتعلق بالإدارة المدرسية، مدينة نيويورك، نيويورك، أمريكا، 2003.
19. دراسة أوندرا، إدراكات المعلمين والمديرين لأخلاقيات الإدارة المدرسية، مدينة أونتاريو ، كندا، 2001.

الفصل الثاني الأخلاق المهنية

فهرس الفصل الثاني: الأخلاق المهنية

- تمهيد..... 29
1. بعض النظريات المفسرة للأخلاق 30
2. أهمية أخلاقيات المهنة 38
3. نماذج عن بعض المواثيق التي تتعلق بالأخلاق المهنية..... 40
4. المواد القانونية المتعلقة بأخلاقيات مهنة الحماية المدنية..... 49
5. دور أخلاقيات المهنة في الحياة التنظيمية..... 51
6. وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة 55
7. قائمة مصادر ومراجع الفصل الثاني..... 60

تمهيد

تحتل أخلاق المهنة في جوهرها أحد الأركان الأساسية لثقافة المنظمة، فلا يمكن أن يكون هناك مؤسسة ما، دون أن تكون هناك مجموعة منظمة من المعايير تعمل على توجيه سلوك أعضائه والتي من خلالها تحقق وحدة الهدف والفكر، وفي هذا الإطار هناك العديد من التعريفات التي وضعها مجموعة من المفكرين في مختلف المجالات

1 - بعض النظريات المفسرة للأخلاق

2-1 - نظرية اللذة:

يتلخص موقف هذه النظرية بأن جميع الكائنات الحية تميل إلى اللذة، وتتجنب وتعارض الألم بشكل طبيعي. وقد أخذ بهذا الموقف السفسطائيون وعلى رأسهم كاليكليس (400 ق.م) و الذي يقول بأن الخير في اللذة والشر في الألم. وهم يرون أن الطبيعة الإنسانية مكونة من شهوة وهوى، وأن غاية الإنسان في بلوغ اللذة، وكما سبق إيضاحه.

وأما ارستيب (435 ق. م) مؤسس المدرسة القورينائية نسبة إلى مدينة قورينا من أعمال برقة بطرابلس الغرب، فيرى أن الإنسان يجب أن يختار اللذة ويسعى لها، وأن يتجنب الألم والعناء لأن اللذة تمثل صوت الطبيعة، وليس هناك ما يوجب الخجل والحياء ما دامت القيود المفروضة على اللذة هي من وضع العرف. ويركز ارستيب على الذات الحسية دون تعلق بها لأنه يرى أن التعلق بالذات يورث القلق والألم. و ارستيب محق في النهي عن الإفراط في اللذة لأنه يورث الألم ومثاله من يعاني من مرض (الجرب) الذي يصيب الجسم يشعر بلذة في حك جسمه، ولكنه كلما زاد في حك الجسم كلما زاد الألم المصاحب للذة الحك . وكان الإفراط في اللذة يولد الألم الذي لا يطاق.

وترى هذه النظرية أن السعادة في التخلص من الشهوة باللذة التي ترضيها وقياساً على هذا فإن التخلص من الألم والمعاناة بألم أقل مباح. وترتب على القبول بهذه النظرية في الواقع العملي في المجتمع قبول الإباحية التي نادى بها (ثيودورس اثيوس) (400 ق.م) الذي يقيس الأعمال بنتائجها. فإذا كانت السرقة أو التزوير¹

¹ - جون ستيوارت، الفلسفة الخلقية، توفيق الطويل، نوابغ الفكر الغربي، دار المعارف، القاهرة، مصر، 2012، ص،ص، 100، 101.

تعطي لذة مرغوبة من السارق أو المزور فهي مباحة.² وذهب بعض دعاة اللذة إلى قبول الألم الأخف إذا واجه الفرد حياة مؤلمة وقاسية، كما يقول (هيجياس) الذي سمي (بالناصح بالموت) أو الداعية للموت، لأنه يرى أن اللذة لا تدوم وأن الألم دائم، ولا بد من ذكر أن (هيجياس) قد انتحر وانتحر كذلك معظم أتباعه. ولازال أتباع هذا الاتجاه في الغرب حتى عصرنا هذا.

وأما (ابيقور) مؤسس المدرسة الابيقورية، فقد وافق ارستيب على أهمية اللذة، ولكنه أكد على أن اللذة قد تجلب الألم، وحدد أربع قواعد لمشروعية اللذة ، هي:

خذ اللذة التي لا يعقبتها ألم.

اجتنب الألم الذي لا يتبعه لذة.

اجتنب اللذة التي تحرم من لذة أعظم أو تسبب ألماً أكثر من اللذة.

تقبل الألم الذي يخلصك من ألم أعظم أو يجلب لذة أكثر من ذلك الألم.

ومن أقواله لا تسرف في الأكل أو الشرب واحترق المرأة و السياسة وسائر الأعمال الشهوانية. ويبدو أن مذهب ابيقور قد مهد لمذهب المنفعة وركز على اللذات الروحية واعتبر الفضيلة في القناعة لأنها تحفظ

الصحة وتطيل الحياة. واستمرت نظرية اللذة في الظهور والاختفاء بين الحين والآخر عبر التاريخ، كما

يظهر من فلسفة جاسندي، و لامرية، وبارون فون هول باخ، وبنثام... وغيرهم.³

2 - لا فوليت هيو و ايلي بلاكويل ، دليل بلاكويل للنظرية الأخلاقية البراغماتية ،2011،ص 400.

3 - مرجع سابق، لا فوليت هيو وايلي بلاكويل، ص،419.

2-2 - نظرية السعادة:

جاءت هذه النظرية في الفلسفة الغربية رداً على نظرية اللذة وتعتبر السعادة هي الخير الأعظم على عكس اللذة الجزئية المتغيرة باستمرار والناجمة عن التجربة.⁴ والسعادة كلية وعقلية ومنزهة عن التجربة وثابتة ومستقرة. فيرى سقراط أن غاية الأخلاق هي السعادة، وقد خالف السفسطائيين في مقولتهم أن الإنسان الفرد مقياس الخير والشر وأكد أن الإنسان يسيطر على الحس والشهوة بعقله، وأن غايته عقلية وروحية وتتمثل بالسعادة. ويرى أن الخير في الفضيلة، والفضيلة هي المعرفة والعلم فضيلة، بينما الجهل رذيلة والحكمة هي رأس الفضيلة.

وأما أفلاطون فيرى أن السعادة مقترنة بالعدالة التي تتحقق في اعتدال قوى النفس الثلاث الشهوية والغضبية والعقلية. بينما يرى أرسطو أن اللذة ظاهرة مصاحبة للفعل وأن الحكمة فيها السعادة، وهي مميزة للإنسان عن بقية الكائنات الحية، ومثال الحكمة التأمل العقلي والتعقل في الأمور المعروضة.

وتأثر الفلاسفة المسلمون بأراء الفلاسفة اليونان، وبخاصة أفلاطون وأرسطو، ولكنهم، وكما سبق شرحه يضيفون البعد الديني من حيث أن السعادة هي غاية الإنسان، ولكن مفهوم السعادة لديهم مرتبطة بالعقيدة الإسلامية، ونعني بالسعادة لديهم طاعة الله وعدم مخالفته إلى شيء من الشهوات من ترجيح أهمية العلم والعمل كضرورة لصالح النفس والمجتمع الإسلامي.

ويؤكد الإمام الغزالي (505هـ) أن السعادة هي الخير الأعلى ذاكراً أنواع الخيرات التي تشمل: خيرات النفس والبدن، والخيرات الخارجية، والخيرات التوفيقية⁵، وتأكيداً على أهمية مجاهدة النفس وردّها إلى التوسط

4 - أحمد أمين، كتاب الأخلاق، مطبعة دار الكتب المصرية، القاهرة، ط 3، 1931، ص33.

5 - مرجع سابق، أحمد أمين، كتاب الأخلاق، ص، ص34، 35.

والاعتدال واشتراطه العمل الصالح كوسيلة للسعادة واشتراط العلم لأنه يحقق كمال النفس بمعرفة الحقائق الإلهية. والسعادة في الفكر الإسلامي هي غاية المسلم في الدنيا والحياة الآخرة . بينما السعادة في الفلسفة الغربية القديمة مرتبطة بالحياة الدنيا.

2-3 - نظرية المنفعة الفردية والعامّة:

تعتبر نظرية المنفعة صورة معدلة لنظرية اللذة من جهة ولنظرية السعادة من جهة أخرى. ولهذا فنظرية المنفعة الفردية التي نادى بها هوبز الإنجليزي (1588-1670م) ترى أن غريزة حب البقاء عند الإنسان هي التي تدفعه وتوجه سلوكه وهي التي تتحكم بإرادة الفرد انسجاماً مع غريزة حب البقاء ويترتب على هذا أن تكون الأثرة والأنانية محركاً لإرادة الفرد التي تهدف للمحافظة على بقاءه، ومن هنا تتولد مشاعر الحقد والكراهية بين الأفراد والجماعات والتي تتحول إلى كفاح وحرب الكل ضد الكل.

يرى هوبز أن الإنسان مدفوعاً بغريزة حب البقاء يسعى لامتلاك عناصر القوة لأنه يجد لذة في كونه أقوى وأعرف بطريقة الخير لنفسه. والسعي لامتلاك القوة من قبل فرد ما يتعارض مع غريزة الفرد الآخر. وهوبز يعتبر كل عواطف الخير والإحسان والفضيلة مردها غريزة الأنانية أو الأثرة . ودور العقل في فكر هوبز هو المفاضلة بين المنافع أو اللذات. وقد واجه هوبز الكثير من النقد بسبب اعتباره أن القوة والسعي للحصول عليها والمنفعة الشخصية أو اللذة هما اللذان يحددان تكوين الجماعة والمجتمع.⁶

ويشكل مذهب المنفعة العامة اتجاهاً معدلاً لنظرية اللذة فيركز أتباعه الاعتقاد بأن الإنسان يبحث عن اللذة ويتجنب الألم ، وأنه في سعيه هذا يستخدم العقل لتحقيق أكبر قدر من السعادة لأكثر عدد من الناس.

6 - مرجع سابق، أحمد أمين، كتاب الأخلاق، ص،ص،42،43.

ويؤكد بنتام (كما سبق شرحه) أن مذهب المنفعة مذهبٌ تجريبي بحيث يمكن حساب المنفعة المتوقعة اعتماداً على سبعة معايير هي : شدة اللذة، ودوامها، وسهولة الحصول عليها، وقربها ، وخصوبتها، وصفائها ، وكونها واسعة ومقبولة من أكبر عدد ممكن من الأشخاص. وهذا المذهب يربط بين خير الفرد وخير الجماعة . ويؤكد بنتام أن بحث الفرد عن سعادة ولذة الآخرين يحقق له أكبر قدر من السعادة واللذة. وملخص المنفعة العامة أن مقياس خيرية الأفعال هو مقياس لمقدار السعادة المتحققة لأكثر عدد من الناس ، ويمكن أن تقاس به القوانين والتشريعات، ودراسة النتائج المتحققة للأشخاص . وهذا الموقف يقيس الأعمال بالنتائج ولا يقيم وزناً لنية الفرد من الفعل أو النية التي تسبق الفعل.

ومما يذكر أن موقف الفكر الإسلامي يركز على قصد الفاعل ونيته السابقة للفعل فيكون الفعل خيراً إذا كانت النية المسبقة خيراً والعكس بالعكس، وخير مثال على ذلك قوله - ﷺ - : " إنما الأعمال بالنيات وإنما لكل امرئ ما نوى".

ويتفق جون استيوارت مل (المتوفى 1873) مع ما ذهب إليه بنتام في مجال منفعة العامة مؤكداً أن اللذة هي الشيء الوحيد المرغوب ودليل الرغبة في الشيء هو مجموع رغبة الآخرين فيه وأن السعادة مرتبطة بالشخص نفسه فسعادة الفرد خيراً بالنسبة له واللذة هي الشيء الوحيد المرغوب ودليل الرغبة في الشيء هو مجموع رغبة الآخرين فيه وأن السعادة مرتبطة بالشخص نفسه فسعادة الفرد خيراً بالنسبة له واللذة الأسمى هي اللذة التي يفضلها المجرب على غيرها.⁷

⁷ - مرجع سابق، أحمد أمين، كتاب الأخلاق، ص، ص، 51، 52.

واختلف مل مع بنثام في التمييز بين أنواع اللذات وأضاف أن المقياس يجب أن ينبني على أساس النوع لهذه اللذات والكيفية التي تشبع به شهوة ما⁸.

وكذلك يرى مل أن المنفعة الخاصة يجب أن تخضع للمنفعة العامة وهذا الخضوع يشكل القاعدة الأخلاقية للسلوك الأخلاقي رغم التعارض الواضح بينهما ، وأكد مل على الإقرار بمبدأ التضحية في سبيل خير الجماعة ولكنه اشترط أن تسهم التضحية في زيادة المنفعة الجماعية.

2-3-1- نقد مذهب المنفعة العامة:

توجب الضرورة العقلية على الإنسان في نظره لحياته الأخلاقية أن يجاهد الإنسان نفسه التي تأمره بالسوء وأن يسعى إلى توجيهها وضبط الأهواء والشهوات.⁹ ولا يستقيم مع هذا الواقع أن يسعى الفرد لإشباع شهواته ولذاته وأن يندفع وراء منفعة الفردية التي تتطلب أحياناً التحلل من التزاماته وإحساسه بضرورة فعل الخير المجرد من المنفعة الشخصية، كما يدعو لذلك الواجب والضمير في بعض المواقف الإنسانية. كما أن الدعوة للمنفعة الفردية تتعارض مع الدافع للمنفعة العامة دون أن يكون دافع المنفعة العامة مرتبطاً بالمفاهيم الدينية التي تدعو إلى تقديم المصلحة العامة على المصلحة الشخصية.

و إذا كانت السعادة لأكثر عدد من الناس هي المقياس الأخلاقي للأفعال، فأين السلطة التي يخضع لها الفرد لتحقيق السعادة للمجتمع؟ هل السلطة الملزمة للفرد هي العقل أم الضمير أم الواجب أم حب البقاء عند الإنسان؟ و الإجابة على هذه الأسئلة تضع مذهب المنفعة الخاصة والعامة في إرباك شديد لأن الإجابة تعني التحول من مذهب المنفعة كأساس للأخلاق.

8 - مرجع سابق، أحمد أمين، كتاب الأخلاق، ص،ص،65،66.

9- نفس المرجع، أحمد أمين، ص 73.

2-4- نظرية الواجب:

تشترك النظريات السابقة (نظرية اللذة ، ونظرية السعادة ، ونظرية المنفعة) في كونها نظرية غائبة، وتهدف إلى غاية محددة ، وأن الحكم على الأفعال بأنها خلقية يستند إلى آثار ونتائج هذه الأفعال. أما نظرية الواجب فإنها لا تربط الفعل بالمنفعة أو اللذة أو النتيجة أو السعادة المترتبة على إتيان الفعل أو المنفعة الشخصية لصاحب الفعل. وكذلك تخلو النظريات الأخرى في الفكر الغربي من عنصر الإلزام ومثالها لا يوجد إلزام في نظرية المنفعة العامة أو نظرية اللذة أو المنفعة الفردية،¹⁰ نظراً لاستنادها إلى غريزة حب البقاء ورغبة الفرد في تحقيق المنفعة الشخصية له، وهذا بالضرورة يتناقض مع القول بالمنفعة لأكبر عدد ممكن من الناس دون إضرار بالمصلحة الفردية.

ونظرية الواجب تختلف عن النظريات السابقة وتعتقد أن الشخص يقدم على الفعل نظراً لإحساسه بالواجب بغض النظر عن الربح أو الخسارة المترتبة على الفعل أو المنفعة أو اللذة الجزئية المجربة. والإحساس بالواجب شعور يسبق الفعل ويحمل صفة الإلزام للفرد بوجوهي من الضمير.

ونظرية الواجب ترى أن الإرادة الخيرة ، هي إرادة الفعل وفقاً لمبدأ الواجب دون إكراه وبحرية تامة لاختيار الفعل الخير . وقانون الواجب هو القانون الذي يحكم الإرادة الخيرة، وكما يسميه كانت بأنه الأمر القاطع (Categorical Imperative) والأمر القاطع يستند إلى العقل والمنطق في إقرار مبدأ العمومية ومبدأ

10 - مرجع سابق، أحمد أمين، كتاب الأخلاق، صص، 87.

العكسية، وتعني العمومية أن الفعل الذي يصدر تلبية لنداء الواجب يكون مجرداً من المنفعة ويهدف لإقرار قانون عام هو قانون الواجب، أو قانون الأخلاق ينطبق على الجميع دون استثناء. وأما العكسية فهي أن يقبل الفرد أن يُعامل بمثل ما يعامل غيره من الناس.¹¹

وترتكز نظرية الواجب على دعامة احترام الإنسانية واحترام حق الفرد بالاختيار بين بدائل الأفعال بحرية تامة، وتنمية قدرة الفرد على الاختيار الذي يرغب به من حيث الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، وفكرة الواجب تقوم على أساس تنمية قدرة الفرد على ضبط نفسه بنفسه وتسخير الإرادة الخيرة المدفوعة بالعقل لتكون منسجمة مع قانون الواجب.

ولا تتعارض نظرية الواجب مع احترام القانون بل ترى أن الحرية تكمن في احترام القانون العام الذي ساهم الفرد في إقراره والالتزام به في أفعاله دون إضرار بغيره. والشخص الذي يقوم بواجبه لا يكون قيامه بالواجب أخلاقياً إلا إذا صدر التزامه عن احترامه للواجب نفسه. وقد حدد كانت سمات الواجب بالقواعد التالية:¹²

أن الواجب تشريع كلي وقاعدة شاملة وقيمه تكمن فيه، والإنسان هو الكائن الوحيد القادر على عمل الواجب.

أن الواجب منزّه عن الغاية أو المنفعة الشخصية أو اللذة أو السعادة بل يطلب لذاته وتلبية لنداء الواجب.

أن الواجب فكرة وقانون أساس سابق لكل تصور تجريبي وهو قانون غير مشروط بالمنفعة أو اللذة أو السعادة وهو القاعدة التي يستند إليها الفعل الأخلاقي. وهذا التصور لفكرة الواجب منسجم مع التعاليم الإسلامية التي ترى أن النية تسبق الفعل وأن الأعمال بالنيات. ورغم أن كانت لم يتطرق لنية الفرد ولكنه يرى أن الإحساس

11 - مرجع سابق، أحمد أمين، كتاب الأخلاق، ص 89، 90.

12 - عبد الرحمن بدوي، النظريات الأخلاقية، الكويت: وكالة المطبوعات، الكويت، 1975، ص، ص، 248، 251.

بالواجب يسبق الفعل، وهذا الإحساس يصل إلى درجة الأمر القاطع عند ثبوت النية لدى الفرد في القيام بالفعل.

والمستعرض لنظرية كانت في الحقوق والواجبات يستخلص أن نظرية الواجب أصلح من النظريات السابقة، وأن تطبيقها من قبل الفرد يحقق مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات الأخلاقية بين الأفراد و الجماعات . و يلاحظ كذلك اعتبار مبدأ الواجب المستند إلى العقل أنه الباعث للإرادة الخيرة على فعل الخير ، وكانت رفع من شأن الأخلاق عندما ربطها بالواجب المستوحى من الإرادة الخيرة الموجهة بالعقل على عكس النظريات الأخرى التي ربطت الأخلاق باللذة والمنفعة أو السعادة.¹³

2 - أهمية أخلاقيات المهنة :

لقد أثبتت التجارب الكثيرة أنه عندما يترك العاملون على وقف رغباتهم وأمزجتهم فإن مفاصد كثيرة ستتراكم وسوف تحصل منها الخسارة والإفلاس ،وتراكم الأعمال ،وتتأفر العاملين، ونفور العملاء والمراجعين وإتاحة إن العناية بأخلاقيات العمل يجب أن يكون في أعلى قائمة الاهتمامات الإدارية تدريباً وتأهيلاً وتوظيفاً إذا كان هناك بحث عن التميز والجودة في الأعمال.

لقد امتلأت كتب الإدارة بالمهارات الإدارية اللازمة للإنجاز والعمليات التأهيلية الممتلئة بالحماض التدريبي البحت وشهدت هذه الجوانب تطورا واضحا بهدف تقوية القدرة على التحكم والسيطرة والانجاز وزيادة الدخل، وهنا تبرز مسألة انضباط والتزام الإرادة الإنسانية ويأتي دور الأخلاق في طرح السؤال المهم حول أهمية ومنزلة هذه الأخلاقيات، وهذا ما حدا ببعض منظري ومفكري الإدارة الغربيين إلى استحضار مفهوم أخلاق

13 - مرجع سابق، عبد الرحمن بدوي ، النظريات الأخلاقية، 253.

العمل واستخراجه من بين ركام الفلسفة النفعية ذات الجذور المادية إذا حضرت الأخلاق فلا وزن لأي فشل يصيبك، وإذا غابت الأخلاق فلا وزن لأي نجاح تصيبه.¹⁴

وأنه في الثلاثين سنة الأخيرة كثر الحديث عن أخلاق العمل وأكثر ذلك عن فضائح الأعمال الشهيرة، بسبب غلبة الفلسفة النفعية بعد أن جاء آدم سميث ودعا إلى تحرير مشروعات الأعمال لكي تسعى نحو الأرباح دون قيود، ثم جاءت الفلسفة النفعية بمفكريها الذين نادوا بأن الخير هو ما ينفع الناس، لذلك فإن نتائج الأعمال هي التي تحدد ما إذا كانت أخلاقية وخيرة أم لا، وبذلك تحتم على الأعمال أن تتحرك بعيدا عن الأخلاق كي تقترب من الأرباح والتحرر، فلم يكن من المستغرب إذن أن يأتي القرن التاسع عشر بفلاسفة جدد يعلنون أن أغلب مشروعات الأعمال تخالف الأخلاق، ثم جاء القرن العشرون وألقى على أكتاف مفكريه مهمة تعليم مشروعات الأعمال كيف تستعيد أخلاقياتها مرة أخرى وتحت عنوان ما هي أخلاق الأعمال (يقول المؤلف): يشير مصطلح أخلاق الأعمال إلى تطبيق السنن الأخلاقية السائدة في المجتمع على معاملات الأعمال، ويعود أصل هذه الفكرة إلى التعاليم السماوية التي تحرم السرقة والاختلاس والاحتتيال وإهدار الأموال والممارسات غير الأخلاقية، فأخلاق الأعمال هي محاولة للتوفيق بين الواجبات والسنن الأخلاقية وبين مجريات الأنشطة الاقتصادية والمالية.¹⁵

14 - مرجع سابق، جيمس فوركاد وآخرين، ص4.

15 - مرجع سابق، جيمس فوركاد وآخرين، ص6.

3 - نماذج عن بعض المواثيق التي تتعلق بالأخلاق المهنية:

ميثاق أخلاقيات المهنة جزء أساسي من الإطار العام لمسؤوليات الكلية ويعطى اتجاهها للجميع في مسار القضايا الأخلاقية التي يمكن أن تواجه الأعضاء خلال عملهم اليومي أو دراساتهم.

4-1- الأخلاقيات المهنية في النصوص القانونية للتوظيف العمومي:

لقد اهتم المشرع الجزائري بإبراز وتحديد الالتزامات المهنية للموظف خاصة فيما يخص جانب الأخلاقيات، حيث يمكننا أن نصنف مصادر قواعد أخلاقيات الوظيفة العمومية إلى مصادر داخلية ودولية.

4-1-1- المصادر الداخلية :

4-1-1-1- الدستور : يعتبر الدستور القانون الأساسي لتنظيم الدولة، فهو يتضمن مجموعة من المبادئ

التي تسيّر من خلالها مختلف المصالح العمومية، من أهمها المبادئ الأخلاقية الواجب احترامها من طرف أعوان الدولة، ومن أهمها :¹⁶

- الالتزام بالقواعد الأخلاقية ونبذ السلوك المخالف للخلق الإسلامي (المادة 09)

- حماية الاقتصاد الوطني من أي شكل من أشكال التلاعب أو الاختلاس، الاستحواذ والمصادرة غير مشروعة (المادة 08).

- محاربة كل علاقات الاستغلال والتبعية (المادة 9، ف 2).

- نبذ كل الممارسات الإقطاعية و الجهوية والمحسوبية (المادة 9 ف 1)

- مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق و الواجبات (المادة 31).

16 - لمياء شروف، دور الأخلاقيات الوظيفية في التقليل من الفساد في الإدارة العامة، دراسة لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2015، ص، ص، 57، 58.

- عدم انتهاك حرمة الإنسان بحظر كل ممارسات العنف التي من شأنها أن تمس بممتلكات وكرامة الفرد
(المادة 34).

- تكريس مبدأ حرية التجارة والصناعة في إطار القانون (المادة 37).

- المحافظة على سرية المراسلات والاتصالات الخاصة بكل أشكالها.

- افتراض البراءة في كل شخص حتى تثبت جهة قضائية نظامية إدانته.

- عدم انتهاك حرمة المسكن، فلا تفتيش إلا بمقتضى القانون، وبأمر مكتوب صادر عن السلطة القضائية
المختصة (المادة 40).

2- المرسوم 59-85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات العمومية أهم الالتزامات
الأخلاقية التي حددها :

- الالتزام بالقيام بما يضمن حسن سير المرفق العام.

- الامتناع عن الجمع بين الوظائف باستثناء التدريس.

- الالتزام بالطاعة في إطار القانون.

- الالتزام بالتحفظ والكتمان المهني.

- الالتزام بالسر المهني.

- التزام بإعلام الجمهور .

- التزام بالنزاهة وهذا باحترام مبدأ المساواة في التعامل مع الجمهور .

- الالتزام بالإخلاص وهذا بعدم استعمال الأموال والوسائل باختلاف أنواعها الموضوعية تحت تصرفهم،

بمناسبة ممارسة وظائفهم، في غايات غير تلك المخصصة لها.¹⁷

17 - مرجع سابق، لمياء شروف، ص، ص، 59، 60.

4-2- القوانين الأساسية والنظم الداخلية:

نظرا لخصوصيات كل سلك من أسلاك الدولة المختلفة، واختلاف طبيعة السلطة التقديرية والمسؤوليات، فإن المشرع خص كل سلك بقانون خاص يحدد الأخلاقيات المهنية الخاصة به، كالقضاء والصحة والجمارك والشرطة والتعليم... إلخ.

4-2-1- النصوص الدولية : إن الاتفاقيات والمعاهدات الدولية بخصوص الأخلاقيات المهنية تشكل بحق

الرغبة الدولية في محاربة مختلف أشكال الفساد التي تنتشر في جميع دول العالم لكن بصفة متفاوتة، وتعتبر الجزائر شريك فعلي في النظام للمسعى الدولي لمحاربة الفساد وقد تبنت وصادقت على العديد من الاتفاقيات في هذا المجال أهمها :¹⁸

تصريح أروشا ARUSHA: الذي ينبه إلى خطر انتشار ظاهرة الرشوة، إذ أن كل هيئة تتمتع بصلاحيات التدخل في الجوانب الاجتماعية الاقتصادية والتجارية تكون معرضة أكثر من غيرها إلى خطر تفشي الرشوة بين موظفيها، ويحرص التصريح على وجوب أن تعتمد الدول أنظمة وإجراءات أكثر وضوح وحياد وهذا للعمل من أجل خلق ثقافة أخلاقية و تكريس النزاهة المهنية.¹⁹

تصريح Lima (ليما): تمحور هذا التصريح في وضع آليات جديدة لمحاربة الرشوة أهمها :

- إن مهمة محاربة الرشوة تقع على عاتق كل فرد لها كان مركزه الاجتماعي.

- قمع الرشوة يستدعي تقوية ودعم القيم الأخلاقية للمجتمع.

- تبني حملة دولية واسعة النطاق لوضع حد للرشوة.

تصريح Columbus (كولومبس): ركز على بعض القطاعات الإستراتيجية في قطاع الوظيف العمومي

كالجمارك، حيث أعطى مقترحات عملية لمحاربة الرشوة.

18 - سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، دار الأمة، الجزائر، 1997، ص، ص، 57، 58.

19 - مرجع سابق، سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، ص، 69.

3 3 -المبادئ الأساسية لميثاق أخلاقيات الأستاذ الجامعي

لا تختلف القيم المعتمدة في الجامعات الجزائرية عن تلك السائدة في باقي الجامعات على المستوى العربي أو العالمي، وتتلخص في :

النزاهة والإخلاص: إن السعي لتحقيق الأمانة والنزاهة يعني رفض الفساد بجميع أشكاله. ولا بد أن يبدأ هذا السعي بالذات قبل أن يشمل الغير، وهكذا فإن تطور آداب السلوك وأخلاقيات المهنة يجب أن يتجسد في ممارسات مثالية .

الحرية الأكاديمية: لا يمكن تصور نشاطات التعليم والبحث في الجامعة بدون الحرية الأكاديمية التي تعتبر الركن الأساسي لهذه النشاطات. فهي تضمن، في كنف احترام الغير والتحلي بالضمير المهني، التعبير عن الآراء النقدية بدون رقابة أو إكراه.²⁰

المسؤولية والكفاءة: إن مفهومي المسؤولية والكفاءة متكاملين، و يتعز زان بفضل تسيير المؤسسة الجامعية تسييرا قائما على الديمقراطية والأخلاق، وعلى المؤسسة الجامعية أن تضمن التوازن الجيد بين ضرورة فعالية دور الإدارة، وتشجيع مساهمة الأسرة الجامعية بإشراكها في صيرورة اتخاذ القرار، مع التأكيد على أن المسائل تبقى من صلاحيات الأساتذة الباحثين دون سواهم.

الاحترام المتبادل: يرتكز احترام الغير على احترام الذات. لذا يجب على أفراد الأسرة الجامعية الامتناع عن جميع أشكال العنف الرمزي والمادي واللفظي. وينبغي أن يعامل بعضهم بعضا باحترام وإنصاف، بصرف النظر عن المستوى الهرمي لكل واحد منهم .

20 - قرار وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم933، المؤرخ بتاريخ 28 جويلية 2016، الجزائر، 2016، ص،3.

وجوب التقيد بالحقيقة العلمية والموضوعية والفكر النقدي : يرتكز السعي للمعرفة ومساءلتها وتبليغها على مبدئين أساسيين يتمثلان في تقصي الحقيقة واعتماد الفكر النقدي. إن وجوب التقيد بالحقيقة العلمية يفترض الكفاءة، والملاحظة النقدية للأحداث، والتجريب، ومقارنة وجهات النظر، ووجاهة المصادر، والصرامة الفكرية. لذا يجب أن يقوم البحث العلمي على الأمانة الأكاديمية.

الإنصاف: تمثل الموضوعية وعدم التحيز شرطين أساسيين لعملية التقييم والترقية والتوظيف والتعيين؛

احترام الحرم الجامعي: تساهم جميع فئات الأسرة الجامعية بسلوكياتها في إعلاء شأن الحريات الجامعية حتى تضمن خصوصيتها وحصانتها، وتمتنع عن المحاباة، وعن تشجيع الممارسات التي قد تمس بمبادئ الجامعة وحرياتها وحقوقها. وعلى الأسرة الجامعية تجنب كل نشاط سياسي متحزب في رحاب الفضاءات الجامعية²¹.

ما يلاحظ على هذه المبادئ أنها تغطي مختلف جوانب الحياة العلمية والعملية للأستاذ الجامعي، وهي ذات أهمية كبيرة بالنسبة لمحاربة مختلف الممارسات اللامسؤولة داخل الجامعة على غرار السرقة العلمية، إذا ما أحكم الالتزام بها.

3 4 - نص وروح دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية : القانون التوجيهي للتربية الوطنية

الصادر في 23 يناير 2008، حيث صاغت مواده : 5، 7، 16، و 19 المبادئ التي تهم بالأخص الأخلاقيات والأدبيات المدرسية.

و يأخذ ميثاق أخلاقيات وأدبيات الجماعة التربوية في الحسبان النصوص الصادرة عن الهيئات الدولية والتي صادقت عليها الجزائر، بالأخص: الاتفاقية الدولية المتعلقة بحقوق الطفل (لاسيما المواد 2، 3، 5، 7، 9،

21 - مرجع سابق، قرار وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم 933، المؤرخ بتاريخ 28 جويلية 2016، الجزائر، 2016، ص، ص، 3، 5.

12، 13، 16، 23، 24، 27، 28 و 29)، والمعاهدة الدولية لحقوق الاقتصادية، والاتفاقية المتعلقة بالقضاء على كل أشكال الميز تجاه النساء.

النزاهة والأمانة - الاحترام- الكفاءة المهنية - الحفاظ على استقرار المؤسسات التربوية - حقوق وواجبات التلميذ - حقوق وواجبات المربين - حقوق وواجبات الموظفين الإداريين -حقوق وواجبات أولياء التلاميذ

حقوق وواجبات الشركاء الاجتماعيين : 22

يرمي هذا الميثاق إلى توفير ظروف إقامة توازن فعال بين مختلف المركبات والفاعلين في الجماعة التربوية وشركائهم الاجتماعيين. يمكن لهذا التوازن، الذي ينبغي أن ينتج عن احترام الجميع للأدوار المسندة لكل واحد، أن يؤدي، على مستوى كل النظام التربوي، إلى إقامة مناخ من الطمأنينة والاستقرار الضروريين لتنفيذ العديد من العمليات المركبة، وهي العمليات التي يجب القيام بها من أجل رفع مستوى الأداءات البيداغوجية ونوعية الحاكمة واحترام الأخلاقيات والإنصاف.

4-5- الميثاق الأخلاقي للمهنة للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات

قام يتضمن هذا الميثاق، الالتزامات الأخلاقية لمهنة المكتبات والمعلومات في البلاد العربية، وللمتخصصين في المكتبات والمعلومات العرب، بهدف رفع الوعي المهني، وترقية المهنة، والاستخدام الأخلاقي للمعلومات، بما يعني تطوير السياسات، والأدوات اللازمة لذلك، مع تقديم أفضل الخدمات للجمهور والمجتمع. ويمكن الاسترشاد بهذا الميثاق من قبل جمعيات المكتبات والمعلومات العربية، عند وضع المواثيق الخاصة بها.

22 - نص وروح دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: القانون التوجيهي للتربية الوطنية الصادر في 23 يناير 2008، المواد:

ويندرج هذا الميثاق ضمن أربعة عناصر رئيسية هي : الكفاءة المهنية، المعلومات والملكية الفكرية،
المسؤوليات تجاه المجتمع والمستفيدين، والمسؤوليات السلوكية²³.

الكفاءة المهنية و الرقى بالمهنة:

- يجب على المتخصصين في المكتبات والمعلومات، أن يؤديوا أعمالهم بدقة وكفاءة، في المؤسسات التي يعملون بها، وأن يخلصوا في عملهم، ويتحلوا بيقظة الضمير، وأن يلتزموا العمل الجاد، من أجل الرقى بالمهنة، والدفاع عنها، وتطويرها²⁴.

- السعي لتحقيق أعلى مستوى من المعرفة المهنية، والكفاءة، والعمل على تطوير المهارات، من خلال التنمية المهنية المستمرة، ومتابعة التطورات في مجالات أعمالهم، وتخصصاتهم، إلى جانب الحرص على التكوين المتواصل والتطوير المهني.

- ضرورة امتلاك قدرات التعامل مع البيئة الرقمية، ومهاراتها، لتقديم خدمات فاعلة، شاملة، ومتجددة، تتماشى مع روح العصر، وثورة المعلومات.

23 - عبد الهادي، محمد فتحي. أخلاقيات المعلومات للعاملين في المكتبات ومراكز المعلومات العربية ، جامعة باجي مختار، عنابة،

الجزائر، 2001، ص، 41.

24 - مرجع سابق، عبد الهادي، محمد فتحي، ص، 42.

- احترام اللوائح، والنظم، والقوانين، والحرص على تطبيقها، لضمان سير العمل، في إطار أخلاقي متوازن، لا يخضع لأهواء شخصية، أو مجاملات، وذلك حفاظا على كرامة المهنة، وسمعتها الطيبة، وسعيا نحو ازدهارها، وتطويرها المتواصل.

- احترام أوقات العمل، وتخصيصها للواجبات المهنية، مع الحرص على مساعدة اختصاصي المكتبات الجدد، لتحسين أدائهم.

- على المتخصصين في المكتبات والمعلومات، إدراك قيمة مصادر المعلومات بجميع أنواعها، والحرص على ممتلكات مؤسسة المعلومات التي يعملون به، ومقتنياتها.

- الإيمان بمفهوم الخدمة والعمل على تحقيق أعلى درجات الجودة، في الخدمات المقدمة للمستفيدين، والسهر على التكوين المتواصل.

- التحلي بالأمانة التامة في تقديم المعلومات، أو عند الإجابة عن الاستفسارات.

المعلومات والملكية الفكرية:

- ضمان إتاحة المعلومات للجميع من أجل التنمية الذاتية، والتعليم، والثقافة، والمشاركة في الأنشطة المجتمعية، في إطار حماية الملكية الفكرية، وضمان أمن المعلومات، وسلامتها²⁵.

25 - مرجع سابق، عبد الهادي، محمد فتحي، ص، 43.

- على المتخصصين حماية حق المستفيدين، في الخصوصية، والسرية لأنشطتهم المعلوماتية، بالإضافة لاحترام بياناتهم الشخصية، مع الأخذ بعين الاعتبار، المسؤولية الاجتماعية، ووضع المصلحة العامة، فوق المصلحة الخاصة.

المسؤوليات تجاه المجتمع والمستفيدين:

- الالتزام التام بأخلاقيات المهنة، و بالتشريعات والقوانين، الخاصة بها والقواعد المنظمة لعملها.
- الحرص على أن تسود أجواء الاحترام، والمحبة، و المودة، والمنافسة الشريفة عند التعامل مع الزملاء، حرصاً على مصلحة العمل.
- على الرؤساء عدم التمييز بين الموظفين إلا على أساس الكفاءة و الإنتاج، والعمل بمبدأ العدل والمساواة بين العاملين بمؤسسات المعلومات، واعتماد الشفافية، وعدم التحيز.
- الحرص على أوقات العمل، وأماكنه، وتكريس الوقت، لأداء الواجبات المهنية.
- العمل على دعم الاتحاد العربي للمكتبات، وتشجيع إنشاء جمعيات وطنية، وإقليمية عربية، دعماً للمهنة، وسعيًا لتطويرها، والحرص على المشاركة في نشاطها، وأعمالها، مع الحرص على دعم العمل الجماعي، والتعاوني.

لقد تمكن الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات من أن يكون الهيئة الأولى عربياً التي سعت لوضع دستور مشترك ودرسته ومناقشته من أجل الاتفاق عليه وتعميم العمل به، سواء داخل الدولة الواحدة أو على الأقطار

العربية. لكن يتواجد ضمن بنوده بعض التداخل، مما يجعل كل واحد منها لا يستقل بمحتوى محدد ومضبوط خاص به.²⁶

كما أن هذه الانطلاقة من الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات في حاجة للتطوير والتحسين على مستوى أقسام وجمعيات المكتبات في الدول العربية.

5-5- المواد القانونية المتعلقة بالأخلاق المهنية الخاصة بالحماية المدنية

- المادة 11: يمارس الموظفون المنتمون للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية مهامهم في ظل احترام قواعد قانون أخلاقيات الحماية المدنية المحدد بموجب قرار من الوزير المكلف بالداخلية.

- المادة 12 : يجب على كل موظف خاضع لأحكام هذا القانون الأساسي الخاص بالالتزام بطاعة رؤسائه أثناء ممارسة وظائفه يجب على كل الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية مهما تكن رتبهم في السلم الإداري إن يؤديوا كل المهام المرتبطة بالمناصب التي يشغلونها في ظل احترام التشريع والتنظيم المعمول بهما وهم بهذه الصفة مسئولون عن تنفيذ مهامهم تنفيذا سليما كما أنهم غير معفيين من أي من المسؤوليات المترتبة على المسؤولية الإدارية الخاصة بمؤوسيتهم.²⁷

- المادة 13 : على الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية التزام وواجب التدخل بمبادرة خاصة منهم قصد تقديم العون والمساعدة لأي شخص معرض للخطر في إطار مهمتهم لحماية الأشخاص والممتلكات ولا تسقط هذه الواجبات بعد أدائها الساعات العادية للخدمة .

26 - مرجع سابق، عبد الهادي، محمد فتحي، ص، 45.

27 - المواد رقم: 11-12-13، من القانون الأساسي للحماية المدنية، الجريدة الرسمية، العدد 15، الموافق لـ 09 مارس 2011.

- المادة 14: يجب على الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية أن يستجيبوا لأي تسخير قانوني يوجه إليهم ويعد موظف الحماية المدنية في حالة الخدمة في جميع الحالات التي يتدخل فيها خارج الساعات العادية للخدمة إما بمبادرة خاصة منه في جميع الظروف القاهرة المبررة قانوناً وإما بناء على تسخير قانوني

- المادة 15: يجب على الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية ارتداء الزي الرسمي أثناء ممارسة مهامهم ماعدا في حالة إعفاء صريح من السلطة السلمية ويزودون لهذا الغرض حسب رتبهم ووظائفهم بكل الرموز التي تثبت صفتهم ، تحدد خصائص الزي الرسمي ورموزه طبقاً للتنظيم المعمول به

- المادة 16: يحمل الموظفون المنتمون للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية بطاقة مهنية تثبت صفتهم تحدد الخصائص التقنية للبطاقة المهنية بقرار من الوزير المكلف بالداخلية

- المادة 17: دون المساس بإحكام قانون العقوبات يلزم الموظفون المنتمون للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية بالسر المهني سواء تعلق الأمر بالوقائع أو بالمعلومات و بالوثائق التي اطلعوا عليها أثناء تأدية مهامهم أو بمناسبةها يستمر التزام موظفي الحماية المدنية بهذا الواجب حتى بعد إنهاء الخدمة .²⁸

- المادة 18 : على الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية أن يسهروا على حماية وثائق المصلحة وأمنها أيًا كانت طبيعية الدعائم المستخدمة يمنع كل إخفاء أو تحويل أو إتلاف للملفات أو مستندات أو وثائق أو دعائم ويعرض مرتكبي ذلك إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية .²⁹

²⁸ - المواد رقم: 14-15-16-17 من القانون الأساسي للحماية المدنية، الجريدة الرسمية، العدد 15، الموافق لـ 09 مارس 2011.

²⁹ - المواد رقم: 18-19-20-21 من القانون الأساسي للحماية المدنية، الجريدة الرسمية، العدد 15، الموافق لـ 09 مارس 2011.

- المادة 19 : يلزم الموظفون المنتمون للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية بواجب التحفظ في اي مكان ومهما تكن الظروف و يجب عليهم الامتناع عن القيام بأي فعل او سلوك من شأنه ان يشوه شرف او كرامة مهنتهم او المساس بسلطة الحماية المدنية وسمعتها .

- المادة 20: الموظفون المنتمون للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية مطالبون بممارسة مهامهم بالنهار والليل ويمكن أن تؤجل أيام الراحة القانونية في حالة الضرورة التي تقتضيها الخدمة .

- المادة 21: تعوض ساعات العمل المنجزة خارج المدة القانونية المحددة للعمل بفترات راحة معادلة لها تمنح في أجال متلائمة مع فائدة المصلحة .

6 - دور أخلاقيات المهنة في الحياة التنظيمية:

إن الالتزام بأخلاقيات العمل يُسهم في تحسين المجتمع بصفة عامة، إذ تقل الممارسات غير العادلة، ويتمتع الناس بتكافؤ الفرص، ويجني كل امرئ ثمره جهده، أو يلقي جزاء تقصيره، وتسد الأعمال للأكثر كفاءة وعلمًا، وتوجّه الموارد لما هو أنفع، وتضيق الخناق على المحتالين، والانتهازيين، وتوسّع الفرص أمام المجتهدين، كل هذا وغيره يتحقق إذا التزم الجميع بالأخلاقيات كما أنها تؤدي إلى:

دعم الرضا و الاستقرار الاجتماعيين بين غالبية الناس، إذ يسود العدل ويحصل كل ذي حق على حقه مما يجعل غالبية الناس في حالة رضا، واستقرار.

توفر بيئة مواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية، وهو ما يعود بالفائدة على الجميع .

زيادة ثقة الفرد بنفسه وثقته بالمنظمة، والمجتمع، ويقلل القلق والتوتر بين الأفراد.³⁰

30 - مرعي، توفيق وبلقيس، أحمد، أخلاقيات مهنة التعليم، مسقط، شركة مطبعة عمان ومكتباتها المحدودة ، عمان، 1993، ص 88.

تقلل تعريض المؤسسات للخطر، لأن المخالفات، والجرائم، والمنازعات تقل، إذ يتمسك الجميع بالقانون الذي هو أولاً وأخيراً قيمة أخلاقية.

إن وجود موثيق أخلاقية معلنة، يوفر المرجع الذي يحتكم إليه الناس ليقرروا السلوك الواجب، أو ليحكموا على السلوك الذي وقع فعلاً .

وأن أي مجتمع من المجتمعات الإنسانية، لا يستطيع أفرادها العيش متفاهمين سعداء ما لم تربط بينهم روابط متينة من الأخلاقيات الكريمة، ولو فرضنا وجود مجتمع من المجتمعات على أساس تبادل المنافع المادية فقط، من غير أن يكون وراء ذلك غرض أسمى، فإنه لا بد لسلامة هذا المجتمع من خلقيّ الثقة والأمانة على أقل التقدير، ومتى فقدت الأخلاقيات التي هي الوسيط الذي لا بد منه لانسجام الإنسان مع أخيه الإنسان، تفكك أفراد المجتمع، فالإنسان بحاجة ماسة إلى نظام خلقي يُحقق حاجته الاجتماعية.

وتعتبر القيادة الإدارية المرجع الأول والأهم لجميع الموظفين العاملين تحت لوائها، كما أنها المثل الأعلى لجميع الموظفين في أثناء تعاملهم اليومي مع بعضهم بعض، وكذلك مع الجمهور، لذا فإن من الواجب أن تكون القيادة الإدارية قدوة ذات كفاءة عالية من الناحية الوظيفية، والمقدرة الإنتاجية في العمل، إلى جانب سلوكها القويم. و إننا ننظر إلى الوظائف القيادية من خلال منظار الموظفين

الذين يراقبون تحركات ونشاطات قيادتهم الإدارية بدقة ملحوظة.³¹

فإذا كانت القيادة تلتزم بأوقات الدوام اليومي مثلاً، فإن ذلك ينعكس على ظروف العمل لا محالة، والعكس صحيح، فمن المتوقع والمأمول أن يتصرف أعضاء القيادة الإدارية بصدق وأمانة وانتماء للمنظمة الإدارية

31 - مرجع سابق، مرعي، توفيق وبلقيس، ص، ص، 89، 90.

والمصلحة العامة، إذ أن الاستقامة في العمل والإخلاص فيه، و احترام المصلحة العامة، كل ذلك يترك بصماته وآثاره على إجراءات العمل، والمناخ العام في المنظمة الإدارية .

ففي حالة تعارض مصلحة المؤسسة مع مصلحة المدير الشخصية ، فيجب أن يكون انحياز المدير

لمصلحة المؤسسة، حيث يقدم روبرت أوستن دليلاً يدعو المديرين إلى تنبيهه لدعم أخلاقيات الإدارة ويتكون من المبادئ الثلاثة الآتية³²:

- أن يضع المديرين مصلحة المؤسسة قبل مصلحتهم الشخصية.

- أن يضعوا مصلحة المجتمع قبل مصلحة شركتهم وقبل مصلحتهم الشخصية.

- ألا يفشوا سوى الحقيقة في كل المواقف التي يواجهونها.

كذلك فالقيادة في الإدارة متغير أساسي في دفع المنظمة والمؤسسة إلى الأمام، و إلى تحفيز العاملين الأداء العمل الجيد والمبدع، وإذا غابت القيادة الناجحة والحيدة والمؤهلة، غاب الأداء الجيد والإنتاج الجيد، وعجزت الإدارة عن إنجاز أهدافها، والقيادة الإدارية البارعة والحكيمة، هي روح الإدارة العامة، و إن نجاح أي تنظيم أو مؤسسة يتوقف على كفاءة قيادته و التزامها بالأخلاق، كونها على قمة الهرم الوظيفي وبالتالي فهي قدوة للآخرين من الموظفين والعاملين .

فإذا قامت القيادة الإدارية مثلاً بممارسات سلوكية مخالفة للقوانين والأنظمة، فإن ذلك سوف يزيد من جرأت الموظفين على ارتكاب مخالفات مشابهة، مثال ذلك، على المسئول الذي يغادر العمل قبل نهاية الدوام

32 - غوشة، زكي راتب ، أخلاقيات الوظيفة في الإدارة العامة ، مطبعة التوفيق ، عمان الأردن، ط1، 1983، ص90.

الرسمي وبشكل مستمر ، فإن هذا السلوك سوف ينتشر لدى موظفيه، وإن لم يكن بشكل جماعي، إلا إنه قد يأخذ شكل المناوبة فيما بينهم في مغادرة العمل فور مغادرته³³.

فإن وجود دستور أخلاقي يعد أساساً مهماً من الأسس العامة، التي تقوم عليها أية مهنة، ومتطلباً لحفظ كيانها وصيانة استقلاليتها، فالمهنة تتميز بوجود مجموعة من الأخلاق المهنية الخاصة بها، التي يفترض أن يلتزم بها جميع الملحقين بهذه المهنة، والروابط المهنية تراقب باستمرار مدى التزام كل مهني بأخلاقيات مهنته، ومدى حبه لها، وانتمائه و اعتزازه بها، ومدى مساهمته في دعمها وتطويرها والدفاع.

والدستور الأخلاقي لأي مهنة يضم القواعد المرشدة لممارسة مهنة ما للارتقاء بمثالياتها وتدعيم رسالتها، ورغم أهميته في تحديد الممارسات والأولويات داخل مهنة معينة ، إلا أننا لا يمكن أن نفرضه بالإكراه ولكن بالالتزام، وأن الطريقة الوحيدة للحكم على مهنة معينة هو سلوك أعضاء تلك المهنة إزاءها، والحفاظ على قيم الثقة و الاحترام والكفاءة والكرامة³⁴.

وقد حدد علوي ما يجب أن يتميز به الدستور الأخلاقي للمهنة بما يلي :

- الاختصار - السهولة و الوضوح - يكون معقولاً ومقبولاً عملياً- الإيجابية - الشمولية.

33 - تيشوري، عبد الرحمن، ماهية القيادة الإدارية المعاصرة والمعهد الوطني للإدارة العامة، دار النشر غير معروفة ،سنة 2005، استرجع في 8 مارس 2010، من المصدر <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=50896>

34- علوي، هند، الحاجة إلى أخلاقيات مهنة الأرشيف ، 2007، استرجع في 15 جوان 2009، المصدر ، <http://journal.cybrarians.info/no13/ethics.htm>

وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة:

إن بناء وترسيخ الأخلاق يتم عبر مراحل ومستويات معينة، ترتبط فيما بينها بعلاقات تكاملية تفاعلية، تقوم على التأمل الفكري والتحليل والترتيب، حتى تكون أرسخ في الذهن، وألصق بالسلوك، بغض النظر عن المؤثرات الخارجية والضغوطات النفسية، هذا النموذج هو الذي تبناه "سيمون" 1977، حيث يرى أن هناك ثلاثة مستويات لبناء وتكوين القيم، وهي³⁵ :

أ - **المستوى العقلي المعرفي:** ويتضمن اختيار القيمة الأخلاقية بناء على معرفة المزايا واستكشاف البدائل، ثم الاقتناع العقلي في القيمة و اختيارها اختياراً حراً دون إكراه.

ب - **المستوى الوجداني الانفعالي:** ويتضمن تقدير القيمة والاعتزاز ا، والشعور بالسعادة لاختيارها و إعلان التماسك والدفاع عنها.

ج - **المستوى الأدائي السلوكي:** ويتضمن ترجمة القيمة كمعتقد وقناعة إلى ممارسة وأداء وسلوك يتسق ومضمون القيمة، ومع تكرار هذه الممارسة في كل المواقف تصبح ذاتية مستدامة في النسق القيمي للفرد، فتصبح هادياً له في كل تصرفاته، وتصير إحدى مكونات ضمير الفرد، لا مجرد سلوكيات عارضة في الحياة.

35 - إبراهيم فهد الغفيلي، استراتيجيات تنمية الموارد البشرية ، ورقة مقدمة إلى الملتقى 3 لتطوير الموارد البشرية،العلاقة والتأثير بين قيم الفرد والمنظمات في بناء أخلاقيات المهنة من منظور الفكر المعاصر والإسلامي،الروئ والتحديات،الرياض، بتاريخ، 15/03/2016.

ومن أهم وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة وهي:

- تنمية الرقابة الذاتية باستثارة الوازع الديني في نفس الإنسان، وتيقنه باطلاع الله على ظاهره وباطنه، وبذل جهده بغية الرقي إلى درجة الإحسان .

وهي عزيمة الجدوى في عملية غرس المعاني الأخلاقية وتعزيز القيم الإسلامية في أداء الوظيفة، وهي مع ذلك تختصر الوقت، وتعطي قناعة تامة بإمكانية بلوغ هذه الفضائل والقيم السامية، ولو أقام الناس عشر سنين يتناظرون في معاني الفضائل ووسائلها، ووضعوا في ذلك مئة كتاب، ثم رأوا رجلا فاضلا بأصدق معاني الفضيلة، وخالطوه وصاحبوه، لكان الرجل وحده أكبر فائدة من تلك المناظرة،³⁶ وأجدى على الناس منها، وأدل على الفضيلة من مئة كتاب ومن ألف كتاب، ولا يخفى أن رئيس العمل أو مديره هو المطالب الأول بأن يكون قدوة لجميع الموظفين، وأن يكون المثل الأعلى لمرؤوسيه، خاليا من الخدوش الأخلاقية التي تتعلق بشخصه أو بعمله، وعليه التحلي بأرقى أخلاقيات العمل الذي يقوم به، من حيث الكفاءة الوظيفية، والمقدرة الإنتاجية، والسلوك القويم، والخلق الكريم، والتزامه بواجباته، واحترامه للوقت، فلا يضيعه فيما لا يفيد العمل، كما أن عليه أن يبرز ولاء كبيرا لمؤسسته، وأن يزرع حب العمل والانتماء في نفوس مرؤوسيه.

أما إذا نظر الموظفون إلى مديرهم وهو خال من أخلاقيات العمل فهم بلا شك سيدرجون على نفس

النوال، فالموظف يتأثر سلبا وإيجابا بمن يتخذه قدوة له، لأن مفهوم القدوة مبني على أساس منطوق (تأثير الطباع في الطباع) وحاجة الناس إلى القدوة نابعة من غريزة تكمن في نفوس البشر أجمع، وهي رغبة ملحة

36 - بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، دار المسيرة لطباعة والنشر، بيروت، 2012، ص 106.

تدفع الطفل الصغير والضعيف والمرؤوس إلى محاكاة سلوك الرجل والقوي، والرئيس، كما تدفع غريزة الانقياد في القطيع جميع أفرادها اتباع قائده واقتفاء أثره .

ويمكن للقائد ممارسة هذا التأثير وتعديل سلوك الأفراد أو تغييره بالاستناد إلى مصادر قوة وتأثير عديدة، منها : قوة المكافأة، وقوة العقاب، والسلطة المشروعة، وقوة الخبرة.

عمل لوائح أخلاقية في كل وظيفة وتوزيعها على جميع الموظفين³⁷:

ذلك أن هناك بعض الممارسات الوظيفية غير الأخلاقية تنتج عن ضعف في فهم أخلاقيات الوظيفة، وعدم معرفة بضوابط وقيم المهنة، ومن هنا تأتي أهمية إدارة العمل والقائمين عليه بتعيين لجنة أو شخص مسئول لمتابعة الجوانب الأخلاقية للموظفين، على أن تكون هذه الأخلاقيات معتمدة على قواعد شرعية يتم الانطلاق منها، وترسيخ الجانب الإيجابي من ممارستهم وتصرفاتهم، ومساعدتهم على التخلص من الجانب السلبي من سلوكهم.

وينبغي أن يراعى في صياغة هذه الأخلاقيات عدة أمور منها:

- إدراك الأولويات الأخلاقية لكل عمل ومهنة وترتيبها حسب الأهمية³⁸.
- اختصار التعليمات الأخلاقية لتسهيل فهمها وتثبيتها.
- أن تكون ضمن عبارات قصيرة ذات معان كثيرة، بحيث تكون التعليمات واضحة، وفي صميم الجوهر الأخلاقي.

- تحديد المطلب الأخلاقي، وتخليصه مما يشوبه ثم تجزئته إلى عناصر بسيطة غير معقدة ولا موهمة.

صياغة أخلاقيات العمل بطريقة حية ملموسة .

37 - مرجع سابق، بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، دار المسيرة لطباعة والنشر، بيروت، 2012، ص 108.

38 - مرجع سابق، بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، ص 108.

وقد نجحت بعض الحكومات مثل حكومة سنغافورة في تشجيع موظفيها على التحلي بمجموعة من القيم الأساسية المتعلقة بأخلاق العمل مثل: الأمانة والنزاهة، والانضباط، والشفافية، والاستعداد للمساءلة عن أي تصرفات يقومون بها ، وتحمل المسؤولية، والإتقان، والمشاركة، والتقييم المستمر، والنقد الهادف، ومواكبة التقدم التكنولوجي .

وللتأكد من حسن تطبيق هذه القيم، فقد أنشأت دائرة التغذية المرتجة أو المرتدة التي تهتم بقياس أداء الموظفين وتقييمهم على ضوء هذه القيم . كما عهدت الحكومة إلى مجموعة متنوعة من الجهات مهمة القيام بنشر هذه القيم وغرسها في الأفراد من خلال التوعية المستمرة .

التقييم المستمر والمحاسبة العادلة للموظفين³⁹:

من خلال نظام متكامل، تحدد فيه المسؤوليات بدقة، ولا يعبر تقييم أداء الموظفين فقط عن كمية العمل للموظف أو جودته، ولكن لابد أن يتضمن قياس أداء الموظفين:

مدى الالتزام بأخلاقيات وقيم العمل، و كذا الالتزام بتطبيق المعايير الصادرة عن المؤسسة، وعدم الإخلال بالواجبات المهنية أو اللجوء إلى الخداع والتضليل، ومراعاة حقوق الزمالة، والالتزام بالصدق والشفافية في عرض المعلومات، والمحافظة على السرية، وتجنب استغلال المعلومات الخاصة بالمؤسسة من أجل نفع شخصي .

وترجع أهمية التقييم المستمر للموظف في تدارك الخطأ بصورة أوفى وأسرع، أما إذا لم يحاسب ولم يقيم

39 - مرجع سابق، بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، ص 110.

فستتراكم عليه الأخطاء دون أن يحس بها.

ومن جهة ثانية فإن التقييم المستمر يعين المسؤول على معرفة مستويات موظفيه و كفاءتهم ومواطن

إبداعهم.

وينبغي التنبيه هنا إلى أن المحاسبة والعقوبة أو التهديد يجب أن تكون خاصة في حق المذنب، ولا يصح

استعمالها بشكل جماعي، وهي في كل الأحوال ليست إلا للردع، والتهذيب، والحماية، وقد تولد عند الإفراط

فيها أخلاقيات زائفة.

ويراعى في التقييم مكافأة الموظف الملتزم ذو الأخلاقيات، وتحفيزه ماديا ومعنويا، حرصا على إيجاد

روح التنافس بين الموظفين في الالتزام بقيم المهنة وأخلاقيات الوظيفة، وإبرازا لأنماط السلوك الإيجابي من

العاملين⁴⁰.

40- مرجع سابق، بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، ص 115.

قائمة مراجع الفصل الثاني

1. نص وروح دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: القانون التوجيهي للتربية الوطنية الصادر في 23 يناير 2008، المواد: 05،07،16،19.
2. قرار وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم933، المؤرخ بتاريخ 28 جويلية 2016، الجزائر، 2016.
3. المواد رقم: 11-12-13، من القانون الأساسي للحماية المدنية، الجريدة الرسمية، العدد 15، الموافق لـ 09 مارس 2011.
4. أحمد أمين، كتاب الأخلاق، مطبعة دار الكتب المصرية، القاهرة، ط3 ، 1931.
5. إبراهيم فهد الغفيلي، استراتيجيات تنمية الموارد البشرية ، ورقة مقدمة إلى الملتقى 3 لتطوير الموارد البشرية،العلاقة والتأثير بين قيم الفرد والمنظمات في بناء أخلاقيات المهنة من منظور الفكر المعاصر والإسلامي،الروى والتحديات،الرياض، بتاريخ، 2016/03/15.
6. بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، دار المسيرة لطباعة والنشر، بيروت، 2012.
7. جون ستيوارت، الفلسفة الخلقية،ت، توفيق الطويل، نوابغ الفكر الغربي، دار المعارف ،القاهرة، مصر ، 2012.
8. لمياء شروف، دور الأخلاقيات الوظيفية في التقليل من الفساد في الإدارة العامة، دراسة لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2015.
9. لا فوليت هيو و ايلي بلاكويل ، دليل بلاكويل للنظرية الأخلاقية البراغماتية، 2011.
10. مرعي، توفيق وبلقيس، أحمد، أخلاقيات مهنة التعليم، مسقط، شركة مطبعة عمان ومكتباتها المحدودة ، عمان ، 1993.
11. سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، دار الأمة، الجزائر، 1997.
12. عبد الرحمن بدوي ، النظريات الأخلاقية، الكويت: وكالة المطبوعات ، الكويت، 1975.
13. عبد الهادي، محمد فتحي. أخلاقيات المعلومات للعاملين في المكتبات ومراكز المعلومات العربية، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2001.
14. علوي، هند، الحاجة إلى أخلاقيات مهنة الأرشيف ، 2007، استرجع في 15 جوان 2009، المصدر، <http://journal.cybrarians.info/no13/ethics.htm>
15. تيشوري، عبد الرحمن، ماهية القيادة الإدارية المعاصرة والمعهد الوطني للإدارة العامة، دار النشر غير معروفة ،سنة 2005، استرجع في 8 مارس 2010، من المصدر <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=50896>
16. غوشة، زكي راتب ، أخلاقيات الوظيفة في الإدارة العامة ، مطبعة التوفيق ،عمان الأردن، ط1، 1983.

الفصل الثالث

جماعات العمل

فهرس الفصل الثالث: جماعة العمل

63.....	تمهيد.....
64.....	1. خصائص جماعة العمل.....
64.....	2. أهمية جماعة العمل.....
66.....	3. أنواع جماعة العمل.....
70.....	4. أركان جماعة العمل.....
71.....	5. مواصفات جماعة العمل.....
72.....	6. إيجابيات جماعة العمل.....
73.....	7. هيكله الجماعات العمالية.....
76.....	8. خلاصة الفصل.....
77.....	9. قائمة مراجع الفصل الثالث.....

تمهيد:

تهتم منظمات الأعمال الحديثة بدراسة جماعات العمل لأهمية دورها في أداء الأعمال وبالتالي فإن دراسة جماعات العمل والتعرف على أنماط سلوكها المختلف يعتبر من الضروريات للحفاظ على أداء عمل جيد والمحافظة على إيجاد بيئة عمل صحية والحفاظ على سلوك الأفراد بشكل متوازن ومستقر وثابت ، حيث تختلف سلوكيات الأفراد عن سلوكياتهم كأعضاء في جماعة العمل ، وبالتالي فدراسة الجماعة يترتب عليها دراسة العوامل المحدثة لها ، فمن أجل هذا سيتطرق الباحث في هذا الفصل إلى التعرف على ماهية جماعة العمل وكيف تسهم هذه الأخيرة في فهم العوامل المؤثرة فيها والتي يمكن استخدامها الاستخدام الأمثل للتأثير على الجماعة لتحقيق الأهداف المبتغاة.

مفهوم الجماعة : تتميز الجماعة بعدة خصائص كالتجمع والتماسك والانسجام ويزيد أفرادها عن اثنين فما فوق حتى تصبح حشدا وعصابة وتجمعا ،فضلا عن خاصية الانتماء والعمل الجماعي من أجل تحقيق هدف مشترك وتبادل التفاعلات والأدوار والوظائف ، وبالتالي تنطلق الجماعة في أداء مهماتها ومسؤولياتها من أهداف مسطرة ومضبوطة لتحقيقها في مجالات معينة بوسائل محددة مع تقويمها وتحديد نقاط الضعف والقوة قصد الأخذ بمبدأ التغذية الراجعة . 1

1- حسن منسي ، ديناميات الجماعة والتفاعل الصفي ، دار الكندي للنشر والتوزيع ودار طارق للنشر والتوزيع ، ط1، عمان ، الأردن 1998،ص22.

1 خصائص جماعة العمل:

ضرورة وجود عدد من الأعضاء لا يقل عن اثنين.

ضرورة وجود تفاعل واتصال بين أعضاء الجماعة.

ضرورة وجود ثبات أو دوام نسبي ويقصد بذلك استمرارية العلاقات والتفاعل.

ضرورة وجود أهداف واحدة ومصالح مشتركة يجتمع الأعضاء حولها.

ضرورة وجود عدد من القيم والمبادئ وقواعد للسلوك يلتف حولها الأعضاء.

ضرورة وجود أدوار محددة ومتوقعة لأعضاء الجماعة.

2 أهمية جماعة العمل : تتضح أهمية جماعة العمل من كون الإنسان ينفق جزءا كبيرا من وقته

معها في علاقات مباشرة، وعلى هذا الأساس نجد أن الأفراد يميلون إلى السلوك بطرق تتفق وأهداف

الجماعة وتقاليدها رغبة في الحصول على اعترافها بهم كأعضاء ، وبالتالي فهم يحصلون على تأييدهم

لهم وتدعيمها لمواقفهم ، وقد أوضحت الدراسات المختلفة التي قام بها " ليكرت " أن الفرد الذي يتصف

بالولاء والاندماج في جماعة العمل الذي ينتمي إليها يكون:

أكثر استعدادا لقبول أهداف وقرارات الجماعة.

يحاول التأثير على أهداف وقرارات الجماعة لجعلها أكثر انسجاما.

أكثر تجاوبا واتصالا مع أعضاء الجماعة.

أكثر ترحيبا واستجابة لاتصالات الأعضاء به.

أكثر استعدادا للعمل على تنفيذ الأهداف والقرارات الهامة بالنسبة للجماعة.

يتصرف بطريقة تجعله يحصل على تأييد واستحسان أعضاء الجماعة.²

2 - علي السلمي، تطور الفكر التنظيمي ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، مصر، دون سنة ، ص152.

كما أن أهمية جماعة العمل تتمثل في الدور الذي تلعبه جماعات العمل بمختلف أنواعها في التأثير على سلوك الأفراد داخل التنظيم واتجاهها نحو تحقيق غايات أفرادها الذاتية تجعل من الضروري على الإدارة التعرف على المشاكل المرتبطة بنتيجة العمل الجماعي والسعي لتحويل الجماعة لأن تعمل لتحقيق أهداف المؤسسة ، فبالإضافة إلى التعرف على الجماعات الموجودة ومدى تماسكها والمعايير السائدة بينها أو التي تتبناها، يفترض على الإدارة كذلك تطوير أساليب تعاملية تساعد في السيطرة على تلك الجماعات، أو على الأقل على تطويعها لتوجيه سلوكه وأنشطتها الرسمية وغير الرسمية الموجهة المطلوبة، والتي تصب في خانة أهداف المؤسسة دون تجاهل لأهداف الأفراد في الوقت نفسه ، لأنه لا يمكن لأحد أن يتصور أن الأفراد والجماعات داخل التنظيم بأي حال من الأحوال سيعملون على تحقيق أهداف المؤسسة التنظيمية (الأهداف الرسمية) على حساب أهدافهم الشخصية (غير الرسمية) ولعل انصياعهم لأوامر الإدارة والعمل على تحقيقهم للأهداف التنظيمية لا يكون إلا إذا اقتنعوا (الأفراد) بأنه من خلال ذلك سيتم تحقيق حاجاتهم المختلفة، وهنا تأتي كفاءة الإدارة في دراسة وفهم ما يجري داخل الجماعات الرسمية وغير الرسمية بغية التوصل لتحديد المعايير السائدة والحاجات المختلفة للأعضاء واستخدامها، وبالتالي في سبيل تحقيق الأهداف الرسمية بمعنى أن أهداف المؤسسة التنظيمية وأهداف الأفراد يجب أن يسيرا في خط متوازي وبوتيرة متقاربة ، وإلا يحدث الخلل في الأداء ، وما دام السبيل إلى ذلك كما أوضحنا يكمن في اكتشاف حاجات الأفراد باعتبارها موجهة للسلوك الإنساني فمن الضروري على الإدارة الاحتكاك بالأفراد وجماعات العمل وإدارتها بطريقة تسمح من تحقيق التفاهم والاتفاق المتوازن بين الحاجتين المختلفتين للتنظيم وللجماعات والأفراد لتستمر عملية الإنتاج والتطور.³

3 - لطفي الدنبري، مفاتيح إدارة جماعة العمل في التنظيم، مجلة الباحث الاجتماعي ، العدد 10 سبتمبر 2010، جامعة أم البواقي ، الجزائر ، ص،ص،349،350.

3 أنواع جماعة العمل : لقد حاول " Sayles " أن يميز بين جماعات العمل وأن يصنفها طبقا لسلوكها

بصفة خاصة أي طبقا للأساليب التي تستخدمها لحل مشكلاتها اليومية ، ومدى استجابتها للإدارة ، والإشراف، واستطاع " سايلز " أن يميز بين أربعة نماذج لجماعات العمل مستندا في ذلك على معلومات جمعت عن طريق الملاحظة والمقابلة أجريت على 110 جماعة عمل في ثلاثين مصنعا بأمريكا وقد توصل الباحث إلى أنواع الجماعات التالية:

أ - الجماعة السلبية : (مثل كثير من العمال غير المهرة) وتقل فيها المعارضة والشكاوي وتتميز بقيادة غير واضحة وبوحدة داخلية ضئيلة ، وهي لا تعتبر في نظر الإدارة جماعات تعاونية أو جماعات على مستوى عال من الإنتاج ، كما أنها تلعب دورا بسيطا في الأعمال النقابية.

ب - الجماعات الضالة : (كعمال خطوط التجميع في صناعة السيارات) وهي أكثر اتحاد من المجموعة الأولى ، كما أنها أكثر تظلما ، ولكن أعضائها لا ينضبون اتجاه السلوك الذي لا يتفق مع أهدافهم الواضحة ، وغالبا ما تكون القيادة فيها على درجة عالية من التركيز وهي تعتبر في نظر الإدارة جماعات متمردة غير راضية.

مع أهدافهم الواضحة ، وغالبا ما تكون القيادة فيها على درجة عالية من التركيز وهي تعتبر في نظر الإدارة جماعات متمردة غير راضية.

ج - الجماعات الإستراتيجية : تتميز بأعلى مستويات النظم وكثيرا ما تمارس ضغوطا كثيرة بطريقة مستمرة ورشيده تأكيداً لمصالحها الخاصة ، وهي على درجة عالية من الوحدة الداخلية ، كما تشارك مشاركة فعالة في أنشطة النقابات وتكون مصدرا لقيادات عديدة ، هذا فضلا عن أن تقارير الإدارة عنهم كعاملين تكون حسنة إلى حد ما على المدى الطويل⁴.

4 - حسان الجيلاري، التنظيم والجماعات ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، ط 1 ، القاهرة ، مصر ، 2008 ، ص،126.

د - **الجماعات المحافظة** : (كصناع الملابس) وهي أكثر الجماعات ثباتا وأعلاها من حيث الوحدة

الداخلية ، وتعتبر في نظر الإدارة أكثر العاملين رضاء ، وهي عادة ما تستخدم ضغوطا رادعة لإنصاف بعض المظالم الخاصة ، كما أنها أقل إيجابية فيما يتعلق بأعمال النقابة.

هذه الدراسة تحدد نوعية وطبيعة جماعات العمل التلقائية المشكلة في محيط العمل وهي تصنف تلك الجماعات حسب إيديولوجياتها الخاصة التي تؤمن بها وتطبقها في حياتها وهي تمنحها تصورا واضحا عن الجماعات غير الرسمية في ميدان العمل.⁵

من حيث خضوعها للأنظمة والقوانين :

أ - **جماعات العمل الرسمية** : وهي التي ينتمي إليها العاملون بحكم عملهم ، وعادة ما تكون مفروضة

عليهم وليس لهم يد في اختيارهم لها ، أو إدخال التغيير في طبيعة العلاقات داخل هذه الجماعات والتي تتحدد أساسا من خلال الأدوات التنظيمية كبطاقات الوصف الوظيفي والهيكل التنظيمي وسياسات ونظم العمل ، وتتميز الجماعات الرسمية للعمل عن غيرها من الجماعات غير الرسمية بما يلي:

عادة ما يقضي الفرد في هذه الجماعة أطول فترة زمنية ممكنة من يوم العمل.

عادة ما لا يعين قائد رئيس للجماعة الرسمية بموجب قرار صادر من سلطة عليا أو بموجب انتخابه من أفراد الجماعة وفقا لأسس موضوعة ومحددة.

سلوك العاملين في الجماعة الرسمية محكوم بسياسات ونظم ولوائح لا يمكنه التصرف إلا في إطارها وفي حدودها.

5 - مرجع سابق، حسان الجيلاري، التنظيم والجماعات، ص، 127.

للجماعة الرسمية مستوى أداء محدد يجب أن يرتفع ويرتقي إليه أعضاء الجماعة وقد يكون هذا المستوى مكتوبا وصريحا أو ضمنيا وغير صريح ، وعادة ما تلجأ الجماعة وقائدها إلى توجيه وإرشاد العامل الذي ينخفض سلوكه وأدائه قبل استخدام الأساليب العقابية المختلفة (الإذار التهديد الخصم..... إلخ.)

تتم الاتصالات داخل جماعات العمل الرسمية وفقا لخطوط السلطة والمسؤولية التي تضعها الخريطة التنظيمية للمنظمة.

تؤثر جماعات العمل الرسمية على سلوك أفرادها وعلى اتجاهاتهم وقيمهم ، كما أنها تساهم بدرجات متفاوتة في إشباع حاجات أعضائها الفسيولوجية والاجتماعية والذاتية.

تستمر جماعة العمل الرسمية في نشاطها حتى بعد ترك بعض أعضائها لهل والعمل في جهات أخرى أو نتيجة للنقل أو ترك الخدمة والإحالة للمعاش، حيث عادة ما يتم استعاضة الأفراد الذين يتركونها لسبب أو لآخر.

ب - جماعات العمل غير الرسمية : بجانب الجماعات الرسمية للعمل توجد داخل المنظمات الكبيرة أعداد كبيرة من جماعات العمل غير الرسمية ، وكل جماعة من هذه الجماعات عادة ما تتضمن أعدادا أقل من العاملين، ومن أمثلة هذه الجماعات ما نلاحظه من تجمع عدد من العاملين سويا وبصفة دائمة وهم يتناولون طعام الإفطار، أو ذهاب عدد منهم ودعوتهم من العمل سويا كل يوم ، أو تقابلهم بعد وقت العمل في النادي أو المقهى أو في منزل أحدهم في أيام مختلفة، وقيام علاقات اجتماعية وثيقة بين هؤلاء الأفراد ليشكلون جماعات عمل غير رسمية خاصة إذا لم تتمكن جماعات العمل الرسمية من إشباع حاجات هؤلاء العاملين (الفسيولوجية والاجتماعية والذاتية) ، وإذا كان هناك توافق في الاتجاهات والتطلعات والقيم والمعتقدات لدى هؤلاء الأفراد وتشابه المشكلات التي يعانون منها،⁶ فجماعات العمل غير الرسمية لا يوجد لديها دستور واضح للعمل أو تقوم العلاقات فيها على أساس شخصي بعيد عن الصبغة الرسمية وتتميز بما يلي:

6 - محمد العزازي أحمد إدريس، المقومات السلوكية والتنظيمية للمدير العصري ، التكامل للنشر والتوزيع ، مصر 2009، ص، 61.

ليس لها بناء اجتماعي واضح.

ليس لها اسم محدد.

ليس لها قواعد ومعايير معروفة.

ليس لها غرض محدد.

قراراتها غير رسمية وغير مكتوبة ليس لها دستور مكتوب.

قد تكون طويلة الأمد أو قصيرة العمر ، وقد تكون مستقرة أو غير مستقرة.

ويجب أن يكون واضحا أن الفارق بين الجماعات الرسمية وغير الرسمية هو فارق نسبي فحسب.

فالعلاقات بين أعضاء الجماعة غير الرسمية على سبيل المثال قد تتضمن بعض العناصر الرسمية كما أن

الجماعات الرسمية تتضمن بعض العناصر غير الرسمية ، والجماعات الرسمية وغير الرسمية عادة تؤدي

هذه الوظائف:

تبذل ضبطا اجتماعيا على أعضائها وتفرض عليهم أنماطا سلوكية معينة .⁷

تساعد هذه الجماعة على تكوين رأي عام خاص بالجماعة.

تقلل هذه الجماعات من التنافس الشخصي وتشجع العمل الجماعي.

توفر هذه الجماعات الطمأنينة والأمن لبعض الشيء لأعضائها.

يساعد الجو الجماعي على التعبير عن الضغوط والتوترات النفسية وعلى التعبير بانطلاق الذاتية

7 - مرجع سابق، لطفي الدنبري، ص، ص، 349، 350.

4 أركان جماعة العمل : هناك أركان تقوم عليها جماعات العمل والتنظيم غير الرسمي وهي⁸:

العلاقة بين الأعضاء : وتتكون من المعاملات اليومية بين الأفراد والتي تشمل أمور العمل والجوانب الشخصية للعاملين ، وتعتبر العلاقات بين الأعضاء أحد المؤشرات التي تستخدم للاستدلال على تماسك الجماعة وجاذبيتها لأعضائه.

الأدوار : التي يتم توزيعها بين أفراد الجماعة ، والتي تتفق مع نفس أدوارهم في التنظيم الرسمي أو مختلفة عليها.

فهذا الفرد يسند إليه حل مشكلات العمل ، والآخر يتولى الأنشطة الترفيهية والاجتماعية للجماعة ويتوقف توزيع الأدوار على عدة عوامل منها مركز الفرد في الجماعة ، وعمره وخبرته ، وقدرته وميوله وخصائصه الشخصية ، ومدى ارتباطه بالجماعة وحبه لأعضائها.

القيم : هناك قيم اجتماعية معينة تسود الجماعة ، ويعمل الأعضاء من وحيها ، فقد تتبع الجماعة قيم الأمانة ، والإخلاص في العمل والتنافس والإنتاج على مستويات راقية للأداء وتستطيع أن تلمس حب الأعضاء لجماعتهم من خلال إتباعهم للقيم السائدة فيها.

قواعد السلوك : هناك مجموعة من القواعد السلوكية التي تملئها الجماعة على أعضائها مثل مساعدة بعضهم البعض ، أو إرشاد أحدهم إلى الصواب إذا أخطأ ، وهناك عدد كبير من القواعد التي تملئ الجماعة على أعضائها التقيد بها.

المشاعر : هناك بعض المشاعر والأحاسيس التي تثور بين أعضاء الجماعة نتيجة للقاءاتهم اليومية وعلاقاتهم المستمرة ، وهي نفس المشاعر التي تجدها في المجتمع الكبير من حب وكره ، وإقبال وإعراض ، وصلاح ونزاع.

8 - السيد عبد الحميد عطية، أساسيات ممارسة طريقة العمل مع الجماعات ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية، مصر، 2000، ص،ص،191،193.

فإذا اكتمل عقد الجماعة ، واكتسب التنظيم غير الرسمي صفة الاستمرار ، فإنه يمكن أن يخدم عدة أغراض هامة ، منها أنه يوفر للعاملين فرصة التعارف والتآلف الذي يؤدي بدوره إلى التعاون والمساعدة .

5 - مواصفات جماعة العمل : هناك عدة مواصفات تتميز بها مجموعات العمل تتمثل أهمها فيما يلي:

يلي:

أ - **تحديد القواعد** : تضع مجموعة العمل قواعد وتطورها لاستعمالها كموجه للأفراد يعرفهم على نوع

السلوكيات والتصرفات التي يجب إتباعها من طرف أعضاء المجموعة وتجب عن جميع تساؤلاتهم.

وتشير الكثير من الدراسات في ميدان الإدارة إلى أن مجموعة العمل تحدد كذلك مستوى الإنتاجية المقبول

المعمول به من قبل أعضائها ويمكن أن يكون هذا المستوى مختلفا عن الذي يحدده المسير المسؤول.

وتشير الكثير من الدراسات في ميدان الإدارة إلى أن مجموعة العمل تحدد كذلك مستوى الإنتاجية المقبول

المعمول به من قبل أعضائها ويمكن أن يكون هذا المستوى مختلفا عن الذي يحدده المسير

المسؤول.

ب - **التماسك بين الأعضاء** : يختلف تماسك الأفراد من مجموعة إلى أخرى والمجموعة المتماسكة

هي تلك التي يعطي أفرادها احتراما كبيرا لقائدها ، يتقبلون بسهولة أهداف المجموعة والعقوبات

المفروضة.

ج- **حجم المجموعة** : كلما توسعت المجموعة تتعقد عملية التسيير ابتداء من عملية اتخاذ القرارات

خاصة إذا كانت مشاركة جميع الأعضاء ضرورية ، كما تصبح عملية الاتصال أكثر أهمية.

د - المواصفات الشخصية للمجموعة : إن نجاح مجموعة العمل مرتبط بالمواصفات الشخصية لأفرادها (السن الجنس الكفاءة الخبرة المهارة مستوى التعليم).... وتتصف المجموعة المتجانسة بعلاقات عمل جيدة ، كما تطور بعض القيم المشجعة كالروح الجماعية والإحساس بالمسؤولية.... إلخ ، أما المجموعة غير المتجانسة فهي تميل إلى أن تكون أكثر إنتاجية باختلاف الآراء والنظريات ممكن أن يؤدي إلى حلول بارعة وأفكار جديدة ، وتعتبر الفروقات الفردية بين أعضاء المجموعة أهم من الفروقات ما بين المجموعات.(1)

6 إيجابيات جماعة العمل : إن التنظيم غير الرسمي إذا اكتمل واكتسب صفة الاستمرار فإنه

يخدم عدة أغراض منها:

- يوفر للعاملين فرص التآلف والتعارف الذي يؤدي بدوره إلى التعاون والمساعدة.
- يشبع الأفراد بعض حاجاتهم النفسية مثل احترام النفس وتقدير الآخرين وتأكيد الذات.
- يمد أعضاءه بفرص التنافس والتي تؤدي في بعض الأحيان إلى رقي الأداء.
- يساعد على تحقيق أعباء العمل وحل المشكلات التي يتعرض لها الموظف أثناء أدائه.
- يعتبر مجالاً لتبادل المعلومات المتعلقة بالعمل وموضوعات أخرى غير العمل.¹⁰

10 - حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية ، مديرية النشر لجامعة قالمة، ديوان المطبوعات الجامعية ، قسنطينة ،الجزائر 2004، ص،ص،47،48.

7- هيكلية الجماعات:

من أجل تفهم أعمق لسلوك الجماعة لا بد من مناقشة لهيكلية عناصر الجماعة التي تتضمن ما يلي:

تركيب الجماعة ، المعايير السلوكية والأدوار ، والمنزلة أو الحالة والترابط والقيادة.

تركيب الجماعة : إن سلوك الجماعة هو نتاج للسلوك الفردي فيها ، فأحيانا نجد الأفراد يتشابهون في

حاجاتهم ودوافعهم وشخصياتهم وبذلك تتكون الجماعة المتجانسة، وفي أحيان أخرى تختلف أفراد

الجماعة في احتياجاتها ودوافعها وشخصياتها وبذلك تكون الجماعة المتغايرة الخصائص¹¹.

وتكون الجماعة المتجانسة أكثر تأثيرا في الأعمال البسيطة والأعمال الروتينية حيث تتميز الجماعة بتوافق

أعضائها وتعاونهم وحسن اتصالهم وقلة المشاكل فيما بينهم ، الأمر الذي يؤدي بالفرد إلى الانسجام المفرط ،

مما يجعله غير قادر على التعامل مع الحالات غير الروتينية ، وأما الجماعة غير المتجانسة أقدر على

التعامل مع المشاكل المعقدة وخاصة ما يحتاج منها إلى الأساليب الإبداعية في حلها ، وعادة ما يكون أفراد

الجماعة يتمتعون بخبرات وثقافات مختلفة وإن ما ينقص أحدهم من معلومات يتوفر لدى أحد الآخرين الأمر

الذي يؤدي إلى التكامل بين أفراد الجماعة.

7-1- المعايير السلوكية : هي القواعد السلوكية التي تحددها الجماعة وهي التي توفر للفرد الأساس اللازم

للتنبؤ بسلوك الأعضاء الآخرين ، ومن أجل تفهم صحيح لتطور هذه القواعد ومدى تأثيرها على سلوك

الجماعة فلا بد من معرفة التالي:

- أن الجماعة لا تضع القواعد السلوكية عشوائيا بل تضع القواعد التي هي ذات فائدة وأهمية لها.

تطبق بعض هذه القواعد على جميع أعضاء الجماعة بينما يطبق البعض الآخر على أفراد معينين.

تتفاوت درجة تقبل القواعد من قبل الأفراد في الجماعة.

11 - عامر عوض، السلوك التنظيمي الإداري ، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط 7 ، عمان ، الأردن 2008، ص، ص، 110، 111.

تتفاوت القواعد من حيث تساهلها اتجاه الانحرافات، وقد دلت الدراسات إلى عدد من الأسباب التي تؤدي بالأفراد إلى عدم إطاعة قواعد الجماعة والانسجام معها ومن هذه الأسباب ما يلي:

أ - العوامل الشخصية : وتتمثل بالسن والجنس والذكاء والسلطة.

ب - الغموض في التعليمات أو في اختيار البدائل المتاحة.

ج - عوامل الموقف وتتمثل بحجم الجماعة والإجماع بالأكثرية وهيكل الجماعة.

د - العلاقات بين الأفراد كالضغوط التي يمارسونها وتكوين الجماعة ومدى الانتماء..... وغيرها.

7-2-الأدوار : وهي السلوكيات المتوقعة للأفراد ، وقد تعرف العلماء على ثلاثة أنواع من الأدوار وهي الدور المتوقع والدور المدرك من الفرد نفسه والدور الحقيقي الذي يقوم به الفرد نتيجة تفاعل النوعين السابقين ، ويعتبر غموض الدور من العوائق الرئيسية في تحسين الدور المتوقع إلى الدور المدرك ، وينبع غموض الدور من التالي:

غموض إدراك الفرد تجاه السلطة والمسؤولية والمهام الموكلة له.

ترقية الفرد من مركز في الإدارة الدنيا أو الوسطى إلى الإدارة العليا حيث يوجد عادة وصف وظيفي للمراكز في المستويات الدنيا والوسطى ولكنها لا توجد للمراكز في الإدارة العليا.

تجدر الإشارة إلى أن غموض الدور المتوقع يؤدي إلى إدراك الفرد لدوره بشكل يختلف عما هو متوقعا وبالتالي ينتج صراع الدور والذي بالتالي يؤدي الدور الحقيقي الذي يلعبه الفرد .¹²

المنزلة : يدل هذا الاصطلاح على وضع أو ترتيب أو مركز الفرد في التنظيم أو الجماعة ولذلك فإن هناك تفاوت بين مراتب الأشخاص ، ويرى الباحثون أن مرتبة الفرد تنبع عن طريق الوراثة أو عن طريق مركزه في التنظيم أو ترتيبه في السلم الإداري ، كما تعود مشاكل المنزلة إلى نوعين رئيسيين:

12 - كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي مفاهيم و أسس سلوك الفرد و الجماعة في التنظيم ، دار الفكر و النشر و التوزيع ، ط 3 ، عمان ،الأردن،2004،ص،182.

التنافر في المرتبة ويحدث ذلك عندما لا يكون هناك اتفاق بين أفراد المجموعة على منزلة الفرد وبالتالي عدم وجود رمز يدل عليها.

عدم التطابق ويحدث ذلك عندما يقوم الفرد بأعمال لا تتفق مع المرتبة التي يحتلها.

7-3- الترابط : يدل هذا الاصطلاح على التقارب والتماسك في العلاقات بين أفراد الجماعة.

وقد دلت الدراسات أنه في حالات الترابط القوي فإن أفراد الجماعة يتكون لديها دافع البقاء في الجماعة وذلك بعكس الحالات التي يكون الترابط فيها ضعيفا حيث يميل الأفراد إلى ترك الجماعة ، ولذلك فإن هناك علاقة قوية بين الترابط والتفاعل بين أفراد الجماعة ، إلا أنه من الواضح أيضا أن وجود الترابط القوي بين أعضاء الجماعة لا يضمن وجود إنتاجية عالية لتلك الجماعة.

7-4- القيادة : وتعتبر القيادة من أهم العوامل (خصائص) في هيكلية الجماعة ، إلا أنه لا بد من الإشارة

إلى وجود نوعين من القيادة : القيادة الرسمية وهي التي تحددها سياسات التنظيم وتعطي الفرد حق التدخل في شؤون مرؤوسيه وتوجيههم ومكافأتهم وعقابهم وتقييمهم.

أما القيادة غير الرسمية وهي الدلالة على الشخص الذي يعطى السلطة من قبل أفراد الجماعة أنفسهم لأنه يمثل قيمهم ويساعدهم في تحقيق أهدافهم المشتركة والتوصل إلى حلول مرضية لمشاكلهم وعادة ما يكون هو الممثل للجماعة في مواجهة الإدارة أو أي مجموعة أخرى.¹³

13 - مرجع سابق، كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي مفاهيم و أسس سلوك الفرد و الجماعة في التنظيم، ص186.

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل تم تناول متغير جماعة العمل داخل المؤسسة حيث يساعد ذلك على فهم وتفسير سلوك الأفراد (جماعة العمل) والقيم التي يؤمنون بها، فثقافة روح الفريق الواحد و التفاعل بين العمال و تكافلهم و تعاونهم و تماسكهم يؤدي إلى الإنجاز والإلتقان في العمل، وهذه كلها سمات ضرورية للنجاح ، وأن كيفية استخدامها تختلف باختلاف الثقافات ، و كل هذه المعلومات تساعد على تحليل تصرفات العمال والتنبؤ بهذا السلوك والتحكم فيه من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

تتميز الجماعة بأنها كل ديناميكي ويعني هذا أن التفاعل الذي يؤدي إلى التغير في حالة أي جزء من أجزاء الجماعة يؤدي إلى تغير في أي جزء آخر ، فحركة الجماعة تتحقق عن طريق القيام بسلسلة من الأعمال الجماعية التي يجب وصفها على المستوى الجماعي والتي تتفاعل فيها عوامل كثيرة يكون لها تأثير في حياة الجماعة.

قائمة مصادر الفصل الثالث

1. السيد عبد الحميد عطية، أساسيات ممارسة طريقة العمل مع الجماعات ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية، مصر، 2000.
2. حسان الجيلاني، التنظيم والجماعات ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، ط 1 ، القاهرة ، مصر، 2008.
3. حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية ، مديرية النشر لجامعة قالمة، ديوان المطبوعات الجامعية ، قسنطينة ،الجزائر 2004.
4. حسن منسي ، ديناميات الجماعة والتفاعل الصفي ، دار الكندي للنشر والتوزيع ودار طارق للنشر والتوزيع ، ط،1، عمان ، الأردن 1998.
5. كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي مفاهيم و أسس سلوك الفرد و الجماعة في التنظيم ، دار الفكر و النشر و التوزيع ، ط 3 ، عمان ،الأردن 2004.
6. لطفي الدنبري، مفاتيح إدارة جماعة العمل في التنظيم، مجلة الباحث الاجتماعي ، العدد 10 سبتمبر 2010، جامعة أم البواقي ، الجزائر .
7. محمد العزازي أحمد إدريس، المقومات السلوكية والتنظيمية للمدير العصري ، التكامل للنشر والتوزيع ، مصر 2009.
8. عامر عوض، السلوك التنظيمي الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط 7 ، عمان ،الأردن 2008 .
9. علي السلمي، تطور الفكر التنظيمي ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، مصر، دون سنة ، ص 152.

الفصل الرابع

الطريقة والاجراءات

فهرس الفصل الرابع: الطريقة والاءراءات

80.....	1	تجهيد
81.....	2	صهج الدراسة
82.....	3	مجالاا الدراسة
86.....	4	حينة الدراسة وكيفية اختيارها
87.....	5	حدد الإستمارة وتحكيمها
90.....	6	للاستفاعة من الدراسة الاستطلاعية ومن تحكيم الأساااا
91.....	7	خلاصة الفصل
92.....	8	قائمة مراجع الفصل الرابع

تمهيد:

إن الحماية المدنية هي جهاز مكلف بحماية الأشخاص والممتلكات وبناءا على هذا، المنطلق فإنها تعتبر مرفقا تابعا للدولة، بها نظم وقوانيني تدير عليها، وتتحكم في الكيفيات اللازمة لتسيير المستخدمين بها وكذا عمليات التدخل السريع الذي يبقى من الأولويات الأولى، لأن إنقاذ وحماية كل من هو في خطر حقيقي وعليه فإن المهمة تنحصر في ثلاث عناصر هي:

إسعاف، إنقاذ، إطفاء، ومن هذا التوجه تنطلق السياسة العامة للحماية المدنية، بتكوين مستخدميها في شتى المجالات ولما وصلت إليه التكنولوجيا الحديثة للتغلب على مختلف الصعاب التي يمكن أن تحدثه الكوارث، سواء كانت طبيعية أو تكنولوجية.

هذا كله مجسد بقوانين وأنظمة داخلية لمباشرة وسير العمليات والإسعافات المقدمة التي يجب أن تكون في المستوى المطلوب بتوفير التكوين المستمر في جميع المجالات و توفير الوسائل اللازمة والكافية وتقديم المساعدات لجميع المستخدمين قصد القيام بدورهم على أكمل وجه، أيضا التنسيق مع المصالح التقنية التي من شأنها تقديم خبرات متميزة و إرسال بعثات إلى الخارج قصد تبادل الخبرات.

وسوف نستعرض في هذا الفصل الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية والملاح العامة التي تميز مجتمع وعينة البحث و منهج الدراسة والأدوات المستعملة في ذلك.

1 - منهج الدراسة

من المؤكد أن الدراسات العلمية لن تستطيع الوصول إلى هدفها بدقة وموضوعية دون استخدام مجموعة من القواعد العامة التي يسترشد بها الباحث للوصول إلى هدفه الصحيح بأسلوب علمي يضمن له دقة النتائج وسلامتها، وهذا هو المنهج، فالمنهج عبارة عن أسلوب من أساليب التنظيم الفعالة لمجموعة من الأفكار المتنوعة والهادفة للكشف عن حقيقة تشكل هذه الظاهرة أو تلك.¹

ولقد اتبع في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والذي يهتم بجمع أوصاف دقيقة وعلمية للظاهرة المدروسة، ووصف الوضع الراهن وتفسيره وكذلك تحديد الممارسات الشائعة والتعرف على الآراء والمعتقدات والاتجاهات عند الأفراد والجماعات وطرقها في النمو والتطور، كما يهدف أيضا إلى دراسة العلاقات القائمة بين الظواهر المختلفة.

إن المهمة الجوهرية للبحث الوصفي هي أن يحقق الباحث فهما أفضل للظاهرة موضوع البحث حتى يتمكن من تحقيق تقدم كبير في حل المشكلة² وهذا ما يتماشى مع موضوع بحثنا.

1- محمد عبيدات واخرون، منهجية البحث العلمي والقواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للطباعة والنشر، ط2، 1999، عمان الأردن، ص35.
2- اخلاص محمد عبد الحفيظ، مصطفى حسين باهي، طرق البحث العلمي والتحليل الإحصائي في المجالات التربوية والنفسية والرياضية، مركز الكتاب للنشر، ط2، 2002، القاهرة، مصر، ص83.

2 - مجالات الدراسة

2-1-المجال المكاني

تمثل في الوحدة الرئيسية للحماية المدنية لولاية تبسة .

الحماية المدنية مرفق عمومي مكلف بحماية الأشخاص والممتلكات موضوع تحت وصاية وزارة الداخلية والجماعات المحلية، حيث طبيعة مهامها تتطور باستمرار لمسايرة التطورات التكنولوجية و النمو الديمغرافي في الوطن، تتميز بتنظيم إداري تقني وعلمي لضمان التكفل الخاص بالمهمة الإنسانية المنوطة بها.

- المهام الأساسية:

- الوقاية والتدخل أثناء الكوارث الطبيعية والتكنولوجية .

- حراسة الشواطئ والمصطافين.

- نقل الجرحى والمرضى .

- تقديم الإسعافات في الحوادث المنزلية .

- البحث عن التائهين في الصحراء .

- إخماد الحرائق بمختلف أنواعها.

- إعداد الدراسات الوقائية للوقاية من مختلف الأخطار .

- القيام بحملات التحسيس والتوعية من مختلف الأخطار .

- التغطية الأمنية في المقابلات الرياضية وفي نقل المواد الخطيرة.³

- **رئيس الوحدة الرئيسية:** يعين من طرف سلطة التعيين باقتراح من مدير الحماية المدنية للولاية وبمرافقة

المدير العام، وتنتهي مهامه بنفس الطريقة وهو يخضع للشروط المنصوص عليها في القانون الأساسي

لأعوان الحماية المدنية .ويتولى المهام التالية:

3 - وثائق رسمية، تابعة لمديرية الحماية المدنية لولاية تبسة،أرشيف مديرية الحماية المدنية لولاية تبسة، الإطلاع، 01-05-2018.

- مسئول على النشاط العملي على مستوى الدائرة.
- مسئول أمام المدير عن سير وصيانة العتاد والمنشآت التابعة له.
- يعتبر المسير العملي للأعوان مدة دائمة أثناء التدخل.

- التسيير الإداري للوحدة الرئيسية:

- المستخدمين:

- المتابعة المستمرة لملفات الأعوان إداريا.
- تسجيل الأيام التعويضية.
- برمجة العطل السنوية والعطل المرضية.
- متابعة الغيابات الشرعية وغير الشرعية.
- السهر على التقسيم المتوازن للأعوان على الفصائل الثلاثة.
- تحضير جداول التنقيط والملاحظات لكل عون تابع للوحدة.

- الإحصائيات:

يقوم بإحصاء كل التدخلات على مستوى الوحدة ويسجل في سجل خاص حيث يقوم بالإستغلال الكلي واليومي لجميع التدخلات من خلال التقارير المعدة من طرف رؤساء العدد، وتدون في دفاتر الإحصائيات وهذا بعد تقديم هذه التقارير إلى قائد الوحدة للملاحظة والتوقيع، وترسل أسبوعيا إلى مديرية الحماية المدنية في شكل إحصائيات، وزيادة على ذلك يجتهد المكلف بالإحصاء على تمثيل الإحصائيات في شكل رسوم بيانية توضح مختلف التدخلات الشهرية والسادسية والسنوية لمختلف العمليات.

- العتاد:

يقوم بمتابعة العتاد وتسييره إداريا، إحصاء العتاد للوحدة، تدوين العتاد الوارد وإدماجه في الإحصاء وذلك بعد تسجيل وثيقة الاستلام ووثيقة الأمر بالحركة،⁴ ويسهر على إصلاح العتاد عن طريق إرسال طلبات التصليح الموقعة من طرف قائد الوحدة الثانوية، كما يقوم بإنشاء قوائم العتاد المتواجدة بشاحنات سيارات الإسعاف والمخزن العملي والمرافق الأخرى ليسهل المراقبة اليومية، كما يساهم مكتب العتاد في إعطاء المساعدة لمكتب التكوين للمديرية لتزويده بعتاد التدخل الضروري لدورات التكوين، وكذلك يسهر على متابعة تسيير استهلاك الوقود عن طريق استهلاك إرسال طلبات التموين إلى المديرية وبعد الحصول على الكمية المطلوبة من طرف مصلحة الإدارة والإمداد يسجل كل ما ورد في بطاقات التخزين ودفتر الوقود ويسلمها للسائقين حسب الاحتياجات والاستهلاك وهذه العمليات تكون لها متابعة يومية عند نهاية الشهر يرسل الاستهلاك الشهري إلى المديرية للملاحظة والاستغلال كما يقوم بتوزيع بدلات العمل والأحذية على الأعوان مع تسجيلها في دفاتر خاصة.

الحراسة المتداولة طيلة مدة المداومة ويراعي في ذلك الفرق المتخصصة والأعوان المكلفين بضمان السير العادي لمطعم النادي.

هذه الورقة تتم قراءتها كل صباح بعد تبادل الأفواج مباشرة خلال التجمع ورفع الألوان الوطنية.

- برنامج العمل اليومي:

كل يوم على الساعة الثامنة صباحا يع لن عن التجمع الصباحي، ترفع الألوان الوطنية، وبعد ذلك تتم عملية مناداة لمعرفة الحضور وتسجيل الغيابات وتتبعها قراءة الورقة اليومية لتوزيع الأعوان على مهامهم من طرف قائد الفوج الذي يعطي الأمر بالانصراف والانطلاق للعمل ويكون البرنامج اليومي كالتالي⁵:

4 - مرجع سابق، وثائق رسمية، أرشيف مديرية الحماية المدنية لولاية تبسة، الإطلاع، 01-05-2018.

5 - مرجع سابق، وثائق رسمية، أرشيف مديرية الحماية المدنية لولاية تبسة، الإطلاع، 01-05-2018.

-مراقبة العتاد المستعمل للتدخل

-المناورات التدريبية

-نظافة الثكنة

-تناول وجبة الغداء

-راحة

-تجمع لقراءة اللوائح إن وجدت

-إلقاء الدروس النظرية حسب البرنامج

-الرياضة

-تجمع لإنزال الألوان الوطنية

-راحة

-تناول وجبة العشاء

- الجانب الأمني للوحدة الرئيسية:

-ارتفاع الجدران المحيطة بالثكنة حوالي 3,20 م مجهزة بأسلاك شوكية.

-توفير الإنارة الخارجية والداخلية.

-توفير هواتف داخلية.

-حراسة مداومة

-توفير منبه عام مثلا يتم تشغيله في عدة نقاط من الثكنة حيث يكون متعارف عليه لدى الأعوان.

-التأكد من هوية الأعوان عند العودة من التدخل.

-خروج فرقة التدخل للحماية المدنية مدعمة بفرق الأمن أو الدرك الوطني، خاصة أثناء الليل أو عندما يكون التدخل بعيدا أو خارج الدائرة أو الولاية⁶.

2-2-المجال البشري

أعوان تدخل الوحدة الرئيسية للحماية المدنية لولاية تبسة وعدده الإجمالي 204 عون تدخل

2-3-المجال الزمني لدراسة

لقد تم إنجاز هذه الدراسة في الفترة الزمنية الممتدة من مارس 2018 إلى ماي 2018.

3 - العينة وكيفية اختيارها

تم استخدام الاستبيان بحيث بلغ عدد مفردته 104 مفردة أي ما يعادل 50% من المجتمع الكلي لدراسة.

تم استخدام العينة العشوائية المنتظمة، لأن موضوع الدراسة يتعلق بجماعة العمل (أعوان التدخل بالحماية

المدنية)، يعملون في 03 فرق بنظام المداومة، مما أستدعى الباحث لتوزيع الإستمارة كل يوم على حدى، وتم

التوزيع بطريقة عشوائية .

الأدوات المنهجية المستخدمة في جمع البيانات:

- الاستبيان : بمعرفة استجابات المبحوثين حول موضوع الدراسة وتحليلها.

- السجلات الإدارية : معرفة المعلومات الخاصة بالمؤسسة مجتمع الدراسة، وعدد عمالها، نظام عملها.

6 - مرجع سابق، وثائق رسمية، أرشيف مديرية الحماية المدنية لولاية تبسة، الإطلاع، 01-05-2018.

4 - صدق الإستمارة وتحكيمها

بالنسبة لدراستنا هذه كان مجتمع البحث يتكون من $N=208$ عون , يعملون في التدخل

بنظام 24 ساعة عمل 48 ساعة راحة لثلاث فواصل , فأخذنا عينة إجمالية قابلة للدراسة

بنسبة 50 % وهي : $n = 50 * 208 / 100 = 104$

$N = 104$ عون ثم أخضعنا 34 فردا من العينة إلى ثبات الاستبيان وصدق الاستبيان و

104 فردا للعينة النهائية.

- إستمارة الاستبيان :

قد قمنا بتوزيع 34 استمارة على المبحوثين من أجل تبيان صدق الاستبيان

فوجدنا أن الاستبيان ثابت لأن $R = 0.93 * 100$

$R = 0.93$

إذن الاستبيان يقيس ما أعد لقياسه ومستوى الاتساق الداخلي للبنود عالي والاستبيان بذلك

جاهز للتطبيق الميداني.

ولقد عرضت الاستمارة على خمس أساتذة محكمين هم : الأستاذة مكلاطي فاطمة الزهراء -

الأستاذ شاوي رياض - الأستاذ بورزق نوار - والأستاذ بوطورة - والأستاذة سيد علي

حيث ن : عدد الأساتذة الذين قالوا أن البند صادق

ن' : عدد الأساتذة المحكمين الذين قالوا أن البند غير صادق

ع : عدد الأساتذة المحكمين

ومنه مستوى صدق الاستبيان = $100 * 28 / 18.6$ %

ومنه نستنتج أن مستوى صدق الاستبيان هو 60 %

رقم البند	عدد البنود الصادقة ن	عدد البنود غير الصادقة ن'	عدد الأساتذة المحكمين ع	مستوى صدق كل بند
4	4	1	5	0.6
5	4	1	5	0.6
6	4	1	5	0.6
7	4	1	5	0.6
8	4	1	5	0.6
9	4	1	5	0.6
10	4	1	5	0.6
11	4	1	5	0.6
12	4	1	5	0.6
13	4	1	5	0.6
14	4	1	5	0.6
15	4	1	5	0.6
16	4	1	5	0.6
17	4	1	5	0.6

0.6	5	1	4	18
0.6	5	1	4	19
0.6	5	1	4	20
0.6	5	1	4	21
0.6	5	1	4	22
0.6	5	1	4	23
0.6	5	1	4	24
0.6	5	1	4	25
0.6	5	1	4	26
0.6	5	1	4	27
0.6	5	1	4	28
0.6	5	1	4	29
0.6	5	1	4	30
0.6	5	1	4	31
0.6	5	1	4	32
0.6	5	1	4	33
0.6	5	1	4	34

المجموع				18.6
---------	--	--	--	------

المصدر : إعداد الباحث

تعليق : بما أن الصدق الظاهري للاستبيان حسب الأساتذة المحكمين ومعادلة لاوشي

يساوي 60 % فالاستبيان صادق ويحقق ما أعد لقياسه من فرضيات قابلة للتطبيق

الميداني وتصلح لانجاز هذه الدراسة , ومنه الأداة ثابتة لأن الصدق يستلزم الثبات .

الوسائل الاحصائية المستخدمة : استعان الباحث بنظام spss رقم 19 كوسيلة احصائية .

5 - الاستفادة من الدراسة الاستطلاعية ومن تحكيم الأساتذة

وقد تمت الاستفادة من الدراسة الاستطلاعية ومن تحكيم الأساتذة في ضبط الاستبيان النهائي من خلال حذف بعض العبارات التي كانت تدل على نفس المعنى ، وتعديل بعض العبارات التي كانت غير واضحة بالنسبة للأعوان سواء من حيث الصياغة أو من حيث ما أعدت لقياسه، حيث كان مجموع عبارات الاستمارة 30 عبارة، كانت مقسمة على 04 محاور وهي:

المحور الأول: المتعلق بالجنس والسن وسنوات العمل، يتكون من 03 عبارات، لم يتم تعديلها، وتم استعمالها كاملة .

المحور الثاني: المتعلق بخلق الاحترام: متكون من 06 عبارات، تم استعمالها كاملة، ماعدا العبارة رقم 01 تم تعديلها لأنها غير واضحة (هل احترام زملائك ورؤسائك لك يدل على ارتباطك بهم)، وأصبح (أشعر بالاحترام مع الزملاء داخل المؤسسة).

المحور الثالث: المتعلق بخلق العدل: متكون من 07 عبارات، وتم حذف العبارة رقم 03 (المساواة بين الموظفين في الحقوق والواجبات يشعرك بالاتزان)، والعبارة رقم 04 (الإدارة تعدل بين جميع الموظفين داخل

المؤسسة)، وهذا لأن هاتين العبارتين يدلان على نفس المعنى بالنسبة للعبارات الأخرى، ومنه أصبح عدد عبارات المحور الثالث الخاصة بالعدل 05 عبارات .

المحور الرابع: المتعلق بخلق الانضباط: متكون من 07 عبارات، وتم حذف العبارة رقم 06 (ألتزم بقوانين وضوابط عملي)، والعبارة رقم 07 (لا أضيع الوقت المخصص للعمل)، أيضا لأن هاتين العبارتين مكررتين وتدلان على نفس المعنى لعبارات أخرى موجودة سابقا، ومنه أصبح عدد عبارات المحور الرابع 05 عبارات.

المحور الخامس: المتعلق بالمتغير التابع جماعة العمل: متكون من 07 عبارات، وتم استعمالها كاملة، لأنها كانت واضحة وتخدم موضوع الدراسة.

ومنه أصبح العدد الإجمالي لعبارات الاستبيان بعد تصحيحه (26) عبارة، منها 03 عبارات خاصة بالمحور الأول، الجنس والسن وسنوات العمل، و 06 عبارات خاصة بالمحور الثاني خلق الإحترام (متغير مستقل)، و 05 عبارات خاصة بالمحور الثالث خلق العدل (متغير مستقل)، و 05 عبارات خاصة بالمحور الرابع خلق الانضباط (متغير مستقل)، و 07 عبارات خاصة بالمحور الخامس جماعة العمل (متغير تابع)

6 - خلاصة الفصل:

تم التطرق في هذا الفصل إلى بعض المعطيات التي تتعلق بالحماية المدنية، حيث تم التطرق أولا إلى تعريف الحماية المدنية ثم المهام التي تقوم بها ، و التسيير الإداري للوحدة المركزية ثم برنامج العمل اليومي لهذه الأخيرة، و في الأخير تم التطرق إلى الجانب الأمني للوحدة المركزية.

ثم المجال البشري و المجال الزماني للدراسة، وأيضا منهج الدراسة وأدواتها، وعينة الدراسة.

قائمة مراجع الفصل الرابع

1. وثائق رسمية، تابعة لمديرية الحماية المدنية لولاية تبسة، أرشيف مديرية الحماية المدنية لولاية تبسة،

الإطلاع، 01-05-2018.

2. محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي والقواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للطباعة والنشر،

ط 2 ، عمان الأردن، 1999 .

3. اخلاص محمد عبد الحفيظ، مصطفى حسين باهي، طرق البحث العلمي والتحليل الإحصائي في المجالات

التربوية والنفسية والرياضية، مركز الكتاب للنشر، ط، 2، القاهرة، مصر، 2002.

الفصل الخامس

عرض وتحليل

نتائج الدراسة

الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج الدراسة

95.....	تمهيد
96.....	1- عرض النتائج وتحليلها
96.....	1-1- عرض البيانات الأولية وتحليلها
99.....	2- عرض نتائج عبارات الإستبيان وتحليلها
99.....	2-2- عرض نتائج عبارات محور الاحترام وتحليلها
102.....	2-3- عرض نتائج عبارات محور العدل وتحليلها
106.....	2-4- عرض نتائج عبارات محور الانضباط وتحليلها
109.....	2-5- عرض نتائج عبارات محور المتغير التابع (جماعات العمل) وتحليلها
113.....	3- عرض النتائج وتحليلها على ضوء الفرضيات
113.....	3-1- تحليل العلاقة بين المتغير المستقل الأخلاق المهنية والمتغير التابع جماعة العمل
114.....	3-1-1- العلاقة بين خلق الاحترام وتماسك جماعة العمل:
114.....	3-1-2- التحقق من تأثير خلق الاحترام على الشعور بالتماسك
115.....	3-1-3- العلاقة بين خلق العدل والانتماء إلى المؤسسة وجماعة العمل
116.....	3-1-4- التحقق من تأثير خلق العدل على الشعور بالانتماء
117.....	3-1-5- العلاقة بين خلق الانضباط و جاهزية جماعة العمل:
117.....	3-1-6- التحقق من تأثير خلق العدل على الشعور بالانتماء
118.....	4- النتائج العامة للدراسة
118.....	4-1- الاستنتاج الأول
118.....	4-2- الاستنتاج الثاني

118.....	3-4-الاستنتاج الثالث.....
121.....	5- خاتمة.....
124.....	قائمة المصادر والمراجع.....
130.....	قائمة الملاحق.....
142.....	ملخص الدراسة.....

تمهيد : هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير الأخلاق المهنية المقصودة بالدراسة وهي (خلق الاحترام، خلق العدل، خلق الانضباط) على جماعة العمل المقصودة بالدراسة (روح الفريق الواحد، الشعور بالانتماء، التفاعل، التكافل، التعاون، التماسك، الجاهزية)، وبهذا يتم إختبار فرضيات الدراسة الآتية:

1 - هناك تأثير ايجابي من خلق الاحترام على تماسك جماعة العمل .

2 - هناك تأثير ايجابي من خلق العدل على شعور العمال بالانتماء إلى جماعة العمل والمؤسسة.

3 - هناك تأثير ايجابي من خلق الاحترام على جاهزية جماعة العمل .

وكمدخل للتحقق من هذه الفرضيات بات من الضروري حساب التكرارات والنسب المئوية، و كاي تربيع

المحسوبية و كاي الجدولية لكل عبارات المحاور، وهذا لمعرفة إن كان هناك فروقات في إجابات

المبحوثين، وكذلك حساب معاملات الارتباط لمعرفة العلاقة الجزئية بين المتغيرات المستقلة التابعة

للأخلاق المهنية (خلق الاحترام و خلق العدل و خلق الانضباط) والمتغير التابع الخاص بجماعة العمل

(التماسك و الانتماء و الجاهزية)، وكذلك بعد التحقق من وجود العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير

التابع، يتم حساب معاملات الانحدار لمعرفة التأثير بين المتغيرات المستقلة التابعة للأخلاق المهنية (خلق

الاحترام و خلق العدل و خلق الانضباط) على المتغيرات التابعة الخاص بجماعة العمل (التماسك و

الانتماء و الجاهزية)

بلغ عدد عبارات الاستبيان النهائي الموجه لأعوان التدخل (26) عبارة، وزعت بشكل عشوائي.

حيث يضم محور الاحترام على ستة عبارات وهي: 1،2،3،4،5،6

ويضم محور العدل ستة عبارات وهي: 07،08،09،10،11،12

ويضم محور الانضباط على سبعة عبارات وهي: 13،14،15،16،17،18،19

كما يضم المتغير التابع جماعة العمل ثلاث محاور مقصودة بالدراسة على ضوء الفرضيات (التماسك و الانتماء و الجاهزية) على سبعة عبارات وهي: 20،21،22،23،24،25،26

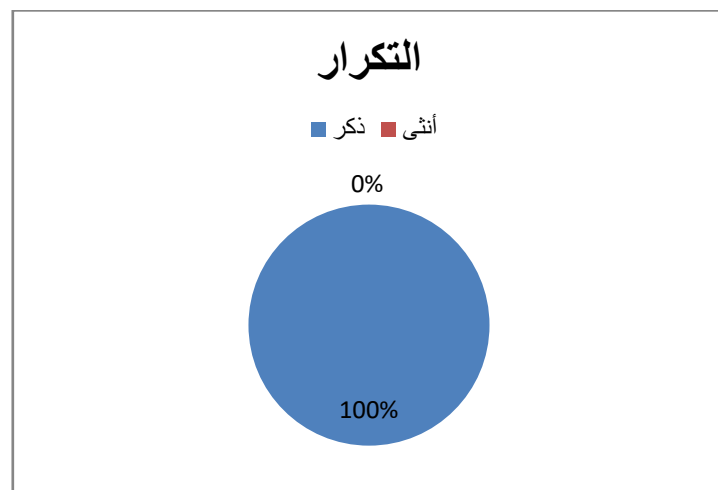
1- عرض النتائج وتحليلها

1- عرض البيانات الأولية وتحليلها

الجدول رقم (01) يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
%100	104	ذكر
%00	00	أنثى
%100	104	المجموع

المصدر : سجلات المؤسسة (وثيقة أعوان التدخل بالوحدة الرئيسية تبسة)



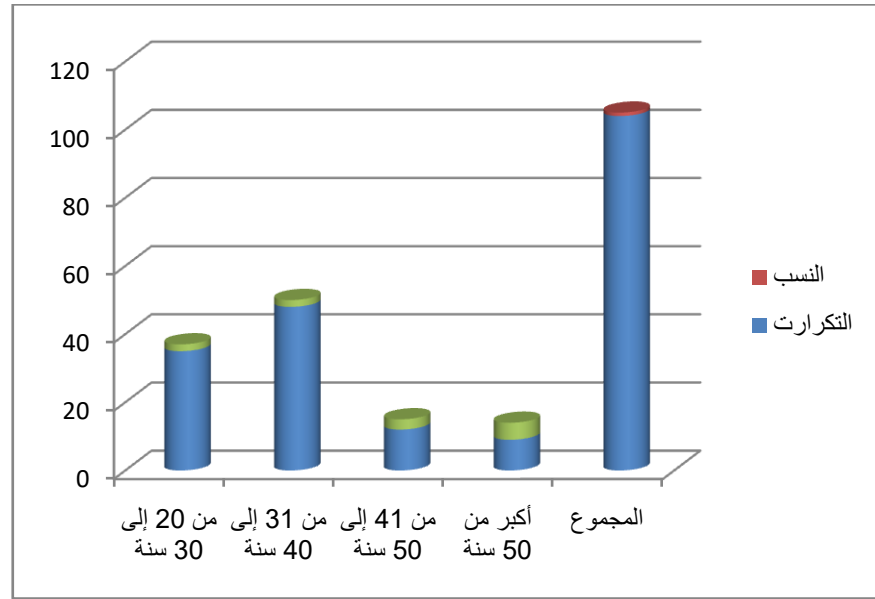
الشكل رقم (01) يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

يوضح الجدول رقم (01) الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس، أن نسبة الذكور قدرت بـ 100% ، بينما نسبة الإناث هي 00%، وهي متناسبة مع المجتمع الأصلي لعينة البحث الذي بلغت فيه نسبة عدد الذكور 100%، ونسبة الإناث 00% .

الجدول رقم (02) يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

العمر	التكرارات	النسب
من 20 إلى 30 سنة	35	35.7%
من 31 إلى 40 سنة	48	47.1%
من 41 إلى 50 سنة	12	11.4%
أكبر من 50 سنة	09	5.7%
المجموع	104	100%

المصدر : سجلات المؤسسة (وثيقة أعوان التدخل بالوحدة الرئيسية تبسة)



الشكل رقم (02) يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

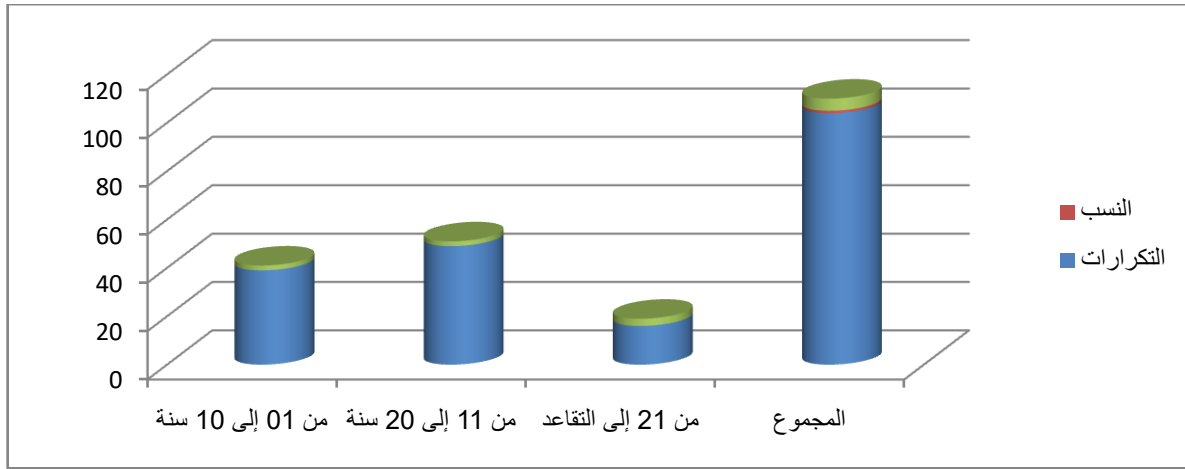
يوضح الجدول رقم (02) الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب متغير العمر، طبيعة هذا التوزيع الذي احتلت

فيه الأعمار نسبا متوافقة مع نسب مجتمع عينة البحث .

الجدول رقم (03) يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات العمل

سنوات العمل	التكرارات	النسب
من 01 إلى 10 سنة	39	%37.5
من 11 إلى 20 سنة	49	%47.11
من 21 إلى التقاعد	16	%15.38
المجموع	104	%100

المصدر : سجلات المؤسسة (وثيقة أعوان التدخل بالوحدة الرئيسية تبسة)



الشكل رقم (03) يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات العمل

يوضح الجدول رقم (03) الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات العمل، طبيعة هذا التوزيع الذي احتلت فيه سنوات العمل نسبا متوافقة مع نسب مجتمع عينة البحث .

2- عرض نتائج عبارات الإستبيان وتحليلها

2-2- عرض نتائج عبارات محور الاحترام وتحليلها

الجدول رقم (04) يمثل تكرارات استجابات أفراد العينة حول عبارات محور التعاون

كاي الجدولة	كاي تربيع	معامل الارتباط	أبدا	أحيانا	دائما	البدائل رقم العبارة
5.99	61.57	1	11	21	71	عبارة 01
			%10.6	%20.2	%68.3	
5.99	61.23	0.037	12	20	72	عبارة 02
			%11.5	%19.2	%69.2	
5.99	61.75	0.086	11	21	71	عبارة 03
			%10.6	%20.2	%68.3	
5.99	73.63	0.12	7	22	75	عبارة 04
			%6.7	%21.2	%72.1	
5.99	63.71	0.068	14	17	73	عبارة 05
			%13.5	%16.3	%70.2	
5.99	52.75	0.012	12	23	69	عبارة 06
			%11.5	%22.1	%66.3	

المصدر: التحقق الميداني

نلاحظ من خلال البيانات الرقمية المتحصل عليها بواسطة برنامج التحليل الإحصائي spss في

نسخته 19 والمدونة في الجدول أعلاه مايلي :

العبارة رقم 1: أشعر بالاحترام المتبادل مع الزملاء داخل المؤسسة

- من إجابات المبحوثين كاي تربيع = 61.57 وهو أكبر من قيمة كاي الجدول الذي يساوي 5.99 ،

ومنه توجد فروقات في إجابات المبحوثين.

وهذا يدل على وجود شعور متبادل بين الزملاء داخل المؤسسة ، وذلك ما يعبر عنه بديل الإجابة القوي

دائما بنسبة 68.3%، ثم بديل الإجابة أحيانا بنسبة 20.2% ، ثم إجابة أبدا بنسبة 10.6%

وذلك راجع إلى أن أعوان الحماية المدنية ينشطون في أهم الأسلاك المحترمة ولا تقبل السلوكيات الغير

محترمة، وأيضا طبيعة نظام العمل الذي يفرض العمل 24 ساعة مع بعضهم وهذا يجعلهم يمكنون أطول

مدة مع بعضهم مما يجعلهم يشبهون العائلة في تصرفاتهم مع بعض وهذا ما يبعث الروح العائلية المحترمة ويعززها بين الأعوان.

العبرة رقم 2 : تقدير زملائك لمجهوداتك يزيد من ثقتك

- من إجابات المبحوثين كاي تربيع = 61.23% وهو أكبر من قيمة كاي الجدولية الذي يساوي 5.99 ، ومنه توجد فروقات في إجابات المبحوثين.

وهذا يدل على أن تقدير المجهودات بين الزملاء يزيد من ثقتهم داخل المؤسسة ، وذلك ما يعبر عنه بديل الإجابة القوي دائما بنسبة 69.2%، ثم بديل الإجابة أحيانا بنسبة 19.2 %، ثم إجابة أبدا بنسبة 11.5% وهذا راجع إلى ما تبعثه ثقة الزملاء الممنوحة من طرفهم إلى زميلهم في العمل، وهو ما يزيد من جو الثقة بينهم، خاصة أن أعوان الحماية المدنية يقومون بالتدخل في الظروف والأماكن الصعبة فوجود الثقة بينهم ينتج عنه ارتياح في العمل ويجعل رجل الحماية المدنية يعمل بكل طاقته، ولهذا يحرص الزملاء على تقدير مجهودات زميلهم لرفع ثقته بنفسه.

العبرة رقم 03: قبول مردوك في العمل من طرف رئيسك يشعرك بالرضا.

- من إجابات المبحوثين كاي تربيع = 61.75% وهو أكبر من قيمة كاي الجدولية الذي يساوي 5.99 ، ومنه توجد فروقات في إجابات المبحوثين.

وهذا يدل على أن قبول مردود العمل من طرف المسؤولين يشعر بالرضا ، وذلك ما يعبر عنه بديل الإجابة القوي دائما بنسبة 68.3%، ثم بديل الإجابة أحيانا بنسبة 20.2 %، ثم إجابة أبدا بنسبة 10.6% .

وذلك راجع إلى إن أي مؤسسة تسعى إلى تقديم مردود جيد وبالتالي إدارة الحماية المدنية تسعى دائما من أعوان التدخل تقديم مردود جيد أثناء أداء واجباتهم وكذلك درجة استيعاب الأعوان لهذا الهدف، فهم يحرصون عليه من الجانبين، أحدهما أن العمل الذي يقومون به عمل إنساني ،فقيمهم تحتم عليهم أداء واجبهم على

أكمل وجه والثاني يتماشى مع متطلبات الإدارة والرؤساء وهذا ما يفضي الرضا بين الطرفين، بقبول المردود الجيد من طرف الرؤساء ومن جهة أخرى شعور الأعوان بالرضا على عملهم.

العبارة رقم 04: يساعد المسؤولون على تعزيز انتماء الموظفين لمهنتهم

- من إجابات المبحوثين كاي تربع = 73.63% وهو أكبر من قيمة كاي الجدولية الذي يساوي 5.99، ومنه توجد فروقات في إجابات المبحوثين.

وهذا يدل على أن المسؤولون يساعدون على تعزيز انتماء الموظفين لمهنتهم ، وذلك ما يعبر عنه بديل

الإجابة القوي دائما بنسبة 72.1%، ثم بديل الإجابة أحيانا بنسبة 21.2%، ثم إجابة أبدا بنسبة 6.7% .

وذلك ناتج عن حرص الإدارة على استقرار العمال وبالتالي استقرار المؤسسة، فيعمل كل مسئول حسب السلم

التدرجي لرتبة على خلق المناخ الملائم للعمل وتقديم الإرشادات والنصائح مما ينتج عنه شعور الأعوان

بالانتماء إلى مهنتهم .

العبارة رقم 05: يحترم المسؤولون وجهة نظر الزملاء ولو كانت مخالفة .

- من إجابات المبحوثين كاي تربع = 63.71% وهو أكبر من قيمة كاي الجدولية الذي يساوي 5.99، ومنه توجد فروقات في إجابات المبحوثين.

- وهذا يدل على أن المسؤولون يحترمون وجهة نظر الزملاء حتى لو كانت مخالفة ، وذلك ما يعبر عنه

بديل الإجابة القوي دائما بنسبة 70.2%، ثم بديل الإجابة أحيانا بنسبة 16.3%، ثم إجابة أبدا بنسبة

13.5% .

- وذلك بسبب ميدان التدخل في قطاع الحماية المدنية يفرض الرأي والرأي الآخر، فقائد التدخل يتصف

بالمرونة لأنه يسعى لإنقاذ الأرواح والممتلكات وهو بذلك يتقبل كل الآراء حتى لو كانت مخالفة لأجل

تحقيق هذا الهدف لهذا يستعين بآراء زملائه لان القرار سيكون حاسما.

العبارة رقم 06: يساهم المسؤولون برفع الروح المعنوية للموظفين .

- من إجابات المبحوثين كاي تربيع = 52.75% وهو أكبر من قيمة كاي الجدولية الذي يساوي 5.99 ،
ومنه توجد فروقات في إجابات المبحوثين.

وهذا يدل على أن المسؤولين يساهمون برفع الروح المعنوية للموظفين ، وذلك ما يعبر عنه بديل الإجابة القوي دائما بنسبة 66.3%، ثم بديل الإجابة أحيانا بنسبة 22.1%، ثم إجابة أبدا بنسبة 11.5% .

وذلك راجع إلى أن الحماية المدنية مثل كل القطاعات الأخرى تسعى إلى رفع الروح المعنوية لعمالها، خاصة أن أعوان الحماية المدنية قد يصابون بالإحباط في لحظات متفرقة في دوامهم اليومي نتيجة احتكاكهم بمعانات المرضى وتأثرهم بفاجعة الكوارث المتوقعة، وأيضاً من المخاطر والإصابات التي يتعرض لها زملائهم، وبالتالي يعمل الرؤساء دائما على الاهتمام بالجانب المعني للعمال لتجاوز تلك اللحظات بسرعة ويبقى العون في جاهزية دائمة للعمل دون تأثير سلبي.

2-3- عرض نتائج عبارات محور العدل وتحليلها

الجدول رقم (05) يمثل تكرارات استجابات أفراد العينة حول عبارات محور العدل

البدائل رقم العبارة	دائما	أحيانا	أبدا	معامل الارتباط	كاي تربيع	كاي الجدولية
عبارة 01	69	20	15	0.13-	102.82	5.99
	66.3	19.2	14.4			
عبارة 02	83	16	05	0.087	120.25	5.99
	79.8	15.4	4.8			
عبارة 03	87	14	03	0.11	79.98	5.99
	83.7	13.5	2.9			
عبارة 04	77	20	07	0.9-	18.48	5.99
	74	19.2	6.7			
عبارة 05	50	39	15	1	108.63	5.99
	48.1	37.5	14.4			
عبارة 06	82	19	03	0.071-	20.55	5.99
	87.8	18.3	2.9			

المصدر: التحقق الميداني

العبارة رقم 07: يزعجك تطبيق العقوبات على السلوكيات السلبية للعاملين .

من إجابات المبحوثين كاي تربيع = 102.82% وهو أكبر من قيمة كاي الجدولية الذي يساوي 5.99،
ومنه توجد فروقات في إجابات المبحوثين.

- حيث بينت إجابات المبحوثين أن هناك انجهاز من تطبيق العقوبات على السلوكيات السلبية

للعاملين، وذلك ما يعبر عنه بديل الإجابة القوي دائما بنسبة 66.3%، ثم بديل الإجابة أحيانا بنسبة
19.2%، ثم إجابة أبدا بنسبة 14.4% .

- وذلك راجع إلى أن الأعوان لا ينظرون بنفس وجهة نظر الإدارة، فالسلوك السيئ في نظر الإدارة

الصادر من العامل يعطي له تبريرات حسب ظروفه الاجتماعية و الاقتصادية، وبالتالي يرى أن هذه
السلوكيات تتماشى مع الطبيعة البشرية أولا ومع ظروف العمل المرهقة للجسد والنفس، و أيضا جراء
عدم معايشة القادة الفاعلين لأعوان التدخل ومنه حدوث فجوة بين الطبقتين، كذلك دور المركزية في
اتخاذ القرار الذي يقلل من فهم السلوكيات النابعة من الأعوان، فتأتي عقوبات مختلفة لسلوكيات
متشابهة، إضافة إلى فعل المحسوبة ونظام العروشية السائدة في المؤسسة.

العبارة رقم 08: التطبيق الصارم للقانون داخل المؤسسة يشعرك بالأمان .

من إجابات المبحوثين كاي تربيع = 120.25% وهو أكبر من قيمة كاي الجدولية الذي يساوي 5.99،
ومنه توجد فروقات في إجابات المبحوثين.

- حيث بينت إجابات المبحوثين أن التطبيق الصارم للقانون داخل المؤسسة يشعر بالأمان، وذلك ما

يعبر عنه بديل الإجابة القوي دائما بنسبة 79.8%، ثم بديل الإجابة أحيانا بنسبة 15.4%، ثم إجابة
أبدا بنسبة 4.8% .

- وهذا راجع إلى أن مؤسسة الحماية المدنية تمتلك ترسانة من القوانين الداخلية تنظم سير العمل،

خصوصا أن سلك الحماية المدنية تعنبر من الأسلاك الشبه عسكرية، فتطبيق القانون من مهامها

وبالتالي ينعكس على الأعوان بالشعور بالأمان من ضياع حقوقهم وعدم التعرض لضم ما، يسود من خلاله عدم الاستقرار والتوتر داخل المؤسسة، ومنه تعطل مصالح العمال والمواطنين، فتطبيق القانون داخل المؤسسة يضيفي الشعور بالأمان بين أسوار المؤسسة.

العبارة رقم 09: العدل بين الموظفين يساعد على الاستقرار داخل المؤسسة.
من إجابات المبحوثين كاي تربيع = 79.98% وهو أكبر من قيمة كاي الجدولية الذي يساوي 5.99 ،
ومنه توجد فورقات في إجابات المبحوثين.

- حيث بينت إجابات المبحوثين أن العدل بين الموظفين يساعد على الاستقرار داخل المؤسسة ، وذلك ما يعبر عنه بديل الإجابة القوي دائما بنسبة 83.7% ، ثم بديل الإجابة أحيانا بنسبة 13.5% ، ثم إجابة أبدا بنسبة 2.9% .

أن ما لاحظناه داخل ثكنة الحماية المدنية أن رجلها يتصفون بالطيبة والرقّة وهذا راجع إلى معاشتهم لأزمات وطنية مثل الفيضانات والزلازل وحوادث السير والحرائق المختلفة، لذلك تلمس رقة في قلوبهم وارتفاع مستوى الجانب الديني لديهم مما يجعل محيط العمل مليء ببعض القيم مثل العدل الذي يظهر في تصرفات العمل وهذا ما يؤدي إلى تمسك الموظفين بهذه المؤسسة النبيلة والاستقرار فيه.

العبارة رقم 10: معرفتك لحقوقك داخل المؤسسة يجعلك متقبلا للواجبات الملزم تطبيقها.
من إجابات المبحوثين كاي تربيع = 20.55% وهو أكبر من قيمة كاي الجدولية الذي يساوي 5.99 ،
ومنه توجد فورقات في إجابات المبحوثين.

- حيث بينت إجابات المبحوثين أن معرفتهم لحقوقهم داخل المؤسسة يجعلهم متقبلين للواجبات الملزم تطبيقها ، وذلك ما يعبر عنه بديل الإجابة القوي دائما بنسبة 87.8% ، ثم بديل الإجابة أحيانا بنسبة 18.3% ، ثم إجابة أبدا بنسبة 2.9% .

- هذا راجع إلى أن رجال الحماية المدنية يملون بفترة تربية مدتها 12 شهرا، يتطرقون فيها لمعرفة الحقوق والواجبات الملقاة على عاتق الأعوان، ويتدربون على طرق و كفاءات التدخل في المخاطر المختلفة، فيجعل ذلك الأعوان يقومون بواجباتهم وهم محاطين بمجموعة من القوانين التي تكفل حقوقهم مما يجعلهم يتقبلون كل الواجبات الملزمين بها.

العبارة رقم 11: يستخدم أسلوب العقاب للموظف المقصر من قبل الإدارة بقدر حجم التقصير. من إجابات المبحوثين كاي تربية = 52.23% وهو أكبر من قيمة كاي الجدولية الذي يساوي 5.99، ومنه توجد فروقات في إجابات المبحوثين.

- حيث بينت إجابات المبحوثين أن هناك استخدام لأسلوب العقاب للموظف المقصر من قبل الإدارة بقدر حجم التقصير ، وذلك ما يعبر عنه بديل الإجابة القوي دائما بنسبة 49%، ثم بديل الإجابة أحيانا بنسبة 37.5%، ثم إجابة أبدا بنسبة 13.5%

- هذا راجع إلى أن أي مؤسسة نظامية لها مجموعة من القوانين الصارمة التي تضبط النظام الداخلي للمؤسسة، وهذه القوانين بها بنود مفصلة خاصة بأسلوب العقاب ونوعه، في سلك الحماية المدنية مقسمة إلى 04 درجات وتكون العقوبة حسب حجم التقصير والمشكلة، فيقوم المسؤول المباشر باختيار الأسلوب المناسب للعقاب حسب حجم التقصير.

- كما تعبر أيضا إجابات المبحوثين بأحيانا بنسبة 37.5% ذلك راجع إلى أسباب أخرى منها عدم مصداقية المسؤولين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعقاب فقد تكون غير متناسقة مع الدرجة المصنفة لها وقد نجد نفس الخطأ ولكن تختلف العقوبة حسب شخصية المخطئ.

2-3- عرض نتائج عبارات محور الانضباط وتحليلها

الجدول رقم (06) يمثل تكرارات استجابات أفراد العينة حول عبارات محور الانضباط

كاي الجدولية	كاي تربيع	معامل الارتباط	أبدا	أحيانا	دائما	البيانات رقم العبارة
5.99	52.23	0.018	06	32	66	عبارة 01
			5.8	30.8	36.5	
5.99	105.36	0.03	11	09	84	عبارة 02
			10.6	8.7	80.8	
5.99	21.59	1	24	23	57	عبارة 03
			23.1	22.1	54.8	
5.99	157.51	0.008-	04	05	95	عبارة 04
			3.8	4.8	91.13	
5.99	138.01	0.23	03	10	91	عبارة 05
			2.9	9.6	87.5	
5.99	147.59	0.3-	03	08	93	عبارة 06
			2.9	7.7	89.4	
5.99	158.21	0.024	01	08	95	عبارة 07
			01	7.7	91.3	

المصدر: التحقق الميداني

العبارة رقم 12: عدم مشاركة زملائك في تحية العلم دليل على عدم الانضباط .

من إجابات المبحوثين كاي تربيع = 52.23% وهو أكبر من قيمة كاي الجدولية الذي يساوي 5.99،

ومنه توجد فروقات في إجابات المبحوثين.

حيث بينت إجابات المبحوثين أن عدم مشاركة زملائك في تحية العلم دليل على عدم الانضباط ، وذلك

ما يعبر عنه بديل الإجابة القوي دائما بنسبة 63.5%، ثم بديل الإجابة أحيانا بنسبة 30.8%، ثم إجابة

أبدا بنسبة 5.8%

- هذا راجع إلى أن مؤسسة الحماية المدنية تتبع النظام الشبه العسكري، وأن أي تهاون أو عدم احترام

لراية الوطنية دليل على عدم الانضباط .

أيضا في القانون الداخلي لمؤسسة الحماية المدنية

العبارة رقم 13: تتقبل فكرة توبيخ رئيسك حول هندامك + العبارة رقم 14: حرص مسئوليك على ارتدائك

البذلة النظامية كاملة يقلقك (لأن العبارة رقم 14 تدل على نفس معنى العبارة رقم 13)

من إجابات المبحوثين كاي تربيع = 105.36% وهو أكبر من قيمة كاي الجدولية الذي يساوي 5.99،
ومنه توجد فروقات في إجابات المبحوثين.

- حيث بينت إجابات المبحوثين أنهم يتقبلون فكرة توبيخ رئيسهم حول الهندام ، وذلك ما يعبر عنه بديل
الإجابة القوي دائما بنسبة 80.8%، ثم بديل الإجابة أحيانا بنسبة 8.7%، ثم إجابة أبدا بنسبة 10.6%

هذا راجع إلى أن مؤسسة الحماية المدنية تسعى دائما لإعطاء صورة جيدة عن المؤسسة، وذلك بواسطة

عدة أمور ومن أهمها البذلة النظامية الخاصة بالمهنة فهي تمثل صورة المؤسسة وتعتبر عن

نشاطها، لذلك يسهر المسئولون على لبس البذلة كاملة والمحافظة على نظافة اللباس والهندام الجيد، وهذا

ما يضيفي الرضا على الأعوان وعلى المدنيين أيضا، ويجعلهم غير متقبلين فكرة الهندام الغير لائق لأنه

يؤثر على صورة المؤسسة ككل.

العبارة رقم 15: أشعر بالحرج إذا تأخرت عن العمل .

من إجابات المبحوثين كاي تربيع = 105.36% وهو أكبر من قيمة كاي الجدولية الذي يساوي 5.99،
ومنه توجد فروقات في إجابات المبحوثين.

- حيث بينت إجابات المبحوثين أنهم يتقبلون فكرة توبيخ رئيسهم حول الهندام ، وذلك ما يعبر عنه بديل

الإجابة القوي دائما بنسبة 80.8%، ثم بديل الإجابة أحيانا بنسبة 8.7%، ثم إجابة أبدا بنسبة 10.6%

هذا راجع إلى أن مؤسسة الحماية المدنية تسعى دائما لإعطاء صورة جيدة عن المؤسسة، وذلك بواسطة

عدة أمور ومن أهمها البذلة النظامية الخاصة بالمهنة فهي تمثل صورة المؤسسة وتعتبر عن

نشاطها، لذلك يسهر المسئولون على لبس البذلة كاملة والمحافظة على نظافة اللباس والهندام الجيد، وهذا

ما يضفي الرضا على الأعوان وعلى المدنيين أيضا، ويجعلهم غير متقبلين فكرة الهدام الغير لائق لأنه يؤثر على صورة المؤسسة ككل.

وأیضا ما تنص عليه المادة رقم 63 من قانون الحماية المدنية الموجود بمرسوم الجريدة الرسمية العدد 15 على التزام الموظفين المنتمون للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية مهما تكن وضعيتهم القانونية بالامتثال عن كل فعل يتنافى مع طبيعة وظائفهم، ويتعين عليهم أن يتسموا في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم.

العبارة رقم 16: ألتزم بإنجاز المهام الملقاة على عاتقي في موعدها .

من إجابات المبحوثين كاي ترييع = 147.59% وهو أكبر من قيمة كاي الجدولية الذي يساوي 5.99، ومنه توجد فروقات في إجابات المبحوثين.

- حيث بينت إجابات المبحوثين أنهم يلتزمون بإنجاز المهام الملقاة إليهم في موعدها ، وذلك ما يعبر عنه بديل الإجابة القوي دائما بنسبة 89.4%، ثم بديل الإجابة أحيانا بنسبة 7.7%، ثم إجابة أبدا بنسبة 2.9%
- هذا راجع إلى أن أعوان التدخل حريصين على إنجاز مهامهم وذلك لعدت أسباب منها أنهم يعملون تحت نظام شبه عسكري الذي يتصف بأنه عميل سري كفاء رياضي يقض، وهذه صفات العسكرية تدفعهم إلى إنجاز مهامهم في موعدها بكل صرامة، إضافة إلى شعورهم بالمسؤولية الملقاة على عاتقهم اتجاه واجباتهم أولا واتجاه ضمائرهم ثانيا فهم يدركون أن أي تراخي على إنجاز مهامهم قد يؤدي إلى عواقب وخيمة تعود على الأرواح والممتلكات، لهذا يكون التدخل بسرعة وجدية و يقظة، إضافة إلى حرص الإدارة الوصية على سرعة إنجاز كل المهام.

وهذا كما أكدته نتائج دراسة **فهد بن معقل العلي**، التي تهدف إلى التعرف على العوامل المؤثرة في الانضباط من وجهة نظر بعض الموظفين الحكوميين في المملكة العربية السعودية، كما تهدف إلى التعرف على العلاقة بين تلك العوامل والمتغيرات الشخصية والوظيفية.

وأشارت النتائج إلى أن المنظمة الإدارية والتحفيز والعوامل الاجتماعية والعوامل الفردية تلعب دوراً في التأثير في مستوى الانضباط لدى الموظف من وجهة نظر بعض الموظفين، حيث جاءت عوامل التحفيز الأكثر تأثيراً في الانضباط الكلي بنسبة (74.8%)، ثم تلتها العوامل الفردية ثم الاجتماعية فعوامل المنظمة الإدارية. كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة بين المتغيرات الشخصية والوظيفية وبعض عبارات محاور الدراسة.

العمل على تحفيز الموظفين في المنظمة الإدارية بشكل عام ومكافأة المجتهد ومعاينة غير المنضبط، واستخدام نظام الحوافز بشكل يضمن أن تحدث التأثير الإيجابي في الموظفين، مع مستوى انضباط الموظف في عمله وأدائه.

2-4- عرض نتائج عبارات محور المتغير التابع (جماعات العمل) وتحليلها

الجدول رقم (07) يمثل تكرارات استجابات أفراد العينة حول عبارات محور جماعات العمل

كاي الجدولية	كاي تربيع	معامل الارتباط	أبدا	أحيانا	دائما	البدائل رقم العبارة
5.99	71.61	1	06	24	74	عبارة 01
			5.8	23.1	71.2	
5.99	73.28	0.11-	1	31	72	عبارة 02
			1	29.8	69.2	
5.99	3.84	0.15-	0	42	62	عبارة 03
			0	40.4	59.6	
5.99	28.03	0.052	0	25	79	عبارة 04
			0	24	76	
5.99	89.21	0.03-	0	25	79	عبارة 05
			3.8	20.2	76	
5.99	70.05	1	03	29	72	عبارة 06
			2.9	27.6	69.2	
5.99	72.59	0.054	03	28	73	عبارة 07
			2.9	26.9	70.2	

المصدر: التحقق الميداني

العبارة رقم 17: توجد ثقافة العمل بروح الفريق الواحد في المؤسسة .

من إجابات المبحوثين كاي تربيع = 71.61% وهو أكبر من قيمة كاي الجد وليق الذي يساوي 5.99،
ومنه توجد فروقات في إجابات المبحوثين.

حيث بينت إجابات المبحوثين إن هناك ثقافة العمل بروح الفريق الواحد في المؤسسة ، وذلك ما يعبر عنه
بديل الإجابة القوي دائما بنسبة 71.2%، ثم بديل الإجابة أحيانا بنسبة 23.1%، ثم إجابة أبدا بنسبة 5.8%
هذا راجع إلى أن الثقافة السائدة في مؤسسة الحماية المدنية تابعة أولا من الصفة العسكري وثانيا من
الموروث الأخلاقي الذي تركه أجيال متعاقبة من رجال الحماية المدنية، وكذلك ثقافتهم من ثقافة
المجتمع الذي توجد فيه مؤسسة الحماية المدنية، لأن معظم رجال الحماية المدنية يشتغلون في مسقط
رأسهم، لهذا توجد ثقافة العمل بروح الفريق الواحد، فنلاحظ عند التخل أن كل الأعوان يعلون كأنهم
رجل واحد يتحرك بهدف واحد وإرادة واحدة.

العبارة رقم 18: عملك في الفريق يشعرك بالانتماء إليهم .

من إجابات المبحوثين كاي تربيع = 73.28% وهو أكبر من قيمة كاي الجدولية الذي يساوي 5.99،
ومنه توجد فروقات في إجابات المبحوثين.

حيث بينت إجابات المبحوثين إن هناك ثقافة العمل بروح الفريق الواحد في المؤسسة ، وذلك ما يعبر عنه
بديل الإجابة القوي دائما بنسبة 69.2%، ثم بديل الإجابة أحيانا بنسبة 29.8%، ثم إجابة أبدا بنسبة 1%
- هذا راجع إلى أن أي تدخل يقوم به أعوان الحماية المدنية لا يكون بصفة فردية، إنما يكون التحرك
بكتلة واحدة وبعمل جماعي، هذا ما يؤدي إلى زيادة التفاعل بين الأعوان وتزداد بينهم روح الأخوة ويعزز
لديهم الشعور بالانتماء للفريق الواحد، ضف إلى ذلك مكوئهم داخل التكنة وخارجها لمدة طويلة يتقاسمون
فيها الأكل والمبيت هذا ما يزيد من الشعور بالانتماء.

العبارة رقم 19: يتفاعل زملائك مع زميلك المريض .

من إجابات المبحوثين كاي تربيع = 3.84% وهو أكبر من قيمة كاي الجدولية الذي يساوي 5.99، ومنه توجد فروقات في إجابات المبحوثين.

حيث بينت إجابات المبحوثين أن هناك تفاعل بين الزملاء مع زميلهم المريض ، وذلك ما يعبر عنه بديل

الإيجابية القوي دائما بنسبة 59.6%، ثم بديل الإجابة أحيانا بنسبة 40.4%، ثم إجابة أبدا بنسبة 0%

- وهذا راجع إلى أن أعوان الحماية المدنية يقضون معظم أوقاتهم في العمل مع بعضهم البعض، مما

يجعلهم عائلة واحدة، وأي عون منهم يصيبه مكروه أو مرض يتفاعلون معه كأنه فرد من

عائلتهم، فتجدهم يسعون جاهدين لمساعدته و الاطمئنان عليه، وأن هذا التفاعل يتمثل في الوقوف بجانبه

ماديا ومعنويا، فالجزء المادي يتمثل في جمع مقدار معين من المال وتقديمه لعائلة المريض لتخفيف من

مصاريف علاجه، إضافة إلى مساعدة الإدارة له من ناحية النقل و الخدمات الاجتماعية، والجانب

المعنوي أنهم يقومون باستبعاده من الأعمال الشاقة والمرهقة ووضعه في منصب مكيف حتى تتحسن

صحته.

العبارة رقم 20: تكافل فريق العمل يجعل الإدارة تتجاوب لمطالبهم .

من إجابات المبحوثين كاي تربيع = 28.03% وهو أكبر من قيمة كاي الجدولية الذي يساوي 5.99،

ومنه توجد فروقات في إجابات المبحوثين.

حيث بينت إجابات المبحوثين أن تكافل فريق العمل يجعل الإدارة تتجاوب لمطالبهم المعقولة ، وذلك ما يعبر

عنه بديل الإجابة القوي دائما بنسبة 76%، ثم بديل الإجابة أحيانا بنسبة 24%، ثم إجابة أبدا بنسبة 0%

- وهذا راجع إلى أن أي تكافل بين جماعة العمل في أي قطاع يخلق نوع من الضغوطات على

الإدارة الوصية، وإن لم تستجب لمطالبهم ينجم عن ذلك مشاكل كبيرة، خاصة في قطاع الحماية المدنية قد

تؤدي إلى تعطل مصالح المواطنين والمحتاجين للإسعافات، لأن هذه المصالح غير قابلة لتأخير أو التأجيل، ولهذا تسهر مديرية الحماية المدنية على القضاء على أي مشكل داخل فرق العمليات، وفي حالة حدوث أي تجمع للأعوان تسارع الإدارة لحل المشكل والخلاف مباشرة.

العبارة رقم 21: التعاون أمر ضروري لنجاح العمل .

- من إجابات المبحوثين كاي تربيع = 89.21% وهو أكبر من قيمة كاي الجدولية الذي يساوي 5.99، ومنه توجد فروقات في إجابات المبحوثين.

- حيث بينت إجابات المبحوثين أن التعاون أمر ضروري لنجاح العمل ، وذلك ما يعبر عنه بديل الإجابة القوي دائما بنسبة 76%، ثم بديل الإجابة أحيانا بنسبة 20.2%، ثم إجابة أبدا بنسبة 3.8% - وهذا راجع إلى أن جل مهام الحماية المدنية العملية لا يمكن أن تتم بواسطة عون لوحده، ولكن تتم بواسطة جماعة عمل أو فرق عمل، وذلك ما يتطلب التعاون مع بعضهم البعض لنجاح العمل .

العبارة رقم 22: يوجد تماسك في فريق العمل .

- من إجابات المبحوثين كاي تربيع = 70.05% وهو أكبر من قيمة كاي الجدولية الذي يساوي 5.99، ومنه توجد فروقات في إجابات المبحوثين.

- حيث بينت إجابات المبحوثين انه يوجد تماسك في فريق العمل ، وذلك ما يعبر عنه بديل الإجابة القوي دائما بنسبة 69.2%، ثم بديل الإجابة أحيانا بنسبة 27.6%، ثم إجابة أبدا بنسبة 2.9% - ويرجع ذلك للمردود الجيد لفريق العمل وتكاتفه، وبالتالي تصيح هناك رغبة في بقاء فريق العمل مع بعضهم البعض لمدة طويلة من الزمن فيصبح وجود تماسك فيما بينهم .

العبارة رقم 23: هناك جاهزية في جماعة العمل .

- من إجابات المبحوثين كاي تربيع = 72.59% وهو أكبر من قيمة كاي الجدولية الذي يساوي

5.99، ومنه توجد فروقات في إجابات المبحوثين.

- حيث بينت إجابات المبحوثين أن هناك جاهزية في جماعة العمل ، وذلك ما يعبر عنه بديل الإجابة

القوي دائما بنسبة 70.2%، ثم بديل الإجابة أحيانا بنسبة 26.9%، ثم إجابة أبدا بنسبة 2.9%.

- وهذا راجع إلى أن عمل الحماية المدنية يتطلب السرعة والدقة وعدم الانتظار أو التأخر أو التأجيل ،

لأن ذلك يتعلق بحماية الأشخاص والحيوانات والممتلكات، لذلك وجب أن تكون جاهزية في كل فرق

العمل وفي كل وقت.

كما تتفق نتائج هذا المحور (الانضباط) مع دراسة أحمد العربي، حيث توصل إلى إجابة عن السؤال

المحوري تحديد دور وظائف إدارة الموارد البشرية في إرساء أخلاقيات مهنية في المؤسسة الجزائرية

وقد توصل إلى أن لوظائف إدارة الموارد البشرية دور كبير في إرساء أخلاقيات مهنية وذلك من خلال

الوظائف الإدارية والوظائف المتخصصة مما ينعكس على الالتزام بأخلاقيات المهنة.

2- عرض النتائج وتحليلها على ضوء الفرضيات

2-1- تحليل العلاقة بين المتغير المستقل الأخلاق المهنية والمتغير التابع جماعة العمل

اعتمد الباحث على حساب معامل الارتباط بين المتغيرين لمعرفة وجود علاقة بين المتغيرات وكانت نتائج

العبارات كما هو موضح في الجداول الآتية:

2-1-1-العلاقة بين خلق الاحترام وتماسك جماعة العمل:

Corrélations

معامل الارتباط	أشعر بالاحترام المتبادل مع الزملاء داخل المؤسسة	يوجد تماسك بين جماعة العمل
أشعر بالاحترام المتبادل مع الزملاء داخل المؤسسة	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 ,068 ,492 104
يوجد تماسك بين جماعة العمل	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,068 ,492 104

جدول رقم 08: يمثل معامل الارتباط بين متغير الإحترام و التماسك

المصدر: نتائج برنامج التحليل الإحصائي spss

من النتائج المتحصل عليها في الجدول، تبين لنا أن قيمة معامل الارتباط تساوي 01، وهذا دليل على وجود علاقة بين متغير الاحترام (المستقل) و الشعور بالانتماء لجماعة العمل (تابع).

بما أنهم التحق من وجود علاقة بين المتغيرات، هذا دليل على وجود تأثير بين المتغيرات، لهذا اعتمد الباحث على حساب التأثير باستعمال معامل الانحدار كما يبينه الجدول التالي:

2-1-2- التحقق من تأثير خلق الاحترام على الشعور بالتماسك

ANOVA ^b					
معامل الانحدار	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	,219	1	,219	,475	,492 ^a
Résidu	47,002	102	,461		
Total	47,221	103			

a. Valeurs prédites : (constantes),

b. Variable dépendante : أشعر بالاحترام المتبادل مع الزملاء داخل المؤسسة

من النتائج المتحصل عليها في الجدول، تبين لنا أن قيمة معامل الانحدار تساوي 01، وهذا دليل على وجود تأثير بين متغير الاحترام (المستقل) و الشعور بالانتماء لجماعة العمل (تابع).

وهذا راجع إلى أن رجال الحماية المدنية يعيشون ويعملون أطول فترة ممكنة مع بعضهم البعض، وبالتالي وجود الاحترام بين العمال ضروري لاستمرار العمل مع فريق واحد في جو ملائم لمدة طويلة، وكلما طالت هذه المدة أصبح هناك شعور بينهم بانتمائهم لهذه المجموعة، فالاحترام المتبادل يزيد من درجة الانتماء إلى المجموعة.

أيضا الاحترام المتبادل يؤدي إلى تماسك جماعة العمل، ومنه تراهم كتلة واحدة لا تتأثر فيهم الأزمات داخل المؤسسة وخارجها.

ومنه نستنتج أن الاحترام المتبادل داخل المؤسسة يؤثر إيجابا على الشعور بالانتماء، أي كلما زادت نسبة الاحترام داخل المؤسسة تزيد نسبة شعورهم بالانتماء إلى جماعة العمل والمؤسسة .

2-1-2- العلاقة بين خلق العدل والانتماء إلى المؤسسة وجماعة العمل.

Corrélations

معامل الارتباط	العدل بين الموظفين يساعد على الاستقرار داخل المؤسسة	عملك في الفريق يشعرك بالانتماء اليهم
العدل بين الموظفين يساعد على الاستقرار داخل المؤسسة	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N 104	1 ,071 ,474 104
عملك في الفريق يشعرك بالانتماء اليهم	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N 104	,071 1 ,474 104

من النتائج المتحصل عليها في الجدول، تبين لنا أن قيمة معامل الارتباط تساوي 01، وهذا دليل على وجود علاقة بين متغير العدل (المستقل) و الشعور بالانتماء لجماعة العمل (تابع).

بما أن تم التحقق من وجود علاقة بين المتغيرات، هذا دليل على وجود تأثير بين المتغيرات، لهذا اعتمد الباحث على حساب التأثير باستعمال معامل الانحدار كما يبينه الجدول التالي:

2-1-2- التحقق من تأثير خلق العدل على الشعور بالانتماء

ANOVA^b

معامل الانحدار	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	,112	1	,112	,516	,474 ^a
Résidu	22,042	102	,216		
Total	22,154	103			

a. Valeurs prédites : (constantes), عملك في الفريق يشعرك بالانتماء إليهم

b. Variable dépendante : العدل بين الموظفين يساعد على الاستقرار داخل المؤسسة

من النتائج المتحصل عليها في الجدول، تبين لنا أن قيمة معامل الانحدار تساوي 01، وهذا دليل على

وجود تأثير بين متغير العدل (المستقل) و الشعور بالانتماء لجماعة العمل (تابع).

وهذا راجع إلى أن مؤسسة الحماية المدنية مليئة ببعض القيم الأخلاقية مثل خلق العدل بين الموظفين

والعدل في القرارات، حيث نجد هذه الصفات متوفرة في القادة الذين يمثلون هذا القطاع، وهذا ما يجعل جل الموظفين يتمسكون بهذه المؤسسة النبيلة، مما يزيد من ولائهم لها ويحسبهم بالانتماء لها، لأن العدل يشعرهم بالأمان ويحافظ على حقوقهم.

وهذا ما أثبتته أيضا دراسة أسامة محمد خليل الزيناتي، التي عالجت دور أخلاقيات المهنة في تعزيز

المسؤولية الاجتماعية.

حيث حظي بعد أخلاقيات المهنة نحو الإدارة العليا على المرتبة الأولى، تلا ذلك أخلاقيات المهنة نحو

الزملاء، وجاءت أخلاقيات المهنة نحو المجتمع المحلي في المرتبة الثالثة، ثم أخلاقيات المهنة نحو

العاملين في المرتبة الرابعة.

ومنه نستنتج أن العدل داخل المؤسسة يؤثر إيجابا على شعور العاملين بالانتماء إلى جماعة العمل وإلى

المؤسسة، أي كلما زادت قيمة العدل داخل المؤسسة تزيد نسبة انتماء العاملين لجماعة العمل والمؤسسة

2-1-3- العلاقة بين خلق الانضباط و جاهزية جماعة العمل :

Corrélations

معامل الارتباط	عدم مشاركة زملائك في تحية العلم دليل على عدم الانضباط	عدم مشاركة زملائك في تحية العلم دليل على عدم الانضباط	هناك جاهزية في جماعة العمل
عدم مشاركة زملائك في تحية العلم دليل على عدم الانضباط	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 104	-,225 ^a ,022 104
هناك جاهزية في جماعة العمل	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	-,225 ^a ,022 104	1 104

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

من النتائج المتحصل عليها في الجدول، تبين لنا أن قيمة معامل الارتباط تساوي 01، وهذا دليل على وجود علاقة بين متغير الانضباط (المستقل) و جاهزية جماعة العمل (تابع).

بما أن تم التحقق من وجود علاقة بين المتغيرات، هذا دليل على وجود تأثير بين المتغيرات، لهذا إعتد الباحث على حساب التأثير باستعمال معامل الانحدار كما يبينه الجدول التالي:

2-1-4- التحقق من تأثير خلق العدل على الشعور بالانتماء

ANOVA^b

معامل الانحدار	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	1,888	1	1,888	5,425	,022 ^a
Résidu	35,497	102	,348		
Total	37,385	103			

a. Valeurs prédites : (constantes), هناك جاهزية في جماعة العمل
b. Variable dépendante : عدم مشاركة زملائك في تحية العلم دليل على عدم الانضباط

من النتائج المتحصل عليها في الجدول، تبين لنا أن قيمة معامل الانحدار تساوي 01، وهذا دليل على وجود تأثير بين متغير الانضباط (المستقل) و جاهزية جماعة العمل (تابع).

وهذا راجع إلى أن مؤسسة الحماية المدنية من أولوياتها هو المحافظة على النظام والانضباط داخل التكنة وخارجها، ويحرص القياديين في هذه المؤسسة كل الحرص على تطبيق الانضباط مما يؤدي إلى جاهزية جماعة العمل في كل وقت مما يجعلهم مستعدين لأي تدخل و مواجهة كل التغيرات الراهنة. ومنه نستنتج أن الانضباط داخل المؤسسة يؤثر إيجابا على جاهزية جماعة العمل، أي كلما زادت درجة الانضباط داخل المؤسسة تزيد نسبة جاهزية جماعة العمل .

3- النتائج العامة للدراسة :

3-1- الاستنتاج الأول : أن هناك ارتباط بين خلق الاحترام وتماسك جماعة العمل و الانتماء إلى

جماعة العمل بالمؤسسة الذي يتجلى من خلال الإحترام المتبادل داخل المؤسسة وقوة انتمائهم والتمسك بجماعة العمل، وأنه كلما زادت درجة الإحترام زاد معها الشعور بالإنتماء وتماسك جماعة العمل.

3-2- الاستنتاج الثاني : أن هناك ارتباط بين خلق الانضباط و تأثيره على جاهزية جماعة العمل،

والذي يتجلى من خلال : محافظة مؤسسة الحماية المدنية على النظام والانضباط داخل التكنة وخارجها، وحرص القياديين في هذه المؤسسة كل الحرص على تطبيق الانضباط مما يؤدي إلى جاهزية جماعة العمل في كل وقت مما يجعلهم مستعدين لأي تدخل و مواجهة كل التغيرات الراهنة.

3-3- الاستنتاج الثالث : أن هناك ارتباط بين خلق العدل وتأثيره على مدى الانتماء إلى المؤسسة

وجماعة العمل، ويتجلى ذلك من خلال العدل في القرارات، حيث نجد هذه الصفات متوفرة في القادة الذين يمثلون هذا القطاع، وهذا ما يجعل جل الموظفين يتمسكون بهذه المؤسسة النبيلة، مما يزيد من ولائهم لها ويحسهم بالانتماء لها، لأن العدل يشعرهم بالأمان ويحافظ على حقوقهم.

وخلص القول يؤكد الباحث على أن كلا من الاحترام والعدل والانضباط يؤثر في جماعة العمل الذين يمثلون أعوان تدخل الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية تبسة، ومنه تحققت كل الفرضيات

خاتمة

خاتمة

إن تحقيق مفهوم الأخلاق المهنية يضمن الأداء والسلوك الحسن للموظفين داخل المؤسسة، وهذا ما يتجسد من خلال تطبيق الموظف للواجبات الوظيفية المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومي رقم 06 / 03، تقوم هذه الأخلاقيات على ضبط علاقة الموظف بالرئيس الإداري، كواجب الطاعة من جهة وضبط علاقة الموظف بالمستخدمين (زملائه) لخدمة المرفق العمومي، واجب النزاهة والاستقامة من جهة أخرى، وبالتالي الحفاظ على السير الحسن وتحقيق أهداف المؤسسة.

ونظرا لأهمية الأخلاق المهنية داخل المؤسسة ودورها في التأثير على جماعة العمل عمد المشرع الجزائري على وضع آليات رقابية، تضمن تطبيق الموظف لهذه الأخلاقيات المهنية تطبيقا سليما، لتحسين صورة الوظيفة العمومية أمام المواطنين، وتصحيح سلوكيات الأفراد داخل المؤسسة.

ونستنتج من خلال هذه الدراسة أن هناك تأثيرات ملموسة على جماعة العمل من الأخلاقيات المهنية الموجودة داخل مؤسسة الحماية المدنية لولاية تبسة، وبالتالي وجب وضع آليات لمراقبة مستوى الأخلاقيات المهنية داخل هذه المؤسسة، وكذلك وضع آليات لتكريس هذه الأخلاق ومراقبتها ومعالجة أي سلوك غير سوي يصدر من جماعة العمل، وذلك عن طريق وضع إجراءات تأديبية ضمن إطار القانون، ومن أجل ذلك نقترح بعض التوصيات منها:

- توسيع مفهوم الأخلاقيات المهنية وعدم حصرها فقط على الصدق، الأمانة، الاحترام، التواصل،

الاستقامة و العدل، بل إعطائها مفهوم أوسع واشمل انطلاقا من تأطير هذه الأخلاقيات ضمن

قوانين ولوائح المؤسسة.

- ضرورة إعداد العامل بأطر أخلاق المؤسسة التابع لها .

- تفعيل دور الرقابة الإدارية الذاتية في مؤسسة الحماية المدنية بالشكل الذي يحقق الردع الكافي للموظفين.

قائمة

المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

المراسيم القانونية

- 1 - قرار وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم 933، المؤرخ بتاريخ 28 جويلية 2016، الجزائر، 2016.
- 2 - نص وروح دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: القانون التوجيهي للتربية الوطنية الصادر في 23 يناير 2008، المواد: 05،07،16،19.
- 3 - المواد رقم: 11-12-13-14-15-16-17-18-19-20-21، من القانون الأساسي للحماية المدنية، الجريدة الرسمية، العدد 15، الموافق لـ 09 مارس 2011.
- 4 - وثائق رسمية، تابعة لمديرية الحماية المدنية لولاية تبسة، أرشيف مديرية الحماية المدنية لولاية تبسة، الإطلاع، 2018-05-01.

الكتب

- 1 - احمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، ط1، مكتبة لبنان لنشر والتوزيع ، بيروت ، 1978.
- 2 - احمد العايد وآخرون، المعجم العربي الأساسي، المنظمة العربية للتربية والثقافة و الإعلام، القاهرة، 1989.
- 3 - إخلاص محمد عبد الحفيظ ، مصطفى حسين باهي، الاجتماع الرياضي ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، 2001
- 4 - أحمد أمين، كتاب الأخلاق، مطبعة دار الكتب المصرية، القاهرة، ط3 ، 1931.
- 5 - إخلاص محمد عبد الحفيظ، مصطفى حسين باهي، طرق البحث العلمي والتحليل الإحصائي في المجالات التربوية والنفسية والرياضية، مركز الكتاب للنشر، ط2، القاهرة، مصر، 2002.
- 6 - السيد عبد الحميد عطية، أساسيات ممارسة طريقة العمل مع الجماعات ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية، مصر، 2000.
- 7 - بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، دار المسيرة لطباعة والنشر، بيروت، 2012.

- 8 - حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية ، مديرية النشر لجامعة قالمة، ديوان المطبوعات الجامعية ، قسنطينة، الجزائر، 2004.
- 9 -حسن عبد الرزاق منصور، الانتماء والاغتراب ، دار جرش للنشر والتوزيع ، ط1،الأردن 2013 .
- 10 - حسن منسي ، ديناميات الجماعة والتفاعل الصفي ، دار الكندي للنشر والتوزيع ودار طارق للنشر والتوزيع ، ط1،عمان ، الأردن 1998.
- 11 - حسان الجيلاني، التنظيم والجماعات ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، ط 1 ،القاهرة ، مصر، 2008 .
- 12 - حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية ، مديرية النشر لجامعة قالمة، ديوان المطبوعات الجامعية ، قسنطينة ،الجزائر 2004.
- 13 - كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي مفاهيم و أسس سلوك الفرد و الجماعة في التنظيم ، دار الفكر و النشر و التوزيع ، ط 3 ، عمان ،الأردن 2004.
- 14 - محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي والقواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للطباعة والنشر، ط2 ، عمان الأردن، 1999 .
- 15 - محمد عبد الفتاح ياغي ، أخلاقيات في الإدارة ،خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، 1999 .
- 16 - محمد العزازي أحمد إدريس ، المقومات السلوكية والتنظيمية للمدير العصري ، التكامل للنشر والتوزيع ، مصر 2009.
- 17 - مرعي، توفيق وبلقيس، أحمد، أخلاقيات مهنة التعليم، مسقط، شركة مطبعة عمان ومكتباتها المحدودة ، عمان ،1993.
- 18 - محمد العزازي أحمد إدريس، المقومات السلوكية والتنظيمية للمدير العصري ، التكامل للنشر والتوزيع ، مصر 2009.
- 19 - سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، دار الأمة، الجزائر، 1997.
- 20 - عامر عوض، السلوك التنظيمي الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط 1 ، عمان ، الأردن ،2008.
- 21 - عبد الرحمن بدوي ، النظريات الأخلاقية، الكويت: وكالة المطبوعات ، الكويت،1975.
- 22 - عبد الهادي، محمد فتحي. أخلاقيات المعلومات للعاملين في المكتبات ومراكز المعلومات العربية، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2001.
- 23 - علي السلمي، تطور الفكر التنظيمي ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، مصر، دون سنة .
- 24 - عامر عوض، السلوك التنظيمي الإداري ، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط 7 ، عمان ، الأردن 2008.

- 25 - صلاح الدين عبد الباقي، مبادئ السلوك التنظيمي، الدار الجامعة، الإسكندرية، مصر 2000.
- 26 - شون مالبرايد وآخرون ،اصوات متعة وعالم واحد،الاتصال اليوم والغد،الشركة الوطنية للنشر والتوزيع،الجزائر 1981.
- 27 - خضير كاضم حمود، السلوك التنظيمي، دار صفاء للنشر والتوزيع ، ط 1 ، عمان ، الأردن ،2000.
- 28 - خضير كاضم حمود، السلوك التنظيمي ،دار صفاء للنشر والتوزيع ، ط 1 ،عمان ،الأردن 2009 .
- 29 - غوشة، زكي راتب ، أخلاقيات الوظيفة في الإدارة العامة ، مطبعة التوفيق ،عمان الأردن،ط1، 1983.

المجلات العلمية

- 1 لثامر فؤاد عبد الله،الإعداد الأخلاقي وأهميته في الإدارة الحكومية في الكويت ودول الخليج ،مجلة دراسات،الخليج والجزيرة العربية،العدد 83، الكويت 1996.
- 2 نطفي الدنبري، مفاتيح إدارة جماعة العمل في التنظيم، مجلة الباحث الاجتماعي ، العدد 10 سبتمبر 2010، جامعة أم البواقي ، الجزائر .
- 3 إبراهيم فهد الغفيلي، استراتيجيات تنمية الموارد البشرية ، ورقة مقدمة إلى الملتقى 3 لتطوير الموارد البشرية،العلاقة والتأثير بين قيم الفرد والمنظمات في بناء أخلاقيات المهنة من منظور الفكر المعاصر والإسلامي،الروى والتحديات،الرياض، بتاريخ،15/ 03/2016.

الرسائل الجامعية

- 1 - أحمد لعربي ، دور إدارة الموارد البشرية في إرساء أخلاقيات المهنة ، دراسة ميدانية في مديرية التربية لولاية أدرار، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم السياسية والإعلام،أدرار،2013.
- 2 - أسامة محمد خليل الزيناتي، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، دراسة استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير ، تخصص قيادة وإدارة،جامعة الأقصى،فلسطين، 2014.
- 3 - هشام نعيم أبو طيخ، مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين،دراسة استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير ، فلسطين، 2003.

- 4 - وليد خلف الله ، أخلاقيات مهنة العلاقات العامة في الوطن العربي ، وهي دراسة تطبيقية على واقع الممارسة المهنية في مصر، دراسة استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير، مصر، 2010.
- 5 - يوسف العجلان، العدل وتطبيقاته في التربية الإسلامية و ما بعدها، وعلاقات العمل، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، كلية التربية، السعودية، 2014.
- 6 - لمياء شروف، دور الأخلاقيات الوظيفية في التقليل من الفساد في الإدارة العامة، دراسة لنيل شهادة الماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2015 .
- 7 - مسعودة يحي الباروني، السلوك التنظيمي وأخلاقيات الوظيفة، دراسة استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير، جامعة بنغازي، كلية الإعلام، قسم العلاقات العامة، 2013.
- 8 - محمد مجيد محمود، السلوك الأخلاقي للمديرين وعلاقته ببعض العوامل الشخصية والوظيفية، دراسة استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير، جامعة عمر المختار ليبيا، كلية الإقتصاد، ليبيا، 2012.
- 9 - ميسر زهير الطائي، الفساد الإداري وأخلاقيات الوظيفة العامة ، دراسة تحليلية لمدى شيوع مظاهر الفساد الإداري وبيان أسبابه في أجهزة الإدارة العامة في مدينة البيضاء، دراسة استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير، جامعة بنغازي، ليبيا، 2003.
- 10 - محمد أمراج عبد الله الفر جاني، الأخلاقيات المهنية لمدير المدرسة والعوامل المرتبطة بها من وجهة نظر معلمي ومعلمات مدراس التعليم العام في مدينة بنغازي، ليبيا، دراسة استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير، ليبيا، 2010.
- 11 - فرج حسن فرج السنغاز، أخلاقيات الوظيفة العامة والعوامل المؤثرة في مخالفتها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، أكاديمية الدراسات العليا طرابلس، قسم الإدارة والتنظيم، 2001.
- 12 - فهد بن معقل العلي، العوامل المؤثرة في الانضباط الذاتي من وجهة نظر بعض الموظفين في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة في الرياض، دراسة استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير، السعودية، 2008.

المراجع الأجنبية

- 1 - وارين وآخرون، تحليل مدى الإلتزام الأخلاقي لمديري المدارس فيما يتعلق بالتربية الرياضية، أمريكا، 2010.
- 2 - أوندر، إدراكات المعلمين والمديرين لأخلاقيات الإدارة المدرسية، مدينة أونتاريو ، كندا، 2001.
- 3 - جون ستيوارت ، الفلسفة الخلقية، توفيق الطويل، نوابغ الفكر الغربي، دار المعارف ،القاهرة، مصر، 2012.
- 4 - لا فوليت هيو و ايلي بلاكويل ، دليل بلاكويل للنظرية الأخلاقية البراغماتية، 2011.
- 5 - دوج نيسوم، بوب كاريل، كتابة للعلاقات العامة الشكل والأسلوب، ترجمة فايد رباح، ط1، فلسطين، دار الكتاب الجامعي، 2003،
- 6 - هاريس وآخرون، إدراكات المديرين المستجدين نحو إلتزامهم بالمعايير الأخلاقية، التي تتعلق بالقيادة التربوية، تكساس، أمريكا، 2004.
- 7 - ستاسي وآخرون، معرفة مدى وعي القادة التربويين في المعايير الأخلاقية التي تتعلق بالإدارة المدرسية، مدينة نيواورليوس، نيويورك، أمريكا 2003.

مواقع انترنات

- 1 - علوي، هند، الحاجة إلى أخلاقيات مهنة الأرشيف ، 2007، استرجع في
15 جوانن 2009، المصدر، <http://journal.cybrarians.info/no13/ethics.htm>
- 2 - علوي، هند، الحاجة إلى أخلاقيات مهنة الأرشيف ، 2007، استرجع في
15 جوانن 2009، المصدر، <http://journal.cybrarians.info/no13/ethics.htm>
- 3 - تيشوري، عبد الرحمن، ماهية القيادة الإدارية المعاصرة والمعهد الوطني للإدارة العامة، دار النشر غير معروفة ،سنة 2005، استرجع في 8 مارس 2010، من
المصدر <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=50896>

الملاحق

قائمة الملحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
01	وثيقة إذن بالدخول
02	طلب الموافقة على اجراء البحث الميداني
03	وثيقة متابعة الحضور اليومي
04	استمارة التحكيم
05	استمارة الاستبيان
06	اذن بالطبع

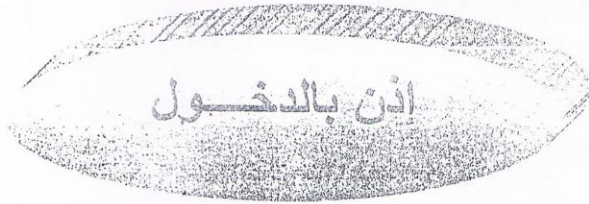
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي * تبسة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

20/11/19

الرجوع: 19 ق.ع. 2018/2017

تبسة في: 20/11/19

إلى السيد:



بند التحية والاحترام:

لمرض استكمال البحوث الميدانية لطلبة قسم علم الاجتماع.

يرجى منكم السماح للطلاب (ة) بإجراء الدراسة الميدانية في مؤسستكم

الطالب (ة): حمزاوي محمد الأمين

المستوى: ماجستير

التخصص: تنظيم وتنمية

موضوع البحث: الأخلاق المهنية وتأثيرها على جماعة العمل

ختاماً تقبلوا فائق الاحترام والتقدير

المؤسسة المستقبلية

رئيس القسم

الأستاذ المشرف



د. نور الدين جفيل



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع
الرقم: 49/ع.ا. 2018/2017

من السيد // رئيس قسم علم الاجتماع

الى السيد // مدير الجامعة التونسية
ولاية تبسة

الموضوع // طلب الموافقة على إجراء بحث ميداني

بعد التحية والاحترام؛

بفرض إجراء بحث ميداني لطلبة الماجستير جميع تخصصات علم الاجتماع على إجراء
بحث ميداني في مؤسساتكم.

الأخلاق المهنية وتبنيها على جماعة الله
أخـ صرافـة المهنية (مقرر تربوي)

نشكركم لتعاونكم وتقبلوا منا فائق التقدير والاحترام



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة القريين التبيسي * تبيسة *

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

المرجع: 2018/2017 / 18.049

تبيسة في: / /
إلى السيد: مسؤول المؤسسة المستقبلية

استمارة متابعة الحضور اليومي

تعاد إلى إدارة القسم في ظرف مغلق ومختوم

اسم ولقب المترين: محمد اوي محمد زوايد

الرقم	التاريخ	ملاحظات تتضمن الحضور والغياب
.1	2019 / 03 / 03	
.2	2018 / 03 / 04	
.3	2018 / 03 / 05	
.4	2018 / 03 / 06	
.5	2018 / 03 / 10	
.6	2018 / 03 / 11	
.7	2018 / 03 / 12	
.8	2018 / 03 / 13	
.9	2018 / 03 / 14	
.10	2018 / 03 / 15	
.11	2018 / 03 / 16	
.12	2018 / 03 / 20	
.13	2018 / 03 / 21	
.14	2018 / 03 / 22	
.15	2018 / 03 / 23	
.16	2018 / 03 / 26	
.17	2018 / 03 / 27	
.18	2018 / 03 / 28	
.19	2018 / 03 / 29	
.20	2018 / 03 / 30	

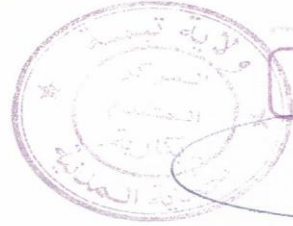
	2018 191 103	.21
		.22
		.23
		.24
		.25
		.26
		.27
		.28
		.29
		.30



رئيس قسم علم الاجتماع
بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

د. نسور الدين جمال

تأشيرة الإدارة المستقبلية



مسؤول الأول
سيوان صرور

صرور



LARBI TEBESSI – TEBESSAUNIVERSITY

UNIVERSITE LARBI TEBESSI – TEBESSA-

جامعة العربي التبسي - تبسة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: العلوم الإجتماعية

الميدان: علوم إنسانية وإجتماعية

الشعبة: العلوم الإجتماعية

التخصص: تنظيم وتنمية

تحت إشراف الدكتور: حداد نصر الدين

الطالب: حمزاوي محمد الأمين

الموضوع: إستمارة تحكيم

حول موضوع: الأخلاق المهنية وتأثيرها على جماعة العمل لدى عمال

الحماية المدنية لولاية تبسة

جامعة العربي التبسي - تبسة
Universite Larbi Tébessi - Tébessa

تحية طيبة وبعد :

من فضلك أستاذي المحترم

أن تقوم بمساعدتي في تحكيم هذا الإستبيان لأتمكن من إنجاز بحثي الميداني وذلك بوضع

لا يقيس

يقيس

علامة x أمام إحدى العبارتين

تقبلوا مني عبارات الإحترام والتقدير وشكرا.

عنوان المذكرة: الأخلاق المهنية وتأثيرها على جماعة العمل

السؤال الرئيسي: ما تأثير الأخلاق المهنية على جماعات العمل ؟

الأسئلة الفرعية

- ما تأثير خلق الإحترام على تماسك جماعة العمل ؟
- ما تأثير خلق العدل والشعور على مستوى إنتماء العامل الى جماعة العمل ؟
- ما تأثير خلق الانضباط على جاهزية جماعة العمل ؟

الفرضيات

الفرضية الرئيسية: تؤثر الأخلاق المهنية على جماعة العمل ؟

الفرضيات الثانوية:

- يؤثر خلق الاحترام إيجابا على تماسك جماعة العمل بوحدة الحماية المدنية بولاية تبسة .
- يؤثر خلق العدل بصفة إيجابية على مستوى انتماء العامل إلى جماعة العمل بوحدة الحماية المدنية بولاية تبسة .
- يؤثر خلق الانضباط بالإيجاب على جاهزية جماعة العمل بوحدة الحماية المدنية بولاية تبسة .

أسئلة تتعلق بالمتغير المستقل الأخلاق المهنية داخل المؤسسة

الرقم	العبارة	درجة الملائمة		درجة الوضوح		درجة القياس	
		ملائم	غير ملائم	واضح	غير واضح	يقيس	لا يقيس
اسئلة عن خلق الاحترام في المؤسسة							
01	أشعر بالاحترام المتبادل مع الزملاء داخل المؤسسة						
02	تقدير زملائك لمجهوداتك يزيد من ثقتك						
03	هناك تحفيز وتشجيع لسلوكيات العجالية للعاملين						
04	هناك اهتمام زملائك ومرووسيك بك يشعرك بالانتماء للمؤسسة						
05	قبول مردودك في العمل من طرف رئيسك يشعرك بالرضا						
06	يساعد المسئولون على تعزيز انتماء الموظفين لمهنتهم.						
07	يحترم المسئولون وجهة نظر الزملاء ولو كانت مخالفة.						
08	يساهم المسئولون برفع الروح المعنوية للموظفين.						
09	أشعر بالاحترام المتبادل مع الزملاء داخل المؤسسة						
اسئلة عن خلق العدل في المؤسسة							
01	هل يزجك تطبيق العقوبات على السلوكيات السلبية للعاملين						
02	هل التطبيق الصارم للقانون داخل المؤسسة يشعرك بالامان						
03	هل العدل بين الموظفين يساعد على الاستقرار داخل المؤسسة						
04	هل المساواة بين الموظفين في الحقوق والواجبات يشعرك بالتوازن						
05	هل الإدارة تعدل بين جميع الموظفين داخل المؤسسة						
06	هل معرفتك لحقوقك داخل مؤسسة يجعلك متقبلا للوجبات الملزم تطبيقها						
07	هل يستخدم أسلوب العقاب للموظف المقصر من قبل الإدارة بقدر حجم التقصير						
08	هل يستبعد المسئولون العلاقات الشخصية مع الموظفين عند اتخاذ القرارات المتعلقة بهم.						
اسئلة عن خلق الانضباط في المؤسسة							
01	عدم مشاركة زملائك في تحية العلم دليل على عدم الانضباط						
02	هل تتقبل فكرة توبيخ رئيسك حول هندامك						
03	حرص مسؤوليك عن ارتدائك للبدلة النظامية كاملة بقاءك						
04	تعتبر المنشأة التي تعمل فيها مشروعك المفضل وتعمل على تطويرها من اجل الاستمرار						
05	أشعر بالحرج إذا تأخرت عن العمل.						
06	أشعر بالضيق عند تقييمي بأني غير ملتزم بعملي.						
07	ألتزم بإنجاز المهام الملقاة على عاتقي في موعدها .						
08	ألتزم بقوانين وضوابط عملي.						
09	لا أضيع الوقت المخصص للعمل						

أسئلة تتعلق بالمتغير التابع جماعة العمل داخل المؤسسة

الرقم	العبارة	درجة الملائمة		درجة الوضوح		درجة القياس	
		ملائم	غير ملائم	واضح	غير واضح	يقيس	لا يقيس
01	توجد ثقافة العمل بروح الفريق الواحد في منطمتك						
02	عملك في الفريق يشعرك بالانتماء اليهم						
03	التعاون في امر ما يحببك في مهنتك						
04	يتفاعل زملائك في العمل مع زميلك المريض						
05	تكافل فريق العمل يجعل الادارة تتجاوب لمطالبهم						
06	أفضل العمل الجماعي .						
07	التعاون أمر ضروري لنجاح العمل .						
08	يوجد تماسك بين جماعة العمل						
09	هناك جاهزية في جماعة العمل						

جدول يبين العلاقة بين المتغير المستقل (الأخلاق المهنية) والتابع جماعة العمل (فريق العمل)

رقم	العبارة	درجة الملائمة		درجة الوضوح		درجة القياس	
		ملائم	غير ملائم	واضح	غير واضح	يقيس	لا يقيس
أسئلة توضح العلاقة بين الإحترام و تماسك جماعة العمل							
01	هل إحترام زملائك و رؤسائك لك يدل على إرتباطك بهم؟						
02	هل الإحترام المتبادل داخل مؤسستك يدل على تماسك فريق العمل؟						
03	هل تضامن فريق العمل فيما بينهم يؤدي إلى الإحترام المتبادل؟						
04	اهتمام زملائك بك يشعرك بالتعاطف داخل المؤسسة						
05	عند تفضيل زملائك عنك من طرف رئيسك يضعف من ولائك للمؤسسة						
06	تعامل زملائك معك بإيجابية يحسبك بإتحاد فريق العمل						
<u>العلاقة بين قيمة العدل والشعور بالإنتماء</u>							
01	تطبيق القانون داخل المؤسسة يؤدي إلى تماسك فريق العمل						
02	التعامل بالمساواة من طرف رؤسائك يعزز من إرتباط فريق العمل						
03	معرفةك لحقوقك وواجباتك يشعرك بالانتماء للمؤسسة						
04	عدم المساواة في تقييم المهام يؤثر على تماسك فريق العمل						
05	ترابط فؤيق العمل يؤدي إلى الإنصاف						
06	تطبيق القانون داخل المؤسسة يحسبك بالإنتماء لها						
<u>العلاقة بين الإنضباط وجاهزية جماعة العمل</u>							
01	طبيعة التنظيم داخل المؤسسة يؤدي إلى نجاح فريق العمل						
02	إلتزام زملائك داخل العمل ينتج عنه منفعة داخل فريق العمل						
03	طاعة رؤسائك في العمل يزيد من قوة فريق العمل						
04	إحترام وقت العمل يحافظ على جاهزية فريق العمل						
05	التقيد بالزي الرسمي للمهنة يساعد في جاهزية جماعة العمل						



الموضوع: إستمارة إستبيان

بسم الله الرحمن الرحيم

من فضلك أخي المستجيب:

تحية طيبة وبعد :

تهدف هذه الاستبانة إلى دراسة دور أخلاقيات المهنة وتأثيرها على جماعة العمل، بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية نموذجاً، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماستر في التنظيم والتنمية، وقد تم تصميم هذه الاستبانة بغرض جمع البيانات التي تساعد في إتمام هذا البحث والذي هو بعنوان: الأخلاقيات المهنية وتأثيرها على جماعة العمل
لذا يرجى التكرم بالمساعدة قدر الإمكان من خلال الإجابة الدقيقة على أسئلة هذه الاستبانة، علماً بأن جميع البيانات لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.
وتفضلوا بقبول فائق الإحترام والتقدير والشكر على المساعدة.

الباحث

حمزاوي محمد الأمين

أسئلة متغير الاحترام

الرقم	العبارة	دائما	أحيانا	أبدا
01	أشعر بالاحترام المتبادل مع الزملاء داخل المؤسسة			
02	تقدير زملائك لمجهوداتك يزيد من ثقتك			
03	قبول مرودك في العمل من طرف رئيسك يشعرك بالرضا.			
04	يساعد المسؤولون على تعزيز انتماء الموظفين لمهنتهم			
05	يحترم المسؤولون وجهة نظر الزملاء ولو كانت مخالفة .			
06	يساهم المسؤولون برفع الروح المعنوية للموظفين .			

أسئلة متغير العدل

الرقم	العبارة	دائما	أحيانا	أبدا
01	يزعجك تطبيق العقوبات على السلوكيات السلبية للعاملين			
02	التطبيق الصارم للقانون داخل المؤسسة يشعرك بالأمان			
03	العدل بين الموظفين يساعد على الاستقرار داخل المؤسسة.			
04	معرفةك لحقوقك داخل المؤسسة يجعلك متقبلا للواجبات الملزم تطبيقها			
05	يستخدم أسلوب العقاب للموظف المقصر من قبل الإدارة بقدر حجم التقصير			

أسئلة متغير الانضباط

01	عدم مشاركة زملائك في تحية العلم دليل على عدم الانضباط			
02	تتقبل فكرة توبيخ رئيسك حول هندامك			
03	حرص مسئوليك عن ارتدائك البذلة النظامية كاملة يقلقك			
04	أشعر بالحرج إذا تأخرت عن العمل			
05	ألتزم بإنجاز المهام الملقاة على عاتقي في موعدها			

أسئلة متغير جماعة العمل

01	توجد ثقافة العمل بروح الفريق الواحد في المؤسسة			
02	عملك في الفريق يشعرك بالانتماء إليهم			
03	يتفاعل زملائك مع زميلك المريض			
04	تكافل فريق العمل يجعل الإدارة تتجاوب لمطالبهم			
05	التعاون أمر ضروري لنجاح العمل			
06	يوجد تماسك في فريق العمل			
07	هناك جاهزية في جماعة العمل			

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة باللغة العربية

إعداد الطالب: حمزوي محمد الأمين

تحت إشراف الدكتور: حداد نصر الدين

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير الأخلاق المهنية على جماعة العمل ، أعوان التدخل بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية لولاية تبسة.

ما تأثير خلق الإحترام على تماسك جماعة العمل ؟

ماتأثير خلق العدل على شعور العمال بالإنتماء إلى المؤسسة؟

ماتأثير خلق الإنضباط على جاهزية فريق العمل ؟

ما أهم مصادر الأخلاق المهنية، هل يوجد دليل خاص بالمواثيق الأخلاقية والتيارات غير الأخلاقية في مهنة العلاقات العامة ؟

ولهذا استخدم الباحث المنهج الوصفي ، لملائمته بطبيعة الدراسة ، حيث بلغ مجتمع الدراسة (208) عمال التدخل بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية لولاية تبسة وعينة الدراسة مثلت 50 % من المجتمع الأصلي وهي (104) .

ولهذه الدراسة أعد الباحث استمارة استبيان مكونة من ستة وعشرون سؤالاً .

وتم التحقق من صدق الاستبيان باستخدام صدق المحكمين ، ولقد تم التأكد من ثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ (87%) .

وهو معامل مرضي وجيد في هذه الدراسة الوصفية وتم معالجة البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (Spss) .

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج من أهمها :

- أن هناك ارتباط بين خلق الاحترام وتماسك جماعة العمل و الانتماء إلى جماعة العمل بالمؤسسة الذي يتجلى من خلال الإحترام المتبادل داخل المؤسسة وقوة انتمائهم والتمسك بجماعة العمل، وأنه كلما زادت درجة الإحترام زاد معها الشعور بالانتماء وتماسك جماعة العمل.
- أن هناك ارتباط بين خلق الانضباط و تأثيره على جاهزية جماعة العمل، والذي يتجلى من خلال : محافظة مؤسسة الحماية المدنية على النظام والانضباط داخل الثكنة وخارجها، وحرص القياديين في هذه المؤسسة كل الحرص على تطبيق الانضباط مما يؤدي إلى جاهزية جماعة العمل في كل وقت مما يجعلهم مستعدين لأي تدخل و مواجهة كل التغيرات الراهنة.
- أن هناك ارتباط بين خلق العدل وتأثيره على مدى الانتماء إلى المؤسسة وجماعة العمل، ويتجلى ذلك من خلال العدل في القرارات، حيث نجد هذه الصفات متوفرة في القادة الذين يمثلون هذا القطاع، وهذا ما يجعل جل الموظفين يتمسكون بهذه المؤسسة النبيلة، مما يزيد من ولائهم لها ويحسبهم بالانتماء لها، لأن العدل يشعروهم بالأمان ويحافظ على حقوقهم.

وعلى ضوء النتائج المستسقاة من الدراسة الميدانية فإن الباحث قدم عدة توصيات مناهمها :-

- توسيع مفهوم الأخلاقيات المهنية وعدم حصرها فقط على الصدق، الأمانة، الاحترام، التواضع، الاستقامة و العدل، بل إعطائها مفهوم أوسع واشمل انطلاقا من تأطير هذه الأخلاقيات ضمن قوانين ولوائح المؤسسة.
- ضرورة إعداد العامل بأطر أخلاق المؤسسة التابع لها .
- تفعيل دور الرقابة الإدارية الذاتية في مؤسسة الحماية المدنية بالشكل الذي يحقق الردع الكافي للموظفين.

Résumé de l'étude en français

Préparé par l'étudiant: Hamzaoui Mohamed El Amin sous la direction du Dr Haddad Nasr El Din

Cette étude visait à identifier l'impact de l'éthique professionnelle sur le groupe de travail, les agents d'intervention dans la principale unité de protection civile de l'État de Tabessa.

Quel est l'impact de la création de respect pour la cohérence du groupe de travail?

L'effet de créer la justice sur le sentiment d'appartenance des travailleurs à l'institution a-t-il été atteint?

Est-ce que l'effet de créer une discipline sur la préparation de l'équipe?

Quelles sont les principales sources de l'éthique professionnelle, est-il des conventions de guide moral et des courants moraux dans la profession des relations publiques?

Pour cela, le chercheur a utilisé la nature descriptive de l'étude à sa convenance, où il a atteint la population étudiée (208), l'unité principale des travailleurs d'intervention de la protection civile pour l'état de Tebessa et l'échantillon étude représentait 50% de la société d'origine, à savoir, (104).

Pour cette étude, le chercheur a préparé un questionnaire composé de vingt-six questions.

On a vérifié l'authenticité du questionnaire en utilisant la sincérité des arbitres, et a été confirmée par la stabilité du coefficient alpha Cronbach où il était coefficient Cronbach (87%).

Un coefficient de satisfaction et bien dans cette étude était des données descriptives à l'aide du traitement du programme statistique (Spss).

- Il existe un lien entre le respect et la cohésion du groupe de travail et l'appartenance au groupe de travail de l'institution, reflété par le respect mutuel au sein de l'institution et la force de leur affiliation au groupe de travail.

Qu'il y ait une corrélation entre la création de la discipline et son impact sur la volonté du groupe de travail,

Ce qui se manifeste par: la province de l'ordre des institutions de protection civile et de la discipline dans les casernes et à l'extérieur, et le souci des dirigeants de cette prise en charge des institutions pour assurer l'application de la discipline, ce qui conduit à la préparation du groupe de travail à chaque fois que ce qui les rend Mstaadian pour toute intervention et face à tous les changements actuels.

- qu'il existe une corrélation entre la création de la justice et son impact sur l'étendue d'appartenance à l'organisation du travail et le groupe, et cela se reflète par la justice dans les décisions, où l'on trouve ces qualités sont disponibles dans les dirigeants qui représentent ce secteur, ce qui est ce qui fait l'essentiel des employés accrochés à cette noble institution, augmentant ainsi leur fidélité Et sentir qu'ils leur appartiennent, parce que la justice les fait se sentir en sécurité et préserver leurs droits.

À la lumière des résultats obtenus de l'étude sur le terrain, le chercheur a formulé plusieurs recommandations, notamment:

- Élargir le concept d'éthique professionnelle et ne pas se limiter à l'honnêteté, l'honnêteté, le respect, l'humilité, l'intégrité et la justice, mais lui donner un concept plus large et plus complet basé sur l'encadrement de ces règles dans les lois et règlements de l'institution.

- La nécessité de préparer les cadres de travail de l'institution d'éthique.

- Activer le rôle du contrôle de l'autogestion dans l'institution de la protection civile d'une manière qui assure une dissuasion adéquate pour le personnel.

Summary of the study in English

Prepared by the student: Hamzaoui Mohamed El Amin under the supervision of Dr.: Haddad Nasr El Din.

This study aimed to identify the impact of professional ethics on the working group, the agents of intervention in the main civil protection unit of the state of Tabessa.

What is the impact of creating respect for the coherence of the working group?

Did the effect of creating justice on workers' sense of belonging to the institution?

Did the effect of creating discipline on team readiness?

What are the most important sources of professional ethics? Is there a guide for ethical charters and unethical trends in the public relations profession?

Thus, the researcher used the descriptive approach to suit the nature of the study. The study population reached (208) intervention workers in the main unit of civil protection of the state of Tabessa and the sample of the study represented 50% of the original society (104).

For this study, the researcher prepared a questionnaire consisting of twenty six questions.

The validity of the questionnaire was verified using the sincerity of the arbitrators, and it was verified that the coefficient of Alpha Kronbach was stable, with alpha kronbach (87%).

It is a satisfactory and good factor in this descriptive study and the data was processed using the statistical program (Spss).

The study reached the following results:

– There is a link between creating respect and cohesion of the work group and belonging to the work group of the institution, which is reflected through mutual respect within the institution and the strength of their affiliation and adherence to the work group, and that the more the degree of respect increased the sense of belonging and cohesion of the work group.

That there is a link between the creation of discipline and its impact on the readiness of the working group,

Which is manifested through: the Civil Protection Foundation's protection of the system and discipline inside and outside the barracks, and the keenness of the leaders in this institution to ensure the application of discipline, which leads to the readiness of the work group at all times, making them hostile to any interference and face all the current changes.

– There is a link between the creation of justice and its impact on the extent of belonging to the institution and the work group, and this is reflected through justice in the decisions, where we find these qualities are available in the leaders who represent this sector, which makes most employees adhere to this noble institution, And feel that they belong to them, because justice makes them feel safe and preserve their rights.

In light of the results obtained from the field study, the researcher made several recommendations, including:

- Expanding the concept of professional ethics and not only limited to honesty, respect, humility, integrity and justice, but giving it a broader and more comprehensive concept based on the framing of these ethics within the laws and regulations of the institution.
- The need to prepare the worker frameworks of ethics institution.
- Activate the role of self–management control in the institution of civil protection in a manner that achieves adequate deterrence for staff.