

تأثير الثقافة المجتمعية على أخلاقيات العمل

The impact of societal culture on the ethics of work

• ط.د: شيخاوي محمود، جامعة العقيد أحمد دراية أدرار، البريد الإلكتروني:

chikhaoui.mahmoud@yahoo.fr

مخبر الدراسات الإفريقية للعلوم الانسانية والاجتماعية - جامعة أحمد دراية أدرار

• أ.د: لعلى بوكميش، جامعة العقيد أحمد دراية أدرار، البريد الإلكتروني:

bokukemiche@gmail.com

مخبر الدراسات الإفريقية للعلوم الانسانية والاجتماعية. جامعة أحمد دراية أدرار

- Received date: 07/06/2018
- Accepted date: 25/11/2018
- Publication date: 20 /12/2018

المخلص:

تقع مؤسسات العمل ضمن النسيج المجتمعي ما يجعلها دائما تتلون بالأفكار والمعتقدات والقيم السائدة في هذا المجتمع ومن ثم تتحدد منطقاتها وأساليبها في العمل، ذلك أن الفرد العامل قبل أن يكون عاملاً بالمؤسسة هو فرد في المجتمع، أي أنه كائن ثقافي قد تربي على قيم المجتمع وثقافته وعند إنتقاله للعمل بالمؤسسة لا يطرح تلك الثقافة والقيم جانبا بل يحملها معه وتظهر في سلوكاته وتصرفاته وفي مدى إلتزامه بتعليمات العمل وأخلاقياته.

من هذا المنطلق عملنا على تطبيق دراسة على مجتمع يتكون من 372 موظف بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بأدرار، بإعتماد المنهج الوصفي وتطبيق إستمارة لجمع البيانات تتكون من 66 سؤال تم توزيعها على أفراد المجتمع تم إسترجاع 359 إستمارة منها 354 إستمارة قابلة للتحليل تم من خلالها التوصل إلى نتائج الدراسة.

الكلمات المفتاحية: ثقافة المجتمع، أخلاقيات العمل، ثقافة العامل، المجتمع،

المؤسسة، العمل.

Summary:

The working institutions are part of the social fabric, so that they always reflect on the ideas, beliefs and values prevailing in this society, and then their areas and methods are defined in the work. The working individual before being a worker in the institution is an individual in the society. And his culture and when moving to work in the institution does not put that culture and values aside, but carries with him and appear in his behavior and behavior and in the extent of his commitment to work instructions and ethics.

Based on this, we applied a study on a community of 372 employees at the Electricity and Gas Distribution Corporation in Adrar, using the descriptive approach and applying a data collection form consisting of 66 questions distributed to the members of the community. 359 forms were retrieved, of which 354 were analyzed, Results of the study.

Keywords: culture of society, work ethic, worker culture, society, institution, work.

مقدمة:

أن الإنسان كونه يعيش ضمن جماعة وفي بيئة اجتماعية تحكمها قوانين وتسيرها ثقافات اجتماعية فإنه حتماً سيقع تحت تأثير هذه الأخيرة، فيؤثر ويتأثر، هذا التأثير يتبعه ويلزمه في العديد من جوانب حياته وعلى الخصوص حياته المهنية فالإنسان بانتقاله إلى الجانب العملي والمهني في حياته فإنه لا يستطيع التخلي عن مشاعره وقيمه وعاداته وسلوكياته الاجتماعية حتى في ظل وجود ثقافة منظماتية تعمل على صهر مختلف الثقافات لدى العمال وجعلها ثقافة واحدة تتكيف مع الهدف الأسمى للمؤسسة، فإنه يبقى لكل عامل خصوصياته في التعامل وسلوكه في إنجاز عمله.

من هنا نرى أن للثقافة الاجتماعية تأثير واضح وقوي على سلوك

العامل التنظيمي، فوجود ثقافة إجتماعية مفهومة وواضحة يجسدها العاملين

في سلوكياتهم وتعاملاتهم في العمل يؤدي إلى توحيد إدراكهم لرسالة المؤسسة، والقواعد السلوكية التي يجب الالتزام بها من قبلهم، فتوضح ما هو مرغوب وأخلاقي وما هو غير ذلك، والفرد العامل قبل أن يكون عاملاً بالمؤسسة هو فرد في المجتمع تربي على قيم هذا المجتمع وثقافته وبنائته للعمل بالمؤسسة يحمل معه تلك القيم والثقافة التي تظهر في سلوكياته وتصرفاته وفي مدى إلتزامه بتعليمات العمل وأخلاقياته ما يعطي للعمل قيمة أكثر كذلك.

سنحاول في هذه الدراسة التركيز على الدور الذي تلعبه الثقافة المجتمعية في تعزيز وترسيخ أخلاقيات العمل في مجال العمل وإلى أي حد تسهم هذه الثقافة في استقرار وفعالية المؤسسة وتحقيقها لأهدافها التنظيمية والاجتماعية والرقى بالعمل ووضع المؤسسة ضمن الركب المؤسساتي المتميز.

حيث أعتمدنا في ذلك على تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاث مراحل أساسية المرحلة الأولى الجانب المنهجي للدراسة وقفنا من خلاله على أشكالية الدراسة وفرضياتها وأهمية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع وهدف هذه الدراسة، مروراً بمفاهيم الدراسة والمنهج المتبع، والأدوات المنهجية المتبعة في الدراسة وصولاً إلى الدراسات السابقة. أما في المرحلة الثانية فهي المرحلة النظرية وقفنا فيها على التعريف بمتغيرات الدراسة وإعطاء صورة عامة على الثقافة وأخلاقيات العمل. أما المرحلة الثالثة فكان العمل فيها ميداني حيث حاولنا دراسة الموضوع دراسة ميدانية تمكنا من الوقوف على الواقع الحقيقي للموضوع في مجال العمل وقد قدمنا هذه الدراسة في مؤسسة لتوزيع الكهرباء

والغاز بأردار وهي مؤسسة إقتصادية تجارية ذات طابع خدماتي لها فروع عبر كل الولاية.

أولاً: الإطار المنهجي للدراسة:

1- إشكالية الدراسة:

تقع المؤسسة تحت تأثير التركيبة الاجتماعية السائدة وتتلون بالأفكار والمعتقدات والقيم السائدة في المجتمع ومن ثم تتحدد منطقاتها وأساليبها في العمل، ذلك أن الخصائص الثقافية لمجتمع معين تلعب دوراً هاماً في تشكيل سلوكيات وممارسات الأفراد داخل المؤسسة، كما يصدر عن العاملين تصرفات هي في الواقع إفراز ونتاج للبيئة الاجتماعية والثقافية التي جاء منها هؤلاء العاملين.

من هنا أصبح ينظر إلى المؤسسة على أنها نظام ثقافي فرعي يتأثر بالثقافة والقيم السائدة في المجتمع وهكذا فإن ثقافة المجتمع تؤثر في العديد من العناصر والجوانب داخل المؤسسة ومنها أخلاقيات العمل، هذه الأخيرة أصبحت ضرورة لإستقامة الأفراد داخل المؤسسة ودفعهم لأداء عملهم كما هو مطلوب ومرغوب.

أن الفرد العامل قبل أن يكون عاملاً بالمؤسسة هو فرد في المجتمع، أي أنه كائن ثقافي قد تربي على قيم المجتمع وثقافته وعند إنتقاله للعمل بالمؤسسة لا يطرح تلك الثقافة والقيم جانبا بل يحملها معه وتظهر في سلوكياته وتصرفاته وفي مدى إلتزامه بتعليمات العمل وأخلاقياته.

من خلال ما سبق فإن إشكالية هذه الدراسة تتمحور حول تأثير ثقافة المجتمع المحلي في تحلي العاملين بأخلاقيات العمل بالمؤسسة الجزائرية. وذلك من خلال محاولة الإجابة عن التساؤل الرئيسي الذي مفاده

ما تأثير الثقافة المحلية على أخلاقيات العمل بالمؤسسة الجزائرية؟

يتفرع عن هذا التساؤل الأسئلة الفرعية التالية:

- أ- ما تأثير ثقافة المجتمع المحلي المتعلقة بالعمل في تكريس أخلاقيات العمل المرتبطة بالحفاظ على المؤسسة والمال العام؟
- ب- ما تأثير ثقافة المجتمع المحلي المتعلقة بإتقان العمل في تكريس أخلاقيات العمل المرتبطة بإتقان العمل لدى العاملين بالمؤسسة الجزائرية؟

2- فرضيات الدراسة: من خلال التساؤلات يتكون لدينا فرضيات نوجزها

في الآتي:

أ- الفرضية العامة: تؤثر ثقافة المجتمع المحلي المتعلقة (الوقت، إتقان العمل، ثقافة العمل، الجانب الأخلاقي، المعاملة مع الناس) تأثيراً هاماً في تحلي العاملين بأخلاقيات العمل المرتبطة بالعمل بالمؤسسة الجزائرية.

ب- الفرضيات الفرعية:

✓ تؤثر ثقافة المجتمع المحلي المتعلقة بالعمل في تكريس أخلاقيات العمل المرتبطة بالمحافظة على المؤسسة والمال العام المتجسدة في (عدم تحطيم وتخريب معدات العمل، عدم تبذير المواد الأولية، البعد عن الغش والسرقه والاختلاس).

✓ تؤثر ثقافة المجتمع المحلي المتعلقة بإتقان العمل في تكريس أخلاقيات العمل المرتبطة بإتقان العمل المتجسدة في (إنجاز العمل كما هو مطلوب، الإتمام والإنجاز الجيد العمل، عدم التماطل في العمل، عدم تأجيل العمل وإنجازه في وقته).

3- أهمية الدراسة: تكمن أهمية هذه الدراسة في الآتي

أ- توضيح مدى تأثير ثقافة المجتمع (ثقافة العمل، ثقافة إتقان العمل) في تعزيز أخلاقيات عمل في مؤسسة سونلغاز بأردار خاصة والمؤسسات العمومية عامة.

ب- تستمد أهميتها من أهمية أخلاقيات العمل في مؤسسات الأعمال ومدى مساهمتها في تحقيق مستوى أداء عالي ومتميز.

ت- يمكن أن تسهم نتائج هذه الدراسة في توجيه أنظار متخذي القرار في المؤسسات العمومية نحو مفهومي ثقافة العامل وأخلاقيات العمل ودورها في تحقيق ميزة أداء عالية تميز المؤسسة وتصنع لها مكانة بين المؤسسات.

ث- تقديم توصيات بناء على نتائج الدراسة لأجراء دراسات لاحقة ذات فائدة أكبر لتطوير أخلاقيات العمل في المؤسسات العمومية.

ج- تكمن هذه الأهمية كذلك في إمكانية استفادة المسؤولين والرؤساء في مؤسسة المديرية العامة لسونلغاز بأردار من النتائج التي نأمل أن يسفر عنها هذا البحث والجهد العلمي في تعظيم الجوانب الإيجابية وتقادي الجوانب السلبية للتأثيرات السلوكية لأفرادها وانعكاسه على علاقات العمل بالمؤسسة.

4- أسباب اختيار الموضوع: وتتمثل في:

أ- إثراء المكتبة بمثل هذه الدراسات في علم الاجتماع، خاصة وأن هذه الدراسة في بيئة غنية بالقيم السلوكية والأعراف والتقاليد البالية والمعتقدات

ذات الطابع الديني. والتي يمكن الاستفادة منها بشكل إيجابي في مجال العمل.

ب- الرغبة في التعرف على الجوانب البيئية والثقافية والاجتماعية للمنطقة والمؤثرة في سلوكيات العمل ومدى انعكاسها على البيئة التنظيمية للمؤسسة.

ت- بيان أن هناك عوامل ثقافية اجتماعية تؤثر على أخلاقيات العمل داخل المؤسسة.

ث- محاولة إبراز التأثير المتبادل بين ثقافة المجتمع المحلي وبين السلوكيات الأخلاقية للعامل داخل هذه المؤسسة محل الدراسة.

5- أهداف الدراسة:

أ- محاولة الكشف عن طبيعة العلاقة بين الثقافة المجتمعية والأخلاق المهنية والأبعاد الديمغرافية والاجتماعية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، المنطقة، الزواج، المهنة... الخ).

ب- التعرف على الثقافة السائدة في المجتمع المحلي بولاية أدرار، على اعتبار أنه مجتمع مسلم يتمتع أفرادُه بثقافة مختلفة و متميزة .

ت- تغيير النظرة للعامل داخل المؤسسة على أساس أن له سلوكيات وثقافة وأخلاق قد تؤثر بالإيجاب أو بالسلب على أدائه.

ث- تقديم بعض التوصيات والمقترحات التي تساعد المسؤولين بالمؤسسات العامة والخاصة على الاستفادة من نتائج هذه الدراسة وخاصة المؤسسة محل الدراسة.

6- التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة:

أ- **الثقافة:** هي تلك القيم والسلوكيات والمعتقدات الاجتماعية التي تشكل الماهية المجتمعية. لتكون بمثابة معايير تحدد ما هو مرغوب أو غير مرغوب من السلوك وما هو صحيح وما هو خطأ. ولكل مجتمع ثقافته الخاصة به والتي تميزه عن باقي المجتمعات الأخرى.

ب- **ثقافة المجتمع المحلي:** المجتمع المحلي هو جماعة من الناس تقطن بقعة جغرافية معينة وتزاول نشاطات إقتصادية وسياسية ذات مصلحة مشتركة ولها تنظيم إجتماعي وإداري يحدد طبيعة حكمها كما أن لها قيماً ومصالح وشعوراً وأهدافاً متبادلة

ت- **الأخلاق:** تعني الأخلاق الطرق التي يترجم بها كل فرد أو جماعة تصرفاتهم الأخلاقية وسلوكياتهم وهي مجموع القواعد التي تميز ما هو جيد وما هو غير جيد وفق المعايير الاجتماعية.

ث- **أخلاقيات العمل:** أخلاقيات العمل هي تلك القواعد والمبادئ الأخلاقية التي يجسدها العامل في ميدان العمل في سلوك وتصرفات تعكس مدى التزامه بقواعد وقوانين العمل لأداء عمله وفق ما هو مرغوب ومطلوب.

مجالات الدراسة:

تعد المديرية الجهوية للتوزيع والكهرباء (سونلغاز) بأدرار إحدى المديريات التابعة للمديرية العامة للتوزيع بوهران، تأسست بموجب مرسوم تنفيذي رقم 2005/03 المؤرخ في 2005/04/30 ضمن برنامج هيكلية قطاع توزيع الكهرباء والغاز وبموجب هذا القرار تحولت من مركز توزيع تابع لولاية

بشار سابقا إلى مديرية جهوية تابعة مباشرة إلى وهران، وأن الحديث عن أهداف هذه الأخيرة هو الحديث نفسه عن المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز بوجه عام، باعتبار مديرية أدرار ما هي سوى أداة في خدمة الأهداف العامة للمؤسسة الأم، حيث تسعى لخدمة الاقتصاد الوطني، وذلك من خلال تحقيق الأهداف المسطرة، والمتمثلة فيما يلي:

- 1- رفع مستوى المبيعات من خلال نشاطاتها المختلفة، التي تلبي حاجيات الزبائن المتزايدة من نقل وتوزيع للكهرباء والغاز.
 - 2- تحقيق الشروط الأمنية من استهلاك الكهرباء والغاز.
 - 3- تطوير إمكانياتها من خلال إتباع تقنيات توزيع جديدة، وضمان استمرارية خدمة الإمداد وتحسين النوعية.
 - 4- رفع مستوى التحكم في التحصيل، من خلال تسهيل إجراءات الدفع لرفع رأسمال المؤسسة، وتكوين مواردها البشرية.
 - 5- السهر على حماية الشبكات الكهربائية والغازية وصيانتها لضمان تعميم التموين بالكهرباء والغاز على المستوى المحلي والجهوي.
 - 6- محاولة تقديم خدمات بتكاليف متدنية، بالحفاظ على الاستعمال العقلاني لتصرف الطاقة، وتجنب الأسباب المؤدية إلى تبديدها، كعدم فعالية أجهزة القياس والعد والقضاء على انتشار أساليب الغش من قبل الزبائن، وضمان الاستهلاك لديهم بأشكال جيد.
- أما عن مجالات الدراسة:

أ- **المجال الجغرافي:** تقتصر دراستنا هاته على المديرية الجهوية لتوزيع الكهرباء والغاز بأدرار (سونلغاز)، التي تقع ضمن النسيج العمراني بوسط المدينة. حيث يحدها شرقا مجمع إتصالات الجزائر وغربا مسجد

الرحمة وشمالاً المسبح البلدي ومديرية الثقافة لولاية أدرار، وجنوباً حي 137 مسكن. حيث تتربع هذه المؤسسة على مساحة مقدرة بـ 3500م²، وعدد إجمالي للعمال 392 عاملاً¹. وهي إحدى ممثلي شركة سونلغاز على المستويين الوطني والمحلي. هذا إضافة إلى خمسة فروع تابعة لها على المستوى الولائي (فرع أدرار، فرع تيميمون، فرع زاوية كنته، فرع رقان، فرع أولف).

ب- المجال البشري: اقتضت هذه الدراسة على مجتمع ممثل في كل العاملين لدى المديرية العامة لتوزيع الكهرباء والغاز بأدرار وكذا الفروع الخمسة التابعين لها عبر الولاية (أدرار، تيميمون، ز / كنته، رقان، أولف).

ت-المجال الزمني: تتطلب مثل هذه الدراسات وقتاً زمنياً كافياً للوقوف على كل جوانب المذكرة النظري منها والميداني (التطبيقي) قصد الإلمام بجوانب البحث كاملة، وقد أستغرق بحي هذا حوالي 6 أشهر من شهر نوفمبر 2017 إلى أبريل 2018.

ث-المجال الموضوعي: تقتصر هذه الدراسة على دراسة موضوع الثقافة المجتمعية وأخلاقيات العمل وكيف تعمل الأولى على ترسيخ الثانية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بأدرار من خلال همزة الوصل ألا وهو العامل.

¹ مقابلة شخصية مع السيد: **بن عمراني صالح**، رئيس مصلحة المستخدمين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز

بأدرار، 15 أكتوبر 2017م.

7- منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات:

أ- منهج الدراسة:

يعتبر المنهج من أساسيات البحث فهو ضروري في أي بحث علمي، لأنه بمثابة "المسار الذي يتوخاه الباحث قصد الوصول إلى نتائج علمية في دراسة موضوع معين"¹، حيث يبرز للباحث الخطوات التي يجب الاعتماد عليها من أجل الوصول إلى النتائج المراد تحقيقها، لذلك عرف المنهج بأنه "الطريقة التي يسلكها الباحث للوصول إلى نتيجة معينة"². وقد استعملنا في دراستنا هذه المنهج الوصفي التحليلي هو المنهج الأنسب والأصلح والملائم لدراستنا لأنه المنهج الذي يرمي إلى (وصف وتشخيص جوانب الظاهرة، والتدقيق فيها، وذلك بجمع البيانات والحقائق ومحاولة تفسيرها تفسيراً كافياً، من خلال إجراء الملاحظات والمسوحات الميدانية التي تعتمد بدرجة كبيرة على اختيار عينات مناسبة واختبار وتحليل للمعطيات)³.

ب- أدوات جمع البيانات:

1- **الملاحظة:** لا تخلو أية دراسة سوسولوجية من استخدام أداة الملاحظة فهي تسهل عملية الحصول على المعلومات التي لا يمكن الحصول عليها بوسائل أخرى، خاصة عند امتناع المبحوثين عن التعاون مع الباحث وعدم رغبتهم في الإدلاء ببعض المعلومات،

¹ محمد شفيق، البحث العلمي- الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، ط1، دار المعرفة الجامعية الأسكندرية، 1985، ص 65.

² موريس أنجرس، "منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية: تدريبات علمية"، الإشراف على الترجمة: مصطفى ماضي. الطبعة الثانية، دار القصة، الجزائر، 2006، ص 261.

³ محمد عبيدات، محمد أبو نصار وآخرون، منهجية البحث العلمي، ط2، دار وائل للنشر، عمان، 1999، ص 46.

وقد أستخدمناها قصد تفسير بعض السلوكيات التي تعكس الواقع الداخلي للمؤسسة.

2- المقابلة: وهي تقنية مباشرة تستعمل من أجل مسائلة الأفراد بكيفية منعزلة (فردية) من أجل أخذ معلومات كافية تخص موضوع الدراسة والعمل بها هنا في هذه الدراسة هو عمل ثانوي قصد سد النقص في بعض المعلومات المحصل عليها حول آراء ومواقف واتجاهات المبحوثين حول موضوع الدراسة.

3- الإستمارة: تعتبر الاستمارة إحدى الأدوات المستخدمة في جمع البيانات اللازمة للبحث من خلال طرح مجموعة من الأسئلة يطلب من المبحوثين الإجابة عليها، وتطرح بشكل معبر وبسيط قريبة جدا من العاملين حتى يتسنى لهم الرد عليها بوضوح وقد تضمنت هذه الاستمارة 66 سؤالاً متنوعة بين أسئلة مغلقة وأخرى مفتوحة نظمت في محاور أساسية.

8- أساليب تحليل البيانات:

أ- الأساليب الإحصائية: تم الاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الإجماعية (spss) وهذا بعد وضع الترميز لكل سؤال ضمن الإستمارة البالغ 66 سؤالاً، كما رقت جميع الإستمارات من 01 إلى 354 حتى يسهل الرجوع إليها عند الحاجة، حيث تم إستخراج المعلومات في شكل جدول وعمليات حسابية ونسب مئوية لبلوغ عملية التحليل والتفسير وإستخلاص النتائج.

ب- إجراءات جمع البيانات الميدانية: في دراستنا هاته والتي أختارنا فيها مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بأدرار إستمارة للدراسة إعتدنا على ما

يسمى بالمسح الشامل لمجتمع الدراسة ككل نظراً لعدم كبر حجم المجتمع والذي يتكون من طاقة بشرية عددها 392 عاملاً موزعة على فروع الشركة عبر تراب الولاية. أستخدمنا 20 عاملاً من الدراسة نظراً لعدم إنتمائهم للمجتمع المحلي ولإلتحاقهم بالعمل كعمال جدد. فحددت الأستثمارات الموزعة بـ372 تم إسترجاع 359 إستمارة بنسبة 96.5%، منها 354 إستمارة قابلة للتحليل بنسبة 98.60%.

9- الدراسات السابقة:

أ- دراسة ماجستير لـ زكي غوشة¹ بدولة الأردن، هدفت الدراسة إلى دراسة مكونات السلوك الأخلاقي بالنسبة للموظفين العاملين في الأردن ومدى إنعكاسها على السلوك التنظيمي، والقيم التي تسود في البيئة المحيطة بالمؤسسات العامة معتمداً في ذلك على المراجع المكتبية، حيث توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ما بين السلوك التنظيمي والقيم وهناك علاقة أيضاً بين السلوك الأخلاقي والسلوك التنظيمي بالنسبة للموظفين العاملين في الأردن، حيث إقترحت الدراسة بعض الإجراءات والسياسات التي يمكن من خلالها دعم القواعد الخلقية في الإدارة العامة مثل تصنيف الوظائف وتقييم الأداء والمشاركة الفعالة في الإدارة والعلاقات الدولية.

ب- دراسة " اليس وجفيريا 2003, Ilies and Gaverea " الثقافة

مصطلح يشير إلى مجموعة مستقرة نسبياً من المعتقدات والقيم

¹ زكي غوشة، أخلاقيات وقيم المسؤولية العامة في الإدارة العامة العربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأردن، سنة 1981م.

والسلوكيات الشائع من قبل المجتمع وهي مستمدة من الانثروبولوجيا الاجتماعية كإطار لمعرفة المجتمعات البدائية وقد استخدم مصطلح الثقافة التنظيمية للمرة الأولى في الأدب الأكاديمي الثقافة التنظيمية كانت تستخدم لتفسير النجاحات الاقتصادية للشركات اليابانية على شركات أمريكية من خلال تحفيز العاملين الذين كانوا ملتزمين بمجموعة مشتركة من القيم الأساسية والمعتقدات والافتراضات ومن أهم الأسباب التي تفسر الاهتمام بالثقافة التنظيمية هو الافتراض أن بعض الثقافات التنظيمية تقود إلى زيادة الأداء المالي التنظيمي، اتجهت هذه الدراسة إلى تحليل الثقافة التنظيمية والأداء التنظيمي من خلال تحليل نماذج ثقافة قائمة، ومن أهم فرضيات هذه الدراسة الأول يشير إلى عملية تغيير الثقافة التنظيمية، وبشكل أكثر تحديدا حتى أن الثقافة قد تكون مقاومة للتغيير، فهي مرنة إلى حد ما ويمكن التحكم فيها أما الافتراض الثاني فيتعلق بأداء الأعمال مع ثقافات مختلفة من المنظمات، الافتراض الثالث يشير إلى إمكانية تحديد الخصائص الثقافية الخاصة التي تسهل أو تمنع الأداء الجيد، مما يساعد المديرين في تصميم الاستراتيجيات المناسبة من أجل التغيير الثقافي، الافتراض الرابع يشير إلى أن الدول التي تستفيد من التغيير تتجاوز أي تغيير سلبي أو عواقب غير مرغوب فيها

10- صعوبات الدراسة: أما عن صعوبات الدراسة فالعمل والبحث في أي حقل علمي يصادفه حواجز وصعوبات تقف في طريق الباحث، غير أنها تمثل تحدياً وحافراً مهماً لبوغ الهدف وإتمام الدراسة، وهي

صعوبات متوقعة طبعاً في مجال البحث العلمي، وتمثلت لدينا هذه الصعوبات في: صعوبات نظرية تمثلت في نقص في الدراسات الأكاديمية (ماجستير والدكتوراه) والتي تهتم بموضوع الدراسة وهذا حسب إطلاعنا طبعاً، وصعوبات منهجية تمثلت في وجود اختلافات كبيرة منهجياً في الدراسات السابقة والدراسة الحالية وهو ما شكل لنا صعوبة في ضبط مفاهيم الدراسة، وصعوبات عملية: تمثلت خصوصاً في صعوبة التواصل مع المبحوثين وكسب ثقتهم نظراً لبعد المقرات الفرعية للمؤسسة عبر تراب الولاية وانشغال المسؤولين الدائم، وكذا صعوبة الحصول على سجل الغيابات والتقارير المرفوعة من طرف المسئول المباشر لقياس سلوكيات وأخلاقيات العاملين.

ثانياً: الإطار النظري للدراسة:

1. الثقافة

1- مفهوم الثقافة:

تعتبر الثقافة من بين المفاهيم الصعبة التحديد، فهي مفهوم واسع ذو جوانب متعددة لها عدة تعاريف تتشابه في عدد من أجزائها وتختلف في أخرى غير أنها تشترك في اعتبارها طريقة كاملة للحياة حيث يتم تعلمها وتقاسمها مع أفراد المجتمع. غير أن مفهوم الثقافة هو من المفاهيم المعقدة.

فلغوياً لفظ ثقافة مشتقة من تثقيف الرمح إي تسويته فيقال: ثقف الرمح ويراد قوامه ونفى الاعوجاج عنه وجعله أداة صالحة من أدوات الحرب، ثم اتسع معناه شيئاً فشيئاً فأصبح المهارة بعينها، ثم تجاوز هذا المعنى إلى معنى

متصل بحياة العقل والذوق¹. وفي بعض القواميس تأخذ الثقافة معنى وجود الشيء ومصادفته، تقول أنثفت الشيء، أنثفه إذا وجدته ومصادفته قال تعالى (و اقتلهم حيث ثقفتهم) إي اقتلوا مشركين مكة أينما وجدتموهم أو صادفتموهم، وقال أيضا (وضربة عليهم الذلة أينما ثقفوا) إي ضربة عليهم الجزية أينما وجدوا². كما تأخذ معنى الظفر بالشيء وأخذه على وجه الغلبة، قال تعالى (إن يتفقوكم يكونوا لكم أعداء) إي إن يغلبوكم يكونوا لكم أعداء من حيث القتل³. كما عرفها "مالك بن نبي" بأنها: "مجموعة من الصفات الخلقية والقيم الاجتماعية التي تؤثر على الفرد منذ ولادته، وتصبح لاشعوريا العلاقة التي تربط سلوكه بأسلوب الحياة في الوسط الذي ولد فيه"⁴.

أما أصطلاحاً فمثلاً "ريموند وليم" أحد أهم المنظرين في الثقافة في كتابه keyword يرى أن الثقافة تعد واحدة من أكثر المفردات تعقيداً في اللغة الانجليزية⁵. فكلمة ثقافة استعملت بطرق مختلفة سواء من جانب علماء الاجتماع أو في الأحاديث اليومية وفي جميع الطرق التي استعملت فيها الثقافة تلميحاً أو تصريحاً جرى التعامل معها كشيء مغاير للطبيعة. فالأشياء التي يصنعها الإنسان ويمارسها هي معطيات ثقافية بينما الأشياء التي توجد أو تحدث دون تدخل الإنسان تعتبر جزء من الطبيعة.

¹ مراد وهبة، الثقافة والتعليم في البلاد العربية، ندوة مستقبل الثقافة في العالم العربي، مكتبة الملك عبد العزيز، الرياض، 2002، ص 335.

² محمد بن عبد الكريم الجزائري، الثقافة وماسي رجالها، شركة الشهاب، الجزائر، ص 09.

³ المرجع نفسه، ص 12.

⁴ جرجي شاين عطية، معجم المعتمد، دار الكتب العلمية، بيروت، ط1، 2007، ص 53.

⁵ هارلمس وهولبورن، سوسولوجيا الثقافة والهوية، ترجمة: حاتم حميد محسن، دار كيوان للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، دمشق سوريا، 2010، ص 07.

وينظر للثقافة أحياناً كحالة للفكر فشخص ما يصبح مثقفاً حينما يتجه صعوداً نحو فكرة الكمال أو الهدف أو إنجاز طموح إنساني. ومن هذه الزاوية تعتبر الثقافة كنوعية تكتسب من جانب الأفراد القادرين على التعلم وتحقيق الصفات المرغوبة لدى الكائن البشري المثقف.

أما التعريف الثالث يرى الثقافة كإطار جماعي للفنون والأعمال الذهنية لدى أي مجتمع منفرد. وهذا التعريف يستعمل بشكل واسع باعتباره له إحساساً مشتركاً لدى الأفراد. ووفق هذا التعريف يمكن الحصول على الثقافة في المسارح وفي قاعات الاحتفالات وصلالات اللوحات الفنية والمكتبات العامة بدلاً من الامتداد إلى كل مظاهر الحياة الاجتماعية للإنسان وبهذا المعنى يطلق على الثقافة أحياناً بالثقافة العليا.

التعريف الأخير يرى الثقافة أسلوب كامل في حياة الناس وهذا التعريف جرى اعتماده من قبل " رالف لنتون " حيث يؤكد أن "ثقافة المجتمع هي طريقة حياة أفرادها، وهي مجموعة الأفكار والعادات التي تعلموها وساهموا فيها ثم نقلوها من جيل إلى آخر".¹ إن التعريف الرابع هو التعريف الذي تبناه معظم علماء الاجتماع المعاصرين فالثقافة وفق هذا المفهوم تنطوي على جميع المسائل التي تهتم علم الاجتماع. وهو ما يراه " كلاك هوهن " في وصفه للثقافة بأنها: كل أساليب الحياة التي أنتجها الإنسان خلال التاريخ الظاهرة والكامنة، الرشيدة وغير الرشيدة، والتي توجد في وقت معين بوصفها موجّهات لسلوك.²

¹ المرجع نفسه، ص 07.

² عبد المجيد البصير، موسوعة علم الاجتماع ومفاهيم في السياسة والاقتصاد والثقافة العامة، دار الهدى،

الجزائر، 2010، ص 172.

هذا وقد حددت الوثيقة التي نشرتها منظمة التربية والثقافة والعلوم Unesco التابعة للأمم المتحدة عقب ندوتها حول الثقافة في 970 مصطلح الثقافة هي: تعتبر في أوسع معانيها صميم الإنسان نفسه، إي أن الثقافة متصلّة بالإنسان فكرياً وأخلاقياً وبدنياً ونفسياً، وأنها تشمل جميع الجهود التي يقوم بها الإنسان ومن ثم تشكل مختلف النشاطات التي يمارسها.¹ ويعتبر " ادوارد تايلور " من أشهر الموفقين في وضع تعريف شامل للثقافة حيث عرف الثقافة أو الحضارة بمعناها الأناسي الأوسع، هي ذلك " الكل المركب الذي يشمل المعرفة والمعتقدات والفن والأخلاق والقانون والأعراف والقدرات والعادات الأخرى التي يكتسبها الإنسان باعتباره عضواً في المجتمع ".²

خلاصة القول إنّ الثقافة من وجهة النظر الأنثروبولوجية هي مجمل التراث الاجتماعي، أو هي أسلوب حياة المجتمع وعلى ذلك فلكل شعب في الأرض ثقافة، بمعنى أنّ له أنماط معينة من السلوك والتنظيم الداخلي لحياته، والتفكير والمعاملات التي اصطلحت عليها الجماعة في حياتها ، والتي تناقلها الأجيال المتعاقبة عن طريق الاتصال والتفاعل الاجتماعي، وعن طريق الاتصال اللغوي والخبرة بشؤون الحياة والممارسة لها.³ وبين كل هذه التعريفات التي

¹ محمد بوغرارة ، تأملات في الثقافة والحياة ، دار الأمة لنشر والتوزيع ، الجزائر، ط1، 2007، ص 28.

² هذا تعريف تايلور من كتاب:

- دوني كوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، ترجمة: قادم المقداد، منشورات اتحاد الكتاب العرب، دمشق، 2002 ص 03.

- سامية حسن الساعاتي، الثقافة والشخصية: بحث في علم الاجتماع الثقافي، دار النهضة العربية، بيروت

1983، ص 35

³ سامية حسن الساعاتي، المرجع نفسه ص 174

رأيها يبقى هناك شبه اتفاق عام بين العلماء على الأخذ بالتعريف الشهير الذي وضعه العلامة ادوارد تايلور .

2- **خصائص الثقافة:** ينفرد الإنسان عن باقي المخلوقات بقدرته على صنع الثقافة والمحافظة عليها، فبالرغم من إن لكل مجتمع ثقافته الخاصة إلا انه لم يمنع من وجود خصائص تشترك فيها جميع الثقافات تتلخص في الآتي:

➤ **الاستقلالية:** تتميز الثقافة باستقلالها عن الأفراد الذين يحملونها ويمارسونها في حياتهم اليومية، فهي تمثل التراث الاجتماعي الذي يتراكم عبر العصور ويأخذ شكل التقاليد المتوارثة، بل هي محصلة النشاط في المجتمع وأساليب الحياة وأنماط القيم وما يتخذه الإنسان من معدات وأدوات تسهل له سبل معيشته.¹

➤ **الاكتساب والتعلم:** فالثقافة ليست غريزية ولا فطرية أو أنها تنتقل بيولوجيا، وإنما يكتسبها الأفراد عن طريق التعلم والاستفادة من الآخرين هكذا فالثقافة تنتقل من جيل لآخر، فالعادات والتقاليد التي تستمر طول حياة الفرد هي مكتسبات قد تعلمها في سنواته الأولى، ويؤكد هذا ما ذهب إليه "جراهام": "من إن" الثقافة هي تراكم الأفكار والقيم وهذا ما يميزها عن التراث البيولوجي الذي ينتقل ألياً عن طريق الجينات أو المورثات".²

¹ علي عبد الرزاق حليبي، دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية، دار المعرفة الجامعية لطباعة والنشر، مصر، 2003، ص 73.

² حسين عبد الحميد احمد رشوان، المجتمع والثقافة والشخصية، علم الاجتماع النفسي، مؤسسة شهاب الجامعة، مصر، 2005، ص 63 .

➤ **الإنسانية:** عُرِف الإنسان قديماً بأنه حيوان ناطق ومعنى النطق في التعريف الأرسطي هو الفكر واللغة، وعليه يمكن تعريف الإنسان بأنه كائن ثقافي حيث أتاه الله عز وجل قدرة فكرية على صنع الثقافة، حيث إن هذه الأخيرة في مختلف جوانبها هي في الأصل أفكار يخترعها العقل البشري وينفذها الإنسان بأعضائه وبغيرها بالأدوات التي يصنعها، ومن ثمة كانت الثقافة إنسانية.¹

➤ **الثقافة متواصلة ومتغيرة باستمرار:** تتغير الأنماط الثقافية باستمرار وهذا التغير يختلف في سرعته وبطئه حسب درجة نمو المجتمعات وكبرها وانفتاحها على ثقافات أخرى، هذا التغير يكون في مجموعة حلقات متواصلة ومتوارثة من جيل إلى جيل ضمن الإرث الثقافي للمجتمع.²

➤ **الثقافة معقدة:** تعتبر الثقافة كل معقد نظرا لاشتمالها على عدد كبير جدا من السمات والعناصر التي حاولت بعض التعريفات أن تذكر جانباً منها، ويرجع هذا التعقيد إلى التراث الاجتماعي خلال عصور طويلة من الزمن وإلى استعارة كثير من السمات الثقافية من خارج المجتمع نفسه، وهذا التعقيد معناه إن الفرد لن يستطيع إن يكتسب كل عناصر الثقافة الموجودة في المجتمع الذي ينتمي إليه.³

➤ **التكيف:** تعتبر الثقافة الأداة التي يستطيع من خلالها الإنسان أن يتكيف بسرعة مع المتغيرات التي تطرأ على البيئة أو تزيد من قدرته

¹ أحمد بن نعمان، هذه هي الثقافة، شركة دار الأمة، الجزائر، ط 1 ص 29.

² ناصر دادى عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دار المحمدية، الجزائر، 2003، ص 109.

³ فاتن محمد الشريف، الثقافة والفلكلور، دار الوفاء الدنيا لطباعة والنشر، الإسكندرية، ط 1، 2008، ص

على استخدام البيئة القائمة، وكذلك التي يحملها الأفراد الذين يعيشون في المجتمعات المختلفة والذين ينتقلون من مجموعة إلى أخرى، فلكل مجتمع ثقافته الخاصة التي تمثل إحدى صوراً لتكيفه الممكن أو أسلوباً معيناً لحياة يتيح له البقاء في البيئة التي يوجد فيها ذلك المجتمع.¹

➤ **الثقافة عملية رضا نفسي:** فهي تشبع حياة الإنسان وتريح النفس وترضي الضمير والفرد يشعر بأنه مقبول داخل الجماعة.²

➤ **الثقافة مشبعة لحياة الإنسان:** بمعنى أنها تساعد على التكيف مع مجتمعه وظروف بيئته، وعدم قدرة الثقافة على إشباع الحاجات الأساسية لأفرادها إنما يعرضها للانحلال ويدفع هؤلاء الأفراد إلى تغييرها أو القضاء عليها أو الخروج منها إلى ثقافة أخرى، ولاشك أن أنواع الصراع المختلفة التي تصيب الشخصية الإنسانية في ثقافة من الثقافات يرجع إلى الفرق الشاسع بين حاجات الفرد الأساسية وبين مستوى الإشباع الذي تهيئه الثقافة لهذه الحاجات.³

بالإضافة إلى ما سبق ذكره من خصائص مشتركة لثقافة هناك من يضيف سمات أخرى مثل: النمطية والعضوية، الوجدانية، المرونة والتكامل....

¹ محمد الجوهري، عليا شكري، مقدمة في دراسة الأنثروبولوجية، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، القاهرة، ط 1، 2008، ص 129.

² محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل لنشر والتوزيع، الأردن، ط 3، 2004، ص 311.

³ محمود شفيق عبد الرزاق وآخرون، التربية المعاصرة أبعادها الأساسية، دار القلم لنشر والتوزيع، الكويت، ط 4، 2008، ص 44.

وبالتالي فان مجمل هذه العناصر عامة بين جميع الثقافات بالرغم من التباين والاختلاف الكبير الحاصل بينها.

II. أخلاقيات العمل 1- مفهوم الأخلاق:

عندما نريد أن نعرف الأخلاق ونحدد مفهومه فإننا نلاحظ إننا جميعا في نظرتنا للأشياء من حولنا لا نقف إزاءها مجرد متفرجين فحسب، بل إننا نرى ونفكر ونقيم فنحكم على الأعمال بأنها خيرة أو شريرة، نافعة أو ضارة، صالحة أو طالحة... الخ، والأخلاق هي المعايير والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد او الجماعة، ويرتبط موضوع الأخلاق بالأسئلة المتعلقة بما هو خطأ وما هو الصواب وبالواجبات الأخلاقية للفرد¹..... وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على إننا لا نستطيع الاستغناء لحظة من لحظات حياتنا عن الاهتمام بالمسألة الأخلاقية، لأنها في واقع الأمر ضرورة الحياة العامة والعملية.

فالأخلاق يفسر لنا معاني الخير والشر ويعطينا الصورة المثلى التي ينبغي أن يتبعها الناس في أعمالهم ومعاملاتهم للآخرين، وما ينبغي أن يقصده الناس في أعمالهم من غايات، وباختصار الأخلاق هو "علم يبين الطريق لما يجب أن يكون".²

والاخلاق كما يعرفها أسار فخري بأنها "كل ما هو متعارف عليه على انه صحيح أو خاطئ وعلى أن هناك لكل فعل ردة فعل احدها صائب والأخر

¹ أسار فخري عبد اللطيف، اثر أخلاقيات الوظيفة في تقليل الفساد الإداري في الوظائف الحكومية، مجلة

الجدول "مجلة شهرية إلكترونية"، السنة الرابعة عدد 29 يوليو، العراق، 2006، ص 09.

² أحمد أمين، الأخلاق، بيروت، سنة 1969، ص 02

خاطئ ... مجموعة من القوانين التي يجب السير عليها ¹. كما تعرف الأخلاقيات بصفة عامة على أنها " مجموعة من القيم أو المبادئ الأخلاقية التي يمتلكها كل فرد والتي تمثل الخصائص الواجب توفرها في السلوك الأخلاقي لهم " ².

إذن فتحديد مفهوم الأخلاق هو في الواقع هو متعدد الأبعاد، لأنه قد ينظر إليه من بعد اجتماعي أو من بعد ذاتي، ففي حال تناوله من بعده الاجتماعي فإنه سيتحول إلى مفهوم ديناميكي متحرك بمعنى انه يختلف من عصر إلى عصر ومن مجتمع إلى آخر فما يعد حلال في عصر ما يعد حراما في عصر آخر، وما يعد فضيلة في مجتمع ما يعد جريمة في مجتمع آخر. وهذا الطرح غير منطقي، فالأخلاق ذات بعد قيمي مطلق وهي عبارة عن " المعايير والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد والجماعة ويرتبط موضوعها بالأسئلة المتعلقة بما هو خطأ وما هو صواب " ³.

2- مفهوم أخلاقيات العمل:

تمثل الأخلاقيات "مجموعة القيم أو المعايير التي يعتمد عليها الأفراد في المجتمع في التمييز بين ما هو جيد وما هو سيء بين ما هو صواب وما هو خطأ فهي تتركز في مفهوم الصواب والخطأ في السلوك" ⁴ والأخلاقيات

¹ الفيروز ابادي، محمد بن يعقوب محمد، القاموس المحيط، مكتبة المحيط ومطبعة اليايبي الحلبي، ط 2، مصر 1952، ص 122.

² أسار فخري عبد اللطيف، اثر أخلاقيات الوظيفة في تقليل الفساد الإداري في الوظائف الحكومية، مرجع سبق ذكره، ص 13.

³ امين السيد احمد لطفي، معايير أخلاقيات المحاسبين المهنيين، الدار الجامعية، ط 1، القاهرة، سنة 2008. ص 124.

⁴ سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 2009، ص 07.

تقدم دليلاً على ما هو مقبول إجتماعياً، وما هو مرفوض، ولا شك أن الأخلاقيات في كل مجتمع هي نتاج تطور تاريخي طويل لهذا فهي ضرورية في تكوين المجتمع وفي استقرار والمحافظة على حياته الاجتماعية.

أما أخلاقيات العمل فهي " علم الواجبات المعنوية التي تفرض على أعضاء مؤسسة أو تنظيم ما، بمعنى جماعة إجتماعية ملتفة حول مشروع مشترك قائمة على الهرمية خاضعة إلى سلطة مكلفة بتحديد مبادئ العمل الواجبة الإحترام تحت طائلة الجزاءات التأديبية".¹

بعبارة أخرى يقصد بأخلاقيات العمل " ممارسة المهام وفق فوائين الشرف والإستقامة والنزاهة" علاوة على الإلتزام بالتفرع لممارسة الوظيفة إي عدم الجمع بين أكثر من وظيفة. كما يشترط في الموظفين من جهة أخرى الأتصاف بالسلوك الحميد. فأخلاقية العمل التي تحيلنا على "الأخلاق الإدارية" أصبحت اليوم مبدأ أساسياً في عمل السلطات العمومية وبرامجها المنشغلة بتقديم صورة عصرية وشفافية للإدارة.

كمصطلح يقصد بالأخلاقيات " نظام للقيم السلوكية ذات العلاقة بالضمير المهني التي تتكامل معه، فأخلاقية كل مهنة ترمي إلى القيام بالعمل والإلتزام به عن قناعة وطواعية وفيه خير للآخرين، والامتناع عن إتيان عمل من شأنه إلحاق الأذى والضرر بهم"²

¹ محمد يوسف موسى، تاريخ الأخلاق، دار الكتاب العربي، ط3، القاهرة، سنة 1954، ص 294-295.

² محمد يوسف موسى، فلسفة الأخلاق في الإسلام، (نقلاً عن تاريخ العرب قبل الإسلام للدكتور: جواد علي)،

مؤسسة الخانجي، سنة 1963، ص 72.

في هذا الصدد تندرج أخلاقيات ممارسة المهنة أو العمل ضمن المنظمة أو الإدارة، حيث أن العديد من البلدان كالولايات المتحدة الأمريكية، وكندا، ودول أوروبا الغربية، شهدت حركة متنامية تنادي بوجود قيم على شكل مدونة تضع أصولاً من أجل ممارسة الأعمال، ولا سيما في مجتمع الأعمال الصناعية، حيث كانوا يقومون بتعيين الرجال عوض عن النساء لقناعة أن الرجال يمتلكون إمكانيات فسيولوجية تأهلهم أكثر للعمل، وهذه القناعة والممارسة لا يمكن إعتبارها أخلاقية، لذلك وجد المختصون في مجال المنظمة بوجه عام، والإدارة بوجه خاص، ضرورة وضع هذه المدونة على شكل قيم تعتبر جزءاً من ثقافة المنظمة يختلف تطبيقها من منظمة لأخرى ومن مجتمع لآخر حسب الثقافة السائدة فيهما.

فأخلاقيات المهنة ظلت لوقت غير قصير حكراً على المهن الحرة بدأ نطاقها يتوسع ليشمل نشاطات أخرى. كالرياضة والصحافة والمؤسسات والإدارات العمومية، لتصبح ضرورية أكثر فأكثر كلما كنا أمام ممارسة مهنة تتمتع بسلطة التأثير، أو تضع الغير في وضعية تسمح له بالاطلاع والمعرفة، أو التمتع بصلاحيات معينة، أو بنوع من الاحتكار فهي قواعد مكملة للقوانين الأساسية الخاصة بالعقود والاتفاقيات الجماعية أو الأنظمة الداخلية التي تحكم مهنة ما تكون ناقصة وعاجزة على تحديد مجموع الإلتزامات التي تقتضيها تلك المهنة. بل هي ضرورية لسد العجز أو الغموض الذي يكتنف الإحكام القانونية

والتنظيمية السارية المفعول، من ذلك مثلاً مهمة الجمارك ومهمة الأمن الوطني ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد.¹

لأخلاقيات العمل مجموعة من القواعد التي يمكن أن تنظم وتخدم الصالح العام والتي يمكن حصرها في الإلتزام بالقيام بالخدمة أو بالعمل المكلف به الفرد أو الشخص بصفة شخصية، والنقيد بقواعد المصلحة دون التنصل من المسؤولية، وكذا الإلتزام بالطاعة إي إحترام الموظف أو العامل لمهامه والقيام بها وفق سلطة الدولة التي تفرض إحترامها وفق القوانين والتنظيمات المعمول بها، كذلك الإلتزام بالنزاهة والإستقامة إي عدم الإبتزاز والرشوة والمساس بمبدأ حرية الإلتحاق بالوظائف العمومية... الخ، زيادة إلى هذا مبدأ الإلتزام بالتحفظ والكرامة في السلوك العام إي التعبير عن الآراء باختلاف طبيعتها، فالموظفون مطالبون دائماً بالنقيد أثناء الخدمة بالإستقامة الكاملة تجاه مستعملي المرافق العمومية واتجاه زملائهم ومرؤوسيه في العمل.

يشير (Boccarani) إلى أخلاقيات العمل بالقول " بأنها تصف الإطار الذي يحدد السلوك الصحيح بالمقارنة مع السلوك الذي يعتبر غير صحيح". أما (Dessler) فيعرفها بأنها " مبادئ السلوك التي تتحكم بالفرد أو الجماعة من حيث تحديد المعايير المستخدمة في اداء السلوك الصحيح".² أما الدكتور "يوسف شلحت" فيرى بأنها " لون من ألوان الحياة الاجتماعية

¹ المرسوم التنفيذي رقم 136/96، المؤرخ في 16 افريل 1996، المتعلقة ب المهن المدرجة التي يكتنفها العجز أو الغموض في الأحكام القانونية والتنظيمية السارية المفعول والمصرح لها بممارسة صلاحيات لسد هذا العجز، ر.ج.ج. الصادرة بتاريخ 17 افريل 1996م.

² لعريبي أحمد، دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز الإلتزام بأخلاقيات المهنة (دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز (سولغاز) ولاية أدرار)، مذكرة ماجستير، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة

في طلبها السعادة بتطبيقهم بعض القواعد والقوانين، فما علينا إلا أن نمشي على خطاهم لنتوصل إلى نفس النتيجة"¹.
ثالثاً: الإطار الميداني للدراسة
1- عرض وتحليل البيانات الميدانية:
ا. وصف خصائص مجتمع الدراسة
وصف مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس

الجدول رقم 01: يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	
70,1	248	ذكر
29,9	106	أنثى
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح لجنس المبحوثين يتضح لنا أن عدد الذكور أكثر من عدد الإناث حيث قدرت نسبة الذكور بـ 71.1 % في حين أن النسبة المتبقية 29.9 % هي من الإناث.
تعزو هذه النسب إلى عدة عوامل جوهرية أفرزتها خصوصية المنطقة وطبيعة عمل مؤسسة سونلغاز والتي حسب إطلاعي تتلخص في الأسباب التالية:

1- طبيعة مؤسسة سونلغاز التي يغلب على نشاطها النشاط التطبيقي الميداني أكثر من النشاط الإداري المكتبي، وهو ما يستلزم وجود فئة ذكورية للقيام بهذا النشاط مثل الكهربائيين والتقنيين وغير ذلك مثلاً،

¹ يوسف شلحت، نحو نظرية جديدة في علم الاجتماع الديني "الطوطمية، اليهودية، النصرانية، الإسلام"، دار الفارابي، لبنان، ط1، 2003، ص 198.

وهذا ما يخضع المؤسسة إلى فتح أكبر عدد من مناصب الشغل لذوي هذه الاختصاصات.

2- الخلفية الاجتماعية للمجتمع والمنطقة على حد سواء، إذ أن أغلب فروع المؤسسة والنقاط التابعة لها بعيدة عن مقر الولاية ومترامية الأطراف وبحكم اختصاصات مؤسسة سونلغاز والتي أغلبها يقع خارج نطاق المؤسسة وأحيانا في أوقات متأخرة وخارج ساعات العمل الرسمية، مما يتعذر على الإناث ممارسة هذه الوظائف.

3- اعتماد مؤسسة سونلغاز على مجموعة من التربصات العملية للعمال والموظفين خلال المسار المهني وهذه التربصات أغلبها تقوم بها المؤسسة بعيدة عن مقر الولاية (مدرسة بن عكنون، مدرسة البلدية، مدرسة عين مليلة)، مما يدفع بالعديد من الطالبات الأنثوية بالعزوف عن هذه الاختصاصات، وبالتالي نسبة المشاركة في هذه الأخيرة ضئيلة جداً وهذا ما تأكده نسبة هذه الشريحة والمقدرة بـ 29.09% والتي يقتصر وجودها على بعض المناصب الإدارية، وكذا بعض الأعمال التي لا تتلائم إلا مع طبيعة المرأة مثل السكرتارية والمنظفة.

بصفة عامة يمكننا القول أن المجتمع الجزائري مجتمع محافظ على قيمه وجذوره الحضارية المرتبط بالإسلام، ومهما لاحظنا من تقدم ونضوج في الفكر خصوصا نحو عمل المرأة إلا أنه تبقى بعض الوظائف التي لا تتناسب مع وضعية المرأة لا من حيث الشكل ولا التوقيت وهذا ما يضعنا في آخر الأمر إلى احترام الخصوصيات في العمل النابع من أصل القيم المجتمعية والتقاليد الثقافية للمنطقة وللمجتمع الجزائري ككل.

وصف مجتمع الدراسة حسب متغير السن

الجدول رقم 02: يوضح توزيع المبحوثين حسب السن

النسبة المئوية	التكرار	
48,0	170	20-30
24,6	87	30-40
15,8	56	40-50
11,6	41	50-60
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الموضح لسن المبحوثين يتضح لنا أن الفئة العمرية من (20-30) هي أكثر الفئات عدداً بنسبة قدرت بـ 48%، تليها الفئة من (30-40) سنة بنسبة تقدر بـ 24.6%، تليها بعد ذلك الفئة العمرية من (40-50) سنة بنسبة تقدر بـ 15.8%، لتأتي في الأخير الفئة العمرية (50-60) سنة بنسبة تقدر بـ 11.6%.

إن المتمعن لهذه النسب يلاحظ أن وجود النسبتين التي تخص كل من الفئتين الأولى والثانية والمقدر مجموعهما بـ 72.6% هي ترجمة إلى أن المؤسسة تتبنى سياسة تشييب موارد البشرية، بأعتبار أن هذا العنصر أكثر كلفة بالمقارنة بالموارد الأخرى، فالإصلاحات المعاصرة للمؤسسة الجزائرية أصبحت تراعي الجوانب البشرية كمتغيرات أكثر تأثير من باقي عوامل الإنتاج الأخرى، ما يعطي فرصة أكبر للمؤسسة في تغيير نمط عملها وتحسينه وفق التغيرات المطلوبة في الوقت الراهن، مع الحفاظ طبعاً على الموارد البشرية القديمة ذات الخبرة الكبيرة في مجال عمل المؤسسة، والتي تعول عليها هذه الأخيرة في توجيه وتكوين الطاقات الشبانية الجديدة، ومن خلال معطيات الجدول نستنتج أن أعمار المبحوثين متقاربة إلى حد ما فإغلبها من 20 سنة إلى 45 سنة مما يخلق نوع من الانسجام والتعاون وتقارب الأفكار بين العمال داخل المؤسسة.

أ - وصف مجتمع الدراسة حسب متغير الحالة العائلية
الجدول رقم 03: يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية

النسبة المئوية	التكرار	
51,4	182	أعزب
46,9	166	متزوج
1,7	6	أرمل
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح للحالة العائلية للمبحوثين يتضح لنا أن فئة العزاب هي أكثر الفئات عدداً حيث قدرت نسبتها بـ 51.4%، تليها بعد ذلك فئة المتزوجين بنسبة قدرت بـ 46.9% لتأتي في المرتبة الأخيرة فئة الأرمال بنسبة تقدر بـ 1.7%، كما نلاحظ عدم وجود فئة المطلقين تماماً في هذا الجدول.

تعزو هذه النسب إلى أن الفئة الأكبر هي فئة العزاب الشباب الذين لم تجاوزت سنهم 30 سنة (الجدول رقم 2) ومدة عملهم 05 سنوات فإنهم وهم من دون شك يمثلون تلك الفئة الحديثة العهد بالعمل كما يبينه الجدول الموالي (الجدول رقم 4) ما يجعل تأخرهم عن الزواج نتيجة لظروفهم المادية والإقتصادية ومحاولة بناء أنفسهم وتأمين ما تقتضيه الحياة لبناء أسرة وتحمل مسؤولياتها.

غير أننا نلاحظ كذلك نسبة لبأس بها من العمال ينتمون لفئة المتزوجين إذ تعبر عن معظم العمال الذين تجاوز سنهم 30 سنة (الجدول رقم 2) ومدة عملهم 05 سنوات (الجدول رقم 4)، أما الفئة الثالثة والممثلة لفئة الأرمال فإنها تمثل نسبة ضعيفة جداً، وهذا نتيجة للإستقرار في العمل وتحسين ظروف معيشة العامل، وهو ما ينعكس على حياته الزوجية والإجتماعية

والإقتصادية وهو ما يقلل من نسبة الطلاق والتي كانت معدومة حسب هذه الدراسة.

ب- وصف مجتمع الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

الجدول رقم 04: يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	
18,9	67	أبتدائي
22,3	79	متوسط
32,8	116	ثانوي
24,9	88	جامعي
1,1	4	دراسات عليا
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح للمستوى التعليمي

لأفراد العينة يتضح لنا أن المستوى الثانوي هو الغالب على عدد أفراد العينة بنسبة قدرت بـ 32.8%، ليأتي بعدها المستوى الجامعي بنسبة قدرت بـ 24.9%، في حين أن المستويين المتوسط والأبتدائي جاء متقاربين بـ 22.3% و18.9% على التوالي، ليأتي في الأخير مستوى الدراسات العليا بنسبة قدرت بـ 1.1%.

تعزو هذه النسب والبيانات إلى نظرة المؤسسة الحضرية وسعيها المستمر إلى تحسين الخدمة المقدمة للزبون والتي لا بد أن تجاري التطور والتقدم التكنولوجي والتقني ما يحتم على المؤسسة السعي لاكتساب ثقافة وخبرة الشباب المتكون والمتخصص وهذا ما يظهر من خلال توظيف المستوى التعليمي الجامعي الذي يتولى الإشراف على مختلف المصالح وجعل المؤسسة تواكب وتسائر التطورات العلمية والعملية ومحاولة خلق إستراتيجية تسمح للعامل بفهم الوظيفة المكلف بها والقيام بها على أكمل وجه، وكذا المستوى

الثانوي المستفيد من التكوين والتمهين التقني والحامل للشهادات التقنية في مختلف المجالات (أعلام ألي، الكهرباء، الأمن والوقاية... الخ) وإعطائه فرصة لتكوين وتطوير مستواه وقدراته من خلال برامج تدريب وتنمية تخص هذه الفئات، ليبقى دائما الحاجة للمستويات الأخرى من مقتضيات الحاجة الطبيعية لكل مؤسسة وكل عمل والتي لا يمكن الاستغناء عليها خاصة في الوظائف البسيطة والتي لا تتطلب مستوى تعليمي عالي.

ت- وصف مجتمع الدراسة حسب متغير الفئة الوظيفية

الجدول رقم 05: يوضح توزيع المبحوثين حسب الفئة الوظيفية

النسبة المئوية	التكرار	
26	92	إطار
34,7	123	عمال تحكم
39,3	139	عمال تقنيون
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح للفئة الوظيفية للمبحوثين يتضح لنا أن فئة العمال التقنيين هي أكثر الفئات بنسبة قدرت بـ 39.3%، تأتي بعدها الفئة الوظيفية عمال التحكم بنسبة قدرت بـ 34.7%، لتأتي في الأخير فئة الإطارات ذات المستوى الجامعي والمقدرة بـ 26%.

ما يلاحظ من خلال الجدول أنه كلما أتجهنا نحو المستويات العليا تتناقص النسبة تدريجياً كما هو موضح، لأن أغلب المبحوثين هم من ذوي المستوى الابتدائي والمتوسط والثانوي (الجدول رقم 4)، إذ تكشف النسبة عن 74% من المبحوثين، وهو ما يعكس ويترجم الوظائف المبنية في الجدول أعلاه إذ نجد أن ما نسبته كذلك 74% تتوزع على فئات (عمال التحكم وعمال التنفيذ) فنلاحظ أنها فئات ضرورية لتسيير هذه القطاع كونه قطاع خدماتي

بالدرجة الأولى يسهر على تقديم أرقى وأجود الخدمات للزبائن، أما ما تبقى من مجموع النسبة (26%) فنجدها قد وزعت بين إطارات وإطارات سامون، وهي أصناف لحاملي مستويات عليا أكبر درجة من الأصناف المذكورة أعلاه والتي تعمل على تسيير الفروع والمصالح والأخذ على عاتقها مسئولية المؤسسة ككل.

ث- وصف مجتمع الدراسة حسب متغير الأقدمية في العمل

الجدول رقم 06: يوضح توزيع المبحوثين حسب الأقدمية في العمل

النسبة المئوية	التكرار	
48,0	170	5-10
24,6	87	10-15
15,8	56	15-20
11,6	41	- 20 فما فوق
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح للأقدمية في العمل للمبحوثين يظهر لنا إن أغلب أفراد مجتمع البحث لديه خبرة في العمل من (5- 10) سنوات بنسبة تقدر بـ 48%، يليها بعد ذلك الأفراد الذين لديهم خبرة (10- 15) بنسبة تقدر بـ 24.6%، ليأتي بعدها الأفراد ذات الخبرة المهنية من (15- 20) سنة والمقدرة نسبتهم بـ 15.8%، ليأتي في الأخير الأفراد الذين تفوق خبرتهم ومدة عملهم 20 سنة بنسبة تقدر بـ 11.6%.

ما يلاحظ من خلال الجدول أنه كلما أتجهنا نحو سنوات الأقدمية تتناقص النسبة تدريجياً كما هو موضح ما يوحي بأن المؤسسة تدعم تجديد وتشبيب مواردها البشرية وهو ما يتوافق و(الجدول رقم2) الذي يوضح إن أغلب أفراد العينة هم من الشباب (20-35)سنة، والذين هم حديثي التكوين والعهد بالعمل والذين يُعتمد عليهم في دفع عملية التنمية بالمؤسسة والسير بها نحو التقنية التي يتطلبها العمل الميداني وهو ما يتمكن منه العامل أكثر فأكثر عن

طريق الخبرة وسنوات العمل التي يحتك بها بمختلف العمال في ذات التخصص، غير أنه ومن جهة أخرى نجد أن هناك فئة أخرى لديها من الخبرة والعمل ما يؤهلها للقيام بدور الإشراف والتوجيه والإهتمام بالعمال الجدد وغرس الثقافة التنظيمية والأخلاقيات المهنية التي نشأت عليها وتكونت لديها من خلال سنوات العمل الطوال في هاته المؤسسة، فضلاً عن محافظتها على التوازن داخل المؤسسة من حيث نقل الخبرات التي تضمن لنا حلقة التواصل مابين الأجيال المتعاقبة على هذه المؤسسة.

II. عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى

نحاول في هذا الجزء عرض وتحليل البيانات المتعلقة بإختبار صحة الفرضية الأولى التي مفادها: تؤثر ثقافة المجتمع المحلي المتعلقة بالعمل في تكريس أخلاقيات العمل المرتبطة بالمحافظة على المؤسسة والمال العام المتجسدة في (عدم تحطيم وتخريب معدات العمل، عدم تبذير المواد الأولية، البعد عن الغش والسرقة والاختلاس).

ج- وصف مجتمع الدراسة حسب متغير تربية المجتمع لأولاده على ثقافة حب العمل
الجدول رقم 07: يوضح توزيع المبحوثين حسب تربية المجتمع لأولاده على ثقافة حب العمل

النسبة المئوية	التكرار	
70,1	248	نعم
29,9	106	لا
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح لتربية المجتمع لأولاده على ثقافة حب العمل يتبين لنا أن اغلب المبحوثين عبروا عن رأيهم بقولهم (نعم) يربي المجتمع أولاده على ثقافة حب العمل بنسبة قدرت بـ 70.1%، في حين عبر 29.9% من المبحوثين بـ (لا) لا يربي المجتمع أولاده على ثقافة حب العمل.

أن المجتمع من خلال تربيته الدينية وتنشئته ويقينه ان التقدم والتطور وتحقيق الحاجات لا يكون إلا من خلال العمل الجاد والدؤب الذي من شأنه الرقي بالمجتمع. وعليه نجده دائماً يسعى إلى حث الشباب على العمل وامتهان حرفة معينة من شأنها تعود بالنفع عليهم وعلى مجتمعاتهم، هذا فضلاً عن سعيه إلى خلق فرص لتشجيع أفراد المجتمع نحو المبادرات التي تنظم عمل جماعي تضامني يعود بالنفع على الصالح العام. من هنا يمكن القول إن المجتمع لا يمكنه أن يربي أبنائه على التقاعس والكسل والإتكالية. أما الذين عبروا بـ (لا) فالنظرة السلبية التي يحملونها نحو المجتمع وهضمهم لحقوقهم وبالتالي محاولة إستغلال فرص لربح ما يمكن ربحه من المجتمع وأفراده وهي بطبيعة الحال نظرة خاطئة إذ على الفرد أن يراعي الله سبحانه وتعالى في أي عمل يؤديه ثم بعد ذلك ثقة هذا المجتمع التي أمكنها فيه.

ح- وصف مجتمع الدراسة حسب متغير تربية المجتمع لأولاده على ثقافة

الكسب الحلال

الجدول رقم 08: يوضح توزيع المبحوثين حسب تربية المجتمع لأولاده على ثقافة الكسب الحلال

النسبة المئوية	التكرار	
70,3	249	نعم
29,7	105	لا
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح لتربية المجتمع لأولاده على ثقافة الكسب الحلال يتبين لنا أن اغلب المبحوثين عبروا عن رأيهم بقولهم (نعم) يربي المجتمع أولاده على ثقافة الكسب الحلال بنسبة قدرت بـ 70.3%، في حين عبر 29.7% من المبحوثين بـ (لا) لا يربي المجتمع أولاده على ثقافة الكسب الحلال.

أن قيم الإعتقاد الدينية ورساخة التنشئة الاجتماعية التي فطر عليها الفرد المحلي الأدراري وقيم المجتمع الذي ينتمي إليه، جعل كسب لقمة الحلال من بين المبادئ الثابتة لديه وقناعة راسخة قولاً وسلوكاً، وبالتالي فكرة تربية المجتمع لأبنائه لثقافة الكسب الحلال هي ثقافة نشأ بها الفرد وترعرع وأندمجت في ضميره وسلوكه الأخلاقي. غير أن التغيير الاجتماعي الحاصل في كثير من المفاهيم والسلوكيات جعل الفرد يغير من نظرتة للمجتمع إذ يرى أن المجتمع هو من يساهم في إعطاء الفرص لتمييز بعض الأفراد على بعض ومنحهم حق التصرف في المال العام من غير وجه حق، ما يراه الفرد بأنه سلوك غير تربوي لا يدعم ثقافة الكسب الحلال.

خ- وصف مجتمع الدراسة حسب متغير رأي العامل في المثل القائل = أخدم
بوقية وحاسب الراقد =

الجدول رقم 09: يوضح توزيع المبحوثين رأي العامل في المثل القائل = أخدم بوقية وحاسب
الراقد =

النسبة المئوية	التكرار	
67,5	239	نعم
32,5	115	لا
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح رأي العامل في المثل القائل = أخدم بوقية وحاسب الراقد = نلاحظ أن اغلب المبحوثين عبروا عن رأيهم بقولهم (نعم) هم مع الطرح في هذا المثل حيث قدرت النسبة بـ 67.5%، في حين عبرت باقي النسبة والمقدرة بـ 32.5% بـ (لا) أي أنهم ليسوا مع هذا الطرح لهذا المثل.

أن المنتبغ لهذا المثل الشعبي القائم على الحث على العمل وتشجيع الأفراد على الجد والإجتهاد لتحقيق ما يصبوا إليه الإنسان، وإنه لا يمكن بأي شكل من الأشكال تحقيق ذلك إلا بالعمل الدعوب، إذ يعبر هذا المثل على أهمية العمل وقيمه الخلقية في المجتمع وكيف ينظر المجتمع للإنسان العامل الذي ينفع نفسه ومجتمعه حتى ولو كان هذا العمل لا يلبي متطلباته الإجتماعية والإقتصادية، فإن الأصح يعمل الإنسان وفي نفس الوقت يسعى لتحقيق عمل أحسن. غير أن هناك من يرى عكس ذلك فالعامل ليس دائما هذا الطرح يخدمه فأحيانا يجد نفسه مجبرا على ترك العمل لنقص قيمته المادية أحيانا ولعدم تماشيه مع ما يطمح إليه أحيانا أخرى.

د- وصف مجتمع الدراسة حسب متغير رؤية العامل وثقافته لمفهوم العمل

وقيمه وإنعكاسه في الحفاظ على المؤسسة والمال العام

الجدول رقم 10: يوضح توزيع المبحوثين حسب رؤية العامل وثقافته لمفهوم العمل وقيمته وإنعكاسه في الحفاظ على المؤسسة والمال العام

النسبة المئوية	التكرار		
34,5	122	وجود العمل مرهون بالحفاظ على المؤسسة	نعم
21,2	75	عدم تحطيم وتخریب معدات العمل	
15,5	55	البعد عن الغش والسرقة والاختلاس	
11,6	41	عدم تبذير المواد الاولية في العمل	
82,8	293	المجموع	
17,2	61	////////////////////////////////////	لا
100,0	354		المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح لرؤية العامل وثقافته لمفهوم العمل وقيمته وإنعكاسه في الحفاظ على المؤسسة والمال العام نلاحظ أن ما نسبته 82.8% من المبحوثين عبروا بأنهم لديهم رؤية وثقافة لمفهوم العمل وقيمته تتجلى في **وجود العمل مرهون بالحفاظ على المؤسسة** * بنسبة قدرت بـ 34.5%، في حين عبر آخرون عن رؤيتهم لمفهوم للعمل **عدم تحطيم وتخریب معدات العمل** * بنسبة قدرت بـ 21.2%، لتأتي بعدها **البعد عن الغش والسرقة والاختلاس** * بنسبة قدرت بـ 15.5%، ليأتي في الأخير **عدم تبذير المواد الاولية في العمل** * بنسبة قدرت بـ 11.6%، أما الذين عبروا عن رأيهم بـ (لا) ليس لهم رؤية لمفهوم العمل وقيمته فنسبتهم حوالي 17.2%.

ما نلاحظه من هذه النسب أن العامل لديه نظرة جيدة وإيجابية لمفهوم العمل وقيمته ومدى إنعكاس ذلك على العمل لديه وكذا المؤسسة والمال العام بصفة عامة، وإن هاته النظرة لا تتأتى من فراغ وإنما هي تراكمات لثقافة

أخلاقية تنم عن رؤية صاحبها لقيمة العمل الذي يؤديه. وهذا ما بُرهن عليه من خلال الرؤى التي عبر عنها المبحوثين.

ذ- وصف مجتمع الدراسة حسب متغير تربية المجتمع لأبنائه على ثقافة المحافظة على المال العام

الجدول رقم 11: يوضح توزيع المبحوثين حسب تربية المجتمع لأبنائه على ثقافة المحافظة على المال

النسبة المئوية	التكرار	
22,6	80	نعم
77,4	274	لا
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح تربية المجتمع لأبنائه على ثقافة المحافظة على المال العام يتبين لنا أن 77.4 % عبروا عن رأيهم بأن المجتمع لا يربي أفراده وأبنائه على ثقافة المحافظة على المال العام بنسبة قدرت بـ 20.9%. في حين عبر آخرون بأن المجتمع يربي أبنائه على ثقافة المحافظة على المال العام.

من خلال هذه النسب يظهر لنا أن نظرة أفراد العينة حول تربية المجتمع لأبنائه على ثقافة المحافظة على المال العام تتماشى ونظرة المجتمع للمال العام حيث يرى أفراد المبحوثين أن المجتمع هو المتسبب لحالة فقدان الثقة التي إكتسبها الفرد داخل المجتمع حول التوزيع غير العادل للثروة والمكتسبات الاجتماعية حيث أصبح التوجه نحو الرأسمالية يخلق فجوة اجتماعية فرد يملك كل شيء وآخر لا يملك أي شيء، فرد يحق له أن يتصرف فيما شاء وكيفما شاء وآخر لا يجوز له ذلك... كل هذه السلوكيات تعكس نظرة

سلبية لثقافة المحافظة على المال العام حتى ولو كان المجتمع يسعى لعكس ذلك.

III. عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية

نحاول في هذا الجزء عرض وتحليل البيانات المتعلقة بإختبار صحة الفرضية الأولى التي مفادها: تؤثر ثقافة المجتمع المحلي المتعلقة بإتقان العمل في تكريس أخلاقيات العمل المرتبطة بإتقان العمل المتجسدة في (إنجاز العمل كما هو مطلوب، الإتمام والإنجاز الجيد العمل، عدم التماطل في العمل، عدم تأجيل العمل وإنجازه في وقته).

ر- وصف مجتمع الدراسة حسب متغير تربية المجتمع لأبنائه على ثقافة

إتقان العمل

الجدول رقم 12: يوضح توزيع المبحوثين حسب تربية المجتمع لأبنائه على ثقافة إتقان العمل

النسبة المئوية	التكرار	
63,3	224	نعم
36,7	130	لا
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح لتربية المجتمع لأولاده على ثقافة إتقان العمل يتبين لنا أن اغلب المبحوثين عبروا عن رأيهم بقولهم (نعم) يربي المجتمع أولاده على ثقافة إتقان العمل بنسبة قدرت بـ 63.3%، في حين عبر 36.7% من المبحوثين بـ (لا) لا يربي المجتمع أولاده على ثقافة إتقان العمل.

و تعزو هذه النسب إلى أن المجتمع دائما وأبدا يحاول أن يعطي صورة جميلة لما ينعكس فيه من خلال العمل سواء من الجانب المادي أو المعنوي، من الجانب المادي تلك الصورة التي تعكس جمال المرافق والأبنية والطرق والحدائق العامة وغيرها، والجانب المعنوي تلك السلوكيات الأخلاقية التي

يعكسها الإنسان من خلال تعاملاته وأدائه لعمله وإعتباره كواجب يؤديه في حق المجتمع، وبالتالي لا يمكن لأي مجتمع ألا يسعى في طريق الحث على إتقان العمل خصوصا وأن الدين الإسلامي والسنة النبوية الكريمة جعلت من إتقان العمل أحد الركائز المهمة لأدائه، وأن العمل يسقط بدون إتقان، غير أن المعبرين بوجهة النظر الأخرى هم كذلك أقرب إلى الواقع بالرأي وهذا لما نلاحظه من تساهل وتعدي على العمل وطرق الإنشاء وعدم المتابعة الدقيقة للمشاريع والتسهيلات التي تمنح للبعض والغش القائم في كثير من الأعمال والمشاريع والتعطلات التي تصاحب العمل وتأخره في الإنجاز، كل هذا بحق يجعل الإنسان يحمل نظرة سيئة عن المجتمع لكن نقول أنه مهما بلغ الفساد والانسياب وعدم المبالاة والتهرب من أداء الواجب كما يطلب يبقى الأمل قائم في أمة تدين بدين الإسلام وتتغذى من ثقافة إجتماعية نابعة من التعاليم القائمة على حب العمل والتفاني في إنجازه لأن العمل هو الصورة الحقيقية التي تعكس صورة القائم على العمل.

ز- وصف مجتمع الدراسة حسب متغير ثقافة العامل لإتقان العمل وكيفية

تجسيده في سلوك أخلاقي داخل العمل

الجدول رقم 13: يوضح توزيع الباحثين حسب ثقافة العامل لإتقان العمل وكيفية

تجسيده في سلوك أخلاقي داخل العمل

النسبة المئوية	التكرار		
45,2	160	إنجاز العمل كما هو مطلوب	نعم
23,2	82	بعدم تأجيل العمل وإنجازه في وقته المحدد	
14,1	50	عدم التماطل في العمل	
10,7	38	إتمام العمل وإنجازه في بالشكل الجيد	
93,2	330	المجموع	

6,8	24	لا
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح لثقافة العامل لإتقان العمل وكيفية تجسيده في سلوك أخلاقي داخل مجال العمل نلاحظ أن ما نسبته 93.2% من الباحثين عبروا بأنهم لديهم ثقافة إتقان العمل تتجلى في ** إنجاز العمل كما هو مطلوب ** بنسبة قدرت بـ 42.2%، في حين عبر آخرون عن رؤيتهم لمفهوم للعمل ** بعدم تأجيل العمل وإنجازه في وقته المحدد ** بنسبة قدرت بـ 23.2%، لتأتي بعدها ** بعدم التماطل في العمل ** بنسبة قدرت بـ 14.1%، ليأتي في الأخير ** إتمام العمل وإنجازه في بالشكل الجيد ** بنسبة قدرت بـ 10.7%، أما الذين عبروا عن رأيهم بـ (لا) ليس لديهم ثقافة لإتقان العمل ولا يعبرون عنه بأية سلوك داخل مجال العمل فنسبتهم حوالي 6.8%.

ما نلاحظه من هذه النسب أن العامل لديه نظرة جيدة وإيجابية لمفهوم إتقان العمل ومدى إنعكاسه بالصورة الإيجابية على السلوك العملي داخل مجال العمل، أن هاته النظرة تعكس رؤية العمل لقيمة العمل (الجدول رقم) ومدى إيقان العامل بأن العمل الذي يؤديه هو المرآة العاكسة لشخصه وبأن الناظر للعمل لا يخرج عن إنطباعات إثنين معجباً بالعمل شاكراً مادحاً من أنجز هذا العمل، وإما متقززاً من العمل متجهماً ساخطاً على من أنجزه. هذا من جهة ومن جهة أخرى فإتقان العمل ضرورة حثت عليه العقيدة الإسلامية والسنة النبوية وهو سلوك أخلاقي يعكس مدى رقي الشخص وثقافته وحبه للعمل.

ك- وصف مجتمع الدراسة حسب متغير رأي العامل في المثل القائل = لا زربة
= بصلاح

الجدول رقم 14: يوضح توزيع المبحوثين حسب رأي العامل في المثل القائل = لازرية بصلاح =

النسبة المئوية	التكرار	
92,1	326	نعم
7,9	28	لا
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والموضح لرأي العامل في المثل الشعبي القائل = لازرية بصلاح = نلاحظ أن اغلب المبحوثين عبروا عن رأيهم بقولهم (نعم) هم مع الطرح في هذا المثل حيث قدرت النسبة بـ 92.1%، في حين عبرت باقي النسبة والمقدرة بـ 7.9% بـ (لا) أي أنهم ليسوا مع هذا الطرح لهذا المثل.

أن الملاحظ لهذا المثل الثقافي الشعبي القائم على التزيث في أداء العمل وعدم الإسراع الذي يفقد العمل إتقانه وأدائه، نلمس الإهتمام المجتمعي القائم على السعي لتجسيد الثقافة المحلية المجتمعية ولأمثال الشعبية ذات القيم والأخلاقيات التي تهذب سلوك العامل وتوجهه نحو إنجاز العمل كما هو مطلوب، هذا الإنجاز الذي لا بد أن يكون نابع من قناعة العامل وثقافته أولاً قناعة تكتسيها إهتمامه بالوقت في العمل وإهتمامه بالأداء الجيد للعمل. وبالتالي لا يهم كسب الوقت إذا أدي العمل بالشكل المطلوب وبالطريقة الصحيحة.

ل- وصف مجتمع الدراسة حسب متغير رأي العامل نحو إعتبار السلوك الأخلاقي ضرورة ملحة في الحياة المهنية

الجدول رقم 15: يوضح توزيع المبحوثين حسب رأي العامل نحو إعتبار السلوك الأخلاقي ضرورة ملحة في الحياة المهنية

النسبة المئوية	التكرار	
88,7	314	نعم
4,0	14	لا
7,3	26	ليس بالضرورة
100,0	354	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والمبين لأهمية السلوك الأخلاقي وأعتبره ضرورة ملحة في الحياة العملية يتضح لنا أن ما نسبته 88,7% من العمال عينة الدراسة أجابوا بـ "نعم" يعتبرون أن السلوك الأخلاقي ضرورة ملحة في الحياة العملية، في حين يرى البعض الآخر أن السلوك الأخلاقي ضرورة غير ملحة في الحياة العملية.

مراد ذلك كون السلوك الأخلاقي العمود الذي يقوم عليه شريان المعاملات في الحياة ولأن العمل عبارة عن تعاون ومعاملات بين الأفراد والمؤسسات فإن السلوك الأخلاقي حتمية ضرورية لبناء أي علاقة بين هؤلاء الأفراد والمؤسسات.

خاتمة:

في ختام هذه الدراسة نقول أن تأثير الجماعة والمحيط والبيئة المحيطة بالمؤسسة هو تأثير فعال جداً، إذ أن الصبغة التي يُصنع بها العامل في مؤسسة العمل هي مستوحاة من الحياة الاجتماعية والثقافية له، على إعتبار أن هذه الأخيرة هي الرأسمال الأولي في الوسط الذي يولد فيه الفرد، والمحيط الذي يشكل فيه طباعه وشخصيته، وقيمه وأخلاقيات سلوكه، والذي يعكس حضارته وتحركه في نطاق الإنسان المتحضر، الذي يضم بين طياته فلسفة الجماعة ومقومات المجتمع، وهو ما يتفق ونتائج هذه الدراسة والتي جاءت كالتالي:

النتائج والتوصيات:

1- عرض ومناقشة نتائج الدراسة

أ- النتائج المتعلقة بالفرضيات:

الفرضية الأولى:

تؤثر ثقافة المجتمع المحلي المتعلقة بالعمل في تكريس أخلاقيات العمل المرتبطة بالمحافظة على المؤسسة والمال العام المتجسدة في (عدم تحطيم وتخريب معدات العمل، عدم تبذير المواد الأولية، البعد عن الغش والسرقة والاختلاس). يتبين لنا من خلال الدراسة الميدانية أن المجتمع يبني لأبنائه ثقافة تسهم في تربيتهم لتكريس أخلاقيات عمل مرتبطة بالحفاظ على المؤسسة والمال العام وهو ما عبر عنه المبحوثين بنسبة قدرت بـ 70.1%، هذه النسبة يعكسها المستوى التعليمي للمبحوثين 58.8% من المستوى الثانوي والجامعي، ما ينم على ثقافة العامل القادرة على إستيعاب معنى العمل وقيمه الحياتية وكيفية السعي إلى تجسيده في سلوك عملي يترجم من خلال العمل. وهو ما يعكسه الجدول رقم 09 الموضح لتربية المجتمع لأبنائه على حب العمل والذين أجاب أغلبهم بـ (نعم).

هذا وتؤكد الدراسة أن ثقافة الكسب الحلال وثقافة العمل ولو كان بأجر زهيد ثقافة راسخة راسخة العادات والقيم الأخلاقية التي نشأ عليها الفرد في المجتمع وهذا ما عبر عنه الجدولين 07 و 09 بنسبتين على التوالي 70.1 و 67.5 بالمئة تمثلان نعم للكسب الحلال ونعم للعمل بوقية ومحاسبة الراقد.

ما نلاحظه من خلال الدراسة كذلك أن العامل لديه نظرة جيدة وإيجابية لمفهوم العمل وقيمه ومدى إنعكاس ذلك على العمل لديه وكذا المؤسسة والمال

العام بصفة عامة، وإن هاته النظرة لا تتأتى من فراع وإنما هي تراكمات لثقافة أخلاقية تنم عن رؤية صاحبها لقيمة العمل الذي يؤديه وهذا ما برهن عليه من خلال الرؤى التي عبر عنها المبحوثين في الجدول رقم 10.

هذا وتؤكد الدراسة أن العامل ورغم ما يحيط به من واقع مرير في نظرتهم للمال العام إلا أنه يحمل في ثقافته بان المال العام مال الجميع ولا يحق لأي شخص مهما كان لديه حق في البترول والدولة أن يتعدى على المال العام الجدول رقم..... والمعبر بـ 100 %.

كل هذا يجعلنا نقف على نتيجة مفادها أن العامل لديه ثقافة لتكريس أخلاقيات العمل المرتبطة بالحفاظ على المؤسسة والمال العام المتجسدة في (عدم تحطيم وتخريب معدات العمل، عدم تبذير المواد الأولية، البعد عن الغش والسرقة والاختلاس). و منه يمكننا القول أن الفرضية الأولى المتعلقة بثقافة العامل في تكريس أخلاقيات العمل المرتبطة بالحفاظ على المؤسسة والمال العام تحققت وثبتت.

الفرضية الثانية:

تؤثر ثقافة المجتمع المحلي المتعلقة بإتقان العمل في تكريس أخلاقيات العمل المرتبطة بإتقان العمل المتجسدة في (إنجاز العمل كما هو مطلوب، الإتمام والإنجاز الجيد العمل، عدم التماطل في العمل، عدم تأجيل العمل وإنجازه في وقته). من خلال الدراسة الميدانية ظهر لنا أن ثقافة إتقان العمل هي سلوك شخصي يحمله العامل في قناعاته الشخصية، هذا السلوك الذي يعكس صورة العامل الحقيقية وأدائه لعمله ونلاحظه من الجدول رقم 12 المعبر عن تربية المجتمع لأبنائه على إتقان العمل أن النسبة الكبيرة عبرو بنعم 63.3%، هذه النسبة يؤكدها الجدول المعبر عن سنوات العمل

الذي يمثل الأقدمية في العمل لأكثر من 15 سنة بنسبة قدرت بـ 52%، وهو ما يؤكد أن الخبرة في العمل والتمكن من العمل والتحكم فيه يعطي للعامل صبغة الإتقان والإنجاز.

كما يظهر من خلال الدراسة أن ثقافة العامل لإتقان العمل لا بد أن تعكس في سلوك أخلاقي داخل العمل وهو ما أظهره الجدول رقم 13 بنسبة عبر عنها بـ 93.2%، كإنجاز العمل كما هو مطلوب وعدم التماطل وإتمام العمل بالشكل الجيد. هذا السلوك الذي أستمدته العامل من البيئة الاجتماعية بكل ما تحمله من تربية وسلوك وعادات وتقاليد ومثل وأحكام.

كما نلاحظ أن تشبع العامل بالقيم الناتجة عن الأحكام والمثل الشعبية والتي لها من التأثير الهام في ثقافة المجتمع ورؤيته لقيمة العمل والتفاني في إتقانه، وهو ما عبر عنه المبحوثين من خلال طرحهم لمجموعة من الأمثلة الشعبية وتوافقهم معها من حيث الطرح والسعي للعمل بها بما يتوافق والواقع المعاش، وهذا ما عبر عنه من خلال الجداول رقم 14 لا زرية بصلاح بنسبة 92.1%.

كل هذا يجعلنا نقف على نتيجة مفادها أن العامل لديه ثقافة إتقان العمل وتكريسها في أخلاقيات العمل المرتبطة بإتقان العمل المتجسدة في (إنجاز العمل كما هو مطلوب، الإتمام والإنجاز الجيد العمل، عدم التماطل في العمل، عدم تأجيل العمل وإنجازه في وقته). ومنه يمكننا القول أن الفرضية الأولى المتعلقة بثقافة العامل في تكريس أخلاقيات العمل المرتبطة بإتقان العمل تحققت وثبتت.

ب- النتائج العامة:

من خلال النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة يمكننا الوصول إلى نتائج عامة نوردها في الآتي:

- من الصفات العامة المميزة لجمهور البحث، والتي اثبتتها الدراسة، انه يتشكل من نسبة عالية من الذكور 70.1% في حين الإناث بنسبة 29.9% (الجدول رقم 01)، وهذا لطبيعة العمل الميداني الغالب على عمل المؤسسة والذي يتطلب الفئة الذكورية أكثر من فئة الإناث.
- يغلب على جمهور البحث الفئات الشابة المقدره أعمارهم ما بين 20-40 سنة والذين يشكلون نسبة 72% من عينة الدراسة (الجدول رقم 02)، وهذا لمواكب تشبييع القطاع وتنويع الخبرات.
- يغلب على عينة البحث العاملين العزاب الذين لم يتزوجوا بعد بنسبة 41.4% (الجدول رقم 03)، وهذا طبعا لإلتحاقهم بالعمل في السنوات الأخيرة وهو ما يعني أنهم ما زالوا في طور الاعداد للزواج ومسئولياته من الناحية المادية.
- معظم العمال ذو المستوى الثانوي بنسبة 32.8% وكذا الجامعي بنسبة 24.9% (الجدول رقم 04)، وهو ما يوحي بإكتساب خبرات ذات مستوى تعليمي يسمح بتقديم خدمة في المستوى المطلوب.
- من خلال الدراسة كذلك يظهر لنا أن جل العمال هم من ذوى الفئة التنفيذية بنسبة 39.3% (الجدول رقم 05)، وهذا طبعا لخصوصية العمل في هذه المؤسسة والتي يغلب عليها الطابع التقني.
- كذلك من خلال الدراسة يظهر لنا أن معظم العمال لديهم أقدمية في العمل ما بين 5-10 سنوات (الجدول رقم 06)، وهو ما يتطابق والجدول رقم 02 الموضح لتشبييع القطاع.

- كما يظهر لنا من خلال الدراسة كذلك أن كل العمال دائمون في العمل وهو ما يعطي نوع من الأستقرار في العمل وبالتالي تقديم خدمة مميزة وضمن ولاء للمؤسسة.
- ❖ إن القيم الثقافية المتمثلة في حب العمل والممكن إدراجها تحت القيم الأخلاقية المتجسدة في الحفاظ على المؤسسة والمال العام تتضمن القيم الفرعية التالية:
- **حب العمل والكسب الحلال:** تغلب تربية المجتمع لأبنائه على ثقافة حب العمل والكسب الحلال والمعبر عنها من خلال الجداول تعطي لنا الصورة العامة لتفكير العامل المحلي الذي يعطي أهمية للعمل وحبه لكسب لقمة عيشه بالحلال.
- **الأمثال والحكم الشعبية:** يتضح من خلال الدراسة أن العامل أبن منطقته وأبن ثقافته وأن كل الأشياء التي يتربى عليها العامل تعكس في سلوكه العملي وفي تصرفاته وقناعاته، وهو ما يعكس تقبله لحكم الأولين وتجاربهم وأقوالهم حتى أنها أحيانا تصبح مرجعا ومنطلقا في حياته.
- **التغيب عن العمل:** تتفوق سمة اللا تغيب عن العمل لدى المبحوثين بنسبة غالبية المبحوثين، وتملك نسبة التغيب المبررات الكافية لذلك كالظروف العائلية والصحية ووبعد مقر الإقامة وقلة وسائل النقل، وعدم توفير موصلات للعمال....الخ.
- **تحمل المسؤولية إتجاه العمل:** من خلال حب العامل لعمله يدرك العامل داخل مؤسسة سونلغاز أن تحمل مسؤولياته والقيام بواجباته

المهنية، يعد واجباً مهنياً وأخلاقياً ينم عن ثقافته الاجتماعية التي نشأ عليها.

❖ إن القيم الثقافية المتمثلة في إتقان العمل والممكن إدراجها تحت القيم

الأخلاقية المتجسدة في إتقان العمل تتضمن القيم الفرعية التالية:

▪ تربية المجتمع لأولاده على إتقان العمل: تغلب تربية المجتمع لأبنائه على ثقافة إتقان العمل والمعبر عنها من خلال الجداول تعطي لنا الصورة العامة لتفكير العامل المحلي الذي يعطي قيمة للعمل وأتقانه و السعي لإخراجه في أحسن صورة.

▪ تجسيد العامل لثقافة إتقان العمل داخل مجال العمل: يتبين لنا من خلال الدراسة أن العامل المحلي يجسد ثقافة إتقان العمل من خلال سلوكيات عملية داخل مجال العمل بإنجاز العمل كما هو مطلوب وعدم التماطل في العمل....الخ.

▪ ضرورة السلوك الأخلاقي: تغلب القيمة الإيجابية القائمة بضرورة السلوك الأخلاقي في الحياة المهنية لدى الأغلبية بـ 100%، وذلك لأنه يعمل على تدعيم العلاقات الحسنة بين العمال ويساعد على رفع وتيرة الأداء إضافة إلى انه يعتبر أساس الحياة الاجتماعية والعملية.

و عموماً فإن النتائج التي توصلنا إليها تشير إلى أزمة حقيقية وإلى نقص في المعايير الأخلاقية المحيطة بالعمل، رغم وجودها بأذهان العمال كتصورات مجردة لأنهم لم يستوعبوا بعد المعنى الحقيقي والجوهري لها ولدورها في الحياة العملية والاجتماعية إضافة إلى تأثيرهم بالماديات إلى درجة كبيرة.

حسب إعتقادنا، فإن الأسباب المباشرة لهذه الأزمة ترجع إلى ضعف

العملية التوجيهية في المؤسسة القائمة على التوجيه البناء للسلوكيات والأفعال

والتصرفات التي تتنافى مع القيم والثقافة التنظيمية أو البيئية المنظمة، وهذا ربما في إعتقادي راجع إلى تركيبه فكرية مستوحات من خلفية أو ماض تاريخي إستعماري ليس فقط لدى العمال والمسؤولين في هذه المؤسسة، بل في كل المؤسسات الجزائرية والمجتمع الجزائري بصفة عامة، كما أن العامل بمنطقة أدرار تتنازعه معايير ومعتقدات وعادات وتقاليد كثيرة تدخل في نمط حياته اليومية هي محصلة لتنشئه إجتماعية عاشها ونقلها معه إلى بيئته التنظيمية، ضف إلى ذلك جميع الأسباب ذات الصلة بالأزمة الحالية على كافة المستويات (الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية... الخ)، وهو ما يتطلب في الوقت الراهن، القيام بإجراءات تغييريه على المدى المتوسط على الأكثر، لكافة الجوانب السالفة الذكر قصد الانطلاق في مرحلة جادة، تجعل من الإنسان الفاعل الايجابي لإحداث إنتقال نوعي أخذة بعين الاعتبار القيم الدينية والإخلاقية والسلوكية.

2-التوصيات:

من خلال هذه كله خلصنا إلى توصيات بسيطة تهدف إلى تعزيز دور أخلاقية العمل في مؤسسة سونلغاز ودور الثقافة المحلية في ترسيخ هذه المبادئ لدى عمال هذه المؤسسة عامة والمسؤولين خاصة نوجزها في الأتي:

✓ من الضروري على أرباب العمل بتفعيل أخلاقيات العمل وزيادة الاهتمام بها، وذلك من خلال تخصيص أيام دراسية وتحسيسية وندوات علمية وبرامج تدريبية لهذا الموضوع.

✓ زيادة الاهتمام بالعامل داخل المؤسسة وذلك بتفهم ظروف عمله داخل المؤسسة من خلال المسائل التنظيمية وخارجها من خلال ظروفه الاجتماعية ومشاكله الخاصة.

- ✓ من الضروري القضاء على الصراع الداخلي في المؤسسة وذلك من خلال زيادة الاهتمام بدور أخلاقيات العمل وتفعيلها داخل العمل لتجنب الصراعات حتى ولو كانت صراعات خفيفة.
- ✓ الاهتمام بالعمال الجدد وتوجههم توجيهها صحيحا يخدم العمل والصالح العام.
- ✓ إعادة الاعتبار للمؤهلات الأخرى التي يتحصل عليها العامل بعد التوظيف وذلك من خلال تفعيلها وإعطائها أهمية في عملية الترقية لتحسيس العامل بأهميته والسعي لضمان حقوقه.
- ✓ الاهتمام بالجانب المعنوي للعامل عند قيامه وإنجازه لعمل ما يعطي حافز للعامل على الأداء بأكثر دقة وفعالية.
- ✓ إعادة الاعتبار في المعايير الخاصة باختيار الأفراد وذلك من خلال إعطاء أهمية كبرى للقيم الأخلاقية التي تتماشى وقيم العمل السائدة في المؤسسة.
- ✓ زيادة الاهتمام بأخلاقيات العمل من خلال دمجها في البرامج التدريبية التي تقوم بها المؤسسة، كون البرامج التدريبية الحالية تعطي أولوية للجانب التقني أكثر.
- ✓ العمل على زيادة تفعيل الآليات المؤثرة في ضبط أخلاقيات العمل وذلك من خلال اعتماد مبدأ العدل والمساواة بين العاملين وزيادة إشراكهم في اتخاذ القرارات.
- ✓ تحتوي شركة سونلغاز بأدرار على طاقة بشرية معتبرة تمتلك خبرة مهنية متميزة، وهي فرصة لها لإعادة بناء تنظيمها في السوق الذي

يخلوا حالياً من المنافسة وهو ما لا يضمنه المستقبل لها خصوصاً في ظل إنفتاح الجزائر على السوق العالمية.

و في الأخير يمكننا القول بأن مفهوم الأخلاقيات المهنية والسلوك التنظيمي من المواضيع التي تحتاج إلى الدراسة والتوضيح أكثر فأكثر، بإعتبار أن تفسيرها وتوضيحها مرهون ولصيق بالتنشئة الاجتماعية والمهنية للعامل الجزائري، وبإعتبار كذلك أن السلوك البشري ليس سلوكاً مستقراً وثابتاً، فبقاء العامل في مهنته وعمله طيلة اليوم وعمله مدة ساعات الدوام ليس مؤشراً كافياً على إنضباطه، كما أن إستقراره النفسي في العمل ورضاه عن الأجر في فترة من الفترات ليست مؤشراً لإستقراره ورضاه طيلة مساره المهني، ولذلك فمواضيع مثل الأخلاقيات المهنية مواضيع واسعة النطاق ومتغيرة من مكان إلى مكان ومن زمان إلى زمان ومن جيل إلى جيل، لذلك فنحتاج هذه الدراسة في هذه المؤسسة في هذه الفترة ليس بالضرورة أن تكون نفس النتائج في فترة لاحقة، لذلك فموضوع الثقافة المجتمعية والأخلاقيات المهنية موضوع متشعب ومتداخل يحتاج دوماً إلى دراسات جديدة لتقويمه وتفسيره، من هنا نترك المجال مفتوح أمام الباحثين والدارسين للبحث في الجوانب التي لم نتطرق لها هاته الدراسة.

3-أفاق البحث:

تعتبر هذه الدراسة نافذة لدراسات تفتح المجال أمام أبحاث أخرى يمكن من خلالها إدراج متغيرات إجتماعية وتنظيمية أخرى لها تأثير على ثقافة العامل في البيئتين الاجتماعية والتنظيمية والتي تسهم في ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسة التنظيمية.

لذا يمكن أن نقول أن العامل مازال لم يدرك أبعاد أخلاقيات العمل التي يتصف بها في ذاته لكي يستطيع أن يعكسها في سلوكه المهني والعملية

ومعاملاته داخل المؤسسة، ما يعني أننا بحاجة أكثر إلى تجديد المفاهيم الخاصة بأخلاقيات العمل وغرسها لدى العامل بأسلوب ممارس وليس بأسلوب يعتمد على الإملاءات والأوامر.

قائمة المراجع:

أ- الكتب

- 1- أحمد بن نعمان، هذه هي الثقافة، شركة دار الأمة، الجزائر، ط 1.
- 2- أحمد أمين، الأخلاق، بيروت، سنة 1969.
- 3- امين السيد احمد لطفي، معايير أخلاقيات المحاسبين المهنيين، الدار الجامعية، الطبعة 1، القاهرة، 2008.
- 4- جرجي شاين عطية، معجم المعتمد، دار الكتب العلمية، بيروت، ط 1، 2007.
- 5- حسين عبد الحميد، احمد رشوان، المجتمع والثقافة والشخصية، علم الاجتماع النفسي، مؤسسة شهاب الجامعة، مصر، 2005.
- 6- حامد السوادي عطية، دليل الباحثين في الإدارة والتنظيم، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، بدون سنة، ص 60.
- 7- دوني كوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، ترجمة: قادم المقداد منشورات اتحاد الكتاب العرب، دمشق، سنة 2002.
- 8- رابو برت، مبادئ الفلسفة، ترجمة أحمد أمين، مكتبة النهضة البصرية، سنة 1965.
- 9- عقلي عمر وصفي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة 1، سنة 2005.
- 10- عبد المجيد البصير، موسوعة علم الاجتماع ومفاهيم في السياسة والاقتصاد والثقافة العامة، دار الهدى، الجزائر، 2010.
- 11- علي عبد الرزاق حليبي، دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية، دار المعرفة الجامعية لطباعة والنشر، مصر، 2003.
- 12- مراد وهبة، الثقافة والتعليم في البلاد العربية، ندوة مستقبل الثقافة في العالم العربي، مكتبة الملك عبد العزيز، الرياض، 2002.
- 13- محمد بن عبد الكريم الجزائري، الثقافة وماسي رجالها، شركة الشهاب، الجزائر.

- 14- محمد بوغرارة ، تأملات في الثقافة والحياة، دار الأمة لنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2007.
- 15- محمد الجوهري، عليا شكري، مقدمة في دراسة الانثربولوجية، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، القاهرة، ط 1 ، 2008.
- 16- محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل لنشر والتوزيع، الأردن، ط3 ، 2004.
- 17- محمود شفيق عبد الرزاق وآخرون، التربية المعاصرة أبعادها الأساسية، دار القلم لنشر والتوزيع، الكويت، ط 4 ، 2008.
- 18- محمد عبد الله دراز، دراسات إسلامية، دار القلم الكويت، سنة 1980.
- 19- مراد وهبة، المعجم الفلسفي، دار الثقافة الجديدة، الطبعة3، 1989، القاهرة
- 20- محمد شفيق، البحث العلمي- الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، ط1، دار المعرفة الجامعية الأسكندرية، 1985.
- 21- محمد عبيدات، محمد أبو نصار وآخرون، منهجية البحث العلمي، ط2، دار وائل للنشر، عمان، 1999.
- 22- محمد يوسف موسى، تاريخ الأخلاق، دارا لكتاب العربي، ط3، القاهرة، سنة 1954.
- 23- محمد يوسف موسى، فلسفة الأخلاق في الإسلام، (نقلاً عن تاريخ العرب قبل الإسلام للدكتور جواد علي)، مؤسسة الخانجي، سنة 1963.
- 24- موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية: تدريبات علمية"، الإشراف على الترجمة: مصطفى ماضي. الطبعة الثانية، دار القصة، الجزائر، 2006، ، ص 261.
- 25- ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دار المحمدية، الجزائر، 2003.
- 26- فاتن محمد الشريف، الثقافة والفلكلور، دار الوفاء الدنيا لطباعة والنشر، الإسكندرية، ط 1، 2008.
- 27- الفيروز ابادي، محمد بن يعقوب محمد، القاموس المحيط، مكتبة المحيط ومطبعة اليادي الحلبي، الطبعة2، مصر 1952.
- 28- سامية حسن الساعاتي، الثقافة والشخصية، بحث في علم الاجتماع الثقافي، دار النهضة العربية، بيروت، 1983.

- 29- سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2009.
- 30- هارلمس وهولبورن، سوسولوجيا الثقافة والهوية، ترجمة: حاتم حميد محسن، دار كيوان للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، دمشق سوريا، 2010.
- 31- يوسف شلحت، نحو نظرية جديدة في علم الاجتماع الديني" الطوطمية، اليهودية ، النصرانية،الاسلام"، دار الفارابي ، لبنان، ط1، 2003، ص 198.

المجلات العلمية:

- 32- أسار فخري عبد اللطيف، اثر أخلاقيات الوظيفة في تقليل الفساد الإداري في الوظائف الحكومية، مجلة الجندول "مجلة شهرية الكترونية".سنة الرابعة، عدد29، العراق، يوليو 2006.

الرسائل الجامعية:

- 33- لعربيي أحمد، دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز الالتزام بأخلاقيات المهنة (دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز - سونلغاز - ولاية أدرار)، مذكرة ماجستير، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة سعد دحلب البليدة، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، سنة 2011.

النصوص القانونية

- 34- المرسوم التنفيذي رقم 136/96، المؤرخ في 16 افريل 1996، المتعلقة ب المهن المدرجة التي يكتنفها العجز أو الغموض في الأحكام القانونية والتنظيمية السارية المفعول والمصرح لها بممارسة صلاحيات لسد هذا العجز، ر.ج.ج. الصادرة بتاريخ 17 افريل 1996م.