

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس



أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه ل م د في علم النفس

تخصص: علم نفس العمل والصحة العقلية

الموسومة ب:

تصور المختص النفسي لعمله السيكولوجي وعلاقته

بانحراف سلوكه الوظيفي

دراسة ميدانية في القطاع الصحي لولاية مستغانم

إشراف:

الدكتور بن أحمد قويدر

إعداد الطالبة:

دحو مختارية

لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة مستغانم	أستاذ التعليم العالي	أ.د. هني حاج أحمد
مؤظرا ومقررا	جامعة مستغانم	أستاذ التعليم العالي	أ.د. بن أحمد قويدر
مناقشا	جامعة مستغانم	أستاذ التعليم العالي	أ.د. بطاجين علي
مناقشا	جامعة تلمسان	أستاذ التعليم العالي	أ.د. بوشلاغم يحي
مناقشا	جامعة وهران 02	أستاذ التعليم العالي	أ.د. هامل منصور

السنة الجامعية: 2017-2018

شكر وتقدير

أتقدم بالشكر الجزيل الى أستاذي المحترم الدكتور بن أحمد قويدر على تكريمه لقبول الاشراف على هذا البحث، دون أن أنسى الأستاذة الدكتورة بلعباس نادية وكذا الأستاذ وليد جمال على مساعدتهم في هذا البحث .

كما لا يفوتني تقديم الشكر لأعضاء اللجنة المناقشة

و لعينة البحث من مختصين نفسانيين و الادارة المسؤولة بالقطاع الصحي لولاية مستغانم.

كما أتقدم بالشكر الجزيل الى كل الزملاء الذين تركوا بصماتهم في هذه الدراسة(بن عروم فاطمة، بوشيني سميرة، حيدرة وحيدة، حابي خيرة، فواظمية محمد، بودحمانبي يوسف)، على رأسهم الدكتورة علاق كريمة والأستاذ كروجة الشارفة والأستاذة المحكمين .

وكذا عمال ادارة ومكتبة جامعة عبد الحميد بن باديس .

أهداء

أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع الى أمي الغالية وابنتي العزيزة " شروق "
والى كل أفراد عائلتي

الى من رافقني لا تمام هذا العمل

الى الدكتور الأستاذ " طاجين علي " المشرف على دفعة العمل والصحة العقلية
بجامعة مستغانم

والى كل من يحب علم النفس من طلبة وأساتذة

جامعة عبد الحميد بن باديس

ملخص

الدراسة

ملخص الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين تصورات المختص النفسي لعمله السيكولوجي وانحراف سلوكه الوظيفي. وعن علاقة تصورات العمل بأبعاد السلوك

الوظيفي للمختص من حيث احترام الوقت و الانضباط الذاتي ونوعية علاقته مع الآخرين، وحفاظه على ممتلكات المؤسسة التي يعمل بها سواء كان بمنصب دائم أو في إطار عقود ما قبل التشغيل في القطاع الصحي بولاية مستغانم. ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي وقامت بإعداد مقياسين، الأول يقيس تصور العمل السيكولوجي والثاني يقيس انحراف السلوك الوظيفي ، وطبقت الدراسة على عينة قصدية قوامها 119 مختصا نفسانيا عياديا والتي تمثل في مجملها مجتمع الدراسة.بعد المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة عن طريق البرنامج الإحصائي SPSS20 وباستخدام معامل الارتباط لبيرسون و تحليل التباين الثنائي والمتعدد، تم التوصل إلى النتائج التالية:

-لا توجد علاقة بين تصور العمل السيكولوجيو انحراف السلوك الوظيفي لدى المختص النفسي بالقطاع الصحي لولاية مستغانم .

-لا توجد فروق دالة إحصائية في تصور العمل تعزى لصفة منصب المختص النفساني (منصب دائم-عقود ما قبل التشغيل)

-لا توجد فروق دالة إحصائية في تصور العمل تعزى لسنوات خبرة وسن المختص النفساني.

-لا توجد فروق دالة إحصائية في انحراف السلوك الوظيفي تعزى لصفة منصب المختص النفساني (منصب دائم-عقود ما قبل التشغيل)

-لا توجد فروق دالة إحصائية في انحراف السلوك الوظيفي تعزى لسنوات خبرة وسن المختص النفساني.

- هناك علاقة بين أبعاد التصور مع أبعاد انحراف السلوك الوظيفي للمختص النفساني.

كلمات مفتاحية: المختص النفساني، تصورات العمل السيكولوجي، الالتزام الوظيفي الانحراف الوظيفي، القيم ، أخلاقيات المهنة

Résumé:

Le but de cette étude est de déterminer la relation qui puisse exister entre les représentations du travail chez les psychologues et leurs déviations du comportement professionnel, et d'identifier également la relation entre les représentations du travail avec les dimensions de comportement professionnel du psychologue, et ce vis-à-vis du respect du temps, l'autodiscipline et la qualité de ses relations à autrui, et la préservation d'entreprise ; que ce soit dans un poste de travail permanent ou contractuel dans le secteur de la santé à Mostaganem.

L'étude a été appliquée à un échantillon de type intentionnel constitué de 119 psychologues cliniciens. Deux questionnaires ont été utilisés : Le premier mesurant les représentations du travail psychologique quant au deuxième il a servi pour mesurer la déviation du comportement professionnel.

Après l'exploitation des questionnaires et le traitement statistique de données collectées il a été constaté ce qui suit :

-Aucune relation n'est apparue entre la déviation du comportement professionnel du psychologue et sa représentation du travail de psychologue.

-Il n'existe pas des différences entre les représentations du travail imputable au poste de psychologue (titulaire ou contractuel).

-Il n'existe pas des différences entre les représentations du travail imputable à des années d'expériences et à l'âge de psychologue.

-Il n'existe pas des différences de la déviation du comportement professionnel imputables du poste psychologique (un poste titulaire ou contractuel)

-Il n'existe pas des différences entre la déviation du comportement professionnel imputable à des années d'expérience et à l'âge du psychologue.

-Il existe un lien entre les dimensions de la représentation du travail et les dimensions de la déviation du comportement professionnel du psychologue.

Mots clés : Psychologue, Représentation du travail, Engagement professionnel, Valeurs Déviation de Comportement professionnel, Déontologie

Abstract:

the aim of the study is to demonstrate the relationship between the psychologist's representation of his work with his deviation of his professional behavior, in the health sector of the province of MOSTAGANEM the study focused on four dimensions :first punctuality, second: self-control ,third: the quality of his relation with the others and the manner to use the equipment of the establishment where the psychologist works, whether he is a. permanent or temporary employee.

In order to achieve the purposes of this study the researcher adopted the descriptive analytical method and has built two questionnaires, the first for representation of psychological work and the second one for measuring the deviation of professional behavior. The study was applied to an intentional sample Consisting of (119) Clinical psychologist.

After statistical treatment of the data by SPSS statistical program, the following results were obtained:

- There is no relationship between the deviation of the professional behavior of the psychologist and his representation of the psychological work.
- There are no differences in the perception of work due to the position of psychologist (permanent position - pre-employment contracts)
- There are no differences in the representation of work due to the years of experience and age of psychologist.
- There are no differences in deviation professional behavior due to years of experience and age of psychologist.
- There is a relationship between the dimensions of representation with the dimensions of deviation professional behavior of the psychologist

Key words: Representation of the psychologist's work , psychologist, deviation professional behavior, , values

قائمة المحتويات

الصفحة	محتويات الدراسة
	كلمة شكر
	الاهداء
أ-ب-ج	ملخص الدراسة
د-ح	قائمة المحتويات
ط	فهرس الجداول
ي	فهرس الاشكال
ك	قائمة الملاحق
3-1	مقدمة
الفصل الأول: مدخل الدراسة	
5	اشكالية الدراسة
10	فرضيات الدراسة
11	أهداف الدراسة
11	أهمية الدراسة
12	دواعي اختيار موضوع الدراسة
13-12	التعاريف الاجرائية لمفاهيم الدراسة
24-14	الدراسات السابقة
26	التعقيب على الدراسات السابقة
الفصل الثاني: التصورات	
28	تمهيد
29	مفهوم التصور
32	التصور من منظور فلسفي
33	التصور في العلوم الاجتماعية

34-33	التصور في علم النفس
35-34	التصور من منظور علم النفس المعرفي
36	التصور من منظور علم الاجتماع
37	نظرة الانثروبولوجيا للتصورات
38	نظرة علم النفس الاجتماعي للتصورات
38	تصورات العمل
39	التصورات المهنية
39	التصورات الاجتماعية للعمل
41	نظرة علم الاجتماع للتصورات الاجتماعية
42	أنواع التصورات
51-43	بنية التصورات
52-51	نظرية التصورات الاجتماعية وآلية عملها
52	أشكال التصورات
53	أهمية التصورات
54	وظائف التصورات
56	خلاصة
الفصل الثالث: انحراف السلوك الانساني والنظريات المفسرة له	
58	تمهيد
59	تعريف السلوك والتوافق النفسي
62-59	مفهوم الانحراف لغة واصطلاحا
63	مفاهيم الانحراف والسلوك الانحرافي
64	مفهوم الانحراف الاجتماعي
66-65	المدخل البنائي للانحراف
65	النظرية الغائية
66	النظرية الفيزيولوجية
67-66	نظرية Max weber

67	مدرسة الادارة العلمية
68	مدرسة العلاقات الانسانية
69-68	نظرية الحاجات لابراهيم ماسلو
68	نظرية X نظرية Y لـ Douglas Mc.Gregor
70	نظرية العاملين لـ Fredrik Herzberg
71	نظرية ماكيلاند
72	نظرية عدالة العائد
73	نظرية التوقع لفروم Vroom
74	نظرية الإدارة كعملية اجتماعية
75	البعد التنظيمي أو المعياري
77-75	أسباب الانحراف
78-77	الانحراف التنظيمي
79	الانحراف من الناحية الوظيفية
80-79	الضبط الاجتماعي
81	خلاصة
الفصل الرابع: قيم العمل وأخلاقيات المهنة	
83	تمهيد
84	تعريف القيم
84	القيم وفق المنظور الفلسفي
85	القيم وفق منظور الاسلامي
85	مفهوم قيم العمل
86	مستويات القيم
86	قيم العمل وفق المنظور الفلسفي
87	قيم العمل وفق المنظور الاجتماعي
88	القيم التنظيمية
90	تصنيفات قيم العمل

96	عناصر قيم العمل
97	الأخلاق والقيمة الأخلاقية للعمل
100	مفاهيم عن الأخلاق
101	أخلاقيات العمل
102	أخلاقيات المهنة
105	الالتزام التنظيمي
105	الالتزام الوظيفي
106	تأثير القيم الأخلاقية على أداء الافراد والمنظمات
107	الميثاق الأخلاقي للمؤسسة
109	المسؤوليات القائمة والأخلاقيات في العمل المهني
110	وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة
111	مصادر أخلاقيات العمل
113	ميثاق أخلاقيات مهنة المختص النفسي
116	وسائل الضبط الاجتماعي
118	المختص النفسي والممارسة العيادية
120	مقومات الشخصية التي يجب أن تتوفر في المختص النفسي
123-121	مهنة المختص النفسي ودوره في المستشفى
124	خلاصة
الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
126	تمهيد
أولا: الدراسة الأولية	
126	أهداف الدراسة الأولية
126	الحدود المكانية والزمنية لعينة الدراسة الأولية
127	مواصفات عينة الدراسة الأولية
129	أدوات الدراسة

139-130	الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة
	ثانيا: الدراسة الأساسية
138	منهج الدراسة
139	الحدود المكانية والزمنية لعينة الدراسة الأساسية
140	مواصفات أفراد عينة الدراسة الأساسية
141	الأساليب الاحصائية المستخدمة لمعالجة بيانات الدراسة
الفصل السادس: عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة	
أولا: عرض وتحليل نتائج الفرضيات	
144	عرض و تحليل نتائج الفرضية الرئيسية
145	عرض و تحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى
147-146	عرض و تحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية
148	عرض و تحليل نتائج الفرضية الفرعية الثالثة
ثانيا: مناقشة وتفسير نتائج الفرضيات	
151-150	مناقشة و تفسير نتيجة الفرضية الرئيسية
154	مناقشة و تفسير نتيجة الفرضية الفرعية الأولى
155	مناقشة و تفسير نتيجة الفرضية الفرعية الثانية
157	مناقشة و تفسير نتيجة الفرضية الفرعية الثالثة
171-159	تفسير بنية تصورات المختص النفسي لعمله السيكولوجي من خلال النتائج
173	الخاتمة
175	توصيات واقتراحات
192-177	قائمة المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
127	توزيع عينة الدراسة الأولية على مستوى مصالح القطاع الصحي بولاية مستغانم	01
128	مواصفات أفراد عينة الدراسة الأولية	02
131	توزيع فقرات استبيان تصور العمل السيكولوجي على الأبعاد	03
132	التعديلات الخاصة بصياغة فقرات استبيان تصور العمل السيكولوجي	04
133	نتائج الاتساق الداخلي لأبعاد تصور العمل السيكولوجي مع الدرجة الكلية	05
135	توزيع فقرات استبيان انحراف السلوك الوظيفي على الأبعاد	06
136	التعديلات الخاصة بصياغة فقرات استبيان انحراف السلوك الوظيفي	07
137	نتائج الاتساق الداخلي لأبعاد تصور العمل السيكولوجي وانحراف السلوك الوظيفي	08
139	توزيع عينة الدراسة الأساسية على مستوى مصالح القطاع الصحي بولاية مستغانم	09
140	مواصفات أفراد عينة الدراسة الأساسية	10
144	نتائج معامل الارتباط بين تصور العمل السيكولوجي وانحراف السلوك الوظيفي لأفراد العينة	11
145	نتائج المتغيرات المقاسة بتحليل التباين الثنائي للفرضية الفرعية الأولى	12
147	نتائج المتغيرات المقاسة بتحليل التباين الثنائي للفرضية الفرعية الثانية	13
149	قيم معاملات الارتباط بين ابعاد تصور العمل السيكولوجي وانحراف السلوك الوظيفي للمختص النفسي	14
164	بنية النواة المركزية لتقدير الذات بين المجموعتين	15
166-165	بنية النواة المركزية لتصور الجانب المادي لعمل للمجموعتين	16

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
66	مخطط يفسر نظرية السلوك المبرمج	01
72	نموذج نظرية عدالة العائد "لأدمز" Adams	02
72	العمليات الناتجة من عدم العدالة	03
73	مخطط نظرية التوقع "لفروم"	04
73	أهداف الأداء الوظيفي	05
75	البعد التنظيمي أو المعياري للسلوك	06
89	نظم القيم	07
99	القيم الاخلاقية من منظور اسلامي	08
104	التأثير المشترك للقيم على السلوك	09

قائمة الملاحق

الرقم	العنوان
01	شبكة الأسئلة الأولية لبناء أدوات الدراسة
02	الصورة الأولى لاستبيان تصور العمل السيكولوجي للمختص النفسي
	الصورة الأولى لاستبيان انحراف السلوك الوظيفي للمختص النفسي
03	قائمة الأساتذة المحكمين
04	الصورة النهائية لاستبيان تصور العمل السيكولوجي للمختص النفسي
	الصورة النهائية لاستبيان انحراف السلوك الوظيفي للمختص النفسي
05	الخصائص السيكمترية لاستبيان تصور العمل السيكولوجي
06	الخصائص السيكمترية لاستبيان انحراف السلوك الوظيفي
07	جدول 11-12-13-14 لمخرجات SPSS
08	ترخيصات التريص لدى مصالح مديرية الصحة لولاية مستغانم

مقدمة

المقدمة:

يطمح كل فرد للحصول على عمل يحقق من خلاله ما كان يحلم ويخطط له عندما كان طالبا جامعيا وحتى عندما كان طفلا صغيرا، ويظل الفرد يدعم هذا الحلم حتى يحققه من خلال الدراسة والحصول على الشهادة التي تؤهله لهذا المنصب وكذا المشاركة في مسابقات التوظيف المختلفة، وعلى تطوير معارفه وخبراته اليومية ليؤمن عملا يضمن له الإشباع المادي والمعنوي والنفسي، ويحقق له المرتبة والمكانة الاجتماعية التي يراها تناسبه، سواء كان هذا العمل فكريا أم يدويا. وحسب المجال الذي سيعمل به إن كان اقتصاديا أو سياسيا أو إداريا، كل حسب طبيعة شخصيته وقدراته المعرفية والبدنية والتي تحتاج إلى بذل مجهود، وقدرة على التكيف مع متطلبات المهمة الموكلة إليه ومنصب العمل الذي سيشغله، فالعمل كما يعرفه Roger Muccheilli (1996) روجي ميشيلي: " هو مجموعة المهام أو الواجبات الموكلة لشخص ما بهدف تحقيق غايات محددة عن طريق مجموعة من الوسائل، ويصنف حسب سلم التقويم إلى سهل أو معقد روتيني أو يتطلب مبادرة ومهارات، يدوي كان أم فكري".

وتتعدد الغايات والأهداف المرجوة من العمل في الحصول على المال، الحصول على الراحة النفسية، وسيلة للمشاركة في الحياة الاجتماعية أو وسيلة للعيش أو كلها معاً، وهذا مرهون بنوعية تصور الفرد للعمل، وما إذا كان إيجابيا يعطيه الرغبة في ذلك أم سلبيا يسبب له التوتر والضغط، وأن لكل فرد تصورات الناتجة عن مجموعة الدلالات والادراكات التي تنشط بطريقة مختلفة عن المضمون أو محتوى الغايات التي تهدف إلى الاتصال والفهم والتحكم في البيئة. فالتصورات كما عرفها Jean Claud Abri (1994) ج. كلود ابريك: " بأنها نتاج أو مسار لنشاط ذهني يقوم الفرد من خلاله بإعادة بناء الواقع كما واجهه، ويعطيه معنى خاص".

وعلى هذا الأساس يسلك الفرد سلوكا خاصا به حسب أفكاره وثقافته وإدراكه وبناءه المعرفي حول ما يتعلق بالموضوع وبالتالي تختلف تصرفاته في العمل وحول بيئة العمل وفقا للعوامل الذاتية والموضوعية والاجتماعية التي تتعلق بما يوافق الفرد وما يحمله من تصورات سلبية كانت أم ايجابية ويحمل الفرد جزءا من التصورات أول ما يلتحق بمنصب عمله ليضيف لها مدخلات متعلقة بحاجات العمل، ظروف العمل، الأمن والأجر وفرص الترقية والراحة النفسية، وكيف يكون شخصية متميزة في بيئة عمله. ويظهر كل هذا في مخرجات نشاطه اليومي المهني، وإذا كان يحمل تصورا سلبيا نجد سلوكات تعبر عن ذلك، كالتغيب واللامبالاة والإهمال وغيرها من المواقف التي يتخذها الفرد في مساره المهني ومع تعاملاته مع الآخرين، قد يزيد عامل الخبرة وتراكم الايحاءات السلبية لدى الموظف في منصب دائم يكاد يضمن الاستقرار الوظيفي لصاحبه. فما حال المتعاقد في اطار عقد مؤقت في هذا المنصب، من سلوكات تخرج عن نطاق أخلاقيات المهنة.

ومن خلال هذه الدراسة نحاول معرفة تصور المختص النفسي العيادي لعمله السيكولوجي بقطاع الصحة بولاية مستغانم، وكيفية تأثير تصوراته على سلوكه أثناء ممارسته لوظيفته.

جاءت هذه الدراسة سعيا للتعرف على أبعاد العمل السيكولوجي وتصورات المختص النفسي لهذا العمل ومعرفة مستويات سلوكه الوظيفي في ظل أخلاقيات المهنة في القطاع الصحي، ولتحديد هذه المفاهيم وكيفية معالجتها نظريا من خلال مقدمة الموضوع والتي تم فيها شرح أبعاد الموضوع وحدوده مع التطرق للجانب التمهيدي. تم تقسيم الدراسة الى ستة فصول على النحو التالي:

الفصل الأول: تضمن مدخل الدراسة والذي حُصص للإشكالية مع تبيان الأهمية والأهداف المرجوة إجرائيا بتقسيم الدراسة إلى جانبين؛ نظري وميداني.

الفصل الثاني: بعنوان التصورات، تناول مفهوم التصور لغة واصطلاحاً وتعريف لتصور العمل والمهنة وآلية تكوّن التصورات وعن بنية التصور وكذا وظائف التصور وأنواعه وعن أهم أشكاله وما أهميتها لدى الافراد والجماعات .

الفصل الثالث: بعنوان انحراف السلوك الانساني والنظريات المفسرة له تناول أهم النظريات المفسرة للسلوك الإنساني والسلوك التنظيمي ومفهوم انحراف السلوك وتفسير علوم الفلسفة وعلم النفس وعلم الاجتماع عملية الانحراف وأهم أسبابه وكذا وسائل الضبط الاجتماعي.

الفصل الرابع: بعنوان قيم العمل وأخلاقيات المهنة، تضمن مفاهيم عن القيم عموماً وتعريفات لقيم العمل وأهم التفسيرات الفلسفية والدينية والاجتماعية لها، وكذا عناصرها وأخلاقيات المهنة مروراً بمفاهيم عن الأخلاق وأهم القيم الأخلاقية للعمل وعن ماهية الالتزام التنظيمي وميثاق اخلاقيات المهنة ومصادرها وعن مصادر الضبط الاجتماعي وعن الممارس المهني للعمل السيكولوجي وما يلزمه من صفات شخصية ونفسية ومهنية لكي يمارس العمل السيكولوجي.

ثم **الفصل الخامس** تضمن الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية الى حدودها المكانية والزمانية والبشرية لخصائص العينة وأدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية وذكر الأساليب الاحصائية المستعملة لذلك. وبعدها قمنا بعرض وتحليل نتائج الدراسة من الفرضية الرئيسية الى الفرضيات الفرعية بعد المعالجة الاحصائية.

الفصل السادس: تضمن مناقشة وتفسير نتائج الدراسة على ضوء المعطيات النظرية والتحليل نتائج الدراسة.

انتهى البحث بخاتمة لخصت فيها أهم النتائج المستخلصة من الدراسة، كما تم إلحاقها باقتراحات ارتأينا أنها مهمة لدعم أهمية الموضوع، ثم بقائمة المراجع والملاحق المستخدمة في الدراسة.

مدخل الدراسة

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهداف الدراسة
- 4- أهمية الدراسة
- 5- دواعي اختيار موضوع الدراسة
- 6- المفاهيم الإجرائية لمتغيرات الدراسة
- 7- الدراسات السابقة

1-اشكالية الدراسة:

يساهم الالتزام بالسلوك الوظيفي الحسن وبأخلاقيات المهنة في تحقيق أهداف المؤسسة سواء كانت اقتصادية أو خدماتية أو سياسية، وبالتقليل من الخسائر، واكتشاف نقاط التقصير وتعديل الانحرافات في العمل قبل تفاقمها. والحرص على الأداء الجيد وتحمل المسؤولية بالاعتماد على انضباط السلوك للموظفين ودرجة استجابتهم لأخلاقيات المهنة. ومدى احترامهم لأوقات العمل، ونوعية علاقاتهم مع زملائهم والمسؤولين عنهم، وقيامهم لمهامهم بإنقان وكيفية استخدامهم للوسائل المادية التي تُتيحها المؤسسة. كل التصرفات والأنشطة المهنية التي يقوم بها المختص النفسي وما يحققه من أهداف تعتمد على تصوراتهِ للالتزام الوظيفي وقيمه المكتسبة اجتماعيا عن تعامله مع الآخرين وإعطائه قيمة لعمله السيكولوجي، وتعتمد أيضا على مدى تقبله لمهنته وإدراكه للمهام المنوط به وانضباطه بها، كما يعرف ذلك جاكيلات برتران Bertrand (1985): "بأن الانضباط الذاتي أن يتقبل الشخص المهام بحرية وطوعية وبتدار بطريقة لامركزية، عكس النظام الذي يفرض بطريقة مركزية، أي أن يحقق الشخص المهام من تلقاء ذاته بمهارة وإنقان". (Bertrand,1985:10)

وتختلف قيم العمل السيكولوجي من مختص نفسي إلى آخر حسب درجة الإشباع التي تحققها له هذه المهنة، وقد تتغير لنفس الشخص مع تغير ظروف العمل وسنوات الخبرة ودرجة الضغوط التي تمارس عليه كما يرى Decourt (2000) أن قيم العمل: "متغيرة من ربح للمال إلى إشباع لحاجات خاصة إلى البحث عن الفعالية إلى تحقيق الأحلام والطموح. ويمكنها أن تكون مرتبطة بنوع من المهن، وأن تصور الوقت الذي يقضيه الفرد في العمل مرهون بنوع العمل وعلاقته بقيم العمل دون حساب لوقت العمل (9: Decourt,2000).

ومن خلال بناءه المعرفي والنفسي وفهمه لواقعه ومجمل إدراكاته لعمله السيكولوجي يبرمج المختص النفسي انفعالاته وأحاسيسه لمختلف نشاطاته المهنية وهناك عوامل متعددة تعمل على تشكيل وتوجيه الحياة المهنية لهذا المختص، إذ يعتمد مستوى السلوك الوظيفي

للفرد على تصورات عمله من خلال القيم الاجتماعية والاقتصادية للعمل ومدى التزامه النفسي لهذا العمل. فالتصورات كما عرفها Abric (2006) بأنها: "رؤية وظيفية للعالم تسمح للفرد أو الجماعة بإضفاء معنى على سلوكياتهم وفهم الواقع عبر أنساقها المرجعية".

(Abric,2006:19)

وبذلك يصبح للأفراد معنى لسلوكياتهم حسب المرجعية الثقافية والقيم الاجتماعية التي يحملونها، إضافة إلى العوامل المؤثرة داخل محيط المؤسسة، كما يؤكد عليها بيومي (2002) من خلال تحليله للقيم التنظيمية التي جاء بها Mike Woodcock et Dave Francis وإبراز العلاقة بين القيم الأخلاقية والواقع الاقتصادي، فالأفراد لا يفكرون ببدايل تتناقض مع القيم التي يؤمنون بها. والتي كثيرا ما تتداخل ويصعب السيطرة عليها (بيومي، 2002: 184) ، ما تؤكد عليه دراسة (بلال، 2013) والتي هدفت إلى معرفة علاقة التمثلات الاجتماعية للعمل بالشعور بالانتماء إلى مؤسسة نفضال لولاية معسكر فكانت النتائج تؤكد على وجود علاقة بين تمثل العمل كوسيلة لتحقيق الذات والالتزام في العمل وكذا الاندماج في العمل والامتثال للقوانين والمعايير من حيث القيم، إذ يعتبر الالتزام مصدر لتصور واقع العمل، فكلما كانت درجة الالتزام الوظيفي لدى المختص عالية يصبح أداءه جيدا، وهذا ما أثبتته دراسة

(Erlan,2013) بعنوان: the Effect of Interpersonal trust and Organizational Commitment on Perceived

Organizational Performance، كان هدف الدراسة هو معرفة تأثير الالتزام على أداء المنظمة على عينة مكونة من 400 عامل، حيث كانت النتائج على أن الالتزام التنظيمي أحد أبعاد السلوك التنظيمي الأكثر تأثيرا على الأداء .

وأكدت دراسة (برغوتي، 2012 الجزائر) بعنوان: مدى التزام الأخصائي النفسي بأخلاقيات المهنة، والتي كانت تهدف الى معرفة مدى التزام الأخصائي النفسي بأخلاقيات المهنة لـ 25 أخصائي نفسي بولاية باتنة منهم 16 عامل بصفة مؤقتة والباقي عمل دائم، حيث بلغت درجة الالتزام بـ 85.58% مقارنة بـ 2.85% ليس لديهم التزام أخلاقي.

ونجد دراسة (ايمان، 2016 العراق) بعنوان الالتزام بالقواعد الأخلاقية لدى المرشدين التربويين وعلاقتها ببعض المتغيرات، والتي هدفت الى إيجاد العلاقة بين الالتزام بالقواعد الأخلاقية لدى عينة من المرشدين باختيار 100 من أصل 762 مرشد نفساني بالكرخ الأولى والثانية بالعراق، فأسفرت النتائج على وجود التزام بقواعد الأخلاق حسب متغير العمر عند مستوى الدلالة 0.05 بقيمة فائية 5.879 محسوبة وهي أكبر من القيمة الجدولية (3.0718) عند درجة الحرية (2-99) لصالح الفئة العمرية التي تتراوح بين 34 و43 سنة ووجود فرق دال احصائيا في درجة الإلتزام بالقواعد الأخلاقية حسب متغير الخدمة عند مستوى الدلالة 0.05 حيث قيمة ف المحسوبة (6.825) أكبر من القيمة الفائية الجدولية (3.0718) عند درجة الحرية (2-99) لصالح فئة الخدمة والتي تتراوح بين 8-15 سنة خبرة.

ونجد أيضا دراسة (بن عيسى، 2014) التي هدفت إلى معرفة دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني لعينة مكونة من 325 عامل بالبنك وكانت النتائج تؤكد على أن اتجاهات العاملين نحو الالتزام التنظيمي ايجابية بدرجة مرتفعة والتي أدت إلى ارتفاع مستوى الأداء وأن الالتزام العاطفي هو أكثر تأثيرا على أداء العمال.

وهذا ما أكد عليه **Estelle .M.Morin (2009)** في دراسته عن معنى العمل وأن الأفراد الذين يحملون تصورا ايجابيا عن عملهم يعطونه معنى بسلوكهم داخل المنظمة على أساس الصرامة والانضباط في نشاطهم اليومي وشدة تطبيقهم لشروط عملهم ولهم مردودية عالية ويساهمون في رفع مستوى وأهداف المؤسسة ولهم علاقات عاطفية بارزة مع الزملاء والعمال والرؤساء والعملاء، بينما الأفراد الذين يحملون تصورا سلبيا يجدون أنه لا معنى للعمل ولا لمحيطه، فيظهرون استراتيجية دفاعية سلبية وتوتر في العلاقات ولديهم رغبة في تغيير مكان العمل أو الوظيفة.

أما في دراسة (خروف، 2006. الجزائر) التي هدفت إلى معرفة تصور العمل لدى إطارات الهيئة الوسطى والعمال المنفذين دراسة مقارنة بين الفئة الأولى 119 عامل بقطاع الإنتاج

و93 عامل بقطاع الخدمات فأسفرت الدراسة إلى عدم وجود فروق من حيث تصور العمل من حيث الحاجة إلى الأمن والاستقرار في منصب العمل مقارنة مع المنصب الدائم في الوظيف العمومي. وكذلك دراسة (ارزقي، 2014 الجزائر) بولاية بجاية لعينة تتكون من 190 عامل بالقطاع الصناعي و30 موظف في قطاع التربية و60 تلميذ لمعرفة تصورهم عن عمل الأساتذة دراسة مقارنة بين عمال قطاع الصناعي وموظفي التربية عن تصوراتهم لعملم من خلال الاحترام والتقدير بنسبة 28.33% والاحتكاك بالغير ب20% ثم عن الدخل ب30% و أن الأهم في العمل هو الانضباط والمواظبة ب33.33% وأنه لا توجد فروق دالة بين مجموعات العينة من حيث تصور العمل.

وما أشارت إليه دراسة (إياد، 2007) بجامعة أم القرى التي هدفت إلى الكشف عن مظاهر انحراف السلوك الوظيفي لدى موظفي جامعة أم القرى ولتوضيح مدى شيوعه وإظهار أسباب انحراف السلوك الوظيفي لعينة مكونة من 209 فرد من إجمالي 1452 موظف باستخدام استبانة فكانت النتائج: وجود مظاهر الانحراف ووجود أسباب وكذا وجود طرق لمكافحة الانحراف مع عراقيل تواجه جهد هذه المكافحة.

ونجد أيضا دراسة (سيد علي، 2005) هدفت إلى معرفة تمثلات عمال القطاع الصناعي الخاص عن الواقع المهني دراسة حالة مؤسسة صناعة الأحذية ببومرداس أظهرت الدراسة أن تمثلات العمال يرفضون مكان العمل لأنه لا يحقق الاستقرار والأمان في المنصب وذلك لاستعمارهم لهم إذ يحملون سمات سلبية: (السجن)، (جهنم) وسمات ارتبطت بالقطاع الخاص كالاستغلال وتوصلت الدراسة إلى: تأثر تمثلات العمال بمستويات الأجور إذ كان الارتباط قوي بين السمات السلبية ومستوى الأجور المتدنية. أما بالنسبة إلى الفئة التي تعاني مشاكل فهم يعتبرون المؤسسة وسيلة لتحقيق العيش يمكن مغادرتها في أي وقت.

وحسب هذه الدراسات المشابهة والتي مست بعض متغيرات الدراسة الحالية ثمة مجموعة من التساؤلات تستثار في هذا الشأن عن تصور المختص النفسي لعمله السيكولوجي في ظل أخلاقيات المهنة وعن مدى التزامه الوظيفي ودرجة انحرافه عن أخلاقيات مهنته.

وعلى هذا الأساس تبلورت مشكلة الدراسة على النحو الآتي:

الإشكالية العامة:

- هل توجد علاقة بين تصور المختص النفسي لعمله السيكولوجي وانحراف سلوكه الوظيفي؟

التساؤلات الفرعية:

- هل هناك فروق في تصور العمل السيكولوجي تعزى لسنوات خبرة وسن المختص النفسي؟

- هل هناك فروق في تصور العمل السيكولوجي تعزى لصفة منصب المختص النفسي (منصب دائم-عقود ما قبل التشغيل)؟

- هل هناك فروق دالة إحصائياً في انحراف السلوك الوظيفي تعزى لسنوات خبرة وسن المختص النفسي؟

- هل هناك فروق في انحراف السلوك الوظيفي تعزى لصفة منصب المختص النفسي (منصب دائم-عقود ما قبل التشغيل)؟

- هل هناك علاقة بين أبعاد تصور العمل السيكولوجي وبين أبعاد انحراف السلوك الوظيفي للمختص النفسي؟

2- فرضيات الدراسة: يمكن صياغة فرضيات الدراسة فيما يلي:

الفرضية الرئيسية:

- توجد علاقة بين تصور المختص النفسي لعمله السيكولوجي و انحراف سلوكه الوظيفي

الفرضيات الفرعية:

- هناك فروق في تصور العمل السيكولوجي تعزى لسنوات خبرة وسن المختص النفسي.

- هناك فروق في تصور العمل السيكولوجي تعزى لصفة منصب المختص النفسي (منصب دائم- عقود ما قبل التشغيل).

- هناك فروق في انحراف السلوك الوظيفي تعزى لسنوات خبرة وسن المختص النفسي.

- هناك فروق في انحراف السلوك الوظيفي تعزى لصفة منصب المختص النفسي (منصب دائم- عقود ما قبل التشغيل).

- هناك علاقة بين أبعاد التصور وبين أبعاد انحراف السلوك الوظيفي للمختص النفسي.

3- أهداف الدراسة: تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- الكشف عن تصورات العمل للمختص النفسي وإبراز مدى تأثير هذه التصورات على سلوكه الوظيفي.

- الكشف عن مظاهر الانحراف الوظيفي لدى فئة المختصين النفسيين.

- معرفة مدى تأثير المنصب الدائم و المؤقت على تصور وسلوك المختص النفسي أثناء ممارسة وظيفته.

4- أهمية الدراسة: تكمن أهمية البحث في الكشف عن طبيعة العلاقة بين تصور العمل السيكولوجي و السلوك الوظيفي لفئة المختصين النفسيين.

- إبراز دور تصورات العمل في توجيه السلوك الوظيفي للمختص النفسي.

- تحديد العلاقة بين تصورات العمل وأبعاد انحراف السلوك الوظيفي للمختص النفسي. (بُعد الالتزام الوظيفي في العمل وُبعد قيم العمل الاجتماعية والاقتصادية والنفسية) مع (بُعد احترام أوقات العمل، بُعد الانضباط الذاتي، بُعد احترام الآخرين، بُعد الحفاظ على ممتلكات المؤسسة).
- محاولة تصميم مقياس لتصورات العمل السيكولوجي. ومقياس آخر لقياس انحراف السلوك الوظيفي لدى المختص النفسي.

5- دواعي اختيار الموضوع:

من بين الأسباب التي دفعتنا للقيام بهذا البحث ما يلي:

- معاناة المختصين النفسيين في القطاع الصحي من التناقض في تحديد الصنف المهني أثناء أداء عملهم السيكولوجي.
- البحث أكثر في العمل السيكولوجي للمختص وتصوره للعمل.
- تخطب البعض في اشكالية غموض الدور لديهم.
- محاولة التقرب أكثر من المختصين لإيجاد ما يحتاجه لرفع معنوياته وتحفيزه على العمل.
- التعرف على الأسباب التي تساهم في انحراف السلوك الوظيفي ومدى شيوعها عند هذه الفئة.

6- التعاريف الإجرائية لموضوع الدراسة:

6-1 تصور العمل السيكولوجي: هو مجموع الأفكار والادراكات والمفاهيم والأحاسيس التي كونها المختص النفسي من خلال ثقافته، خبرته، بنائه المعرفي عن عمله السيكولوجي وبيئته، والتي تم تقييمها من خلال استبيان تصور العمل السيكولوجي والمصمم من طرف الباحثة والتي تعكس استجابات أفراد العينة الناتجة عن تصورهم ضمن بُعد الالتزام الوظيفي في العمل وُبعد قيم العمل الاجتماعية و قيم العمل الاقتصادية و قيم العمل النفسية.

6-2 العمل السيكولوجي: مجموع المهام والأدوار التي يقوم بها المختص النفسي من تشخيص وعلاج وتكفل ومتابعة للحالات ونشاط إداري محدد ضمن القانون الداخلي للمؤسسة الصحية وفي إطار أخلاقيات المهنة والقانون الأساسي الخاص بهذه الفئة.

6-3 الالتزام الوظيفي: حالة ايجابية يشعر بها المختص النفسي تجاه وظيفته تبرز من خلال احترامه للوقت وحسن أداء واجباته واحترامه للآخرين وقدرته على التمييز في عمله السيكولوجي. ويستدل عليه من خلال الدرجة التي يحصل عليها المختص النفسي على فقرات البعد .

6-4 قيم العمل: المبادئ التي اكتسبها المختص النفسي من التنشئة الاجتماعية والثقافية ومعتقداته، والتي توجه سلوكه في بيئة عمله.

6-5 السلوك الوظيفي: مجموع التصرفات التي يقوم بها المختص النفسي داخل بيئة عمله من أفعال وأقوال ومواقف تجاه واجباته وحقوقه، والأفراد الذين يتعامل معهم من خلال تحكمه في الوقت وانضباطه الذاتي وتعامله مع ممتلكات المؤسسة التي يعمل بها وطبيعة علاقاته مع الأشخاص داخل المؤسسة.

6-6 انحراف السلوك الوظيفي: مجمل السلوكات والتصرفات السلبية التي تعد منحرفة عن نطاق أخلاقيات المهنة المحددة بميثاق أخلاقي للممارسين المنشغلين بعلم النفس وعن القانون الداخلي للمؤسسة التابعة للقطاع الصحي التي يعمل بها المختص والمبينة ضمن أداة القياس من خلال نتائج استجابات أفراد العينة عن فقرات الاستبيان.

الدراسات السابقة

تمهيد:

تعتبر مراجعة الأدبيات النظرية السابقة الانطلاقة الأولى لبداية البحث والشروع في إعداد الدراسات، إذ تسمح لنا بالاضطلاع على نتائج الأعمال الميدانية التي توصل إليها الباحثين في مجال التخصص وهي اللبنة الأساسية لبناء أفكارنا وخلفيات المواضيع، إذ تعطي لنا نظرة شاملة لمعظم المتغيرات المتعلقة بالموضوع وبالتالي توجيهنا بسهولة لتحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج مهمة في أقل وقت ممكن من حيث الجانب النظري والميداني.

1-الدراسات العربية:

دراسة (إيمان، 2016، العراق) بعنوان: الالتزام بالقواعد الأخلاقية لدى المرشدين التربويين وعلاقتها ببعض المتغيرات، والتي هدفت إلى علاقة بين الالتزام بالقواعد الأخلاقية لدى عينة من المرشدين باختيار 100 من أصل 762 مرشد نفسي بالكرخ الأولى والثانية بالعراق فأسفرت النتائج على وجود التزام بقواعد الأخلاق حسب متغير العمر عند مستوى الدلالة 0.05 بقيمة فائية 5.879 محسوبة وهي أكبر من القيمة الجدولية (3.0718) عند درجة الحرية (2-99) لصالح الفئة العمرية التي تتراوح بين 34 و43 سنة ووجود فرق دال احصائياً في درجة الالتزام بالقواعد الأخلاقية حسب متغير الخدمة عند مستوى الدلالة 0.05 حيث قيمة ف المحسوبة (6.825) أكبر من القيمة الفائية الجدولية (3.0718) عند درجة الحرية (2-99) لصالح فئة الخدمة والتي تتراوح بين 8-15 سنة خبرة.

دراسة (خولة بوارى، 2015، الجزائر) بعنوان: علاقة أخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي للطبيب الجزائري. هدفت الدراسة إلى معرفة تمثيلات الأطباء لمهنة الطب كمركز اجتماعي بنسبة 19.29% من أصل 34 من أفراد العينة، وكمكسب اقتصادي بنفس النسبة وكمهمة

إنسانية بنسبة 57.89% والباقي بنسبة 3.50% تمثلات أخرى لهم طابع إنساني لمهنة الطب مما يجعل لديهم القدرة على الالتزام بقواعد المهنة والاجتهاد، وعن تصوراتهم عن متطلبات مهنة الطب كانت عن الضمير المهني بنسبة 75.5% وعن الرقابة المباشرة المستمرة بـ 11.11% والرقابة غير مباشرة بـ 4.44% وبـ 8.89% لمتطلبات أخرى مع العلم أن المهنية لا تقل عن السنتين. في حين أن نتائج الالتزام لأوقات العمل بنسبة 61.76% عن نسبة الغياب باستجابة نادرا -والغياب أحيانا بنسبة 29.41% -وعدم التغيب بنسبة 8.82% - وتقديم الخدمات خارج أوقات العمل بـ 67.64% ونسبة 17.64% لا يقدمون الخدمات 14.70% أحيانا -والمعاملة مع المرضى بنسبة 62.96% عن طريق الفحص والحوار ونسبة 31.48% عن طريق محاولة الغوص في حياتهم ومشاكلهم وبنسبة 5.56% بمحاولة كسب ثقة المريض والاستماع إليه.

ودراسة (أرزقي، 2014. الجزائر) بولاية بجاية لعينة تتكون من 190 عامل بالقطاع الصناعي و30 موظف في قطاع التربية و60 تلميذ دراسة مقارنة عن تصوراتهم عن عملهم من خلال الاحترام والتقدير بنسبة 28.33% والاحتكاك بالغير بـ 20% ثم عن الدخل بـ 30% وأن الأهم في العمل هو الانضباط والمواظبة بـ 33.33% وأنه لا توجد فروق دالة بين مجموعات العينة.

دراسة (سميرة بالرقي، 2014. الجزائر) بعنوان: " التمثلات الاجتماعية لخريجي الجامعة تجاه العمل، هدفت هذه الدراسة الى البحث عن تمثلات الطلبة، وكانت عينة الدراسة 95 طالب متخرج من جامعة ورقلة فكانت النتائج كالآتي:

- 1-تأثير الثقافة المحلية على التمثلات الاجتماعية لخريجي الجامعة تجاه العمل لأن الثقافة المحلية تؤثر في الثقافة الاسرية وعلى اختباره للمؤسسة التي يريد العمل بها.
- 2-تأثير التخصص العلمي في بناء التمثلات الاجتماعية وذلك من خلال الاستعانة بتجارب الأصدقاء الذين عملوا وكذا الأقارب وأصدقاء العائلة والأساتذة ذوي الخبرة والتجربة المهنية.
- 3-تأثير روح المبادرة الفردية في بناء التمثلات الاجتماعية لخريجي الجامعة تجاه العمل.

ونجد أيضا دراسة (بن عيسى، 2014. الاردن) التي هدفت إلى معرفة دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني لعينة مكونة من 325 عامل بالبنك وكانت النتائج تؤكد على أن اتجاهات العاملين نحو الالتزام التنظيمي ايجابية بدرجة مرتفعة والتي أدت إلى ارتفاع مستوى الأداء وان الالتزام العاطفي هو أكثر تأثيرا على أداء العمال.

دراسة (كلثوم، 2013 الجزائر) عن واقع الأخصائي النفسي بين الواقع والمأمول في بعض المؤسسات الصحية بالجزائر العاصمة وضواحيها لعينة تكونت من 50 مختصا تتراوح أعمارهم بين 21 و43 سنة وعن خبرة بين الشهرين و15 سنة، وهدفت الدراسة الى معرفة هل يعاني العيادي من صورة سلبية لذاته المهنية، أي هناك تعارض بين الذات المهنية الواقعية والذات المهنية المثالية. وهل هناك علاقة بين بعض المتغيرات الديموغرافية وإدراك الذات المهنية، فكانت النتائج أن أغلبية المختصين يفتقرون الى الصفات المهنية الضرورية للممارسة العيادية ب22% فقط ممن تتوفر فيهم صفة نافع تماما للآخرين و8% يعتقدون أنهم يمارسون عملهم في اطار الطريقة العلمية و32% يمتلكون القدرة على التواصل كما ينبغي و24% يتمتعون بصفة الحياد و20% لديهم القدرة على التحكم في الذات و26% يتمتعون بالموضوعية وسرعة الفهم. وبينت الاستجابات عن الاستبيان الثاني أن نسبة 12%

يعتقدون أن لديهم ثقة تامة في أنفسهم و26% أنهم راضون عن أنفسهم و10% يرون أنهم متمكنون تماما من أداء المهنة و6% يرون أنهم ناجحون في أداء مهنتهم.

وأوضحت استجابات غالبية أفراد العينة بخصوص التكوين الجامعي أن 12% قادرون على صياغة فرضيات وهم من يعتقدون أنهم تلقوا تكوينا جامعيا جيدا، وفيما يخص تناول تقنيات التحليل النفسي والاستفادة من التكوين الاكاديمي فإنها اقتصرت على اختبار تفهم الموضوع TAT وقليل منهم استخدم اختبار الروشاخ، وأن معظمهم يعتمد على اجتهاده الشخصي،

ومن خلال النتائج أكدت الباحثة على أن المختصين العياديين في الجزائر يفتقرون الى الخصائص المهنية والشخصية والتكوين العلمي لممارسة المهنة العيادية كما عبرت عن كفاءة متدنية لا تتناسب مع الميثاق الاخلاقي للأخصائيين النفسانيين. ووجود فروق دالة وجوهريّة بين الذات المهنية الواقعية والذات المهنية المثالية مما يشير الى صدق الفرضية الأولى.

دراسة (بلال، 2013. الجزائر): علاقة التمثلات الاجتماعية للعمل بالشعور بالانتماء الى المؤسسة. والتي هدفت إلى معرفة علاقة التمثلات الاجتماعية للعمل بالشعور بالانتماء إلى مؤسسة نفضال لولاية معسكر فكانت النتائج تؤكد على وجود علاقة دالة احصائيا بين تمثل العمل كوسيلة لتحقيق الذات والالتزام في العمل حيث قيمة سبيرمان تساوي 0.242 عند مستوى الدلالة 0.05، وهناك علاقة دالة احصائيا بين تمثل العمل كوسيلة لتحقيق الذات والاندماج في العمل بمعامل ارتباط 0.329 عند مستوى الدلالة 0.05 ومع الامتثال للقوانين والمعايير من حيث القيم بمعامل ارتباط 0.315 عند مستوى الدلالة 0.05 لربح المال بمعامل 0.214 وكقيمة أخلاقية بمعامل ارتباط مع التمثل 0.264 عند مستوى الدلالة 0.05، وكتجسيد للهوية بمعامل ارتباط 0.299 عند نفس مستوى الدلالة 0.05 وكوسيلة إذ يعتبر الالتزام مصدر لتصور واقع العمل، فكلما كانت درجة الالتزام الوظيفي لدى المختص عالية يصبح أداءه جيدا.

ومن خلال دراسة (طشطوش ومزاهرة، 2012. عجلون) والتي هدفت الى معرفة درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الارشاد من وجهة نظرهم ومعرفة إذا ما كان ذلك يختلف تبعا لمتغير النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي والاختصاص الأكاديمي وسنوات الخبرة والحالة الاجتماعية ومكان السكن، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان مقياس أخلاقيات مهنة الارشاد النفسي والتربوي الذي أعده (محاسنة، 2006) وقد تكون المقياس من 40 فقرة موزعة على أربع مجالات وهي الكفاءة الاكاديمية، السرية والتقبل، المسؤولية. وتمت الدراسة على عينة من 60 مرشدا ومرشدة من محافظة عجلون، فأظهرت النتائج أن درجة ممارسة المرشدين لأخلاقيات مهنة الارشاد جاءت بدرجة متوسطة ثم حسب المجالات على التوالي: المسؤولية، الكفاءة الاكاديمية والسرية والتقبل. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الارشاد تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح فئة الخبرة من 10- 20 سنة وفئة أكثر من 20 سنة مع عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة ممارستهم تعزى لمتغيرات النوع الاجتماعي والحالة الاجتماعية ومكان السكن.

دراسة (فطيمة، 2010. الجزائر): مصادر الضغط النفسي وأثره على مهنة الأخصائي النفسي دراسة ميدانية بمدينة بسكرة الجزائر. وهدفت الدراسة إلى التعرف على مصادر الضغط النفسي وأهم الصعوبات التي تواجه الأخصائي النفسي أثناء الممارسة السيكولوجية على تخطي ومواجهة هذه الصعوبات في المستقبل لضمان ممارسة سيكولوجية ناجحة وهادفة وبدون عراقيل. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يتلاءم أكثر مع هذه الدراسة وتكونت عينة الدراسة من 136 أخصائي نفسي لديهم خبرة كافية في الممارسة السيكولوجية، ومن خلال الدراسة كانت النتائج التالية:

- صعوبة مهنية تتمثل في نقص الخبرة وصعوبة التعامل مع الحالات وتعقدها أو عدم توفر المهارات لدى الأخصائي النفسي أو عدم تفهم العميل لتوجيهاته وإخفاء معلومات مهمة عن

الأخصائي لعدم ثقته به. -صعوبة في العلاج: قد يرفض العميل العلاج أو بعض التقنيات العلاجية التي يستعملها الممارس السيكولوجي كعلاج الأزواج أو العلاج الجماعي وهذا لعدم وجود ثقافة نفسية أو أنها لا تتناسب مع بعض الحالات- الصعوبة في تحديد هويته المهنية لتدخل البعض في طريق العلاج أو عدم احترام خصوصية هذه المهنة (عراقيل إدارية، عدم تفهم المدير، الزملاء في العمل):- صعوبات في توضيح الصنف المهني الذي ينتمي إليه، فتارة يصنف إداري رغم أنه يؤدي مهام سيكولوجية أو تربوية بالإضافة إلى ضعف الأجر وتدنيه.

-صعوبات اجتماعية: النظرة السلبية لمهنة الأخصائي النفسي في المجتمع التي ما زالت غامضة.

دراسة (إياد، 2007، أم القرى): مظاهر الانحراف لدى موظفي جامعة أم القرى. والتي هدفت إلى الكشف عن مظاهر انحراف السلوك الوظيفي لدى موظفي جامعة أم القرى، ولتوضيح مدى شيوعه وإظهار أسباب انحراف السلوك الوظيفي لعينة مكونة من 209 فرد من إجمالي 1452 موظف باستخدام استبانة فكانت النتائج: وجود مظاهر الانحراف ووجود أسباب وكذا وجود طرق لمكافحة الانحراف مع عراقيل تواجه جهد مكافحة هذه الظاهرة.

وهناك دراسة (خروف، 2006، الجزائر): تصورات العمل لدى اطارات الهيئة الوسطى والعمال المنفذين، والتي هدفت إلى معرفة تصور العمل لدى إطارات الهيئة الوسطى والعمال المنفذين دراسة مقارنة بين الفئة الأولى 119 عامل بقطاع الإنتاج و93 عامل بقطاع الخدمات فأسفرت الدراسة إلى عدم وجود فروق من حيث تصور العمل بنسبة 67.43 للمجموعة الأولى ونسبة 62.68 بالمئة بالنسبة للعمال المنفذين، من حيث الحاجة إلى الأمن والاستقرار في منصب العمل مقارنة مع المنصب الدائم في الوظيف العمومي.

دراسة (سيد علي، 2005 الجزائر) بعنوان: تمثلات عمال القطاع الصناعي الخاص للواقع المهني هدفت إلى معرفة تمثلات عمال القطاع الصناعي الخاص عن الواقع المهني دراسة حالة مؤسسة صناعة الأحذية ببومرداس أظهرت الدراسة أن تمثلات العمال يرفضون مكان العمل لأنه لا يحقق الاستقرار والأمان في المنصب وذلك لاستعمارهم لهم إذ يحملون سمات سلبية: (السجن)، (جهنم) وسمات ارتبطت بالقطاع الخاص كالاستغلال وتوصلت الدراسة الى: تأثر تمثلات العمال بمستويات الأجور إذ كان الارتباط قوي بين السمات السلبية ومستوى الأجور المتدنية. أما بالنسبة الى الفئة التي تعاني مشاكل فهم يعتبرون المؤسسة وسيلة لتحقيق العيش يمكن مغادرتها في أي وقت.

دراسة (العلي، 2002.تبوك): الفروق في الوعي بالأدوار المهنية للخدمة النفسية لدى العاملين في القطاع الصحي بمنطقة تبوك وهدفت الدراسة إلى ما يلي:

- التعرف على الفروق في الوعي بالأدوار المهنية للخدمة النفسية - إبراز إمكانية الوعي بالدور المهني للخدمة النفسية لدى العاملين فيها - دراسة سبل تعزيز الوعي بأهمية دور الخدمة النفسية في القطاع الطبي- بيان تقبل الفروق في الوعي بالدور المهني للخدمة النفسية لدى العاملين-تحديد النظم والإجراءات التي يجب إتباعها عند تقديم الخدمة النفسية، وتعد هذه الدراسة من الدراسات المسحية ذات المنهج الوصفي، حيث تعتبر من الدراسات الاجتماعية المسحية لمعرفة الفروق في الوعي بالأدوار المهنية - للخدمة الإكلينيكية لدى العاملين في القطاع الصحي بمنطقة تبوك، واشتملت الدراسة على عينة مختارة من العاملين في القطاع الصحي من واقع الاستبيان المعد لذلك، أما أداة الدراسة فكانت من خلال قياس الدور المهني للخدمة النفسية والاجتماعي والذي تم التحقق من صدقه وتجانسه في الدراسة وكان أهم النتائج ما يلي:- الاهتمام بدور العاملين في القطاعات الصحية ودورهم المهني والنفسي - إيضاح الأدوار المهنية للخدمة النفسية في منطقة تبوك وكل المناطق.

الدراسات الأجنبية:

دراسة (جولي، 2003) بعنوان: تصورات تكنولوجيا المعلومة والاتصال (ت م ا) في الوسط المهني . هدفت هذه الدراسة الى معرفة أثر استخدام الوسائل التكنولوجية في مهنة التدريس بتطبيق استبيان يقيس به تصور عينة من 10 أساتذة من جميع التخصصات عن طريق المقابلة من ذوي خبرة عمل 18 سنة يستخدمون وسائل الاعلام في اطار التعلم عن بعد (المحاضرة بالفيديو، بالصوت، طرق معلوماتية سريعة أو الأنواع الثلاثة معا) وعن طريق تقنية تحليل المضمون وخطة الدرس ووسائل التقييم وتنشيط التعليم والتسجيل عبر ثلاث 03 مراحل تبين من خلال النتائج أن: المعرفة والتعلم أساس ولكن يجب أن نذهب أبعد من التعلم.

-التركيز على تطوير التفكير النقدي من وجهة نظر الغرض من التعليم وأن التعليم والتعلم يشملان كل شيء.

-وأنه سواء استعملنا الوسائط الاتصالية المعلوماتية الحديثة أو الاسلوب التقليدي في التعليم تبقى الجامعة هي من ينتج الفكر والتفكير الناقد والمواطنة والاحتراف المهني في مختلف المجالات. وبعضهم وجد أن وسائط التكنولوجيا تسهل العمل وتريح الوقت والتغذية الراجعة من طرف الطلبة مهمة.

في دراسة للمعهد الوطني للإحصاءات AREF (2007) بعنوان: العمل تصور اجتماعي في تحول.

كانت الدراسة على عينة مكونة من 11.7 مليون شاب تتراوح أعمارهم بين 15 إلى 29 سنة و11.6 مليون في عام 2003 و2004 وهي منخفضة بنسبة 7% مقارنة مع 1990 (Nicolle-Drancout et Roulleau-berger,2001) حول ظاهرة تأخر الشباب عن العمل بسبب فرص العمل غير المؤمن (مؤقتة، التعلم، لجنة التنمية المستدامة، متدرب) وبذلك

نلاحظ تأخر حصول الشباب على عمل دائم. إذ وجد (Rousslet,1987) أن امتداد المراهقة الاجتماعية والانتقال إلى مرحلة البلوغ يأخذ في الوقت الحاضر عشر سنوات بينما في السابق كانت لبضعة أشهر. و بهذا يتغير تصور العمل والبطالة لدى هذه الفئة مع فترة البطالة والأعمال التي يمارسها في هذه الفترة وكيف يتهيكل هذا التصور. كما يقول: Flament هذا النوع من التحولات يمس القيمة المركزية للمجتمع تستغرق عقود زمنية. والإجابة على إشكالية أن التصورات الاجتماعية لموضوع العمل هي في تحول من خلال ملاحظة تغيرات بنائية بين الثلاث سنوات (2002-2003-2004). بتطبيق الاختبار الاحصائي (test de kolmogorov-smirnov2) على عينة 194 طالب جامعي في علم النفس بجامعة Paul Valery والاستبيان يتكون من 12 بند (الكفاءة/الاندماج الاجتماعي، علاقات اجتماعية، تقدير الذات، الأهمية الاجتماعية، الاستقلالية، التكيف، والنمو، الرضا، الضرورة، التخوف). فكانت النتائج: أن التصورات تغيرت على مستوى بناء تصورات العمل من علاقات اجتماعية سنة 2002 إلى تصور العمل في سنة 2003 إلى اندماج اجتماعي وفي 2004 أصبحت ضرورة اجتماعية، وما توصل اليه الباحثين هو أن التصور الاجتماعي للعمل هو في مرحلة تحول.

ودراسة (باجيو، 2008 فرنسا) بعنوان: التصورات الاجتماعية للعمل: تفكير ايجابي بـ 66% من العمال ،هدفت هذه الدراسة لمعرفة تصورات عينة من العمال الفرنسيين مكونة من 2821 عامل في القطاعين الخدماتي بنسبة 36.9% ومجال الكيمياء بنسبة 63.1%. فكانت النتائج بأن نسبة 66.7% من العينة لهم تصور ايجابي لعملهم و 12.5% لهم تصور سلبي من خلال استجابتهم على استبيان لتحليل العمل، تم استجوابهم في شهر جويلية 2007 إلى جوان 2008 فرديا والكترونيا (ASP) Application Service Providing بالأنترنت لمدة 45 دقيقة يجيبون على الأسئلة حول البيئة الاجتماعية أين استخرجت الإجابات التي لها علاقة بالتصورات الاجتماعية للعمل من خلال العبارات (روح الجماعة، الضغط، الإجهاد) بينها

العامل بشكل سلبي والعبارات (نقود، بحث عمل، الفريق، الصرامة) إما وصفية أو غامضة والباقي تصور ايجابي. فتوصل الى أن العمال الفرنسيين لهم صورة ايجابية لعملهم. filament,1994 يؤكد على وجود نوعان من الاتجاهات التي تم تحديدها بالفعل في العمل على التصور الاجتماعي للعمل. و وجد أيضا أن عبارة (الأجور) تدل على أمر ضروري ومهم وأن عبارة (الراتب) هو أهم شرط يؤهل إلى الأداء ، و وجود مصطلح (المال) . من المهم تسجيل التصورات الاجتماعية للعمل عموما ايجابية عند العمال الفرنسيين لأنها لا تتعارض مع المناخ الاجتماعي فكما كانت بيئة العمل الاجتماعية جيدة كلما كان تصور العمل ايجابيا. ووجد Landier et Labbé (2005) أن التصور الاجتماعي بوصفه وسيلة لرؤية مشتركة محليا ضمن ثقافة وربط الموضوع بالكائن. و وفقا لأسلوب النداعي الحر المتواصل تم تحليل هذا النموذج وفق معيارين تكراراتها(تذكر دائما أو نادرا) من طرف العمال. مكان ظهورها عبارة(هل دائما هي في المقدمة أو في الأخير) حسب البدائل مرتفع /منخفض "مرشحو النواة المركزية" والمنطقة المرتفعة للعناصر المحيطية، موزعة حسب تكرار وأهمية المصطلحات، حيث أن الأكبر تكرار هي المصطلحات الأهم لتمييز الموضوع.

وهذا ما أكد عليه Estelle .M.Morin (2009) في دراسته عن معنى العمل وأن الأفراد الذين يحملون تصورا ايجابيا عن عملهم يعطونه معنى بسلوكهم داخل المنظمة على أساس الصرامة والانضباط في نشاطهم اليومي وشدة تطبيقهم لشروط عملهم ولهم مردودية عالية ويساهمون في رفع مستوى وأهداف المؤسسة ولهم علاقات عاطفية بارزة مع الزملاء والعمال والرؤساء والعملاء بينما الأفراد الذين يحملون تصورا سلبيا يجدون أنه لا معنى للعمل ولا لمحيطه، فيظهرون استراتيجية دفاعية سلبية وتوتر في العلاقات ولديهم رغبة في تغيير مكان العمل أو الوظيفة.

دراسة(ادواردو ماركيز،2012) :بعنوان ديناميكية الهوية والانتماء والتصورات الاجتماعية للعمل، هدفت هذه الدراسة الى البحث في تأثير الترسخ للتصور الاجتماعي للعمل لوظيفة

في المركز المهني (إطارات /عاملين) لفرنسيين من خلال المقارنة بين بنية تصور وتعقد النواة المركزية والتموضع من خلال النتيجة والمشاركة فأسفرت الدراسة على تحقق الفرضية الأولى والقائلة بأن تصورات العمل مختلفة حسب المجموعات المدروسة من حيث أهمية الأجر 56.60% وأهمية علاقات العمل بـ35.22% ومرجعيات العمل تبينت من خلال الأحكام السلبية المتعلقة بمحتوى العمل ودوران العمل بـ48.43% هذه العناصر المحيطة متعلقة بالواقع اليومي تعطي معنى مقارنة مع النواة المركزية ومنظمة حول العبارات "الأكراه" وعبارة "الالتزام" ومع هذا نشاط العاملين يتميز أساسا بأعمال تنفيذية مستهدفة ونوعية الخدمة والكفاءة. وتبين أن المهام هي مصدر الرضا أو عدم الرضا الاطارات قيمت عملها باستخدام ضعف الكلمات عن مجموعة الموظفين وأن الرضا عن العمل له أثر في تنمية الاشخاص 29.60% والرؤساء بنسبة 17.60%، ومن خلال المقابلات وجد الباحث أن الاطارات لهم رضا عن عملهم من خلال الكلمات التي عبروا عنها لأهمية العمل والمتعلقة بالمهام والنشاط "مردودية العائد" و"الأهداف" و"الإنتاج" و"النوعية والمصداقية، والثقة والأولوية وهو جانب إيجابي لا يتشارك فيه الذين يعطون الراتب مكانة بارزة هذه المجموعة تصدر أحكاما سلبية بنسبة 48.40% عن طريق كلمة "مهام" و"الاهمال" و"التكرار" و"غير عادل". وبذلك فان عوامل الرضا متعلقة بمحتوى العمل والمسار المهني بعكس عوامل الرضا تتعلق بمحيط العمل والأجرة. إذ أكدت تصورات عبارات منطقة الصمت بالضغط والدقة، ومركزية التصورات قد تحققت بنموذج المخططات المعرفية الأساسية (SCB).

و دراسة (Erlan,2013)) كان هدف الدراسة معرفة تأثير الالتزام على أداء المنظمة حيث كان الالتزام التنظيمي أحد أبعاد السلوك التنظيمي الأكثر تأثيرا على الأداء لعينة 400 عامل.

التعقيب على الدراسات السابقة:

نلاحظ من خلال البحث في مواضيع ونتائج الدراسات السابقة أن معظم الدراسات سواء كانت عربية أم أجنبية فهي ركزت على مجال دراسة التصورات حول تصورات المرض وتصورات الكوارث الطبيعية و التصورات الاجتماعية نظرا لأصول الموضوع التي إرتبطت بتفسير المعتقدات وطقوس المرض ورحلة البحث عن الشفاء، جعلت الباحثين يركزون أكثر في هذا النوع من البحوث ثم تلت ذلك فترات تطور فيها المستوى الاجتماعي لنتزايد البحوث عن تصورات العمل للبحث في طبيعة العلاقات الموجودة بين الأفراد وكيف للمؤسسات أن تجعل من الأفراد عمالا وموظفين ذوي مردودية عالية والعمل على إلتزامهم الوظيفي والأخلاقي. والدراسات الموجودة في هذا البحث ركزت على أخلاقيات المهنة والالتزام الوظيفي وأداءهم من القطاع الصحي وقطاع التربية والتعليم العالي والقطاع الخدماتي.

إذ تعتبر هذه الدراسات مشابهة مع الدراسة الحالية ويمكن توضيحها على النحو التالي:

1- من حيث الأهداف: تنوعت وتعددت أهداف الدراسات السابقة حسب طبيعة موضوع كل دراسة -هناك دراسات عالجت متغير الالتزام بأخلاقيات المهنة والقواعد المهنية منها دراسة ايمان(2010) ودراسة خولة بواربي(2015) وبن عيسى(2014) ودراسة طشطوش ومزاهرة(2012) و دراسة اياد(2007) و دراسة Erlan(2013).

وهناك دراسات عالجت متغير تصور العمل منها دراسة خروف(2006) ودراسة سيد علي(2005) ودراسة المعهد الوطني للإحصاءات (2007) ودراسة باجيو(2008) ودراسة ادواردو ماركيز(2012). من حيث نوع هذا التصور اذا كان سلبيا ام ايجابي وعن ماهيته، تناولت دراسة بلال(2013) علاقة التمثلات الاجتماعية للعمل بالشعور بالانتماء الى المؤسسة وأخرى مع الاحترام والتقدير والانضباط وهي متغيرات تخدم جزء من أبعاد الدراسة الحالية.

2- من حيث العينة: اهتمت الدراسات السابقة بعينات مختلفة من أطباء، مرشدين تربويين، مدراء أساتذة التعليم العالي، عمال القطاع الخدماتي، اداريين، رؤساء مؤسسات. ودراسة واحدة عالجت الموضوع على عينة الدراسة الحالية وهي دراسة كلثوم(2013)، لكنها عن واقع الأخصائي وعن صورته السلبية لذاته المهنية. وطريقة اختيار العينات في هذه الدراسات كانت عشوائية.

3- من حيث المنهج المستخدم: الدراسات اعتمدت المنهج الوصفي لأنها درست في مجملها العلاقات والأثر بين المتغيرات.

4- من حيث أدوات الدراسة: اختلفت أدوات الدراسة حسب طبيعة الموضوع وأهداف الدراسة والعينات المبحوثة، بالنسبة لقياس الالتزام والانحراف الوظيفي استخدم استبانات كتابية والكترونية وهناك من استعمل النسب المئوية. ومنهم من استعمل المنهج العيادي، وتحليل المضمون ونموذج المخططات المعرفية الأساسية في الدراسات الأجنبية خصوصا لقياس التصور مثل دراسة باجيو(2008) وتحليل المضمون للنواة المركزية للتصور الأفراد.

5- مميزات الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة: تعتبر الدراسة الحالية أولى الدراسات المحلية التي اهتمت بالعلاقة بين تصور العمل السيكولوجي والسلوك الوظيفي لدى المختص النفسي، كما انها جمعت بين اسلوب التحليل الاحصائي والأسلوب الكيفي العيادي لتفسير النتائج وتحليله العينة مقصودة. وربطت بين تخصص علم نفس العمل والتنظيم وبين تخصص علم النفس العيادي.

لكننا نلاحظ أن معظم هذه الدراسات اشتركت في نتائج البحوث رغم التفاوت البسيط في قيمة معاملات الارتباط حيث أسفرت على الاختلاف الموجود بين الأفراد في تصوراتهم للعمل أو للمهنة باختلاف نوع النشاط الذي يمارسونه وأنه لا أثر للخبرة ولا لسنوات العمر ولا المستوى التعليمي للأفراد في تصور المهنة حسب درجة اشباعهم لحاجاتهم المختلفة.

الفصل الثاني

التصورات

تمهيد

1- تعريف التصور

2- التصور من منظور العلوم

3- أنواع التصورات

4- بنية وآلية عمل التصورات

5- أشكال التصورات

6- أهمية التصورات

خلاصة

تمهيد:

يتخرج طالب علم النفس بعد نهاية مساره الدراسي بالجامعة حاملاً شهادة ليسانس في علم النفس العيادي، أو أخصائي النطق وتصحيح اللغة، متحصلاً على منصب شغل تحت رتبة نفساني عيادي بالصحة العمومية، بعد النجاح في مسابقة التوظيف من الوظيف العمومي، ويزاول مهامه المنوط إليه ضمن القانون الأساسي. والذي يلزمه باحترام سرية المهنة والالتزام بالقوانين الداخلية للمؤسسة التي يعمل بها ووجوب المعاملة الحسنة مع الآخرين وكذا تسخير كل قدراته في المتابعة النفسية وعلاج الحالات التي تلجأ إليه والتي تحتاج إلى خدماته كمختص بالصحة النفسية العمومية.

فهل الأربع سنوات (النظام الكلاسيكي) أو الخمس سنوات (LMD) من التكوين الجامعي كافية لقيام المختص النفسي بالتكفل ومساعدة الحالات التي تحتاج إلى الخبرة، والمعرفة ودراية بعلم الأعراض، وأسباب الاضطرابات وتقنيات المقابلة والعلاج، والحنكة التي تسمح له بإدراك الخلفية الثقافية للأفراد وامتلاك الشخصية التي تُفنع الآخر بالعلاج وتقبل المرض.

وهذا ما دفعنا للبحث عن تصور المختص لعمله، و عن كيفية إدراكه لهذا الواقع ومن أين يتحصل على الكفاءة التي تؤهله للقيام بمهنة النفساني. وكيف يتصور هذه المهنة.

عرفت دنيس جودلي Denise Jodelet التصور بأنه شكل معرفي مبني اجتماعيا ومشارك له وجهة تطبيقية تهدف لبناء حقيقة مشتركة خاصة بمجموعة اجتماعية (Marilou :2014,383)

ويعرف موسكوفيسي Moscovici التصورات أيضا بأنها نظام معرفي وتنظيم نفسي، وهي عبارة عن: "جسر بين ما هو فردي وما هو اجتماعي إذ تسمح لأفكار الجماعات بالتفاهم بواسطة الاتصال والذي يدخل في بيئة ما يسمى ديناميكية المعرفة" (Larousse,1991: 74).

واستعمل هذا المصطلح من طرف 1976, Dubois et Denis Bresson, 1987 et le Ny,1985 et Denis,1989 et لتحليل الفهم الأفضل من خلال معرفة ثلاث تفرعات وهي محتوى التصور، وظيفته وأشكاله. إذ تطور المصطلح في علم النفس العام على يد السلوكية الجديدة منهم Osgood (1953) بنظرية السيرورة التصوراتية ، بالنسبة لهذا العالم الاستجابة ليست بتأثير (المثير-موضوع) (نموذج S.R) بل جزء من رد فعل أثر (بمثير-إشارة) مرتبطة بالموضوع. في هذا الإطار التصور يرتبط مع مجموعة من السيرورات للمنعكسات والتي لا تتم إلا بتيار معرفي إذ يؤكد Denis (1989): "أن التصور معرفة قائمة على العلاقة بين النظامين لموضوع (واقعي أو ذهني) الاوّل يسمى الدال والآخر يسمى المدلول سواء كان الموضوع (شخص، شيء ، حدث) (Bernoussi,1995 :71-72)

1- مفهوم التصور

1-1- مفهوم التصور في اللغة العربية:

ورد في قاموس لسان العرب لابن منظور أنه كلمة مشتقة من الفعل:

صَوَّرَ: يقال في أسماء الله تعالى "المُصَوِّرُ" وهو الذي صَوَّرَ جميع الموجودات ورتبها فأعطى كل شيء منها صورة خاصة وهيئة مفردة يتميز بها على اختلافها وكثرتها.

والجمع صُوِّرَ وصَوِّرَ وصُوِّرَ، و قد صوره فتصور وتصورت الشيء: توهمت صورته فتصور لي. و التصاوير: التماثيل.

الصورة ترد في كلام العرب على ظاهرها وعلى معنى حقيقة الشيء وهيئته وعلى معنى صفته. يقال صورة الفعل كذا وكذا أي هيئته وصورة الامر كذا وكذا أي صفته. فيكون المراد بها جاء في الحديث أنه اتاه في أحسن صفته. (ابن منظور، 2008: 473-474)

وورد في المنجد في اللغة والادب والعلوم كلمة صور:

صور الشيء: جعل له صورة وشكلا ورسمه ونقشه.

صُوِّرَ لي: خُيِّلَ لي، تصور الشيء أي صارت له عنده صورة وشكل. ويقال الصفة: صورة الأمر كذا أي صفته. والنوع: الوجه يقال صورة العقل كذا أي هيئته.

التصوري: المختص بفن البحث في التصورات و الأفكار.

التصوير: فن تمثيل الأشخاص والأشياء بالألوان. (لويس، 2008: 440)

1- 2 مفهوم التصور في اللغة الفرنسية :

ويقصد بها إحضار « **représentation** » يقابل مصطلح التصور في اللغة الفرنسية الشيء ومثوله أمام العين أو في الذهن أو اللغة إما بواسطة الرسم أو النحت أو اللغة أي أن سيرورة التمثيل في الذهن تستدعي لزوماً حضور ممثل (كاوجة محمد، 2014: 348).

مصدرها الفعل " Représenter " وهي مشتقة من الكلمة اللاتينية rendre Repraesentare , présent والتي تعني: اجعله حاضرا. (Alene,2001 :120)

أما في قاموس لاروس الصغير le petit Larousse فجاءت كلمة Représentation تعني فعل يعيد الإحساس بالشيء بواسطة الصورة أو الرمز أو العلامة فالكتابة هي تمثل للغة المنطوقة والصورة، الرمز، العلامة تمثل ظاهرة أو فكرة ما. (le petit larousse,2010 :879)

وفي معجم المصطلحات الفلسفية فرنسي-عربي وردت كلمة تمثل تدل على التصور تَمَثَّلَ Représentation فعل ذهني هو في الأساس التخيل والحكم والإدراك وهو يرتبط بالظواهر النفسية المقابلة للظواهر الانفعالية. وتَمَثَّلَ: تصور في الذهن صورة أو واقعة

(se-) Représenter (عبده الحلو، 1994: 34)

1-3 التصور من منظور فلسفي:

جاء في المعجم الفلسفي أن التصور فعل بموجبه يصبح موضوع التفكير حاضرا في الروح، وبأخذ بالمرّة مكان الموضوع ولكن أيضا يحققه في محتواه اجتماعيا، فكرة التصورات الجماعية إستدخلت من خلال الوعي الجماعي من طرف "دوركايم" حاليا لا يساعد وجود هذا الوعي للانتقال إلى الفرد ولكن هناك أهمية للأفكار والمعتقدات والقيم والتي تقدم إلى الفرد وتسمى الثقافة. (وهبة، 2007: 190-191).

والتصور مصطلح ألماني (begriff) ابتداء من "هيجل" ويشير إلى الواقع الخارجي أكثر من إشارته إلى الصورة الذهنية وهو عند "أرنست ترولتش Ernst Troeltsch" : يعني البنية الميتافيزيقية للواقع أو مبدأ الواقع والتصور البسيط عند "جون دوي" هذا المصطلح يعني إدراكنا للموضوعات ذوات الوجود الفعلي. وعند "كانط" يعني الإحساس والإدراك معاً ويستعمل للدلالة على ما نتصوره، وما يكون المحتوى المحسوس لفعل التفكير وخصوصا لاسترجاع إدراك سابق (لابالانش، 1985: 180-191).

وأیضا نجد مصطلح Représentation باللغة الألمانية معناه vorstellung وهي تستعمل للدلالة على ما نتصوره، وما يُكوّن المحتوى المحسوس لفعل التفكير وخصوصا لاسترجاع إدراك سابق. (الشربيني، 2008: 555).

ورود في كتاب مصطلحات العلوم الاجتماعية représentation هو مثل الصور الذهنية بأشكالها المختلفة في عالم الوعي أو حلول بعضها محل الآخر (Gravitz, 2000: 353-354)

وأما في قاموس العلوم الانسانية تصور (Représentation) تعني الكلمة تمثيل أو بيان، والوصف تمثيلي أو نموذجي Représentative ويطلق الوصف على العينة في الدراسات والأبحاث حيث تكون نموذجية في تمثيلها للشريحة من البشر. كلمة شمس هو تصور لفظي لنجم ساطع في السماء، العَلَم هو تصور لبلد، العلامة(+) هو تمثيل رمزي لعملية رياضية (Dortier ,2007 :728).

1-4-4 مفهوم التصور في علم النفس:

1-4-4-1 في معجم مصطلحات التحليل النفسي:

التصور حسب طرح فرويد Freud ارتكز على العاطفة وأن تصور الكلمة (سمعياً) وتصور الأشياء بصرياً (متصور - تصور) و Représentant-représentation تَمَثِيل-تَمَثُل وهو مصطلح ألماني لكلمة vorstellungs repräsentang يعني حسب لابلاننش ويونتاليس ما يمثل النزوة وهو تمثيل نفسي. عبارة عن دال-مدلول، يتحدث عن تصور الشيء. ويعني تَمَثُل ويعرف على أنه حدث ذاتي قصير المدى مثل إدراك صورة ذهنية. المحتوى يستحضر موضوع أو وضعية أو مشهد للعالم الذي يعيش فيه الفرد (Lacomme,2005 :328).

1-4-4-2 أما في قاموس علم النفس لنوربار سيلامي Norbert Sillamy: فهو إحضار

الشيء، لا يقصد به إحضار فقط « Representar » بل يرجع إلى الكلمة اللاتينية صورة لحقيقة الشيء، بل هو بناء يقوم به نشاطنا العقلي. (N.Sillamy ,1980 :1929).

كما تؤكد ذلك كريستين وروسيو Christine Bonardi et Nicolas Roussiau ، من خلال تعريفهما للتصور بأنه عملية بناء رمزي لشيء غائب، فهو فكرة تمثل فعل ليصبح حاضرا في الذهن، وهو ليس مجرد تصور لواقع، إنه بناء لنشاطات ذهنية تمكن من إعادة تشكيل الواقع عن طريق إعادة تكوين المعطيات في سياق القيم والمبادئ والقوانين وتصبح بذلك التصورات الاجتماعية عبارة عن شكل من المعرفة المتداولة من الحس المشترك ولذا يقع إنتاجها وتقاسمها اجتماعيا. (Roussiau,1986:88).

فمن خلال عمل التصور الاجتماعي نستخلص شروطا معينة لتوضيحه: فهو يعالج المعلومة المقدمة وذلك بالتركيز على التوجيه الانتقائي، وكذلك تحضير العناصر في تشكيل جديد، وفي هذا السياق فإن كل تصور يظهر كسيرورة دينامية يتم عبرها عملية إعادة بناء الواقع، وما يجب فهمه والتركيز عليه، أن هذه الدينامية الخاصة بالتصور تعمل ككل منسجم، فسيرورتا التوضيح والترسيخ ترتبطان وتتعاونان في الأوقات الخاصة ببناء الواقع، وتتشركان كذلك في كل تطور أو تحول للتصورات.

1-4-3 التصور من منظور علم النفس المعرفي: يرى جون بياجي J.Piaget أن

التصور هو ميكانيزم ذهني يسمح ببناء الصورة الذهنية وهذا يخص الإرجاع إلى الحاضر ما هو من الماضي كفكرة أو موضوع أو حادثة معينة والتصور يعد الممثل الرئيسي للموضوع الذي أعيد بناؤه رمزيا من خلال زاويتين هما الأبنية المعرفية والوظائف المعرفية.

(Piaget. j, 1967 :8)

ويشرح Guimeli (1999) أنه من الناحية المعرفية، التصورات تتأثر ببعض المتغيرات: مثل الجهاز المركزي وطريقة معالجته التي تكون إما بارزة أو مخفية، أين تظهر الوضعية التي يكون عليها الفرد، وهذه المتغيرات تقود الفرد بالتمادج العقلية المختلفة، وعند تقديرنا لبعض المواقف التي يتخذها الأفراد، نستطيع القول أن سلوكه مسيطر عليه عموماً بالتصورات الاجتماعية، وبالتالي علينا أخذها بعين الاعتبار في تفسير سلوك الأفراد مع متغيرات أخرى تدخل ضمن هذه السيرورة، وهنا نتحدث عن مجال منفرد لتفكير اجتماعي للأفراد، يشكل متغيراً تفسيرياً أساسياً. وقد تحدث في هذا المجال روكيت Rouquette (1998) عن ثلاث 03 عوامل نفسو-اجتماعية مستقلة داخليا وهي: هوية الموضوع: هذا التكوين يمكن إدراجه في سلم المبادئ أين يذهب إلى "هذا يتعلق بالآخرين" (هوية منتشرة) حتى البلوغ إلى "هذا يتعلق بي مباشرة" (هوية محددة).

تقدير الموضوع: هي موضوعة أيضا في سلم أين يقول "هذه مسألة ليست مهمة (تقدير أدنى) حتى البلوغ إلى "هي مسألة حياة أو موت" (أعلى تقدير).

إمكانية القدرة على الفعل: تقدم دوره في سلم التقدير الموضوعي بالذهاب إلى "لا يمكنني فعل أي شيء" (إمكانية متعلقة بالفعل الأدنى) حتى "حسب مقدوري" (أعلى إمكانية للفعل).

تقاطع هذه المكونات تسمح حسب العالم روكيت Rouquette (1998) بإنجاز بطاقة ميدانية لقياس تصورات الفرد الجماعية من خلال تلك المجموعات الثلاثة وتحليلها إلى عوامل

مشكلة لها. (Monique. b,2001 :96-99)

إذن التصورات في علم النفس هي " نماذج مستدخلة يكونها الفرد عن محيطه وبأفعاله في هذا المحيط وتكون هذه النماذج مستعملة من طرف الفرد كمصدر للمعلومات وأداة لضبط السلوك والتخطيط له " حيث توجد بنية بيولوجية وعصبية لإنتاج التمثلات ولكن يجب أن تكون قد تبلورت خلال تفاعلات الفرد مع المحيط، فالتمثل مرتبط بحالتي القابلية والتي تعود إلى التسجيل في الذاكرة الطويلة المدى للمعرفة التي يمتلكها الفرد والحالة الآنية عندما تكون تحت سيرورة نشاط ما (بن أحمد ، 2011: 139).

من هنا يمكن فهم التصور على أنه بنية معرفية ذات وظيفة تتحدد بشروط مكانية وزمانية تجعل علاقتها بعالم الأشياء والأفكار أكثر من مجرد كلمات أو أشياء.

1-5 مفهوم التصور في علم الاجتماع:

تقول جودلي Denise Jodelet: "أن عبارة التصور الاجتماعي ترمي إلى نمط من أنماط العلم الخاصة، معرفة المعنى المشتركة...بطريقة عامة فهو شكل من أشكال الفكر الاجتماعي، وهو عملية عقلية وفكرية تحدث حينما ينشغل الفرد بشيء ما قد يكون شخص، حدث، فكرة أو نظرية وقد يكون هذا الشيء مجسداً أو خيالياً". (Fischer.G.N,2005 :130)

من خلال تعاريف التصور في مختلف المجالات نلاحظ أنها تتقارب لتؤكد على استرجاع أو استحضار نموذج أو صورة عن موضوع ما في ذهن الفرد وإعادة بناءه حسب الواقع المعاش مع اختلاف طفيف يخص مجال انتمائه إذا كان معرفياً أو نفسياً أو اجتماعياً رغم أننا لا يمكن الفصل بينها لأنها عملية عقلية ونفس اجتماعية متكاملة .

1-6 نظرة الأنثروبولوجيا للتصورات:

يؤكد موس Mauss (1947) بأن التصورات الجماعية مرتبطة بالديناميكية الفردية والتصورات الفردية، حيث تجمع التصورات الجماعية بين ما هو مجرد الوحدات العامة مثل المجتمع ولكن أيضا مختلف الميكانيزمات النفسية الفردية غير القابلة للملاحظة الموضوعية وما هو ملموس (مختلف العادات والسلوكيات التي يقوم بها الفرد) أما ليفي ستروس Lévi-Strauss (1955-1961) فيرى أهمية دراسة التصورات الجماعية انطلاقا من التصورات الفردية فهذه الأخيرة أقل تعقيدا من التصورات الجماعية، فالتصورات العقلية الفردية هي التي تتحكم في التصورات الجماعية وتسمح لها بالظهور (Roussiau, 1999 :14-15).

1-7 نظرة علم النفس الاجتماعي للتصورات:

يقترح علم النفس الاجتماعي من خلال موسكوفيسي Moscovici (1961) مفهوم التصورات الاجتماعية على اعتبارها ديناميكية ومتطورة كما أنها منحصرة على بنى صغيرة، فهي متعددة وأكثر تنوعا ولهذا السبب تتغير بشكل أسهل وأسرع مقارنة بالتصورات الجماعية. والجماعة في تصور موسكوفيسي ليست هي المجتمع الأصلي وإنما هي الجماعات التي ينتمي إليها الأفراد. (Roussiau N & Bonardi C, 2001 :17-18)

2-تصورات العمل: يجمع العمل أو الوظيفة التي يشغلها الفرد بين الجانب العقلي

والجانب النفسي والجانب المادي إذ يخلق مزيجا بين هذه الميادين تصورا اجتماعيا اعتبره

Claude Lemoine (2003) بأنه سيرورة من بين السيرورات المهمة لعلاقة الأشخاص في العمل والمستمدة من الثقافة العامة، والثقافة التنظيمية للأفراد، والتي تسيطر عليها التصورات والقيمة التي يعطيها الأفراد للعمل. المفهومين يعبران عن التمركية للعمل لكن احدهما تعود لتصورات مشتركة والأخرى تتعلق بالجانب العاطفي (الاهتمام بالعمل)، منها تطور الشخصية و تأكيد الذات والعائد. في هذا السياق وحسب دراسة (Moultou et blanch,1998) أن الأفراد من أجل الحفاظ على اندماجهم في المجتمع والاحتفاظ بمستوى معيشي مُرض والحصول على ما نريده طيلة حياتنا والمتعلق بشخصيتنا إلى حد الاستغناء عن ما لا نحتاجه بسهولة و رغم وجود بعض التناقض من جانب آخر فإن العمل ينتج صعوبات وعراقيل يتمنى العامل التخلص منها لأنه لا يتحمل الضغط من حيث الوقت ولا شدة العمل (Lemoine,2003 :25)

2-1-التصورات المهنية: كان اهتمام الباحث Piaser (2000) لدراسته بالأخص على تصورات مجموعة كبيرة من الموظفين و بحوثه حول النشاط والعلاقات المهنية في محتواها من خلال باحثين عملوا على الهوية المهنية الخاصة بمجموعة موظفين مقارنة مع أشياء واضحة بالنسبة لهم في هذا المجال (Bataile,Blin,Jacquet-Mias et Piaser,1997) إذ أكد على أن التصورات في دراسته حول التفريق بين معرفة الموظف العادي ومعرفة الخبير وما يستحق تسجيله في الأبجديات. إذ أن الفرق والنتائج الذي وجده بين المجموعتين كان أكبر منه في الدراسة الأولى للفروقات عن الصحة المهنية. فوجد أن المهن الطبية الثلاثة يمكن اعتبارها خطر وهي تؤثر على الروابط بين الأفراد وموضوع التصور وتغيره.

والذي سماه ابريك Abric مسافة الموضوع سنة 2001. هذه المسافة تسمح برؤية تقرير عن الموضوع من خلال البحث عن المركب الذي يعطينا عدة مؤشرات دالة على العلاقة مع الموضوع وهي: معرفة أكثر بالموضوع، تشارك المجموعة في الموضوع ومستوى تطبيق الموضوع، من خلال أعمال حديثة أعادت تشكيل هذا المفهوم في مجال التصورات الاجتماعية. من بينهم مورلو Morlot و ويلمن Sales-Wuillemin (2008) و سالسز salesses وداني Dany و ابريك (2007) Abric . (Roussiau,1999 :17-19)

2-2 التصورات الاجتماعية للعمل:

وفقا لـ جودلي Denise Jodelet 1990 فإن "التصور الاجتماعي هو شكل متطور من المعرفة المشتركة من خلال نظرة واقعية وواضحة لبناء حقيقة مشتركة لمجموعة اجتماعية " وتعتبرها أيضا أنها موجودة على الواجهة النفسية والاجتماعية، من خلال دراساتها فإن التصورات تقدم قيمة إرشادية للعلوم الاجتماعية في مجالاتها التطبيقية أكثر من التربية ومختلف المعارف أو الاتصال على سبيل المثال لا الحصر أعمال مؤتمر أخبار البحوث التعليم والتدريب AREF جامعة (4-6: Gry Meunier,2002).

وفي دراسة له عن التصورات سنة 1961 ضمن كتاب عنوانه التحليل النفسي صورته وجمهوره la psychanalyse son image et public وجد موسكوفيسي Moscovici: أنه لا يوجد تصور واحد للتحليل النفسي بل هناك تصورات، وهي تختلف في محتواها ومستوى

بنائها وتوجيهها العام نحو التحليل النفسي كما تختلف حسب الانتماء الاجتماعي.
(Ferrol,1995 :244)

ومن خصائص التصور الاجتماعي: أنه مصطلح يحمل:

1- طابع رمزي دلالي من حيث الشكل والرمز.

2- عملية ادراكية وفكرية ذات طابع تصوري: تكون بعملية متبادلة تتم بين كل من العملية الادراكية ذات الطابع الحسي، والعملية الفكرية ذات الطابع التجريدي المحض، وبعد التصور عملية ثالثة لها خاصية ازدواجية، إدراكية وفكرية. فتصور شيء ما هو إعادة إحضار هذا الشيء للوعي مرة أخرى رغم غيابه، أو عدم وجوده في المجال المادي، حيث أن كلمة التصور هنا لا تعني إعادة انتاج الحقيقة بكل بساطة بل تدل على الخيال الاجتماعي والفردى.

3- الارتباط بالموضوع: لا يوجد تصور دون موضوع، وقد يكون هذا الموضوع بطبيعة مجردة أو خاصا بأشخاص بارزين في حياتنا سواء بالسلب أو بالإيجاب.

4- الطابع البنائي: من مميزات التصورات عن باقي العمليات النفسية الأخرى هو أنها عملية بناء عقلي، أي تركيب يقوم بحدث من خلال العمليات الادراكية والفكرية، إذ يتم ما يؤدي به إلى التغير. ينتزع منه بعض الخصائص، ويضيف اليه البعض منها، فالتصور هو شيء غائب، يضاف اليه شيء حاضر مما يجعله متغيرا (Serge Moscovici,1961 : 364).

3- نظرة علم الاجتماع للتصورات الاجتماعية: يرى دوركايم Durkheim أن الجماعة

ليست مجرد حاصل لمجموع الأفراد الذين يكونونها، بل كيان مستقل ولهذا يجب دراستها على هذا الأساس وبالتالي التصورات الجماعية خارجة عن وعي الأفراد، وهي مختلفة وعابرة ويومية عندما تكون فردية. في حين أنها مستقرة ومتقاسمة عندما تكون جماعية (الظاهرة الاجتماعية عند دوركايم هي الأبنية الاجتماعية والمعايير الثقافية والقيم التي توجد خارج الفاعلين وتمارس عليهم في نفس الوقت القهر والالتزام في كل مجالات الحياة.

(blanc,2006 :14)

فبالنسبة لدوركايم Durkheim فإن التصورات الاجتماعية ظواهر تتميز عن بقية الظواهر في الطبيعة بسبب ميزاتها الخاصة من حيث هي بقايا لحياتنا الماضية إنها عادات مكتسبة، أحكام مسبقة، ميول تُحركنا دون أن نعي أي أنها كل ما يشكل سماتنا الأخلاقية وأنها ليست ما يدور في ذهن الفرد من أفكار حالية بل هي ما اكتسبه من الماضي من خبرات وأفكار راسخة في الذهن تضم كل القيم والأفكار المرتبطة بمحيطه.

(Roussiau N & Bonardi C, 2001 : 23)

4- أنواع التصورات: تعرف التصورات على أنها تصنيف وتسجيل وتمييز للمعلومة

أنتجت ثلاث نظريات مختلفة:

4-1 النوع الأول: التصور كمسجل أول هو مجال نظري يفسر كيفية خلق حالة داخلية

عندما تستقبل أحد الحواس المنبه، تتأثر بموضوع خارجي أو داخلي فتشكل ما يسمى

بالإحساس عند التنبيه. نتحدث هنا فقط على الأثر الفيزيائي في المستقبلات. وخير مثال انعكاس الصورة في شبكة العين من خلال مرحلتين R1 و R2 بعد تنبيه خارجي يحدث فيزيائياً داخل العين. حيث أن العالمان (Marr,1982,cf.sloman,1983) أكدا بأن تطبع الصورة لشيء خارجي هذا هو التصور يؤكد خصوصية تحريض المستقبلات الحسية للعين. فآلية التصور هنا تشبه آلية عمل كاميرا السينما.

4-2 النوع الثاني: التصور كتصنيف: في هذا المجال نظرية العلوم المعرفية تستعين بالتصورات لشرح وتفسير العمليات التي يعالجها لمعلومات متعددة ومختلفة والتي تستقطبها الحواس، فيجب تفسير كيف لعضو النجاح في إيجاد وقت لإيجاد ومقارنة وربط الأفعال لمعالجة معلومة وتخزينها واسترجاعها في ظرف قياسي، يحتاج هذا التصنيف إلى تصور سابق وهو تحقيق التسجيل فالتصور ليس فقط استحضار حالة جديدة خاصة للعالم.

4-3 النوع الثالث: التصورات كمرتب أو مُصنّف تفسر العملية كيفية تصور عامل النوع الثاني أكثر خصوصية. فيجب أن تفسر مكان التواجد مقارنة مع هذا التصور وكيف يوضع ضمن العلاقات الداخلية لكل واحدة منها، لتشكيل نظام المعتقدات كله "croyances" وفي النهاية تموضعها مقارنة مع النشاطات في المحيط من وجهة نظر معرفي، التموّج وتصنيف المنبه هي من العمليات القاعدية فيجب التحكم في نتائج التصنيف بصفة ترتيبية أي تموضعها مقارنة مع تصورات أخرى أكثر خصوصية وخلق علاقة خاصة مع هذه النشاطات. (Roussiau,1999:9-12).

5-1-1- بنية التصورات: تحدث موسكوفيسي Moscovici عن سيوررتان أساسيتان

تساهمان في ظهور وعمل التصورات وهما التوضيح والترسيخ وعرفهما كما يلي:

5-1-1-1 سيوررة التوضيح Processus d'objectivations: هي السيوررة التي يستعملها

الفرد لتقليص المسافة بين المعرفة التي يؤسسها والموضوع الاجتماعي وإدراكه حول هذا

الموضوع. (Claude et moliner,2008 :123)

وهي الطريقة التي تتم بها عملية انتقاء المعلومة الموجودة اجتماعيا بدقة والأفراد يختارون

بعض المعلومات وتصفية البعض الآخر بمحتواهم الاجتماعي، أي أن بعض العناصر أكثر

أهمية من الأخرى والتي لها أصول في البناء الاجتماعي. ومجموعة المعلومات الأكثر دلالة

هي التي تكون النواة المشكلة للتصور *noyau figuratif* (Roussiau,1999 :23)

وأشار Blanc أيضا بأن عملية التوضيح تسمح بترتيب المعارف الخاصة بموضوع تصور ما

بالمرور من عناصر نظرية مجردة إلى صور ملموسة، فهي عبارة عن تنظيم خاص

للمعارف المتعلقة بالموضوع وهي معارف تم انتقاؤها، ومن خلالها يتمكن الفرد من تخزين

جزء من المعلومات على حساب البعض الآخر، هذا الانتقاء يسمح بتبني إلا العناصر

الرائجة فقط والملائمة لقيم المجتمع؛ (Blanc.N,2006 :20)

ويشير الباحثان سوفيا بارجو وجيرالد ديللي Sophie Berjot et Gérald Delelis 2014 الى

أن عملية التوضيح هي ميكانيزم يسمح بمرور عناصر مجردة ونظرية الى صور حقيقية

وملموسة وتشكل نواة التصور وحدد موسكوفيسي Moscovici 1961 ثلاث خصائص للتوضيح وهي :

- خاصية الانتقاء la sélection: تعمل على تصفية المعلومات وتتخلى عن البعض الآخر وإعادة بناء الواقع.

- المخطط التصويري le schéma figuratif : إنه النواة الأساسية للتصور، يتيح الفرصة لتجسيد وتبسيط الظاهرة المتصورة كما يعدل التعقيد للمفاهيم وجمعها بشكل مكثف أين يتمكن الفرد من تكوين صورة حتى عن بعض العناصر المتضاربة.

-خاصية التطبيع La naturalisation : تسمى مرحلة النواة الشكلية ، فالتطبيع نتيجة للتوضيح، فهو سيرورة تسمح بتحويل الموضوع للغة مصنفة وترتيب للأحداث الواقعية وبذلك يعزز ويطور التصورات والمفاهيم المجردة ويحولها الى كينونة موضوعية.

(Berjot ,S et Gérald,D,2014 :183)

ومنه نستطيع القول أن مكونات هذه السيرورة (عملية التوضيح) عبارة عن معلومات منقاة، مرتبة ومستقلة تساهم في عملية البناء الاجتماعي للواقع ، بالتالي يستخرج كل فرد تصوره للأحداث والأشياء دون أن يكون تفرد متعارضاً مع واقعه الاجتماعي، كما أكد عليه ذلك موسكوفيسي (1961) Moscovici وعلى أنها سيرورة تسمح بتقليص المسافة بين المعرفة المكونة عند الفرد عن الموضوع الاجتماعي وبين إدراكه له وهذا ما يتعلق بتحويل الاعتقاد أو الرأي الى معلومة. (Claude et Moliner ,2008,123).

5-1-2 سيرورة الترسخ (الإرساء): Processus d'ancrage

هو السيرورة التي يختار بها الفرد إطار مرجعي يسمح له بجعل الشيء مفهوماً وواضحاً حيث يرى موسكوفيسي Moscovici أن سيرورة الترسخ تساهم في تكوين التصور وتعطيه فعالية واضحة في النواة، مشكلة في خلق حركة الترسخ، بفضلها موضوع التصور يدمج في نظام القيم عند الأفراد ويدخل هذا ضمن المقارنة بين المعلومات الجديدة أو السابقة مع مخزون نفس العائلة و الوظائف التي يحملها الفرد في ذاكرته ويصنف الموضوع الجديد مع تكيف وبالتالي يرسخ، إذن الموضوع سيترجم بصفة مختلفة حسب كل مجموعة اجتماعية من خلال شبكة مدلولاتهم وهويتهم وبذلك يشكلون مجموعة واسعة من المعاني الجماعية للموضوع. فيصبح هذا الأخير وسيط وناقد للعلاقات بين مجموعات المجال الأساسي (ترسوخ)، هذا الإدماج يضيف جديداً إلى نظام المعايير والقيم الموجودة سابقاً. (Moliner et Guimelli, 2015 :24).

أي أن هذه العملية (سيرورة توضيح) تترجم الصورة التي ارتسمت كأداة تواصل بين الأفراد أي المفاهيم والمعارف وذلك بعد تعديلها أو تحويلها إلى صورة أو عناصر ذات معنى في ذهن الفرد تتفق خواصها وتندمج لتصبح حقيقة يتفاعل الأفراد من خلالها و الهدف من الترسخ هو دمج وتقديم نظام تفكيري متواجد مسبقاً في شكل جديد .

عند دراسة التصورات الاجتماعية يمكن ملاحظة ثلاث أشكال للترسوخ حيث أن:

5-1-2-1 الشكل الأول: يعتمد على تدخل المعتقدات أو القيم العامة مثلا المعتقدات في عالم تسوده المساواة والتي يمكنها تنظيم الصلات الرمزية مع الآخرين كما أن تحديد هذه المعتقدات أو القيم كعامة لا يعني بالضرورة أن الجميع يتقاسمها إنما لأنها تتدخل في عدد كبير من العلاقات و التقييمات الاجتماعية .

5-1-2-2 الشكل الثاني: للترسيخ يهتم بتراكب التصورات الاجتماعية وذلك في الطريقة التي يتصور من خلالها الأفراد الصلات بين الوضعيات والفئات الاجتماعية مثل الطريقة التي من خلالها تصور الصلات بين الفئات الجنسية .

5-1-2-3 الشكل الثالث له فيتم تحليله إذا ما وضع الباحث صلة من التصورات الاجتماعية والانتماءات أو الوضعيات الاجتماعية الخاصة التي يحتلها الأفراد وذلك من خلال الفرضية القائلة أن كل اندماج اجتماعي مشترك مع أفراد آخرين يؤدي إلى تبادلات وتجارب خاصة تقيس التصورات الملائمة. وحسب روسيو Roussiau يمكن إبراز أربع (04) وظائف لسيرورة الترسخ :

5-1-3 وظيفة المعرفة: تسمح التصورات الاجتماعية للأفراد بفهم وتفسير الواقع، وذلك بإدماجه في إطار قالب قابل للاستيعاب، منسجم مع القيم والأفكار والآراء التي يؤمنون بها كما تسهل التواصل الاجتماعي بتحديد لها لإطار مرجعي مشترك يسمح بتبادل المعرفة ونقلها ونشرها.

4-1-5 وظيفة الهوية : تسهم في التعريف بهوية الجماعة وتجعل الحفاظ على خصوصيتها أمراً ممكناً، كما أنها تسهم في عملية المقارنة والتصنيف الاجتماعيين، فهذه الوظيفة تعطي للتصورات مكانة مهمة فيما يخص سيرورات ذلك أن الهدف من هذه الوظيفة هو الحفاظ على صورة ايجابية عند الفرد عن الجماعة التي ينتمي إليها لأن التصورات الاجتماعية تعكس نوعاً ما من التنشئة الاجتماعية للفرد.

5-1-5 وظيفة التوجيه : إنها توجه السلوك والممارسات، فنظام تفسير الواقع الذي تشكله التصورات الاجتماعية يعد كموجه للفعل وهذه العملية التوجيهية بالنسبة للممارسات تنتج انطلاقاً من ثلاثة عوامل أساسية شرحها روسيو Roussiau (1999) كما يلي:

1-5-1-5 أن التصورات تتدخل مباشرة في تعريف الغاية من الموقف، فهي التي تحدد مثلاً نمط العلاقات المناسبة للفرد، ذلك أنها تحدد نموذج السير المعرفي مباشرة والمتبنى من طرف الجماعة سواء في بنيتها أو من خلال اتصالها.

2-5-1-5 أن التصورات نظاماً للتوقعات؛ فهي تحمل أثراً على الواقع ، وهي تحدد وتقوم بترشيح المعلومات والترجمات الخاصة بالواقع، والهدف هو جعل هذا الواقع مناسباً لما تحمله التصورات، فهي لا تتيح ولا تعتمد على سياق التفاعلات لأنها تتقدمها وتسبقها وكذلك تحدها. وبالتالي فإنها تعد أنظمة لفك رموز الواقع، وظيفتها توجيه انطباعاتنا وتقييمنا وسلوكياتنا.

3-5-1-5- إنها تقرر السلوك والممارسات التي نقوم بها، إذ تحدد لنا ما هو مسموح وما هو مرفوض في موقف ما. وتلعب بالتالي دور المعايير ذلك أنها تعكس القواعد والعلاقات

الاجتماعية وتصور السلوكيات اللازمة. (Roussiau,1999 :24-25)

وعلى هذا الأساس يمكن القول أن التصورات تتكون انطلاقاً من التجارب الشخصية أو الجماعية المعاشة ثم تندمج فيما بعد في حياة الفرد كإطار مرجعي للتأويل والعمل بها لاحقاً.

5-2- بنية التصورات :

يؤكد أبريك Abric على أن التصور الاجتماعي مكون من جهازين مكملين لبعضهما :

5-2-1 النواة المركزية le noyau Central كل تصور ينتظم حول نواة مركزية التي تمثل

العنصر الرئيسي الذي يحدد دلالاته و تنظيمه في الوقت نفسه، وذلك لأنها الأكثر استقراراً

وديمومة وتقاوم أكثر التغيرات لارتباطها بالمعايير والقيم والذاكرة والتاريخ الجماعي وذلك

بالرغم من تطور وتحرك الإطار الذي توجد به حيث يؤدي غيابها إلى تدمير التصور

وإعطائه دلالة مغايرة تماماً. يرى أبريك أن تحليل النواة المركزية والعناصر المكونة لها

خطوة ضرورية للكشف عن اندماج الشخص في الواقع الذي يعيش فيه غير أن معرفة

محتوى التصور لا تكفي للتعرف عليه و تحديده فتتطلب هذا المحتوى هو الأهم حيث يؤكد

أبريك بأنه بالرغم من تشارك تصورين في محتوى واحد فإنه يمكن أن يكونا مختلفين و ذلك

إذا اختلف تنظيم محتواهما بسبب اختلاف مركزية بعض العناصر، وتقوم النواة المركزية بثلاث وظائف هي :

1-1-2-5 وظيفة مولدة تكون من خلالها وتحول دلالة العناصر الأخرى المكونة للتصور أين تعطي لها معنى.

2-1-2-6 وظيفة تنظيمية تحدد النواة المركزية طبيعة الروابط التي توحد عناصر التصور وتثبتها.

3-1-2-5 وظيفة مثبتة تعطي للتصور ثباتا زمنيا متفاوت المدة. (Blanc,2006 :23)

2-2-5 الجهاز المحيطي و العناصر المركزية: Le Système périphérique et Les éléments centrales

تمثل الجزء الأكبر من حيث الكم، وتقوم بدور الواجهة بين الجهاز المركزي والوضعيات الملموسة وكذا ضمان نمو التصور بمراعاة حساسية الوضع الملموس، فالجهاز المحيطي له ثلاث وظائف أساسية :

1-2-2-5 وظيفة تنفيذية ناتج عن ترسيخ التصور في الواقع فالجهاز المحيطي هو الواجهة بين النواة المركزية والواقع يشتمل على العناصر التي تتضمنها الوضعية التي يوجد بها التصور وبالتالي هي الوجه الظاهر للتصور.

5-2-2-2 وظيفة التعديل تتيح تكيف التصور رغم تطورات الوضعيات من خلال المعلومات الجديدة واستيعاب تحولات المحيط وفي مقابل استقرار النواة المركزية تتخذ العناصر المحيطية المظهر المتغير والمرن للتصور. أي تؤدي وظيفة تكيف التصورات الاجتماعية مع المعوقات و تغيرات المواقف الملموسة التي تواجهها الجماعة فإذا ظهرت هناك عناصر جديدة مثلا أو معلومات تعيد النظر في النواة المركزية للتصور فإن النظام المحيطي يكون الأول في إدماج هذه العناصر الجديدة ليسمح للتصورات بالتكيف مع الحفاظ على معناها المركزي.

5-2-2-3 وظيفة الدفاع من خلال إدماج مشروط للعناصر المتناقضة والحفاظ على التصورات ونواتها، فالجهاز المحيطي هو الوحيد القادر على تحمل التناقضات داخل محتوياته. (Berjot ,S et Gérald,D,2014 :184)

وحسب ما أشار له كريسيان قيميلي Christian Guimelli 2001 من خلال تفسيره لنظرية ابريك (1994) أن الجهاز المحيطي يتعامل مباشرة مع الأحداث اليومية، وهذه العناصر تمتاز بالمرونة وتشمل الجانب الحقيقي والعملي للتصور وبالتالي تسمح بتكيفه حسب تغير المحتوى الاجتماعي وأمام وضعيات مختلفة يواجهها الفرد، وعندما يتعلق الأمر بعنصر محيطي فإنه منطقيا أن يختار الفرد المخطط الأكثر الأنماط اختلافا التي تمكنه من تفسير الوضع ونتائج ادماج العنصر المتناقض في التصور. (Lebrun,2001 :94-95)

6-نظرية التصورات الاجتماعية وآلية عملها:

هناك ثلاث نماذج من بينها النموذج السوسيو-تطوري (التطوري الاجتماعي) الذي يعد أول مقارنة يقترحها موسكوفيسي Moscovici (1961) للعمل على التصورات الاجتماعية حيث يدرس هذا النموذج الكيفيات التي ينتج من خلالها الأفراد تصوراتهم حول مواضيع الحياة المختلفة. وتكون من خلال سيرورة عفوية مولدة للتصور تحتاج لثلاث شروط:

أولها هو تشتت المعلومة ، ليليه شرط التركيز في البؤرة ، ثم شرط الحاجة إلى الاستدلال

لكن "موليني Moliner (1993) فصل فيما بعد أكثر في هذه الشروط:

- ظهور موضوع معقد ومركز أو متعدد الأشكال.

-وجود جماعة اجتماعية.

-وجود رهانات متعلقة بالهوية أو بالترابط الاجتماعي متأثرة بهذا الموضوع.

-حدوث ديناميكية اجتماعية، أي مجموعة من التبادلات والتفاعلات ما بين الجماعات حول

هذا الموضوع. وأيضا غياب تنظيم امتثالي أو دوغماتي متحكم في المعلومة المتعلقة

بالموضوع.

كما اقترح موسكوفيسي Moscovici من خلال هذا النموذج سيرورتين ينتج عنهما ظهور

التصورات ، سيرورة التوضيح: l'objectivation هي السيرورة التي تجعل المجرّد ملموسا.

و سيرورة الترسّيح: l'ancrage هي سيرورة يحاول الأفراد من خلالها إدماج المعلومات الجديدة المتعلقة بالموضوع في نسق مرجعي موجود سلفاً. هذا من جهة ومن جهة أخرى النواة المركزية والعناصر المحيطة تضمن إعطاء الدلالة للموضوع ، في حين تخصص وتدقق هذه الدلالة مجموعة من العناصر المركزية النائبة Adjoints (Blanc,2006 :19-20)

7- أشكال التصورات : تحدد أشكال التصور على أساس جانبيين أساسيين في تكوين الفرد وهما الذات والآخر.

7-1- التصور الذاتي: هو تصور الفرد لذاته وبالتالي نقول أنه خاص بفرد لذاته ومتعلق به ويتدخل في هذا النوع من التصور العوامل الاجتماعية خاصة.

7-2- تصور الغير: هو تصور ذو مستويين أحدهما طرف داخلي وهو الذي يمثل الآخر ذو مستوى خارجي موضوعي إذ ينظم على أشكال عديدة: الفرد، الجماعة، موضوع ما. وفي هذا النوع من التصور يفضل الفرد ذاته عن موضوع التصور.

8- أهمية التصورات: من خلال دراسة سابقة لـ **لابريك** _ Jean-Claude Abric وأبحاثه حول فهم وتحليل الممارسات المتعلقة بوقاية الشباب من الايدز، والبحث في العوامل التي تحدد الممارسات المهنية للمختصين والممرضين ومن أجل إدخال تغيير على نشاطاتهم، توصل إلى نظرية التصورات الاجتماعية التي تسمح بفهم مضمون التصور الاجتماعي للأفراد والجماعات إذ يؤكد على: وجود علاقة بين التصور والممارسات الاجتماعية

والتاريخية والمادية مع عوامل معرفية ورمزية من جهة أخرى، حيث أن التصورات تلعب دورا محدد لأنها الممارسات الاجتماعية مفروضة. والحفاظ عليها لا يزال ضروري وهذا يعني دمجها في منظومة القيم والمعتقدات والمعايير إما بتكييفها أو بتحويلها. (Abric,1994: 23).

و ترى هزليش Herzlich (1969) أن دراسة التصور تهدف لإعادة دراسة الكيفيات التي تتم من خلالها المعرفة والسيرورات الرمزية في علاقاتها مع السلوكات، أي أن التصور فعل رمزي وتركيب للفكر ونشاط مرتبط بموضوع، فالتصورات تجاه موضوع ما تحدد مختلف السلوكات التي يتبناها الأفراد تجاه هذا الموضوع، كما تعدل الممارسات في المقابل تصورات الموضوع (Blanc,2006: 16).

ومن خلال بنية النواة المركزية والتي تعد مركزا لاستقرار التصورات الاجتماعية، وفيها يكون تغيير التصورات شبه ثابت، إلا في حالة ما إذا شهد المجتمع تغيرات علمية وتطور تقني وأثر على البيئة فإن التصورات ستواجه تطورا لكن على مستوى العناصر المحيطة من خلال استبدال تعديلات متعاقبة على مستوى هذه التصورات فإنها يمكن ان تتغير لكن ليس جذريا الا في حالات استثنائية لأنها مرتبطة بدرجة تغير المعتقدات والتي هي بدورها تتعلق بنفس موضوع التصور انطلاقا من خبرة الفرد ومعلوماته عن الاخرين وعن المواضيع أو عن طريق الاستدلال . كما يقول فيسك Fisk (2008) في هذا الشأن أن الاستدلال يستمر بمعتقد جديد وهو ضرورة اجتماعية وقدرة على فهم الاخر وتسمح بفهم سلوكه وانظمة الاتصال

معها، وفي غياب معتقد جديد يصعب علينا الاتصال حتى بالطريقة البدائية
(Luc.Bdard,2012 :97)

9-وظائف التصورات: أجمع الباحثون في مجال التصورات ومن بينهم دوني 1989 Denis-1990 أن التصور له وظيفة استخلاف موضوع التصور عند غيابه وهو أساس تخزين المعلومة من الناحية المعرفية وفي علم نفس الاجتماعي وعلى اثر أعمال دوركايم حول التصور الجماعي وأعمال موسكوفيسي 1961 والذي أكد على أن التصور الاجتماعي هو الوسيلة الأكثر تكيفا مع مختلف أنواع التصورات والمنظمة للتقارير الرمزية في المجتمع. وأن وجود تصورات لدى الفرد هو وجود وظيفي لأنها تتيح له تلبية بعض الحاجات الأساسية حيث تتيح التصورات الربط بين المنتج المعرفي واللغوي والتنظيم الدال للواقع إذ يتعلق الأمر بالطريقة التي يصبح بها الواقع مفهوما. وتسمح بتحقيق الوظائف.
(bernoussi.M,2002:74)

إن الدور الوظيفي للتصور هو الدور التوازني الذي يمنح للفرد إمكانية التكيف مع المحيط عن طريق إمكانية تنظيم وترتيب ادراكاتهم حتى يتمكنوا من توجيه تصرفاتهم داخل المحيط الذي يعيشون فيه كما تمكنهم من جهة ثانية من إقامة تواصل فيما بينهم من خلال وضع ضوابط، كل هذه الوظائف تتحرك وتنشط في كل مرة يجد فيها الفرد نفسه أمام مشكلة أو وضعية معينة.

خلاصة:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل تتضح مكانة التصور في حياة الأفراد وكذا السيرورة التي من خلالها يتم بناء تصور ما حول ظاهرة معينة.

وعندما نتحدث عن ظاهرة العمل وتصوره يجب الأخذ بعين الاعتبار البيئة الاجتماعية بكل مكوناتها الثقافية والأخلاقية والأسرية التي نشأ فيها الفرد، لأن بناء المعلومات وتركيبها وحوصلتها على المستوى العقلي لا يكفي للحصول على تصور حقيقي للظاهرة بل يختلف عن الإدراك والتفضيل في محتواه من خلال النواة المركزية ثم إلى عناصرها المحيطة وهذه المعلومات تبنى على مراحل انطلاقاً من أول معلومة يتلقاها الفرد وأول تجربة عن الموضوع وعلى حسب المستجدات التي تطرأ على الفرد ومدى تنوعها. والتي يستمر الشخص بترتيبها وتركيبها وإضافة تفاصيلها إلى النموذج الأولي للموضوع، والتصورات تسمح للفرد ببناء تنظيمي للعمليات العقلية والفكرية والعاطفية بالتفاعل، بتشكيل نماذج من التفكير بواسطتها يفهم ويتعلم ويتفاعل مع البيئة التي يعيش فيها وهي أيضاً تعطي للفرد القدرة على التعبير يتعلق بالجماعة التي ينتمي إليها وتوجه سلوكه مع ذاته ومع غيره وفقاً لأفكار ومعتقدات ثقافية واجتماعية يتصرف ويعبر من خلالها تجاه الأفراد والمواضيع .

الفصل الثالث

انحراف السلوك الانساني والنظريات المفسرة له

تمهيد

- 1- تعريف السلوك
- 2- مفاهيم عن الانحراف
- 3- النظريات المفسرة لانحراف السلوك
- 4- أسباب الانحراف
- 5- الانحراف التنظيمي
- 6- الضبط الاجتماعي

خلاصة

تمهيد:

تختلف قيم العمل في طبيعتها وفي وظيفتها عن القيم الدينية والسياسية والفكرية بارتباطها المباشر بالسلوك التنظيمي، ومن هنا تحددتها العلاقات التي تربط العاملين بعملهم، وزملائهم ومرؤوسيههم والمتعاملين معهم، لكونها تسود بين أفراد المهنة أو الوظيفة الواحدة، كل حسب مجال تخصصه باختلاف طبيعتها إنتاجية كانت أم إدارية أم حكومية أوفي قطاع خاص. أو تربوية و جامعية.

1-تعريف القيم: هي ميل عام لتفضيل حالات وشؤون معينة عن أخرى ويعني التفضيل في هذا التعريف أن القيم تتعلق بالمشاعر المتأصلة بطبيعتها الدافعة. (مراد هبة، 2007: 35)

ويعرفها "كراثووهل وزملائه" David R. Krathwohl بأنها مجموعة أحكام يصدرها الفرد على بيئته الإنسانية والمادية، وهذه الأحكام في بعض جوانبها نتيجة تقويم الفرد أو تقديره لبعض الأفكار أو المبادئ أو الأنشطة، إلا أنها في جوهرها إنتاج اجتماعي استوعبه الفرد وتقبله، بحيث نستخدمها كمحكات أو معايير، ويمكن تحديدها إجرائيا في صورة مجموعة استجابات القبول أو الرفض، التفضيل أو عدم التفضيل، الالتزام أو عدم الالتزام إزاء موضوعات أو أشخاص أو أشياء أو أفكار أو مواقف، وبأنها تعبر عن أحكام يطلقها أو يصدرها الفرد على بيئته ومحيطه الذي يعيش فيه سواء أكان ذلك بنظره تفضيل أو عدمه بالخير أو بالشر، بالقبح أو بالجمال وعلى الأشياء أو على الفكر والسلوك. (داود، 2010: 59)

ومن هنا يمكن الحكم على أن القيم تعد ضرورة اجتماعية باعتبارها معايير مبينة للمستويات الحضارية لأي مجتمع وهي تندمج في نفس الفرد وتظهر من خلال سلوكه كدافع كما أنها نسبية من حيث الاستقرار ومن حيث الصلاح لأنها مرتبطة بمدى قدرتها على حل مشكلات الأفراد وإشباع رغباتهم .

1-1 وتعرف القيم أيضا: بأنها تلك الروابط الوجدانية والشخصية التي تربط بين الشخص وبين موضوعات الاهتمامات، بحيث تقف كأطر مرجعية يستند اليها الفرد في اختياراته وأحكامه المختلفة وهي التزام عميق من شأنه أن يؤثر على الاختيارات بين بدائل الفعل فهي توقع بالنسبة للفرد أو للآخرين لممارسة الانشطة السلوكية تتناسق مع ما هو مفترض لديهم من قيم. (فاروق، 2005: 189)

1-2 كما تعرف القيم بأنها: مجموعة من المعايير والأحكام تتكون لدى الفرد من خلال تفاعله مع المواقف والخبرات الفردية والاجتماعية، بحيث تمكنه من اختيار أهداف وتوجيهات لحياته يراها جديدة بتوظيف إمكانياته. (حمادات، 2006: 26)

2-1- القيم وفق المنظور الفلسفي: ظهر مفهوم القيم أو نظرية القيم مع الفيلسوف الألماني "نيتشه" Friedrich W. Nietzsche و ظهرت مدارس القيم منها الفلسفة المثالية لأفلاطون (427 ق.م-347 ق.م) والمعروفة بالحق، الخير، الجمال وهي مصدر التربية الأخلاقية moral educations وضابطة وموجهة للسلوك (أرسطو. 1924)، ومدرسة الفلسفة الواقعية هي عكس الفلسفة المثالية والتي تعتبر القيم خالدة مستمرة وثابتة وعامة وأن القانون الأخلاقي هو

من مدلولات العقل والقيم مُثل عليا وغايات إنسانية توجه مسيرة الحياة وتعتبر أحد مقومات الوجود الإنساني حسب كانط (kant.1965). والقيم في المدرسة الفلسفية البرغماتية: تعتبر أن السلوك الإنساني تجاه الأشياء هو الذي يحدد قيمتها بمعنى أنه لا توجد للقيم طبيعة مطلقة، ويؤكد جون ديوي John Dewey (1859-1952) أن القيم وسائل لتوضيح الأفكار أو أدوات للوصول إلى الحقيقة. (حلمي، 1986: 34).

2-2- القيم وفق المنظور الإسلامي: تعتمد القيم في الإسلام على القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة، تمثلت في نواحي الدنيا والآخرة من علم وعمل وتقوى وعدل وقيمة العمل تأتي في المقدمة. والقيم في الإسلام هي فضائل خلقية وهي معيار السلوك في إطار غايات وأهداف الدين الإسلامي. (العباس، 2016: 210).

3- مفهوم قيم العمل: هي مجموعة القيم والمبادئ التي تحكم سلوك الموظف وتوجهه وتشكل معيارا للصواب والخطأ ويعبر الخروج عليها تحت طائلة المسؤولية. (حمادات، 2006: 27).

ويعرفها فليكس (Felix 1984) بأنها "مجموعة مبادئ مدونة أو غير مدونة تأمر أو تنهي عن سلوكات معينة تحت ظروف معينة وهي انعكاس للقيم التي يتخذها الفرد معايير تحكم سلوكه". كما أشار أيضا أنز (Enz, 1988) بأنها "المعتقدات التي يحملها الأفراد والجماعات والمتعلقة بالأدوات والغايات التي تسعى إليها المنظمة وتحديد ما يجب في إدارة المنظمة وانجاز الأعمال والاختيار بين البدائل وتحقيق أهداف المنظمة". (Ghousheh, 1983: 287).

من خلال التعاريف السابقة لقيم العمل من مختلف الباحثين نجد أنها تلك المبادئ والأخلاق والعادات التي يلتزم بها الفرد بالخضوع الى القوانين الداخلية للمنظمة وتحمله مسؤولية الانضباط بأداء يخدم غايات المؤسسة التي يعمل بها و تعبر عن معتقداته الشخصية.

4- مستويات القيم: يحدد كراثوول وزملائه (D.Krathwohl et al (1964) ثلاث مستويات للقيم وهي: مستوى التفضيل ، مستوى التقبل ، مستوى الالتزام. ومقدار الجهد الذي يبذله الفرد حول موضوع القيمة سواء كان شيئاً أو شخصاً أو ظاهرة أو قضية أو مبدأ. ويؤثر نسق القيم للثقافة أو المجتمع الذي يعيش فيه الأفراد على كيفية إدراكهم لأنفسهم ولبيئتهم. (معمرية، 2012: 75).

وفي هذا الشأن يؤكد "روتر" Julian Rotier على أن ذوي الضبط الداخلي يؤمنون بأهمية العمل الجاد المثمر و الذي يعود عليهم بالفائدة، ولكن ليس أي عمل، بل العمل المتقن المستوفي لشروط الجودة والكمال كما تسود عند هؤلاء القيم التي تؤكد على المسؤولية الشخصية والمهارات الذاتية لدى عينات الذكور. (معمرية، 2012: 26)

وبذلك يكون ذوي الضبط الداخلي ومستوى الالتزام العالي هم من ينضبطون في العمل أكثر من غيرهم من خلال تصورهم لذواتهم ولعملهم ولبيئتهم.

5- قيم العمل وفق المنظور الفلسفي: تفسر العلاقة بين قيم الفرد والمنظمة وتأثيرها على الأداء من منظور الفكر المعاصر والاهتمام بأخلاقيات العمل وقد تزايد اهتمام الدارسين الأكاديميين واهتمام الحكومات في الدول الغربية حتى ظهور فلسفة القيم مثل: "ماكس شيلر"

Max Scheler (1874-1951) و"رينيه لوسن" Rene Le Senne (1880-1954) و"لويس لا فل" Louis Lavelle (1887-1951) يرى هؤلاء أن القيمة هي موضوع الميول والرغبات والتقديرَات تُؤلف ميدانا مستقلا تماما عن ميدان الوجود وتؤسس أحكاما خاصة تتعلق بالتقدير مردها إلى الانفعال ولا ترجع إلى العقل وهي في جوهرها خلق ومثل أعلى. (الزيات، 2001 : 95).

6- قيم العمل وفق المنظور الاجتماعي: ارتبطت نظرة ابن خلدون لقيمة العمل بتفسير محددات المكانة الاجتماعية للعمل من ناحيتين المادية والمعنوية:

6-1- من الناحية المادية: الذي يكسب مالا وثروة يكتسب جاها ومكانة اجتماعية من خلال ثروته لأن الناس يتقربون إلى صاحب الجاه حتى يحصلون على أكبر عائد مادي وإشباع حاجات الغني بأنواعها الضرورية والكمالية، من ترف ورفاهية في العيش. (ارتباط الجانب المادي للعمل وقيمه بالمكانة الاجتماعية).

6-2- من الناحية المعنوية (اللامادية): يشير ابن خلدون إلى بضاعة الشرف والتي يمتلكها ذوي الراتب المحدود والأعمال التي تديرها الدولة للنظر في مصالح الناس إذ يتمسك هؤلاء بمبادئهم وقيمهم الخلقية وتشتمل أعمال الفكر والمجهود البدني لمصلحة الآخرين وإنكار الذات لا يمتلكون مكانة تماثل غيرهم من ذوي الجاه والسلطان. وبذلك يؤكد ابن خلدون من خلال نظريته إلى قيمة العمل أنها: "مقياس للإنتاج وتحقيق الأمن والطمأنينة

لضمان الحصول على ما يشبع حاجاته الضرورية من مأكّل وملبس ومسكن وأن الإنسان بحاجة إلى غيره للقيام بالأعمال التي تشبع حاجاته". (الزيات، 2001: 18-19)

وتتمثل قيم المنظمة في الفكر الغربي بالثقافة التنظيمية عند جامست Gamst في نهاية السبعينات من القرن الماضي باعتبارها تعبيراً عن قيم الأفراد ذوي النفوذ داخل المنظمات والتي تؤثر على سلوك الأفراد وعلى أسلوبهم وقراراتهم وإدارتهم بمرؤوسيههم ومنظمتهم. ويربط "ماكس شيلر" Max Scheler (1874-1928) بين الأخلاق والقيم ويرى أن القيمة الأخلاقية مرتبطة بسلم القيم، فالفعل يكون خيراً إذا حقق قيمة ايجابية وإذا حقق قيمة عليا ويكون شراً إذا حقق قيمة سلبية أو قيمة دنيا .

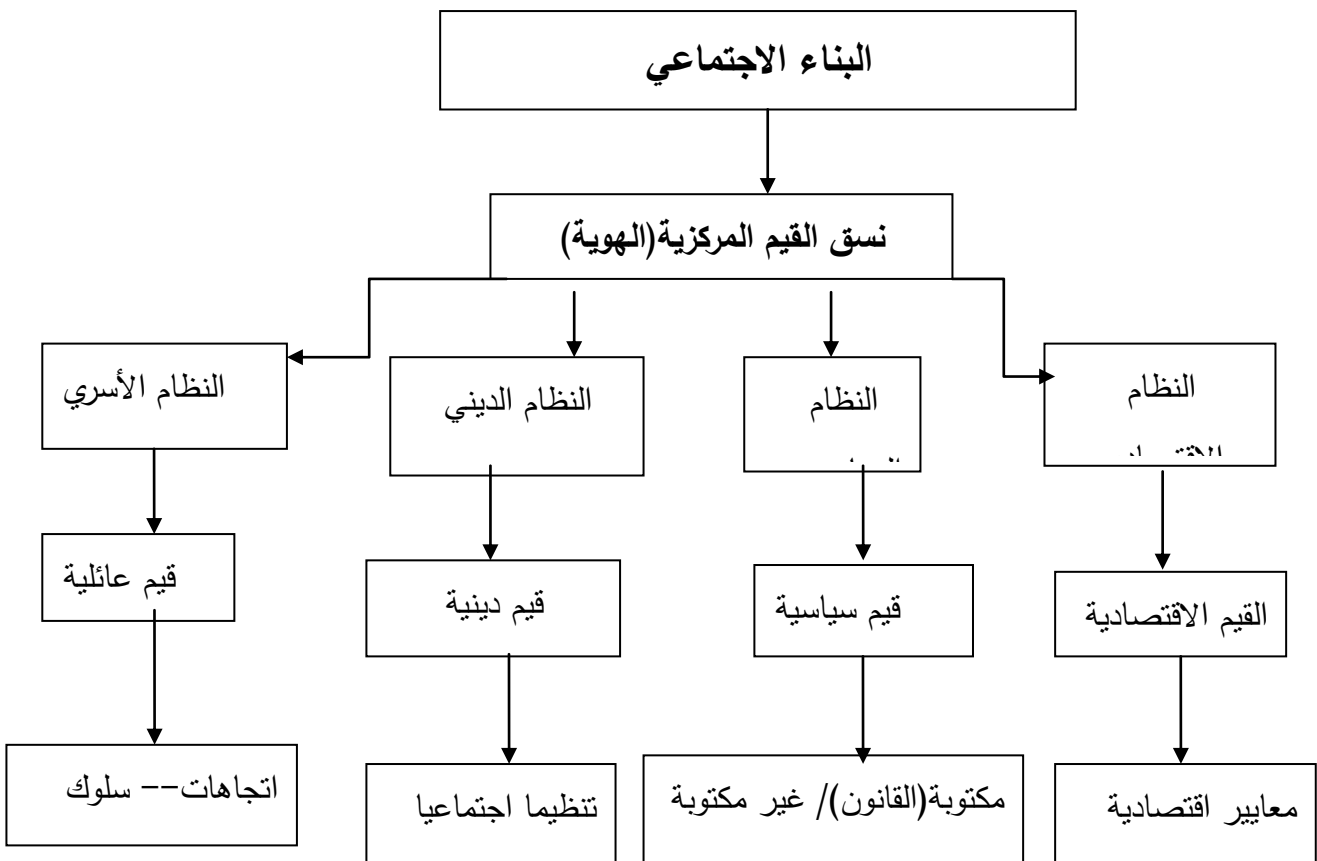
7- القيم التنظيمية: تعد درجة الأهمية التي تعطىها المنظمة لشيء معين وتتراوح هذه الأهمية من أعلى درجة إلى أدناها، فهي تعكس أو تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل على توجيه سلوك العمال ضمن الظروف التنظيمية المختلفة. فالقيم التنظيمية إذن تعبر عن طريقة تفكير المؤسسة وتحركاتها المعتادة والتي تكون في غالب الأحيان معلومة ولو جزئياً من طرف أعضائها. (نعومي، 2014: 166)

7-1 قيم المنظمة: " هي تلك القيم التي تم تبنيها والاتفاق عليها، فهي السلطة التي يدين لها الجميع بالولاء والالتزام"، يتفق عليها بعد الحصول على موافقة المالكين أو مجلس الإدارة للبدء في عملية اعتماد ميثاق أخلاق داخل المؤسسة. يطرح المدير التنفيذي تصوره الخاص

حول القيم الجوهرية. و تناقش الإدارة العليا القيم وتقوم بصياغة النص الأولي وتحريره في عبارات واضحة. ثم يجتمع المدير التنفيذي والإدارة العليا لمقارنة تصوراتهما ومقارنتهما معا. وفي الأخير يتم عرض ومناقشة بيان القيم من قبل الأطراف الأخرى المهمة للشركة كالزبائن والعملاء وسياسي البلديات والإدارات المحلية ومدراء الفروع والموردين النشطين. وبعدها تتم إعادة التنسيق ثم عرضها على مجلس الإدارة والمالكين للحصول على الموافقة، ليمر بمرحلة التحسيس أو الاتصال (من خلال اجتماعات لشرح الميثاق) ثم مرحلة التطبيق ثم التثبيت والمتابعة والتعزيز الايجابي والسلبي. (حمادات، 2006: 21)

وقد أشار داود الى نظم القيم حسب الشكل (07)

شكل رقم(07) يبين نظم القيم (داود، 2010: 62)



7-2- تصنيف قيم العمل:

7-2-1- تصنيف بوكهولز Buchholz (1978) للقيم الإدارية: لقد صنف القيم الى

خمس 05 قيم (أي أنظمة) وهي:

1- نظام قيم أخلاقيات العمل: العمل شيء مقدس يجب الإخلاص فيه لأنه يمنح الفرد

كرامة وشرفاً.

2- نظام قيم التوجيه الجماعي: يكسب العمل معناه ضمن إطار هذه القيم من خلال مدى

تأثيره في المجموعة التي يعمل فيه فالعمل ليس غاية في حد ذاته وإنما وسيلة لخدمة

اهتمامات ومصالح المجموعة وتوظيف قدرات المجموعة لصالح الفرد وبالشكل الذي يعزز

نجاحه في المنظمة.

3- نظام القيم الإنسانية: ضرورة الاهتمام بالإنسان في موقع العمل وبنموه وتطوره الإنساني

أكثر من الجوانب المادية.

4- نظام قيم المشاركة الجماعية: العمل هو أساس إشباع الحاجات المتعددة للأفراد.

5- نظام قيم الراحة والفرغ: إفساح المجال لراحة العاملين أثناء العمل ليشعروا بإنسانيتهم

ويمارسوا هواياتهم المتعددة.

7-2-2- تصنيف "ديف فرانسيس" و"مايك وودكوك" (1995) لقيم العمل: وضعها ضمن

أربع مجالات هي: إدارة الإدارة - إدارة المهمة - إدارة العلاقات - إدارة البيئة (داود، 2010:170)

7-2-3- ويصنفها العالم سبرينجر Spranger بوضع ستة 06 أنواع من القيم:

1- قيم نظرية (اتجاه المعرفة) 2- قيم اقتصادية (ميل الفرد إلى المال والإنتاج) 3- قيم جمالية (التذوق والإبداع) 4- قيم سياسية (القيادة والتوجيه) 5- قيم اجتماعية (تقديم العون والمساعدة يعد إشباعاً وممزوجة بالعطف والحنان والآثار عن النفس) 6- القيم الدينية.

7-2-4- وقد صنفها روكيش Rokheach (1973) بعد تطبيقه لاستبيان بوضع ثمانية عشرة (18) قيمة من أصل صنفين قيمة ثانوية تتعلق بأهداف الفرد ووجوده بحيث تترجم أفضليات نمط الحياة وقيمة وسائله تتعلق بنمط السلوك المتبع تجاه كيانه واستجاباته للحياة ليتوصل في النهاية إلى 5 عوامل أساسية تضمن أنواع من القيم ترتبت لدى عينة الدراسة حسب الأولوية وهي القيم العاطفية (الحب)، ثم القيم وجودية (اللذة) والقيم الشخصية (الاحترام والتقدير) والقيم السياسية (الأمن والعدالة). (Benedetto, 2008: 129)

7-2-5- ويصنفها أيضاً مجلينو (Meglino, 1990) ليميز بين 04 أنواع:

1- الانجاز ويعني الاهتمام بإنجاز الأشياء والعمل الجاد من أجل تحقيق الأهداف الصعبة في العمل.

2- الاهتمام بالآخرين ومساعدتهم.

3- الأمانة والحفاظ عليها.

4- العدالة: عدم التحيز في المعاملة والتعامل مع الآخرين وفقاً لمعايير ثابتة و واضحة.

وتختلف قيم العمل بين الأفراد برغم من اشتراكهم بما يجب وما لا يجب حسب دياناتهم وعرقهم في السلوك والاتجاهات داخل المنظمة. (هبة، 2007 : 195)

من خلال ما سبق ذكره حول القيم التنظيمية وتصنيفاتها المتعددة حسب مجال تخصصات الباحثين وأهميتها في ادارة السلوك وفقا للأخلاق ومعايير مرتبطة بمشاعر ايجابية وتحديد للقوانين واللوائح التي توجه الفرد للأداء الفعال لضمان تحقيق غايات المنظمة والمستمدة من نظام المؤسسة ونظامه الأسري والتنشئة الاجتماعية يكتسب الفرد قيما توجه سلوكه وفقا لحاجاته المادية أو النفسية أو الاجتماعية بترتيب حسب أهميتها والقدرة على إشباعها. ووفقا لاتجاهاتهم وميولاتهم.

7-3- تصنيف القيم التنظيمية وفق المنظور الاجتماعي: تعتبر تنظيمات لأحكام عقلية انفعالية معممة، نحو الأشخاص والأشياء والمعاني وأوجه النشاط، توجه اختيارات الفرد بين بدائل السلوك في المواقف المختلفة، وهي التي تحدد له نوع السلوك المرغوب فيه في موقف ما توجد فيه عدة بدائل سلوكية. كما أن تعريف القيم التنظيمية، لا يختلف كثيراً عن تعريف القيم بالمنظور الاجتماعي، (عبد الفتاح، 1997: 209).

فالقيم التنظيمية تعكس الخصائص الداخلية للمؤسسة، وتعمل على توجيه سلوك الموارد البشرية ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، فهي بمثابة قواعد تمكن الفرد من التمييز بين الخطأ والصواب، وبين المرغوب فيه من سلوكيات، وهناك علاقة قوية بين القيم التنظيمية

والأداء التنظيمي، يتوقف عليها نجاح المؤسسة في مجال الأعمال. وتجدر الإشارة إلى أن القيم التنظيمية لها تأثير كبير في عملية صنع القرار في المؤسسة. (الجزراوي، 1995:400)

فهي تؤثر في تحديد الأهداف وما يرافقها من اختيار وتوزيع لأولويات العمل المطلوب إنجازه، كما تؤثر قيم الفرد على نوع المعلومات التي يجمعها، وعلى ثقته في مصادرها وإدراكه لمعاني هذه المعلومات وكيفية تفسيرها، ويتدخل الحكم القيمي عند التفكير في البدائل، فلا يفكر الفرد ببدايل تتناقض مع القيم التي يؤمن بها، كما يتأثر تنفيذ القرار بالقيم التي يحملها منفذه، وخاصةً عند اختيار الوسائل المناسبة لتنفيذ القرار الذي وقع عليه الاختيار، بالإضافة إلى تدخل الحكم القيمي عند بحث النتائج وتقييم درجة فعاليتها، واكتشاف الانحرافات وتصحيح الأخطاء. (عامر، 1994: 151)

7-4-4- تصنيف القيم التنظيمية حسب "Dave Francis" و "Mike Woodcock":

يعتبر التقسيم الذي جاء به الباحثان "Dave Francis" و "Mike Woodcock"، في كتابهما "Unblocking organization values"، تجسيداً للنظرة الغربية إلى القيم السائدة في المؤسسات الغربية المعاصرة، حيث قسما القيم التنظيمية إلى اثنتا عشر قيمة، وصنفاها في أربعة مجموعات رئيسية هي: (هيجان، 1995: 39-45).

7-4-4-1- قيم إدارة الإدارة: ويستمدّها المسؤولون الإداريون من سلطتهم، وهي:

أ- قيمة القوة (المديرون يجب أن يديروا): التي يمتلكها المديرون من امتلاكهم للمعلومات، وسلطة المركز الوظيفي، واتخاذ القرارات.

ب- **قيمة الصفوة (النخبة دائماً في القمة):** التي يكتسبها المديرون بحكم عملهم

الإداري المعقد والمهم، فالأعمال الإدارية يجب أن يمسكها أفضل الأفراد.

ت- **قيمة المكافأة (الأداء ملك):** وتأتي بعد تحديد الأداء الناجح للأفراد الذين يُسيرون

المؤسسة، فمكافأتهم تعتبر أمراً مهماً.

ث- **قيم إدارة المهمة:** من الاهتمام بتحسين أداء العمل وتحقيق الأهداف، تنبثق

منها:

- **قيمة الفعالية (أعمل الأشياء الصحيحة):** تمكّن المؤسسة من تركيز مواردها المتاحة، على

الأنشطة التي تعود عليها بالنتائج.

- **قيمة الكفاية (أعمل الأشياء بطريقة صحيحة):** وتعبّر عن قدرة الإدارة على عمل مئات

الأشياء الصغيرة بطريقة متقنة.

- **قيمة الاقتصاد (لا شيء مجاناً):** إن فشل الأعمال التجارية غالباً ما يكون سببه ارتفاع

تكاليف التنظيم، وهذه القيمة بمثابة معيار أساسي لنجاح المؤسسة.

- **قيم إدارة العلاقات:** هدفها الوصول بالموارد البشرية إلى أقصى درجات الالتزام الوظيفي،

وهي:

1- **قيمة العدل (من يهتم يكسب):** يؤثر بها الرؤساء على نوعية الحياة التي يعيشها

مرؤوسوهم، حيث تعزز لديهم الثقة في الإدارة، والولاء للمؤسسة.

2- القيمة الاقتصادية للعمل: يعتبر دخل الأجر مقياسا موضوعيا لأنه يمكن أن يقسم إلى وحدات مستقلة عن الأفراد هي الأسعار. وتعتبر المدارس الاقتصادية منها مدرسة المنفعة الهامشية لـ Bawerk Walias et Boelin et Jevons, إذ كانت تعتبر أن كل دخل بما فيه الأجر هو قيمة موضوعية، لأن هذه القيمة تخلق مقياسا معادلا هو السعر فإنها تعتبر كذلك أن هذه القيمة تتكون حسب تقييم ذاتي هو درجة المنفعة والإشباع التي يحققها المبادل الفردي. وقد كتب الاقتصادي والمؤرخ "سيسموندي" Sismondi (1820) يقول: "الأجر ليس تعويضا عن العمل فقط محسوبا بالساعة حسب المدة، إنه دخل الفقير وبالتالي لا بد أن يكفي ليس فقط لحفظه أثناء العمل، بل كذلك خلال الانقطاع عن العمل". (حيدر، 1985 : 139-140).

8- القيم الشخصية: تعتبر القيم مصدر وحدة الجماعة والأساس الذي تظهر عليه نشاطاتها وتكامل فعاليتها، فكل الأشياء المحيطة بالفرد والمجتمع تحمل بالنسبة للأفراد والجماعة قيما تتفاوت في مستواها وتباين في درجاتها وعندما يوازن الشخص بين مجموعة من الأشياء أو بين المجموعة من أنماط السلوك فهو يوازن القيم المعطاة لهذه الأشياء أو لهذه الأنماط السلوكية، ويدل ذلك على أن لكل فرد موقف إزاء الأشياء المحيطة به و اتجاه نحوها يجعلها مفضلة بالنسبة إليه أو مستبعدة. فالقيم الشخصية هي قيم الأفراد التي تمثل أحكامهم الخاصة ومبادئهم التي ينظرون من خلالها للمواقف أو العلاقات المحيطة بهم. ويعرف هالستد (Halstead 1996) القيم الشخصية بأنها "المبادئ والمعتقدات الأساسية والمثل

والمقاييس التي تعمل مرشدا عاما للسلوك أو نقاط تفضيل في صنع القرار أو لتقويم المعتقدات والأفعال (الزهراني، 2009: 7)

9- عناصر قيم العمل: هي مجموعة التكاليف التي يترتب على من شغل الوظيفة أن يلتزم بها بصفة دائمة أو دورية. وهذه العناصر تحددتها عادة القوانين والأنظمة واللوائح، وتشكل إطارا قيما لسلوكه وأدائه لمهامه الوظيفية.

وتنقسم هذه التكاليف إلى واجبات يجب على الموظف العام القيام بها على أكمل وجه ومحظورات يتوجب عليه الامتناع عن القيام بها ويعتبر الخروج على هذه القيم انحرافا عن السلوك المرغوب فيه في تأدية أعمال الوظيفة وقد تناول البعض هذه القيم من زاويتين:

1- الواجبات الايجابية: وتشمل التصرفات والأفعال التي ينبغي الالتزام بها:

- أن يمارس مهام وظيفته بنفسه وان يتحمل مسؤولية كل ما يسند إليه حسب ما يلاءم مؤهلاته العلمية.

- الالتزام باحترام القوانين والأنظمة والتعليمات على أسس قانونية.

- الاسترشاد بالمصلحة العامة وعدم المحاباة أو التحيز في تقديم الخدمات.

- احترام أوامر السلطة الرئاسية بالطاعة للسلطة تنفيذ الأوامر بدقة.

- المحافظة على هيبة الوظيفة وحسن صمعتها.

- المحافظة على أوقات الدوام الرسمي.

- المحافظة على المال من حيث الاستهلاك ويحافظ على صيانتها، تخفيض مستوى الإنفاق.

- إتقان العمل: السرعة في الانجاز والدقة في الأداء.

- أدب اللياقة وحسن التعامل مع الجمهور.

2- الواجبات السلبية:

- إفشاء أسرار الوظيفة العامة.

- قبول الهدايا.

- الجمع بين الوظيفة العامة والأعمال المحظورة بالنص.

- تجاوز الحدود المرسومة في ممارسة النشاطات العامة.

- استغلال نفوذ الوظيفة. (حمادات، 2006: 41- 42)

10- الأخلاق والقيمة الأخلاقية للعمل:

10-1- الأخلاق:

الأخلاق لغة: ورد في منجد فوائد الأدب في الأمثال والأقوال السائدة عند العرب أنها من مصدر خَلَقَ الشيء له: كان له خليقاً أي كان ممن يقدر فيه ذلك وترى فيه مخايله والأخلق مفرد خَلَقَاء: الأجدر. الخليق جمع خُلُقٍ وخُلُقَاء هو الجدير، ويقال هو خليقٌ به أي جدير به وأهل له. ويقال خالق ومُخالقة القوم: عاشرهم بخلق حسن. تتخلق بأخلاقه أي تطبع بطباعه (ص194) وورد أيضا في معجم متن اللغة كلمة خُلُقٌ: خلقا وخلقه الأديم: قدر وقاس قبل

أن يقطعه، فهو خالق والأصل في الخلق التقدير والايجاد على وفق التقدير" وخلق خلاقه بكذا و-لهو-منه: صار به خليفاً وجديراً، أو الخلاقه التميرين ومنه الخلق للسجية والعادة وتأنيتها المرأة: حسن خلقها.(رضا، 1958: 324)

وتطلق لفظه الأخلاق على الطبع والسجية والمروءة والدين وحول هذه المعاني يقول الفيروزابادي " الخلق بالضم وضممتين السجية والطبع والمروءة والدين".

يقول ابن منظور: الخلق والخلق السجية فهو بضم الخاء وسكونها الدين والطبع والسجية.

ويرى ابن مسكويه 421هـ أن الأخلاق هي "حال للنفس داعية لها إلى أفعالها من غير فكر ولا روية وهذه الحال تنقسم إلى قسمين: منها ما يكون طبيعياً من أصل المزاج كالإنسان الذي يحركه أدنى شيء نحو غضب ويهيج من أقل سبب وكالإنسان الذي يجن من أيسر شيء كالذي يفرع من أدنى صوت يطرق سمعه أو يرتاع من خبر يسمعه، (وثانياً) منها ما يكون مستفاداً بالعادة والتدريب وربما كان مبدؤه بالرؤية والفكر ثم يستمر عليه أولاً بأول حتى يصير ملكة وخلقاً". (ابن مسكويه، 1981: 25)

وهي المبادئ والمعايير التي تعد مرجع للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً أو سلباً.

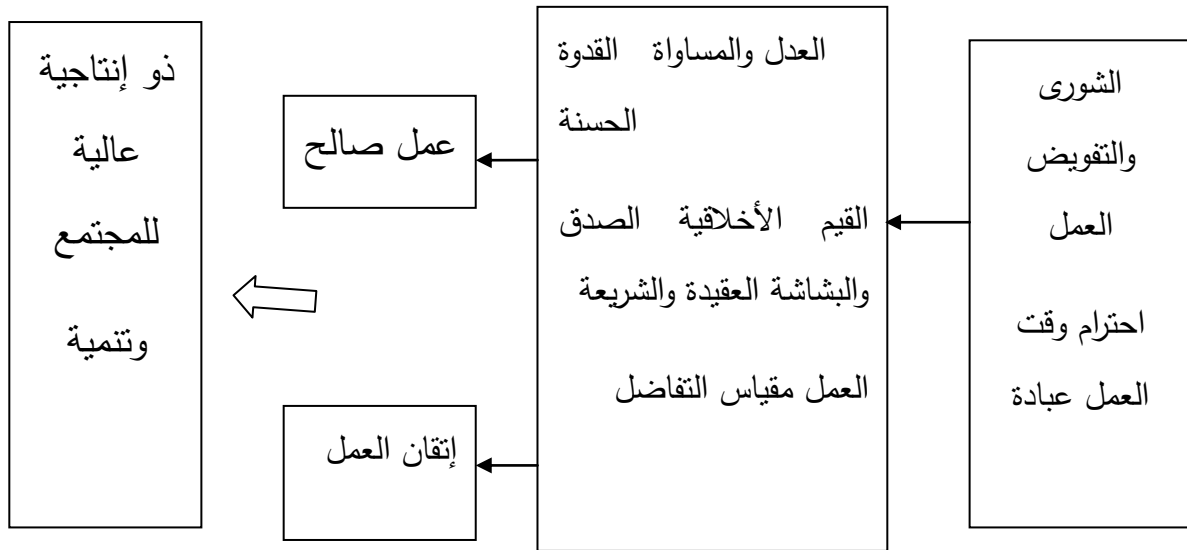
ويقول الإمام " أبو الحسن الماوردي": أن الأخلاق غرائز كامنة تظهر بالاختبار وتقهر بالاضطرار، وللنفس أخلاق تحدث منها بالطبع، ولها أفعال تصدر عنها بالإرادة فهما حزيان لا تنفك النفس منها، أخلاق الذات وأفعال الإرادة فأما أخلاق الذات فهي من نفائح الفطرة

وسميت أخلاقاً لأنها تصير كالخلقة والإنسان مطبوع على أخلاق قل ما حمد جميعها أو ذم سائرهما، وإنما الغالب أن بعضها محمود وبعضها مذموم. (الغفيلي، 2001: 11)

وأيضاً تعرف الأخلاق بأنها مجموعة عامة من المعتقدات والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ القرارات وتميز بين ما هو صواب أو خطأ جيداً أو سيئاً حلالاً أو حراماً. (السكرانة، 2009: 18-21).

وهذا النموذج الموضح في الشكل (08) للقيم الأخلاقية للقيادات الإدارية من منظور إسلامي (السكرانة، 2009: 101).

الشكل رقم (08)



وتعرف الأخلاق على أنها حالة ذهنية لفرد أو جماعة إسناداً إلى هدف معين يراد بلوغه، وفي إطار التنظيمات والمشروعات الصناعية تخص علاقة بين مشاعر العامل والمردود

المطلوب من قبل المشروع من حيث مجال التكيف ومجال ودوافع ومجال ارتياح العامل التي تؤدي إلى امتثاله وزيادة إنتاجه .

ويعرفها مورس Moese (1953) من مركز البحث بجامعة ميتشيغن: "الأخلاق مستوى من الارتياح الذي يبلغه بفضل الانتماء لتنظيم اجتماعي معين، وقد أشار فرانش (French) 1949 أنها تظل تخص التعبير عن أشكال سلوك الجماعة أولئك الذين لهم علاقة بفعاليتها رغم وجود اختلافات في تحديد معنى ومفهوم الأخلاق في وسط العمل. (حيدر، 1985: 169)

ولفظ أخلاقية تداوله العديد من الفلاسفة والعلماء منهم: كانط kant الذي يطلقها على التوافق التام مع القانون الأخلاقي وتلاقي الإرادة والقصد مع فكرة الواجب.

وعند "الفرايبي" الأخلاق محمودة أو مذمومة تستقاد بالممارسة ويمكن أن تكون لدى الإنسان أخلاق حميدة ولكنه يستطيع اكتسابها بالعادة والمران.

وعند "ابن رشد" الأخلاق أساسها عقلي فالعمل خيرا أو شرا لذاته أو بحكم العقل والعمل الخلقى هو الذي يصدر من الإنسان عن معرفة عقلية.

و"ابن سينا" في كتابه "رسالة في علم الأخلاق" يعرض فيها الفضائل مثل القناعة والعفة والسخاء ويذكر فيها أن المعنى بأمر نفسه المحب لمعرفة فضائله وكيفية اقتنائها لتزكو بها نفسه ولمعرفة الرذائل وكيفية توقيها، لتتطهر منها نفسه يجب عليه تكميل قوته النظرية بالفضائل التي أصولها العفة والشجاعة والحكمة والعدالة. (هبة، 2007 : 34-35).

وبذلك تكون الأخلاق سلوك مكتسب يستطيع به الفرد التحلي به عن طريق اختيار طريق الخير وتعويد النفس على الانضباط والتحلي بالحكمة وتحديد اهداف نبيلة تخدم الفرد والمنظمة التي يعمل بها وحب للفضيلة وترك الرذيلة اضافة الى شعوره بالمسؤولية والانتماء الى الجماعة وقدرة على تمييز الصواب من الخطأ.

10-2 أخلاقيات العمل: تعتمد قيم وأخلاقيات الفرد على ما تعلمه منذ الطفولة من والديه والمعلمين والأصدقاء والجيران، بشأن ما هو مقبول أو مرفوض وغالبا ما تكون على أساس المعتقدات والتعاليم الدينية ولها تأثير مباشر على اتجاهاته النفسية وسلوكه.

ويؤكد السكارنة (2009) أيضا على أنه لا يمكن فصل أخلاقيات العمل عن الأخلاق العامة للفرد بل يجب على الفرد أن يتعامل مع مشاكل العمل من منطلق المعايير الأخلاقية العامة التي يؤمن بها ومن هذه القيم عشرة رتبها كما يلي:

1-الأمانة 2-العدل 3-إطاعة النظم 4-الرحمة 5-احترام الآخرين 6-الولاء 7-المساعدة والتعاون 8-التحكم في النفس 9-الصدق 10-الشجاعة. (السكارنة،2009: 66)

وتعتبر تطبيق للمبادئ الأخلاقية في علاقات وأنشطة العمل على مستوى كل من الفرد والمنظمة وغالبا ما تحتوي المنظمة على كتيبات الإجراءات واللوائح على قائمة السلوكات التي تعتبرها المنظمة غير أخلاقية وذلك لإرشاد وتوجيه تصرفات المديرين والعاملين بها بغرض القضاء على السلوكات غير الأخلاقية لبعض العاملين، وقد ميز "كارول" (Carrol.1987) بين ثلاثة أنواع من أخلاقيات العمل الإداري.

1- الإدارة الأخلاقية: تتضمن التصرفات والسلوكات الإدارية الملتزمة بالمبادئ والقيم الأخلاقية المتعارف عليها والسائدة في المجتمع وكذلك المتبعة للمعايير المهنية واللوائح والقوانين المعمول بها.

2- الإدارة غير الأخلاقية: وهي تحتوي على السلوكات المنحرفة وغير الملتزمة بالمبادئ الأخلاقية والأعراف المهنية السائدة وذلك بغرض تعظيم المنفعة الشخصية وتحقيق الثراء السريع على حساب الآخرين.

3- الإدارة غير الأخلاقية دون قصد: تتضمن القيام بتصرفات غير أخلاقية ولكن ليس عن عمد بل نتيجة للجهل بالآثار السلبية الناتجة عن القيام بهذه التصرفات. (هبة، 2007 : 35)

10-3 - أخلاقيات المهنة: الأخلاقيات هي كافة السلوكات القيمة والحسنة التي يتصف بها ممارسو المهنة، والمتصلة بالعمل مباشرة سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية أو سياسية أو دينية والتي تشكل في مضمونها القواعد الأخلاقية للمهني في أفعاله وأعماله .

(إبراهيم، 2006: 304)

وبذلك تكون الأخلاق المهنية هي المبادئ والمعايير التي تعتبر أساسا لسلوك أفراد المهنة المحددة والتي يتعلق أفراد المهنة بالالتزام بها. وهي القيم والسلوكات التي يتمثل بها أصحاب المهن في مجالات تعاملهم مع الآخرين في المجتمع المحلي وفي المهنة ذاتها.

وتعرف أيضا على أنها: "مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها ليكون ناجحا في تعامله مع الناس ناجحا في مهنته. (السكرانة، 2009: 126)

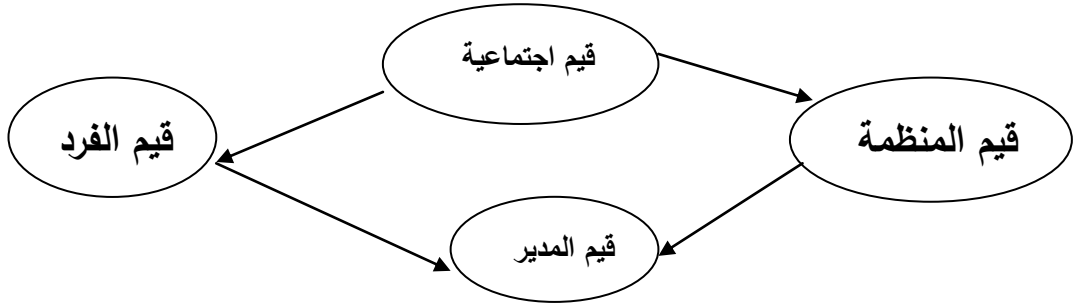
ويتحدث "هنري دومان Henri de Man عن الأخلاق والارتياح في العمل بقلم "جاكولين فريش غوتيه" Jacqueline Frich-Gauthier منذ ثلاثين سنة عن البهجة في العمل وعن الارتياح والكبت فإلى أي حد لم يكن فيه مفهوم البهجة في العمل مرتبطا بمفهوم الوعي المهني وبمفهوم تهذيبي معين للعمل؟ فمن توافرت له ضروريات الوعي المهني كان يكتفي بتحقيق البهجة في العمل. (السكرانة: 167-168)

وتسمى أيضا أخلاقيات الوظيفة (العمل) حيث أن الوظيفة عبارة عن مجموعة الواجبات والمستويات والسلطات والاختصاصات التي تهدف الى تحقيق غرض معين، والتي يؤديها الفرد من الموقع الذي يشغله فعلا، والأخلاقيات الوظيفية هي الصفات التي تنمو بالفرد الى فعل الخير وتجنب الشر. أو الصفات التي تعبر عن القيم التي يعدها أفراد الجماعة مهمة، وتتعكس هذه الصفات في القوانين والاجراءات والتعليمات والسياسات والانظمة الخاصة في المؤسسة المعنية بمعنى أن أنها مجموعة المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة في وظيفة أو عمل معين يقوم به، وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ وما هو صواب في الموقع المعين (ابراهيم، 2006: ص308).

10-4- القيم الأخلاقية للعمل: هي تطبيق للقيم على الطبيعة فمن كانت قيمه عالية فإن سلوكه المترتب عليها يعبر عن أخلاق مميزة والعكس صحيح. وتكون القيم فردية أو مهنية وقد تكون عامة كقيم المنظمة والمجتمع.

دراسة: "دارن شميد ان وباري بونز" القيم ذات تأثير مباشر لأنها مشتركة بين المنظمة والفرد والمنظمة على حد سواء (حمادات، 2006: 96)

الشكل (09) يبين التأثير المشترك للقيم



وقد بين "شميدت" Schmidt (1985) و بوزنر " أن الاختلاف في قيم الأفراد والمنظمات التي يعملون فيها يؤدي إلى تصادمات في المنظمة. من خلال توضيح العلاقة بين النظم حسب الشكل (09). إذ أن قيم المنظمة هي عبارة عن ثقافتها التي تتجسد في طبيعتها المادية والفنية والتنظيمية والجوانب التي تتصل بالموارد البشرية وتتمثل هذه القيم فيما يلي:

- 1- تحقيق الأهداف: سواء كانت إنتاجية أو خدمية لها أهداف تحققها للمؤسسة.
- 2- الاستقرار: تعمل المؤسسة على عدم تعرضها للمخاطر والحفاظ على استقرارها.
- 3- النمو: إن المنظمات الملتزمة تميل إلى إعطاء قيمة أكبر للإبداع والمخاطرة والرياح والقدرة العالية على الإنتاج.
- 4- الاستقلالية: تسعى المنظمات إلى تدعيم استقلالها وتقرير مصيرها.
- 5- السلطة: تخصص المنظمة مكانا في هيكلها التنظيمي.

6- التعاون: للتعاون الإرادي للفرد قيمة كبيرة في كل المنظمات والتعاون الفردي دليل على الالتزام بالوظيفة والمنظمة. (حمادات، 2006: 98).

13- الالتزام التنظيمي:

ورد في "قاموس وبستر" webster ثلاثة تعريفات: الأول منها ارتبط بالإرسال والشحن وهو الثقة بالالتزام فرد معين لإيصال عهدة أو شحنة معينة. والثاني ارتبط به الالتزام بالإنجاز أو إتمام أمر ما. أما الثالث وهو التعريف السائد حالياً في تحديد معنى الالتزام وهو حالة ارتهان أو ارتباط الفرد بمجموعة محددة من المهام أو المبادئ أو المواقف (Kiesler,1991.p13)

14-الالتزام الوظيفي:

الالتزام الشعوري أو العاطفي: يعبر عن الارتباط الوجداني بالمنظمة ويتأثر بمدى إدراك الفرد للخصائص المتميزة لعمله، من استقلالية واكتساب المهارات، وطبيعة علاقته بالمشرفين، كما يتأثر بدرجة إحساس الفرد بأن البيئة التنظيمية التي يعمل فيها تسمح بالمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات سواء فيما يتعلق بالعمل أو العاملين. (عبد الحسين، 2012).

الالتزام المعياري: هو ما يعكس شعور الفرد بالمسؤولية والواجب تجاه المنظمة والعاملين فيها الذي يحتم عليه الوفاء لتلك المنظمة، وللقيم الشخصية التي يؤمن بها الفرد دوراً كبيراً في بلورة هذا النوع من الالتزام، فشعور الفرد بالالتزام والواجب بالبقاء مع المنظمة قد ينبع من القيمة والمبادئ الشخصية التي يحملها الفرد قبل دخوله المنظمة أو بعد دخوله إليها، وقد

يكون للقيم العائلية أو الأعراف أو الدين الذي يؤمن به الفرد الأثر في تكوين الالتزام المعياري.

الالتزام المستمر: وهو ما يشير إلى درجة التزام الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها هي القيمة الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو استمر بالعمل مع المنظمة ومقابل ما سيعقده لقرار الالتحاق بجهات أخرى، أي أن هذا ارتباط مصلحي يقوم بالدرجة الأولى على المنفعة التي يحصل عليها من المنظمة، فما دامت المنظمة التي يعمل فيها تقدم له من المنافع ما يفوق ما يمكن أن تقدمه المنظمات الأخرى فيستمر بالارتباط (خير الدين والنجار، 2010)

نستنتج من خلال أنواع الالتزام الوظيفي سواء كان عاطفياً أو معيارياً أو مستمراً فإنه يؤكد على ضرورة شعور الفرد بالمسؤولية وارتباطه بأهداف المؤسسة التي يعمل بها وفقاً لأخلاقه وقيمه التي اكتسبها من ثقافته ومبادئه الشخصية والاجتماعية.

15-1- تأثير القيم الأخلاقية على أداء الأفراد والمنظمات: أوضح "مندل وجوردان"

Jordan et Mendel بأن قائمة القيم الإدارية تستعمل بوجه عام كأداة فهم أعمق بين المدير وموظفيه فيما يتعلق بالأساس المنطقي للعمل وفق أسلوب معين ويمكن استخدام قائمة القيم كأداة لحل المشكلات لتحسين أدائهم، إذ تعتبر القيم مجالاً أو إطاراً مرجعياً لإدراك وتنظيم الخبرة والاختيار بين بدائل السلوك فهي أحد المحددات الهامة في السلوك أي

أنها الأسس التي تحدد السلوك وقد قسمها الى خمس أبعاد وهي النظام والاعتداد بالنفس والرقابة والعلاقات الاجتماعية وكذا المخاطرة. (فاروق، 2005: 191).

15-2 أنماط السلوك غير الأخلاقي في مجال العمل المهني: من مظاهر عدم الانضباط عدم التزام الفرد بالأخلاق اللازمة وقواعدها في حياته وحياته جماعته، ومن هذه الأنماط هي: الغياب المتعمد والمتكرر عن العمل ويقصد به الانقطاع عن العمل بشكل جزئي أو كلي متعمد ولأسباب غير معقولة أو مقبولة، وبالإضافة الى ذلك يعتبر مظهرا من مظاهر التهرب من واجب عليه، وعملا مخلا بالأمن الاجتماعي وتعطيل أمور الآخرين وأعمالهم ومصالح الناس العامة وكذلك الغش ويكون بكتمان العمل الذي يقوم به المهني أو الموظف رغم العيوب التي تكون فيه، وهذا الخلق مناف للآداب العامة، ولأخلاقيات المهن. (ابراهيم، 2006: 313)

16-1- الميثاق الأخلاقي للمؤسسة :

من خلال دراسة "كينيث بلانكارد ومايكل اوكونور" Kenneth Blanchard et Michael O'Connor على عينة مكونة من 500 شركة الأكثر نجاحا، لديها قيم مشتركة ليس في القيمة الربحية فقط بل لتبنيها لمنظومة أخلاقية قيمة تنتمي إليها المنظمة والأفراد وتجسد في ميثاق أخلاقي، الذي يربط العلاقات الإنسانية بين الأفراد ويؤدي الالتزام العاطفي لكل أطراف المؤسسة. (عدنان، 2001: 11)

وأشارت دليلة Dalila (2004) الى أن الميثاق الأخلاقي هو: " وثيقة تحدد القيم والمعايير الأخلاقية والسلوكية المهنية المطلوب أن يتبناها العمال ويعرف بأنه مجموعة من التوجهات الأخلاقية والمعايير المتفق عليها والتي تحكم سلوك العمال داخل المؤسسة، فهي ليست بنود تشريعية وإنما أخلاقية". وإذا كانت المسؤولية القانونية تتحدد بتشريعات تكون أمام شخص أو قانون، فإن المسؤولية الأخلاقية أوسع وأشمل لأنها تتعلق بعلاقة الإنسان بنفسه وخالقه وبغيره (مسؤولية ذاتية).

وتضيف أن الميثاق الأخلاقي يساعد على توجيه سلوك العامل لتحسين مستويات الأداء ويقضي على المظاهر لا أخلاقية داخل المؤسسة، ويعطي انطباع للأطراف الخارجة عن المنظمة بأنها حريصة على مبادئ أخلاقية واضحة بواسطة القيمة، نسمع عن تنظيم المعتقدات، بفكرة مرتبطة بمرجعيات مجردة أو مبادئ وقيم سلوكية أو نماذج في الحياة. هي تعبر عن أحكام عقلية قداسة لخيارات لقيم ونماذج سلوكيات نعتبرها كقيم للأشياء التي تهمننا أساسا لتحقيقها كل ما يعطي معنى للحياة والحرية والمساواة، الاهتمام بالأخر، الأخلاق، الجمال، الحقيقة، بدون أمثلة مرجعية. (Dalila,2004: 27)

16-2 الموظف العام: يعتبر الموظف هو كل شخص يساهم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام وذلك عن طريق شغله بصفة دائمة منصبا داخل المرفق. ويعد في حكم الموظف العام:- المستخدم في الحكومة أو المصالح التابع لها سواء

كان دائماً أو مؤقتاً، وهو المحكم أو الخبير المعين من قبل الدولة أو هيئة قضائية، كل شخص مكلف بمهمة لجهة أو سلطة حكومية، وكذلك موظفو الشركات المساهمة.

16-2-1- أخلاقيات الموظف العام: لديه واجبات عليه الالتزام بما طلب فعله على وجه الإلزام ومنها:

- أخلاقيات محمودة (المشروعة) وتشمل أخلاقيات وظيفية وأخلاقيات ملكية.

- أخلاقيات متعلقة بطاعة أوامر الرئاسة.

- أخلاقيات الموظف غير مشروعة.

- عدم المحافظة على سرية العمل.

- نقد أو لوم الحكومة.

- ممارسة بعض الأعمال غير محبذة.

- انحراف السلطة.

17- المسؤوليات القانونية والأخلاقية في العمل المهني:

المسؤولية القانونية: ترتبط كل مهنة أو وظيفة بالمسؤولية القانونية لضمان التزام صاحب

المهنة بوظيفته وبالصلاحيات المخولة اليه، وبذلك تكون المسؤولية القانونية من نوع الرقابة

الداخلية التي تمارسها السلطة المشرفة على المهنة وعلى العاملين فيها، فالطبيب مثلا الذي

يصف دواء ضارا مؤذيا لمريضه يكون خارجا عن الواجبات القانونية لمهنته ويحمله ذلك تبعات ومسؤوليات قانونية.

المسؤولية الأخلاقية للمهنة: تترتب هذه المسؤولية على الموظف أو المهني حين يخالف واجبا أدبيا أو أخلاقيا مثل التغيب المستمر عن أداء الواجب أو الاخلال بشرف المهنة والغش في العمل، ويترتب عليها عقوبة قانونية وجزاؤها النبذ والاحتقار وعدم الاحترام من المجتمع. (ابراهيم، 2006: 314-315)

18- وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة :لقد أشار السكارنة الى بعض الوسائل المتعلقة

بالإدارة وأخرى تتعلق بشخص المختص النفساني لترسيخ أخلاقيات المهنة منها:

1- تنمية الرقابة الذاتية.

2- وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة.

3- القدوة الحسنة: على المسؤولين الامتثال للقوانين وأخلاقيات المهنة ليكونوا قدوة للموظفين.

4- تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة: على العمال معرفة أن العمل عبادة ووسيلة

للتنمية الوطنية وازدهار البلد.

5- محاسبة المسؤولين الموظفين: على أجهزة الرقابة التي تشرف على تطبيق النظام والعدل

في المحاسبة.

6-التقييم المستمر للموظفين: التحفيز على التطوير وبنال المكافأة حسب الكفاءة والإبداع.
(السكرانة،2009: 66)

19-مصادر أخلاقيات العمل: يستند الفرد اخلاقيات العمل من هذه العناصر:

- نظام القيم الاجتماعية والأخلاقية.
- نظام القيم والمعتقدات الشخصية الذاتية في المجتمع الخارجي.
- الثقافة السائدة في المجتمع.
- القيم الشخصية الذاتية الفطرية.
- قيم الجماعة.
- المعتقدات الدينية والمذهبية.
- قيم العائلة.
- الخبرة السابقة والمستوى التعليمي.
- قيم العمل.
- الخصوصية الفردية.
- قيم المجتمع الحضارية.
- الحالة الصحية النفسية والجسمانية.(السكرانة،2009: 57)

وهناك مصادر أخرى:

- 1- العائلة والتربية البيئية: تمثل الأسرة المصدر الأول لبناء السلوك لدى الأفراد.
- 2- ثقافة المجتمع وقيمه وعاداته: يتأثر سلوك الفرد باحتكاكه بالجماعة فيكسب سلوكا من قيم الجماعة وروح الانتماء والأعراف والتقاليد التي تحكمهم وتتجسد في سلوكيات العمل.
فالفرد الذي يعيش في بيئة ثقافية ملونة يتأثر أكيد بإفرازات هذه البيئة فالوعي من جانب الفرد مهم للانتباه للنواقص والإشكالات في الوضع الاجتماعي والثقافي. وإذا نشأ في بيئة تعطي الأولوية لقيم التسامح والرغبة في التعاون وقبول رأي الآخر واحترام المواعيد والصدق وعدم المبالغة في طرح المواقف يكون لديه سمات ذات صيغة موضوعية في التعامل والعمل وعدم التطرف وعدم المغالاة في حب الذات.
- 3- التأثير بالجماعات المرجعية، قد تكون المرجعيات سياسية أو دينية أو أدبية أو عشائرية أو عسكرية أو غيرها وعادة ما يقع الفرد في مجتمعاتنا تحت تأثير أكثر من جماعة مرجعية.
- 4- المدرسة ونظام التعليم في المجتمع:
- 5- إعلام الدولة والصحافة ومؤسسات الرأي.
- 6- مجتمع العمل الأول.
- 7- سلطة القديم والقيم الشخصية المتأصلة لدى العاملين.

8- القوانين واللوائح الحكومية والتشريعات: يضع القانون ويحدد المعايير المقبولة في مجال العمل لتوجيه المدراء والتحديد الفعلي للمهنة.

9- قوانين السلوك الأخلاقي والمعرفي للصناعة والمهن.

10-الخبرة المتراكمة والضمير الإنساني الصالح.

11-جماعات الضغط في المجتمع المدني (السكرانة،2006: 58-64)

20-ميثاق أخلاقيات مهنة المختص النفسي: وفقا للجمعية الوطنية للمنظمات المختصين

الفرنسيين النفسيين والميثاق الموقع يوم 22 جوان 1996 والذي ينص على:

أن: " حق الأفراد بأبعاده النفسية هو حق متبادل معرفته وذهابه إلى المختص النفسي حسب التشريع الوطني لأوروبا والعالمى حول احترام الحقوق الأساسية الحياتية تحت شعار: /حرية /حماية/زملاء.

- وأنه على المختص النفسي معرفة الميثاق والاضطلاع عليه.

- هناك مبادئ أساسية يجب الالتزام بها: احترام حقوق الأشخاص وخصوصياتهم وإسرارهم والزملاء.

1-الكفاءة: الكفاءة والمعارف النظرية المتجددة، التكوين المتواصل/رفض التدخل في غياب

الخبرة المكتسبة.

2-المسؤولية المهنية: يلتزم بقواعد الميثاق ومسؤولية اختيار الحلول والتقنيات السيكولوجية الضرورية /الاستجابة الشخصية لخيارات عواقب تصرفاته وقراره المهني.

3-أمانة/صدق /نزاهة: له واجبات في العلاقات المهنية والالتزام بأخلاقيات المهنة ومجهوداته المتواصلة لإنهاء متعلقاته وتحديد أهدافه.

4-النوعية العملية (الكفاءة العلمية) (جودة): نماذج التدخلات تختار من طرف المختص يجب أن تكون واضحة ومنطقية من دراسته النظرية وبناءه .كل تطور والنتائج يجب ان يكون موضوع مناقشة بين المختصين.

5-احترام الأهداف المسطرة: المنهجية المتبعة من طرف المختص تأخذ بعين الاعتبار الأهداف المسطرة.

6-الاستقلالية المهنية: وعي المختص بمهنته.

الفصل الأول: المادة1 تحدد مهنة المختص طبقا للقانون رقم 85/772 المؤرخ في

25/جويلية 1985. ووفقا للمواد الآتية تحدد خصوصيته ومهامه:

المادة2: كل حامل لشهادة ليسانس علم النفس هو الذي يمارس المهنة.

المادة3: تحدد المهنة الأساسية للأخصائي.

المادة4: تحدد ممارسات المختص المختلفة: الاستشارة، التعليم (علم النفس)، التقييم،

التحكيم التكوين، العلاج، البحث العلمي في قطاع المهنة.

المادة 6 و 7 الاحترام والتقبل .(ص209) تنص على:

- احترام خصوصيات الناس: يحترم الأخصائي حقوق الناس وأسرارهم وما يفترض أن يؤتمن عليه.

- الاهتمام برفاهية الآخرين ومساعدتهم على بلوغ أعلى درجات السعادة.

- المسؤولية الاجتماعية: بأن يستخدم مهاراته فيما يعود بالخير والفائدة على المجتمع

(الميثاق الأخلاقي للأخصائي) (Journal officiel,1991-2013 :172)

وهناك تعديلات طفيفة مرت بها الجريدة الرسمية لأخلاقيات مهنة المختص النفسي

في الجزائر وهي أنه في الجريدة الرسمية لسنة 1991 كانت الرتب تقتصر على عيادي

/رئيسي وفي سنة 2009 أضيف إليها رتبة رئيسة ممتاز major

والمادة 21 ، 22 تشرح شروط توظيف نفسي للصحة العمومية.

عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات المرشحون الحائزون على شهادة ليسانس في

علم النفس تخصص عيادي أو شهادة معترف بمعادلتها. ويرقى بصفة نفسي عيادي

رئيسي للصحة.

المادة 26 يدمج في رتبة نفسي رئيسي النفسي مرسوم والمتربصون (من التعيين).

المادة 28 يضم سلك النفسانيين في تصحيح التعبير اللغوي للصحة العمومية.

21- أشكال الضبط (الالتزام): الضبط الاجتماعي هو القوة التي بها يمتثل الأفراد نظم

المجتمع الذي يعيشون فيه فإن وسائل الضبط وأشكاله تختلف من مجتمع إلى آخر بل في المجتمع الواحد نفسه باختلاف الزمان والمكان.

21-1- الضبط القهري: ينشأ هذا الشكل من الضبط بناءً على فاعلية القانون والحكومة

والقرارات واللوائح التنظيمية سواء داخل المجتمع أو الجماعات، ويصاحب عادة بالقوة أو الخوف من استخدامها فأنماط السلوك الرادعة في حالات الجريمة إنما هي نوع من الضبط القهري الذي يمارسه المجتمع .

21-2- الضبط المقنع: عادة التفاعلات الاجتماعية والوسائل الاجتماعية المختلفة التي تقنع

المرء الملتزم قيم المجتمع وقوانينه وذلك بناء على الانتماء إلى الجماعة وعمليات التطبيع الاجتماعي منذ الصغر وتعود قيم الطاعة ومسايرة المعايير الاجتماعية السائدة داخل المجتمع وعادة ما تكون الجزاء الاجتماعي على هذا النوع من الضبط الاجتماعي جزاءً معنويًا بمعنى أنه الخروج عن قيم المجتمع. كما قد يكون الضبط الاجتماعي مباشرًا كما هو الحال في القوانين المكتوبة أو غير مباشر كما يتمثل في التوقعات العامة والعادات والتقاليد غير المكتوبة. (ابراهيم، 2006: 308)

22- وسائل الضبط الاجتماعي :**22-1- العرف:** هو أول مصدر للقاعدة القانونية للبشرية حيث أنه قانون غير مكتوب

ويرجع ذلك إلى ما تمليه ضرورات وحاجات الحياة في تلك المجتمعات البدائية، فهو مصدر

رسمي ومهم يضيف على القاعدة القانونية قوة الاجبار والالزام وخصوصا في تلك المجتمعات البدائية التي لا تعرف مصدرا آخر للقاعدة القانونية غير العرف. على هذا يعني العرف المعتقدات الفكرية السائدة التي غرست نفسيا لدى أفراد المجتمع يمارسونه حتى يصبح أمرا مقدسا على الرغم من انتقاء قيمته أحيانا (هذا ما جرى عليه العرف) وهو أقوى من العادات والتقاليد على التأثير في سلوك الناس. نقلا عن محمود عبد الحكم (شكري، 1998: 132)

22-2- العادات والتقاليد: تشير إلى كل ما يفعله الناس وتعودوا فعله بالتكرار وهي ضرورة اجتماعية إذ تصدر عن غريزة اجتماعية وليس عن حكومة أو سلطة تشريعية وتنفيذية فهي تلقائية لأن أعضاء المجتمع الواحد يتعارفون فيما بينهم على ما ينبغي أن يفعلوه وذلك برضاء جميعهم والعادة قد تكون أحادية مثل عادات الإنسان اليومية في الأكل والملبس والنوم والاستنكار أما العادة الجمعية فهي التي يتفق عليها أبناء الجماعة وتنتشر بينهم مثل عادات الأعياد والمواسم الدينية أما التقاليد فهي تتصف بالتوارث من جيل إلى جيل وتتبع الرغبة في التمسك بها باعتبارها ميراث من الأسلاف والآباء نافع ومفيد.

حيث أشار تايلور Taylor: "أن الأخلاق مجموعة من القواعد والمعايير التي عندما تصبح ثابتة وتحكم سلوك أفراد المجتمع تشكل جزءا من ثقافة المجتمع وتتجسد في عاداته وتقاليد وقوانينه". (taylor،1975، 115)

22-3- عملية التنشئة الاجتماعية: يشير في هذا الشأن أحمد همشري (2013) أن مفهوم التنشئة الاجتماعية حسب ما تعرفه جالينغ أندريفا Galing Andreeva أنه يتداخل مع مفهوم

التربية وتنمية الشخصية، وأنها عملية ذات بعدين متكاملين وهما عمليتان تمارس فيها النظم الاجتماعية تأثيرها على الفرد الذي يتفاعل بصورة ايجابية معها عن طريق نشاطات متعددة ليكتسب الفرد مقومات الشخصية وهو دور المجتمع، والثانية أنها تتمثل في العملية التي يدخل فيها الفرد الخبرة الاجتماعية في مجاله ليتمكن من فهمها والتوافق معها من خلال دور الفرد أي تفاعل اجتماعي -ذاتي. (همشري، 2013: 21)

22-4- القانون: low هو أعلى أنواع الضبط الاجتماعي دقة وتنظيماً وهو يتميز بكونه أكثرها موضوعية وتحديداً كما ينطوي على عدالة في المعاملة لا تفرق بين أبناء المجتمع فالثواب والعقاب هدفهما هو الردع أو منع وقوع الجريمة وارتكاب الخطأ. والقانون إطار للحريات الأحادية. (www.mogatel.com)

23- الانضباط الذاتي: يعرف في معجم لاروس 1979 انه انضباط إرادي يفرضه شخص أو جماعة بدون مراقب خارجي. (larousse,1979 :131)

يعرفه جاكيلات برتران Jacquillat bertrand (1985) : "الانضباط الذاتي أن يتقبل الشخص المهام بحرية وطواعية، ويدار بطريقة لا مركزية عكس النظام الذي يفرض بطريقة مركزية أي أن يحقق الشخص المهام من تلقاء ذاته بمهارة وإتقان". (Jacquillat,1985 :10)

24- المختص النفسي والممارسة العيادية: تعتبر المهنة مصطلح حديث في مجال تصنيف الأعمال حيث تم الفصل بين الحرفة والمهنة، لأن الحرفة يمكن اكتسابها عن طريق الممارسة دون الالتحاق بمؤسسات تعليمية عالية.

والمهنة عبارة عن أعمال تجمع أشخاصا حول أهداف مشتركة يحاولون تحقيقها أن يسيروا وفق نماذج سلوكية وبذلك فإن المهنة تعني نوع العمل الذي يقوم به الفرد. بغض النظر عن الصناعة التي يتم فيها هذا العمل وعن مركز ووظيفة الفرد.

-وجود نظام عام للمعرفة النظرية لهذه الأعمال يعتبر مصدرا رئيسيا لاكتساب المهارة فيها.

-تقبل المجتمع بأفراده ومنظماته لسلطة أو لنفوذ أو لخبرة أعضاء هذه المهنة والاعتراف بمهاراتهم.

-وجود قواعد غير رسمية تهدف الى اكتساب أعضاء المهنة الاحترام (كالألقاب المختلفة) في المجتمع، وتحميهم من ادعاء من لا يملكون المهارة الرسمية المطلوبة في الانضمام الى المهنة. (ابراهيم، 2006: 308).

24-1- تعريف المختص النفسي: و يسمى أيضا بالممارس المهني و يقصد به

"الشخص الذي أعد مهنيا بوظيفته المتخصصة كأخصائي نفسي وهو يتميز بصفات أساسية تؤهله وتساعد على تكوين شخصية مهنية ". وهو الأخصائي الذي يقوم بالدور الرئيسي في عملية العلاج النفسي ويتخرج من قسم علم النفس بالجامعة ويتخصص في الصحة النفسية والعلاج النفسي إضافة الى التدريب العملي والخبرة في العلاج النفسي والارشاد العلاجي للمشكلات وعلى المريض عليه حق التعليم المناسب لقدراته ومستواه العقلي. (فهيم علي، 2010: 20-21)

24-2 مقومات الشخصية التي يجب أن تتوفر في المختص النفسي:

1- الكفاءة: هي مجموعة مندمجة ووظيفية من المعارف، والمهارات (قدرات الاتقان) وقدرات حسن التصرف الاجتماعي (حسن التواجد)، والقدرة على استشراف المستقبل التي تسمح خلال مواجهة الوضعيات الاشكالية للتكيف وعلاج المشاكل وتحقيق المشاريع.

(تروزين، 2012: 66)

2- قدرات جسمية وصحية: نقصد بها الحالة المظهرية الجسدية أي الخلو من العاهات أو العجز أو العجز أو الأمراض الظاهرة إلى حد ما حتى لا يؤثر هذا على حالته النفسية ولا يعطل تعامله مع الآخرين وأيضا المظهر الخارجي وأسلوبه في الاهتمام به والكيفية التي يفضل الظهور بها أمام الآخرين.

3- القدرة على الاتزان الانفعالي ورؤية الواقع: القدرة على ضبط الذات في المواقف الغضب والانفعال ويرتبط هذا بدرجة النضج الانفعالي فلا يتهور أو يندفع أو يكون عكس ذلك مثل: اللامبالاة أو بلادة السلوك كالاتكالية وعدم تحمل المسؤولية مثلا أو الغضب السريع.

4- قدرات عقلية مناسبة: الذكاء الاجتماعي والقدرة التعبيرية واللفظية والحسية والتصورية والقدرة على التفكير المنطقي وتسلسل الأفكار الربط بينهما والقدرة على التذكر والتخيل.

5- التحلي بالقيم الاجتماعية والدينية: أي الإيثار بتفضيل مصلحة الآخرين على مصلحته وأهوائه الخاصة والقدرة على مساعدة الآخرين، قدرة سعة الصدر وحب الآخرين والاجتماعية والسلوك البعيد عن التهكم أو السخرية والانتقاد. (سلوى، 1991: 174)

24-3- مهمة المختص النفسي: تتمثل في مرافقة المريض والكشف عن الاضطرابات السلوكية والعقلية والتوجيه والارشاد ومساعدة المؤسسات على اختيار الافراد في التوظيف والاصغاء والملاحظة والتقييم والنصح لكل الفئات العمرية توفير وتحسين الصحة النفسية ووقايتهم من الاصابة بالأمراض العقلية وتطوير قدراتهم ومساعدتهم على الاندماج الاجتماعي (Cedies, 2016 :4).

ومن بين المهام التي يختص بها النفسي في القطاع الصحي هو العمل على تعزيز الصحة الجيدة والحفاظ عليها سواء على مستوى البحث أو الممارسة كما أنه يشارك في مجال الوقاية من الاضطرابات وعلاجها ويقوم بإعداد برامج مختلفة ودراستها والاشراف على تنفيذها ومساعدة الاشخاص على الاقلاع على الادمان وبأنواعه وادارة الضغوط النفسية. (تيموثي، 2007: 30-31)

24-4- دور الأخصائي النفسي الاكلينيكي في المؤسسات والمستشفيات المختلفة:

لا يتوقف دور المختص النفسي عند التعامل مع المرض فقط بل يتعدى الى جميع المؤسسات والمصالح والشركات والمدارس والجامعات او المؤسسات النفسية وكافة اقسام المستشفيات العمومية، فقد حدد خبراء منظمة الصحة العالمية طبيعة الادوار التي يقوم بها الاخصائي النفسي والمتعلقة بـ:

1- احتياجات المجتمع: مع تزايد الضغوط يتحتم على الاخصائي النفسي أن يكون مستعدا لمواجهة الاضطرابات النفسية والعقلية والعمل على تقديم أجود الخدمات الى أفراد المجتمع من خلال زيادة المؤسسات الصحية النفسية وتوفير الكوادر المدربة تدريباً جيداً.

2- تقديرات أعداد المرضى: إن مسألة تقدير تعداد المرضى ليست سهلة ولكن ممكن اللجوء الى الحاسبات الآلية لتقييم المعلومات الواردة وتقدير نتائج الاختبارات النفسية المختلفة التي تم تطبيقها على المرضى.

3- العلاج: قد يكون العلاج فردياً أو جماعياً باستخدام مناهج وتقنيات تستند الى النظريات الدينامية أو السلوكية لمختلف تياراتها وقد تكون داخل المستشفى أو خارجها. ومن أخلاقيات المهنة منع القيام بالتجارب على الأفراد حتى ولو وافقوا على اجراءها وهذا اتباعاً لقواعد منهجية أخلاقيات العمل والتي تسمح بتدريب المختصين وتوجيههم الى الحيادية وتقييم عملهم. (françois,1998 :248)

4- الوقاية: لا يقتصر دور الاخصائي على العلاج فقط بل هناك دور الوقاية والذي يحتاج الى عمل جاد وشرح مفصل. (حسن غانم، 2009: 31-32)

وحسب Poussin.G على النفسانيين العاملين في المستشفيات والمراكز الصحية الخضوع لقانون 1976 الصادر في الجريدة الرسمية بتاريخ 24 أفريل 1973 بوجوب تطبيق قاعدة سرية المهنة حسب المادة 378 من اجراءات قانون العقوبات من المادة 4.2 من ميثاق أخلاقيات المهنة للجمعية. وعلى المختص النفسي أن يتخذ الاجراءات القانونية بالتنسيق مع الادارات والمحاكم في حالات الانفصال والطلاق والخلافات للحالات التي يعمل معها مع الحفاظ على الأسرار. وتنص المادة 3.3 من ميثاق أخلاقيات المهنة على أن كل مختص نفسي أثناء عمله الميداني يجد صعوبة تتعرض مع المصلحة العامة عليه توجيه المفحوص بطريقة لبقة لتفادي هذه الأسباب. رغم أن هذا البند غير معمول به دائماً.

(Poussin.G,2012 :22-23)

خلاصة:

خلف كل سلوك يقوم به الفرد مجموعة من القيم والأفكار التي توجهه وتعطيه معنى وبالتالي تمثل نوعاً من الضغوط الاجتماعية المؤثرة في سلوك الفرد تأثيراً مباشراً وهي محدد مهم وموجه لاتجاهات الأفراد وسلوكهم، في العديد من المواقف الحياتية.

وبذلك فالقيم تنظيماً معقدة لأحكام عقلية انفعالية معمقة نحو الأشخاص أو الأشياء أو المعاني سواء أكان التفضيل الناشئ عن هذه التقديرات المتفاوتة صريحاً أم ضمناً.

وبهذا الأفراد يبنون نظام القيم لتقبل طبيعة ذاتهم ولعناصر الحياة الاجتماعية وكذلك الواقع المادي الذي يعيشون فيه، من خلال دينامية تلقائية، ويميلون إلى ما يشبع رغباتهم لتنتج الاتجاهات عن العالم المحيط بهم وعن معايير السلوك الواجب تقبلها في المجتمع فالأثر الإيجابي الذي تحدثه القيم التنظيمية والأخلاقية على الفرد يساهم في زيادة مردودية أداءه وبحته عن تقدم المؤسسة التي يعمل بها، والتي تسعى إدارة المؤسسة الصحية والمستشفيات العمومية إلى تنميته وتطوير استراتيجيات وأساليب العمل، المعتمدة على التدريب ورفع المستوى المعرفي للموارد البشرية، وما يتبعه من أساليب إدارية لتطوير الأداء فقط؛ بل يجب أن تسعى أيضاً إلى تنمية وتطوير قيم تنظيمية تستجيب للتغيرات البيئية المتسارعة، تستطيع أن تؤثر على سلوكيات مواردها البشرية وانتمائها، بما يخدم أهداف المؤسسة وتطلعاتها، لما للقيم التنظيمية من أثر فعّال في تشكيل سلوكيات الموارد البشرية وعاداتها واتجاهاتها، بما ينعكس إيجابياً على مستويات الأداء الكلي للمؤسسة.

الفصل الرابع

قيم وأخلاقيات العمل السيكولوجي

تمهيد

- 1-تعريف القيم
- 2-مفهوم قيم العمل
- 3-تصنيف قيم العمل
- 4-الاخلاق والقيمة الاخلاقية
- 5-الميثاق الاخلاقي للمؤسسة
- 6-مصادر أخلاقيات العمل
- 7- ميثاق أخلاقيات مهنة المختص النفسي

خلاصة

تمهيد:

تختلف قيم العمل في طبيعتها وفي وظيفتها عن القيم الدينية والسياسية والفكرية بارتباطها المباشر بالسلوك التنظيمي، ومن هنا تحددها العلاقات التي تربط العاملين بعملهم، وزملائهم ومرؤوسيههم والمتعاملين معهم، لكونها تسود بين أفراد المهنة أو الوظيفة الواحدة، كل حسب مجال تخصصه باختلاف طبيعتها إنتاجية كانت أم إدارية أم حكومية أوفي قطاع خاص. أو تربية و جامعية.

1-تعريف القيم: هي ميل عام لتفضيل حالات وشؤون معينة عن أخرى ويعني التفضيل في هذا التعريف أن القيم تتعلق بالمشاعر المتأصلة بطبيعتها الدافعة. (مراد هبة، 2007: 35)

ويعرفها "كراثووهل وزملائه" David R. Krathwohl بأنها مجموعة أحكام يصدرها الفرد على بيئته الإنسانية والمادية، وهذه الأحكام في بعض جوانبها نتيجة تقويم الفرد أو تقديره لبعض الأفكار أو المبادئ أو الأنشطة، إلا أنها في جوهرها إنتاج اجتماعي استوعبه الفرد وتقبله، بحيث نستخدمها كمحكات أو معايير، ويمكن تحديدها إجرائيا في صورة مجموعة استجابات القبول أو الرفض، التفضيل أو عدم التفضيل، الالتزام أو عدم الالتزام إزاء موضوعات أو أشخاص أو أشياء أو أفكار أو مواقف، وبأنها تعبر عن أحكام يطلقها أو يصدرها الفرد على بيئته ومحيطه الذي يعيش فيه سواء أكان ذلك بنظره تفضيل أو عدمه بالخير أو بالشر، بالقبح أو بالجمال وعلى الأشياء أو على الفكر والسلوك. (داود، 2010: 59)

ومن هنا يمكن الحكم على أن القيم تعد ضرورة اجتماعية باعتبارها معايير مبينة للمستويات الحضارية لأي مجتمع وهي تندمج في نفس الفرد وتظهر من خلال سلوكه كدافع كما أنها نسبية من حيث الاستقرار ومن حيث الصلاح لأنها مرتبطة بمدى قدرتها على حل مشكلات الأفراد وإشباع رغباتهم .

1-1 وتعرف القيم أيضا: بأنها تلك الروابط الوجدانية والشخصية التي تربط بين الشخص وبين موضوعات الاهتمامات، بحيث تقف كأطر مرجعية يستند إليها الفرد في اختياراته وأحكامه المختلفة وهي التزام عميق من شأنه أن يؤثر على الاختيارات بين بدائل الفعل فهي توقع بالنسبة للفرد أو للآخرين لممارسة الأنشطة السلوكية تتناسق مع ما هو مفترض لديهم من قيم. (فاروق، 2005: 189)

1-2 كما تعرف القيم بأنها: مجموعة من المعايير والأحكام تتكون لدى الفرد من خلال تفاعله مع المواقف والخبرات الفردية والاجتماعية، بحيث تمكنه من اختيار أهداف وتوجيهات لحياته يراها جديدة بتوظيف إمكانياته. (حمادات، 2006: 26)

2-1-القيم وفق المنظور الفلسفي: ظهر مفهوم القيم أو نظرية القيم مع الفيلسوف الألماني "نيتشه" Friedrich W. Nietzsche و ظهرت مدارس القيم منها الفلسفة المثالية لأفلاطون (427 ق.م-347 ق.م) والمعروفة بالحق، الخير، الجمال وهي مصدر التربية الأخلاقية moral educations وضابطة وموجهة للسلوك (أرسطو. 1924)، ومدرسة الفلسفة الواقعية هي عكس الفلسفة المثالية والتي تعتبر القيم خالدة مستمرة وثابتة وعامة وأن القانون الأخلاقي هو

من مدلولات العقل والقيم مُثل عليا وغايات إنسانية توجه مسيرة الحياة وتعتبر أحد مقومات الوجود الإنساني حسب كانط (kant.1965). والقيم في المدرسة الفلسفية البرغماتية: تعتبر أن السلوك الإنساني تجاه الأشياء هو الذي يحدد قيمتها بمعنى أنه لا توجد للقيم طبيعة مطلقة، ويؤكد جون ديوي John Dewey (1859-1952) أن القيم وسائل لتوضيح الأفكار أو أدوات للوصول إلى الحقيقة. (حلمي، 1986: 34).

2-2- القيم وفق المنظور الإسلامي: تعتمد القيم في الإسلام على القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة، تمثلت في نواحي الدنيا والآخرة من علم وعمل وتقوى وعدل وقيمة العمل تأتي في المقدمة. والقيم في الإسلام هي فضائل خلقية وهي معيار السلوك في إطار غايات وأهداف الدين الإسلامي. (العباس، 2016: 210).

3- مفهوم قيم العمل: هي مجموعة القيم والمبادئ التي تحكم سلوك الموظف وتوجهه وتشكل معيارا للصواب والخطأ ويعبر الخروج عليها تحت طائلة المسؤولية. (حمادات، 2006: 27).

ويعرفها فليكس (Felix 1984) بأنها "مجموعة مبادئ مدونة أو غير مدونة تأمر أو تنهي عن سلوكات معينة تحت ظروف معينة وهي انعكاس للقيم التي يتخذها الفرد معايير تحكم سلوكه". كما أشار أيضا أنز (Enz, 1988) بأنها "المعتقدات التي يحملها الأفراد والجماعات والمتعلقة بالأدوات والغايات التي تسعى إليها المنظمة وتحديد ما يجب في إدارة المنظمة وانجاز الأعمال والاختيار بين البدائل وتحقيق أهداف المنظمة". (Ghousheh, 1983: 287).

من خلال التعاريف السابقة لقيم العمل من مختلف الباحثين نجد أنها تلك المبادئ والأخلاق والعادات التي يلتزم بها الفرد بالخضوع الى القوانين الداخلية للمنظمة وتحمله مسؤولية الانضباط بأداء يخدم غايات المؤسسة التي يعمل بها و تعبر عن معتقداته الشخصية.

4- مستويات القيم: يحدد كراثوول وزملائه (D.Krathwohl et al (1964) ثلاث مستويات للقيم وهي: مستوى التفضيل، مستوى النقبل، مستوى الالتزام. ومقدار الجهد الذي يبذله الفرد حول موضوع القيمة سواء كان شيئاً أو شخصاً أو ظاهرة أو قضية أو مبدأ. ويؤثر نسق القيم للثقافة أو المجتمع الذي يعيش فيه الأفراد على كيفية إدراكهم لأنفسهم ولبيئتهم. (معمرية، 2012: 75).

وفي هذا الشأن يؤكد "روتر" Julian Rotier على أن ذوي الضبط الداخلي يؤمنون بأهمية العمل الجاد المثمر والذي يعود عليهم بالفائدة، ولكن ليس أي عمل، بل العمل المتقن المستوفي لشروط الجودة والكمال كما تسود عند هؤلاء القيم التي تؤكد على المسؤولية الشخصية والمهارات الذاتية لدى عينات الذكور. (معمرية، 2012: 26)

وبذلك يكون ذوي الضبط الداخلي ومستوى الالتزام العالي هم من ينضبطون في العمل أكثر من غيرهم من خلال تصورهم لذواتهم ولعملهم ولبيئتهم.

5- قيم العمل وفق المنظور الفلسفي: تفسر العلاقة بين قيم الفرد والمنظمة وتأثيرها على الأداء من منظور الفكر المعاصر والاهتمام بأخلاقيات العمل وقد تزايد اهتمام الدارسين الأكاديميين واهتمام الحكومات في الدول الغربية حتى ظهور فلسفة القيم مثل: "ماكس شيلر"

Max Scheler (1874-1951) و"رينيه لوسن" Rene Le Senne (1880-1954) و"لويس لا فل" Louis Lavelle (1887-1951) يرى هؤلاء أن القيمة هي موضوع الميول والرغبات والتقديرَات تُؤلف ميدانا مستقلا تماما عن ميدان الوجود وتؤسس أحكاما خاصة تتعلق بالتقدير مردها إلى الانفعال ولا ترجع إلى العقل وهي في جوهرها خلق ومثل أعلى. (الزيات، 2001 : 95).

6- قيم العمل وفق المنظور الاجتماعي: ارتبطت نظرة ابن خلدون لقيمة العمل بتفسير محددات المكانة الاجتماعية للعمل من ناحيتين المادية والمعنوية:

6-1- من الناحية المادية: الذي يكسب مالا وثروة يكتسب جاها ومكانة اجتماعية من خلال ثروته لأن الناس يتقربون إلى صاحب الجاه حتى يحصلون على أكبر عائد مادي وإشباع حاجات الغني بأنواعها الضرورية والكمالية، من ترف ورفاهية في العيش. (ارتباط الجانب المادي للعمل وقيمه بالمكانة الاجتماعية).

6-2- من الناحية المعنوية (اللامادية): يشير ابن خلدون إلى بضاعة الشرف والتي يمتلكها ذوي الراتب المحدود والأعمال التي تديرها الدولة للنظر في مصالح الناس إذ يتمسك هؤلاء بمبادئهم وقيمهم الخلقية وتشتمل أعمال الفكر والمجهود البدني لمصلحة الآخرين وإنكار الذات لا يمتلكون مكانة تماثل غيرهم من ذوي الجاه والسلطان. وبذلك يؤكد ابن خلدون من خلال نظريته إلى قيمة العمل أنها: "مقياس للإنتاج وتحقيق الأمن والطمأنينة

لضمان الحصول على ما يشبع حاجاته الضرورية من مأكّل وملبس ومسكن وأن الإنسان بحاجة إلى غيره للقيام بالأعمال التي تشبع حاجاته". (الزيات، 2001: 18-19)

وتتمثل قيم المنظمة في الفكر الغربي بالثقافة التنظيمية عند جامست Gamst في نهاية السبعينات من القرن الماضي باعتبارها تعبيراً عن قيم الأفراد ذوي النفوذ داخل المنظمات والتي تؤثر على سلوك الأفراد وعلى أسلوبهم وقراراتهم وإدارتهم بمرؤوسيههم ومنظماتهم. ويربط "ماكس شيلر" Max Scheler (1874-1928) بين الأخلاق والقيم ويرى أن القيمة الأخلاقية مرتبطة بسلّم القيم، فالفعل يكون خيراً إذا حقق قيمة ايجابية وإذا حقق قيمة عليا ويكون شراً إذا حقق قيمة سلبية أو قيمة دنيا .

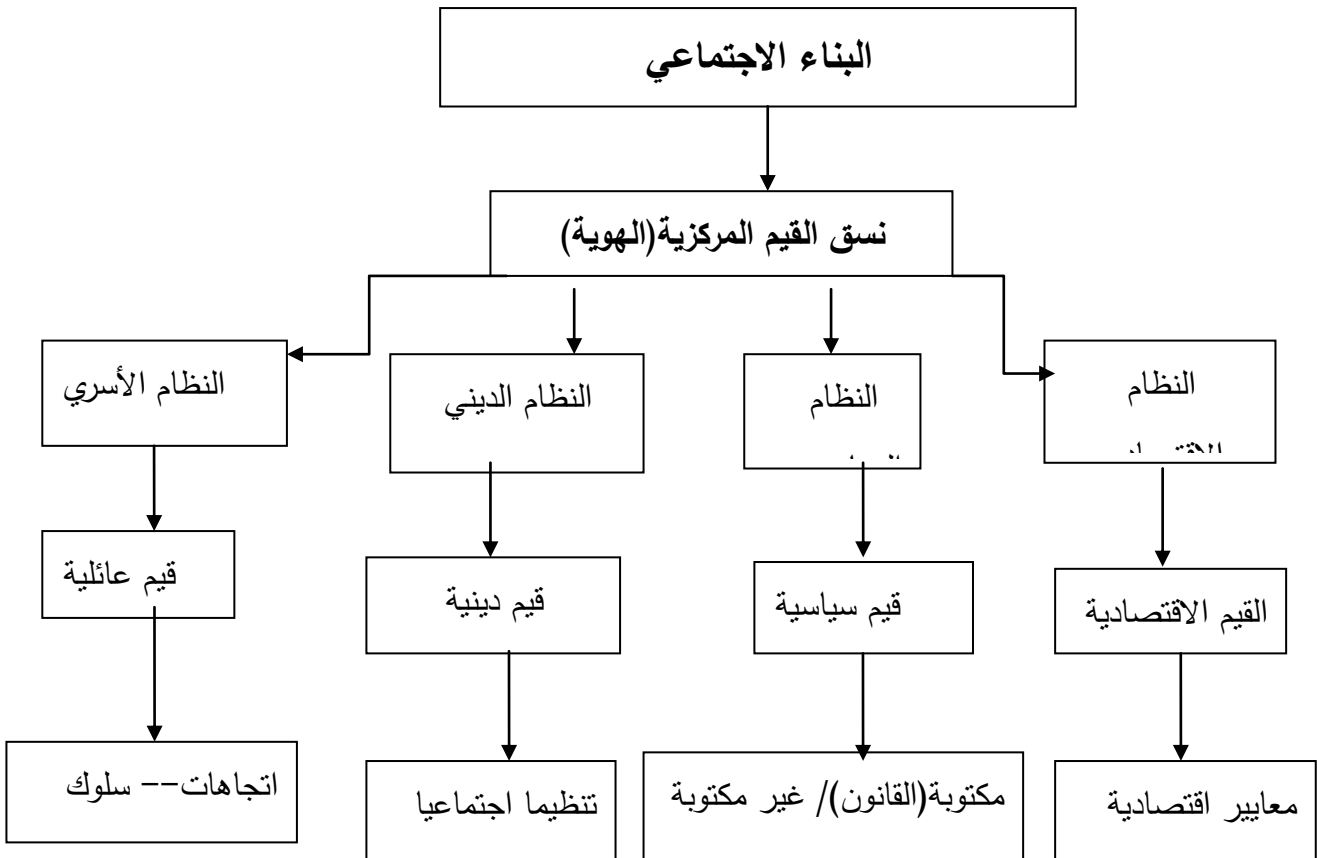
7- القيم التنظيمية: تعد درجة الأهمية التي تعطىها المنظمة لشيء معين وتتراوح هذه الأهمية من أعلى درجة إلى أدناها، فهي تعكس أو تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل على توجيه سلوك العمال ضمن الظروف التنظيمية المختلفة. فالقيم التنظيمية إذن تعبر عن طريقة تفكير المؤسسة وتحركاتها المعتادة والتي تكون في غالب الأحيان معلومة ولو جزئياً من طرف أعضائها. (نعومي، 2014: 166)

7-1 قيم المنظمة: " هي تلك القيم التي تم تبنيها والاتفاق عليها، فهي السلطة التي يدين لها الجميع بالولاء والالتزام"، يتفق عليها بعد الحصول على موافقة المالكين أو مجلس الإدارة للبدء في عملية اعتماد ميثاق أخلاق داخل المؤسسة. يطرح المدير التنفيذي تصوره الخاص

حول القيم الجوهرية. و تناقش الإدارة العليا القيم وتقوم بصياغة النص الأولي وتحريه في عبارات واضحة. ثم يجتمع المدير التنفيذي والإدارة العليا لمقارنة تصوراتهما ومقارنتهما معا. وفي الأخير يتم عرض ومناقشة بيان القيم من قبل الأطراف الأخرى المهمة للشركة كالزبائن والعملاء وسياسي البلديات والإدارات المحلية ومدراء الفروع والموردين النشطين. وبعدها تتم إعادة التنسيق ثم عرضها على مجلس الإدارة والمالكين للحصول على الموافقة، ليمر بمرحلة التحسيس أو الاتصال (من خلال اجتماعات لشرح الميثاق) ثم مرحلة التطبيق ثم التثبيت والمتابعة والتعزيز الايجابي والسلبي. (حمادات، 2006: 21)

وقد أشار داود الى نظم القيم حسب الشكل (07)

شكل رقم(07) يبين نظم القيم (داود، 2010: 62)



7-2- تصنيف قيم العمل:

7-2-1- تصنيف بوكهولز Buchholz (1978) للقيم الإدارية: لقد صنف القيم الى

خمس 05 قيم (أي أنظمة) وهي:

1- نظام قيم أخلاقيات العمل: العمل شيء مقدس يجب الإخلاص فيه لأنه يمنح الفرد

كرامة وشرفاً.

2- نظام قيم التوجيه الجماعي: يكسب العمل معناه ضمن إطار هذه القيم من خلال مدى

تأثيره في المجموعة التي يعمل فيه فالعمل ليس غاية في حد ذاته وإنما وسيلة لخدمة

اهتمامات ومصالح المجموعة وتوظيف قدرات المجموعة لصالح الفرد وبالشكل الذي يعزز

نجاحه في المنظمة.

3- نظام القيم الإنسانية: ضرورة الاهتمام بالإنسان في موقع العمل وبنموه وتطوره الإنساني

أكثر من الجوانب المادية.

4- نظام قيم المشاركة الجماعية: العمل هو أساس إشباع الحاجات المتعددة للأفراد.

5- نظام قيم الراحة والفرغ: إفساح المجال لراحة العاملين أثناء العمل ليشعروا بإنسانيتهم

وبمارسوا هواياتهم المتعددة.

7-2-2- تصنيف "ديف فرانسيس" و"مايك وودكوك" (1995) لقيم العمل: وضعها ضمن

أربع مجالات هي: إدارة الإدارة - إدارة المهمة - إدارة العلاقات - إدارة البيئة (داود، 2010:170)

7-2-3- ويصنفها العالم سبرينجر Spranger بوضع ستة 06 أنواع من القيم:

1- قيم نظرية (اتجاه المعرفة) 2- قيم اقتصادية (ميل الفرد إلى المال والإنتاج) 3- قيم جمالية (التذوق والإبداع) 4- قيم سياسية (القيادة والتوجيه) 5- قيم اجتماعية (تقديم العون والمساعدة يعد إشباعاً وممزوجة بالعطف والحنان والآثار عن النفس) 6- القيم الدينية.

7-2-4- وقد صنفها روكيش Rokheach (1973) بعد تطبيقه لاستبيان بوضع ثمانية عشرة (18) قيمة من أصل صنفين قيمة ثانوية تتعلق بأهداف الفرد ووجوده بحيث تترجم أفضليات نمط الحياة وقيمة وسائلية تتعلق بنمط السلوك المتبع تجاه كيانه واستجاباته للحياة ليتوصل في النهاية إلى 5 عوامل أساسية تضمن أنواع من القيم ترتبت لدى عينة الدراسة حسب الأولوية وهي القيم العاطفية (الحب)، ثم القيم وجودية (اللذة) والقيم الشخصية (الاحترام والتقدير) والقيم السياسية (الأمن والعدالة). (Benedetto, 2008: 129)

7-2-5- ويصنفها أيضاً مجلينو (Meglino, 1990) ليميز بين 04 أنواع:

1- الانجاز ويعني الاهتمام بإنجاز الأشياء والعمل الجاد من أجل تحقيق الأهداف الصعبة في العمل.

2- الاهتمام بالآخرين ومساعدتهم.

3- الأمانة والحفاظ عليها.

4- العدالة: عدم التحيز في المعاملة والتعامل مع الآخرين وفقاً لمعايير ثابتة و واضحة.

وتختلف قيم العمل بين الأفراد برغم من اشتراكهم بما يجب وما لا يجب حسب دياناتهم وعرقهم في السلوك والاتجاهات داخل المنظمة. (هبة، 2007 : 195)

من خلال ما سبق ذكره حول القيم التنظيمية وتصنيفاتها المتعددة حسب مجال تخصصات الباحثين وأهميتها في ادارة السلوك وفقا للأخلاق ومعايير مرتبطة بمشاعر ايجابية وتحديد للقوانين واللوائح التي توجه الفرد للأداء الفعال لضمان تحقيق غايات المنظمة والمستمدة من نظام المؤسسة ونظامه الأسري والتنشئة الاجتماعية يكتسب الفرد قيما توجه سلوكه وفقا لحاجاته المادية أو النفسية أو الاجتماعية بترتيب حسب أهميتها والقدرة على إشباعها. ووفقا لاتجاهاتهم وميولاتهم.

7-3- تصنيف القيم التنظيمية وفق المنظور الاجتماعي: تعتبر تنظيمات لأحكام عقلية انفعالية معممة، نحو الأشخاص والأشياء والمعاني وأوجه النشاط، توجه اختيارات الفرد بين بدائل السلوك في المواقف المختلفة، وهي التي تحدد له نوع السلوك المرغوب فيه في موقف ما توجد فيه عدة بدائل سلوكية. كما أن تعريف القيم التنظيمية، لا يختلف كثيراً عن تعريف القيم بالمنظور الاجتماعي، (عبد الفتاح، 1997: 209).

فالقيم التنظيمية تعكس الخصائص الداخلية للمؤسسة، وتعمل على توجيه سلوك الموارد البشرية ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، فهي بمثابة قواعد تمكن الفرد من التمييز بين الخطأ والصواب، وبين المرغوب فيه من سلوكيات، وهناك علاقة قوية بين القيم التنظيمية

والأداء التنظيمي، يتوقف عليها نجاح المؤسسة في مجال الأعمال. وتجدر الإشارة إلى أن القيم التنظيمية لها تأثير كبير في عملية صنع القرار في المؤسسة. (الجزراوي، 1995:400)

فهي تؤثر في تحديد الأهداف وما يرافقها من اختيار وتوزيع لأولويات العمل المطلوب إنجازه، كما تؤثر قيم الفرد على نوع المعلومات التي يجمعها، وعلى ثقته في مصادرها وإدراكه لمعاني هذه المعلومات وكيفية تفسيرها، ويتدخل الحكم القيمي عند التفكير في البدائل، فلا يفكر الفرد ببدايل تتناقض مع القيم التي يؤمن بها، كما يتأثر تنفيذ القرار بالقيم التي يحملها منفذه، وخاصةً عند اختيار الوسائل المناسبة لتنفيذ القرار الذي وقع عليه الاختيار، بالإضافة إلى تدخل الحكم القيمي عند بحث النتائج وتقييم درجة فعاليتها، واكتشاف الانحرافات وتصحيح الأخطاء. (عامر، 1994: 151)

7-4-4- تصنيف القيم التنظيمية حسب "Dave Francis" و "Mike Woodcock":

يعتبر التقسيم الذي جاء به الباحثان "Dave Francis" و "Mike Woodcock"، في كتابهما "Unblocking organization values"، تجسيداً للنظرة الغربية إلى القيم السائدة في المؤسسات الغربية المعاصرة، حيث قسما القيم التنظيمية إلى اثنتا عشر قيمة، وصنفاها في أربعة مجموعات رئيسية هي: (هيجان، 1995: 39-45).

7-4-4-1- قيم إدارة الإدارة: ويستمدّها المسؤولون الإداريون من سلطتهم، وهي:

أ- قيمة القوة (المديرون يجب أن يديروا): التي يمتلكها المديرون من امتلاكهم للمعلومات، وسلطة المركز الوظيفي، واتخاذ القرارات.

ب- **قيمة الصفوة** (النخبة دائماً في القمة): التي يكتسبها المديرون بحكم عملهم الإداري المعقد والمهم، فالأعمال الإدارية يجب أن يمسكها أفضل الأفراد.

ت- **قيمة المكافأة** (الأداء ملك): وتأتي بعد تحديد الأداء الناجح للأفراد الذين يُسيرون المؤسسة، فمكافأتهم تعتبر أمراً مهماً.

ث- **قيم إدارة المهمة**: من الاهتمام بتحسين أداء العمل وتحقيق الأهداف، تنبثق منها:

- **قيمة الفعالية** (أعمل الأشياء الصحيحة): تمكّن المؤسسة من تركيز مواردها المتاحة، على الأنشطة التي تعود عليها بالنتائج.

- **قيمة الكفاية** (أعمل الأشياء بطريقة صحيحة): وتعبّر عن قدرة الإدارة على عمل مئات الأشياء الصغيرة بطريقة متقنة.

- **قيمة الاقتصاد** (لا شيء مجاناً): إن فشل الأعمال التجارية غالباً ما يكون سببه ارتفاع تكاليف التنظيم، وهذه القيمة بمثابة معيار أساسي لنجاح المؤسسة.

- **قيم إدارة العلاقات**: هدفها الوصول بالموارد البشرية إلى أقصى درجات الالتزام الوظيفي، وهي:

1- **قيمة العدل** (من يهتم يكسب): يؤثر بها الرؤساء على نوعية الحياة التي يعيشها مرؤوسوهم، حيث تعزز لديهم الثقة في الإدارة، والولاء للمؤسسة.

2- **القيمة الاقتصادية للعمل:** يعتبر دخل الأجر مقياسا موضوعيا لأنه يمكن أن يقسم إلى وحدات مستقلة عن الأفراد هي الأسعار. وتعتبر المدارس الاقتصادية منها مدرسة المنفعة الهامشية لـ Bawerk Walias et Boelin et Jevons, إذ كانت تعتبر أن كل دخل بما فيه الأجر هو قيمة موضوعية، لأن هذه القيمة تخلق مقياسا معادلا هو السعر فإنها تعتبر كذلك أن هذه القيمة تتكون حسب تقييم ذاتي هو درجة المنفعة والإشباع التي يحققها المبادل الفردي. وقد كتب الاقتصادي والمؤرخ "سيسموندي" Sismondi (1820) يقول: "الأجر ليس تعويضا عن العمل فقط محسوبا بالساعة حسب المدة، إنه دخل الفقير وبالتالي لا بد أن يكفي ليس فقط لحفظه أثناء العمل، بل كذلك خلال الانقطاع عن العمل". (حيدر، 1985 : 139-140).

8- **القيم الشخصية:** تعتبر القيم مصدر وحدة الجماعة والأساس الذي تظهر عليه نشاطاتها وتكامل فعاليتها، فكل الأشياء المحيطة بالفرد والمجتمع تحمل بالنسبة للأفراد والجماعة قيما تتفاوت في مستواها وتباين في درجاتها وعندما يوازن الشخص بين مجموعة من الأشياء أو بين المجموعة من أنماط السلوك فهو يوازن القيم المعطاة لهذه الأشياء أو لهذه الأنماط السلوكية، ويدل ذلك على أن لكل فرد موقف إزاء الأشياء المحيطة به و اتجاه نحوها يجعلها مفضلة بالنسبة إليه أو مستبعدة. فالقيم الشخصية هي قيم الأفراد التي تمثل أحكامهم الخاصة ومبادئهم التي ينظرون من خلالها للمواقف أو العلاقات المحيطة بهم. ويعرف هالستد (Halstead, 1996) القيم الشخصية بأنها "المبادئ والمعتقدات الأساسية والمثل

والمقاييس التي تعمل مرشدا عاما للسلوك أو نقاط تفضيل في صنع القرار أو لتقويم المعتقدات والأفعال (الزهراني، 2009: 7)

9-عناصر قيم العمل: هي مجموعة التكاليف التي يترتب على من شغل الوظيفة أن يلتزم بها بصفة دائمة أو دورية. وهذه العناصر تحددتها عادة القوانين والأنظمة واللوائح، وتشكل إطارا قيما لسلوكه وأدائه لمهامه الوظيفية.

وتنقسم هذه التكاليف إلى واجبات يجب على الموظف العام القيام بها على أكمل وجه ومحظورات يتوجب عليه الامتناع عن القيام بها ويعتبر الخروج على هذه القيم انحرافا عن السلوك المرغوب فيه في تأدية أعمال الوظيفة وقد تناول البعض هذه القيم من زاويتين:

1-الواجبات الايجابية: وتشمل التصرفات والأفعال التي ينبغي الالتزام بها:

- أن يمارس مهام وظيفته بنفسه وان يتحمل مسؤولية كل ما يسند إليه حسب ما يلاءم مؤهلاته العلمية.

- الالتزام باحترام القوانين والأنظمة والتعليمات على أسس قانونية.

- الاسترشاد بالمصلحة العامة وعدم المحاباة أو التحيز في تقديم الخدمات.

- احترام أوامر السلطة الرئاسية بالطاعة للسلطة تنفيذ الأوامر بدقة.

- المحافظة على هيبة الوظيفة وحسن صمعتها.

- المحافظة على أوقات الدوام الرسمي.

- المحافظة على المال من حيث الاستهلاك ويحافظ على صيانتها، تخفيض مستوى الإنفاق.

- إتقان العمل: السرعة في الانجاز والدقة في الأداء.

- أدب اللياقة وحسن التعامل مع الجمهور.

2- الواجبات السلبية:

- إفشاء أسرار الوظيفة العامة.

- قبول الهدايا.

- الجمع بين الوظيفة العامة والأعمال المحظورة بالنص.

- تجاوز الحدود المرسومة في ممارسة النشاطات العامة.

- استغلال نفوذ الوظيفة. (حمادات، 2006: 41-42)

10- الأخلاق والقيمة الأخلاقية للعمل:

10-1- الأخلاق:

الأخلاق لغة: ورد في منجد فوائد الأدب في الأمثال والأقوال السائدة عند العرب أنها من مصدر خَلَقَ الشيء له: كان له خليفاً أي كان ممن يقدر فيه ذلك وترى فيه مخايله والأخلق مفرد خَلْقَاء: الأجدر. الخليق جمع خُلُقٍ وخُلُقَاء هو الجدير، ويقال هو خليقٌ به أي جدير به وأهل له. ويقال خالق ومُخالقة القوم: عاشرهم بخلق حسن. تتخلق بأخلاقه أي تطبع بطباعه (ص194) وورد أيضا في معجم متن اللغة كلمة خَلُقَ: خلقا وخلقه الأديم: قدر وقاس قبل

أن يقطعه، فهو خالق والأصل في الخلق التقدير والايجاد على وفق التقدير " وخلقَ خلاقه بكذا و-لهو-منه: صار به خليقاً وجديراً، أو الخلاقه التميرين ومنه الخلق للسجية والعادة وتأنيتها المرأة: حسن خلقها.(رضا، 1958: 324)

وتطلق لفظه الأخلاق على الطبع والسجية والمروءة والدين وحول هذه المعاني يقول الفيروزابادي " الخلق بالضم وضميتين السجية والطبع والمروءة والدين".

يقول ابن منظور: الخلقُ والخُلُقُ السجية فهو بضم الخاء وسكونها الدين والطبع والسجية.

ويرى ابن مسكويه 421هـ أن الأخلاق هي "حال للنفس داعية لها إلى أفعالها من غير فكر ولا روية وهذه الحال تنقسم إلى قسمين: منها ما يكون طبيعياً من أصل المزاج كالإنسان الذي يحركه أدنى شيء نحو غضب ويهيج من أقل سبب وكالإنسان الذي يجن من أيسر شيء كالذي يفرع من أدنى صوت يطرق سمعه أو يرتاع من خبر يسمعه، (وثانياً) منها ما يكون مستفاداً بالعادة والتدريب وربما كان مبدؤه بالرؤية والفكر ثم يستمر عليه أولاً بأول حتى يصير ملكة وخلقاً". (ابن مسكويه، 1981: 25)

وهي المبادئ والمعايير التي تعد مرجع للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً أو سلباً.

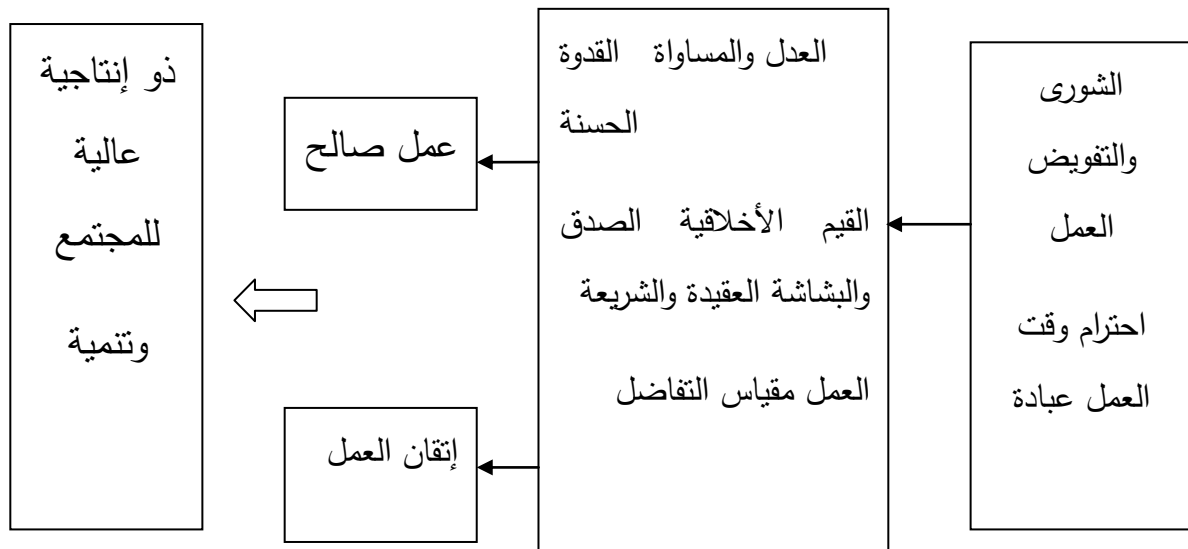
ويقول الإمام " أبو الحسن الماوردي": أن الأخلاق غرائز كامنة تظهر بالاختبار وتقهر بالاضطرار، وللنفس أخلاق تحدث منها بالطبع، ولها أفعال تصدر عنها بالإرادة فهما حزيان لا تتفك النفس منها، أخلاق الذات وأفعال الإرادة فأما أخلاق الذات فهي من نفائح الفطرة

وسميت أخلاقاً لأنها تصير كالخلقة والإنسان مطبوع على أخلاق قل ما حمد جميعها أو ذم سائرهما، وإنما الغالب أن بعضها محمود وبعضها مذموم. (الغفيلي، 2001: 11)

وأيضاً تعرف الأخلاق بأنها مجموعة عامة من المعتقدات والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ القرارات وتميز بين ما هو صواب أو خطأ جيداً أو سيئاً حلالاً أو حراماً. (السكرانة، 2009: 18-21).

وهذا النموذج الموضح في الشكل (08) للقيم الأخلاقية للقيادات الإدارية من منظور إسلامي (السكرانة، 2009: 101).

الشكل رقم (08)



وتعرف الأخلاق على أنها حالة ذهنية لفرد أو جماعة إسناداً إلى هدف معين يراد بلوغه، وفي إطار التنظيمات والمشروعات الصناعية تخص علاقة بين مشاعر العامل والمردود

المطلوب من قبل المشروع من حيث مجال التكيف ومجال ودوافع ومجال ارتياح العامل التي تؤدي إلى امتثاله وزيادة إنتاجه .

ويعرفها مورس Moese (1953) من مركز البحث بجامعة ميتشيغن: "الأخلاق مستوى من الارتياح الذي يبلغه بفضل الانتماء لتنظيم اجتماعي معين، وقد أشار فرانش (French) 1949 أنها تظل تخص التعبير عن أشكال سلوك الجماعة أولئك الذين لهم علاقة بفعاليتها رغم وجود اختلافات في تحديد معنى ومفهوم الأخلاق في وسط العمل. (حيدر، 1985: 169)

ولفظ أخلاقية تداوله العديد من الفلاسفة والعلماء منهم: كانط kant الذي يطلقها على التوافق التام مع القانون الأخلاقي وتلاقي الإرادة والقصد مع فكرة الواجب.

وعند "الفرايبي" الأخلاق محمودة أو مذمومة تستقاد بالممارسة ويمكن أن تكون لدى الإنسان أخلاق حميدة ولكنه يستطيع اكتسابها بالعادة والمران.

وعند "ابن رشد" الأخلاق أساسها عقلي فالعمل خيرا أو شرا لذاته أو بحكم العقل والعمل الخلقى هو الذي يصدر من الإنسان عن معرفة عقلية.

و"ابن سينا" في كتابه "رسالة في علم الأخلاق" يعرض فيها الفضائل مثل القناعة والعفة والسخاء ويذكر فيها أن المعنى بأمر نفسه المحب لمعرفة فضائله وكيفية اقتنائها لتزكو بها نفسه ولمعرفة الرذائل وكيفية توقيها، لتتطهر منها نفسه يجب عليه تكميل قوته النظرية بالفضائل التي أصولها العفة والشجاعة والحكمة والعدالة. (هبة، 2007 : 34-35).

وبذلك تكون الأخلاق سلوك مكتسب يستطيع به الفرد التحلي به عن طريق اختيار طريق الخير وتعويد النفس على الانضباط والتحلي بالحكمة وتحديد اهداف نبيلة تخدم الفرد والمنظمة التي يعمل بها وحب للفضيلة وترك الرذيلة اضافة الى شعوره بالمسؤولية والانتماء الى الجماعة وقدرة على تمييز الصواب من الخطأ.

10-2 أخلاقيات العمل: تعتمد قيم وأخلاقيات الفرد على ما تعلمه منذ الطفولة من والديه والمعلمين والأصدقاء والجيران، بشأن ما هو مقبول أو مرفوض وغالبا ما تكون على أساس المعتقدات والتعاليم الدينية ولها تأثير مباشر على اتجاهاته النفسية وسلوكه.

ويؤكد السكارنة (2009) أيضا على أنه لا يمكن فصل أخلاقيات العمل عن الأخلاق العامة للفرد بل يجب على الفرد أن يتعامل مع مشاكل العمل من منطلق المعايير الأخلاقية العامة التي يؤمن بها ومن هذه القيم عشرة رتبها كما يلي:

1-الأمانة 2-العدل 3-إطاعة النظم 4-الرحمة 5-احترام الآخرين 6-الولاء 7-المساعدة والتعاون 8-التحكم في النفس 9-الصدق 10-الشجاعة. (السكارنة،2009: 66)

وتعتبر تطبيق للمبادئ الأخلاقية في علاقات وأنشطة العمل على مستوى كل من الفرد والمنظمة وغالبا ما تحتوي المنظمة على كتيبات الإجراءات واللوائح على قائمة السلوكات التي تعتبرها المنظمة غير أخلاقية وذلك لإرشاد وتوجيه تصرفات المديرين والعاملين بها بغرض القضاء على السلوكات غير الأخلاقية لبعض العاملين، وقد ميز "كارول" (Carrol.1987) بين ثلاثة أنواع من أخلاقيات العمل الإداري.

1- الإدارة الأخلاقية: تتضمن التصرفات والسلوكات الإدارية الملتزمة بالمبادئ والقيم الأخلاقية المتعارف عليها والسائدة في المجتمع وكذلك المتبعة للمعايير المهنية واللوائح والقوانين المعمول بها.

2- الإدارة غير الأخلاقية: وهي تحتوي على السلوكات المنحرفة وغير الملتزمة بالمبادئ الأخلاقية والأعراف المهنية السائدة وذلك بغرض تعظيم المنفعة الشخصية وتحقيق الثراء السريع على حساب الآخرين.

3- الإدارة غير الأخلاقية دون قصد: تتضمن القيام بتصرفات غير أخلاقية ولكن ليس عن عمد بل نتيجة للجهل بالآثار السلبية الناتجة عن القيام بهذه التصرفات. (هبة، 2007 : 35)

10-3 - أخلاقيات المهنة: الأخلاقيات هي كافة السلوكات القيمة والحسنة التي يتصف بها ممارسو المهنة، والمتصلة بالعمل مباشرة سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية أو سياسية أو دينية والتي تشكل في مضمونها القواعد الأخلاقية للمهني في أفعاله وأعماله .

(إبراهيم، 2006: 304)

وبذلك تكون الأخلاق المهنية هي المبادئ والمعايير التي تعتبر أساسا لسلوك أفراد المهنة المحددة والتي يتعلق أفراد المهنة بالالتزام بها. وهي القيم والسلوكات التي يتمثل بها أصحاب المهن في مجالات تعاملهم مع الآخرين في المجتمع المحلي وفي المهنة ذاتها.

وتعرف أيضا على أنها: "مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها ليكون ناجحا في تعامله مع الناس ناجحا في مهنته. (السكرانة، 2009: 126)

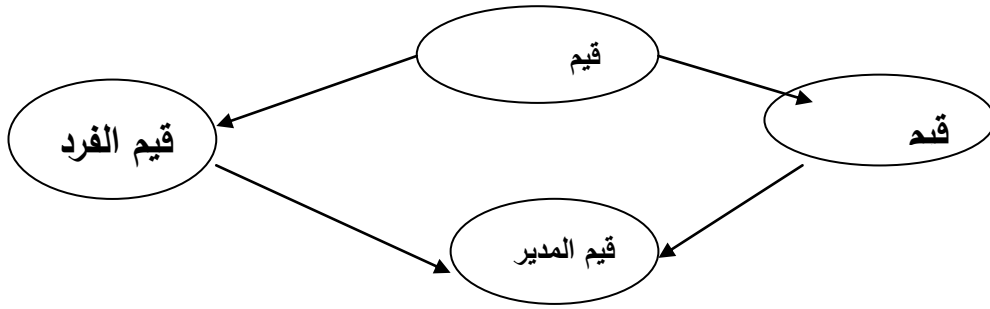
ويتحدث "هنري دومان Henri de Man عن الأخلاق والارتياح في العمل بقلم "جاكلين فريش غوتيه" Jacqueline Frich-Gauthier منذ ثلاثين سنة عن البهجة في العمل وعن الارتياح والكبت فإلى أي حد لم يكن فيه مفهوم البهجة في العمل مرتبطا بمفهوم الوعي المهني وبمفهوم تهذيبي معين للعمل؟ فمن توافرت له ضروريات الوعي المهني كان يكتفي بتحقيق البهجة في العمل. (السكرانة: 167-168)

وتسمى أيضا أخلاقيات الوظيفة (العمل) حيث أن الوظيفة عبارة عن مجموعة الواجبات والمستويات والسلطات والاختصاصات التي تهدف الى تحقيق غرض معين، والتي يؤديها الفرد من الموقع الذي يشغله فعلا، والأخلاقيات الوظيفية هي الصفات التي تنمو بالفرد الى فعل الخير وتجنب الشر. أو الصفات التي تعبر عن القيم التي يعدها أفراد الجماعة مهمة، وتتعكس هذه الصفات في القوانين والاجراءات والتعليمات والسياسات والانظمة الخاصة في المؤسسة المعنية بمعنى أن أنها مجموعة المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة في وظيفة أو عمل معين يقوم به، وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ وما هو صواب في الموقع المعين (ابراهيم، 2006: ص 308).

10-4- القيم الأخلاقية للعمل: هي تطبيق للقيم على الطبيعة فمن كانت قيمه عالية فإن سلوكه المترتب عليها يعبر عن أخلاق مميزة والعكس صحيح. وتكون القيم فردية أو مهنية وقد تكون عامة كقيم المنظمة والمجتمع.

دراسة: "دارن شميد ان وباري بونز" القيم ذات تأثير مباشر لأنها مشتركة بين المنظمة والفرد والمنظمة على حد سواء (حمادات، 2006: 96)

الشكل (09) يبين التأثير المشترك للقيم



وقد بين "شميدت" Schmidt (1985) و بوزنر " أن الاختلاف في قيم الأفراد والمنظمات التي يعملون فيها يؤدي إلى تصادمات في المنظمة. من خلال توضيح العلاقة بين النظم حسب الشكل (09). إذ أن قيم المنظمة هي عبارة عن ثقافتها التي تتجسد في طبيعتها المادية والفنية

والتنظيمية والجوانب التي تتصل بالموارد البشرية وتتمثل هذه القيم فيما يلي:

- 1- تحقيق الأهداف: سواء كانت إنتاجية أو خدمية لها أهداف تحققها للمؤسسة.
- 2- الاستقرار: تعمل المؤسسة على عدم تعرضها للمخاطر والحفاظ على استقرارها.
- 3- النمو: إن المنظمات الملتزمة تميل إلى إعطاء قيمة أكبر للإبداع والمخاطرة والرياح والقدرة العالية على الإنتاج.
- 4- الاستقلالية: تسعى المنظمات إلى تدعيم استقلالها وتقرير مصيرها.
- 5- السلطة: تخصص المنظمة مكانا في هيكلها التنظيمي.

6- التعاون: للتعاون الإرادي للفرد قيمة كبيرة في كل المنظمات والتعاون الفردي دليل على الالتزام بالوظيفة والمنظمة. (حمادات، 2006: 98).

13- الالتزام التنظيمي:

ورد في "قاموس وبستر" webster ثلاثة تعريفات: الأول منها ارتبط بالإرسال والشحن وهو الثقة بالالتزام فرد معين لإيصال عهدة أو شحنة معينة. والثاني ارتبط به الالتزام بالإنجاز أو إتمام أمر ما. أما الثالث وهو التعريف السائد حالياً في تحديد معنى الالتزام وهو حالة ارتهان أو ارتباط الفرد بمجموعة محددة من المهام أو المبادئ أو المواقف (Kiesler,1991.p13)

14-الالتزام الوظيفي:

الالتزام الشعوري أو العاطفي: يعبر عن الارتباط الوجداني بالمنظمة ويتأثر بمدى إدراك الفرد للخصائص المتميزة لعمله، من استقلالية واكتساب المهارات، وطبيعة علاقته بالمشرفين، كما يتأثر بدرجة إحساس الفرد بأن البيئة التنظيمية التي يعمل فيها تسمح بالمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات سواء فيما يتعلق بالعمل أو العاملين. (عبد الحسين، 2012).

الالتزام المعياري: هو ما يعكس شعور الفرد بالمسؤولية والواجب تجاه المنظمة والعاملين فيها الذي يحتم عليه الوفاء لتلك المنظمة، وللقيم الشخصية التي يؤمن بها الفرد دوراً كبيراً في بلورة هذا النوع من الالتزام، فشعور الفرد بالالتزام والواجب بالبقاء مع المنظمة قد ينبع من القيمة والمبادئ الشخصية التي يحملها الفرد قبل دخوله المنظمة أو بعد دخوله إليها، وقد

يكون للقيم العائلية أو الأعراف أو الدين الذي يؤمن به الفرد الأثر في تكوين الالتزام المعياري.

الالتزام المستمر: وهو ما يشير إلى درجة التزام الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها هي القيمة الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو استمر بالعمل مع المنظمة ومقابل ما سيعقده لقرار الالتحاق بجهات أخرى، أي أن هذا ارتباط مصلحي يقوم بالدرجة الأولى على المنفعة التي يحصل عليها من المنظمة، فما دامت المنظمة التي يعمل فيها تقدم له من المنافع ما يفوق ما يمكن أن تقدمه المنظمات الأخرى فيستمر بالارتباط (خير الدين والنجار، 2010)

نستنتج من خلال أنواع الالتزام الوظيفي سواء كان عاطفياً أو معيارياً أو مستمراً فإنه يؤكد على ضرورة شعور الفرد بالمسؤولية وارتباطه بأهداف المؤسسة التي يعمل بها وفقاً لأخلاقه وقيمه التي اكتسبها من ثقافته ومبادئه الشخصية والاجتماعية.

15-1- تأثير القيم الأخلاقية على أداء الأفراد والمنظمات: أوضح "مندل وجوردان"

Jordan et Mendel بأن قائمة القيم الإدارية تستعمل بوجه عام كأداة فهم أعمق بين المدير وموظفيه فيما يتعلق بالأساس المنطقي للعمل وفق أسلوب معين ويمكن استخدام قائمة القيم كأداة لحل المشكلات لتحسين أدائهم، إذ تعتبر القيم مجالاً أو إطاراً مرجعياً لإدراك وتنظيم الخبرة والاختيار بين بدائل السلوك فهي أحد المحددات الهامة في السلوك أي

أنها الأسس التي تحدد السلوك وقد قسمها الى خمس أبعاد وهي النظام والاعتداد بالنفس والرقابة والعلاقات الاجتماعية وكذا المخاطرة. (فاروق، 2005: 191).

15-2 أنماط السلوك غير الأخلاقي في مجال العمل المهني: من مظاهر عدم الانضباط عدم التزام الفرد بالأخلاق اللازمة وقواعدها في حياته وحياته جماعته، ومن هذه الأنماط هي: الغياب المتعمد والمتكرر عن العمل ويقصد به الانقطاع عن العمل بشكل جزئي أو كلي متعمد ولأسباب غير معقولة أو مقبولة، وبالإضافة الى ذلك يعتبر مظهرا من مظاهر التهرب من واجب عليه، وعملا مخلا بالأمن الاجتماعي وتعطيل أمور الآخرين وأعمالهم ومصالح الناس العامة وكذلك الغش ويكون بكتمان العمل الذي يقوم به المهني أو الموظف رغم العيوب التي تكون فيه، وهذا الخلق مناف للآداب العامة، ولأخلاقيات المهن. (ابراهيم، 2006: 313)

16-1- الميثاق الأخلاقي للمؤسسة :

من خلال دراسة "كينيث بلانكارد ومايكل اوكونور" Kenneth Blanchard et Michael O'Connor على عينة مكونة من 500 شركة الأكثر نجاحا، لديها قيم مشتركة ليس في القيمة الربحية فقط بل لتبنيها لمنظومة أخلاقية قيمة تنتمي إليها المنظمة والأفراد وتجسد في ميثاق أخلاقي، الذي يربط العلاقات الإنسانية بين الأفراد ويؤدي الالتزام العاطفي لكل أطراف المؤسسة. (عدنان، 2001: 11)

وأشارت دليلة Dalila (2004) الى أن الميثاق الأخلاقي هو: " وثيقة تحدد القيم والمعايير الأخلاقية والسلوكية المهنية المطلوب أن يتبناها العمال ويعرف بأنه مجموعة من التوجهات الأخلاقية والمعايير المتفق عليها والتي تحكم سلوك العمال داخل المؤسسة، فهي ليست بنود تشريعية وإنما أخلاقية". وإذا كانت المسؤولية القانونية تتحدد بتشريعات تكون أمام شخص أو قانون، فإن المسؤولية الأخلاقية أوسع وأشمل لأنها تتعلق بعلاقة الإنسان بنفسه وخالقه وبغيره (مسؤولية ذاتية).

وتضيف أن الميثاق الأخلاقي يساعد على توجيه سلوك العامل لتحسين مستويات الأداء ويقضي على المظاهر لا أخلاقية داخل المؤسسة، ويعطي انطباع للأطراف الخارجة عن المنظمة بأنها حريصة على مبادئ أخلاقية واضحة بواسطة القيمة، نسمع عن تنظيم المعتقدات، بفكرة مرتبطة بمرجعيات مجردة أو مبادئ وقيم سلوكية أو نماذج في الحياة. هي تعبر عن أحكام عقلية قداسة لخيارات لقيم ونماذج سلوكيات نعتبرها كقيم للأشياء التي تهمننا أساسا لتحقيقها كل ما يعطي معنى للحياة والحرية والمساواة، الاهتمام بالأخر، الأخلاق، الجمال، الحقيقة، بدون أمثلة مرجعية. (Dalila,2004: 27)

16-2 الموظف العام: يعتبر الموظف هو كل شخص يساهم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام وذلك عن طريق شغله بصفة دائمة منصبا داخل المرفق. ويعد في حكم الموظف العام:- المستخدم في الحكومة أو المصالح التابع لها سواء

كان دائماً أو مؤقتاً، وهو المحكم أو الخبير المعين من قبل الدولة أو هيئة قضائية، كل شخص مكلف بمهمة لجهة أو سلطة حكومية، وكذلك موظفو الشركات المساهمة.

16-2-1 - أخلاقيات الموظف العام: لديه واجبات عليه الالتزام بما طلب فعله على وجه الإلزام ومنها:

- أخلاقيات محمودة (المشروعة) وتشمل أخلاقيات وظيفية وأخلاقيات ملكية.

- أخلاقيات متعلقة بطاعة أوامر الرئاسة.

- أخلاقيات الموظف غير مشروعة.

- عدم المحافظة على سرية العمل.

- نقد أو لوم الحكومة.

- ممارسة بعض الأعمال غير محبذة.

- انحراف السلطة.

17- المسؤوليات القانونية والأخلاقية في العمل المهني:

المسؤولية القانونية: ترتبط كل مهنة أو وظيفة بالمسؤولية القانونية لضمان التزام صاحب

المهنة بوظيفته وبالصلاحيات المخولة اليه، وبذلك تكون المسؤولية القانونية من نوع الرقابة

الداخلية التي تمارسها السلطة المشرفة على المهنة وعلى العاملين فيها، فالطبيب مثلا الذي

يصف دواء ضارا مؤذيا لمريضه يكون خارجا عن الواجبات القانونية لمهنته ويحمله ذلك تبعات ومسؤوليات قانونية.

المسؤولية الأخلاقية للمهنة: تترتب هذه المسؤولية على الموظف أو المهني حين يخالف واجبا أدبيا أو أخلاقيا مثل التغيب المستمر عن أداء الواجب أو الاخلال بشرف المهنة والغش في العمل، ويترتب عليها عقوبة قانونية وجزاؤها النبذ والاحتقار وعدم الاحترام من المجتمع. (ابراهيم، 2006: 314-315)

18- وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة: لقد أشار السكارنة الى بعض الوسائل المتعلقة بالإدارة وأخرى تتعلق بشخص المختص النفساني لترسيخ أخلاقيات المهنة منها:

1- تنمية الرقابة الذاتية.

2- وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة.

3- القدوة الحسنة: على المسؤولين الامتثال للقوانين وأخلاقيات المهنة ليكونوا قدوة للموظفين.

4- تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة: على العمال معرفة أن العمل عبادة ووسيلة للتنمية الوطنية وازدهار البلد.

5- محاسبة المسؤولين الموظفين: على أجهزة الرقابة التي تشرف على تطبيق النظام والعدل في المحاسبة.

6-التقييم المستمر للموظفين: التحفيز على التطوير وبنال المكافأة حسب الكفاءة والإبداع.
(السكرانة،2009: 66)

19-مصادر أخلاقيات العمل: يستند الفرد اخلاقيات العمل من هذه العناصر:

- نظام القيم الاجتماعية والأخلاقية.
- نظام القيم والمعتقدات الشخصية الذاتية في المجتمع الخارجي.
- الثقافة السائدة في المجتمع.
- القيم الشخصية الذاتية الفطرية.
- قيم الجماعة.
- المعتقدات الدينية والمذهبية.
- قيم العائلة.
- الخبرة السابقة والمستوى التعليمي.
- قيم العمل.
- الخصوصية الفردية.
- قيم المجتمع الحضارية.
- الحالة الصحية النفسية والجسمانية.(السكرانة،2009: 57)

وهناك مصادر أخرى:

- 1- العائلة والتربية البيئية: تمثل الأسرة المصدر الأول لبناء السلوك لدى الأفراد.
- 2- ثقافة المجتمع وقيمه وعاداته: يتأثر سلوك الفرد باحتكاكه بالجماعة فيكسب سلوكا من قيم الجماعة وروح الانتماء والأعراف والتقاليد التي تحكمهم وتتجسد في سلوكيات العمل.
- الفرد الذي يعيش في بيئة ثقافية ملونة يتأثر أكيد بإفرازات هذه البيئة فالوعي من جانب الفرد مهم للانتباه للنواقص والإشكالات في الوضع الاجتماعي والثقافي. وإذا نشأ في بيئة تعطي الأولوية لقيم التسامح والرغبة في التعاون وقبول رأي الآخر واحترام المواعيد والصدق وعدم المبالغة في طرح المواقف يكون لديه سمات ذات صيغة موضوعية في التعامل والعمل وعدم التطرف وعدم المغالاة في حب الذات.
- 3- التأثير بالجماعات المرجعية، قد تكون المرجعيات سياسية أو دينية أو أدبية أو عشائرية أو عسكرية أو غيرها وعادة ما يقع الفرد في مجتمعاتنا تحت تأثير أكثر من جماعة مرجعية.
- 4- المدرسة ونظام التعليم في المجتمع:
- 5- إعلام الدولة والصحافة ومؤسسات الرأي.
- 6- مجتمع العمل الأول.
- 7- سلطة القديم والقيم الشخصية المتأصلة لدى العاملين.

8- القوانين واللوائح الحكومية والتشريعات: يضع القانون ويحدد المعايير المقبولة في مجال العمل لتوجيه المدراء والتحديد الفعلي للمهنة.

9- قوانين السلوك الأخلاقي والمعرفي للصناعة والمهن.

10- الخبرة المتراكمة والضمير الإنساني الصالح.

11- جماعات الضغط في المجتمع المدني (السكرانة، 2006: 58-64)

20- ميثاق أخلاقيات مهنة المختص النفسي: وفقا للجمعية الوطنية للمنظمات المختصين

الفرنسيين النفسيين والميثاق الموقع يوم 22 جوان 1996 والذي ينص على:

أن: " حق الأفراد بأبعاده النفسية هو حق متبادل معرفته وذهابه إلى المختص النفسي حسب التشريع الوطني لأوروبا والعالمى حول احترام الحقوق الأساسية الحياتية تحت شعار: /حرية /حماية/زملاء.

وأنه على المختص النفسي معرفة الميثاق والاضطلاع عليه.

هناك مبادئ أساسية يجب الالتزام بها: احترام حقوق الأشخاص وخصوصياتهم وإسراهم والزملاء.

1- الكفاءة: الكفاءة والمعارف النظرية المتجددة، التكوين المتواصل/رفض التدخل في غياب

الخبرة المكتسبة.

2-المسؤولية المهنية: يلتزم بقواعد الميثاق ومسؤولية اختيار الحلول والتقنيات السيكولوجية الضرورية /الاستجابة الشخصية لخيارات عواقب تصرفاته وقراره المهني.

3-أمانة/صدق /نزاهة: له واجبات في العلاقات المهنية والالتزام بأخلاقيات المهنة ومجهوداته المتواصلة لإنهاء متعلقاته وتحديد أهدافه.

4-النوعية العملية (الكفاءة العلمية) (جودة): نماذج التدخلات تختار من طرف المختص يجب أن تكون واضحة ومنطقية من دراسته النظرية وبناءه .كل تطور والنتائج يجب ان يكون موضوع مناقشة بين المختصين.

5-احترام الأهداف المسطرة: المنهجية المتبعة من طرف المختص تأخذ بعين الاعتبار الأهداف المسطرة.

6-الاستقلالية المهنية: وعي المختص بمهنته.

الفصل الأول: المادة1 تحدد مهنة المختص طبقا للقانون رقم 85/772 المؤرخ في

25/جويلية 1985. ووفقا للمواد الآتية تحدد خصوصيته ومهامه:

المادة2: كل حامل لشهادة ليسانس علم النفس هو الذي يمارس المهنة.

المادة3: تحدد المهنة الأساسية للأخصائي.

المادة4: تحدد ممارسات المختص المختلفة: الاستشارة، التعليم (علم النفس)، التقييم،

التحكيم التكوين، العلاج، البحث العلمي في قطاع المهنة.

المادة 6 و 7 الاحترام والتقبل .(ص209) تنص على:

- احترام خصوصيات الناس: يحترم الأخصائي حقوق الناس وأسرارهم وما يفترض أن يؤتمن عليه.

- الاهتمام برفاهية الآخرين ومساعدتهم على بلوغ أعلى درجات السعادة.

- المسؤولية الاجتماعية: بأن يستخدم مهاراته فيما يعود بالخير والفائدة على المجتمع

(الميثاق الأخلاقي للأخصائي) (Journal officiel,1991-2013 :172)

وهناك تعديلات طفيفة مرت بها الجريدة الرسمية لأخلاقيات مهنة المختص النفسي

في الجزائر وهي أنه في الجريدة الرسمية لسنة 1991 كانت الرتب تقتصر على عيادي

/رئيسي وفي سنة 2009 أضيف إليها رتبة رئيسة ممتاز major

والمادة 21 ، 22 تشرح شروط توظيف نفسي للصحة العمومية.

عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات المرشحون الحائزون على شهادة ليسانس في

علم النفس تخصص عيادي أو شهادة معترف بمعادلتها. ويرقى بصفة نفسي عيادي

رئيسي للصحة.

المادة 26 يدمج في رتبة نفسي رئيسي النفسي مرسوم والمتربصون (من التعيين).

المادة 28 يضم سلك النفسانيين في تصحيح التعبير اللغوي للصحة العمومية.

21- أشكال الضبط (الالتزام): الضبط الاجتماعي هو القوة التي بها يمتثل الأفراد نظم المجتمع الذي يعيشون فيه فإن وسائل الضبط وأشكاله تختلف من مجتمع إلى آخر بل في المجتمع الواحد نفسه باختلاف الزمان والمكان.

21-1- الضبط القهري: ينشأ هذا الشكل من الضبط بناءً على فاعلية القانون والحكومة والقرارات واللوائح التنظيمية سواء داخل المجتمع أو الجماعات، ويصاحب عادة بالقوة أو الخوف من استخدامها فأنماط السلوك الرادعة في حالات الجريمة إنما هي نوع من الضبط القهري الذي يمارسه المجتمع .

21-2- الضبط المقنع: عادة التفاعلات الاجتماعية والوسائل الاجتماعية المختلفة التي تقنع المرء الملتزم قيم المجتمع وقوانينه وذلك بناءً على الانتماء إلى الجماعة وعمليات التطبيع الاجتماعي منذ الصغر وتعود قيم الطاعة ومسايرة المعايير الاجتماعية السائدة داخل المجتمع وعادة ما تكون الجزاء الاجتماعي على هذا النوع من الضبط الاجتماعي جزاءً معنويًا بمعنى أنه الخروج عن قيم المجتمع. كما قد يكون الضبط الاجتماعي مباشرًا كما هو الحال في القوانين المكتوبة أو غير مباشر كما يتمثل في التوقعات العامة والعادات والتقاليد غير المكتوبة. (ابراهيم، 2006: 308)

22- وسائل الضبط الاجتماعي :

22-1- العرف: هو أول مصدر للقاعدة القانونية للبشرية حيث أنه قانون غير مكتوب ويرجع ذلك إلى ما تمليه ضرورات وحاجات الحياة في تلك المجتمعات البدائية، فهو مصدر

رسمي ومهم يضيف على القاعدة القانونية قوة الاجبار والالزام وخصوصا في تلك المجتمعات البدائية التي لا تعرف مصدرا آخر للقاعدة القانونية غير العرف. على هذا يعني العرف المعقدات الفكرية السائدة التي غرست نفسيا لدى أفراد المجتمع يمارسونه حتى يصبح أمرا مقدسا على الرغم من انتقاء قيمته أحيانا (هذا ما جرى عليه العرف) وهو أقوى من العادات والتقاليد على التأثير في سلوك الناس. نقلا عن محمود عبد الحكم (شكري، 1998: 132)

22-2- العادات والتقاليد: تشير إلى كل ما يفعله الناس وتعودوا فعله بالتكرار وهي ضرورة اجتماعية إذ تصدر عن غريزة اجتماعية وليس عن حكومة أو سلطة تشريعية وتنفيذية فهي تلقائية لأن أعضاء المجتمع الواحد يتعارفون فيما بينهم على ما ينبغي أن يفعلوه وذلك برضاء جميعهم والعادة قد تكون أحادية مثل عادات الإنسان اليومية في الأكل والملبس والنوم والاستنكار أما العادة الجمعية فهي التي يتفق عليها أبناء الجماعة وتنتشر بينهم مثل عادات الأعياد والمواسم الدينية أما التقاليد فهي تتصف بالتوارث من جيل إلى جيل وتتبع الرغبة في التمسك بها باعتبارها ميراث من الأسلاف والآباء نافع ومفيد.

حيث أشار تايلور Taylor: "أن الأخلاق مجموعة من القواعد والمعايير التي عندما تصبح ثابتة وتحكم سلوك أفراد المجتمع تشكل جزءا من ثقافة المجتمع وتتجسد في عاداته وتقاليد وقوانينه". (taylor،1975، 115)

22-3- عملية التنشئة الاجتماعية: يشير في هذا الشأن أحمد همشري (2013) أن مفهوم التنشئة الاجتماعية حسب ما تعرفه جالينغ أندريفا Galing Andreeva أنه يتداخل مع مفهوم

التربية وتنمية الشخصية، وأنها عملية ذات بعدين متكاملين وهما عمليتان تمارس فيها النظم الاجتماعية تأثيرها على الفرد الذي يتفاعل بصورة ايجابية معها عن طريق نشاطات متعددة ليكتسب الفرد مقومات الشخصية وهو دور المجتمع، والثانية أنها تتمثل في العملية التي يدخل فيها الفرد الخبرة الاجتماعية في مجاله ليتمكن من فهمها والتوافق معها من خلال دور الفرد أي تفاعل اجتماعي -ذاتي. (همشري، 2013: 21)

22-4- القانون: low هو أعلى أنواع الضبط الاجتماعي دقة وتنظيماً وهو يتميز بكونه أكثرها موضوعية وتحديداً كما ينطوي على عدالة في المعاملة لا تفرق بين أبناء المجتمع فالثواب والعقاب هدفهما هو الردع أو منع وقوع الجريمة وارتكاب الخطأ. والقانون إطار للحريات الأحادية. (www.mogatel.com)

23- الانضباط الذاتي: يعرف في معجم لاروس 1979 انه انضباط إرادي يفرضه شخص أو جماعة بدون مراقب خارجي. (larousse,1979 :131)

يعرفه جاكيلات برتران Jacquillat bertrand (1985) : "الانضباط الذاتي أن يتقبل الشخص المهام بحرية وطواعية، ويدار بطريقة لا مركزية عكس النظام الذي يفرض بطريقة مركزية أي أن يحقق الشخص المهام من تلقاء ذاته بمهارة وإتقان". (Jacquillat,1985 :10)

24- المختص النفسي والممارسة العيادية: تعتبر المهنة مصطلح حديث في مجال تصنيف الأعمال حيث تم الفصل بين الحرفة والمهنة، لأن الحرفة يمكن اكتسابها عن طريق الممارسة دون الالتحاق بمؤسسات تعليمية عالية.

والمهنة عبارة عن أعمال تجمع أشخاصا حول أهداف مشتركة يحاولون تحقيقها أن يسيروا وفق نماذج سلوكية وبذلك فإن المهنة تعني نوع العمل الذي يقوم به الفرد. بغض النظر عن الصناعة التي يتم فيها هذا العمل وعن مركز ووظيفة الفرد.

-وجود نظام عام للمعرفة النظرية لهذه الأعمال يعتبر مصدرا رئيسيا لاكتساب المهارة فيها.

-تقبل المجتمع بأفراده ومنظماته لسلطة أو لنفوذ أو لخبرة أعضاء هذه المهنة والاعتراف بمهاراتهم.

-وجود قواعد غير رسمية تهدف الى اكتساب أعضاء المهنة الاحترام (كالألقاب المختلفة) في المجتمع، وتحميهم من ادعاء من لا يملكون المهارة الرسمية المطلوبة في الانضمام الى المهنة. (ابراهيم، 2006: 308).

24-1- تعريف المختص النفسي: و يسمى أيضا بالممارس المهني و يقصد به

"الشخص الذي أعد مهنيا بوظيفته المتخصصة كأخصائي نفسي وهو يتميز بصفات

أساسية تؤهله وتساعد على تكوين شخصية مهنية ". وهو الأخصائي الذي يقوم بالدور

الرئيسي في عملية العلاج النفسي ويتخرج من قسم علم النفس بالجامعة ويتخصص في

الصحة النفسية والعلاج النفسي إضافة الى التدريب العملي والخبرة في العلاج النفسي

والارشاد العلاجي للمشكلات وعلى المريض عليه حق التعليم المناسب لقدراته ومستواه

العقلي. (فهيم علي، 2010: 20-21)

24-2 مقومات الشخصية التي يجب أن تتوفر في المختص النفسي:

1- الكفاءة: هي مجموعة مندمجة ووظيفية من المعارف، والمهارات (قدرات الاتقان) وقدرات حسن التصرف الاجتماعي (حسن التواجد)، والقدرة على استشراف المستقبل التي تسمح خلال مواجهة الوضعيات الاشكالية للتكيف وعلاج المشاكل وتحقيق المشاريع.

(تروزين، 2012: 66)

2- قدرات جسمية وصحية: نقصد بها الحالة المظهرية الجسدية أي الخلو من العاهات أو العجز أو العجز أو الأمراض الظاهرة إلى حد ما حتى لا يؤثر هذا على حالته النفسية ولا يعطل تعامله مع الآخرين وأيضا المظهر الخارجي وأسلوبه في الاهتمام به والكيفية التي يفضل الظهور بها أمام الآخرين.

3- القدرة على الاتزان الانفعالي ورؤية الواقع: القدرة على ضبط الذات في المواقف الغضب والانفعال ويرتبط هذا بدرجة النضج الانفعالي فلا يتهور أو يندفع أو يكون عكس ذلك مثل: اللامبالاة أو بلادة السلوك كالاتكالية وعدم تحمل المسؤولية مثلا أو الغضب السريع.

4- قدرات عقلية مناسبة: الذكاء الاجتماعي والقدرة التعبيرية واللفظية والحسية والتصورية والقدرة على التفكير المنطقي وتسلسل الأفكار الربط بينهما والقدرة على التذكر والتخيل.

5- التحلي بالقيم الاجتماعية والدينية: أي الإيثار بتفضيل مصلحة الآخرين على مصلحته وأهوائه الخاصة والقدرة على مساعدة الآخرين، قدرة سعة الصدر وحب الآخرين والاجتماعية والسلوك البعيد عن التهكم أو السخرية والانتقاد. (سلوى، 1991: 174)

24-3- مهمة المختص النفسي: تتمثل في مرافقة المريض والكشف عن الاضطرابات السلوكية والعقلية والتوجيه والارشاد ومساعدة المؤسسات على اختيار الافراد في التوظيف والاصغاء والملاحظة والتقييم والنصح لكل الفئات العمرية توفير وتحسين الصحة النفسية ووقايتهم من الاصابة بالأمراض العقلية وتطوير قدراتهم ومساعدتهم على الاندماج الاجتماعي (Cedies, 2016: 4).

ومن بين المهام التي يختص بها النفسي في القطاع الصحي هو العمل على تعزيز الصحة الجيدة والحفاظ عليها سواء على مستوى البحث أو الممارسة كما أنه يشارك في مجال الوقاية من الاضطرابات وعلاجها ويقوم بإعداد برامج مختلفة ودراستها والاشراف على تنفيذها ومساعدة الاشخاص على الاقلاع على الادمان وبأنواعه وادارة الضغوط النفسية. (تيموثي، 2007: 30-31)

24-4- دور الأخصائي النفسي الاكلينيكي في المؤسسات والمستشفيات المختلفة:

لا يتوقف دور المختص النفسي عند التعامل مع المرض فقط بل يتعدى الى جميع المؤسسات والمصالح والشركات والمدارس والجامعات او المؤسسات النفسية وكافة اقسام المستشفيات العمومية، فقد حدد خبراء منظمة الصحة العالمية طبيعة الادوار التي يقوم بها الاخصائي النفسي والمتعلقة بـ:

1- احتياجات المجتمع: مع تزايد الضغوط يتحتم على الاخصائي النفسي أن يكون مستعدا لمواجهة الاضطرابات النفسية والعقلية والعمل على تقديم أجود الخدمات الى أفراد المجتمع من خلال زيادة المؤسسات الصحية النفسية وتوفير الكوادر المدربة تدريباً جيداً.

2- تقديرات أعداد المرضى: إن مسألة تقدير تعداد المرضى ليست سهلة ولكن ممكن اللجوء الى الحاسبات الآلية لتقييم المعلومات الواردة وتقدير نتائج الاختبارات النفسية المختلفة التي تم تطبيقها على المرضى.

3- العلاج: قد يكون العلاج فردياً أو جماعياً باستخدام مناهج وتقنيات تستند الى النظريات الدينامية أو السلوكية لمختلف تياراتها وقد تكون داخل المستشفى أو خارجها.

ومن أخلاقيات المهنة منع القيام بالتجارب على الأفراد حتى ولو وافقوا على اجراءها وهذا اتباعاً لقواعد منهجية أخلاقيات العمل والتي تسمح بتدريب المختصين وتوجيههم الى الحيادية وتقييم عملهم. (françois,1998 :248)

4- الوقاية: لا يقتصر دور الاخصائي على العلاج فقط بل هناك دور الوقاية والذي يحتاج الى عمل جاد وشرح مفصل. (حسن غانم، 2009: 31-32)

وحسب Poussin.G على النفسانيين العاملين في المستشفيات والمراكز الصحية الخضوع لقانون 1976 الصادر في الجريدة الرسمية بتاريخ 24 أفريل 1973 بوجوب تطبيق قاعدة سرية المهنة حسب المادة 378 من اجراءات قانون العقوبات من المادة 4.2 من ميثاق أخلاقيات المهنة للجمعية. وعلى المختص النفسي أن يتخذ الاجراءات القانونية بالتنسيق مع الادارات والمحاكم في حالات الانفصال والطلاق والخلافات للحالات التي يعمل معها مع الحفاظ على الأسرار. وتنص المادة 3.3 من ميثاق أخلاقيات المهنة على أن كل مختص نفسي أثناء عمله الميداني يجد صعوبة تتعرض مع المصلحة العامة عليه توجيه المفحوص بطريقة لبقة لتفادي هذه الأسباب. رغم أن هذا البند غير معمول به دائماً.

(Poussin.G,2012 :22-23)

خلاصة:

خلف كل سلوك يقوم به الفرد مجموعة من القيم والأفكار التي توجهه وتعطيه معنى وبالتالي تمثل نوعاً من الضغوط الاجتماعية المؤثرة في سلوك الفرد تأثيراً مباشراً وهي محدد مهم وموجه لاتجاهات الأفراد وسلوكهم، في العديد من المواقف الحياتية.

وبذلك فالقيم تنظيمات معقدة لأحكام عقلية انفعالية معمقة نحو الأشخاص أو الأشياء أو المعاني سواء أكان التفضيل الناشئ عن هذه التقديرات متفاوتة صريحاً أم ضمنياً.

وبهذا الأفراد يبنون نظام القيم لتقبل طبيعة ذاتهم ولعناصر الحياة الاجتماعية وكذلك الواقع المادي الذي يعيشون فيه، من خلال دينامية تلقائية، وبميلون إلى ما يشبع رغباتهم لتنتج الاتجاهات عن العالم المحيط بهم وعن معايير السلوك الواجب تقبلها في المجتمع فالأثر الإيجابي الذي تحدثه القيم التنظيمية والأخلاقية على الفرد يساهم في زيادة مردودية أداءه وبحثه عن تقدم المؤسسة التي يعمل بها، والتي تسعى إدارة المؤسسة الصحية والمستشفيات العمومية إلى تنميته وتطوير استراتيجيات وأساليب العمل، المعتمدة على التدريب ورفع المستوى المعرفي للموارد البشرية، وما يتبعه من أساليب إدارية لتطوير الأداء فقط؛ بل يجب أن تسعى أيضاً إلى تنمية وتطوير قيم تنظيمية تستجيب للتغيرات البيئية المتسارعة، تستطيع أن تؤثر على سلوكيات مواردها البشرية وامتائها، بما يخدم أهداف المؤسسة وتطلعاتها، لما للقيم التنظيمية من أثر فعّال في تشكيل سلوكيات الموارد البشرية وعاداتها واتجاهاتها، بما ينعكس إيجابياً على مستويات الأداء الكلي للمؤسسة.

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

أولا : الدراسة الأولية

- 1- أهداف الدراسة الاولية
- 2- حدود الدراسة الأولية
- 3- مواصفات عينة الدراسة الأولية
- 4- أدوات الدراسة
- 5- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة

ثانيا : الدراسة الأساسية

- 1- منهج الدراسة
- 2- حدود الدراسة الأساسية
- 3- مواصفات عينة الدراسة الأساسية
- 6- الأساليب الإحصائية المستخدمة.

خلاصة

تمهيد:

يعد الاطار المنهجي خطوة مهمة في مراحل وإجراءات البحث العلمي ،حيث أن قيمة البحث والدراسة لا تظهر إلا من خلال منهجية البحث المنظم. ومن حيث تحديد منهج الدراسة وعينة البحث ومواصفاتها وعرض أدوات البحث وكيفية استعمالها من خلال خصائصها السيكومترية واستخدام الأساليب الاحصائية التي يعطى لنتائج البحث قيمة كمية يمكن تحليلها واستعمالها.

إجراءات الدراسة الميدانية:**أولاً: الدراسة الأولية**

- 1-أهداف الدراسة الأولية: نهدف من خلال هذه الدراسة الأولية الى اعداد استبيانين لتقييم تصور العمل السيكولوجي للمختص النفساني والثاني لتقييم السلوك الوظيفي.
- إجراء تعديلات لازمة عند حساب الخصائص السيكو مترية لأدوات الدراسة بعد تجربتها ميدانياً، ومعرفة مدى فهم عينة البحث لمشكلة البحث من خلال فقرات الاستبيان والتأكد من مدة الاجابة عليها، التأكد من صدق الأدوات وصلاحيتها باختبارها احصائياً.

2-الحدود الزمانية: امتدت الفترة الزمنية للدراسة في اليوم السادس(06) من شهر جويلية 2014، بداية بأخذ الاجراءات الادارية والتراخيص للدخول الى المستشفيات والمراكز الصحية التابعة للقطاع الصحي لولاية مستغانم واجراء الدراسة الأولية إلى غاية الثلاثين (30) من شهر جوان 2015 ثم مرحلة الثانية الى غاية الواحد والثلاثين من شهر ماي 2016 .

3-الحدود المكانية: أجريت الدراسة بالمصالح التابعة للقطاع الصحي لولاية مستغانم، حسب الجدول(1).

جدول (1) يبين توزيع عينة الدراسة على مستوى مصالح القطاع الصحي لولاية مستغانم

المؤسسة الاستشفائية العمومية (EPH)	مراكز الصحة الجوارية (EPSP)	المؤسسة العمومية الاستشفائية المتخصصة (EHS)
-شي غيفارا -المستشفى اليومي بمزغان م.الاستشفائية للأومة والطفولة	مستغانم مركز -عين نويصي حاسي مماش - ماسرى بوقيراط تادلس - سيدي علي سيدي لخضر عشعاشة	-م.ع .للأمراض العقلية -مركز معالجة الإدمان

4-الحدود البشرية: تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من 50 مختص نفساني عيادي يعملون في القطاع الصحي لولاية مستغانم كما هو موضح في الجدول رقم(02).

جدول (02) يبين مواصفات أفراد عينة الدراسة الأولية

المتغيرات	التكرارات	النسبة المئوية
الجنس	8	16%
	42	84%
فئات العمر	21	42%
	29	52%
سنوات الخبرة المهنية	29	58%
	21	42%
المصلحة التي يعمل بها	12	24%
	30	60%
	08	16%
نظام الدراسة بالجامعة	9	18%
	41	82%

الصفة	دائم	20	40%
	غير دائم	30	60%

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة الإناث أكبر من نسبة الذكور إذ تمثل نسبة الإناث أغلبية أفراد العينة بـ 54% ، وتراوحت فئات العمر بين 22 سنة و 50 سنة لصالح الفئة الثانية وهذا مؤشر على ارتفاع أعمار عينة الدراسة، أما سنوات الخبرة فكانت النسبة الكبيرة لذوي الخبرة أقل من 5 سنوات بـ 58%، وهذا مرتبط بنسبة المختصين في إطار عقود ما قبل التشغيل إذ توضح نسبتهم المقدرة بـ 30% أكبر من نسبة الدائمين في المنصب مقارنة مع ذوي الخبرة الأكثر من 5 سنوات ، إذ توزعت عينة الدراسة من حيث سنوات الخبرة على 10 عشر سنوات لأن التوظيف بالقطاع الصحي لولاية مستغانم بالنسبة الى منصب مختص نفساني للصحة العمومية كان من سنة 2006 وبهذا قسمنا الخبرة الى أقل من 5 سنوات وأكثر من 5 سنوات . أما نظام الدراسة بالجامعة فكانت النسبة الأكبر للنظام الكلاسيكي بنسبة 82%.

أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية:

تم استخدام استبيانين الأول لتقييم تصورات العمل السيكلوجي لدى المختص النفسي والثاني لتقييم السلوك الوظيفي، من إعداد الباحثة بعد الاضطلاع على أدبيات الموضوع والاستفادة من نتائج الدراسات السابقة وإجراء شبكة ملاحظة ومقابلة مع المختصين النفسيين العاملين بالقطاع الصحي بولاية مستغانم(الملحق 01) وجمع المعلومات حول

شعورهم واستطلاع آرائهم حول عملهم السيكلوجي ومحيط عملهم وعن علاقاتهم مع الأطباء والمرضين والمسؤولين عنهم، وظروف عملهم المادية والمعنوية، وقد مست هذه المقابلات النفسانيين الدائمين والمتعاقدين في إطار عقود ما قبل التشغيل بجميع بلديات مستغانم بداية بشبكة مقابلة مع كل مختص من عينة الدراسة الاستطلاعية واستبيان في صورته الأولية لسبر آراء وتصورات المختصين النفسانيين العاملين بالقطاع الصحي لولاية مستغانم. والمينة في الملحق رقم(02)

1- استبيان تصورات المختص النفساني لعمله السيكلوجي:

تم تصميم استبيان يتكون من 47 عبارة منها 43 موجبة و4 عبارات سالبة، موزعة على أربعة أبعاد رئيسية وفقا لأبعاد العمل السيكلوجي وهي:

1- بعد الالتزام الوظيفي ويحتوي احترام الوقت وحسن الأداء واحترام الآخرين والقدرة على التمييز.

2- والبعد الثاني القيمة الاجتماعية للعمل وتشمل التعامل مع الآخرين ونوعية العلاقات الموجودة داخل محيط العمل.

3- والبعد الثالث القيمة الاقتصادية للعمل وتمثل جانب الأجر والحوافز ووسائل المادية للعمل.

4- والبعد الرابع الالتزام النفسي ويتضمن الإحساس بالانتماء إلى الوظيفة وشخصية

المختص وتقدير الآخرين لعمله ولذاته. ويجيب المفحوص وفق ثلاث بدائل وهي

(أوافق، أوافق نوعا ما، لا أوافق).

كيفية تطبيقه وتصحيحه: يطبق الاستبيان بصورة فردية أو جماعية على المختصين

النفسانيين، يستغرق زمن الإجابة حوالي 10 دقائق-15 دقيقة وطريقة تصحيحه كما يلي:

تمنح ثلاث 03 درجات لكل إجابة ذات البديل "أوافق" ودرجتين 02 لكل إجابة ذات البديل

"أوافق نوعا ما" ودرجة واحدة 01 للإجابات ذات البديل "لا أوافق" وبالنسبة إلى العبارات

السلبية يكون التقيط عكسيا.

وتتراوح الدرجة التي يحصل عليها المفحوص ما بين 47 درجة كأدنى تقدير و141 درجة

كأقصى تقدير، حسب الجدول (3) أدناه.

بحيث تشير الدرجة المرتفعة على الاستبيان إلى وجود تصورات موجبة لدى المفحوص على

هذا المنوال:

من 110 درجة الى 141 درجة	من 79 درجة الى 109 درجة	من 47 درجة الى 78 درجة
تصور ايجابي جدا	تصور ايجابي	تصور سلبي

جدول (3) يبين توزيع فقرات استبيان تصور العمل السيكولوجي على الأبعاد

أبعاد استبيان تصور العمل السيكولوجي	الفقرات
الالتزام الوظيفي	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12-13-14-15
القيمة الاجتماعية للعمل	16-17-18-19-20-21-22-23-24-25-26-27-28
القيمة الاقتصادية للعمل	29-30-31-32-33-34-35-36
الالتزام النفسي للعمل	37-38-39-40-41-42-43-44-45-46-47

الخصائص السيكومترية للاستبيان الأول الخاص بتصور العمل السيكولوجي:

الصدق الظاهري: اعتمدت الباحثة على النتائج المستخرجة من الصدق الظاهري بعد الحصول على موافقة الأستاذ المؤطر ومناقشة الأبعاد والفقرات، ثم عرضه على عدد من أعضاء هيئة التدريس بقسم علم النفس وعلم الاجتماع من المحكمين ذوي الخبرة من جامعة مستغانم وجامعة وهران وجامعة غليزان، وجامعة أم البواقي الحاملين لشهادة الدكتوراه والمشار إليهم في الملحق رقم (03) للحكم على مجالات المقياسين وصلاحيه عباراتهما حيث تم تعديل بعض العبارات وإعادة صياغة البعض الآخر. والمبينة في الجدول رقم (04).

جدول (04) يبين التعديلات الخاصة بفقرات استبيان تصور العمل السيكولوجي

رقم الفقرة	صياغتها قبل التعديل	صياغتها بعد التعديل
01	ضمن النظام الداخلي لعملك تحترم أوقات	تحترم أوقات العمل ضمن النظام الداخلي لعملك

العمل	
15	ترى انك تماثل الأطباء في حاجة المريض إليك
29	ترى أن الراتب الذي تتقاضاه من عملك النفسي معقول
	ترى أن الراتب الذي تتقاضاه من عملك السيكولوجي كاف

بعد الحصول على الصورة النهائية للاستبيان والمشار إليها في الملحق رقم (04) تم حساب :

صدق البناء:

1-الاتساق الداخلي: تحققنا من التجانس الداخلي لتصور العمل السيكولوجي للمختص النفسي (47 فقرة) من خلال معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية والأبعاد الأربعة: بعد الالتزام الوظيفي (0.60)، بعد القيمة الاجتماعية (0.81)، بعد القيمة الاقتصادية (0.67)، بعد الالتزام النفسي (0.79). حيث تعتبر هذه المعاملات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 مما يدل على صدق الاستبيان. حسب الجدول (05) أدناه.

جدول (05) يبين نتائج الاتساق الداخلي لأبعاد تصور العمل مع الدرجة الكلية

البعد الأول	البعد الثاني	البعد الثالث	البعد الرابع
**0.603	**0.812	**0.672	**0.796

2-صدق التمييزي: بعد تفريغ نتائج استجابات أفراد العينة والحصول على نتائج ترتيب

الدرجات النهائية لاستجابات الافراد، تم الحصول على مجموعتين الاولى ذات الدرجة العليا

والثانية ذات الدرجة المنخفضة بنسبة 27% لكل من المجموعتين، وتمت دراسة الفروق بين المجموعتين باستعمال اختبار T فكانت قيمة "sig" دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01. وبالتالي الاختبار له القدرة على التمييز بين مرتفعي سمة التصور الايجابي ومنخفضي التصور ومنه الاستبيان على درجة مقبولة من الصدق.

الثبات: لقد تم استخدام معامل "الفا لكرونباخ" لوجود ثلاث بدائل عن استجابات افراد العينة وبعد حساب معامل ألفا كرومباخ = 0.767 وجدنا أنها قيمة دالة على الثبات.

-التجزئة النصفية: تم تقسيم الاختبار الى جزئين متكافئين وحساب العلاقة بينهما باستعمال ارتباط معامل "بيرسون" حيث كانت قيمة معامل الارتباط $r=0.79$ وهو دال عند مستوى الدلالة 0.05 ثم استعمال معامل التصحيح سبيرمان برون فكانت قيمته مقدرة بـ (0.88) وهو على درجة عالية من الثبات وهي قيم دالة على ثبات المقياس. (يشار الى نتائج الخصائص السيكومترية في الملحق (05)

2- استبيان انحراف السلوك الوظيفي للمختص النفسي:

تم تصميم استبيان يتكون من 32 عبارة منها 26 موجبة و6 عبارات سالبة ، موزعة على أربعة أبعاد رئيسية وفقا لأبعاد العمل السيكولوجي وهي: بعد احترام الوقت ويحتوي احترام الوقت وحسن الأداء والبعد الثاني ويشمل الامتثال لتعليمات النظام الداخلي ومراقبة الذات وإتقان العمل والبعد الثالث يشمل التعامل مع الآخرين ونوعية العلاقات الموجودة داخل

محيط العمل والبعد الرابع يشمل الإحساس بالانتماء والولاء إلى المؤسسة من خلال الحفاظ على ممتلكاتها و وسائلها المادية.

كيفية تطبيقه وتصحيحه:

يطبق الاستبيان بصورة فردية أو جماعية على المختصين النفسانيين، يستغرق زمن الإجابة حوالي 10 دقائق الى 15 دقيقة، وطريقة تصحيحه كما يلي:

تمنح ثلاث 03 درجات لكل إجابة ذات البديل "دائما" ودرجتين 02 لكل إجابة ذات البديل "أحيانا" ودرجة واحدة 01 للإجابات ذات البديل "أبدا"، وبالنسبة إلى العبارات السلبية يكون التقيط عكسيا. وتتراوح الدرجة التي يحصل عليها المفحوص ما بين 32 درجة كأدنى تقدير و96 درجة كأقصى تقدير، بحيث تشير الدرجة المرتفعة على الاستبيان إلى وجود سلوك وظيفي سلبي لدى المفحوص كما يلي:

من 32درجة الى 53 درجة	من 54 درجة الى 75 درجة	من 76درجة الى 96 درجة
انحراف ضعيف	انحراف متوسط	انحراف قوي

جدول (06) يبين توزيع فقرات استبيان انحراف السلوك الوظيفي على الأبعاد

أبعاد استبيان انحراف السلوك الوظيفي	الفقرات
احترام أوقات العمل	8-7-6-5-4-3-2-1
الانضباط بالادوام الكامل	15-14-13-12-11-10-9

23-22-21-20-19-18-17-16	احترام الآخرين (العلاقات الاجتماعية)
32-31-30-29-28-27-26-25-24	الحفاظ على ممتلكات المؤسسة

الخصائص السيكومترية لاستبيان انحراف السلوك الوظيفي:

الصدق الظاهري: اعتمدت الباحثة على النتائج المستخرجة من الصدق الظاهري بعد الحصول على موافقة الأستاذ المؤطر ومناقشة الأبعاد والفقرات، ثم عرضه على عدد من أعضاء هيئة التدريس بقسم علم النفس وعلم الاجتماع من المحكمين ذوي الخبرة من جامعة مستغانم وجامعة وهران وجامعة غليزان، وجامعة أم البواقي للحكم على مجالات المقياسين وصلاحيه عبارتهما حيث تم تعديل بعض العبارات وإعادة صياغة البعض الآخر. والمبينة

في الجدول رقم (07)

التعديلات الخاصة بفقرات استبيان انحراف السلوك الوظيفي:

جدول (07) يبين التعديلات الخاصة بفقرات استبيان انحراف السلوك الوظيفي

رقم الفقرة	صياغتها قبل التعديل	صياغتها بعد التعديل
05	لا أستطيع متابعة الحالات بسبب العطل المرضية	اضطر إلى توجيه حالاتي لمختص آخر بسبب العطل المرضية
08	أجد أن المريض يحتاجني كما يحتاج للطبيب	ترى أنك تعادل الأطباء في حاجة المريض إليك
09	تغلق الهاتف أثناء الحصة العلاجية	أصر على غلق الهاتف أثناء الحصة العلاجية
10	تهمل تنفيذ التعليمات الداخلية للمؤسسة	أتابع المستجدات الداخلية للمؤسسة باستمرار والتزم بها
17	تناقش معلومات العمل السرية مع أشخاص غير مختصين	لا أجد مانعا في مناقشة معلومات عن الحالات مع أشخاص غير مختصين

22	تخرج من المكتب وتترك المفحوص من اجل قضاء حاجياتك	يمكنني الخروج من المكتب واجعل المفحوص ينتظرني من اجل قضاء حاجياتي
----	--	---

وبعد الحصول على الصورة النهائية للاستبيان والمشار إليها في الملحق (04) تم حساب :

صدق البناء:

1-الاتساق الداخلي: تحققنا من التجانس الداخلي للسلوك الوظيفي للمختص النفساني (32

فقرة) من خلال معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية والأبعاد الأربعة: بُعد احترام أوقات

العمل، بُعد الانضباط الذاتي، بُعد احترام الآخرين، وبُعد الحفاظ على ممتلكات المؤسسة.

(0.743) $r=$ بُعد احترام أوقات العمل (0.749) $r=$ بُعد الانضباط الذاتي (0.512) $r=$ بُعد

احترام الآخرين (0.585) $r=$ بُعد الحفاظ على ممتلكات المؤسسة.

حيث تعتبر هذه المعاملات دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 مما يدل على صدق

الاستبيان. حسب الجدول (08) أدناه.

جدول (08) يبين نتائج الاتساق الداخلي لأبعاد انحراف السلوك الوظيفي مع الدرجة الكلية

البعد الأول	البعد الثاني	البعد الثالث	البعد الرابع
معامل الارتباط	0.743	0.749	0.512
			0.585

2-صدق التمييزي: بعد تفريغ نتائج استجابات افراد العينة والحصول على نتائج ترتيب

الدرجات النهائية لاستجابات الافراد، تم الحصول على مجموعتين الاولى ذات الدرجة العليا

والثانية ذات الدرجة المنخفضة بنسبة 27% لكل من المجموعتين، وتم دراسة الفروق بين المجموعتين باستعمال اختبار T فكانت قيمة "sig" دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01. وبالتالي الاختبار له القدرة على التمييز بين مرتفعي سمة الانحراف ومنخفضي الانحراف ومنه الاستبيان على درجة مقبولة من الصدق.

النتائج:

لقد تم استخدام معامل "الفا لكرونباخ" لوجود ثلاث بدائل عن استجابات افراد العينة وبعد حساب معامل ألفا كرومباخ = 0.632 وجدنا أنها قيمة دالة على النتائج.

-التجزئة النصفية: تم تقسيم الاختبار الى جزأين متكافئين وحساب العلاقة بينهما باستعمال ارتباط معامل "بيرسون" حيث كانت قيمة معامل الارتباط $r=0.634$ وهو دال عند مستوى الدلالة 0.05 ثم استعمال معامل التصحيح "سييرمان برون" فكانت قيمته مقدرة بـ (0.776) وهو على درجة عالية من الثبات وهي قيم دالة على ثبات المقياس. (يشار الى نتائج الخصائص السيكومترية في الملحق (06)).

ثانياً: الدراسة الأساسية:

منهج الدراسة: اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي لأنه يناسب طبيعة الموضوع ومن حيث وصف الظاهرة كما وكيفاً قصد التعرف على العلاقة بين تصورات العمل السيكولوجي للمختص النفسي وسلوكه الوظيفي من حيث إحترامه لأوقات العمل ومدى

إنقانه لعمله السيكولوجي وطبيعة علاقاته مع زملائه والحالات التي يتعامل معها والمسؤولين عنه داخل المؤسسة التي يعمل بها (في ظل أخلاقيات المهنة ولوائح المؤسسة).

حدود الدراسة:

1- الحدود الزمانية: امتدت الفترة الزمنية للدراسة في اليوم السابع (07) من شهر أوت 2016 إلى غاية اليوم الثالث (03) من شهر جوان 2017. وهذا بالأخذ بعين الاعتبار امكانية مقابلة المختصين النفسانيين أثناء ممارسة عملهم وضبط المواعيد التي تلاؤم طبيعة المصلحة التي يعمل بها وكذا شغور المكان سواء كان مكتب الطبيب أو قاعة التمريض.

2- الحدود المكانية: أجريت الدراسة بالمصالح التابعة للقطاع الصحي لولاية مستغانم، حسب الجدول (09).

جدول (09) يبين توزيع عينة الدراسة على مستوى مصالح القطاع الصحي لولاية مستغانم

المؤسسة الاستشفائية العمومية (EPH)	مراكز الصحة الجوارية (EPSP)	المؤسسة العمومية الاستشفائية المتخصصة (EHS)
- شي غيفارا - الاستعجالات-طب العيون	مستغانم مركز - عين نويصي - حاسي مماش - ماسرى -	-المستشفى العمومي للأمراض العقلية -مركز معالجة الإدمان
-المستشفى اليومي بمزغران	بوقيراط تادلس - سيدي علي	-عين

م.الاستشفائية للأمومة والطفولة	سيدي لخضر - عبد المالك رمضان - عشعاشة
-----------------------------------	--

الحدود البشرية: تكونت عينة الدراسة الأساسية من 123 مختص نفساني عيادي وأستثني منها 4 استمارات لعدم إكمال الاستجابات الخاصة بأفراد العينة، فأصبحت 119 مفحوصا. وهي عينة مقصودة تمثل مجتمع الدراسة.

جدول (10) مواصفات أفراد عينة الدراسة الأساسية

المتغيرات	التكرارات	النسبة المئوية
الجنس	15	12.5%
	104	87.5%
فئات العمر	66	54.71%
	53	45.29%
سنوات الخبرة المهنية	63	52.99%
	56	47.01%
المصلحة التي يعمل بها المختص	34	27.35%
	15	42.74%
	50	17.09%
	20	12.82%
نظام الدراسة بالجامعة	34	27.35%
	85	72.65%
الصفة	51	43.59%
	68	56.41%
سنة التخرج من الجامعة	11	9.40%
	35	28.21%
	73	62.39%

المجموع	119	%100
---------	-----	------

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة الإناث أكبر من نسبة الذكور إذ تمثل نسبة 87.5% الإناث أغلبية أفراد العينة، وتراوحت فئات العمر بين 54.71% مقابل سنوات 22 سنة و45.29% مقابل 50 سنة والمحصورة بينهما لصالح الفئة الأولى وهذا مؤشر على توازن نوعا ما في أعمار لعينة الدراسة، أما سنوات الخبرة فكانت متقاربة النسبة لذوي الخبرة أقل من 5 سنوات وذوي الخبرة الأكثر من 5 سنوات. أما النسبة العالية من العاملين فهي في مراكز وحدات الكشف والمتابعة الطبية وهذا مرتبط بنسبة المختصين في إطار ما قبل التشغيل، وبالنسبة لنسبة نظام الدراسة في الجامعة فالنسبة الأكبر هي للنظام الكلاسيكي والمقدرة بـ72.65%، مقابل نسبة أقل لذوي النظام LMD بنسبة 27.35% . وفي ما يخص نسبة صفة المنصب فكانت لصالح ذوي عقود ما قبل التشغيل بـ56.41% بأكبر قدر مقابل نسبة ذوي المصب الدائم بنسبة 43.59% .

الأساليب الإحصائية المستخدمة: بغرض تحليل بيانات الدراسة والتحقق من الخصائص السيكومترية للاستبيانين وكذا التحقق من صدق فرضيات البحث. لقد تم الاستعانة بالتكرارات، النسب المئوية، معامل الارتباط بيرسون، معامل الفا لكرونباخ، معامل التصحيح سبيرمان برون، تحليل التباين ANOVA، اختبار T-TEST، حيث استعانت الباحثة بالحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss.v20 في تحليل المعطيات وحسابها.

عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة

تمهيد

أولاً: عرض وتحليل نتائج الفرضيات

- 1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرئيسية
- 2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى
- 3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية
- 4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثالثة

ثانياً: مناقشة وتفسير نتائج الفرضيات

- 1- مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الرئيسية
- 2- مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الفرعية الأولى
- 3- مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الفرعية الثانية
- 4- مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الفرعية الثالثة
- 5- تفسير بنية تصورات المختص النفسي لعمله السيكلوجي من خلال نتائج الدراسة

عرض ومناقشة نتائج الفرضيات:

1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرئيسية:

نص الفرضية: "توجد علاقة بين انحراف السلوك الوظيفي وتصور المختص النفسي العيادي لعمله السيكولوجي". وللتأكد من صحة الفرضية تم حساب معامل الارتباط بين تصور العمل السيكولوجي وانحراف السلوك الوظيفي للمختص النفسي.

- من خلال الجدول (11) (الملحق 7-1) الذي يمثل معامل الارتباط بيرسون بين تصور العمل السيكولوجي وسلوك المختص النفسي.

جدول (11) يبين نتائج معامل الارتباط بين تصور العمل السيكولوجي وانحراف السلوك الوظيفي للمختص النفسي.

العلاقة الارتباطية	انحراف السلوك الوظيفي	SIG
تصور العمل السيكولوجي	- 0.129	0.161

نلاحظ من خلال الجدول (11) أن العلاقة ارتباطية بين التصور وانحراف السلوك الوظيفي علاقة سلبية $r = -0.129$ وقيمة $Sig = 0.161$ هي أكبر من مستوى الدلالة أي أنها غير دالة إحصائياً، مما يؤكد على قبول الفرض الصفري وهو أنه لا توجد علاقة بين انحراف السلوك الوظيفي للمختص النفسي وتصوره للعمل ورفض الفرض البديل الذي ينص على وجود بين انحراف السلوك الوظيفي للمختص النفسي وتصوره لعمله السيكولوجي.

أي أن انحراف السلوك الوظيفي لا يتأثر بتصوراته وما يحمله من مدركات وأفكار وقيم للعمل وما يحمله المختص النفسي عن الالتزام الوظيفي وتعامل مع الآخرين داخل المؤسسة التي يعمل بها.

2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

نص الفرضية : "هل تؤثر الخبرة المهنية وصفة العمل وسنوات عمر المختص على تصوره للعلمه السيكولوجي". وللتأكد من صحة الفرضية تم حساب معامل التباين الثنائي حسب جدول (12) يبين نتائج المتغيرات المقاسة بتحليل التباين الثنائي.

جدول رقم (12) : المتغير التابع: تصور العمل السيكولوجي

الدالة	Sig مستوى الدالة	قيمة ف	متوسطات المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين / المتغيرات تابعة
غير دال	0,188	1,624	138,782	3	416,346 ^a	
غير دال	0,157	2,030	173,521	1	173,521	السن
غير دال	0,202	1,644	140,484	1	140,484	الخبرة
غير دال	0,142	2,181	186,375	1	186,375	صفة المهنة
				119	1406048,000	المجموع
				118	10245,109	المجموع المصحح

تم استخدام تحليل التباين الثنائي لوجود متغير تابع واحد (تصور العمل) ومتغيرات مستقلة ثلاثة ذات مستوى قياس مسافة (صفة مهنة النفساني، سنوات العمر وسنوات الخبرة) فكانت قيمة sig (0.598) وقيمة ف 0.789 اذ أن هناك تجانس ولا يوجد دلالة إحصائية، حسب نتائج النموذج الكلي لأنها أقل من مستوى الدلالة كما يوضح الجدول (12)(الملحق 7-2)

المتغير التابع: تصور العمل السيكولوجي

ف	df1	df2	Sig.
,789	7	111	,598

وعليه: نقبل الفرض الصفري الذي ينص على عدم وجود تأثير الخبرة على تصور المختص النفساني لعمله السيكولوجي وأنه لا يوجد أثر لصفة منصب العمل ونرفض الفرض البديل الذي ينص على وجود تأثير الخبرة على تصور المختص النفساني لعمله السيكولوجي وأنه لا يوجد أثر لصفة منصب.

نستنتج من نتائج الجدول السابق أنه سواء كان المختص النفساني بمنصب عمل ثابت أو منصب مؤقت بعقد ما قبل التشغيل فإن تصوره لعمله لا يتأثر بصفة منصبه، وأن تصور العمل لدى المختص لا يتأثر بسنوات الخبرة ولا بسنوات عمر المختص.

3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

نص الفرضية : "هل تؤثر الخبرة المهنية وصفة العمل وسنوات عمر المختص على انحراف سلوكه الوظيفي". وللتأكد من صحة الفرضية تم حساب معامل التباين الثنائي بين انحراف

السلوك الوظيفي والمتغيرات المستقلة (السن، صفة المهنة، الخبرة) والمبينة نتائجها في

الجدول (13) يبين نتائج المتغيرات المقاسة بتحليل التباين الثنائي.

جدول رقم (13): المتغير التابع: انحراف السلوك الوظيفي

الدلالة	Sig مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسطات المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين المتغيرات تابعة
غير دال	0,048	2,712	95,060	3	285,181 ^a	
غير دال	0,440	,600	21,022	1	21,022	السن
غير دال	,939	,006	,208	1	,208	الخبرة
غير دال	0,021	5,483	192,183	1	192,183	صفة المهنة
				119	312205,000	المجموع
				118	4315,849	المجموع المصحح

تم استخدام تحليل التباين الثنائي لوجود متغير تابع واحد (انحراف السلوك الوظيفي) مع

متغيرات مستقلة ثلاثة ذات مستوى قياس مسافة (صفة مهنة النفساني، سنوات العمر

وسنوات الخبرة) فكانت قيمة $\text{sig} = 0.254$ وهي غير دالة إحصائياً حسب نتائج النموذج

الكلي لأنها أقل من مستوى الدلالة، كما يوضح الجدول (13) (الملحق 7-3)

المتغير التابع: انحراف السلوك الوظيفي

ف	df1	df2	Sig.
1,306	7	111	,254

اختبار التجانس أنه يوجد تجانس لأنه لا يوجد دلالة احصائية، وعليه نقبل الفرض الصفري الذي ينص: على عدم وجود تأثير الخبرة وسنوات العمر وصفة المنصب على انحراف السلوك الوظيفي للمختص النفساني وبالتالي نرفض الفرض البديل الذي ينص: على وجود تأثير الخبرة وسنوات العمر وصفة المنصب على انحراف السلوك الوظيفي للمختص النفساني.

ومنه نستنتج من خلال نتائج الجدول السابق أنه: سواء كان المختص النفساني بمنصب عمل ثابت أو منصب مؤقت بعقد ما قبل التشغيل فإن انحراف سلوكه الوظيفي لا يتأثر بصفة منصبه ولا بسنوات الخبرة ولا بسنوات عمر المختص.

4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

نص الفرضية: "هناك علاقة بين أبعاد التصور وبين أبعاد انحراف السلوك الوظيفي للمختص النفساني". للتحقق من صدق الفرضية تم حساب معاملات الارتباط ونتائجها موضحة في الجدول (14)(الملحق 4-7)

الجدول (14) يبين قيم معاملات الارتباط بين أبعاد تصور العمل وأبعاد انحراف السلوك الوظيفي للمختص.

الأبعاد	احترام أوقات العمل	الانضباط بالادوم الكامل	العلاقات الاجتماعية	الحفاظ على ممتلكات المؤسسة	الالتزام الوظيفي	القيمة الاجتماعية للعمل	القيمة الاقتصادية للعمل	الالتزام النفسي
احترام أوقات العمل	1	0.102	0.414**	0.114	-0.66	-0.044	0.012	-0.029
الانضباط بالادوم الكامل		1	0.252**	0.74	-0.287**	-0.233*	-0.70	-0.284**

العلاقات الاجتماعية	1	0.398**	0.007	0.008	80.01	0.77-
الحفاظ على ممتلكات المؤسسة	1	-0.154	10.01	2170.	0.97	
الالتزام الوظيفي	1	0.420**	70.15	0.289**		
القيمة الاجتماعية للعمل	1	0.148	5**0.46			
القيمة الاقتصادية للعمل	1	281**0.				
الالتزام النفسي	1					

تم حساب معامل الارتباط بين أبعاد تصور العمل وأبعاد انحراف سلوكه الوظيفي فكانت قيمة معامل الارتباط دالة إحصائياً حسب الجدول (14) (الملحق 7-4) الذي يوضح نتائج معاملات الارتباط والتي كانت دالة فقط بين بعد احترام أوقات العمل من مقياس التصور وبعد العلاقات الاجتماعية من مقياس الانحراف الوظيفي بقيمة (**0.414) إذ أن هناك علاقة ايجابية بين البعدين، وبين معامل الارتباط بين بعد الانضباط بالدوام الكامل من مقياس التصور وأبعاد إنحراف السلوك الوظيفي على التوالي: العلاقات الاجتماعية (**0.252) ومع بعد الالتزام الوظيفي (**-0.287) عند مستوى الدلالة 0.01 بعلاقة عكسية ومع القيمة الاجتماعية للعمل (**-0.233) عند مستوى الدلالة 0.01 بعلاقة عكسية ثم بعد الالتزام النفسي (**-0.284) بعلاقة سلبية عند مستوى الدلالة 0.01. وهناك ارتباط دال إحصائياً بين بعد العلاقات الاجتماعية والانضباط بالدوام الكامل بقيمة (**0.252) ومع بعد الحفاظ على ممتلكات المؤسسة بقيمة (**0.398) والارتباط الدال مع هذا الأخير بعلاقة ايجابية عند مستوى الدلالة 0.01.

وهناك أيضا علاقة ايجابية بين بعد الالتزام الوظيفي مع الالتزام النفسي بقيمة (0.289^{**}) وأيضا القيمة الاجتماعية وعلاقتها بالالتزام النفسي بقيمة (0.465^{**}) وكذا علاقة هذا البعد الأخير مع القيمة الاقتصادية بقيمة ايجابية (0.281^{**}) عند مستوى الدلالة 0.01. وفيما يخص بعد الالتزام النفسي فله علاقة ايجابية دالة تقدر بـ (-0.284^{**}) وقيمة (0.465^{**}) على التوالي مع الانضباط بالدوام الكامل والقيمة الاجتماعية للعمل عند مستوى الدلالة 0.01.

نستنتج من نتائج الجدول السابق رقم (14) أنه:

هناك علاقة ارتباطية موجبة بين بعد الانحراف عن الحفاظ على ممتلكات المؤسسة وبعد العلاقات الاجتماعية بقيمة (0.416) عند مستوى الدلالة 0.01 .

وهناك علاقة ارتباطية سلبية بين بعد الانحراف عن الانضباط بالدوام الكامل والالتزام النفسي بقيمة (-0.28) ومع الالتزام الوظيفي بقيمة (-0.296) ومع القيمة الاجتماعية للعمل بقيمة (-0.232) عند مستوى الدلالة 0.01.

وعلاقة أبعاد استبيان تصور العمل بين بُعد الالتزام النفسي وبُعد القيمة الاجتماعية للعمل وكذا مع بُعد القيمة الاقتصادية للعمل بقيمة متساوية 0.467 موجبة عند مستوى الدلالة 0.01.

2- مناقشة وتفسير نتائج الفرضيات:

مناقشة وتفسير الفرضية الرئيسية: والتي تنص على أنه: "توجد علاقة بين انحراف السلوك الوظيفي وتصور المختص النفسي العيادي لعمله السيكولوجي".

استنادا إلى ما توصلنا إليه على ضوء نتائج التحليل الإحصائي تم قبول الفرض الصفري الذي ينص على عدم وجود علاقة بين انحراف السلوك الوظيفي وتصور المختص النفسي العيادي لعمله السيكولوجي ورفض الفرض البديل حسب النتائج المبينة في الجدول رقم 11 (الملحق 7-1). وأن انحراف سلوك المختص الوظيفي ليس له علاقة بتصوراته لعمله السيكولوجي عموما ولكن هناك نسب تعبر عن وجود علاقات ثنائية ترتبط جزئيا مع بعضها في ما يخص مستويات الانحراف والتصور والتي اقتصرت على مستويين من كل استبيان لانعدام استجابات عن التصور الجد ايجابي وعن الانحراف القوي لدى المختص فنجد أفراد العينة موزعة على الشكل التالي:

		الانحراف الوظيفي للمختص	
		متوسط	ضعيف
تصور العمل السيكولوجي	ايجابي 89.74%	82.93%	39.43%
	سلبي 10.26%	17.07%	60.57%
المجموع	100%	100%	100%

وبعد حساب معامل كاي² للمتغيرات الأربعة وجدنا نسبة 39.43% والتي تعبر عن الأفراد الذين لديهم انحراف ضعيف في السلوك الوظيفي لديهم تصور إيجابي لعملهم السيكولوجي ونسبة 60.57% لديهم تصور سلبي. وهناك نسبة 82.93% ممن لهم انحراف متوسط لديهم تصور إيجابي مقابل 17.07% لديهم تصور سلبي رغم أن النسبة الأكبر كانت للتصور الايجابي للعمل السيكولوجي عند المختصين النفسيين وهي 89.74% مقابل

10.26% من الذين يحملون تصورا سلبيا لعملهم السيكولوجي ولديهم انحراف متوسط في السلوك التنظيمي.

وهذا ما يفسر بوجود تصور للعمل بحد ذاته وليس تصورا للعمل السيكولوجي من خلال استجابات المختصين النفسانيين عن أبعاد التصور والتي تفسر واقع العمل عند هذه الفئة وهو ارتباطه بأهمية العمل السيكولوجي في القطاع الصحي وأن نوع العلاقات داخل بيئة عمل المختص النفسي لا تؤثر على مردوديته وأن التزامه النفسي يبقى حبيس العلاقة العلاجية مع الحالات، ونقص انضباطه بأوقات العمل والامتثال لقوانين ولوائح المؤسسة وأخلاقيات المهنة لا يتعلق بتصوراته بل مرهون بأخلاقه الشخصية وتنشئته كمواطن جزائري يمارس نشاطاته اليومية في مكان يتحصل على احتياجاته منه حسب دراسة (إياد، 2007) عن مظاهر انحراف السلوك الوظيفي لدى موظفي جامعة أم القرى دراسة ميدانية هدفت إلى الكشف عن مظاهر انحراف السلوك الوظيفي وأسبابه على عينة من 209 من إجمالي 1452 موظف باستخدام استبيان فكانت النتائج أنه:

-توجد مظاهر الانحراف وتوجد أسباب لهذا الانحراف ووجود طرق لمكافحة ضده وأيضا هناك معوقات تواجه جهود مكافحة انحراف السلوك. وهذا ما أكدت عليه دراسة (بلال، 2013) والتي هدفت إلى معرفة علاقة التمثلات الاجتماعية للعمل بالشعور بالانتماء إلى مؤسسة نفضال لولاية معسكر فكانت النتائج تؤكد على وجود علاقة بين تمثل العمل كوسيلة لتحقيق الذات والالتزام في العمل بقيمة سبيرمان تساوي 0.242 عند مستوى الدلالة 0.05

وهناك علاقة ارتباطية بين تمثل العمل كتحقيق للذات والاندماج في العمل بمعامل ارتباط $=0.329$ عند مستوى الدلالة 0.05 والامتثال للقوانين والمعايير من حيث القيم بمعامل الارتباط 0.315 عند مستوى الدلالة 0.05 .

-هناك علاقة ارتباطية بين متغير تمثل العمل كتجسيد للهوية المهنية والامتثال في العمل حيث معامل الارتباط 0.299 عند مستوى الدلالة 0.05 .

هناك علاقة ارتباطية بين متغير تمثل العمل كوسيلة ربح المال والاندماج في العمل حيث معامل الارتباط 0.21 عند مستوى الدلالة 0.05 .

هناك علاقة ارتباطية بين متغير تمثل العمل كقيمة أخلاقية، والامتثال في العمل حيث ان معامل الارتباط 0.264 عند مستوى الدلالة 0.05 .

2-2 مناقشة وتفسير الفرضية الفرعية الأولى:

والتي نصها: "تؤثر الخبرة المهنية وصفة العمل وسنوات عمر المختص على تصوره للعمل السيكولوجي".

ومن خلال نتائج التحليل الاحصائي تبين أنه يُقبل الفرض الصفري والذي ينص على عدم وجود تأثير الخبرة وسنوات العمر وصفة المنصب على تصور المختص النفساني فكانت قيمة $sig=0.231$ وهي غير دالة احصائيا وحسب الجدول (12)(الملحق 7-2) فإن المتغيرات المقاسة من السن وخبرة المختص النفسي وصفة مهنته دائم أو في ظل عقود ما

قبل التشغيل والعلاقة بينهم ليست لها دلالة احصائية رغم وجود دلالة عملية وهي لصالح الفئة التي يتراوح سنها من 22-29 سنة بمتوسط 109.552 مقارنة مع فئة 30-50 سنة بمتوسط 106.918. ولصالح فئة ذوي خبرة أكثر من 5 سنوات بمتوسط 109.394 مقارنة مع فئة الخبرة الاقل من 5 سنوات بمتوسط 107.076. وأيضا لصالح فئة المتعاقدين بمتوسط 109.560 مقارنة مع ذوي المنصب الدائم بمتوسط 106.910، أي أنها تؤثر على بنية تصورات المختص النفسي لعمله السيكولوجي بوجود عوامل أخرى تتعلق بالشخصية والثقافة والبيئة التي يعيش فيها المختص والمحيط التنظيمي. دراسة (خولة بواري 2015) أخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي للطب الجزائري بمدينة ورقلة لعينة 34 طبيب . كانت النتائج: تمثلات الأطباء لمهنة الطب كمركز اجتماعي بنسبة 19.29% و كمكسب اقتصادي بنفس النسبة وكمهمة إنسانية بنسبة 57.89% والباقي بنسبة 3.50% تمثلات أخرى لها طابع إنساني لمهنة الطب، مما يجعل لديهم القدرة على الالتزام بقواعد المهنة والاجتهاد. وعن تصوراتهم عن متطلبات مهنة الطب كانت عن الضمير المهني بنسبة 75.5% وعن الرقابة المباشرة المستمرة بـ 11.11% والرقابة غير المباشرة بـ 4.44% و 8.89% لمتطلبات أخرى. مع العلم أن خبرتهم المهنية لا تقل عن السنتين. في حين أن نتائج الالتزام لأوقات العمل بنسبة 61.76% عن نسبة الغياب باستجابة: نادرا-والغياب أحيانا بنسبة 29.41%- وعدم التغيب بنسبة 8.82% وتقديم الخدمات خارج أوقات العمل بـ 67.64% ونسبة 17.64% لا يقدمون الخدمات 14.70% أحيانا والمعاملة مع المرضى

بنسبة 62.96 % عن طريق الفحص والحوار ونسبة 31.48% عن طريق محاولة الغوص في حياتهم ومشاكلهم وبنسبة 5.56 % بمحاولة كسب ثقة المريض والاستماع إليه وأنه لا توجد فروق دالة بين تصور الأطباء تعزى لسنوات الخبرة ولا للتخصص الطبي.

2-3 مناقشة وتفسير الفرضية الفرعية الثانية:

والتي نصها: "تؤثر الخبرة المهنية وصفة العمل وسنوات عمر المختص على انحراف سلوكه الوظيفي". وبناء على نتائج الفرضية وتحليلها إحصائياً كانت قيمة $0.254 = \text{sig}$ غير دالة إحصائياً حسب نتائج النموذج الكلي لأنها أقل من مستوى الدلالة كما يوضح الجدول (13) (الملحق 3-7) وعليه نقبل الفرض الصفري الذي ينص: على عدم وجود تأثير الخبرة وسنوات العمر وصفة المنصب على انحراف السلوك الوظيفي للمختص النفساني ونرفض الفرض البديل الذي ينص على: وجود تأثير الخبرة وسنوات العمر وصفة المنصب على انحراف السلوك الوظيفي للمختص النفساني. وبالتالي نستنتج أنه سواء كان المختص النفساني في منصب دائم أم في إطار عقود ما قبل التشغيل أو قضى سنوات عديدة في الممارسة العيادية أم توظف حديثاً في منصبه. فإنه لا يتأثر تصوره لمهنته بمرور الزمن ولا بالاحتكاك ولا بالتعامل المستمر مع الحالات، ولا بالأفراد الذين يعمل معهم ولا بسنوات العمر التي تغير من اتجاهات الأفراد تجاه مواضيع الحياة وأراءهم فيها، وأن النتائج ليست لها دلالة احصائية رغم وجود دلالة عملية وهي لصالح الفئة التي يتراوح سنها من 22-29 سنة بمتوسط 51.16 مقارنة مع فئة 30-50 سنة بمتوسط 50.243 ولصالح ذوي الخبرة

الأقل من 5 سنوات بمتوسط 50.746 مقارنة مع ذوي خبرة السنوات الأكثر من 5 سنوات بمتوسط 50.657 ودلالة عملية تبين أثر ذوي منصب العمل الدائم بمتوسط 52.047 عن ذوي منصب العمل المؤقت بمتوسط 49.356 وقد يفسر هذا دور النضج العقلي الذي تساهم به التجارب والخبرات اليومية التي يتعرض لها المختص النفسي يوميا. وهذا ما تعارض مع دراسة (علي الجميلي، 2012) بعنوان العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي؛ دراسة تحليلية لآراء العاملين في المعهد التقني الانبار، إذ هدفت الدراسة الى تحديد العوامل والمتغيرات التي تؤثر في الالتزام التنظيمي من خلال 50 استبانة من أصل 250 مدرس وفني وإداري، إذ أسفرت نتائجها على: وجود اتجاهات إيجابية نحو الالتزام التنظيمي. وأنه هناك علاقة ارتباط موجبة وقوية بين المتغيرات المستقلة، وهناك علاقة ارتباط موجبة وقوية تقدر بـ0.686 عند مستوى الدلالة 0.01 بين المتغيرات المستقلة (الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، مدة الخدمة، المستوى الوظيفي، المؤهل العلمي) مع الالتزام التنظيمي.

4-2 مناقشة وتفسير الفرضية الفرعية الثالثة:

والتي نصها: "هناك علاقة بين أبعاد التصور وبين أبعاد انحراف السلوك الوظيفي للمختص النفساني". حسب الجدول (14) (الملحق 4-7) الذي يوضح نتائج معاملات الارتباط والتي كانت دالة فقط بين بعد احترام أوقات العمل من مقياس التصور وبعد العلاقات الاجتماعية من مقياس الانحراف الوظيفي بقيمة (0.414**) إذ أن هناك علاقة إيجابية بين البعدين،

وبين معامل الارتباط بين بعد الانضباط بالدوام الكامل من مقياس التصور وأبعاد انحراف السلوك الوظيفي على التوالي: العلاقات الاجتماعية (**0.244) ومع بعد الالتزام الوظيفي - 0.287** عند مستوى الدلالة 0.01 بعلاقة عكسية ومع القيمة الاجتماعية للعمل (-) 0.233* عند مستوى الدلالة 0.01 بعلاقة عكسية ثم بعد الالتزام النفسي (-0.284**) بعلاقة عكسية عند مستوى الدلالة 0.01.

وبالتالي نقول أن الفرض البديل تحقق جزئياً. حسب ما جاء في دراسة:

Estelle .M .Morin (2009) في دراسته عن معنى العمل وأن الأفراد الذين يحملون تصورا ايجابيا عن عملهم يعطونه معنى بسلوكهم داخل المنظمة على أساس الصرامة والانضباط في نشاطهم اليومي وشدة تطبيقهم لشروط عملهم ولهم مردودية عالية ويساهمون في رفع مستوى وأهداف المؤسسة ولهم علاقات عاطفية بارزة مع الزملاء والعمال والرؤساء والعملاء، بينما الأفراد الذين يحملون تصورا سلبيا يجدون أنه لا معنى للعمل ولا لمحيطه، فيظهرون استراتيجية دفاعية سلبية وتوتر في العلاقات ولديهم رغبة في تغيير مكان العمل أو الوظيفة.

وبدراسة خولة بوارى (2015 الجزائر): عن أخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي للطب الجزائري. هدفت الدراسة الى معرفة تمثلات الأطباء لمهنة الطب كمركز اجتماعي بنسبة 19.29% من أصل 34 من أفراد العينة، وكمكسب اقتصادي بنفس النسبة وكمهمة إنسانية بنسبة 57.89% والباقي بنسبة 3.50% تمثلات أخرى لهم طابع إنساني لمهنة الطب مما

يجعل لديهم القدرة على الالتزام بقواعد المهنة والاجتهاد، وعن تصوراتهم عن متطلبات مهنة الطب كانت عن الضمير المهني بنسبة 75.5% وعن الرقابة المباشرة المستمرة بـ 11.11% والرقابة غير مباشرة بـ 4.44% و 8.89% لمتطلبات أخرى مع العلم أن خبرتهم المهنية لا تقل عن السنتين. في حين أن نتائج الالتزام لأوقات العمل بنسبة 61.76% عن نسبة الغياب باستجابة نادرا والغياب أحيانا بنسبة 29.41% وعدم التغيب بنسبة 8.82% وتقديم الخدمات خارج أوقات العمل بـ 67.64% ونسبة 17.64% لا يقدمون الخدمات 14.70% أحيانا والمعاملة مع المرضى بنسبة 62.96% عن طريق الفحص والحوار ونسبة 31.48% عن طريق محاولة الغوص في حياتهم ومشاكلهم وبنسبة 5.56% بمحاولة كسب ثقة المريض والاستماع إليه. وهي تتفق مع الدراسة الحالية في متغيرات الالتزام والاحترام ومعاملة المرضى وهذا يرجع لطبيعة المهنتين التي تتشابه في بعض الخصائص.

تفسير بنية تصورات المختص النفسي لعمله السيكلوجي من خلال النتائج:

من خلال شبكة المقابلة العيادية والتي هدفت الى الحصول على معلومات لا يستطيع الأفراد الاجابة عنها عند اجابتهم على بنود الاستبيان، بل بوجود صلة وعلاقة ثقة متبادلة بيننا والأخصائيين النفسيين في القطاع الصحي بولاية مستغانم والممثلة لعينة الدراسة للحصول على الخلفية الثقافية والعلمية والمعرفية لهذه الفئة تجاه العمل السيكلوجي والحديث عن تفاصيل يومياته المهنية ومناقشة موضوع الممارسة السيكلوجية ومطالبهم واحتياجاتهم في القطاع الصحي بكل حرية وإدراك الواقع المعاش لهذه الفئة وأيضا من خلال نتائج استجابات

المختصين النفسانيين عن الاستبائيين تبين أن تصورات العمل مختلفة حسب اختلاف الأفراد، ومن خلال تحليل البعد الكيفي والكمي لعناصر النواة المركزية المكونة للتصور لدى المختص النفساني في القطاع الصحي بولاية مستغانم، والذي أسفرت نتائجه، عن وجود تصور ايجابي انطلاقاً من المعنى الايجابي للعمل الذي تحمله هذه الفئة.

فوجد أن عينة الدراسة انقسمت حسب الاستجابات وحسب أهمية بنية تصوراتها الى:

1- مجموعة تعطي الأولوية للعمل اقتصاديا والمعبر عنها من خلال أهمية الراتب بنسبة 46.7 % ولاوجود لأهمية لعلاقات العمل بنسبة 4.4 % وهي المجموعة التي تحمل تصورا خاصا بالعمل المتمثلة في ذوي الكفاءة المهنية التي لا تتعلق بالعمل السيكولوجي.

2- مجموعة تعطي الأولوية للعلاقات الاجتماعية بنسبة 41.6% ولا وجود لأهمية للحفاظ على ممتلكات المؤسسة بنسبة 1.16% مقابل مجموعة الالتزام النفسي للعمل بنسبة 28.8% بلا قيمة للعلاقات الاقتصادية للعمل بنسبة 46.7% للقيمة الاجتماعية للعمل وتمثلت في فئة ذوي الكفاءة المهنية والتي لها علاقة بالعمل السيكولوجي.

وبالتالي نجد أن مرجعيات العمل لدى هذه الفئة تبينت من خلال الأحكام السلبية المتعلقة بمحتوى العمل والمتعلقة بالمعاش اليومي المهني للمختص والواقع الذي يعيشه والذي يعطي معنى للعناصر المحيطة والنواة المركزية المشكلة لتصوراتهم للعمل والممارسة السيكولوجية، والتي نلتمسها في العبارات الدالة على الاستياء والاستجابات السلبية المتعلقة بالجانب المادي في بُعد الوسائل وتوفرها بنسبة 98% من المختصين (لا يوجد مكتب خاص بالمختص، لا

يوجد اختبارات ومقاييس نفسية، لا وسائل مادية تساعد على العمل السيكولوجي - أشعر أن عملي أكبر من إمكانياتي المادية - الأجر ضئيل).

أما العبارات الدالة على بُعد العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل فهناك 15% من المختصين يحملون مشاعر إيجابية ويحققون علاقات عمل ممتازة من خلال قدرتهم على كسب ثقة الآخرين والحكمة في التصرف والحصول على تقدير الافراد داخل المؤسسة سواء أطباء أو ممرضين أو إداريين. ولديهم التزام وظيفي مرتفع مرتبط بأخلاقيات المهنة وذلك ليس بسبب خضوعهم للقوانين ولكن لقدرتهم على تحمل المسؤولية وتفانيهم في العمل السيكولوجي من خلال العبارات: (احترم الالتزامات المطالب بها -المسؤولية تعطيني الشعور بالاستقرار-الوقت الرسمي لا يكفيني لأداء العمل السيكولوجي-إنني مجبر على احترام القوانين وإتباع طريقة في العمل لست مقتنع بها-التحلي بالأخلاق الفاضلة مع زملائي ورؤسائي _ الصبر على العمل المكثف) أما من جانب الشخصية وتقدير الذات والكفاءة المهنية فانهم يجدون (شعورا بالسعادة رغم التعب وأن العمل السيكولوجي رسالة إنسانية - أن أكون متفهما للآخرين ومتعاطفا). وهذا ما استنتجته دراسة (العلي، 2002) عن الفروق في الوعي بالأدوار المهنية للخدمة النفسية لدى العاملين في القطاع الصحي بمنطقة تبوك وهدفت الدراسة إلى ما يلي:

- التعرف على الفروق في الوعي بالأدوار المهنية للخدمة النفسية - إبراز إمكانية الوعي بالدور المهني للخدمة النفسية لدى العاملين فيها - دراسة سبل تعزيز الوعي بأهمية دور

الخدمة النفسية في القطاع الطبي- بيان تقبل الفروق في الوعي بالدور المهني للخدمة النفسية لدى العاملين-تحديد النظم والإجراءات التي يجب إتباعها عند تقديم الخدمة النفسية، وتعد هذه الدراسة من الدراسات المسحية ذات المنهج الوصفي، حيث أنها تعتبر من الدراسات الاجتماعية المسحية لمعرفة الفروق في الوعي بالأدوار المهنية - للخدمة الإكلينيكية لدى العاملين في القطاع الصحي بمنطقة تبوك، واشتملت الدراسة على عينة مختارة من العاملين في القطاع الصحي من واقع الاستبيان المعد لذلك، أما أداة الدراسة فكانت من خلال قياس الدور المهني للخدمة النفسية والاجتماعي والذي تم التحقق من صدقه وتجانسه في الدراسة وكان أهم النتائج ما يلي:- الاهتمام بدور العاملين في القطاعات الصحية ودورهم المهني والنفسي-إيضاح الأدوار المهنية للخدمة النفسية في منطقة تبوك وكل المناطق.

ونجد تصورات العمل المتعلقة بمعنى العمل وقيمه النفسية والاجتماعية عند المختصين النفسانيين إيجابية بنسبة 89.74% لديهم انحراف متوسط بسبب شعورهم بالضغط والتعب مقابل نسبة 17.07% بتصور سلبي وذلك لمتغيرات متعلقة بنقص الخبرة المهنية وأخرى بعدم القدرة على الممارسة العيادية لنقص في التكوين الأكاديمي في هذا التخصص ونقص لدافعية الانجاز مع الحالات والسعي لمساعدتهم، وضعف في تحمل المسؤولية المهنية. إذ أن المختصين الذين يتراوح سنهم من 22-29 سنة وهم في بداية المشوار المهني يحملون تصورا ايجابيا عن العمل السيكولوجي لأنهم يطمحون لتحقيق آفاق وتجسيد أفكار اكتسبوها

من الجانب النظري في الجامعة وأن ذوي خبرة الخمس 05 سنوات تكيفوا مع العمل وبالتالي يحملون تصورا ايجابيا عن ذواتهم المهنية ويطمحون للأفضل، والفئتين تنتميان الى ذوي عقود ما قبل التشغيل وذلك بسبب رغبتهم في اثبات ذواتهم المهنية وهي التي تحرك تصوراتهم مقارنة مع ذوي المنصب الدائم والذين يحملون تصورا سلبيا عن العمل السيكولوجي بنسبة 10.26 % لوجود عوامل بيئية وتنظيمية يعايشها المختص النفسي في محيطه التنظيمي في القطاع الصحي .

اذ تعتبر هذه المتغيرات مصادر ضغط بالنسبة الى المختص النفسي لا يتمكن بوجودها من أداء مهامه كاملة، كما أكدت عليه دراسة فطيمة (2010 جزائر): مصادر الضغط النفسي وأثره على مهنة الأخصائي النفسي دراسة ميدانية بمدينة بسكرة (الجزائر) . وهدفت الدراسة إلى التعرف على مصادر الضغط النفسي وأهم الصعوبات التي تواجه الأخصائي النفسي أثناء الممارسة السيكولوجية على تخطي ومواجهة هذه الصعوبات في المستقبل لضمان ممارسة سيكولوجية ناجحة وهادفة وبدون عراقيل . واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يتلاءم أكثر مع هذه الدراسة وتكونت عينة الدراسة من 136 أخصائي نفسي لديهم خبرة كافية في الممارسة السيكولوجية، ومن خلال الدراسة اتضحت النتائج التالية:

- صعوبة مهنية تتمثل في نقص الخبرة وصعوبة التعامل مع الحالات وتعقدها أو عدم توفر المهارات لدى الأخصائي النفسي أو عدم تفهم العميل لتوجيهاته وإخفاء معلومات مهمة عن الأخصائي لعدم ثقته به.

-صعوبة في العلاج: قد يرفض العميل العلاج أو بعض التقنيات العلاجية التي يستعملها الممارس السيكولوجي كعلاج الأزواج أو العلاج الجماعي وهذا لعدم وجود ثقافة نفسية أو أنها لا تتناسب مع بعض الحالات- الصعوبة في تحديد هويته المهنية لتدخل البعض في طريق العلاج أو عدم احترام خصوصية هذه المهنة (عراقيل إدارية، عدم تفهم المدير، الزملاء في العمل).

- صعوبات في توضيح الصنف المهني الذي ينتمي إليه، فتارة يصنف إداري رغم أنه يؤدي مهام سيكولوجية أو تربوية بالإضافة إلى ضعف الأجر وتدنيه.

-صعوبات اجتماعية: النظرة السلبية لمهنة الأخصائي النفساني في المجتمع التي ما زالت غامضة.

وهناك الالتزام بالأخلاق المهنية الذي ارتبط أكثر عند المختصين بأخلاقهم الشخصية من خلال تنشئتهم الاجتماعية والبيئة التي يعيشون بها مع التربية التي تلقوها. ومبادئهم الخاصة بقيمهم الثقافية والدينية والاجتماعية أكثر من كونها أخلاق مهنية من واجبات والتزامات وظيفية وقوانين توجههم أثناء ممارستهم عملهم السيكولوجي. (علي أن أكون متخلقا مع الحالات ومع الزملاء-أن أكون متحكما في نفسي عند وجود مشاكل في العمل لساعات إضافية من أجل الحالات خارج ساعات العمل الرسمية بكل سرور). بعكس المجموعة الثانية التي تسجل غيابات وتأخر عن ساعات العمل المتكررة بحجة أنه لا يمارس عملا مهماً في المصلحة -وأنه لا يجيد استعمال الاختبارات النفسية وأن المؤسسة هي التي يجب

عليها تكوينه من خلال دورات وتربصات في العاصمة والخارج ليصبح مختصا له القدرة على العمل السيكولوجي وأن الراتب لا يكفي لسد حاجياته .

وما يوضح سلطة المعتقدات والأفكار على التصور المشكّل لواقع المختص النفسي اليومي في العمل والمبين حسب الجدول التالي:

نجد أن النواة المركزية تحمل نفس البنية التصورية لدى كل الأفراد لكن بعناصر محيطية مختلفة.

جدول رقم (15): يوضح بنية النواة المركزية لتقدير الذات بين الفئة التي تحمل تصور عن العمل وبين الفئة التي تحمل تصور عن العمل السيكولوجي .

بنية النواة المركزية	تقدير الذات
	ذوي الكفاءة المهنية السيكولوجية العالية (مج2)
	كفاءة مهنية لا تتعلق بالعمل السيكولوجي (مج1)
	-يزيد تقدير الذات بالعمل الجاد و الالتزام والانضباط في العمل و احترام مواقيته.
	-يزيد تقدير الذات بالعمل الجاد و الالتزام والانضباط في العمل و احترام مواقيته.
العناصر المشكلة للتصور	- يزيد تقديرها بمساعدة الحالات في ايجاد علاج لهم والتكفل النفسي واثبات أهمية عمل النفسي في مصالح المستشفى والقطاع الصحي واعطاء صورة واضحة مع الحصول على رضا الادارة والطاقم
	- يزيد تقديرها من خلال حاجة الافراد في العمل اليهم ومساعدة الاطباء على انجاز أعمالهم.

<p>الطبي.</p> <p>- الحصول على مرتبة اجتماعية من خلال خلق علاقات تقضي مصالح اخرى.</p> <p>- مناقشة أسرار الحالات مع الاطباء جزء من الحصول على تفاعل أكثر مع الاخرين وحتى اخبار المصلحة جزء من التقرب الى الاطباء المختصين ونيل رضاهم.</p>	<p>عن العمل السيكولوجي.</p> <p>- الحصول على مرتبة اجتماعية من خلال دور المختص النفساني في حل المشكلات ومساعدة المريض.</p> <p>- السرية المهنية مبدأ لا يناقش فيه الا مع الطبيب المتابع للحالة ويتحفظ.</p>
---	--

جدول رقم (16): يوضح بنية النواة لتصور الجانب المادي للعمل للمجموعتين.

<p>الجانب المادي للعمل (المكان - الأجر - الوسائل)</p>		<p>بنية النواة المركزية</p>
<p>كفاءة مهنية لا تتعلق بالعمل السيكولوجي (مج1)</p>	<p>ذوي الكفاءة المهنية السيكولوجية العالية (مج2)</p>	
<p>-راضين عن الإطار العلاجي للعمل بمشاركة الأطباء والاحتكاك بهم وانتمائهم لمهنة الطب .</p> <p>- ليسوا راضين عن الأجر لأنهم يقارنون أنفسهم مع الأطباء.</p> <p>- راضين عن الوسائل لأنهم يستعملون ويحصلون على الأغراض الطبية ولا يحتاجون إلى اختبارات نفسية لأنهم</p>	<p>-ليسوا راضين عن الإطار العلاجي للعمل (المكتب) الذي يتشارك فيه والطاقتم الطبي وبالتالي عدم استقبال حالات أخرى تحتاج العلاج النفسي.</p> <p>- و من حيث الأجر عدم الرضا ليس متعلق بالأجر مقابل عمل بل كراتب لا يسمح بالنفقة على التكوين العصامي للمختص النفساني.</p>	<p>العناصر المحيطة لبنية التصور</p>

<p>يكتفون بتشخيص الأطباء.</p> <p>- الرضا عن مكان العمل لأنه مكان يشعرون بالاهتمام من الآخرين بطلب المساعدة دائما والحاجة اليهم في العمل اليومي.</p> <p>-ارتداء المآزر يشعرون بالانتماء الى مهنة الطب.</p>	<p>- عدم وجود الاختبارات النفسية لا يشكل عائقا كبيرا أمام العمل السيكولوجي الذي يتطلب العطاء والمرافقة النفسية أكثر رغم أنه ضرورة.</p> <p>- الرضا عن مكان العمل يتمثل في كونه مصدر لمساعدة الآخرين في مشاكلهم النفسية وفي العمل مع الفريق الطبي من أجل تحقيق العلاج المتكامل للمرضى.</p> <p>- ارتداء المآزر يشكل صعوبة في ادراك المريض لشخص المختص النفسي واحداث عوائق للحالات التي تعاني من خواف الأطباء.</p>	
---	--	--

وبتحليلنا لواقع المختص النفسي لتصوره لمهنته كأخصائي نفسي عيادي فإن هذه المهنة تعني الوصول الى الاحتراف وهو التمكن من العمل السيكولوجي بكل تفاصيله وقد تكونت العينة من 70% من المختصين في اطار عقود ما قبل التشغيل وجدنا أن معظمهم يبنون تصوراتهم عن العمل السيكولوجي على أساس صورتهم داخل القطاع الصحي لأن المكانة المهنية والاجتماعية التي تغطي في هذه البيئة هي مكانة الطبيب والهوية المهنية لدى هذه الفئة تتأثر بقضية :-خواف المصطلحات الطبية ونقص القدرة على التعامل مع الطاقم الطبي بما فيه الأطباء المختصين لمحدودية علاقاتهم مع المختص النفسي .

- طبيعة المصلحة التي يعمل بها المختص النفسي فجزء من أفراد عينة الدراسة يعملون في مصلحة الاستعجالات أين يجدون أنفسهم يقومون بدور الممرض أو دور مساعد طبيب أو أعوان ينقلون المرضى من مكان إلى مكان لقلة المستخدمين في المصلحة، ومنهم من هو موجود بمكتب الاستقبال لعدم وجود اطار علاجي يعمل به ويقوم بالتكفل النفسي(خصوصا في مصلحة الاستعجالات).

- ومسألة الكفاءة المهنية التي لها دور في بناء تصور المختص النفسي الايجابي عن عمله السيكولوجي وجدنا أنها ضعيفة ويرجع البعض أسبابها الى نقص التكوين الأكاديمي والآخر يرجعها الى انعدام التكوين أثناء الخدمة، لأن كل مصلحة تحتاج الى تكوين حسب خصوصيتها (رغم أن المختص قد درس علم النفس العام وعلم نفس الطفل والمراهق والراشد...) والجزء الآخر من عينة الدراسة من ذوي المنصب الدائم باختلاف خبرتهم المهنية والتي تراوحت من السنتين الى أكثر من 10 سنوات الأقلية منهم من يدرك مهنة النفسي العيادي ومتطلباتها النفسية والعلمية، ويسعون لإثبات هذا الدور في المجتمع ومكانته أمام صورة الأطباء في القطاع الصحي.

وهذا ما كان متقاربا مع دراسة (كلثوم، 2013 الجزائر) عن واقع الاخصائي النفسي بين الواقع والمأمول في بعض المؤسسات الصحية بالجزائر العاصمة وضواحيها لعينة تكونت من 50 مختصا تتراوح أعمارهم بين 21 و43 سنة وعن خبرة بين الشهرين و15 سنة، وهدفت الدراسة إلى معرفة هل يعاني العيادي من صورة سلبية لذاته المهنية، أي هناك

تعارض بين الذات المهنية الواقعية والذات المهنية المثالية. وهل هناك علاقة بين بعض المتغيرات الديموغرافية وإدراك الذات المهنية، فكانت النتائج أن أغلبية المختصين يفتقرون الى الصفات المهنية الضرورية للممارسة العيادية بـ 22% فقط ممن تتوفر فيهم صفة نافع تماما للآخرين و 8% يعتقدون أنهم يمارسون عملهم في إطار الطريقة العلمية و 32% يمتلكون القدرة على التواصل كما ينبغي و 24% يتمتعون بصفة الحياد و 20% لديهم القدرة على التحكم في الذات و 26% يتمتعون بالموضوعية وسرعة الفهم. وبينت الاستجابات عن الاستبيان الثاني أن نسبة 12% يعتقدون أن لديهم ثقة تامة في أنفسهم و 26% انهم راضون عن انفسهم و 10% يرون أنهم متمكنون تماما من أداء المهنة و 6% يرون أنهم ناجحون في أداء مهنتهم.

وأوضحت استجابات غالبية أفراد العينة بخصوص التكوين الجامعي أن 12% قادرون على صياغة فرضيات وهم من يعتقدون أنهم تلقوا تكوينا جامعا جيدا ،وفيما يخص تناول تقنيات التحليل النفسي والاستفادة من التكوين الاكاديمي فإنها اقتصرت على اختبار تفهم الموضوع TAT وقليلًا استخدام الروشاخ، وأن معظمهم يعتمد على اجتهاده الشخصي.

ومن خلال النتائج أكدت الباحثة على أن المختصين العياديين في الجزائر يفتقرون الى الخصائص المهنية والشخصية والتكوين العلمي لممارسة المهنة العيادية كما عبرت عن كفاءة متدنية لا تتناسب مع الميثاق الاخلاقي للأخصائيين النفسانيين. ووجود فروق دالة وجوهريّة بين الذات المهنية الواقعية والذات المهنية المثالية مما يشير إلى صدق الفرضية

الأولى ولم تتحقق الفرضية الثانية بعدم وجود دلالة لأثر العوامل الديموغرافية مع إدراك الذات.

وأيضاً نتائج دراستنا تتوافق مع دراسة ادواردو ماركيز (Eduardo (paris8,2012) Marquez بعنوان: ديناميكية الهوية، الانتماء والتصورات الاجتماعية للعمل.

هدفت هذه الدراسة الى البحث في تأثير الترسخ للتصور الاجتماعي للعمل لوظيفة في المركز المهني (إطارات /عاملين) لفرنسيين من خلال المقارنة بين بنية تصور وتعدد النواة المركزية والتموضع من خلال النتيجة والمشاركة فأسفرت الدراسة على تحقق الفرضية الأولى والقائلة بأن تصورات العمل مختلفة حسب المجموعات المدروسة من حيث أهمية الأجر 56.60% وأهمية علاقات العمل بـ35.22% ومرجعيات العمل تبينت من خلال الاحكام السلبية المتعلقة بمحتوى العمل ودوران العمل بـ48.43% هذه العناصر المحيطة متعلقة بالواقع اليومي تعطي معنى مقارنة مع النواة المركزية ومنظمة حول العبارات "الاكراه" وعبارة "الالتزام" ومع هذا نشاط العاملين يتميز أساساً بأعمال تنفيذية مستهدفة ونوعية الخدمة والكفاءة. وتبين أن المهام هي مصدر الرضا أو عدم الرضا الاطارات قيمت عملها باستخدام ضعف الكلمات عن مجموعة الموظفين وأن الرضا عن العمل له أثر في تنمية الأشخاص 29.60% والرؤساء بنسبة 17.60%، ومن خلال المقابلات وجد الباحث أن الاطارات لهم رضا عن عملهم من خلال الكلمات التي عبروا عنها لأهمية العمل والمتعلقة بالمهام والنشاط "مردودية العائد" و"الأهداف" و"الانتاج" و"النوعية والمصادقية، والثقة

والأولوية وهو جانب إيجابي لا يتشارك فيه الذين يعطون الراتب مكانة بارزة هذه المجموعة تصدر أحكاما سلبية بنسبة 48.40% عن طريق كلمة "مهام" و"الاهمال" و"التكرار" و"غير عادل". وبذلك فإن عوامل الرضا متعلقة بمحتوى العمل والمسار المهني بعكس عوامل الرضا تتعلق بمحيط العمل و الأجرة. إذا أكدت تصورات عبارات منطقة الصمت بالضغط و الدقة، ومركزية التصورات قد تحققت بنموذج المخططات المعرفية الأساسية (SCB).

مع فارق في النسب الذي تحدده طبيعة العمل والتي تختلف من قطاع الى آخر.

وبشير في هذا الشأن ايزنك (Eysenck 1952) انتقاده للوضع السيئ للمهنة العيادية عندما كان يقتصر دور العيادي على التشخيص من خلال قوله: "أن عددا كبيرا من الأخصائيين النفسيين الإكلينيكين يرتضون لأنفسهم دور الحرفي التابع الذي لا يعدو أن يكون مساعدا للطبيب العقلي، وهم يمتلكون قليلا من المعرفة المتخصصة في الاختبارات التي يطبقونها وفقا للتوجيهات التي تقدم لهم حيث غالبا ما يطلب السيكوتريبيون منهم القيام بعملهم على النحو التالي: «أود أن تطبق على هذا المريض اختبار الروشاخ لكي تساعدني على عمل التشخيص الفارقي". (كلثوم، 2013).

وعلى أساس هذه النتائج على الأخصائي النفساني العمل على تحسين صورته في المجتمع بالعمل على ذاته المهنية وشخصيته من خلال تنمية قدراته المعرفية والعلمية تجاه هذه المهنة التي تتطلب العطاء الجاد والقدرة على مساعدة الآخر بتقنيات علمية وطرق عيادية

تضمن له التميز ووضوح الدور خارج التعدي على أدوار الأطباء والممرضين ورؤساء المصالح الطبية واكتساب صفات شخصية ومهنية تضمن له التوافق النفسي له ولغيره.

خاتمة

توصيات واقتراحات

اتضح من خلال الدراسة النظرية ونتائج الدراسة الميدانية أن تصورات الفرد للعمل عبارة عن سيرورة تنشط على المستوى النفس- معرفي للفرد ومن خلال استدخال نماذج بينها الفرد استنادا على مصادر من المحيط الذي يعيش فيه ومدخلاته التي يترجمها بردود أفعاله تجاه محيطه ووسيلة لتعديل المعلومات وتخطيط الاتجاهات بحيث تكون مشتركة بين أفراد المجتمع مع بقاء التصورات من حيث بنية النواة المركزية لكل فرد وأهمية العناصر المحيطة المترسخة لدى كل فرد تميزه عن غيره، من خلال الخلفية الثقافية والقيم الاجتماعية والمخططات المعرفية التي كونها الفرد حسب تكوينه المعرفي والذاتي، ومن هنا يتحدد سلوك الفرد داخل الجماعة أو بالأحرى داخل المنظمة التي ينتمي إليها، إما ايجابيا أو سلبيا.

في هذه الدراسة والتي كان هدفها هو الكشف عن علاقة تصورات العمل السيكولوجي للمختص النفسي وانحراف سلوكه الوظيفي في قطاع الصحة بولاية مستغانم، فأسفرت النتائج عن عدم وجود علاقة بين انحراف السلوك الوظيفي للمختص النفسي وبين تصوره للعمل السيكولوجي وأنه لا يوجد تأثير لمتغير الخبرة المهنية ولا لمتغير صفة المهنة ولا لمتغير سنوات العمر على تصور المختص النفسي للعمل السيكولوجي. ولقد تحققت الفرضية جزئيا والتي هدفت للكشف عن العلاقات الارتباطية بين أبعاد تصور العمل السيكولوجي وأبعاد انحراف السلوك الوظيفي. وقد اتفقت هذه الدراسة مع معظم الدراسات السابقة المذكورة في هذا البحث.

توصيات: على ضوء نتائج الدراسة الميدانية ومناقشة المختصين النفسانيين في استراتيجية العمل السيكولوجي والبحث في احتياجاتهم المهنية نستطيع اقتراح بعض النقاط المتعلقة بـ:

1- على الجهات المعنية بتوجيه طلاب البكالوريا إلى تخصص علم النفس، أن يأخذوا بعين الاعتبار قرار الطالب على أساس إدراك المواد التي يدرسها ذات القاعدة العلمية والرياضية بحصوله على ملمح علمي مناسب لذلك.

2- على أساتذة علم النفس عند توجيه الطالب إلى تخصص علم النفس العيادي إخضاعه لاختبار الشخصية والقدرات المعرفية والرغبة التي تسمح له بالممارسة العيادية.

أ- حق الطالب بالحصول على تريضات ميدانية من السنة الأولى في التخصص وبعقد مع ذوي الخبرة من النفسانيين العاملين في القطاعات بضمان حقوقهم كمكونين.

ب- إبرام أيام دراسية يشارك فيها الطلاب من بداية التخصص حتى التخرج وذلك لفتح المجال لمناقشة آفاق علم النفس مع الواقع المعاش وتطويره.

ت- إعطاء فرصة للطلاب بتطبيق كل الاختبارات النفسية الموجودة على مستوى الجامعة وإن لم تتوفر، يجب إبرام عقود مع مصالح تتوفر على ذلك بوجود مؤطر له الخبرة في ذلك.

3- على مستوى قطاع العمل: على المختص النفسي العيادي العمل على تكوين ذاته وتوافقه النفسي باستمرار.

أ. تكييف الاختبارات والاجتهاد الشخصي من أجل تطبيقها والاستفادة منها.

خاتمة وتوصيات

ب. إن تنوع احتياجات المصالح في القطاع الصحي يجعل من المختص بحاجة إلى تكوين خاص بطبيعة المصلحة. (تكوين متواصل أثناء الخدمة)

ت. إبرام عقد مع الجامعة ومديرية التربية لفسح المجال للممارسة العيادية والمتابعة النفسية لتلاميذ المدارس ومع مديرية الصحة للتنسيق بين القطاعات الثلاثة لتكفل شامل للحالات. وتطوير الكفاءة والنمو المهني المتكامل للمختص النفسي.

ث. تفعيل وتنشيط دور المختص الرئيسي والمنسقين النفسيين في اطار مراقبة ومتابعة عمل النفسيين في الميدان.

ج. خلق علاقات وجو عمل تعاون وتبادل الخبرات لمختلف المختصين من كل قطاع في نفس الولاية وحتى للولايات المجاورة من خلال أيام تكوينية ودراسية.

ح. حاجة المختصين النفسيين الى التحفيز والدعم من رؤساء المصالح والمراكز التي يعملون بها وذلك لضرورة وأهمية تواجدهم للتكفل بالمريض.

قائمة المصادر

والمراجع

1. ابراهيم، فهد الغفيلي.(2001). الملتقى الثالث لتطوير الموارد البشرية. استراتيجية تنمية الموارد البشرية -الرؤى والتحديات.30 أكتوبر. الرياض.
2. ابراهيم، مذكور.(1983).المعجم الفلسفي. الهيئة العامة لشؤون المطابع الاميرية.
3. ابراهيم، ناصر.(2006).التربية الأخلاقية.ط1: دار وائل للنشر والتوزيع.
4. ابن مسكويه .(1981). تهذيب الأخلاق في التربية. بيروت: دار الكتاب العربي.
5. ابن منظور .(2000).لسان العرب. المجلد 11. ط1. بيروت: دار الكتب العلمية.
6. ابن منظور.(2008).لسان العرب. المجلد الرابع. ط1. بيروت: دار صادر.
7. أبو حويج، مروان.(2009). المدخل الى الصحة النفسية. عمان: دار المسيرة.
8. أحمد، بدوي.(1982).معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. لبنان: مكتبة لبنان.
9. أحمد، جلول. مومن بكوش. (2014 أبريل). التصورات الاجتماعية. مدخل نظري. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية. الوادي، العدد (6). 167-185.
10. اسماعيل، قيرة وسليمان، بومدين. (بدون سنة). التصورات الاجتماعية ومعاناة الفئات الدنيا. مخبر الانسان والمدينة. جامعة منتوري. قسنطينة: دار الهدى للطباعة-عين مليلة.
11. اياد، عبد الحي.(2007).مظاهر انحراف السلوك الوظيفي لدى موظفي جامعة أم القرى، دراسة ميدانية. ماجستير في الادارة التربوية والتخطيط. جامعة أم القرى.
12. باديس، بوخلوة. (2015). أثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي. دراسة ميدانية في مؤسسة مطاحن الواحات. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد (07).

13. بالرقى، سميرة. (2014).مقال حول التمثلات الاجتماعية لخريجي الجامعة تجاه العمل. جامعة قاصدي مرياح. ورقة .
14. بدرية، بنت ناصر. (2016) .المناخ المدرسي وعلاقته بالالتزام التنظيمي في مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين بمحافظة مسقط. ماجستير التربية والدراسات الانسانية. كلية العلوم والآداب. عمان.
15. برجى ،العباس.(2016).الخلفية السيكلوجية لإهمال العمال معدات الوقاية والسلامة الفردية. جامعة غليزان. مجلة الحوار الثقافي، عدد خريف وشتاء. مستغانم. 210 .
16. بشرى ،عبد الوافي .(2008). التصور الاجتماعي لظاهرة الانتحار لدى الطالب الجامعي. دكتوراه علوم في علم النفس الكلاسيكي. كلية العلوم الانسانية .بسكرة .
17. بلال، ريم.(2013 ديسمبر).مجلة المواقف للبحوث والدراسات في المجتمع والتاريخ .جامعة معسكر، العدد(8) .ص 191-222.
18. بلميهوب، كلثوم.(2008).الأخصائي النفسي بين الواقع والمأمول. دراسة ميدانية في بعض المؤسسات الصحية بالجزائر. الجزائر: دار الخلدونية.
19. بن أحمد، قويدر.(2011). التمثلات الثقافية للعلاج ووظيفتها في المسار العلاجي للمكثب الراشد، دراسة عيادية لثمانى حالات بالمؤسسة الاستشفائية للأمراض العقلية بمستغانم. رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية. وهران.
20. بن فؤاد، إياد.(2007). مظاهر انحراف السلوك لدى موظفي جامعة أم القرى. ماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط. عمان.

21. بني عيسى ،أحمد. (2014). دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني. مجلة دراسات العلوم الادارية الجامعة الاردنية، المجلد 41 العدد (2).362- 374.
22. بواربي ،خولة. (2015) أخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي للطب الجزائري لعينة طبيب. جامعة قاصدي مرياح. ورقلة.
23. بيومي، محمد.(2002). علم اجتماع القيم.ط3. مصر، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
24. تروزين، محمد.(2012). الادارة المدرسية وتطبيقاتها السلوكية بالمدارس الابتدائية والمتوسطات والثانويات. تلمسان. الجزائر: دار كنوز.
25. تيموثي، ترول وشاكر، فوزية ولطفي، حنان.(2007). علم النفس الاكلينيكي: لبنان. الشروق.
26. ج.م.باربايت. (يناير-فبراير2002). العقلانية والانفعال في سوسولوجيا ماكس فيبر. ترجمة عاطف احمد .مجلة الثقافة العالمية، العدد110. الكويت.
27. جان، لا بالاش . (1985). معجم مصطلحات التحليل النفسي. ط1: ديوان المطبوعات الجامعية.
28. جمعية الفرنسيين النفسانيين. (22 جوان 1996). ميثاق أخلاقيات مهنة المختص النفسي. الجمعية الوطنية لمنظمات المختصين .

29. جودت، فارس. (2014). العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي. المجلة الجامعية الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية . المجلد الثاني والعشرون ، العدد 2، جامعة الأزهر. غزة. 173
30. جورج، فريدمان وبيار، نافيل .(1985). رسالة في سوسولوجيا العمل 2 .ترجمة حسين حيدر. ط1. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
31. حلمي، مصطفى.(1986). الأخلاق بين الفلاسفة وحكماء الإسلام، القاهرة: دار الثقافة العربية.
32. حمادات، محمد.(2006). قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس ط1.الأردن :دار الحامد.
33. خالد حسين، أبو عمشة. (بدون سنة). تحليل المحتوى، مفهومه، فوائده، خصائصه، أهدافه، أنواعه شروطه دار الألوكة. www.alukah.net. 02-20 .
34. خروف، حياة .(2006). تصور العمل لدى إطارات الهيئة الوسطى والعمال المنفذين، دراسة ميدانية لمصالح بلدية عنابة مؤسسة ميपाल ستيل. رسالة ماجستير جامعة باجي مختار، عنابة.
35. خليفة.(1992).ارتقاء القيم. سلسلة عالم المعرفة. العدد160 . ط1: الكويت.
36. ديف، فرانسيس ومايك وودكوك.(1995).القيم التنظيمية،(ترجمة عبد الرحمن أحمد هيجان. مراجعة وحيد أحمد الهندي وعامر عبد الصعيري).الرياض. السعودية: معهد الإدارة العامة.

37. رسمي، محمد حسن.(2003). السلوك التنظيمي في الادارة التربوية.ط1.الاسكندرية : دار الوفاء.

38. الزيات، عبد الحميد.(2001). العمل وعلم الاجتماع المهني. الأسس النظرية والمنهجية: دار غريب. القاهرة.

39. زيانة، بنت سالم. (2016). الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي وعلاقتها بالدافعية للتطوع .ماجستير تخصص الإرشاد النفسي .كلية العلوم والآداب. جامعة نزوي. عمان.

40. سامر، جلدة. (2008). السلوك التنظيمي والنظريات الإدارية الحديثة.ط1: دار أسامة. عمان.

41. سعد الدين، بوطبال.(2014 ديسمبر).السلوكيات الاخلاقية السلبية في الوسط المهني، الأسباب، الآثار ،المعالجات. مجلة المواقف للبحوث والدراسات في المجتمع والتاريخ. جامعة غليزان.العدد09 77-94 .

42. السكارنة ،بلال. (2009). أخلاقيات العمل.ط1.عمان .دار المسيرة.

43. سمية، بشير.(2013).التصورات الاجتماعية للمرض العقلي لدى الاطباء. دراسة ميدانية لدى عينة أطباء مستشفى بشير بناصر ببسكرة. ماجستير علم النفس الاجتماعي .جامعة محمد خيضر. الجزائر.

44. سويبي ،عبد الوهاب.(2009). المنظمة، المتغيرات، الأبعاد التصميم. ط1: المغرب .دار النجاح.

45. شتا، علي.(1999). الانحراف الاجتماعي الأنماط والتكلفة.ط1.مصر: دار الإشعاع الفنية.
46. شحاته، محمد.(2015).علم النفس الصناعي والمهني.ط2.عمان:ادارة المسيرة.
47. الشرييني ،لطفی.(2000). مصطلحات الطب النفسي. الكويت :مركز التعريب العلوم الصحية للتقدم العلمي.
48. شهيب، محمد.(1991).السلوك الانساني في التنظيم. دراسات في الفكر الاداري الحديث: دار الفكر العربي.
49. طارق، كمال.(2008).الانحراف الاجتماعي، الأسباب والمعالجة .الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.
50. عامر، سعيد.(1994).الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة. مصر: مركز سرفس للاستشارات والتطوير.
51. عباس، إيمان.(2016). الالتزام بالقواعد الأخلاقية لدى المرشدين التربويين وعلاقته ببعض المتغيرات. مجلة العلوم النفسية والتربوية. جامعة المستنصرية العراق، العدد (27). 207-333.
52. عبد الستار، إبراهيم.(1987). أسس علم النفس .ط1.الأردن: دار المريخ.
53. عبد الفتاح، الخواجة.(2010). مفاهيم أساسية في الصحة النفسية والإرشاد النفسي.ط1. عمان: دار البداية.

54. عبد النور، ارزقي. (2014). معنى العمل، مجلة Campus، العدد 1. جامعة تيزي وزو.
55. عبد الهادي، مسلم وآخرون. (2013). السلوك الإنساني في المنظمات. الإسكندرية: دار التعليم الجامعي.
56. عبد الوافي، بوسنة. (2008). التصور الاجتماعي لظاهرة الانتحار لدى الطالب الجامعي. دكتوراه علوم علم نفس الاكلينيكي. بسكرة. الجزائر. كلية العلوم الانسانية.
57. عبده، الحلو. (1994). معجم المصطلحات الفلسفية فرنسي-عربي. ط1. لبنان: المركز التربوي للبحوث والإنماء.
58. عثمان، سلوى. (1991). طريقة العمل مع الأفراد. (بدون طبعة). محطة الرمل الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديثة.
59. عدنان، الدوري. (1985). جناح الأحداث. المشكلة والسبب. ط1. كويت : ذات السلاسل للطباعة والنشر والتوزيع.
60. غريب، محمد وسامية، محمد. (2006). علم اجتماع السلوك الانحرافي. ط . مصر: دار المعرفة الجامعية.
61. فاروق، عبده فيله. (2005). السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية. ط1. عمان : دار المسيرة.
62. فهمي، علي. (2010). العلاج النفسي تقنياته وسائله وطرقه. الأزارطة: دار الجامعة الجديدة.

63. الكايد، محمود.(2009).علم النفس السلوك القيادي. عمان: الرابة للنشر والتوزيع .
64. كرشوش، فتيحة.(2011).ظاهرة انحراف الأحداث في الجزائر. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
65. كينيث ، بلانكارو ومايكل، أو كونور. ترجمة سليمان عدنان.(2001). الأخلاق الحديثة للإدارة بالإدارة بالقيم. دمشق: دار الرضا.
66. اللقاني، ناصر.(2009).أنماط الشخصية و مهارات العمل.(بدون طبعة).القاهرة: مركز الكتاب للنشر.
67. ليلة، علي(2004).إميل دوركايم وتأسيس التصور النسقي للمجتمع. سلسلة النظريات الاجتماعية. الكتاب السادس. المكتبة المصرية. الإسكندرية.
68. ماكس، فيبر. (2002). العقلانية والانفعال في سوسيولوجيا. ترجمة عاطف أحمد مجلة الثقافة العالمية، العدد110 يناير-فبراير. الكويت.
69. مبارك، بشرى. (2012ايول). التمثيلات الاجتماعية وعلاقتها بالتوجيه نحو السيادة الاجتماعية لدى المنتمين للأحزاب السياسية. مجلة الفتح. كلية التربية السياسية جامعة ديالى، العدد(51).
70. محمد ، الصريفي.(2007).السلوك.ط1.الاسكندرية. دار الوفاء.
71. محمد، حسن غانم.(2009).مقدمة في علم النفس الاكلينيكي التقييم-التشخيص-العلاج. الاسكندرية. المكتبة المصرية.

72. محمد، رضا.(1958).معجم متن اللغة. موسوعة لغوية حديثة. المجلد الثاني. بيروت منشورات دار مكتبة الحياة.
73. محمد، شكري.(1998).الموسوعة العربية. المجلد الثالث عشر. ط1.مؤسسة الصالحاني للطباعة والنشر.
74. محمد، مسلم.(2007).مدخل الى علم النفس العمل.ط1.الجزائر.دار قرطبة
75. مخلص، الجميلي.(2013).العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي، دراسة تحليلية لآراء العاملين في المعهد التقني الانبار. مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية،المجلد4 العدد9. 293-304.
76. المدهون، موسى والجزراوي، ابراهيم.(1995).تحليل السلوك التنظيمي. عمان. الأردن: المركز العربي للخدمات الطلابية.
77. مراد، هبة. (2007). المعجم الفلسفي: دار قباء الحديثة.
78. مريم، بنت عبد الله.(2013). اتجاهات العاملين في قضايا الاحداث الجانحين بمحافظة مسقط نحو العوامل المساهمة في جنوح الاحداث. ماجستير إرشاد نفسي. جامعة نزوي.
79. معلوف، لويس.(10مايو2008). المنجد في اللغة والأدب والعلوم. حرف الصاد. بيروت: المطبعة الكاثوليكية
80. معمر، داود.(2010). مدخل إلى علم الاجتماع.ط1. المحمدية الجزائر: المحمدية الجزائرية. دار طليعة.

81. معمريّة، بشير. (2012). مصدر الضبط والصحة النفسية وفق الاتجاه المعرفي السلوكي. دراسة ميدانية. الجزائر: دار الخلدونية.
82. معمريّة، بشير. (2012). علم نفس الذات. الجزائر: دار الخلدونية.
83. معن، خليل العمر. (2009). علم اجتماع الانحراف. ط1 (د.م): دار الشروق للنشر والتوزيع.
84. منظمة المرأة العربية. (2011). النوع وعلم الاجتماع العمل والمؤسسة. مقال رقم الايداع 16512 - 2011. ط1. مصر.
85. منير، البعلبكي. (1996). قاموس-انجليزي-عربي. ط3. بيروت: دار العلم للملايين.
86. موسى، السعودي (2006). أثر مصادر ضغوط العمل ومستوى الضغط المدرك في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في كليات المجتمع الحكومية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية: دراسة تحليلية ميدانية. مجلة الدراسات للعلوم الإدارية. المجلد 33. العدد 02. 379-407.
87. موسى، عبد الفتاح وعبد الرحمن، سليمان وآخرون. (1997). مقدمة في علم النفس الاجتماعي القاهرة مصر: مكتبة زهراء الشرق.
88. ميلور، سيد علي. (2014). تمثلات عمال القطاع الصناعي الخاص و الواقع المهني. ماجستير تخصص تنظيم و عمل. جامعة بومرداس. الجزائر.
89. ناصر، كريم و الديلمي، محمد. (2009). علم النفس الإداري وتطبيقاته في العمل. ط1. عمان: دار الروائز.

قائمة المصادر والمراجع

90. النافع، عبد اللطيف. التوثيق والاقتباس تبعاً لطريقة جمعية علم النفس الأمريكية (APA). نسخة إلكترونية.
91. النظريات الحديثة في تفسير السلوك الاجرامي.(1987).الرياض: المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب .
92. نعومي ،مراد.(2014). مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم. ط1.الجزائر:جسور للنشر والتوزيع.
93. همشري، أحمد عمر.(2013).التنشئة الاجتماعية للطفل.ط2. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

المراجع باللغة الاجنبية

1. Abric, J,C .(2006).Psychologie de la communication théories et méthodes,3^{eme} édition.Paris :Armand Colin.
2. Abric, J,C .Blanc, N.(2006).le concept de représentation en psychologie :Erlan. B.
3. Abric, J.C.(1994) . pratiques sociales et représentations .Article :puf
4. Anne, M. L.(3003 décembre).Mais qu'est-ce au juste qu'une représentation ?.article d'IF n°7.if Belgique.
5. Arezki ,D.(2004). Cours de psychologie Etudiants de fin de licence :édition Dar El Gharb .

6. Baggino ,S et Sutter ,P.F.(2008).la représentation sociale du travail , pensée positivement par 66% des salariés :Paris.
7. Benedetto, P.(2008).Psychologie de la personnalité,1^{ere} édition. Bruxelles :de Boeck.
8. Bernoussi ,M et Agnès,F.(2002). la notion de représentation de la psychologie. Les cahiers du Lanci : trois types de représentations cognitives/Jean-Gry Meunier .UCLAM. Montréal
9. Bloch ,H. et Autre. (2011). Grand Dictionnaire de psychologie. Larousse : Paris.
- 10.Blouch ,H.et Acallo ,D. (1997). Dictionnaire fondamental de A-K de la psychologie. édition catherin Iritchie .Larousse :Bordas.
- 11.Born, M.(2005). psychologie de la délinquance : édition Boeck.
- 12.Christine, B .Roussiau ,N.(2001). Les représentations sociales : édition Mardaga. Paris.
- 13.Code de déontologie des psychologues de mars1996, révisé en février 2012.auditorium de l'hôpital Européen Georges Pompidou ,15^{ème} Métro Balard :Paris
- 14.collectif sous la direction de Monique. Le brun.(2001).Les représentations sociales, des méthodes de recherche aux problèmes société : Les Editions. Canada.
- 15.Decourt, G.(2000). Les valeurs dans la société française 1980-2002,cycle de conférences pour la mission prospective et Stratégiques du Grande Lyon.
- 16.Deschamps ,J, C. Pascal,M.(2008) . L'identité en psychologie sociale. Paris :Armand Colin.,Paris.
- 17.Dictionnaire de la psychologie (1991).Larousse.
- 18.Dictionnaire encyclopédique Larousse, librairie Larousse,1979 : Paris
- 19.Dortier ,J.A. (2004) Dictionnaire des sciences humaines : éditions Delta.
- 20.Dortier ,J.A. (2007).dictionnaire des sciences humaine : éditions Delta.

21. Eduardo, M. et Leon, I. (2012). Dynamique identitaire implication et représentations sociales du travail : Université Paris 8 : Paris, France.
22. Elodie, C. et Sabrina, L. (2010). L'étude des représentations sociales du travail : pour une communication professionnelle et professionnalisante , Centre de recherche en éducation , formation et insertion de Toulouse : Genève.
23. Erlan, B: the effect of interpersonal trust and organizational commitment on perceived organizational performance journal of applied economics and business research (JAEBR) 3:166-180
24. Ferrol, G. (1995). Dictionnaire sociologie. 2ème Édition: Armand Colin..Paris
25. Florin, A. (1995). la psychologie générale à la psychologie sociale et la psychologie du développement
26. François. P. Michel. D.(1998). introduction à la psychologie de organisations : Dunod, Paris.
27. Françoise, M. tous les objets sociaux sont-ils objets de représentations sociales ? questions autour de la pertinence. laboratoire de psychologie sociale : université Montpellier 3
28. Gravitz, M. (2000). Lexique des sciences sociales. 7ème édition : Dalloz Paris.
29. Hachette. (2000). dictionnaire. encyclopédique. CD-ROM.
30. Howards, B et Alber, M. (2007). Dictionnaire de sociologie. Encyclopedia universalis : Paris.
31. Jacquillat, B. (1985). Réglementation, innovation, et autodiscipline sur les marchés financiers. Cahiers de la recherche : université des sciences et techniques de Lille.
32. Jalie, Boissonneault. (2003). Représentation de Tic en milieu professionnel ; réflexions sur le changement. revues n°2 203 article : université laborantine. Sud bury.

33. Jodelet , D.(1984).représentations sociales , phénomène, concept et théorie :presses universitaires de France, Paris .
34. Jodelet, D.(1994). Les représentations sociales : puf.
35. Journal officiel de la République Algérienne n° 22/15/mai 1991
36. Journal officiel de la République Algérienne n° 27 /12/mai 2013.
37. Journal officiel de la République Algérienne n° 27/12/mai 1991.
38. Journal officiel de la République Algérienne n° 27/12/mai 2013.
39. Lahy , J.M et Laugier, H.(1980) le travail humain (psychologie-physiologie-ergonomie).presses universitaires de France. Tome n°43.Paris.
40. Le petit Larousse.(2009).2010 illustré 87000 articles 5000 illustrations 321cartes.chorologie universelle :Larousse.
41. Lemoine ,C.(2003). Psychologie dans le travail et les organisations. Paris : Dunod..
42. Les représentation en psychologie : Etat des lieux et perspectives (s.n) :éd Piérie : France
43. Luc, B . Josée, D .Luc, L.(2012). introduction à la psychologie social vivre, penser et agir avec les autres, 3ém édition. Canada : Pearson.
44. Manvoutouka,T.(novembre2010).représentations du travail en Afrique.Ergologia.n°4.159-179.
45. Maslow ,A.(2008).Devenir le meilleur de soi-même .besoins fondamentaux, motivation et personnalité :Eyrolles.
46. Maslow, A. (1972). vers une psychologie de l'être. Traduit par Mesrie - H.fayard. 2^{ème}édition : France.
47. Moliner ,P. Guimelli ,CH.(2015).les représentations sociales :presses universitaires, Grenoble.
48. Morin. E .sens du travail, santé mental au travail et engagement organisationnel . Rapport.R-543.irsst 62, Canada , 1-20.

49. Moscovici, S. (2000). Psychologie sociale des relations à autrui. Paris : Nathan université.
50. Odile ,B. (2009). La Déontologie des psychologues. 2^{ème} édition. Mardaga : Armand colin.
51. Piaget, J. (1967). La représentation du monde chez l'enfant. Paris : pul.
52. Poussin, G. (2012). la pratique de l'entretien clinique . 4^é édition :Dunod.
53. Ray, A. (2001). le grand Robert de la langue française .2 édit : Paris.
54. Revel, S ,et Lacomme , C . (2005). dictionnaire pratique et thématique (psychiatrie- psychanalyse- psychothérapie) . SA : ellipses Edition Marketing.
55. Schweitzer, M et Boujut, E. (2014). Psychologie de La Santé. concepts, méthodes et modèles. 2^{ème} édition :Dunod.
56. Sillamy ,N. (1983). dictionnaire usuel de psychologie. édition Bordas : Paris.
57. Vidaller Vanessa. (2007). congrès international AREF Le travail une représentation sociale en transformation. (Actualité de la recherche en éducation et en formation) Equipe crefi-trepere université Toulouse le Mirail département des sciences de l'éducation et de la Formation 5 Allé Antonio Machado 31058 Toulouse cedex9.
58. www.mogatel.com/openshare/behoth/minfsia15/social_03.doc_cvt.htm cont/sec
59. Zaki , R. Ghousheh. (1983). public service Ethics in Arab states in Kenneth kere : comparative perspectives International institute of Administrat 006 ive sciences: Brussels Belgium. 121-130.

الملاحق

الملاحق

ملحق 01 الشبكة الأولية للجمع المعلومات من أجل بناء أدوات القياس

يشرفني أن أضع بين يديك هذه الاستمارة والتي تتدرج في إطار بحث علمي لتحضير رسالة الدكتوراه تخصص علم النفس، راجين منكم أن تجيبوا على هذه الأسئلة بكل صدق وموضوعية من أجل مساهمتكم في مصداقية البحث العلمي.

-ارجوا قراءة كل العبارات ووضع علامة(+في الخانة التي تراها مناسبة.

-ارجوا ملأ البيانات الخاصة بكم في الفراغات المخصصة لها.

الاسم:.....

اللقب:.....

الاقدمية في المهنة:.....

المصلحة: EPH EHS EPSP

الصفة: متريص مرسم عقود ما قبل التشغيل

ضع علامة صح أو خطأ أمام الإجابة المناسبة لشخصك، مع إمكانية إعطاء إجابات أخرى تراها ضرورية.

***تعني لك الجدية في العمل انك:**

1-تتهي عملك في وقته المحدد.....

2-تتحترم اوقات العمل.....

3-تقوم بما تراه مناسب لعملك.....

4-لا تقوم بإعمال اخرى خارج نطاق وظيفتك.....

اخرى.....

*تعتقد أن مكان العمل هو:

1-مكان ترتاح فيه.....

2-شبيه بالسجن.....

3-يشعرك بالامان.....

4-فرصة للتكوين.....

5-يكسبك الخبرة.....

6-يشعرك بالمعانة.....

اخرى.....

*تجد ان من واجبك ان:

1-تتواجد لساعات اضافية في حالة وجود داعي لذلك

2-مساعدة الآخرين في عملك عند الطلب

3-تحترم مواعيدك مع الحالات

4-تلتزم بما يوجه لك من أوامر من المسؤولين عنك في العمل

5-ترفض اي عمل سلبي تراه غير ملائم لتخصصك

6-تلتزم بسرية المهنة

7-تحترم عمل الآخرين وتتقبله داخل محيط عملك

اخرى.....

*تشتغل من اجل الحصول على:

1-ترقية

2-الاستمتاع بفعل شيء معين

3- تكوين علاقات اجتماعية

4-إرضاء الآخرين

5-الرضا عن شخصيته

6-الاعتزاز بنفسك

7-اعتراف الآخرين بقدراتك المهنية

8-إرضاء المسؤولين عليك في العمل

اخرى.....

*تعود لك مهنتك ب:

1-راتب معقول

2-مكانة اجتماعية محترمة

3-مصدر رزق

4-يحقق الرفاهية

5-يسد الحاجات المادية

6-رفع المستوى المعيشي

اخرى.....

*تعتقد ان المنصب الذي تشغله هو من اجل:

1-التباهي امام الناس

2-اثبات الذات

3-الهروب من المشاكل الاجتماعية

4-الزيادة في العطاء

5-مساعدة الاخرين لحل مشاكلهم النفسية

6-اثبات مكانة الوظيفة وقيمتها

اخرى.....

ملحق 02 الصورة الأولية لأدوات القياس

سيدتي سيدي

يشرفني أن أضع بين يديك هذه الاستمارة والتي تدرج في إطار بحث علمي راجين منكم أن تجيبوا على هذه الأسئلة بكل صدق وموضوعية من أجل مساهمتكم في مصداقية البحث العلمي.

- ضع علامة (+) أمام الإجابة المناسبة لشخصك .

-ارجوا ملأ البيانات الخاصة بكم في الفراغات المخصصة لها.

أعط رموزا للقب والاسم () () السن:.....

مكان التخرج من الجامعة..... سنة التخرج:.....

نوع النظام(ليسانس) كلاسيكي LMD

الاقدمية في المهنة: الرتبة:

المصلحة: EPH EHS EPS

الجنس: انثى ذكر

الصفة: متربص مرسم عقود ما قبل التشغيل

-هل اخترت هذا التخصص عن رغبة؟ نعم لا

الملاحق

ملحق 02 الصورة الأولية لاستبيان قياس تصور العمل السيكولوجي

الرقم	العبارات	أوافق	أوافق نوعاً ما	لا أوافق
1	تقدر ما تراه مناسباً عند أدائك لعملك السيكولوجي			
2	تكلف بالقيام بأعمال أخرى خارج نطاق وظيفتك الرسمية (العمل السيكولوجي)			
3	تتوصل إلى تشخيص مناسب للحالات التي تعرض عليك			
4	تجد صعوبة في إيجاد العلاج المناسب للحالات المشخصة			
5	تتواجد لساعات إضافية في حال وجود داعي لذلك			
6	تلتزم بما يوجه لك من أوامر من المسؤولين عنك في العمل			
7	تلتزم بسرية المهنة في عمالك			
8	تحترم مهام الآخرين وتتقبلهم داخل محيط عمالك			
9	تستقبل جميع الحالات التي تعرض عليك مهما كانت صفتهم			
10	ترى أنك تعادل الأطباء في حاجة المريض إليك			
11	يمثل لك العمل فرصة للترقية			
12	أثناء تواجدك في مكان عمالك تحصل على علاقات اجتماعية أكثر			
13	بواسطة ممارستك لعمالك اليومي يمكنك إرضاء الآخرين			
14	تشعر بالرضا عن مهنتك كمختص نفسي			
15	تعتر بنفسك كلما توجهت إلى عمالك			
16	-تعطيك المؤسسة التي تعمل بها فرصة للتكوين، بتواجد مختصين نفسانيين في المستوى			
17	-ترى أن العمل السيكولوجي يكسبك مكانة اجتماعية محترمة			
18	-يزعجك توقف الحالات عن متابعة العلاج دون سبب			
19	تجد أن الراتب الذي تتقاضاه من عمالك السيكولوجي كاف			
20	بالنسبة لك ، الراتب الذي تتقاضاه من عمالك السيكولوجي يكفي لسد حاجياتك المادية			
21	ترى أن العمل الذي تقوم به يحقق لك الرفاهية			
22	ترى أن عمالك يساهم في رفع مستواك المعيشي			
23	بالنسبة لك العمل السيكولوجي مجرد مصدر رزق			
24	ترى أن المؤسسة التي تعمل بها توفر لك الوسائل المادية للعمل السيكولوجي			
25	تحصل على التدريب المطلوب لاحتياجاتك الوظيفية			
26	تتباهى أمام الناس بعمالك السيكولوجي			
27	من خلال ممارستك لعمالك السيكولوجي تجد متنفساً لمشاكلك اليومية			
28	تحقق استقرارك النفسي بممارسة مهنتك كمختص نفسي			
29	تجد في العمل السيكولوجي الحرية في اتخاذ القرارات أكثر من غيرك			
30	تجد التقدير من قبل الطبيب الرئيسي في حال قيامك بعمل مميز			

ملحق 02 الصورة الأولية لاستبيان قياس انحراف السلوك الوظيفي

الرقم	العبارات	دائما	أحيانا	أبدا
01	غالبا ما أصل متأخرا إلى العمل لسبب أو لآخر			
02	كثيرا ما أستغرق وقتا في تحضير نفسي داخل المكتب لاستقبال الحالات			
03	أحب اخذ استراحة بين خروج حالة ودخول حالة أخرى إلى مكنتي			
04	أغادر المؤسسة في أي وقت أشاء			
05	نادرا ما أجب على المكالمات الهاتفية أثناء عملي			
06	لا أمانع أن يأتي زملائي إلى مكنتي لتبادل أطراف الحديث			
07	أصّر على غلق الهاتف أثناء الحصص العلاجية			
08	أجد انه من الضروري أن اضطلع على الإعلانات المنشورة داخل المؤسسة التي اعمل بها			
09	احترم توقيت العمل إلى درجة التماطل بقدر المستطاع لأخرج في التوقيت المحدد			
10	احترم ارتداء المأرز داخل المؤسسة			
11	لا أمانع في استقبال المكالمات الهاتفية أثناء الحصة			
12	أقابل الشتم بالشتم في حالات الغضب			
13	لا أجد مانعا في مناقشة معلومات عن الحالات مع أشخاص غير مختصين			
14	تدفعني بعض الحالات إلى الاستهزاء بمشاعرهم أثناء سردهم لمعاشهم النفسي			
15	ألغي المواعيد بمجرد إحساسي بالتعب			
16	أجد من الضروري أن اطرد الحالات المتمردة من مكنتي دون تردد			
17	لا أمانع من كتابة تقارير للحالات حسب طلبهم			
18	يمكنني الخروج من المكتب واجعل المفحوص ينتظرنني من اجل قضاء حاجياتي			
19	أبادل الزيارات المنزلية مع المفحوصين			
20	لي الحرية في التصرف في وسائل المؤسسة			

الملاحق

الرقم	العبرة	دائما	احيانا	ابدا
21	تزودني المؤسسة بالأدوات والاختبارات النفسية التي أحتاجها			
22	أستخدم كل الوسائل الموجودة في المؤسسة لغرض شخصي			
23	أجد أن لي الأولوية في استغلال الوسائل المادية والطبية للمؤسسة			
24	أضطر لاستعمال وسائل المؤسسة التي أعمل بها لأغراض شخصية			
25	لا أبالي إن تسببت بأي عطل أو تخريب في مكان عملي			
26	يسرني أن يقدم لي بعض المفحوصين هدايا تعبيراً عن امتنانهم			

قائمة الأساتذة المحكمين

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة
علاق كريمة	أستاذة محاضرة "أ"	مستغانم
ثابتي صباح	أستاذة محاضرة "أ"	أم بواقي
ديب فريدة	أستاذة محاضرة "أ"	أم البواقي
بوزيان بوزيان	أستاذ محاضر "أ"	غليزان
زقاوة أحمد	أستاذ محاضر "أ"	غليزان
منصوري مصطفى	أستاذ محاضر "أ"	وهران
بلعباس نادية	أستاذة محاضرة "ب"	مستغانم
جناد عبد الوهاب	أستاذ محاضر "ب"	مستغانم
عبادية محمد	أستاذ محاضر "ب"	مستغانم
كروجة الشارف	أستاذ محاضر "ب"	مستغانم
بلموكة شهيناز	أستاذة محاضرة "ب"	مستغانم

ملحق 04 الصورة النهائية لأدوات الدراسة

سيدتي سيدي

يشرفني أن أضع بين يديك هذه الاستمارة والتي تندرج في إطار بحث علمي راجين منكم أن تجيبوا على هذه الأسئلة بكل صدق وموضوعية من أجل مساهمتكم في مصداقية البحث العلمي.

- ضع علامة (+) أمام الإجابة المناسبة لشخصك .

-ارجوا ملأ البيانات الخاصة بكم في الفراغات المخصصة لها-

أعط رموزا للقب والاسم () () السن:.....

مكان التخرج من الجامعة..... سنة التخرج:.....

نوع النظام(ليسانس) كلاسيكي LMD

الاقدمية في المهنة: الرتبة:

المصلحة: EPH EHS EPSP

الجنس: انثى ذكر

الصفة: متربص مرسم عقود ما قبل التشغيل

-هل اخترت هذا التخصص عن رغبة؟ نعم لا

الملاحق

ملحق 04 الصورة النهائية لاستبيان قياس تصور العمل السيكولوجي

الرقم	العبارات	أوافق ما	أوافق نوعا	لا أوافق
1	تصل غالبا متأخرا إلى عملك			
2	تقدر ما تراه مناسبا عند أدائك لعملك السيكولوجي			
3	تكلف بالقيام بأعمال أخرى خارج نطاق وظيفتك الرسمية(العمل السيكولوجي)			
4	تتوصل إلى تشخيص مناسب للحالات التي تعرض عليك			
5	تجد صعوبة في إيجاد العلاج المناسب للحالات المشخصة			
6	تتواجد لساعات إضافية في حال وجود داعي لذلك			
7	تساعد الآخرين عند الطلب داخل المؤسسة التي تعمل بها			
8	تجد صعوبة في ضبط مواعيدك مع الحالات			
9	تلتزم بما يوجه لك من أوامر من المسؤولين عنك في العمل			
10	تلتزم بسرية المهنة في عملك			
11	تحترم مهام الآخرين وتتقبلهم داخل محيط عملك			
12	تستقبل جميع الحالات التي تعرض عليك مهما كانت صفتهم			
13	توجه الحالات الصعبة التشخيص إلى مختص آخر دون تردد			
14	تحب القيام بأعمال أخرى إرضاء لزملائك			
15	ترى انك تعادل الأطباء في حاجة المريض إليك			
16	يمثل لك العمل فرصة للترقية			
17	تشعر بالملل في عملك السيكولوجي			
18	أثناء تواجدك في مكان عملك تحصل على علاقات اجتماعية أكثر			
19	بواسطة ممارستك لعملك اليومي يمكنك إرضاء الآخرين			
20	تشعر بالرضا عن مهنتك كمختص نفسي			
21	تعتر بنفسك كلما توجهت إلى عملك			
22	يعترف الآخرون بقدراتك المهنية دائما			
23	بالنسبة لك اكتساب الخبرة مصدره الجدية في العمل			
24	-تعطيك المؤسسة التي تعمل بها فرصة للتكوين، بتواجد مختصين نفسانيين في المستوى			
25	تجد ان المجتمع لا يستغني عن عملك السيكولوجي			
26	-ترى أن العمل السيكولوجي يكسبك مكانة اجتماعية محترمة			
27	ترى ان نوعية العلاقة مع المسؤولين تؤثر على مردوديتك في العمل			
28	-يزعجك توقف الحالات عن متابعة العلاج دون سبب			

الملاحق

الرقم	العبارات	أوافق	أوافق نوعا ما	لا أوافق
29	تجد أن الراتب الذي تتقاضاه من عملك السيكولوجي كاف			
30	بالنسبة لك ، الراتب الذي تتقاضاه من عملك السيكولوجي يكفي لسد حاجياتك المادية			
31	ترى أن العمل الذي تقوم به يحقق لك الرفاهية			
32	ترى أن عملك يساهم في رفع مستواك المعيشي			
33	بالنسبة لك العمل السيكولوجي مجرد مصدر رزق			
34	ترى أن المؤسسة التي تعمل بها توفر لك الوسائل المادية للعمل السيكولوجي			
35	تحصل على التدريب المطلوب لاحتياجاتك الوظيفية			
36	تحتاج لبيانات ومعلومات تفتقدها للقيام بعملك على أكمل وجه			
37	تحقق بعملك السيكولوجي طموحا خططت له سابقا			
38	تتباهى أمام الناس بعملك السيكولوجي			
39	من خلال ممارستك لعملك السيكولوجي تجد متنفسا لمشاكلك اليومية			
40	تزيد من عطائك كلما وصلت لعلاج بعض الحالات			
41	ترى انك عنصر فعال في حل مشكلات الاخرين			
42	يأخذ الآخرون بعين الاعتبار رأيك عند مناقشة مشاكلهم دائما			
43	تحمل هموم وانشغال الحالات حتى بعد مغادرة مكان العمل			
44	تحقق استقرارك النفسي بممارسة مهنتك كمختص نفسي			
45	تجد في العمل السيكولوجي الحرية في اتخاذ القرارات أكثر من غيرك			
46	تجد التقدير من قبل الطبيب الرئيسي في حال قيامك بعمل مميز			
47	تجد من تعتمد عليه في محيط عملك حين تحتاج ذلك			

ملحق 04 الصورة النهائية لاستبيان قياس انحراف السلوك الوظيفي

سيدتي سيدي

يشرفني أن أضع بين يديك هذه الاستمارة والتي تتدرج في إطار بحث علمي راجين منكم أن تجيبوا على هذه الأسئلة بكل صدق وموضوعية من أجل مساهمتكم في مصداقية البحث العلمي.

- ضع علامة (+) أمام الإجابة المناسبة لشخصك .

-ارجوا ملأ البيانات الخاصة بكم في الفراغات المخصصة لها.

أعط رموزا للقب والاسم () ()

السن:.....

مكان التخرج من الجامعة..... سنة التخرج:.....

LMD

كلاسيكي

نوع النظام (ليسانس)

الرتبة:

الاقدمية في المهنة:

EPSP

EHS

المصلحة: EPH

ذكر

الجنس: أنثى

الصفة: متربص مرسم عقود ما قبل التشغيل

-هل اخترت هذا التخصص عن رغبة؟ نعم لا

الملاحق

الرقم	العبارات	دائما	أحيانا	أبدا
01	غالباً ما أصل متأخراً إلى العمل لسبب أو لآخر			
02	كثيراً ما أستغرق وقتاً في تحضير نفسي داخل المكتب لاستقبال الحالات			
03	أحب أخذ استراحة بين خروج حالة ودخول حالة أخرى إلى مكنتي			
04	أغادر المؤسسة في أي وقت أشاء			
05	اضطر إلى توجيه حالاتي لمختص بسبب العطل المرضية			
06	نادراً ما أجيب على المكالمات الهاتفية أثناء عملي			
07	لا أمانع أن يأتي زملائي إلى مكنتي لتبادل أطراف الحديث			
08	أرى أن العمل السيكولوجي يشغل تفكيري كل الوقت			
09	أصّر على غلق الهاتف أثناء الحصص العلاجية			
10	أتابع المستجدات الداخلية للمؤسسة باستمرار			
11	أجد انه من الضروري أن اضطلع على الإعلانات المنشورة داخل المؤسسة التي اعمل بها			
12	احترم توقيت العمل إلى درجة التماطل بقدر المستطاع لأخرج في التوقيت المحدد			
13	احترم ارتداء المأزر داخل المؤسسة			
14	استطيع تنظيم وقتي لاستقبال جميع الحالات التي تعرض علي			
15	لا أمانع في استقبال المكالمات الهاتفية أثناء الحصّة			
16	أقابل الشتم بالشم في حالات الغضب			
17	لا أجد مانعاً في مناقشة معلومات عن الحالات مع أشخاص غير مختصين			
18	تدفعني بعض الحالات إلى الاستهزاء بمشاعرهم أثناء سردهم لمعاشهم النفسي			
19	ألغي المواعيد بمجرد إحساسي بالتعب			
20	أجد من الضروري أن اطرد الحالات المتمردة من مكنتي دون تردد			
الرقم	العبارة	دائماً	أحياناً	أبداً

الملاحق

			لا أمانع من كتابة تقارير للحالات حسب طلبهم	21
			يمكنني الخروج من المكتب واجعل المفحوص ينتظرنني من اجل قضاء حاجياتي	22
			أبادل الزيارات المنزلية مع المفحوصين	23
			لي الحرية في التصرف في وسائل المؤسسة	24
			تزودني المؤسسة بالأدوات والاختبارات النفسية التي أحتاجها	25
			أستخدم كل الوسائل الموجودة في المؤسسة لغرض شخصي	26
			أجد أن لي الأولوية في استغلال الوسائل المادية والطبية للمؤسسة	27
			أضطر لاستعمال وسائل المؤسسة التي أعمل بها لأغراض شخصية	28
			أساهم في إصلاح العطب الذي يحدث في مكان عملي	29
			لا أبالي إن تسببت بأي عطل أو تخريب في مكان عملي	30
			اضطر لشراء الادوات الضرورية لعملي السيكلوجي من مالي الخاص	31
			يسرني أن يقدم لي بعض المفحوصين هدايا تعبيرا عن امتنانهم	32

الملاحق

ملحق رقم (05) يوضح الخصائص السيكومترية لاستبيان تصور العمل

1-5 صدق الاتساق الداخلي

Correlations

		TOTA	ILTI	KIMA	IKTI	NAFS
TOTA	Pearson Correlation	1	,603**	,812**	,672**	,796**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
ILTI	Pearson Correlation	,603**	1	,391**	,423**	,166
	Sig. (2-tailed)	,000		,005	,002	,249
	N	50	50	50	50	50
KIMA	Pearson Correlation	,812**	,391**	1	,357*	,566**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005		,011	,000
	N	50	50	50	50	50
IKTI	Pearson Correlation	,672**	,423**	,357*	1	,334*
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,011		,018
	N	50	50	50	50	50
NAFS	Pearson Correlation	,796**	,166	,566**	,334*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,249	,000	,018	
	N	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2- الصدق التمييزي

الملاحق

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	T1	119,7857	14	2,72251	,72762
	T2	96,2143	14	3,88644	1,03869

Paired Samples Correlations

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	T1 & T2	14	,972	,000

Paired Samples Test

		Paired Differences				
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Pair 1	T1 - T2	23,57143	1,39859	,37379	22,76391	24,37895

Paired Samples Test

		t	df	Sig. (2-tailed)
Pair 1	T1 - T2	63,061	13	,000

2-5- الثبات :

Reliability Statistics لكروميباخ

الفا

-

Cronbach's Alpha	N of Items
,767	47

Reliability Statistics

	Value	,568
Part 1		
	N of Items	24 ^a
Cronbach's Alpha	Value	,587
Part 2		
	N of Items	23 ^b
	Total N of Items	47
	Correlation Between Forms	,797
	Equal Length	,887
Spearman-Brown Coefficient	Unequal Length	,887
	Guttman Split-Half Coefficient	,887

الملاحق

ملحق رقم (06) يوضح الخصائص السيكومترية لاستبيان انحراف السلوك الوظيفي

1-6 صدق الاتساق الداخلي

Correlations

		WAKT	ALAKA	MADI	DAWAN	TOTA
	Pearson Correlation	1	,431**	,163	,129	,743**
WAKT	Sig. (2-tailed)		,002	,259	,370	,000
	N	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,431**	1	,382**	,135	,749**
ALAKA	Sig. (2-tailed)	,002		,006	,352	,000
	N	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,163	,382**	1	,164	,585**
MADI	Sig. (2-tailed)	,259	,006		,255	,000
	N	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,129	,135	,164	1	,512**
DAWAN	Sig. (2-tailed)	,370	,352	,255		,000
	N	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,743**	,749**	,585**	,512**	1
TOTA	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2-الصدق التمييزي:

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 TO1	57,8571	14	3,34795	,89478
Pair 1 TO2	45,2857	14	1,85757	,49646

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 TO1 & TO2	14	,774	,001

Paired Samples Test

	Paired Differences				
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
Pair 1 TO1 - TO2	12,57143	2,24343	,59958	11,27611	13,86675

Paired Samples Test

	t	Df	Sig. (2-tailed)
Pair 1 TO1 - TO2	20,967	13	,000

Reliability Statistics

2-6- الثبات :

Cronbach's Alpha	N of Items
,632	32

لكرومباخ

الفا

-

-التجزئة النصفية:

Reliability Statistics

	Value	,253
Part 1	N of Items	16 ^a
Cronbach's Alpha	Value	,516
Part 2	N of Items	16 ^b
	Total N of Items	32
	Correlation Between Forms	,634
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	,776
	Unequal Length	,776
	Guttman Split-Half Coefficient	,775

محتويات الملحق رقم 07

- 01- ملحق 1-7 يمثل جدول رقم 11 :نتائج الارتباط بين الدرجة الكلية لتصور العمل السيكولوجي للمختص وانحراف سلوكه الوظيفي.
- 02- ملحق 2-7 يمثل جدول رقم 12: نتائج حساب أثر الصفة والسن والخبرة على تصور المختص لعمله السيكولوجي
- 03- ملحق 3-7 يمثل جدول رقم 13: يبين حساب أثر الصفة والسن والخبرة على انحراف السلوك التنظيمي للمختص لعمله السيكولوجي
- 04- ملحق 4-7 يمثل نتائج الفرضية الفرعية الثالثة

Correlations

		TOTALREPRES ENTATION	TOTALINHIREF
TOTALREPRESENTATION	Pearson Correlation	1	-,129
	Sig. (2-tailed)		,161
	N	119	119
TOTALINHIREF	Pearson Correlation	-,129	1
	Sig. (2-tailed)	,161	
	N	119	119

الارتباط بين
التصور والانحراف
جدول رقم 11
يوضح نتائج

جدول رقم 12 يبين نتائج حساب اثر الصفة والسن والخبرة على تصور المختص لعمله
السيكولوجي

GET

FILE='C:\Users\pc\Desktop\TAFRIGH121.sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

UNIANOVA TOTALREPRESENTATION BY EXEP AGE CIFA

/METHOD=SSTYPE(3)

/INTERCEPT=INCLUDE

/POSTHOC=EXEP AGE CIFA(BONFERRONI)

/EMMEANS=TABLES(EXEP) COMPARE ADJ(BONFERRONI)

/EMMEANS=TABLES(AGE) COMPARE ADJ(BONFERRONI)

/EMMEANS=TABLES(CIFA) COMPARE ADJ(BONFERRONI)

/PRINT=HOMOGENEITY DESCRIPTIVE

/CRITERIA=ALPHA(.05)

/DESIGN=EXEP AGE CIFA.

Univariate Analysis of Variance

Notes

Output Created		15-NOV-2017 13:04:36
Comments		
	Data	C:\Users\pc\Desktop\TAFRI GH121.sav
	Active Dataset	DataSet1
Input	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	119
	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling		Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the model.
	Cases Used	

Between-Subjects Factors

		Value Label	N
EXEP	1,00	MOIN DE 5	56
	2,00	PLUS DE 5	63
AGE	3,00	22 AU 29 ANS	65
	4,00	30 AU 50 ANS	54
CIFA	5,00	TETULAIR	65
	6,00	PREMPLOI	54

Descriptive Statistics

Dependent Variable: TOTALREPRESENTATION

EXEP	AGE	CIFA	Mean	Std. Deviation	N
		TETULAIR	108,6129	9,01731	31
	22 AU 29 ANS	PREMPLOI	107,1111	9,66236	9
		Total	108,2750	9,06101	40
		TETULAIR	96,5000	5,82237	6
MOIN DE 5	30 AU 50 ANS	PREMPLOI	109,4000	5,68038	10
		Total	104,5625	8,50074	16
		TETULAIR	106,6486	9,64139	37
	Total	PREMPLOI	108,3158	7,68153	19
		Total	107,2143	8,98830	56
		TETULAIR	106,4615	11,54423	13
	22 AU 29 ANS	PREMPLOI	113,1667	7,83736	12
		Total	109,6800	10,31875	25
		TETULAIR	109,2667	8,53954	15
PLUS DE 5	30 AU 50 ANS	PREMPLOI	108,8261	9,74984	23
		Total	109,0000	9,17399	38
		TETULAIR	107,9643	9,95353	28
	Total	PREMPLOI	110,3143	9,26020	35
		Total	109,2698	9,56844	63
		TETULAIR	107,9773	9,74199	44
	22 AU 29 ANS	PREMPLOI	110,5714	8,97536	21
		Total	108,8154	9,50969	65
Total		TETULAIR	105,6190	9,71842	21
	30 AU 50 ANS	PREMPLOI	109,0000	8,63134	33
		Total	107,6852	9,13179	54

الملاحق

	TETULAIR	107,2154	9,72190	65
Total	PREMPLOI	109,6111	8,71654	54
	Total	108,3025	9,31788	119

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: TOTALREPRESENTATION

F	df1	df2	Sig.
,789	7	111	,598

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.^a

a. Design: Intercept + EXEP + AGE + CIFA

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: TOTALREPRESENTATION

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	416,346 ^a	3	138,782	1,624	,188
Intercept	1361175,920	1	1361175,920	15926,238	,000
EXEP	140,484	1	140,484	1,644	,202
AGE	173,521	1	173,521	2,030	,157
CIFA	186,375	1	186,375	2,181	,142
Error	9828,764	115	85,468		
Total	1406048,000	119			
Corrected Total	10245,109	118			

a. R Squared = ,041 (Adjusted R Squared = ,016)

Estimated Marginal Means

1. EXEP

Estimates

Dependent Variable: TOTALREPRESENTATION

EXEP	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
MOIN DE 5	107,076	1,308	104,484	109,668
PLUS DE 5	109,394	1,181	107,056	111,733

Pairwise Comparisons

Dependent Variable: TOTALREPRESENTATION

(I) EXEP	(J) EXEP	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig. ^a	95% Confidence Interval for Difference ^a	
					Lower Bound	Upper Bound
MOIN DE 5	PLUS DE 5	-2,318	1,808	,202	-5,900	1,264
PLUS DE 5	MOIN DE 5	2,318	1,808	,202	-1,264	5,900

Based on estimated marginal means

a. Adjustment for multiple comparisons: Bonferroni.

Univariate Tests

Dependent Variable: TOTALREPRESENTATION

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Contrast	140,484	1	140,484	1,644	,202
Error	9828,764	115	85,468		

The F tests the effect of EXEP. This test is based on the linearly independent pairwise comparisons among the estimated marginal means.

2. AGE

Estimates

Dependent Variable: TOTALREPRESENTATION

AGE	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
22 AU 29 ANS	109,552	1,200	107,174	111,930
30 AU 50 ANS	106,918	1,318	104,307	109,530

Pairwise Comparisons

Dependent Variable: TOTALREPRESENTATION

(I) AGE	(J) AGE	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig. ^a	95% Confidence Interval for Difference ^a
					Lower Bound
22 AU 29 ANS	30 AU 50 ANS	2,633	1,848	,157	-1,027
30 AU 50 ANS	22 AU 29 ANS	-2,633	1,848	,157	-6,294

Pairwise Comparisons

Dependent Variable: TOTALREPRESENTATION

(I) AGE	(J) AGE	95% Confidence Interval for Difference
		Upper Bound
22 AU 29 ANS	30 AU 50 ANS	6,294
30 AU 50 ANS	22 AU 29 ANS	1,027

Based on estimated marginal means

a. Adjustment for multiple comparisons: Bonferroni.

Univariate Tests

Dependent Variable: TOTALREPRESENTATION

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Contrast	173,521	1	173,521	2,030	,157
Error	9828,764	115	85,468		

The F tests the effect of AGE. This test is based on the linearly independent pairwise comparisons among the estimated marginal means.

3. CIFA

Estimates

Dependent Variable: TOTALREPRESENTATION

CIFA	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
TETULAIR	106,910	1,190	104,554	109,266
PREMPLOI	109,560	1,291	107,003	112,117

Pairwise Comparisons

Dependent Variable: TOTALREPRESENTATION

(I) CIFA	(J) CIFA	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig. ^a	95% Confidence Interval for Difference ^a	
					Lower Bound	Upper Bound
TETULAIR	PREMPLOI	-2,650	1,795	,142	-6,205	,905
PREMPLOI	TETULAIR	2,650	1,795	,142	-,905	6,205

Based on estimated marginal means

a. Adjustment for multiple comparisons: Bonferroni.

Univariate Tests

Dependent Variable: TOTALREPRESENTATION

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Contrast	186,375	1	186,375	2,181	,142
Error	9828,764	115	85,468		

The F tests the effect of CIFA. This test is based on the linearly independent pairwise comparisons among the estimated marginal means.

جدول رقم 13 يبين نتائج أثر الصفة والخبرة والسن على انحراف السلوك الوظيفي للمختص
النفساني

UNIANOVA TOTALINHIREF BY EXEP AGE CIFA

/METHOD=SSTYPE(3)

/INTERCEPT=INCLUDE

/POSTHOC=EXEP AGE CIFA(BONFERRONI)

/EMMEANS=TABLES(EXEP) COMPARE ADJ(BONFERRONI)

/EMMEANS=TABLES(AGE) COMPARE ADJ(BONFERRONI)

/EMMEANS=TABLES(CIFA) COMPARE ADJ(BONFERRONI)

/PRINT=HOMOGENEITY DESCRIPTIVE

/CRITERIA=ALPHA(.05)

/DESIGN=EXEP AGE CIFA.

Univariate Analysis of Variance

Comments		C:\Users\pc\Desktop\TAFRI GH121.sav
	Data	
	Active Dataset	DataSet1
Input	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	119
	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the model. UNIANOVA TOTALINHIREF BY EXEP AGE CIFA /METHOD=SSTYPE(3) /INTERCEPT=INCLUDE /POSTHOC=EXEP AGE CIFA(BONFERRONI) /EMMEANS=TABLES(EXEP) COMPARE ADJ(BONFERRONI)
Syntax		/EMMEANS=TABLES(AGE) COMPARE ADJ(BONFERRONI) /EMMEANS=TABLES(CIFA) COMPARE ADJ(BONFERRONI) /PRINT=HOMOGENEITY DESCRIPTIVE /CRITERIA=ALPHA(.05) /DESIGN=EXEP AGE CIFA.
Resources	Processor Time	00:00:00,09
	Elapsed Time	00:00:00,09

[DataSet1] C:\Users\pc\Desktop\TAFRIGH121.sav

Warnings

Post hoc tests are not performed for EXEP because there are fewer than three groups.

Post hoc tests are not performed for AGE because there are fewer than three groups.

Post hoc tests are not performed for CIFA because there are fewer than three groups.

Between-Subjects Factors

	Value Label	N
EXEP	1,00 MOIN DE 5	56
	2,00 PLUS DE 5	63
AGE	3,00 22 AU 29 ANS	65
	4,00 30 AU 50 ANS	54
CIFA	5,00 TETULAIR	65
	6,00 PREMPLOI	54

Descriptive Statistics

Dependent Variable: TOTALINHIREF

EXEP	AGE	CIFA	Mean	Std. Deviation	N
		TETULAIR	53,5484	7,22883	31
	22 AU 29 ANS	PREMPLOI	49,2222	7,83865	9
		Total	52,5750	7,49320	40
		TETULAIR	49,1667	5,30723	6
MOIN DE 5	30 AU 50 ANS	PREMPLOI	47,9000	2,28279	10
		Total	48,3750	3,59398	16
		TETULAIR	52,8378	7,08093	37
	Total	PREMPLOI	48,5263	5,51129	19
		Total	51,3750	6,85582	56

الملاحق

		TETULAIR	51,1538	5,81444	13
	22 AU 29 ANS	PREMPLOI	49,0833	5,55073	12
		Total	50,1600	5,66922	25
		TETULAIR	51,6000	5,34255	15
PLUS DE 5	30 AU 50 ANS	PREMPLOI	49,9130	4,78552	23
		Total	50,5789	5,01151	38
		TETULAIR	51,3929	5,46598	28
	Total	PREMPLOI	49,6286	4,99462	35
		Total	50,4127	5,24138	63
		TETULAIR	52,8409	6,86394	44
	22 AU 29 ANS	PREMPLOI	49,1429	6,44427	21
		Total	51,6462	6,90433	65
		TETULAIR	50,9048	5,31888	21
Total	30 AU 50 ANS	PREMPLOI	49,3030	4,25356	33
		Total	49,9259	4,71390	54
		TETULAIR	52,2154	6,42868	65
	Total	PREMPLOI	49,2407	5,15765	54
		Total	50,8655	6,04773	119

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: TOTALINHIREF

F	df1	df2	Sig.
1,306	7	111	,254

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.^a

a. Design: Intercept + EXEP + AGE + CIFA

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: TOTALINHIREF

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	285,181 ^a	3	95,060	2,712	,048
Intercept	298688,308	1	298688,308	8521,951	,000
EXEP	,208	1	,208	,006	,939

الملاحق

AGE	21,022	1	21,022	,600	,440
CIFA	192,183	1	192,183	5,483	,021
Error	4030,668	115	35,049		
Total	312205,000	119			
Corrected Total	4315,849	118			

a. R Squared = ,066 (Adjusted R Squared = ,042)

Estimated Marginal Means

1. EXEP

Estimates

Dependent Variable: TOTALINHIREF

EXEP	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
MOIN DE 5	50,746	,838	49,086	52,406
PLUS DE 5	50,657	,756	49,159	52,154

Pairwise Comparisons

Dependent Variable: TOTALINHIREF

(I) EXEP	(J) EXEP	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig. ^a	95% Confidence Interval for Difference ^a	
					Lower Bound	Upper Bound
MOIN DE 5	PLUS DE 5	,089	1,158	,939	-2,204	2,383
PLUS DE 5	MOIN DE 5	-,089	1,158	,939	-2,383	2,204

Based on estimated marginal means

a. Adjustment for multiple comparisons: Bonferroni.

Univariate Tests

Dependent Variable: TOTALINHIREF

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Contrast	,208	1	,208	,006	,939
Error	4030,668	115	35,049		

The F tests the effect of EXEP. This test is based on the linearly independent pairwise comparisons among the estimated marginal means.

2. AGE

Estimates

Dependent Variable: TOTALINHIREF

AGE	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
22 AU 29 ANS	51,160	,769	49,637	52,682
30 AU 50 ANS	50,243	,844	48,571	51,915

Pairwise Comparisons

Dependent Variable: TOTALINHIREF

(I) AGE	(J) AGE	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig. ^a	95% Confidence Interval for Difference ^a
					Lower Bound
22 AU 29 ANS	30 AU 50 ANS	,917	1,184	,440	-1,428
30 AU 50 ANS	22 AU 29 ANS	-,917	1,184	,440	-3,261

Pairwise Comparisons

Dependent Variable: TOTALINHIREF

(I) AGE	(J) AGE	95% Confidence Interval for Difference
		Upper Bound

الملاحق

22 AU 29 ANS	30 AU 50 ANS	3,261
30 AU 50 ANS	22 AU 29 ANS	1,428

Based on estimated marginal means

a. Adjustment for multiple comparisons: Bonferroni.

Univariate Tests

Dependent Variable: TOTALINHIREF

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Contrast	21,022	1	21,022	,600	,440
Error	4030,668	115	35,049		

The F tests the effect of AGE. This test is based on the linearly independent pairwise comparisons among the estimated marginal means.

3. CIFA

Estimates

Dependent Variable: TOTALINHIREF

CIFA	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
TETULAIR	52,047	,762	50,538	53,556
PREMPLOI	49,356	,827	47,718	50,993

Pairwise Comparisons

Dependent Variable: TOTALINHIREF

(I) CIFA	(J) CIFA	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig. ^b	95% Confidence Interval for Difference ^b	
					Lower Bound	Upper Bound
TETULAIR	PREMPLOI	2,691*	1,149	,021	,415	4,968
PREMPLOI	TETULAIR	-2,691*	1,149	,021	-4,968	-,415

Based on estimated marginal means

- *. The mean difference is significant at the ,05 level.
- b. Adjustment for multiple comparisons: Bonferroni.

Univariate Tests

Dependent Variable: TOTALINHIREF

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Contrast	192,183	1	192,183	5,483	,021
Error	4030,668	115	35,049		

The F tests the effect of CIFA. This test is based on the linearly independent pairwise comparisons among the estimated marginal means.

ملحق 4-7 جدول رقم 14 يبين نتائج الفرضية الفرعية الثالثة

Correlations

		ELTIZEMFOCTI ONEL	VALEURTSOCI AL	VALEURECONOMIQUE
ELTIZEMFOCTIONEL	Pearson Correlation	1	,420**	,157
	Sig. (2-tailed)		,000	,087
	N	119	119	119
VALEURTSOCIAL	Pearson Correlation	,420**	1	,148
	Sig. (2-tailed)	,000		,109
	N	119	119	119
VALEURECONOMIQUE	Pearson Correlation	,157	,148	1
	Sig. (2-tailed)	,087	,109	
	N	119	119	119
ELTIZEMPSYCHIQUE	Pearson Correlation	,289**	,465**	,281**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,002
	N	119	119	119
RESPECDETEMP	Pearson Correlation	-,066	-,044	,012
	Sig. (2-tailed)	,475	,636	,898
	N	119	119	119
INDIBATDAWEMKAMIL	Pearson Correlation	-,287**	-,233*	-,070
	Sig. (2-tailed)	,002	,011	,450
	N	119	119	119
RELATIOSOCIAL	Pearson Correlation	,007	,008	,018
	Sig. (2-tailed)	,944	,931	,845
	N	119	119	119
HIFADMONTALAKT	Pearson Correlation	-,154	,011	,217*
	Sig. (2-tailed)	,094	,905	,017
	N	119	119	119

Correlations

		ELTIZEMPSYCH IQUE	RESPECDETEM P	INDIBATDAWEMKAMI L
ELTIZEMFOCTIONEL	Pearson Correlation	,289	-,066**	-,287
	Sig. (2-tailed)	,001	,475	,002
	N	119	119	119
VALEURTSOCIAL	Pearson Correlation	,465**	-,044	-,233
	Sig. (2-tailed)	,000	,636	,011
	N	119	119	119
VALEURECONOMIQUE	Pearson Correlation	,281	,012	-,070
	Sig. (2-tailed)	,002	,898	,450

الملاحق

	N	119	119	119
ELTIZEMPSYCHIQUE	Pearson Correlation	1**	-,029**	-,284**
	Sig. (2-tailed)		,757	,002
	N	119	119	119
RESPECDETEMP	Pearson Correlation	-,029	1	,102
	Sig. (2-tailed)	,757		,270
	N	119	119	119
INDIBATDAWEMKAMIL	Pearson Correlation	-,284**	,102*	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,270	
	N	119	119	119
RELATIOSOCIAL	Pearson Correlation	-,077	,414	,252
	Sig. (2-tailed)	,407	,000	,006
	N	119	119	119
HIFADMOMTALAKT	Pearson Correlation	,097	,114	,074*
	Sig. (2-tailed)	,296	,216	,427
	N	119	119	119

Correlations

		RELATIOSOCIAL	HIFADMOMTALAKT
ELTIZEMFOCTIONEL	Pearson Correlation	,007	-,154**
	Sig. (2-tailed)	,944	,094
	N	119	119
VALEURTSOCIAL	Pearson Correlation	,008**	,011
	Sig. (2-tailed)	,931	,905
	N	119	119
VALEURECONOMIQUE	Pearson Correlation	,018	,217
	Sig. (2-tailed)	,845	,017
	N	119	119
ELTIZEMPSYCHIQUE	Pearson Correlation	-,077**	,097**
	Sig. (2-tailed)	,407	,296
	N	119	119
RESPECDETEMP	Pearson Correlation	,414	,114
	Sig. (2-tailed)	,000	,216
	N	119	119
INDIBATDAWEMKAMIL	Pearson Correlation	,252**	,074*
	Sig. (2-tailed)	,006	,427
	N	119	119
RELATIOSOCIAL	Pearson Correlation	1	,398
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	119	119
HIFADMOMTALAKT	Pearson Correlation	,398	1

الملاحق

Sig. (2-tailed)	,000	
N	119	119

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).