

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



قسم: علم الاجتماع
التخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل
الرقم التسلسلي:.....
رقم التسجيل: 171735080112

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي

قيم العمل وعلاقتها بالتمائل التنظيمي

- دراسة ميدانية بجامعة المسيلة -

إعداد الطالب:

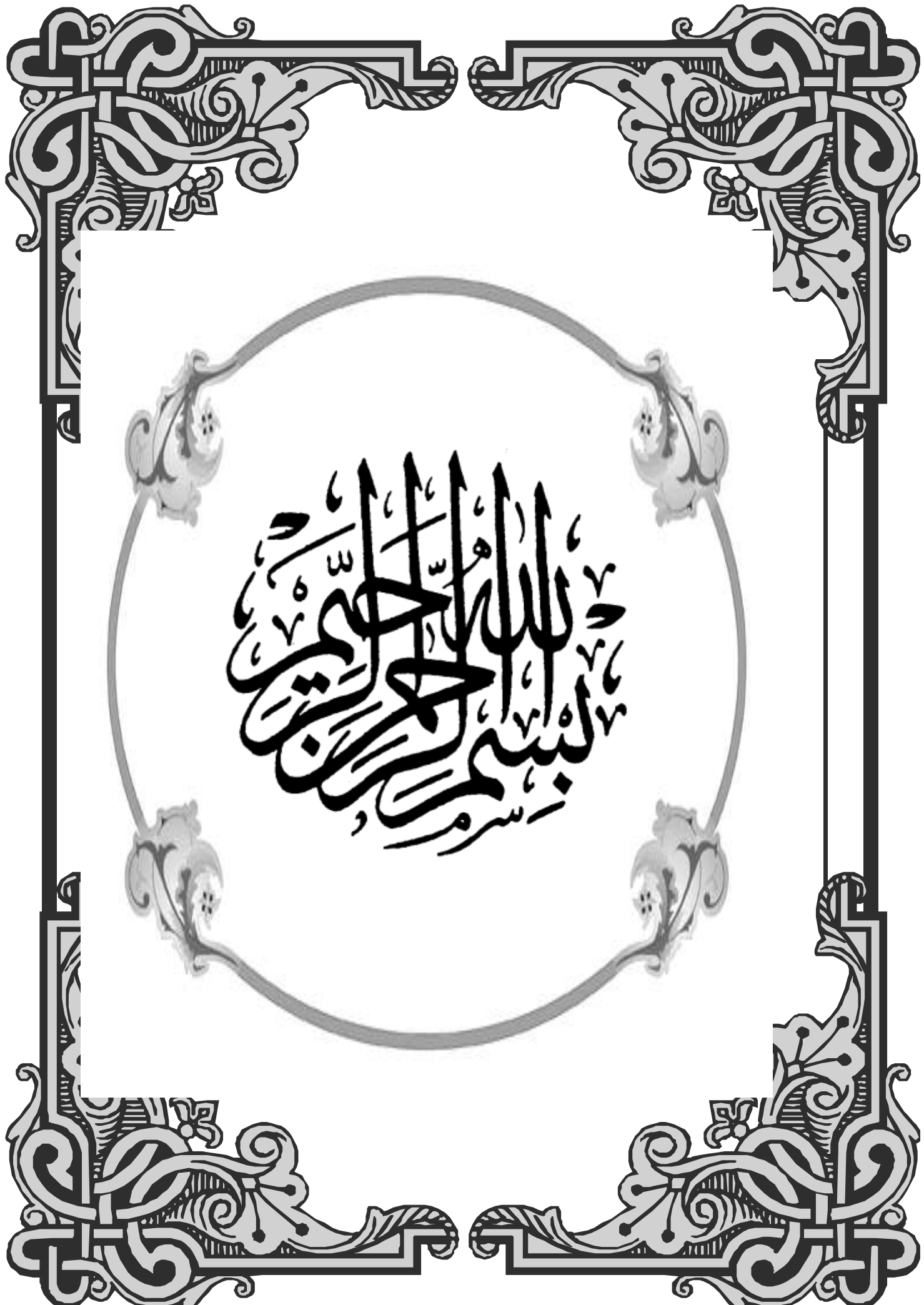
عبد النور صغيري

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة الأساتذة:

رئيسا	جامعة المسيلة	الرتبة: أستاذ محاضر (أ)	د.
مشرفا ومقررا	جامعة المسيلة	الرتبة: أستاذ محاضر (أ)	د. نور الدين بسطي
ممتحنا	جامعة المسيلة	الرتبة: أستاذ محاضر (أ)	د.

السنة الجامعية: 2020-2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



** شكر وتقدير **

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات

نشكر الله سبحانه وتعالى على فضله وتوفيقه لنا

والقائل في محكم تنزيله: (إذ تأذن ربكم لئن شكرتم لأزيدنكم..) سورة إبراهيم 7

والصلاة والسلام على رسوله الكريم ومن تبعه بإحسان إلى يوم الدين

أحمد الله تعالى الذي بارك لنا في إتمام هذه الدراسة

أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الأستاذ المحترم نور الدين بسطي لإشرافه

على هذا العمل فله أخلص تحية واعظم تقدير على كل ما قدمه لي من

توجيهات وإرشادات وعلى ما خصني به من جهد ووقت طوال إشرافه على هذا

العمل

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى كل من قدم لنا يد العون وكذا جميع أساتذة

قسم علم الاجتماع

فهرس المحتويات

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر و عرفان
أ	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
6	1- إشكالية الدراسة
7	2- الفرضيات
7	3- مؤشرات الدراسة
8	4- أهمية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع
8	5- أهداف البحث
9	6- تحديد المفاهيم
10	7- الدراسات السابقة
الفصل الثاني: قيم العمل	
18	تمهيد
19	أولاً: تعريف القيم
20	ثانياً: تعريف قيم العمل
22	ثالثاً: أهمية قيم العمل
23	رابعاً: خصائص قيم العمل
24	خامساً: مصادر قيم العمل
25	سادساً: تصنيف قيم العمل
26	سابعاً: المقاربة السوسيولوجية لقيم العمل
28	ثامناً: أثر قيم العمل على العاملين في المنظمات
31	خلاصة
الفصل الثالث: التماثل الوظيفي	
33	تمهيد:
34	أولاً: نشأة وتطور التماثل الوظيفي
35	ثانياً: مفهوم التماثل الوظيفي
38	ثالثاً: أبعاد التماثل الوظيفي
41	رابعاً: نظريات التماثل الوظيفي

47	خامسا: قياس التماثل الوظيفي
48	سادسا: أهمية التماثل الوظيفي
48	سابعا: العوامل المؤثرة في عملية التماثل الوظيفي
51	خلاصة
الجانب الميداني	
الفصل الثالث: الإطار المنهجي للدراسة	
53	أولا: منهج الدراسة
53	ثانيا: حدود الدراسة
55	ثالثا: العينة
60	رابعا: أداة جمع البيانات
61	خامسا: الأساليب الإحصائية المستخدمة
الفصل الرابع: عرض ومناقشة النتائج وتفسيرها	
63	أولا: الاندماج الوظيفي وعلاقته بالولاء التنظيمي
71	النتائج الجزئية للفرضية الأولى
71	ثانيا: قيم التعاون وعلاقتها بالعضوية لدى العامل
78	نتائج الفرضية الثانية
79	ثالثا: الشفافية الإدارية وعلاقتها بالتشابه
86	نتائج الفرضية الثالثة
87	الاستنتاج العام
89	خاتمة
	قائمة المراجع
	قائمة الملاحق



مقدمة

مقدمة:

إن وجود المؤسسات واستمرارها رهين بتحقيقها لأهدافها التي أقرها المجتمع ابتداءً وبدرجة عالية من الجودة، وما لم يكن لهذه المؤسسات أفراد يمتلكون قيماً إيجابية للعمل ووفاء مستمراً والتزاماً بالعمل فيها، فإن تحقيق أهداف أي منها أمر مشكوك فيه، كون أن الفرد العامل هو المحور الرئيسي في نجاح المؤسسة أو فشلها، وتقع على المؤسسة مهمة تهيئة المستلزمات الكفيلة بإعداده بشكل يعزز إسهاماته الفاعلة في هذا الشأن، وتقديم الإنجازات التي تخدم هذا الدور في إطاره الإيجابي.

وموضوع القيم قديم قدم الإنسان نفسه، ويعد من المواضيع الهامة نظراً للتفاعل القائم بين القيم والمجتمع، وبينها وبين السلوك من جهة أخرى، وما يعزز هذه الأهمية للقيم هو استقطابها لاهتمام العلماء في ميدان العلوم الإنسانية، وبصفة خاصة علماء الاجتماع، وبهذا يعتبر موضوع القيم قاسماً مشتركاً بين هذه العلوم مجتمعة، حيث تناولها علماء النفس من زوايا نفسية بحتة، مركزين في ذلك على الجانب السيكولوجي للقيم، وربطها بجانب الشخصية لدى الأفراد، أما علماء الاجتماع فقد تناولوا القيم من منظور سيكولوجي، أي مدة تأثيرها في الظواهر الاجتماعية المختلفة، والتي بدورها توجه الفرد نحو أنماط معينة من السلوك والتفاعلات التي تحدث بينه وبين محيطه الاجتماعي، حيث تمس كافة صور العلاقات الاجتماعية.

ونظراً لإدراك المختصين في علم الاجتماع بوجود علاقة تربط القيم بغيرها من بقية الظواهر الاجتماعية الأخرى داخل التنظيم، فقد عكف الكثير منهم على طرح سوسيولوجية القيم، وهو ما أثمر تعدد في الرؤى وإثارة الموضوع من زوايا متعددة.

ومما لاشك فيه أن دراسة القيم بشكل عام يشكل نقطة لقاء أخرى في عدة تخصصات وفروع في حقل علم الاجتماع، سواء التي ارتبطت بمواضيعها بالجانب الثقافي أو الجانب الصناعي أو الجانب التربوي، وجوانب أخرى، مما ترك طابعاً من التنوع على مفهوم القيم وتعدد أنواعها، فمنها القيم الشخصية، القيم الثقافية، القيم الاجتماعية، قيم العمل، وغيرها من القيم التي أتسمت بطابع من التنوع، إلا أن هذه الأخيرة - قيم العمل - قد حازت على اهتمام العلماء والباحثين منذ البدايات الأولى لظهورها، وذلك بهدف استيعاب محتواها الفكري، لكن لم ينقطع الاهتمام بها، حيث تعدد المساعي نحو ترسيخ هذه القيم حدثاً مهماً في إطار التحولات الجارية الآن في العلوم الإدارية من أجل تأطير مفاهيمها وأبعادها وتأثيراتها وأدوات قياسها في موقع العمل في جل القطاعات، وكونها تشكل ربما إحدى التحديات التي تواجه تقدم المؤسسات، والتي لا بد أن تأخذ بالحسبان أن إدراك المهتمين بالسلوك التنظيمي لهذه الحقيقة دفع الكثير منهم إلى بذل أقصى الجهود لتحقيقها بهدف نجاح المؤسسة واستمرارها، ومن خلال تقصي

جذور هذا المفهوم - قيم العمل - والتي تعد ثمرة تراكم التطور الإنساني على مر العصور بوصفها مجموعة القواعد التي تنظم العلاقات بين الأفراد منذ نشوئها حتى اليوم، فقيم العمل تعبر عن مجموعة القواعد والأسس التي يتمسك بها الفرد ويعمل بمقتضاها، وهي انعكاس للقيم التي يتخذها الفرد ومعايير تتحكم في سلوكه، مما أفرز العديد من العوامل التي دفعت المهتمين بأمور تنظيم العلاقة بين المؤسسة والفرد العامل إلى تطويرها، ودراسة أثر التطور التقني في التغيير في مجمل المواقف والذي من شأنه أن يؤدي إلى تغيير نسق القيم التي يحملها الأفراد، ومن بين العوامل التي لاقت اهتماما استثنائيا بقيم العمل نجد عامل التماثل الوظيفي، وهذا الأخير لاقى اهتمامنا في هذه الدراسة لمعرفة العلاقة التي تربطه بقيم العمل في المؤسسة.

فالتماثل الوظيفي يستخدم لوصف العلاقة بين الشخص ومنظّمته على أساس تكامل وتماثل الأهداف بينهما، وتطور هذا المفهوم يشير إلى أن الموظفين الذين يتمثلون مع منظمتهم يسعون لتشكيل مفاهيم ذاتية تتوافق مع مجموعة القيم السائدة في المنظمة، ويتضمن ذلك التزام العاملين والتوحد بأهداف المؤسسة واندماج في أعمالها والتضحية الشخصية لصالحها والإنجاز فوق المتوقع لمهامها، ومن هذا المنطلق تسعى المنظمات إلى رفع عملية التماثل التنظيمي من خلال توفير مقومات الراحة النفسية لديهم، حيث أصبح زيادته هدفا ضروريا للمنظمات لما لهم دور جوهري.

وانطلاقا مما سبق جاءت هذه الدراسة لمعرفة علاقة قيم العمل بالتماثل الوظيفي بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، ومن أجل الإحاطة بجانب الموضوع ارتأينا تقسيم الدراسة إلى قسمين، الأول نظري احتوى على ثلاثة فصول:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة، حيث طرحنا فيه إشكالية الدراسة وتساؤلاتها، فرضيات الدراسة، أهمية الموضوع وأهدافه، وأسباب اختياره، بالإضافة إلى تحديد المفاهيم والمصطلحات إجرائيا، وأخيرا عرضنا لبعض الدراسات السابقة.


الفصل الثاني: قيم العمل، حيث تناولنا فيها تعريف للقيم، ثم تعريف قيم العمل وأهميتها وخصائصها ومصادرها، بالإضافة إلى تصنيف قيم العمل وأخيرا النظريات المفسرة لقيم العمل.

الفصل الثالث: التماثل الوظيفي، حيث تناولنا في هذا الفصل نشأة وتطور التماثل الوظيفي، ثم مفهوم التماثل وأبعاده، بالإضافة إلى النظريات التي تناولت التماثل الوظيفي، كما تطرقنا إلى قياس التماثل الوظيفي وأهميته وأخيرا العوامل المؤثرة فيه.

أما الجانب التطبيقي فقسمناه إلى فصلين:

الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة، وتناولنا فيه الدراسة الاستطلاعية، مجالات الدراسة، المنهج المتبع في الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، أدوات الدراسة وأخيرا الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

الفصل السادس: عرض نتائج الدراسة وتفسيرها.



الإطار العام للدراسة

الفصل الأول:

1- إشكالية الدراسة:

يعرف أحد المفكرين (روبرت بارثيوس) المجتمعات المعاصرة بأنها مجتمعات التنظيمات وذلك لكثرتها وتنوعها وتعدد نشاطها واختلاف أدوارها وأهدافها ومرد ذلك إلى التطور المادي والتكنولوجي الهائلين ووتيرة التسارع في ذلك أيضا. حيث أصبح الفرد عنصرا وبالضرورة في التنظيمات وفي مختلف مراحل حياته، وأخذ هذا بالكثير من الباحثين والدارسين إلى السعي بدراسة هذا التحول التنظيمي قصد فهمها من حيث بنائها ووظيفتها تبعا للأزمات التي لازمتها نتيجة هذا التغير المذهل. وإذا كان الباحثين سابقا قد ركزوا جل أبحاثهم في الدراسة على المدخلات المادية والتكنولوجية وارتباطها بالإنسان فقد أثبتت نتائج دراستهم محدوديتها وعدم الوقوف عند التشخيص الحقيقي ومن ثم كان لابد من ضرورة الاتجاه مباشرة نحو العنصر الأساسي المكون لها وهو الإنسان أو ما يطلق عنه اليوم رأس المال البشري فهو العنصر الوحيد الذي لا يمكن استبداله داخل التنظيم بعنصر آخر عكس العناصر المادية، إن الإنسان كائن معقد مزيج في التكوين بين المكونات العقلية والوجدانية والعاطفية التي تتفاعل فيما بينها فتخلق سلوكا تنظيميا محددًا تبعا لقيم محددة. ومن بين هذه السلوكيات الإضراب، كبح الإنتاج، الصراع أو المواطنة، الولاء والتماثل الوظيفي الذي يعتبر من السلوكيات الإيجابية ويشكل موضوع هذه الدراسة.

إن التماثل الوظيفي يعبر عن الكثير المكونات الإنسانية الإيجابية فهو في أقل مفهوم ارتباط والتصاق وانسجام نفسي واجتماعي مع الآخرين حيث يشترك الأفراد مع التنظيم وأفراده في الأهداف والطموحات وغيرهما.

ولقد سبق الذكر فإن المدخلات الكلاسيكية لدراسة السلوك التنظيمي أهملت بشكل كبير أهمية التماثل الوظيفي بحيث عملت على الفصل بين أهداف الأفراد وأهداف التنظيم ولم تعط قيمة لقضايا الولاء والعضوية والتشابه فقدمت حولا أدت بالعاملين إلى الشعور بالاعتراب والتشتت ومما خلق الكثير من الظواهر السلبية كدوران العمل ومغادرة المؤسسة.

وقد أخذ الاهتمام بالتماثل من جديد في مختلف المداخل النظرية المعاصرة خاصة الإنسانية مكانة كبيرة سيما في محاولة البحث عن آليات تحقيق عناصره وهي الولاء التنظيمي والتشابه وبدون الإسهاب في تناول وشرح هذه العناصر والتي سيتم التطرق لها لاحقا. أثبتت الدراسات أنه من خلال التماثل الوظيفي تندمج وتتوحد أهداف الفرد مع أهداف التنظيم حيث يصبح العمل بالنسبة محصلة انتماء وولاء وليس مجرد مصدر للأجور والحوافز، ولأن المسألة جدلية بين الفرد والتنظيم فقد أثبتت

الدراسات أنه لا يمكن أن يتحقق ذلك التماثل إلا عندما يجد العامل في محيط العمل ما يدفعه للتنازل والتوافق مع الآخرين ومع المؤسسة. وأن ما يجده العامل له قيمة كبيرة وفي هذا الصدد يمكن القول أن قيم العمل أن العناصر الأساسية التي تشكل مصدرا للتماثل فقيم الاندماج الوظيفي كأحد أبعاد قيم العمل وهي عملية دمج العامل في مختلف المستويات التنظيمية وتطبيع ثقافته في سلوك اجتماعي بإمكانها أن تكون لها علاقة وطيدة بالولاء التنظيمي كذلك الأمر بالنسبة لقيم التعاون في علاقتها تخلق العضوية والأمر نفسه بالنسبة لقيم الشفافية الإدارية التي تدفع بالعاملين إلى البحث عن العضوية داخل التنظيم.

وعلى أساس ما سبق يأتي طرح التساؤل التالي:

هل لقيم العمل علاقة بالتماثل الوظيفي؟

ولتوضيح مضمون السؤال العام تأتي الأسئلة الفرعية التالية:

- هل لقيم الاندماج علاقة بالولاء التنظيمي؟.

- هل لقيم التعاون علاقة بالعضوية لدى العامل؟.

- هل للشفافية الإدارية علاقة بالتشابه؟.

2- الفرضيات:

2-1- الفرضية العامة:

- لقيم العمل علاقة بالتماثل الوظيفي.

2-2- الفرضيات الجزئية:

1- لقيم الاندماج الوظيفي علاقة بالولاء التنظيمي.

2- لقيم التعاون علاقة بالعضوية لدى العامل.

3- للشفافية الإدارية علاقة بالتشابه.

3- مؤشرات الدراسة:

مؤشرات الفرضية الأولى:

- للمساواة بين العاملين علاقة بتعزيز الولاء الاستمراري.

- لروح المواطنة علاقة بالولاء المعياري.

مؤشرات الفرضية الثانية:

- لدعم العمل علاقة بالانتماء لجماعة العمل الصغيرة.

- لدعم المشاركة والمساهمة في الآراء والمقترحات علاقة بالانتماء لجماعة العمل الكبيرة.

مؤشرات الفرضية الثالثة:

- للشفافية في التعامل مع الموظفين علاقة بشعور العامل بوجود أهداف مشتركة مع الأعضاء الآخرين.
- الشفافية في تداول المعلومات والبيانات علاقة بشعور العامل بتطابق الطموحات والمصالح مع المنظمة.

4-4- أهمية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع:

4-1- أهمية الدراسة:

لكل بحث أهمية وتأتي تلك أهمية هذه الدراسة في إشكال متعددة أولها أن التماثل بشكل عام، يشغل حيزا غير قابل للاستغناء عنه في الدراسات السوسولوجية المرتبطة بالكثير من الظواهر التي يدرسها علم الاجتماع، وبشكل خاص فإن التماثل الوظيفي على المستوى التنظيمي اكتسب قيمة كبيرة في الدراسات السوسولوجية انطلاقا من الموارد البشرية هي الأهم فمن خلاله تتوحد وتندمج أهداف الفرد مع أهداف التنظيم، وبالتالي تحقيق طموحات الطرفين وهذا لا يتحقق كذلك إلا من خلال توحيد قيم العمل التي يحملها الأفراد وعلى هذا الأساس يطرح البحث أهمية أخرى وهي ارتباط قيم العمل بالتماثل الوظيفي، فهذا الأخير هو نتاج لقيم العمل فالأساليب تعبر وظهرت قيم وعادات جديدة لم تكن مألوفة ومع التسارع الذي يمليه التطور التكنولوجي وضرورة مواكبة الأفراد له على مستوى التسيير أصبح أفراد التنظيمات يعانون في الكثير من الأحيان والمراحل من مشكلات التشتت والارتباك، فقدان الانتماء، وهذا ينعكس على التنظيمات سواء من حيث الأداء أو الاستقرار، ومن كل ما سبق تأتي أهمية هذه الدراسة.

4-2- أسباب اختيار الموضوع:

- الشعور بالمشكلة وملاحظة تفاقم ظاهرة التفكك والارتباك والتوتر بين أفراد التنظيمات.
- التأثير السلبي لظاهرة فقدان قيم العمل الأمر الذي خلق ظواهر أخرى كالنزاع والصراع.
- الرغبة في إثراء الموضوع.
- التحول السريع في آليات التسيير والتنظيم والتقنين على مستوى المؤسسة يدفع لمحاولة معرفة مدى تأثير على ذلك على تغير القيم ومنه على التماثل الوظيفي.

5- أهداف البحث:

لكل دراسة هدف وتبقى الإجابة عن السؤال الرئيسي الذي طرحته الإشكالية هو الهدف الرئيسي، وهذا لا يتم إلا من خلال تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مكونات قيم العمل داخل المؤسسة.
 - محاولة الكشف عن القيم التي تعمل على تشكيل التماثل الوظيفي.
 - محاولة الكشف عن إمكانية وجود علاقة بين قيم الاندماج الوظيفي والولاء التنظيمي.
 - محاولة الكشف عن إمكانية وجود علاقة بين قيم التعاون والعضوية لدى العامل.
 - محاولة الكشف عن إمكانية وجود علاقة بين الشفافية الإدارية والتشابه
- 6- تحديد المفاهيم:**

كتب فرايبس بيبون يقول: "المعرفة في ذاتها قوة ومعنى ذلك أن المرء يستطيع أن يحدد درجة النضج النسبي التي يحققها كل فرع من معرفة في ضوء مدى قدرته على التحكم والسيطرة على الميدان الذي يتناوله هذا الفرع أو يختص بدراسته، وباستطاعتنا أن نقول أن العلوم الطبيعية لها قوة معرفته تفوق العلوم الاجتماعية والعلوم البيولوجية على السواء.

وهنا نستطيع أن ندرك الدور الهام الذي تلعبه المفاهيم في العلوم، فكلما تطورت صياغة المفاهيم في العلم واستطاع الباحثون تنمية تصورات جديدة دل ذلك على تقدمك المعرفة العلمية وقدرتها على حل العديد من المشكلات¹.

وسيتم في هذا الإطار تحديد التعاريف الإجرائية وللمفاهيم الأساسية والفرعية فقط لهذا البحث انطلاقاً من الأبعاد والمؤشرات التي تم تبنيها على أن يتم تناول مختلف التعاريف التي عالجتها في فصل لاحق.

6-1- قيم العمل:

مجموعة التفاصيل التنظيمية في محيط العمل من قواعد وأسس ومعتقدات ومعايير التي يكتسبها العامل من قيم للاندماج الوظيفي وتعاون وشفافية والتي انطلاقاً من التمسك بها تفتح له باب النجاح في تعامله مع باقي الأفراد في وظيفته.

6-2- التماثل التنظيمي:

معرفة الفرد العامل إلى أنه عنصر وعضو ينتمي إلى التنظيم من خلال تشابهه الدقيق والتام مع أفرادها وأهدافها وتطابق طموحاته مع الآخرين وولائه لها.

¹ محمد علي محمد، علم الاجتماع والمنهج العلمي، ط3، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1983، ص 90.

6-3- الاندماج الوظيفي:

هي عملية ربط العامل بالمؤسسة في مختلف المستويات التنظيمية ودفع ثقافتهم في سلوك جماعي تعاوني عن طريق بعض الآليات كالمساواة فيصبح لديهم ما يسمى بروح المواطنة.

6-4- التعاون:

عملية الدعم والمساندة في محيط العمل سواء ماديا أو معنويا التي يقدمها الأفراد دعما للمصلحة ووحدة الأهداف.

6-5- الشفافية الإدارية:

الوضوح التام بكل المعاملات والإجراءات الإدارية التي تدخل في إطار وحيز نشاط التنظيم بحيث أن كل نشاط تنظيمي يصبح بعيدا عن كل غموض أو إبهام.

6-6- الولاء التنظيمي:

حالة عقلية ووجدانية تدفع بالعامل إلى مستوى ودرجة معينة من تقبل الفرد كقيم وأهداف التنظيم وتدفعه إلى نوع من الطاعة تنعكس من خلال الجهد والإسهام والإخلاص والارتباط بالتنظيم.

6-7- العضوية:

شعر وإحساس العامل بالالتصاق والانتماء إلى التنظيم وأنه أحد مكوناته من ارتباطه الجذلي بالآخرين.

6-8- التشابه:

التطابق في الأفكار والقيم والمعتقدات مع الآخرين وذلك يعني القبول بقيم ومعتقدات التنظيم وخاصة الأفراد فالخصائص المشتركة بين الأفراد في عملهم تكون أكثر تطابق مع التنظيم.

7- الدراسات السابقة:

أولا: الدراسات التي تناولت التماثل التنظيمي:

1- الدراسة الأولى:

دراسة خلود فواز الزغبى 2013: رسالة ماجستير بعنوان "درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في عمان الأبعاد القيادة التحويلية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي من وجهة نظر المعلمين. حيث طبقت الدراسة على عينة قدرت بـ (375) معلما ومعلمة اختيروا بطريقة عشوائية طبقية نسبية. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في عمان الأبعاد القيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين بعمان متوسطة.

- درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في عمان الأبعاد التماثل التنظيمي من وجهة نظر المعلمين بعمان متوسطة.

- وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين ممارسة مديري المدارس الخاصة الأبعاد القيادة التحويلية من وجهة نظر المعلمين في مدارس عمان العاصمة وعلاقتها بالتماثل التنظيمي
2- الدراسة الثانية:

دراسة أحمد مطر الشمطيري بعنوان "درجة ممارسة الأدوار القيادية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي لدي عمداء الكليات (2012)، هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة الأدوار القيادية ومن جهة أخرى علاقتها لدى عمداء الكليات في جامعة الكويت. واعتمد الباحث المنهج الوصفي الارتباطي لمعالجة (1042) موضوع الدراسة، والإجابة عن التساؤلات، وقد تم اختيار عينة بلغ عددها عضواً، حيث كان مجتمع الدراسة مكون من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت"، من خلال استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس الأنماط القيادية كمتغير مستقل، واستمارة التماثل التنظيمي كمتغير تابع.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها:

- وجود درجة مرتفعة من ممارسة النمط الديمقراطي عند عمداء الكليات في جامعة الكويت للنمط الديمقراطي في إدارتهم للكليات

- وجود درجة متوسطة من ممارسة النمط الأوتوقراطي عند عمداء الكليات في جامعة الكويت للنمط الديمقراطي في إدارتهم للكليات

- وجود درجة ضعيفة من ممارسة النمط الترسلّي عند عمداء الكليات في جامعة الكويت للنمط الديمقراطي في إدارتهم للكليات

- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين النمط الديمقراطي والتماثل التنظيمي، وغيرها من الفروق الدالة إحصائياً لاختبارات التي تفاوتت في درجة التماثل التنظيمي من حيث اختلاف النوع الاجتماعية واختلاف الكلية والرتبة والخبرة.

3- الدراسة الثالثة:

دراسة سامر عبد المجيد البشايشة 2004 الموسومة ب"اثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية" هدفت هذه الدراسة إلى تحليل اثر العدالة التنظيمية في التماثل التنظيمي في المؤسسات الأردنية وقد تم استخدام استبانة لغرض جمع المعلومات والبيانات وتوزيعها على أفراد عينة الدراسة، وبلغ عدد العينة الصافي (919 عينة) وتم الاعتماد على الرزمة الإحصائية SPSS للقيام بالتحليل الإحصائي لهذه الدراسة مستخدمين مقاييس الإحصاء الوصفي المتمثلة في تحليل الانحدار البسيط وتحليل الانحدار المتعدد، معامل ارتباط بيرسون، والانحدار التدريجي وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- إن تصورات العاملين الأبعاد العدالة التنظيمية جاءت بدرجة متوسطة، فقد احتل بعد العدالة الإجرائية الرتبة الأولى ثم جاءت العدالة التوزيعية الرتبة الأخيرة.

- إن تصورات العاملين لمستوى التماثل التنظيمي جاءت بدرجة مرتفعة وقد احتل بعد التشابه التنظيمي الرتبة الأولى وجاء في المرتبة الأخيرة بعد الولاء التنظيمي.

- إن هناك اثر ذات دلالة إحصائية الأبعاد العدالة في التماثل.

4- الدراسة الرابعة:

دراسة سوريا عثمانى مرابط (2014-2015) بعنوان: أبعاد التماثل التنظيمي وعلاقتها بمستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية، دراسة ميدانية على المؤسسات الصحية العمومية بسكرة. تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين أبعاد التماثل التنظيمي ومستوى الضغط النفسي، لدى قابلات الصحة العمومية لولاية بسكرة، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الارتباطي التحليلي من خلال استخدام أسلوب المسح (178) من أصل (208) قابلة في الصحة العمومية، وتم تطبيق أدوات الدراسة المتمثلة في مقياس التماثل التنظيمي ل Cheney 1982، (بتطوير الباحث Johnson, Hemberg 1999)، حيث ترجمة للغة العربية الباحث الأردني "مازن فارس رشيد 2003"، ومقياس مستوى الضغط النفسي المختصر لمعه الأصلي John Ehrenreich 2006، تبعا للفيدرالية السويسرية وترجمة الباحثة إلى اللغة العربية، وخضعت الدراسة للأسلوب الإحصائي المتمثل في معامل الارتباط "بيرسون" للكشف عن طبيعة العلاقة بين "أبعاد التماثل التنظيمي" و"مستوى الضغط النفسي"، ولقد كشفت الدراسة على النتائج التالية:

- عدم وجود علاقة بين أبعاد التماثل التنظيمي ومستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية لولاية بسكرة
- عدم وجود علاقة بين بعد الولاء ومستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية بولاية بسكرة
- عدم وجود علاقة بين بعد العضوية ومستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية بولاية بسكرة.
- عدم وجود علاقة بين بعد التشابه ومستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية بولاية بسكرة.

5- الدراسة الخامسة:

- دراسة نضال صالح العوامدة أثر المشاركة المدركة والمرغوبة في بلورة التماثل التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية تهدف الدراسة إلى تحليل اثر المشاركة المدركة والمرغوبة على مستوى القسم والكلية في بلورة التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة لجمع البيانات عن متغيرات الدراسة وزعت على عينة بلغت (675) مفردة وتم استرجاع 599 استبانة صالحة الأغراض التحليل الإحصائي لتشكل ما نسبته 82.8% من عينة الدراسة، وقد استخدمت الدراسة أساليب إحصائية وصفية وتحليلية للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها وتوصلت لعدة نتائج أهمها:
- إن تصورات المبحوثين لمستوى المشاركة المدركة على مستوى القسم جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي قدره 3.38% في حين كانت تصوراتهم لمستوى المشاركة المرغوبة على مستوى القسم مرتفعة بمتوسط حسابي قدره 4.14%.
 - إن تصورات المبحوثين لمستوى المشاركة المدركة على مستوى الكلية جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي قدره 2.27% في حين كانت تصوراتهم لمستوى المشاركة على مستوى الكلية مرتفعة بمتوسط حسابي قدره 3.89%.
 - وجد اثر هام ذو دلالة إحصائية لمشاركة المدركة والمرغوبة على مستوى القسم والكلية في بلورة التماثل التنظيمي لدى المبحوثين.

6- الدراسة السادسة:

دراسة (Cremer David De (2005): اثر العدالة الإجرائية والتوزيعية في التماثل التنظيمي. هدفت إلى التعرف على اثر العدالة الإجرائية والتوزيعية في التماثل التنظيمي، وتم استخدام أداة القياس العادلة التنظيمية الإجرائية والتوزيعية والرغبة في التعاون وبإدراك العاملين للتماثل وتكونت العينة من 142 مبحوثا في كبرى المنظمات الصناعية في فرنسا وتم اختيارهم بطريقة عشوائية وأظهرت النتائج: أن التفاعل بين العدالة الإجرائية والتوزيعية كان فقط بين العاملين الذين لديهم إدراك بالتماثل التنظيمي إذا كانت العدالة الإجرائية والتوزيعية مرتفعة لدى العاملين فان ذلك يؤدي إلى تعاون أفضل بالتالي تماثل أفضل.

ثانيا: دراسات تناولت قيم العمل:

1- الدراسة الأولى:

دراسة عادل غزالي تحت عنوان " أثر القيم الاجتماعية على التنظيم الصناعي الجزائري 2007"، تمحورت إشكالية الدراسة حول تأثير القيم الاجتماعية على التنظيم الصناعي، والتعرف على طبيعة هذا التأثير.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيم الاجتماعية على المنظمة الصناعية وإبراز طبيعة هذا التأثير الذي تحدثه القيم الاجتماعية، سواء كانت هذه القيم إيجابية أو سلبية. بالإضافة إلى معرفة ما إذا كان هناك اختلاف في القيم الاجتماعية بين المستويات التنظيمية المختلفة في التنظيم سواء بين الإداريين والمشرفين وكذا العمال، والكشف عن ما إذا كان النسق القيمي في التنظيم يحقق الاستقرار المهني أو العكس. وقد تمت الدراسة من خلال استخدام استمارة مقابلة مع أفراد العينة الذين تم اختيارهم بطريقة عشوائية وبنسبة 25%)، والتي كان حجمها (96) مشرفا وعاملا.

وتوصلت الدراسة إلى أنه هناك تراجع في القيم بالمؤسسة على حساب القيم المادية وأن الإصلاحات التي كانت في المجتمع الجزائري مست الجوانب المادية فقط في التنظيمات المختلفة دون إعطاء أهمية للجانب الثقافي، وبالرغم من أن المجتمع الجزائري عرف تغييرا خصوصا من الناحية السياسية حيث تم التخلي عن النظام الاشتراكي على حساب النظام الليبرالي إلا أن الكثير من قيم العمل في النظام السابق لا تزال سارية. كما توصلت الدراسة إلى أن قيمة المشاركة العمالية وقيمة الاحترام، وقيمة الوقت هذه القيم لا تزال سارية في المؤسسة الجزائرية إلا أنه هناك غياب لقيمة إسناد المناصب لأصحابها داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية.

2- الدراسة الثانية:

دراسة خالد بن عبد الله الحنيطة تحت عنوان " القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء دراسة تطبيقية على العاملين بالخدمات الطبية بمدينة الرياض، 2003 ". وتمحورت إشكالية حول العلاقة بين القيم التنظيمية وكفاءة الأداء لدى العاملين في الخدمات الطبية بوزارة الدفاع والطيران. وهدفت الدراسة إلى التعرف على القيم التنظيمية السائدة لدى العاملين في الخدمات الطبية، وتحديد العلاقة بين القيم التنظيمية والمتغيرات الشخصية، وتحديد العلاقة بين كفاءة الأداء والمتغيرات الشخصية. وقد تم توزيع استبيان على عينة عشوائية طبقية بلغ حجمها (385) من العاملين المدنيين والعسكريين.

وتوصلت الدراسة إلى أن غالبية أفراد الدراسة ترى أن القيم التنظيمية الأربعة الرئيسية (البيئة، العلاقات، المهام، الإدارة المطبقة مرتفعة، وأن ترتيب القيم التنظيمية ترتيباً تنازلياً وفقاً لمتوسط درجة الموافقة على البنود التنظيمية داخل المحاور الرئيسية كان: القوة، التنافس، الدفاع، القانون، النظام، الفاعلية، فرق العمل، الكفاية، العدل، الاقتصاد، استغلال الفرص، الصفة، والمكافأة.

3- الدراسة الثالثة:


دراسة محمد حسين محمد حمادات بعنوان: " قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، 2006 ". انطلق الباحث في هذه الدراسة من خلال تناوله دراسة قيم العمل السائدة لدى المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالالتزام الوظيفي، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الالتزام بقيم العمل السائدة لدى المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية العامة في الأردن، من وجهة نظر كل فئة بالأخرى، بالإضافة إلى تحديد مستوى التزامهم الوظيفي. استخدم الباحث في جمع المعلومات الاستبيان مع عينة طبقية عشوائية من مديريات التربية والتعليم، حيث بلغ حجم العينة من المديرين (296) مديراً ومديرة، وبلغ حجم العينة من المعلمين (620) معلماً ومعلمة.

وتوصلت الدراسة إلى أنه هناك فروق ظاهرة في درجة الالتزام بقيم العمل السائدة وفقاً لمتغيرات الدراسة: الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي، كما وقد أوضحت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين درجة الالتزام بقيم العمل السائدة وبين مستوى الالتزام الوظيفي لدى المديرين من وجهة نظر المعلمين، كما وأظهرت الدراسة وجود فروق ظاهرة في بعض مجالات الالتزام الوظيفي للمديرين من وجهة نظر المعلمين، وفقاً لمتغيرات الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي.

- توظيف الدراسات السابقة:

تمكن الدراسات السابقة الباحث من تحديد الظاهرة التي يريد دراستها وتوفير له النسق الفكري الذي يحدد خواصها وبالتالي فهي نقطة الانطلاق والخلفية الذهنية والتصورية التي توجه البحث حتى يصل إلى أهدافه، وعلى هذا الأساس فإن الدراسات السابقة التي تم الاعتماد عليها في هذا البحث قد دعمته بما يلي:

- أ- الجانب البنائي: تحديد موضوع البحث، بناء خطة البحث، صياغة المفاهيم، تحديد أبعاد الدراسة.
- ب- الجانب الوظيفي: تحديد المنهج والأداء الرئيسية لجمع البيانات واستخدام معطيات ونتائج تلك الدراسات في المقارنة والتدليل والبرهنة.



الفصل الثاني:

قيم العمل

تمهيد:

تختلف قيم العمل في طبيعتها وفي وظيفتها عن بقية الأنواع الأخرى من القيم، سواء كانت قيماً دينية أم سياسية أم فكرية، أم غيرها، رغم أنها تكملها وترتبط بها، وتستمد منها بعض الخصائص، فقيم العمل تتصف بارتباطها المباشر بالسلوك التنظيمي، ومن ثم فهي تتحدد من خلال العلاقات التي تربط العاملين برؤسائهم ومرؤوسيههم وبزملائهم والمتعاملين معهم، ولذلك فإن نطاقها ومجال عملها تكون أضيق من نطاق مجال عمل القيم الدينية، والاجتماعية والأخلاقية وإن كانت تمثل القاعدة التي تبنى عليها القيم المهنية، أو الوظيفية، فهي أكثر شمولية منها وأقل تخصص، وسنحاول في هذا الفصل التطرق إلى مفهوم القيم، مفهوم قيم العمل، مصادرها، عناصرها وخصائصها وتصنيفها وأهميتها، وكذا آليات قياس القيم قيم العمل، بالإضافة إلى العوامل المؤثرة في تعزيز قيم العمل.

أولاً: تعريف القيم:

إن كلمة قيمة تدل على أن الشيء يحمل في ذاته منفعة أو وزناً أو ثمناً، وتدل القيم على أنواع المعتقدات التي يحملها شخص أو مجموعة أو مجتمع بأسره، يعتبرها مهمة ويلتزم بها وتحدد له عادة الصواب من الخطأ والجيد من السيئ والمقبول من المرفوض في السلوك الإنساني فالقيم الداخلية للإنسان تنمو وتتطور من خلال العائلة والمدرسة والتعاليم الدينية ومكان العمل، فالقيم هي الدليل والمرشد للسلوك والتي يتم في ضوئها تفضيل تصرف على آخر.¹

تعرف القيمة بأنها كلمة لاتينية معناها Valour وهي مشتقة من الفعل Values يعني أنا قوي وبصحة جيدة وهذا يعني أن القيمة تحتوي على معنى المقاومة والصلابة.²

كما عرف الأمريكي "روكيش" القيم: أنها اعتقاد راسخ بأن التصرف بطريقة معينة أفضل من التصرف بطريقة أخرى متاحة، وأن اتخاذ هدف معين للحياة أفضل من اتخاذ أي هدف آخر متاح.³ عرفت القيم أيضاً: أنها درجة الأهمية التي يعطيها الفرد لشيء معين تراوح هذه الأهمية من أعلى درجة إلى أدناها.⁴

من خلال التعريف نستنتج أن لفظ القيمة كمُدرك بعيد عن المفهوم الفلسفي؛ أستخدم من أجل تنظيم وترتيب الحياة البشرية، فصفة الأفضلية المُدركة تُعطي إمكانية التفاضل أو الاختيار سواء بين الأشياء أو السلوكيات أو المواضيع.

كما عرفت القيم بأنها مجموعة من القوانين والمقاييس التي تنبثق من جماعة وتكون بمثابة موجّهات للحكم على الأعمال والممارسات المادية المعنوية، وتكون لها من القوة التأثير على الجماعة.⁵ يبين هذا التعريف أن القيم هي تنظيمات لأحكام عقلية انفعالية ناتجة عن سيرورة من العمليات العقلية تؤثر بشكل كبير في اختيارات الفرد في مواقف تتطلب قراراً أو سلوكاً معيناً، وهذا الاختيار تحكمه الرغبة والحاجة والأفضلية المُدركة، كما أن القيم تتحكم في علاقات وتفاعلات الفرد في وسط مجموعة معينة أو تنظيم معين

¹ - كمال محمد المغربي: أصالة المبادئ ذو وظائف المنشأة مع حداثة وتحديات القرن المادي والعسكريين دار الفكر للنشر، والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2007، ص511.

² - علي أحمد الحبل: القيم مناهج التاريخ الإسلامي، دار الكتب، بدون ط، القاهرة، مصر، 2000، ص17.

³ - أحمد جاد عبد الوهاب: السلوك التنظيمي، دار الوفاء للنشر والتوزيع، بدون ط، المنصورة، مصر، 2000، ص44.

⁴ - عامر سعيد ياسين: الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة مركز سيرفس للاستشارات والتطور، بدون ط، القاهرة، مصر، 1994، ص62.

⁵ - أحمد عاشور صغر: إدارة القوى العاملة وأدوات البحث التطبيقي، دار النهضة العربية، ط1، بيروت، 1983، ص4.

ويعرف الطهطاوي القيم: بأنها مجموعة المبادئ أو القواعد والمثل العليا التي يؤمن بها الناس ويتفقون عليها بينهم، ويحكمون بها عن تصرفاتهم المادية والمعنوية.¹

في حين يرى تيسير روبن أن القيم تتضمن عناصر متعددة ترتبط بالشعور والعاطفة، فالقيم بغيرها ويليامز ذان التأثير مباشر على سلوك الأفراد وأفعالهم بل هي في الواقع وراء كل سلوك.²

ثانياً: تعريف قيم العمل

تعددت التعريفات التي تناولت قيم العمل باختلاف الباحثين والمهتمين بقيم الكل كل حسب نظرتهم وتوجهه، ومن بين التعريفات نذكر ما يلي:

تعرف قيم العمل على أنها مجموعة المبادئ والتعاليم والضوابط الأخلاقية والمهنية التي تحدد سلوك الموظف، كما أن سلوك الموظف يعكس حجم القيم المطبقة ومدى التقيد بها، ووجود قيم العمل يرسم الطريقتين السليم الذي يقود الموظف إلى أداء واجبه الوظيفي الذي يكبل هوى النفس الذي يقود للخطأ والزلل، ويحول بينه وبين ارتكاب أي عمل يخالف عقيدته وضميره ويتنافى مع مبادئه وبالتالي يضبط سلوكه.³

فهذا التعريف يبين أن مفهوم للقيم يتجه إلى طرف البعد المعياري الذي يعتمد على الأخلاقيات والفضائل، فصيغة الاختيار بين البدائل في هذا الطرف مبنية على السوء والحسن في اتخاذ السلوك الملائم داخل التنظيم.

في حين يعرف موتاز (1986) قيم العمل بأنها تشير إلى الأهمية النسبية للعائدات والمكاسب الضمنية والصريحة التي يجنيها الفرد من خلال ممارسته للعمل، ومن خلال رؤيته الذاتية لهذا العمل.⁴ حيث يعرفها كل من (ديف فرانسيس ومايك وودوك): "بأنها الاعتقاد الذي نبني عليه أعمالنا في المنظمات، فهي عبارة اختيار بين الصالح والسوء والمهم والغير مهم"⁵.

¹ - الطهطاوي سيد احمد: القيم التربوية في القصص القرآني، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة، مصر، 1996، ص42.

² - زحوف وطقة: الشباب قيم واتجاهات ومواقف، دار النشر للمؤلفين، (د.ط)، دمشق، 1997، ص42.

³ - أحمد الطيب السمانى الطيب: دور قيم العمل وسلوك العاملين في تنمية المجتمع في السودان، بحث مقدم لنيل درجة دكتوراه في الفلسفة و تنمية المجتمع، جامعة السودان، 2015، ص 21.

⁴ - الشايب خولة: مستوى قيم العمل لأساتذة التعليم الابتدائي في ظل بعض التغيرات، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 26، ورقلة، الجزائر، 2016، ص 382.

⁵ - فرانسيس ديف، مايك وودوك، القيم التنظيمية، تر: عبد الرحمان هيجان، الإدارة العامة للبحوث، المملكة العربية السعودية،

ونجد كالبيرج يعرفها بأنها: "الاتجاهات العامة المرتبطة بالمعاني التي يتبناها الفرد لدور العمل وتميزها عن الرضا الوظيفي بهذا الدور"¹، وبالتالي فإن الفرد ومن خلال المعاني التي يربطها بعمله والتي تحدد كذلك في البيئة التنظيمية المنتمي إليها، هذه المعاني هي التي تزيد من رضا العامل إيجاباً أو تنقص رضاه عن العمل سلباً، هذا الأمر يتأكد عندما نعلم أن القيم هي كذلك: "المعتقدات التي يحملها الأفراد والجماعات المتعلقة بالأدوات والغايات التي تسعى إليها المنظمة، وتحديد ما يصب في تسيير المنظمة وإنجاز الأعمال والاختيار بين البدائل وتحقيق الأهداف"²، إن مجموعة القيم المتمثلة من الأفراد هي جزء هام من ثقافة المؤسسة هذه الثقافة تعتبر بمثابة الموجه الذي يعمل على طبع الأفراد بمجموعة القيم، التي تصب في مصلحة المؤسسة ابتداءً ثم في مصلحة الفرد انتهاءً، فالقيم هنا: "هي التي تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة، وتعبّر عن ثقافة المنظمة، وتوفر الخطوط العريضة لتوجيه السلوك وهي أساسية في تحديد الاختيارات وتحفيز السلوك وصنع القرارات"³.

ويعرفها مقدم عبد الحفيظ بأنها: "الخصائص الثابتة نسبياً للمحيط الداخلي للمنظمة، التي يدركها أعضاؤها و يعايشونها ويعبرون عنها"⁴.

يبين هذا التعريف أن قيم العمل لها تأثير كبير في عملية صنع القرار في المؤسسة 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 التي يجمعها، وكيفية تفسيرها، ويتدخل الحكم القيمي عند التفكير في البدائل.

وتعرف أيضاً بأنها: "القواعد والمعايير التي توجه السلوك الإداري للمدير نحو ما هو جيد ومرغوب فيه وصالح لتحديد الأسلوب الذي ينتهجه في إدارته للإدارة التي يعمل بها"⁵.

كما تعرف أيضاً على أنها: "تلك القيم التي تحكم العمل وتحدد مستوى الأداء فيه مثلاً الجودة، العدالة، التنافس، النمو، التطوير والكفاءة"⁶.

¹ - المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلس النشر العلمي جامعة الدول العربية، العدد الأول، نوفمبر 1993، ص 28

² - عبد الحفيظ مقدم، المديرين، دراسات فنية اجتماعية في المؤسسة الاقتصادية، مركز البحث في الإعلام العلمي والنسقي، بن عكنون، الجزائر، 1994، ص 51

³ - عمار بوخدير، قيم العمل دراسة استطلاعية بمؤسسة اسباك، في مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 2، سطيف، 2005، ص 146.

⁴ - أمل مصطفى عصفور، قيم ومعتقدات الأفراد وأثرها على التطوير التنظيمي، المنظمة العربية للتنمية، مصر، 2008، ص 176

⁵ - عبد العزيز عبد الله الغامدي، قيم العمل لإدارات التربية، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، 2005، ص 09

⁶ - الله بن أحمد سالم الزهراني، دراسة تحليلية للقيم الشخصية وقيم العمل بمؤسسات التعليم العالي السعودية، جامعة أم القرى مكة المكرمة، 2009، ص 07

مما سبق نستنتج أن قيم العمل هي مجموعة القيم التي تواتر العاملون على تطبيقها في المنظمة وهذه القيم هي النواة الثقافية المنظمة، هذه القيم غير ظاهرة أو غير ملموسة لكنها تظهر أوضح ما يكون عند وضع الأهداف والخطط، ورسم السياسات وتحديد نظم وطرق العمل، وتلعب الإدارة العليا إذا استمرت في تبني نفس القيم دورا كبيرا في ترسيخها.

ثالثا: أهمية قيم العمل.

تكمن أهمية قيم العمل فيما يلي¹:

- تحتل قيم العمل المرتبة الأولى في قائمة العناصر الثقافية المؤثرة على السلوك التنظيمي.
- تعزز استقرار النظام الاجتماعي في المنظمة.
- هي أساس فهم الاحتياجات والدوافع وتؤثر على إدراكاتنا.
- تحدد الأهداف والسياسات بحيث يجب أن تكون متوافقة مع القيم.
- تحتكم إليها المنظمة في تقويم سلوكيات العاملين.
- قيم العمل هي أساس إرساء ثقافة تنظيمية ذات اتجاه إيجابي مستقبلي.
- تحديد مستوى إنجاز إذا كان مرضي أو غير مرضي.
- تنمية وعي الموظفين والتزامهم وتعزيز انتمائهم مما يؤثر إيجابيا على أدائهم.
- تعمل قيم العمل على التقارب والتفاعل الإيجابي بين الرؤساء والمرؤوسين مما يضاعف فرص الثقة والمشاركة الجماعية وإنجاز الأهداف المرسومة وفي تدعيم فرص العدالة الحيادية الإدارية في العلاقات الاجتماعية داخل التنظيم وبالتالي الابتعاد قدر الإمكان عن مظاهر المحسوبية والفساد الإداري.
- تعمل على فهم سلوك واتجاهات الأفراد في التحفيز والتأثير على تصوراتهم.
- تعمل على تقديم تفسيرات بما هو صواب أو خطأ والتفضيل لبعض السلوكيات أو النتائج مقارنة مع الآخرين.
- قيم العمل تعتبر جزء لا يتجزأ من الثقافة التنظيمية.
- قيم العمل تشكل الانعكاس لثقافة المنظمة وتؤثر على القضايا الاستراتيجية وعلى اتخاذ القرارات الإدارية.

¹ - بوخالفة هاجر: دور قيم العمل في تفعيل القرارات الإدارية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر LMD، علم اجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة 8 أي 1945، 2016، ص 21-22.

- تعتبر قيم العمل محددة للأهداف والسياسات بحيث أن يكون هذه الأهداف متوافقة مع القيم.
- قيم العمل تبرر الاختلافات الحضارية بين المجتمعات المتنوعة وهذا بطبيعة الحال يؤثر على السلوك التنظيمي¹.

رابعاً: خصائص قيم العمل:

اتضحت مجموعة من الخصائص لقيم العمل يمكن تحديدها كما يلي²:

- نسبية فهي تختلف من فرد لآخر داخل التنظيم على اختلاف رغبات أعضائه وظروفهم من جهة واختلاف ثقافة التنظيم السائد من جهة أخرى.
- والقيم نسبية مكانا وزمانا أي أنها تختلف وتتغير في المجتمع الواحد بما يطرأ على نظمه من تطور وتغيير، وعي في تطويرها وتغيرها تخضع للمناسبات الاجتماعية في التاريخ كما تخضع لظروف الوسط الثقافي الذي توجد فيه وذلك لأن القيم ليست واحد أو عامة في جميع المجتمعات البشرية، وإنما هي نسبية تختلف باختلاف الثقافات فحسب بل يعني أنها تختلف في الثقافة الواحدة وفي المجتمع الواحد باختلاف أقاليمه المحلية أي باختلاف ثقافته الفرعية وباختلاف الطبقات الاجتماعية والجماعات المهنية.
- تؤثر في الاتجاهات والآراء والأنماط السلوكية بين الأفراد داخل التنظيم.
- معرفة ومرغوبة لدى أغلبية أفراد التنظيم لأنها تشبع حاجاتهم.
- ذات طبيعة ذاتية اجتماعية.
- أنها طبيعة عامة وسط مجتمع التنظيم.
- تجريدية: القيم معان مجردة تتسم بالموضوعية والاستقلالية تتضح معانيها الحقيقية في السلوك الذي تمثله والواقع الذي يعيشه الفرد.
- القيم متدرجة ومعنى تدرج القيم أنها تنتظم في سلم قيمي متغير ومتفاعل، حيث ترتب القيم عند الفرد ترتيباً هرمياً تهمين بعض القيم على بعضها الآخر.
- وجود مساحة عريضة من القيم تتناسب وأنواع المواقف التي يمكن للفرد المفاضلة والاختيار من بينها.

¹ - نسرين جاسم محمد: تأثير قيم العمل في تحقيق النجاح الاستراتيجي، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 103، المجلد 24، 2018، ص 171.

² - بكوش ليلي: المرجع السابق، ص 565.

- إمكانية التغيير في بناء القيم إذ أنها لا تتخذ مرتبة ثابتة في نفس الفرد بل ترتفع وتنخفض.

خامسا: مصادر قيم العمل

القيم في الجانب المعنوي في السلوك الإنساني فهي تشكل السجل العصبي للسلوك الوجداني والثقافي والاجتماعي عند الإنسان، فالقيم من حيث المبدأ توفر للمرء صيغة سلوكية تعفيه من مغبة الصراع والتناقض وتقوده إلى العفوية وهي حلول دائمة للمواقف التي تواجه المرء في مسيرة حياته، لأنها تبين له المسارات الصحيحة للسلوك والحياة والمفاضلات القائمة في شتى ميادين الحياة، مما دفع الباحثين إلى إعطاء هذا الموضوع الحيوي العناية والاهتمام البالغين للذين تجسدا في دراسة مصادر القيم وتحليلها بوصفها الأساس لانطلاقها واستجابتها للتغيير والتجديد الحاصل، ويمكن تأشير بعض هذه المصادر: هناك تصنيف وضعها بشكل مصدر القيم المادية وهذه كانت من وضع الإنسان ومستمدة من ظروفه وبيئته، والمصدر الثاني القيم المعنوية أو الروحية وهذه مستمدة من الأديان والتشريعات السماوية.¹

وهناك تصنيف آخر لمصادر القيم اتفق عليه عدد لا بأس به من الباحثين على أنها تأتي من الروافد الأساسية التالية:²

1- التنشئة والخبرة: تعد الأسرة من أهم المؤسسات الاجتماعية في مجال اكتساب الفرد للقيم لأنها تحدد ما ينبغي وما لا ينبغي في ظل المعايير الحضارية السائدة وكذلك تستمد القيم أهميتها ووزنها عن طريق خبرات وممارسات الفرد طوال مراحل حياته. وتعتبر التنظيمات بشكل عام بما فيها تنظيمات العمل أحد مصادر القيم فهي تعمل على غرس المعتقدات الخاصة بالعمل لدى العمال.

2- الدين: تعتبر التشريعات السماوية والأديان المصدر الأساسي لأغلب القيم السائدة بين الأفراد.

3- التطبيع الاجتماعي: قد يكتسب الفرد قيمه كما تكتسب أنماط سلوكه الأخرى بالملاحظة والتقليد وما يسمى بالتعلم الاجتماعي الناتج من تفاعل الفرد مع متغيرات بيئته. وتختلف من فرد لآخر باختلاف المجتمعات.

4- جماعة العمل: عضوية الفرد في جماعات تعد مصدرا آخر للقيم، فمثلا من خلال جماعة العمل تتعزز أنواع القيم التي تتعلق بالعمل نفسه.

¹- كاظم محمود الشمري، القيم الأخلاقية والمجتمع، مجلة التربية، العدد 04، 2003، ص 41. 31

²- البوهي فاروق، التصنيع وأثره في القيم التعليمية في مصر والجزائر، مجلة دراسات تربوية، المجلد الثالث، العدد 14، 1999،

5- وسائل الإعلام: لقد أصبحت وسائل الإعلام في هذا العصر تلعب دورا مهما في تكوين وغرس ونقل الثقافة، فلها أهمية خاصة في تنمية القيم، لانتشارها الواسع، ولما لهما من إمكانيات وقدرة على الإقناع والتأثير، وقد يكون لها أثار ثقافية واجتماعية سلبية.

ويعتبر التلفاز من أهم وسائل الإعلام التي تؤثر في هذا الوقت، في شخصية الفرد ولاسيما في سن مبكرة حيث يكتسب التلفاز أهمية خاصة بين وسائل الإعلام المختلفة، حيث يتميز بتأثيره الكبير في حياة الأطفال لأنه جهاز قادر على الترقية والتثقيف في وقت واحد ومن ثم يؤثر على تفكير الطفل ووجدانه، ويعتبر أداة هامة للتعليم المباشر إذ ينقل لنا المعلومات والمعارف كما أنه يقدم الكثير من العادات والتقاليد التي تتبناها المجتمعات المختلفة¹.

6- تشريعات العمل: إن مجموعة التشريعات والقوانين والأنظمة واللوائح الصادرة استنادا على المصادر التشريعية المعمول بها في الدول، تعتبر من المصادر المهمة لقيم العمل، وذلك لأنها تضبط وتتحكم في تسيير الإدارة في الاتجاه الذي تراه يخدم سياسة الدولة وتحقيق أهدافها، ومن زاوية أخرى لأنها تعمل على تحديد الواجبات التي تفرضها الوظيفة، والمحظورات التي يتوجب عدم الاقتراب منها في هذه الوظيفة².

سادسا: تصنيف قيم العمل:

التنظيمات مثلها مثل الأفراد تختلف في تصنيفها وترتيبها للقيم، ويتم التعرف على هذا الترتيب من خلال المنشورات والمواثيق والاتفاقيات الجماعية والسياسات والإجراءات الموجودة داخل المؤسسة، وهناك بعض المؤسسات التي تسجل أولوياتها وقيمتها بشكل رسمي فيما يسمى بمنظومة القيم أو الميثاق الأخلاقي للمؤسسة، في حين أن مؤسسات أخرى لا تملك مثل هذه الوثيقة مكتوبة ولكن رغم ذلك فإن النسق القيمي فيها يبقى معروف من خلال السلوك التنظيمي للمؤسسة حتى ولم يدون ميثاقها الأخلاقي رسميا، وقد أكدت البحوث أن ما قيل سابقا بخصوص القيم المعتمدة والقيم الواقعية عند الأفراد، فوجود الميثاق الأخلاقي أو النظام القيمي الرسمي داخل المؤسسة وادعاء بعض الشركات أنها تعتنق قيم تحسين المحيط الاجتماعي قد ينطبق أولا على سلوكها حيال الطبقات المحتاجة في المجتمع أي أن القيم المعتمدة والواقعية قد تكون متطابقة وفي هذه الحالة فإن الأفراد يعيشون في واقع القيم التي

¹- لمياء عماري، قيم العمل في المقالة الجزائرية، دراسة ميدانية بمقابلة أشغال البناء بباتنة، مذكرة ماستر في علم الاجتماع غير

منشورة، 2015، ص 17

²- المرجع نفسه، ص 23

تدعى المنظمة أنها تؤمن بها وقد يحدث العكس حيث تدعى المؤسسة الالتزام بقيم لا تعمل بها في واقعها¹.

وبصفة عامة يختلف تصنيف القيم باختلاف الأساس المستخدم في التصنيف، ومن أهم الأسس المستخدمة في تصنيف قيم العمل²:

- التصنيف على أساس المحتوى: قيم اقتصادية، اجتماعية، نظرية، جمالية، سياسية، دينية.
 - التصنيف على أساس المقصد: قم وسيلية، قيم هدفية.
 - التصنيف على أساس الشدة: هناك قيم تفرض عقابا شديدا على مخالفتها، وأخرى قد لا يفرض أي عقاب على المخالف لها.
 - التصنيف على أساس العمومية: قيم عامة، قيم خاصة.
 - التصنيف على أساس الوضوح: قيم مدرجة، قيم ضمنية.
 - التصنيف على أساس الدوام: قيم عابرة، قيم دائمة.
- سابعاً: المقاربة السوسولوجية لقيم العمل.

1- نظرية الصراع:

إن أنصار هذه النظرية وعلى رأسهم "ماركس" و"فيبر"، لهم وجهة نظر مختلفة بالنسبة لقيم العمل، فهم يرون أن القيم في أي مجتمع تعكس مصالح فئة معينة في المجتمع وهي الصفوة أو الطبقة الحاكمة في المجتمع، فالطبقة الحاكمة تسيطر على طبقات المجتمع من خلال القيم، فالقيم تشغل وتوجه لخدمة أهداف فئة معينة في المجتمع وهي الطبقة الحاكمة.

2- نظرية التبادل الاجتماعي:

تؤمن هذه النظرية بأن الحياة الاجتماعية ماهي إلا عملية تفاعلية تبادلية بمعنى أن أطراف التفاعل تأخذ وتعطي لبعضهما البعض. وكانت بوادر هذه النظرية تبرز من خلال إسهامات "بيتر بلاو" وذلك من خلال أهم إسهام قدمه وهو الكتاب الذي أصدره بعنوان "التبادل والقوة"، أما في معالجته لمفهوم القيم، أي أن الأفراد يمارسون مجموعة قيم لعملية تقييم للمكافآت والتكاليف التي ستتطوي عليها أنماط تبادل.

¹ - نعومي مراد: القيم واتساقها وعلاقتها بالالتزام الوظيفي في مرحلة التغيير التنظيمي، دراسة حالة شركة سوناطراك قسم الإنتاج -شمال-، أطروحة دكتوراه في علم النفس تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2006، ص 69-70.

² - السيسي شعبان علي حسين: السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2009، ص 152.

وتشير كذلك إلى أن المشاركة في قيم الجماعة قد يترتب عليه إنتاجان من وجهة نظر بيتر بلاو:

الأولى: الاشتراك في القيم قد يكون دليلاً على التضامن،

الثانية: الاشتراك في القيم يؤدي إلى التكامل قد يكون علامة على عدم التشابه، حيث أن الجامعات أخرى لهم قيم مختلفة تكمن المشكلة في القيم التي تضبط المنافع والتبادل بين الناس¹.

3- النظرية اليابانية:

اهتمت مراكز البحث الإداري بالتجربة اليابانية التي أصبحت مثال إعجاب الكثير منها وسر ذلك التقدم طبيعة البيئة اليابانية والمنطلقات الثقافية والتربوية بالمجتمع الياباني المؤطر بقيم روحية كان لها الأثر في الممارسات والفكر الإداري الياباني والتنظيم الذي يسود منظمات الأعمال على تقديس والحفاظ على أهم القيم الاجتماعية التي تسود في مجتمع اليابان وعملت على بلورتها داخل بيئة العمل وتمجيدها كقيم عمل خاصة بالإدارة اليابانية، وذلك من أجل العمل بها وتوريثها ونشرها للأجيال القادمة لأنها تعتبر السبب في تطور المجتمع الياباني وتقدمه، ونجد أن أهم القيم التي سادت منظمات مجتمع اليابان تتمثل فيما يلي:

القيم الروحية للمجتمع الياباني:

أ- العائلة: تمتاز اليابان بعلاقات أسرية موروثية (الحب والتضامن والاحترام والولاء) فانعكس ذلك على احترام العمال بعضهم البعض ولرؤسائهم وتلقينهم وإرشادهم بالرضا والتنفيذ. وهم يعرفون حق المعرفة أن توسيع المنظمة معناه بروز قدر كبير من الصعوبة للمحافظة على أواصر العلاقات العاطفية والشخصية بين الأفراد، ولذا فهم يدلون ذلك بالكثير من الاهتمام للعمل الجماعي من مین فيه الثقة والمشاركة إلى جانب الالتزام.

ب- العمل المشترك: يشكل المجتمع الياباني وحدة بشرية متعاونة ومشاركة لتطوير المنظمة كما أن المدير الياباني لا يتردد في كشف جوانب ضعفه للمرؤوسين، سعياً منه للحصول على المساعدة والولاء²

¹ شبي محمد السعيد، قيم العمل لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية للطورين المتوسط والثانوي في ضوء بعض المتغيرات، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم وتقنيات النشاطات الرياضية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2017، ص 16.

² نور الدين تاوريريت: محاضرات في مقياس مدخل إلى علم النفس التنظيم، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2005، ص 52

ج- السلوك اليومي للعامل الياباني: لا يفكر الفرد الياباني بحقوقه الشخصية مثل الوفاء بالتزاماته الشخصية كما أن الإدارة اليابانية تنظر للفرد من منظار التعاون في إطار ما يسند إليه من مسؤوليات ضمن الخصائص الشخصية كون التمركز حول الذات له دلالة سلبية كما أن الولاء للمجموعة من أبرز خصائص الشخصية اليابانية والفرد الياباني يضع مصالح المنظمة فوق مصلحة الأسرة.

د- الاهتمام بالعنصر البشري: يعتبر الإنسان حجر الزاوية في تطوير المنظمات اليابانية، ولقد اعتنت الإدارة بالموارد البشري ومارست أنماطا من السلوك في تعاملها منها ما يلي:

- التركيز على الخواص الإنسانية في العمل ورفع معنويات المتدني في الأداء.
- نظام ديمومة الوظيفة.

- تفضيل الكفاءة على الأقدمية.

- تضافر الجهود والتعاون بين زملاء العمل لتحقيق تطور المنظمة.

المسؤولية الاجتماعية للمنظمات اليابانية:

حيث تسعى المنظمات اليابانية دوماً لكسب ثقة المجتمع، كما أن أهدافها أقرب لأهداف المجتمع، ذلك أنها تفضل النظر إلى تحقيق الربح كوسيلة لكسب ثقة المجتمع مما يحسن علاقاتها به وليضمن لها الاستمرار والتطور.

ومن خلال ما تم ذكره سابقاً نشير إلى أن عالم الإدارة الياباني "وليام أوشي" قام بأهم إنجاز في حياته حينما قام بوضع نظرية والتي تعتبر كنموذج ناجح للإدارة اليابانية في مجال الإنجاز الفعال والإنتاجية المرتفعة والرضا الوظيفي للعاملين كما أنها تستند إلى قيم أساسية في المجتمع جعلت منها من أهم النظريات الناجحة والرائدة في المجتمع الياباني¹.

ثامنا: أثر قيم العمل على العاملين في المنظمات:

تؤثر قيم العمل على أنشطة المديرين والأفراد الذين يشتركون في صنع القرارات لذا يعمل هؤلاء على تطوير وتعديل القيم التي يمتلكونها في منظماتهم بما يحقق الأهداف المطلوبة ومن الأمور الحيوية أن يدرك المدراء القيم العليا لموظفيهم حيث أن معرفة تلك القيم هو أمر مهم في الحياة العملية للموظفين فهناك قيم يسعى كل فرد في عمله إليها، على أن المديرين الذين يتمتعون شخصيات قوية تؤثر قيمهم فيهم سلباً أو إيجاباً على الأجهزة التي يديرونها.

¹- نور الدين تاويريريت: المرجع السابق، ص 52.

حيث يرى سوميرس بأن قيم العمل التي تسعى إلى رقي المبادئ الأخلاقية في التنظيم، تحصد عدد من الفوائد الهامة، وتحقق أقل الأخطاء في العمل، وأعلى درجات الالتزام الوظيفي، وتشمل التنظيمات الرسمية وغير الرسمية، وتصبح المبادئ السلوكية للعاملين

ويشير البعض إلى وجود تأثير متبادل بين القيم والقواعد السلوكية إذ تؤثر في خلق قواعد سلوكية تتماشى مع تلك القيم، فالعرف والقواعد الحضارية، وما يحرمه المجتمع كلها قواعد تحكم سلوكنا، وتوجب احترام الأفراد لها كقيم اجتماعية ويذكر حمادات أن تأثير القيم في السلوك يتوقف على قوة الحاجات من جهة وهذا الارتباط القيم بالحاجات، ومن جهة أخرى يتوقف على الظروف الخارجية وقوتها.

ومعنى ذلك أن الفرد يتأثر في تقويمه للأشياء بأوضاع معينة ومعايير خاصة تملئها عليه الظروف المحيطة ببيئته الدينية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية وهذه هي التي تحدد السلوك والتصرفات، ويرى حامد أن الوصول للقيم التي تؤثر في صنع القرار المطلوب يجب أن تحدد من خلال¹:
تحديد الأهداف: حيث يؤثر الحكم على القيم عند اختيار وتوزيع الأولويات على العمل المطلوب إنجازه

تحليل البيانات: تؤثر القيم التي يحملها وتقتنه في مصادرها وإدراكه لمعانيها وتفسيره لها
وضع البدائل: يتدخل الحكم القيمي عند التفكير في البدائل فلا يفكر في بدائل تتناقض مع القيم التي يؤمن بها.

تنفيذ القرار: تؤثر القيم التي يحملها المديرون على اختيار الوسائل الملائمة لتنفيذ القرار الذي وقع عليه الاختيار

التقييم والمتابعة: يتدخل الحكم القيمي عند بحث النتائج وتقديم درجة فعاليتها وقياس الأخطاء أو الفروق.

ويؤكد مندل وجوردان أن القيم في الأداء وقد يكون هذا التأثير سلبيا أو إيجابيا وينظر إلى القيم من حيث ما يجب أن يكون وما يجب أن لا يكون وذلك على النحو التالي²:

أ- القيمة ليست شيئا مطبقا تحكمه قوانين الطبيعة إنما هي بالأحرى عرضه لأن تتأثر بالاتجاهات الثقافية

¹ خالد بن عبد الله الخبطة: القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، برنامج الماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، 2003، ص 34-36.

² خالد بن عبد الله الخبطة: المرجع السابق، ص 34-36.


ب-القيمة ليست رأياً أو موقفاً تجاه موضوع أو مكان أو شيء، إذ للأراء علاقة بالأحداث الجارية، أما الموقف فهو الميل نحو شيء محدد

ج-القيمة ليست حالة أو منزلة مثالية ولكنها بالأحرى حالة مفضلة.

د-القيمة ليست فعلاً إلا أنه يمكن تكوين فكرة ما عن قيم الشخص من أفعاله وبما أن القيم يختلف تأثيرها على الأفراد باختلاف الثقافات فالقيم العربية والإسلامية تختلف عن القيم الغربية، حيث النظرة التكاملية لفكرنا الإسلامي إزاء القيم المستمدة من شريعتنا الإسلامية، هدفها بناء مجتمع تسوده القيم والمثل العليا والتي تحرص على تنشئة الإنسان وفقاً لمجموعة من القيم التي تضمنها الدين الإسلامي من خلال العرض السابق نشير إلى أهمية القيم التنظيمية وتأثيرها المباشر على العاملين في المنظمات، حيث أورد الكثير من الباحثين والكتاب هذه الأهمية من جميع النواحي التخطيطية والتنظيمية والتنفيذية في المنظمات، وما يؤثر على بيئة العاملين الاجتماعية والدينية والاقتصادية والسياسية. حيث أصبح العالم منفتحاً على بعضه كلاً يؤثر ويتأثر بما لدى الآخرين في جميع الحالات.

خلاصة:

من خلال ما تم التطرق إليه في هذا الفصل نستنتج بأن قيم العمل هي الأساس في أية ثقافة تنظيمية وجوهر فلسفتها لتحقيق النجاح كما أنها شعور بالتوجيهات المشتركة لكل الأفراد، وتعد مؤشرات لتصرفاتهم اليومية، وتعتبر قيم العمل محددة للسلوك التنظيمي الذي يؤثر على التفاعل داخل المنظمة باختلاف أشكالها وأنواعها، ومن أجل توجيه سلوك المورد البشري نحو تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة ومما لا شك منه وجود قيم مشتركة، إذ يكون العاملون داخل المنظمة على معرفة بالمعايير التي يجب الالتزام بها وهي أيضا تكريس للسلوك المرغوب فيه.



الفصل الثالث: التماثل التنظيمي

تمهيد:

نظرا لأهمية موضوع التماثل الوظيفي كان من الأمر الطبيعي أن تجري عليه الكثير من الأبحاث والدراسات من اجل تعظيم السلوك التنظيمي في المنظمات، ومن هذا المنطلق جاءت دراستنا كونها تتناول ظاهرة تنظيمية التي لها أثر بالغ على الأفراد من زيادة التزامهم وأدائهم وتفعيل تعاونهم وهذا ما يؤدي إلى تحسين مكانة المنظمة وإبراز ميزتها التنافسية.

من خلال هذا الفصل في موضوع التماثل الوظيفي سنتناول فيه نشأة وتطور التماثل الوظيفي، مفهوم التماثل الوظيفي، وبعدها نتطرق إلى الأبعاد المكونة له، ثم سرد لبعض النظريات المفسرة له، أضف إلى ذلك قياس التماثل الوظيفي، وكذا أهميته، وفي الأخير نذكر بعض العوامل المؤثرة في التماثل الوظيفي.

أولاً: نشأة وتطور التماثل الوظيفي

إن الدراسة التجريبية للتماثل كانت قد بدأت أواخر الخمسينيات من القرن الماضي حيث كانت الأنظار موجهة نحو إيجاد حلول لتصاعد الحرب الباردة وزيادة كلفة سباق التسلح الناتج عن تلك التوترات، حيث قام (Morton Deutch) في عام 1958 بدراسة التماثل من خلال استخدام ألعاب ذات مزيج من الدوافع في تجارب مختبرية أشرك فيها أشخاص غرباء بعضهم عن بعض. إذ قام بتعريف التماثل بعبارات سلوكية واستدل على التماثل من خلال التعاون بين اللاعبين وذلك عن طريق حساب المنافع والخسائر الناتج عن ذلك التعاون¹.

بالإضافة إلى أن جذور مفهوم التماثل الوظيفي ترجع إلى النظرية السياسية Lasswell (1965) التي ركزت إلى حد بعيد على تماثل الجماهير، الأمر الذي يؤدي إلى ظهور عدد من الهويات؛ مثل الهوية القومية وقد تبنى lasswell المصطلح من أسلوب التحليل النفسي الفرويد²، حيث حاول إيجاد صلة بين الدوافع الشخصية التي غالباً ما تكون لاشعورية واستخدام مصطلح التماثل ليعني التوحد والاتحاد للشخص مع شيء أو مجموعة أو شخص آخر، أو فكرة معينة، وقد أظهر العديد من الكتاب الآخرين تأثيرهم باستخدام lasswell المصطلح التماثل³.

ويعتبر العالم (Foot) أول من استخدم مصطلح التماثل في السياق التنظيمي في عام (1951)، وقد اعتبر (Foot) بأن التماثل الوظيفي هو عنصر أساسي في تحفيز الأفراد، إذ ينظر (Foot) إلى التماثل الوظيفي بأنه الاعتماد والالتزام بهوية أو سلسلة من الهويات، وفي رأيه أن التماثل الوظيفي هو نظرة الفرد لنفسه كعضو في المنظمة وهذا يدفع الفرد للعمل بالنيابة عن المنظمة.

وبعد ما يقارب من 22 عام من إسهام (Foot) قدم (Brown) عام (1969) ورقته التجريبية للتحقق من التماثل في المنظمات، إذ كان ينظر إلى التماثل على أنه استجابة لتعريف الذات لوضع أو تعيين وجود علاقة معينة، فقد كانت فكرته الرئيسة أن التماثل ينطوي على تحديد شكل من أشكال العلاقة بين العامل والمنظمة وأن هذه العلاقة هي التي تحدد مفهوم الذات للفرد. وقد حدد (Brown)

¹ علي عبد السلب عبد الدائم، دور التماثل التنظيمي في تطوير رأس مال اجتماعي دراسة تحليلية على عينة من موظفي وزارة

الصحة، دائرة صحة بغداد الكرخ، مجلة الجامعة العراقية، كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد 1، العدد 36، ص 439

² سوريا عثمانى مرابط، أبعاد التماثل التنظيمي وعلاقتها بمستوي الضغط النفسي لدي قابلات الصحة العمومية دراسة ميدانية على المؤسسات الصحية العمومية بسكرة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، علم النفس العمل التنظيم، جامعة محمد خيضر

بسكرة، 2015، ص 43

³ علي عبد السلب عبد الدائم، المرجع السابق، ص 439

أربع جوانب لقياس التماثل وهي (جذب المنظمة، اتساق أو تطابق الأهداف التنظيمية والفردية، الولاء، الإشارة من الذات للعضوية التنظيمية) حيث هذه المكونات هي التي تشكل التماثل الوظيفي.

كما تعد مجالات علم النفس والسلوك التنظيمي الأساس لانطلاق مفهوم التماثل الوظيفي وله جذور في نظرية الهوية الاجتماعية لكن في الوقت الحاضر اغلب البحوث في التماثل الوظيفي تركز على نظرية الهوية الاجتماعية إذ أن الأفراد يصنفون أنفسهم إلى فئات اجتماعية مختلفة مثل العضوية التنظيمية والجنس والعرق والفئة العمرية أو الانتماء الديني وعرض عضويتهم في مجموعات معينة على أساس الأدوار الاجتماعية¹.

الشكل رقم (1): يمثل تطور مفهوم التماثل الوظيفي



المصدر: صورية عثمانى مرابط، المرجع السابق، ص 45.

ثانياً: مفهوم التماثل الوظيفي

هناك العديد من الباحثين الذين اهتموا بدراسة التماثل الوظيفي حيث تتناول العديد من المفاهيم حوله، بالتالي سنقدم أهم التعاريف التي توضح هذا المفهوم وذلك كما يلي:

• يعرف التماثل الوظيفي بأنه التصور المنسجم أو الأحادي مع الانتماء إلى الشركة، حيث يعرف الموظف نفسه من حيث مصطلحات الشركة التي هو عضو فيها. فإن التماثل الوظيفي يشير إلى درجة تعريف العضو لنفسه بنفس السمات التي يعتقد أنها تحدد هوية الشركة²

من خلال التعريف السابق نلاحظ أن هناك رؤية موحدة بين الموظف والشركة وهوية الموظف تتحدد بهوية الشركة بالإضافة إلى أنه يعرف نفسه بخصائص وسمات الشركة التي ينتمي إليها.

• كما يرى بعض الباحثين أن التماثل الوظيفي يتكون من عنصرين هما: أولاً: العنصر المعرفي للتماثل الذي يعكس الخصائص المشتركة بين موظف والشركة، أي المدى الذي يرى من خلاله

¹ - فاضل راضي غباش الغزالي وصادم كاظم محمد الخزاعي، دور القيادة الروحية في تعزيز التماثل التنظيمي دراسة تحليلية في العتبة العلوية المطهرة، بحلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 18، العدد 4، 2016، ص 1

² - فاضل راضي الغزالي وهاشم فوزي العبادي، التماثل التنظيمي: منظور معاصر في عملية تعزيز وإدراك الهوية التنظيمية - دراسة تحليلية لعينة من كليات جامعة الكوفة، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 15، العدد 2، 2013، ص 63

الموظف نفسه على أنه ينتمي إلى مجموعة معينة، وتتجلى أهمية هذا العنصر في أنه يحدد الحدود الفاصلة بين داخل المجموعة وخارجها والتي تساعد الموظفين من أجل إنجاز التصنيف الذاتي، وثانياً: العنصر العاطفي (المؤثر) والذي يتضمن مشاعر الفخر بالانتماء إلى الشركة وهو أمر مهم في خلق صورة ايجابية ويرتبط هذا المكون بقوة الدافع لتعزيز الذات¹.

في هذا التعريف ركز الباحثين على تقسيم التماثل الوظيفي إلى شطرين الأول العنصر المعرفي الذي يدل على وجود خصائص مشتركة بين الموظف و شركته، والثاني يعبر عن مدى رؤية الموظف لانتمائه لشركته.

• كما يعرف (Mael et Ashforth) التماثل الوظيفي على أنه إدراك بالتوحد مع الشركة أو الانتماء إليها، حيث يعرف العامل نفسه من خلال الشركة التي يعمل بها، وكما يرى (Hall et Nygren) كذلك التماثل هو تلك العملية التي من خلالها تتكامل و تتطابق أهداف الشركة والأهداف الخاصة بالعامل². من خلال هذا التعريف نجد أن الباحثان ركزا (Mael et Ashforth) على إدراكات الموظف وإحساسه بالانتماء إلى درجة أن يتكلم العامل باسم الشركة، والباحثان (Hall et Nygren) ركزا على أن التماثل أنه عملية عن طريقها تتوحد أهداف كل من العامل وشركته.

• بالإضافة إلى أن (Johnson 1999) يعرف التماثل الوظيفي بأنه عملية إقناع داخلية وخارجية، من خلال أن رغبات العامل تندمج مع رغبات الشركة، ما ينتج خلق حالة من التماثل على أساس اندماج هذه الرغبات، كما يعرفه بأنه وسيلة أساسية يتم من خلالها تشكيل الهوية وهو نزعة إنسانية قوية لربط هوية العامل بجوية اكبر وأن يتماثل العامل يعني أن يتبنى جوانب من هوية معينة ويقمصها³.

ما يمكن استنتاجه من هذا التعريف أن الباحث (Johnson) ركز على أن الهوية التنظيمية هي حالة اندماج هوية العامل مع هوية الشركة وتساوي رغبات العامل مع رغبات الشركة.

¹ - الغزالي فاضل راضي غباش والخزاعي صدام كاظم محمد، التماثل السلوكي لدى القادة ودوره في التماثل التنظيمي للحد من سلوك العمل المنحرف، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 6، العدد 1، 2016، ص 107-110.

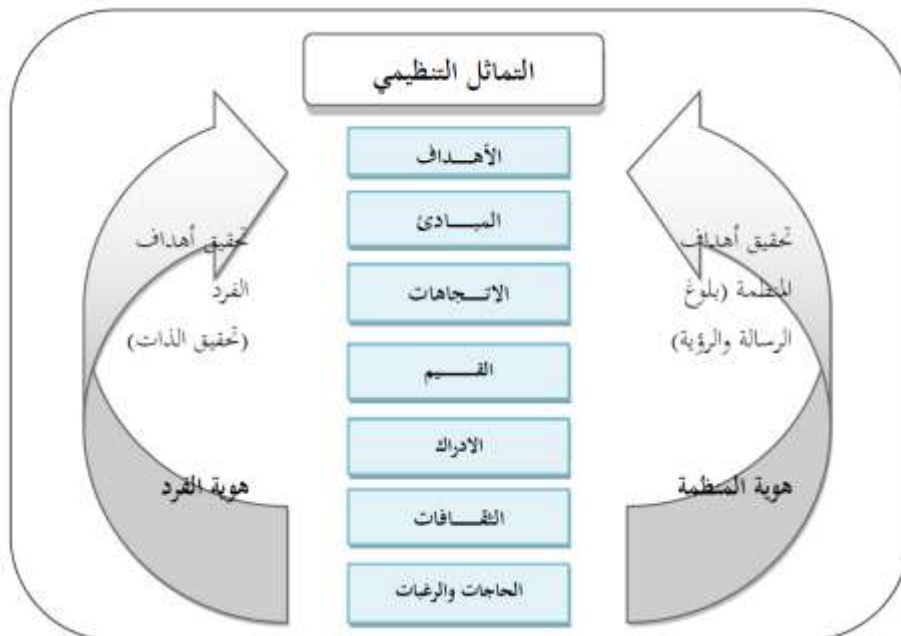
² - خالد أحمد الصرايرة، التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة وعلاقته بإحساسهم بالأمن، مجلة منتدى الأستاذ المدرسة العليا للأساتذة فسنطينة، العدد 5 و 6، 2009، ص 100.

³ - سوريا عثمانى مرابط، المرجع السابق، ص 46-47.

وبالتالي مفهوم التماثل الوظيفي حسب ما ذكره (Johnson et Heimberg 1999) يتصف بثلاثة ملامح عامة:

- يرتبط التماثل الوظيفي بكل الجوانب الاجتماعية للمنظمة؛
 - يعد التماثل الوظيفي مرتكزا محوريا للمنطق الأفراد في اتخاذ القرارات التنظيمية؛
 - يخضع هذا المفهوم إلى هيكل تنظيمي عميق مغروس في الإدراك الجمعي لأعضاء المنظمة، ما يوجه الاتصالات و يحدد شكلها بطريقة تعزز التماثل الوظيفي الجمعي.
- من خلال التعاريف السابقة نرى أن لها يركز على انتماء الموظف مع مؤسسته ورؤية الموظف نفسه من خلال المؤسسة التي يعمل كما وتطابق أهداف كليهما.
- ومنه يمكننا أن نعرف التماثل الوظيفي على أنه ذلك التشابه الدقيق أو التام بين العامل وشركته في سبعة (07) نواحي وهي الأهداف، المبادئ، الاتجاهات، القيم، الإدراك، الثقافات والحاجات والرغبات، وبالتالي هو درجة الانسجام والتوحد وانتماء العامل مع شركته إلى درجة تعريف العامل لنفسه بنفس سمات وخصائص الشركة.

الشكل (02): مفهوم التماثل الوظيفي

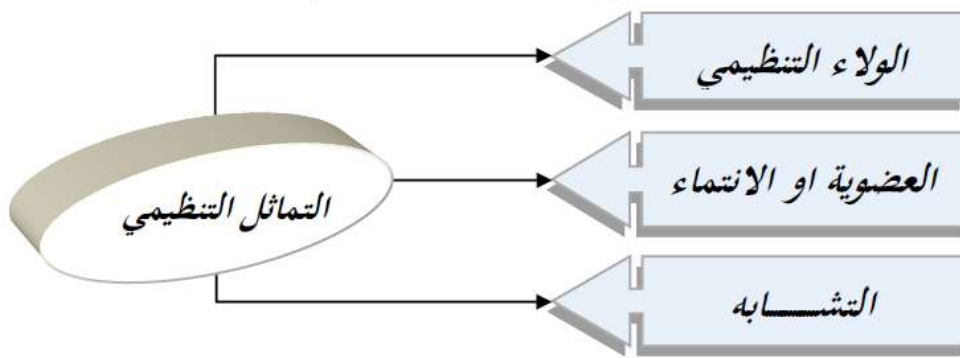


المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على التراث النظري

ثالثاً: أبعاد التماثل الوظيفي

من خلال الاطلاع على التراث النظري للتماثل الوظيفي نجد أن Patche أشار إلى أنه يتضمن في نظريته للتماثل عام 1971 الأبعاد التالية: التشابه والعضوية والولاء. ويعرف التشابه بأنه تبادل في فهم الأهداف المشتركة والرغبات للأعضاء الآخرين في المنظمة. أما العضوية فتوصف بأنها الدرجة التي يكون فيها مفهوم الذات مرتبطة بالمنظمة . أما الولاء فيوصف بأنه مدى الدعم الذي يقدمه العامل للمنظمة¹.

الشكل رقم (03): يمثل أبعاد التماثل الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الدراسات السابقة

في حين نجد Cheney 1982 حددها أيضا بأنها: الولاء، العضوية والتشابه، وفيما يلي شرح لها:

1- الولاء التنظيمي Organizational Loyalty:

- يعرف Jans 1989 الولاء التنظيمي بأنه "يعبر عن المدى الذي يقبل به الفرد أهداف المنظمة وقيمها ويمثلها، كما ينظر إلى دوره في المؤسسة من خلال الإسهام الذي يقوم به بالنسبة لهذه الأهداف باعتباره جزءا من شخصيته².

يشير Jans أن الولاء التنظيمي درجة تمثل الفرد للمنظمة ونقطة تلاقي أهداف الفرد بأهداف المنظمة حيث تعتبر من شخصيته ومدى إسهام الفرد في المنظمة لتحقيق الأهداف.

- يعبر الولاء التنظيمي عن مدى الدعم الذي يقدمه العامل لشركته والحماس لتحقيق أهدافها والدفاع عنها ومحاكاة سلوك الأعضاء الآخرين بها³.

¹ - علي عبد السلام عبد الدائم، المرجع السابق، ص 444

² - بن يحي عمار، التماثل التنظيمي: مقارنة نظرية، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، المجلد 04، العدد 10، جوان 2017، ص 28

³ - عبد العزيز علي مرزوق، نموذج مقترح لتأثير التماثل التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والارتباط الوظيفي بمديرية الخدمات بمحافظة كفر الشيخ - جامعة كفر الشيخ، ص 03

هذا التعريف يوضح أن الولاء عبارة عن المبادرات التي على عاتق العامل لطرف شركته من أجل تحقيق أهدافها والدفاع عنها أمام الآخرين.

- في حين يرى العديد من الباحثين بأنه ادراك ذهني بالتوحد مع الشركة يتضمن استبطان القيم، والنوايا السلوكية والتأثير الإيجابي، المتمثل لدى العامل تجاه منظمته والإخلاص لأهدافها والارتباط معها والحرص على البقاء فيها من خلال بذل الجهد بما يعزز من نجاحها وتفضيلها على غيرها، فالولاء التنظيمي يتضمن توجهها عاما نحو مجموعة من الأهداف والقيم التنظيمية، وهكذا فإن أهداف الشركة التي يشعر العامل بالتزامه نحوها قد تكون مشتركة مع شركة معينة، حيث يمتلكه شعور ببعض الخسارة النفسية عند تركها، وعلى هذا الأساس فإن الولاء يعتبر أحد الأبعاد التي تدخل في تشكيل الهوية.¹

يوضح التعريف السابق بأن الولاء هو حالة ذهنية شعر العامل بالتوحد مع الشركة حيث تزيد رغبة الفرد بالبقاء وبذل الجهد اللازم لتحقيق أهداف المنظمة ونجاحها عن غيرها.

- يعرفه (عبد الباقي، 2004) بأنه "درجة تطابق الفرد العامل مع منظمته وارتباطه بما ورغبته في بذل أكبر عطاء أو جهد ممكن لصالح المنظمة التي يعمل بها، مع رغبة قوية في الاستمرار في عضوية هذه المنظمة². حيث يركز الباحث على أن الولاء هو مستوى التطابق والارتباط بين العامل وعمله بمقابل بذل أعلى جهد لصالح المنظمة.

2- العضوية أو الانتماء (Membership (Belonging):

- تشير العضوية إلى درجة فهم وإدراك العامل لذاته من حيث ارتباطه بالشركة، وإحساسه بالانتماء وشعوره الشديد بالالتصاق والجاذبية النفسية لها لدرجة أنه يعرف ذاته من خلال عضويته بالشركة. يقصد بهذا التعريف أن العضوية هي مدي ادراك العامل لذاته من خلال ارتباطه بالشركة وإحساسه بالانتماء إليها، يعني ذلك أنه التطابق النفسي بين الفرد وشركته لدرجة أن يعرف العامل نفسه من خلال هوية الشركة.

- كذلك هي القوة اللازمة لدعم أنشطة وأهداف ورسالة الشركة، حيث تتأسس على توفر أعضاء من شأنهم إضافة أفكار جديدة، وفي بعض الأحيان يمثل جيل جديد من الأعضاء عن احتياجات المستقبل

¹- محمد أمين عبد الرحيم، دور القيادة التحويلية في تحقيق التماثل التنظيمي، دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بوسعادة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، علم النفس تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2018، ص 55

²- http://www.dampress.net/mobile/?page=show_det&category id=48&id=74673

أكثر من الماضي أو الحاضر. ومن هنا نجد أن هذه الفلسفة تتعامل مع قضية السعي إلى جذب المزيد من الأعضاء ليس كهدف في حد ذاتها وإنما من منطلق توفير العوامل اللازمة لتحقيق رسالة الشركة. ويمكن أن تقتصر شروط عضوية الجماعات على¹:

* الأشخاص أو الشركات العاملة في نفس مجال التخصص المهني أو الصناعة أو من لهم نفس الاهتمامات؛

* العاملين في مستويات وظيفية معينة في نفس مجال التجارة أو التخصص المهني؛

* تموقع العمال في نطاق الحدود الجغرافية المحددة؛

* استعداد الأطراف للالتزام بالقانون المطبق (سلسلة الأدلة الإرشادية للإدارة) وتكون عضوية العمال موضع التماثل لأنها تشجع حاجيات الاندماج مع الآخرين في الوقت نفسه، لأن الجماعات أصغر من المنظمات التي تحتويها، والناس يتمثلون على الأرجح من المجموعات الصغيرة نسبياً، لأن التماثل مع المجموعات كبيرة الحجم يشكل تحدياً للتمايز الفردي، في حين أن التماثل مع المجموعات الصغيرة يوفر للفرد قدراً كافياً من التمايز. كما يقضي الأفراد معظم حياتهم التنظيمية مع مجموعات العمل التي ينتمون إليها، ما يجعل جماعات عملهم مألوفة وجذابة، الأمر الذي يؤدي في نهاية الأمر إلى مستويات عالية من التماثل.

إن التعريف السابق يوضح أن الانتماء أحد الدعائم الإيجابية الذي يؤدي إلى إطلاق زمام المبادرة والإبداع وهذا يعود على المنظمة بالفائدة وتحقيق أهدافها، رسالتها ورؤيتها، ويشعر الفرد بالانتماء ليس فقط مع المنظمة بل حتى مع الجماعة التي ينتمي إليها فانتمائه للجماعة مهما كان نوعها يعود على انتمائه للمنظمة.

3- التشابه Similarity:

يعرف Dutton et Dukerich في 1994 التشابه على أنه القبول مع المعتقدات والقيم الأكثر تشابهاً مع الأفراد، ويحدث التوتر الداخلي في حالة عدم التناغم بين معتقدات وقيم العامل والشركة، حيث يقع على مدرج يتراوح بين تخلي العامل عن هويته الشخصية وقبول خصائص معينة في الثقافة التنظيمية لأسباب وظيفية، وفي المقابل عندما يكون هناك انسجام بين ما يرى العمال أنه مميز

¹ - محمد أمين عبد الرحيم، المرجع السابق، ص 56

ومركزي ومستمر بالنسبة للشركة مع مفهومها لذاتهم فإنهم يدمجون من خلال خصائصهم الشخصية، ويصبحون ملتصقين شخصياً مع شركاتهم ويرون هويتهم من خلالها¹.

ومن جهة أخرى فالخصائص التي يشترك فيها الأفراد مع مجموعة عملهم تفوق تلك الخصائص المشتركة مع المنظمة من حيث العمل الفعلي، التفاعل المباشر، التفضيلات الشخصية، وحتى التاريخ والمصير المشترك، ومع أن تركيبة مجموعة العمل قد تؤثر إلى حد كبير في درجة التشابه المدرك بين الفرد والمجموعة التي ينتمي إليها، إلا أن ومع أن تركيبة مجموعة العمل قد تؤثر إلى حد كبير في درجة التشابه المدرك بين الفرد والمجموعة التي ينتمي إليها، إلا أن من المرجح أن تسهم الدرجة العالية من التشابه، بصفة عامة في خلق مستويات أعلى من التماثل، لأن من المحتمل أن يتمثل العمال مع المجموعة الأكثر تشابهاً بكم.

ومن خلال هذا التعريف نستنتج أن التشابه هو قبول العامل معتقدات وقيم غير معتقداته وقيمه لكنها أكثر تشابهاً له، ويسعى جاهداً ليبقى التساوي بين معتقداته وقيمه مع الشركة وفي حالة الانسجام يتم دمج هوية العامل بالشركة من خلال تشابه الخصائص والأهداف.

رابعاً: نظريات التماثل الوظيفي

إن التناول النظري المفهوم التماثل الوظيفي " يصب في مقاربتين، إحداهما كلاسيكية الاتجاه تعتمد على تفعيل التماثل الوظيفي كسلوك اجتماعي، كما أتمت المقاربة الحديثة في ظل الأنساق المفتوحة توظيف مختلف عناصر المنظمة بهدف تحقيق التعاون والانسجام².

1- النظريات الكلاسيكية للتماثل التنظيمي:

ارتكزت البحوث الأولى حول فكرة تماثل الأفراد في المنظمة من حيث مجموعة العمل؛ عمر الجماعة، والشعور بالانتماء الاجتماعي. ثلاثة اتجاهات بحثية تسلط الضوء على هذه المتغيرات:

1-1- نظرية الهوية الاجتماعية:

تعتبر نظرية الهوية الاجتماعية ركيزة أساسية الاتجاهات الفرد وسلوكه، حيث تدرس كيف يتصور الفرد عضويته في الجماعة، وقد اكتشف (1986) Tajfel من خلال بحوثه التجريبية أن مجرد تعيين شخص في جماعة لظروف تنظيمية معينة يخلق شعوراً بالانتماء حتى في ظل غياب القيادة القوية أو الاعتمادية بين الأعضاء.

¹ محمد أمين عبد الرحيم، المرجع السابق، ص56

² نظمي فارس كمال عمر، الهوية الاجتماعية العراقية.. إلى أين؟، جريدة المدة، ع (517)، 22 تشرين الأول، 2005، ص 99

يعرف (Tajfel et Turner (1978) الهوية الاجتماعية بأنها ذلك الجانب من مفهوم الذات الذي ينشأ من معرفة الفرد بعضويته في جماعة أو مجموعات اجتماعية معينة، من خلال الأهمية النفسية المتصلة بتلك العضوية. وتبين نظرية القوية الاجتماعية أن الأفراد لا يرتبطون ببعضهم البعض كأفراد، على أساس العلاقات الثنائية بين فرد وآخر، بل إن المجموعة الاجتماعية التي ينتمي إليها الشخص تحدد طبيعة العلاقات والتفاعلات بين الأفراد. حيث تصير عضوية المجموعة مستتبطة من داخل الفرد وجزء هاماً من مفهومه لذاته¹.

تتجسد نظرية الهوية الاجتماعية في الإجابة على سؤال "من أنا؟" "Qui je suis" حيث لـ "الأنا" دلالة "نحن" وفق أساسيات هذه النظرية، والتي استوحيت من علم النفس الإنساني، حيث تأخذ منه مبدئين رئيسيين يتمثلان في "مبدأ النزعة الإدراكية للفرد" ما يساهم في تنظيم التجارب وتصنيفها في ذهنية الفرد، و "مبدأ النزعة الاجتماعية" للبحث وتعزيز مصادر تقدير الذات والاعتراف بقيمتها، حيث يسمح من خلال هذين المبدئين عقد مقارنات اجتماعية، وتكوين تمييز قوي بين ما هو داخل المجموعة وما هو خارجها، وإلى دافع قوي التماثل مع الجماعات ذات المكانة العالية، والانصراف عن المجموعات ذات المكانة المتدنية².

وتضع نظرية الهوية الاجتماعية ثلاثة جوانب محورية هي: التصنيف "التمائل"، "المقارنة". ويدل "التصنيف الاجتماعي" على العضوية والانتساب إلى مجموعات دون أخرى، حيث نصف الناس بماضيهم أنفسهم. لفهم البيئة الاجتماعية من حولنا، كما نكشف أشياء عن أنفسنا من خلال معرفة الفئات التي ننتمي إليها، وتحديد السلوك المناسب بالرجوع إلى أعراف المجموعة التي ننتمي إليها³.

بينما يشير "التمائل الاجتماعي" كجانب ثاني للهوية الاجتماعية، إلى أننا نتماثل مع مجموعات ندرك أننا ننتمي إليها، ما يعني أن "التمائل" جزءاً من تعريف أنفسنا (من نحن؟)، حيث يأتي من عضوية المجموعات التي تنتمي إليها. أي أننا نفكر أحياناً في أنفسنا "نحن" إزاء "هم". أو "أنا" إزاء "هو". أي أننا في بعض الأحيان ننظر إلى أنفسنا كأعضاء في مجموعة، وفي أحيان أخرى ننظر إلى أنفسنا كأشخاص فريدين. حيث تعتبر عضوية الفرد في الجماعة (حالة الهوية الاجتماعية)، وفرديته (حالة الهوية الشخصية) كجزء من مفهومه لذاته، حيث أننا نفكر في الذات من حيث الهوية الشخصية والاجتماعية.

¹ - المرجع نفسه، ص 101.

² - مازن فارس رشيد: مرجع سابق، ص 17

³ - نظمي فارس كمال عمر، المرجع السابق، ص 102

بينما الجانب الثالث المتعلق في الهوية الاجتماعية، فهو يتمثل في " المقارنة الاجتماعية "K التي تتجسد فكرتها في أن الإنسان يصبو في العادة إلى تحقيق مفهوم إيجابي عن ذاته، من خلال المقارنة مع المشابهين لها، وتلعب الهويات الاجتماعية دوراً محورياً في تعزيز تقدر الفرد لذاته، فثمة دلالات قوية على أنه لكي نتعامل بفعالية مع العالم من حولنا فإننا نحتاج إلى أن ننظر لأنفسنا بصورة إيجابية، فنحن نحصل على تقديرنا لذواتنا من خلال مقارنة أنفسنا بالآخرين في مجموعات مهمة، أن الناس يقارنون مجموعاتهم بالمجموعات الأخرى بشكل ينعكس إيجابياً على أنفسهم. كما يطور الأفراد هوياتهم الاجتماعية من خلال الانضمام إلى جماعات مرجعية، قد تكون جماعات يتمثل معها الفرد، وتؤثر قيمهم ومعاييرهم في سلوك الفرد، وتوفر الجماعات المرجعية ثلاث وظائف رئيسية للهوية الاجتماعية للفرد تتمثل في:

- تحديد الإطار للسمات والقدرات، والقيم لهوية اجتماعية معينة.

- تحديد القيمة والمكانة النسبيتين للأدوار الاجتماعية المتعددة أو الهويات

- تشكيل أساس التغذية العكسية الاجتماعية بالنسبة لمستوى الفرد في هذه السمات والقدرات والقيم.

ويشير كل من Leonard, Beauvals, Scholl (1995) إلى أن الهويات الاجتماعية تربط الأفراد بأطر مرجعية، ووفقها تتحدد مجموعة من التوقعات والمعايير للأدوار تكون بمثابة مرشد وموجه لسلوك الفرد ضمن كل هوية اجتماعية، فقد تقترن مثلاً هوية المحاسب بالتحفظ وضبط النفس (سمات الشخصية)، وبالقدرة التحليلية والذاكرة الجيدة (قدرات)، وبالأمانة والنزاهة (قيم)، والأفراد الذين يرغبون في التماثل مع الإطار المرجعي يحاولون إظهار السمات والقدرات المقترنة بهذا الإطار، ويشير الباحث Tis إلى ثلاث فئات تناولها وفق هذه النظرية من حيث "تماثل الفرد إلى الجماعة"، و"تماثل الفرد في اللحظة" أين يعتبر على أنه عضو في جماعة حين تكون هوية الجماعة جذابة كوضعية التربصات، أين يكون الفرد في وضعية مؤقتة. كما نجد في الحالات المهنية الثابتة "ميل الفرد إلى النمطية". على أساس التصرف على نحو يتفق مع القوالب النمطية التي تسود الجماعة ما يجعله يكتسب سلوكيات خاصة اتجاه الآخرين، تساعد في الحفاظ على حدود الجماعة، ما يفرض عليه الميل إلى الانخراط في استراتيجيات الجماعة للحفاظ على الصورة الإيجابية للجماعة¹.

¹ - مازن فارس رشيد: مرجع سابق، ص 20

1-2- نظرية التصنيف الاجتماعي:

نظرية التصنيف الاجتماعي تركز على مفهوم عملية التصنيف التي تعتمد على وضع الأفراد في جماعاتهم من خلال المفاهيم الذاتية التي يكونونها على أنفسهم، ردا على سؤال "من أنا؟" Qui je suis، حيث على سبيل المثال قد يعرفون أنفسهم ربة بيت، مسؤول إداري، طبيب مساعد. كما أن الاختلافات في المفاهيم الذاتية يمكن تحديدها حسب موقف معين في مكان العمل، حيث يتجه الشخص إلى مختلف الجماعات (تعتبر فئات اجتماعية مختلفة)، التي ينتمي إليها لتقييم إلى أي مدى هي مماثلة أو مختلفة عن النموذج التي تتوافر علامات مميزة للانتماء: والتي غالبا ما تتجسد من قبل الأفراد وتعتبر شروط نموذجية للانتماء.

مما سبق يبين الباحثان أن هذا النموذج يركز على مفهوم الذات ليتناسب مع الجماعة التي تم تحديدها من خلال التوظيف المهني، ويظهر النموذج في المنظمات من خلال سلوكيات التصور والمواقف المهنية والنشاطات الإدارية المختلفة¹.

1-3- نظرية الدرجات المختلفة للتمائل الاجتماعي:

تعتبر المنظمة عبارة عن جماعة عمل "جذابة" بما فيها الكفاية للفرد ما يجعله يتعايش أو يتمثل مع الجماعة (كشمة لتمائل الاجتماعي في المنظمات). ويصر TCS أن مثل نتيجة هذا التصنيف غير ثابتة، حيث أن التصنيف لا يتم على أساس جماعة العمل فحسب. بل حسب الظروف التي يعايشها الفرد، ما يجعل من الجماعة محل جذب أو تنفير، إضافة إلى التجارب التي تمر بها المنظمة في سياق العمل ومدى تأثيرها على جماعة العمل من حيث الانتماء أو الصراع ما يجعل الباحثين بصدد دراسة درجة تأثير الانتماء على أداء الجماعة.

كما يؤكد Dukerich وآخرون (2002) إلى أن كل فرد يتمثل أكثر مع المجموعة التي ينتمي إليها وهذا التماثل يصبح أقوى إذا حددت الجماعة الصفات التي تعرف بها المجموعة، ومن خلال "تأثير درجة التماثل على الهوية" ما يساهم في التوافق المهني والاجتماعي للفرد. حيث يشير (Ashforth 1989) التماثل الوظيفي هو شكل محدد من أشكال تحديد الهوية الاجتماعية، حيث لا

¹ - زرقين سلمى، مستوى التماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية، شهادة ماستر، قسم علم النفس، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015، ص28

توجد درجة (قوية) أو (ضعيفة)، لكنه يملك مطلقاً آثار إيجابية أو سلبية، من خلال هذا التحليل» حيث أن الهدف هو تقييم نتائج التماثل (جد قوية، جد ضعيفة) في خطة الهوية التماثل الوظيفي¹. حيث أن التماثل الوظيفي القوي يعطي صورة اجتماعية جيدة عن المنظمة، ما يجلب عدد كبير من الموظفين. كما أنه يشير Winner إلى أنه يمكن "تعزيز جاذبية التماثل الوظيفي" من خلال إبراز السمات الأساسية التي تشكل النموذج الجيد لجماعة العمل، عن غيرها من الجماعات، ما يمكننا من المقارنة بين الجماعات المهنية أو المنظمات المختلفة، ومن ثم التصنيف الاجتماعي للأعضاء. كما يمكن للفرد أن يتماثل مع المجموعة ويحدد هويته فيها حسب شعوره بقيمته داخل الجماعة (المنظمة التي ينتمي إليها، وذلك من خلال ما توفره من تلبية حاجاته، وهو ما يقوي ارتباط الأعضاء بمنظماتهم، كما تقتصر "سمعة المنظمات" على كيفية نظرة أعضائها لها من الداخل والخارج)².

2- النظريات الحديثة لتماثل التنظيمي:

اتجهت النظريات الحديثة في ظل نظام النسق المفتوح للمنظمات إلى تحقيق التوازن بين مختلف العناصر وهو ما جاءت به النظرية الوظيفية، واستكملته النظرية التفسيرية والبنائية من خلال تفعيل فكرة التماثل الوظيفي على أسس اجتماعية واقتصادية.

2-1- النظرية الوظيفية:

تشبه النظرية الوظيفية التنظيم ككائن حي من حيث تأكيد مفهوم التوازن والانسجام والتعاون بين مختلف عناصره لأداء الوظيفية، وفقاً للقوانين المشابهة لتنظيم، والتي تتماثل معها المنظمة من حيث عضوية أعضائها، ومن خلال أبحاث (Alberth et Whetten) خلال السنوات الأخيرة، والتي سعت لتحديد مفهوم التماثل ضمن إطار وظيفي نسقي يساعد على تحليل كيفية دخول الأفراد، واندماجهم في ثقافة المنظمة وفق القواعد التي تم اختيارها لعضويتهم، ويمكن التحكم في هذه المقاربة من خلال فعالية القيادة في إدارة المنظمات.

2-2- النظرية البنائية:

يعتمد هذا التيار على تحليل مفهوم الهوية، حيث يعتقد منظرو هذا النموذج أن الهوية المهنية هي مجرد وهم، أو فكرة مجردة ابتكرت لتحقيق أهداف السلطة³.

¹ - زرقين سلمى، المرجع السابق، ص 29-31

² - زرقين سلمى، مستوى التماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية، ص 31

³ - كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي للفرد والجماعة، ط3، دار الفكر، عمان-الأردن، 2004، ص 61

إن هذه المقاربة تفترض أن الهوية التنظيمية هي مفهوم مركب من حيث المعنى حيث تتجسد في تعدد مفاهيمها من حيث أنها: مجزأة " Fragmentées"، غامضة "Ambigüe"؛ متعددة " Multiple" متناقضة " Contradictoire". وطبعة "Malleable". كما أنها تتحدد وفق الصورة الذاتية والاجتماعية للفرد، وفق نظام الاتصالات في المؤسسة ووفق قوة العولمة وسائل الإعلام. هذه المقاربة انتقدت من طرف المقاربة التفسيرية، التي تميل إلى إلغاء مفهوم التماثل الوظيفي¹.

2-3- النظرية التفسيرية:

تفترض المقاربة أنه لا وجود للتماثل التنظيمي، لكن هذا لا يمنع تطوير الأفراد باستيعاب التماثل، تحت عنوان الهوية من حيث تجاربهم وخبراتهم وطموحاتهم، ما يعني من حيث تحليل الطريقة التي بنيت بها هذه التماثلات. حيث تحمل التماثلات التنظيمية طابع الدينامية، كما تؤكد هذه النظرية على أهمية سلوك التفاوض "La négociant" من خلال التفاعلات المعقدة التي تجري بين مختلف أجزاء المصلحة بهدف الوصول إلى الاستقرار النسبي للمنظمة، الذي يتأسس على ملاحظة الأحداث المفردة (نفس موضوع المقاربة البنائية). كما تشكل المقاربة التفسيرية في صحة إنتاج المعرفة داخل المنظمات، حيث قد تتجه الملاحظة إلى ظاهرة دون أخرى، مثلا ظاهرة التعاون أو ظاهرة التبادل، أو ظاهرة الجمعيات البارزة أو التركيز على فكرة " الهوية المحددة " حسب هوية المنظمة، ما يستدعي فهم القيم الاقتصادية الاجتماعية من أجل فهم الظاهرة².

كما قد تتضمن القيمة الاجتماعية للمؤسسات (تسيير المال، سير التضامن، سير الديمقراطية). ما أدى ببعض الباحثين إلى دراسة الاقتصاد الاجتماعي، من بينهم الباحث "هارفوس" Harvois (1985) الذي بحث في توصيف الاقتصاد الاجتماعي لفهم وتقييم تماثل الأعضاء، كما أقر بشرعية الاقتصاد الاجتماعي في المؤسسات كوسيلة لتغطية حالات القصور الإداري والاختلاسات المالية. كما درس الباحثان (1997) Golden-Biddle et rao تماثل القادة، وصور هوياتهم، حيث أنه في المؤسسات الغير هادفة للربح (كالجمعيات ذات العمل الخيري) القادة يتصورون أدوارهم وفق قيمة العمل التطوعي، والتفاوض الغير رسمي، ما يبني قوة العضوية بين أفراد التنظيم³.

¹ - كامل محمد المغربي، المرجع السابق، ص 61

² - محمود سليمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط3، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2005،

ص 62-63

³ - محمود سليمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ص 63

ومنه نستنتج أن "المفهوم التماثل الوظيفي" ينم عن خلفية اجتماعية واسعة الامتداد على أرضية المنظمات، تأخذ فيها النظرية الهوية الاجتماعية من حيث البحث الكلاسيكي بعدا فعالا في تشكيل الهوية المهنية وعضوية الفرد داخل الجماعة؛ استنادا على نظرية التصنيف الاجتماعي " التي تضع الأفراد وفق سماتهم المشتركة والمتشابهة في جماعات مختلفة يتأرجح فيها مستوى التماثل، كما أضافت " نظرية الدرجات المختلفة " تحديد قوة أو ضعف تماثل الأفراد لمؤسساتهم المهنية، وأتمت المقاربة الحديثة في ظل الأنساق المفتوحة توظيف مختلف عناصر المنظمة بهدف تحقيق التعاون والانسجام، من خلال تفعيل عضوية الأفراد، حيث أرجحت النظرية الوظيفية ' فعالية القيادة' في توازن النظام، كما أقرت " النظريتان التفسيرية والبنائية " بوهمية فكرة التماثل واختراعها من أجل مصالح ولاة المنظمات. على عكس المقاربة الكلاسيكية التي تؤكد على التماثل الوظيفي كسلوك حقيقي يتعايش به الأفراد من أجل نجاح منظماتهم الأعضاء كما اقر بشرعية الاقتصاد الاجتماعي في المؤسسات كوسيلة التغطية حالات القصور الإداري والاختلاسات المالية، كما درس الباحثان تماثل القادة وصور هوياتهم. حيث انه في المؤسسات الغير هادفة للربح (كالجمعيات الخيرية) القادة يتصورون أدوارهم وفق قيمة العمل التطوعي، والتفاوض الغير رسمي، ما يبنى قوة العضوية بين أفراد التنظيم.

خامسا: قياس التماثل الوظيفي:

تهتم المؤسسات المعاصرة بفاعلية الأفراد في تطوير مؤسساتهم وتوافقهم مع مهنتهم، وذلك من خلال قياس تماثل الفرد والجماعات حيث أعد مقياس التماثل الوظيفي الباحث (1982) Cheney ، وعدله في صيغة ستة عبارات الباحثان (1992) Mael et Ashforth

عبارات التماثل الوظيفي:

- عندما يثنى شخص ما على مستشفاي، فاني أشعر و كأنها مجاملة شخصية
- أنا مهتم جدا فيما يقوله الآخرون عن مستشفاي.
- عندما أتحدث عن مستشفاي، عادة ما أقول " نحن " بدلا من " هم " .
- إن نجاح مستشفاي هو نجاحي أيضا.
- مستشفاي بطريقة غير موضوعية، فاني أشعر وكأنها إهانة شخصية.
- إذا انتقدت وسائل الإعلام مستشفاي، فاني أشعر بالحرج الشديد.

وعدله Miller،Allen،Casey، and Johnson في سنة (2000) إلى 25 عبارة من أجل موثوقية الاتساق الداخلي. لتطوره سنة 2007 الباحثان peccei Edwardsset بعد التطبيق على عينتين

مستقلتين إلى تقسيمه على ثلاث صور من حيث بعد الولاء التنظيمي، بعد التشابه التنظيمي وبعد الانتماء التنظيمي (العضوية).

سادسا: أهمية التماثل الوظيفي

ويمكن إبراز أهمية التماثل في النقاط التالية:

- تصب في النهاية لصالح المنظمة لتحقيق أهدافها بكفاءة إذ تنمي روح الانتماء والولاء والدافعية والالتزام وبالتالي تنمية روح الإبداع والابتكار والتعاون؛
- يعد التماثل أحد الأشكال المتجددة للتماثل الاجتماعي إذ يسعى المنظمات على اختلاف أعمالها أن يكون العاملون فيها ملتصقون برسالتها وبالرؤية التي تهدف إلى تحقيقها¹.
- إن للتماثل أيضا دور هام في وضع القرار في المنظمة حيث أن الفرد عندما يقيم بدائل الخيار فإنه لا يراعي أهدافه الشخصية فحسب وإنما يراعي أهداف منظمته؛
- عندما يتماثل الأفراد مع المنظمة فإنه يسهل أحداث عملية التغيير بدون مشاعر الإكراه والإكراه والمقاومة؛ إن الفرد الذي يتماثل مع منظمته تكوم معتقداته عن المنظمة إيجابية إلى حد كبير ومن جوانب متعددة مثل "الاعتقاد بأن المنظمة تقدم مخرجات قيمة"؛
- التماثل هو الشعور بالقناعة عن العمل. حسب Mael et Ashforth 2001 حدد خمس منافع يحققها التماثل للفرد وهي: تعزيز احترام الذات؛ النمو فوق الذات؛ إضفاء معنى للحياة؛ زيادة الطموح؛ الانتماء².

سابعا: العوامل المؤثرة في عملية التماثل الوظيفي

1- الثقافة التنظيمية:

عرفها Taylor ذلك الكل المركب الذي يشمل على المعرفة والمعتقدات والفن والأخلاق والقانون والعادات أي قدرات أخرى يكتسبها الإنسان بصفته عضوا في المجتمع، وبالتالي فهي تشمل على الأنماط السلوكية المقبولة والمعايير والأهداف التنظيمية ونظم القيم والتكنولوجيا المستخدمة وكل عوامل منظمة ما عن غيرها من المنظمات وهي نتائج تفاعل واندماج قيم فرد وأهدافه مع أهداف وقيم المنظمة والتي بدورها تصبح أهداف وقيما مشتركة التي تؤدي إلى حالة من التوافق وتستمر إلى الوصول إلى مرحلة التماثل وهنا علاقة بين التماثل والثقافة التنظيمية، ومن وظائفها: شعور العاملين

¹- طه سالم الشواورة، 2015، ص124

²- سامر عبد المجيد البشاشة، 2008، ص437

بوحدّة هويتهم الشعور بزيادة الانتماء والولاء للمنظمة كذا تحسين العلاقات بين العاملين ، الفهم الصحيح للسياسيات والأحداث التي تجري في المنظمة الدعم والمساندة لازمة للقيم التنظيمية التي تؤمن بها الإدارة في المنظمة.

2- جماعة العمل:

أشار أرنولد وفيلدمان 1986 Arnold et feldman إلى أن الفرد يتأثر بالمجموعة المتمثلة مع المنظمة وذلك مستمد من الخصائص التي تملكها المجموعة والمتمثلة فيما يلي: حجم المجموعة، المكانة المميزة للمنظمة التي تمثل لها المجموعة، التشابه بين أفرادها، التماسك فيما بينهما.

3- مدة الخدمة:

غالبا ما يكون هناك ارتباط نفسي وصدقة وعلاقات اجتماعية حميمة بين الفرد والمجموعة والمنظمة التي يعمل بها لمدة طويلة، إذ أن الخدمة الطويلة تزيد من ولاء وانتماء الفرد للمنظمة، وهناك علاقة طردية بين مستوى التماثل ومدة الخدمة¹.

4- الاتصالات التنظيمية:

إن الاتصال عميلة تبادل المعلومات وإرسال المعاني بين شخصين أو أكثر وذلك بهدف إحاطة الغير بأمور أو معلومات جديدة أو التأثير في سلوك الأفراد أو الجماعات أو تغيير أو تعديل في هذا السلوك وتوجيهه من اجل الحفاظ على العلاقات الاجتماعية وبين الأفراد وتعزيزها لتحقيق أهداف تنظيمية، فكلما كانت عميلة الاتصال مفتوحة وكان الترابط والصلة أقوى بين العاملين والمنظمة كما يشعر الفرد بالأهمية والمشاركة بشكل أكبر ومن خلال تفهمه الأدوار الآخرين مما يشجعه على التعاون والتنسيق وهذا سبب رضاه عن المنظمة، فعملية الاتصال تزيد من فرص تكوين علاقات إنسانية سليمة بين الرؤساء والمرؤوسين فهي تساعد في تكوين وتعديل أفكار واتجاهات العاملين في البيئة الخارجية والداخلية، وجود علاقة بين التماثل الوظيفي والاتصال تكمن من حيث عدد مرات الاتصال ومدى العمق في محتواه².

5- الصراع التنظيمي:

يعرف بأنه حالة من عدم التوازن تتعرض لها المنظمة أو المؤسسة نتيجة لتعارض المصالح والأهداف بين الأفراد والمؤسسات والجماعات في مختلف المؤسسات، فطبيعة العلاقة بين

¹- زرقين سلمى: 2015، ص37

²- لوكيا الهاشمي: 2006، ص55

التمائل الوظيفي والصراع ه علاقة سلبية فكلما زاد مستوى الصراع قل مستوى التماثل والعكس، ذلك أن التماثل يبني على توحيد الأهداف والقيم الثقافية في المنظمة وتشابهها وتطابقها ، أما الصراع يقوم على التضارب بين أهداف الأفراد وأهداف المنظمة¹.

6- القيادة:

يعرفها عاشور بأنها "عملية يتمكن بواسطتها القائد من التأثير في أفراد الجماعة كي يعملون على تحقيق أهداف الجماعة أو المؤسسة الذي ينتمي إليها، ومن هنا فان دور القائد يأتي من خلال التأثير على التابعين وفي أهدافهم وجعلها تتطابق مع أهداف المنظمة وإشباع الحاجات والرغبات الإنسانية داخل المنظمة وخارجها والموازنة بين حاجات الأفراد وتوقعاتهم وحاجات المؤسسة كما تختلف القيادة في درجة تأثيرها تبعا لنوع القيادة التي يمارسها القائد ولعل أفضل القيادة هي التي تقوم على المشاركة².

7-الهوية التنظيمية:

يمكن النظر إلى الهوية على أنها خصائص أو سمات موروثية ومتميزة وهيا تتعلق بمدى انتماء العاملين للمنظمة، وفهم أعضاء المنظمة الجماعي للسمات هو الأمر الأكثر جوهرية في المؤسسة وهيا تتصف عادة بالاستمرارية وذلك لأنها مرتبطة بتاريخ المنظمة، كما يجب للمنظمة أن تبحث عن الوسائل التي تجعلها تميز نفسها عن غيرها من المنظمات ويمكن النظر إلى التماثل علة انه شعور الموظف بوجود روابط تربطه بالمنظمة التي يعمل بها، حيث يتجاوز الاختلاف الثانوي مع المنظمة لكي يتوصل إلى الأمور التي يتفق فيها مع الآخرين³.

وتماثل الفرد يعني تبني مجموعة من الهويات والتمائل القوي يشير إلى هويته تكون بارزة وذات قيمة⁴.

¹- عامر سالم عوض، 2008، ص 259

²- بوحفص مباركي، 2008، ص 113

³- عبد اللطيف عبد اللطيف، 2010، ص 130

⁴- زرقين سلمى، 2015، ص 36-40

خلاصة:

من خلال ما سبق التطرق إليه في هذا الفصل نستنتج أن التماثل الوظيفي يشير إلى فعل أو عملية غير منتهية تتغير وتتطور مع مرور الوقت، وتتأثر بالمتغيرات والظروف المؤثرة في البيئة المحيطة، فمن خلالها يعمل الفرد على إحداث تغيير أو تطوير الروابط مع شخص أو جماعة أو يعترف بولائه لمنظمة ما، كما يتشابه بصفات مشتركة تعمل على توحيد الطرفين، ما يجعل التماثل عملية معرفية سلوكية تتبع من التماهي مع هويات مختلفة تشكل في الأخير تماثل الأفراد، وهو ما يجعل الباحث يعترض على بعض الأدبيات التي تقر بأن التماثل الوظيفي هو نفسه الهوية التنظيمية، حيث يعتبر شكل من الأشكال الجديدة للتماثل الاجتماعي، والذي يخدم المنظمات باعتبارها أرضية اجتماعية واسعة.



الفصل الرابع:

الإطار المنهجي للدراسة

أولاً: منهج الدراسة

من المعروف أن تقدم العلم مقترن بتقدم المناهج وفي هذا يقول ديكرت: "لا نستطيع أن نفكر في بحث حقيقة ما إذا كنا سنبحثها بدون منهج لأن الدراسات والأبحاث بدون منهج تمنع العقل من الوصول إلى الحقيقة".¹

وعليه يتطلب إعداد أو إجراء أي بحث علمي إتباع منهج معين حيث يعرف المنهج على أنه: "الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم - بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل وتحديد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة".²

وبالعودة إلى أهداف البحث فإن المنهج الملائم لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي، الذي يعرف على أنه: "شكل من أشكال الوصف والتحليل والتفسير العلمي، بغية وصف الظاهرة كما وكيفا، بواسطة جمع المعلومات النظرية والمعطيات الميدانية وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة".³ إن هذا الاختيار قائم على مبررات علمية ليتماشى مع تحقيق أهداف الدراسة كما سبق الذكر، ثم إن الوصف عملية لا يمكن أن يتخلى عنها أي باحث في تخصص علمي ضف إلى ذلك أن المنهج يمكن الباحث من:

- توضيح العلاقة بين الظواهر، والعلاقة بين أجزاء الظاهرة الواحدة.

- تقدم تفسيراً للظواهر وأسباب تواجدها.

- توفير المادة العلمية.

ثانياً: حدود الدراسة:

أ-المجال المكاني:

ويقصد به النطاق المكاني لإجراء البحث الميداني وهو جامعة محمد بوضياف وبالتحديد كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

نبذة عن الكلية مجال الدراسة:

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية إحدى كليات ومعاهد جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، نشأت بموجب المرسوم رقم 12-361 المؤرخ في 08 أكتوبر 2012 اثر تقسيم كلية الآداب والعلوم

¹ - الشلبي إبراهيم مهدي: التعليم الفعال والتعلم الفعال، دار الأمل، الأردن، 2000، ص60.

² - صالح بن محمد عساف: دليل الباحث في العلوم السلوكية، ط1، دار الفكر للنشر والتوزيع، السعودية، 1995، ص 169.

³ - رشيد زرواتي، مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، 2007، ص 87.

الاجتماعية، وبعد صدور القرار رقم 1166 المؤرخ في 16-11-2015، المتمم والمعدل للقرار رقم 462 المؤرخ في 13-12-2012 المتضمن إنشاء الأقسام المكونة لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

وهي:

- قسم علم النفس
- قسم علم اجتماع
- قسم التاريخ
- قسم الفلسفة
- قسم علوم الإعلام والاتصال.
- قسم العلوم الإسلامية

ب-المجال الزماني:

أجريت الدراسة على فترتين من الزمن هما:

الفترة الأولى:

انصب اهتمامنا في جمع الفصول النظرية، فقمنا خلال هذه المرحلة بالقراءات المستفيضة حول الموضوع محل الدراسة من خلال ما تم جمعه من مادة علمية ومن مراجع ومصادر

الفترة الثانية:

المدة التي استغرقتها الدراسة الميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وتتمثل في:

بعد الموافقة على إجراء الدراسة الميدانية والتي كانت في شهر مارس 2022 فقمنا في نفس اليوم بالالتحاق بالكلية بغية الحصول على معلومات على أفراد عينة الدراسة من عدد الموظفين وكذا توزيعهم على الأقسام ولمحة عن تشكيل الكلية واستغرقنا في ذلك يومي 20 و 21 مارس 2022 . وبعد ضبط عينة الدراسة تم توزيع الاستبيان على الموظفين في الفترة الممتدة من 25 مارس إلى غاية 30 مارس 2022. حيث وزعنا 50 استمارة وقمنا بإلغاء ثلاث استمارات لعدم الإجابة على كل بنود الاستمارة لتتوصل في الأخير إلى 47 استمارة من العدد الإجمالي.

ج-المجال البشري:

ويمثل هذا المجال مجتمع البحث يقصد به عدد الأساتذة والموظفين الذين يعملون في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ويبلغ عددهم 348 فردا موزعين حسب الجداول التالية:

الجدول (01): يوضح مجتمع الدراسة لفئة الأساتذة

الرقم	القسم	مجتمع الدراسة	أستاذ التعليم العالي		أستاذ محاضر		أستاذ محاضر		أستاذ مساعد	
			الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث
3.01	التاريخ	63	17	00	16	01	03	12	03	01
02	علم النفس	54	07	04	20	12	10	00	00	00
03	علم اجتماع	40	05	02	09	10	06	01	20	2100
04	علوم الإعلام والاتصال	43	03	00	11	04	03	07	10	00
05	علوم إسلامية	27	07	02	07	01	05	02	01	01
06	الفلسفة	15	01	00	03	01	01	08	01	00
	المجموع	242	40	08	65	29	26	31	17	00
	المجموع الكلي	242	48		94		50	48		02

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على إحصائيات ووثائق الكلية محل الدراسة .

الجدول (02): يوضح مجتمع الدراسة لفئة المستخدمين

الرتب	العدد الإجمالي
المستخدمين الإداريين والتقنيين	63
الأعوان المتعاقدين	43
المجموع	106

ثالثا: العينة.

يستخدم الباحث العينة عندما يتعذر عليه دراسة جميع وحدات مجتمع البحث لكبر حجمها الكلي. تعرف العينة على أنها "جزء من الكل يختاره الباحث لأجل الحصول على بيانا تتعلق بموضوع بحثه، يتعذر الحصول عليها من المجتمع برتمه ويشترط أن تكون ممثلة تمثيلا صحيحا لمجتمع البحث".¹

حيث اعتمدنا على العينة الحصصية التي تعرف على أنها: "حيث يتم من خلالها تقسيم مجتمع الدراسة الأصلي إلى فئات أو شرائح بشكل يتلاءم وظروف الباحث"² وهي الأصلح للمجتمعات التي

¹ - المختار محمد إبراهيم : مراحل البحث الاجتماعي وخطواته الإجرائية ، دار الفكر العربي ، القاهرة 2005 ، ص 47 .

² -نادية سعيد عيشور: منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر، الجزائر، 2017، ص 272.

تقسم إلى طبقات أو فئات وجاء اعتمادنا عليها كونها الأنسب بالنظر للوقت والجهد المتوفران والمحدودان، إضافة إلى التشابه الملاحظ في أدوار وظائف أفراد العينة وهي خاصية يمكن ملاحظتها على أفراد العينة.

نسبة العينة: بلغ عدد أفراد العينة 47 فردا من المجموع الكلي لمجتمع البحث وهو ما يمثل حوالي 13.80% وهي نسبة مقبولة بالنظر إلى التوصيات العلمية المتعلقة بذلك.

طريقة سحب العينة: لم تم الاستناد إلى الطرق الإحصائية والتنظيمية المرتبطة بطريقة سحب هذا النوع من العينة نظرا للمبررات السابقة وذلك تم اللجوء مباشرة إلى التجاه نحو هؤلاء الأفراد بطريقة مقصودة وصدفية.

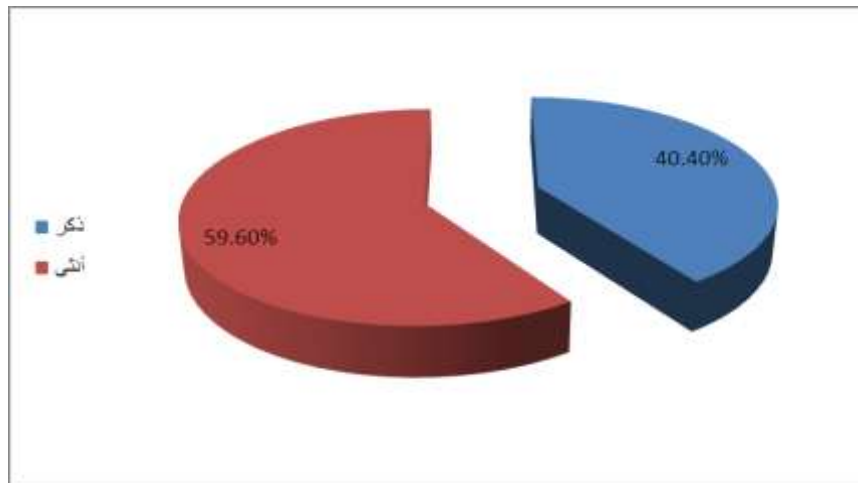
الخصائص السوسولوجية لعينة الدراسة:

أولا: عرض الجداول وتحليلها.

1-الجنس:

الجدول رقم 03: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	19	40.40%
أنثى	28	59.60%
المجموع	47	100%



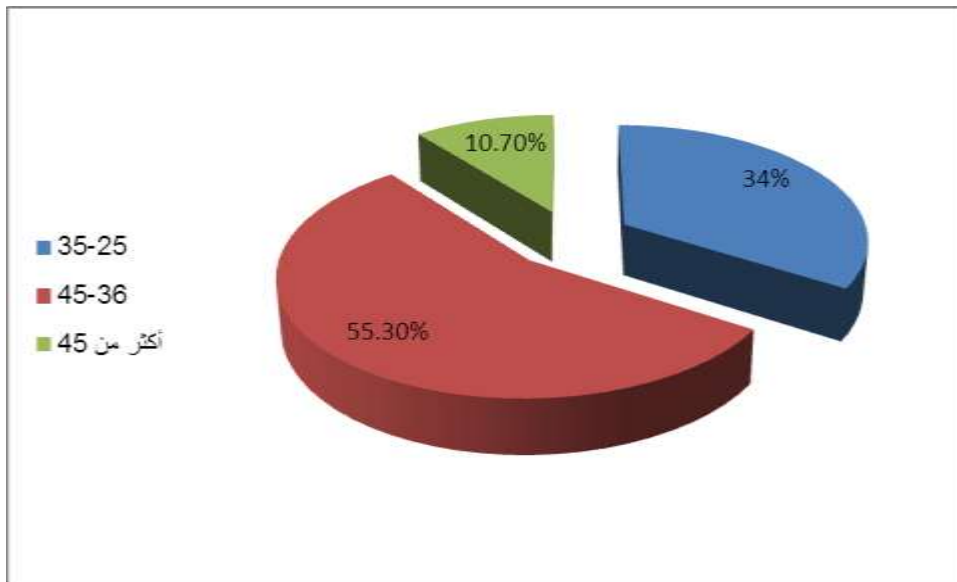
الشكل رقم 01: يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

من خلال الجدول أعلاه نجد أن العينة تكونت من المزيج بين الذكور والإناث، وغلب عليها نوع الإناث بنسبة 59.60% مقابل 40.40% من الذكور، تعطي القراءة الأولية لنسبة جنس الإناث صعوبة وجود تصورا واضحا التماثل الوظيفي مبدئيا، ذلك أن التماثل يشير إلى الانسجام والتشابه والعضوية والاشتراك في الأهداف، ينعكس من خلال الاختلاف التام في المكونات النفسية والعقلية والوجدانية لكلا الجنسين.

2- السن:

الجدول رقم 04: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

السن	التكرار	النسبة
35-25	16	34%
45-36	26	55.30%
أكثر من 45	05	10.70%
المجموع	47	100%



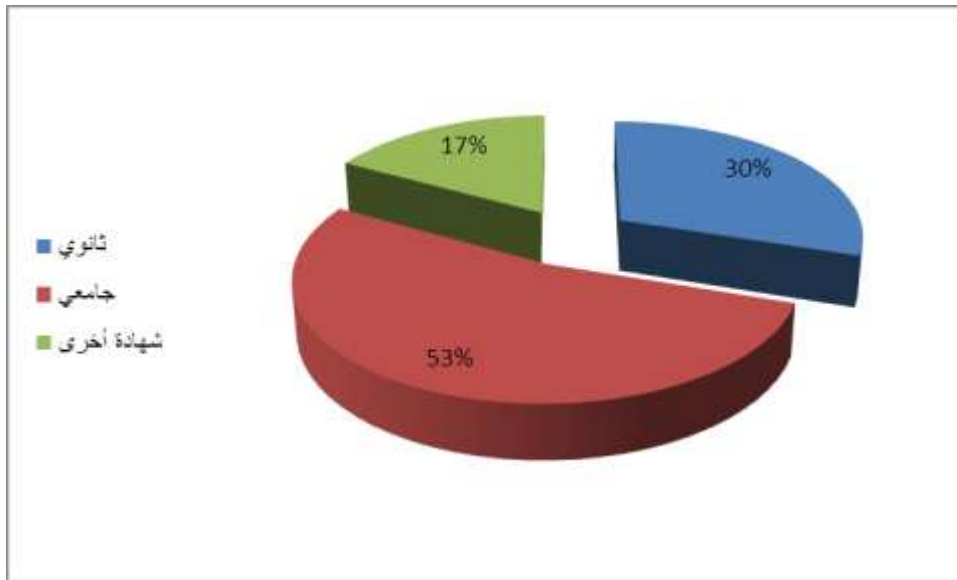
الشكل رقم 02: يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

يعكس السن في مكان العمل مفهوم التجارب والخبرات والمكتسبات كما يعكس كذلك المرور بمختلف التغيرات التي حدثت في مختلف المؤسسات إضافة إلى التقارب في طرق التفكير والاهتمامات وهذا يعطي فكرة عن طبيعة قيم العمل المشتركة وعلاقتها بالتماثل الوظيفي.

3-المستوى التعليمي:

الجدول رقم 05: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
30%	14	ثانوي
53%	25	جامعي
17%	08	شهادة أخرى
100%	47	المجموع



الشكل رقم 03: يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

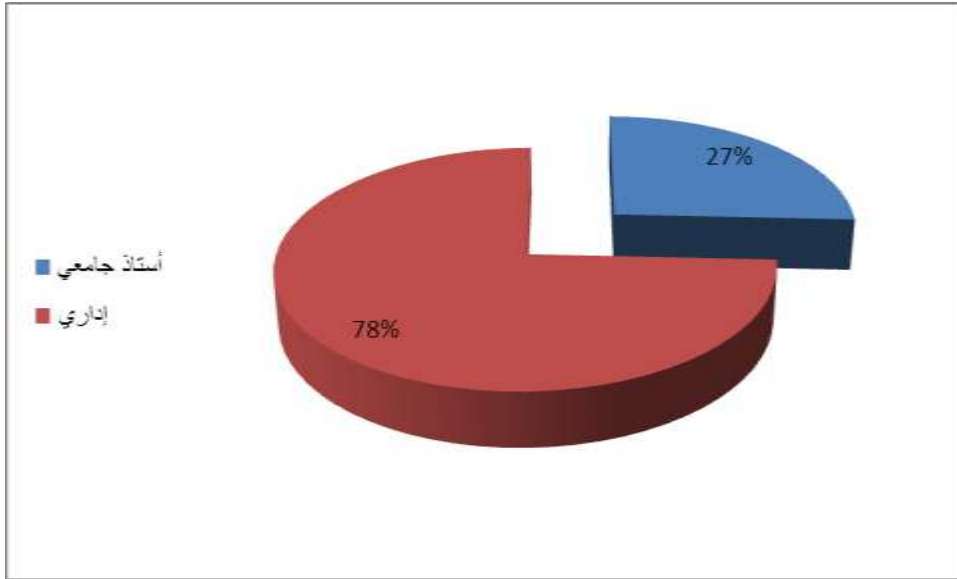
تركزت أكبر فئة في العينة عن الجامعيين بنسبة 53% والتكوين العالي يعكس دائما مستوى راق من القيم والمعتقدات حول العمل، كما يعكس درجة عالية من الطموح في الأهداف الأمر الذي يدفع بالأفراد إلى البحث عن تحقيقها من خلال إعطاء الآراء والمشاركة في اتخاذ القرار.

4-الوظيفة:

الجدول رقم 06: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة

النسبة	التكرار	الوظيفة
27%	14	أستاذ جامعي
78%	37	إداري

المجموع	47	%100
---------	----	------



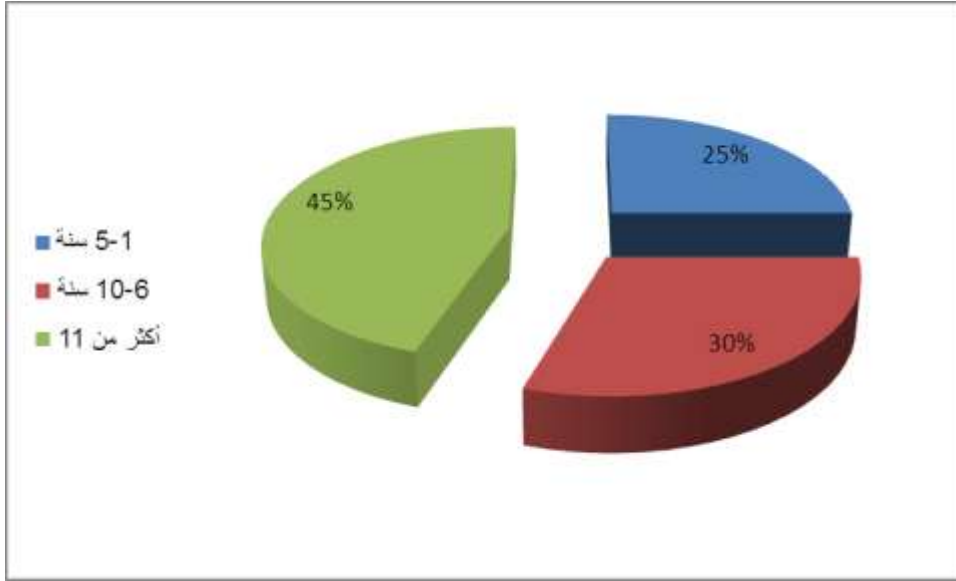
تعتبر الوظيفة عن المكانة وإن اختلفت بين الإدارية وهي الفئة الأكثر بنسبة 78% إلا أن الطابع النمطي للعمل في الجامعة وشغل الكثير من الأساتذة لمناصب إدارية يدفع إلى خلق نوع من العلاقات ذات الطابع التعاوني والدعم وبالتالي فإن الانتماء إلى جماعات العمل يصبح ضروري.

الشكل رقم 04: يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة

5-الخبرة المهنية:

الجدول رقم 07: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة
5-1 سنة	12	%25
6-10 سنة	14	%30
أكثر من 11	21	%45
المجموع	47	%100



الشكل رقم 07: يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية

تعتبر سنوات الخبرة المهنية عن مجموعة التراكمات الثقافية التي تكونت عند الأفراد داخل التنظيم وهذا يجعل عندهم القدرة على التكيف مع مختلف التغيرات التي تحدث كما تكون لديهم القدرة على قراءة المستجدات وتوجيه أهدافهم مع نفس الأعضاء الذين يتشاركون معهم فيها، كما يعكس لهم المكتسبات والخبرة المهنية القدرة على تكوين قيم المشاركة ومنه خلق علاقات مع مختلف الجماعات.

رابعاً: أداة جمع البيانات:

1-الاستمارة:

تعتبر الاستمارة من أكثر أدوات جمع البيانات استخداماً، وذلك يرجع لما تحققه من مزايا على مستوى الجهد والوقت وسهولة معالجة البيانات إحصائياً.

عرفها محمد عبيدات وآخرون: "أنها مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على معلومات أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين".¹

وعليه فقد اعتمدنا في دراستنا على الاستمارة كأداة أساسية في جمع البيانات حيث بنيت استمارة بحثنا بحسب فرضيات الدراسة فأنت في ثلاثة (3) محاور بالشكل التالي:

المحور الأول: وخصص للبيانات الشخصية للمبحوثين من السؤال 1 إلى السؤال 5.

المحور الثاني: وخصص لقيم العمل، من السؤال 06 إلى السؤال 23.

المحور الثالث: وخصص للتمائل الوظيفي، من السؤال 24 إلى السؤال 41.

¹ محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي، القواعد والمراحل والتطبيقات، ط2، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 1999، ص 63.

إن المبرر الذي دفعنا إلى اختيار استمارة الاستبيان هو عامل الوقت أولاً وتصنيف المعلومات ثانياً، بحيث الاختبار عن طريق أسئلة محددة مرتبطة بالمشكلات يسمح بجمع المعطيات المطلوبة والتي تخدم هدف البحث.

2-المقابلة:

تم استخدام المقابلة ولكن كأداة فقط لجمع المعطيات المتعلقة بمجتمع البحث.

صدق وثبات الأداة:

لمعرفة صدق وثبات الاستمارة تم توزيعها على عدد من المحكمين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية من ذوي الخبرة في مجال الاختصاص وفيما يلي جدول يبين أعضاء الأساتذة المحكمين:

الاسم واللقب	الرتبة	التخصص
بن خالد جمال	أستاذ محاضر أ	علم اجتماع تنظيم وعمل
تالي جمال	أستاذ محاضر أ	علم اجتماع التربية
يوسف جغلولي	أستاذ محاضر أ	علم اجتماع تنظيم وعمل
بن جعفر رمضان	أستاذ محاضر أ	علم اجتماع الرياضي
بداوي محمد سفيان	أستاذ محاضر أ	علم اجتماع التربية


خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة.

لتحليل بيانات الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية وذلك باستخدام الحزمة الإحصائية

للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة 24 التالية:

- التكرارات

- النسب المئوية



الفصل الخامس: نتائج الدراسة

تمهيد:

نحاول في هذا الفصل عرض الجداول الإحصائية المتعلقة بمتغيرات فرضيات للدراسة، ثم تحليلها ومناقشتها.

المحور الأول: الاندماج الوظيفي وعلاقته بالولاء التنظيمي

الجدول رقم 08: علاقة جنس المبحوث بافتخاره بأنه أحد أفراد المؤسسة

الجنس	الافتخار بأنك أحد أفراد المؤسسة	نعم	لا	المجموع
ذكر		12	07	19
		%63.15	%36.85	%100
أنثى		18	10	28
		%64.30	%35.70	%100
المجموع		30	17	47
		%63.82	%36.18	%100

يوضح الجدول رقم 21 علاقة متغير جنس المبحوثين وعلاقته بالافتخار بالانتماء للمؤسسة، ومن خلال أرقامه الإحصائية تبين ما يلي:

تعتبر نسبة 63.82% أعلى نسبة للمجيبين بأنهم يفتخرون بأنهم أحد من أفراد المؤسسة، تمثلها نسبة المجيبين من جنس الإناث بـ 64.3% و 63.15% من الذكور، تليها نسبة المجيبين بأنهم لا يفتخرون بأنهم أحد أفراد المؤسسة بـ 36.18% تمثلها نسبة المجيبين من جنس الذكور بـ 36.85% تليها 35.70% هي نسبة الإناث التي أجابت بأنهم لا يفتخرون بأنهم أحد أفراد المؤسسة.

فمن خلال الجدول يمكننا القول أن أغلب أفراد المؤسسة من الجنسين يفتخرون بكونهم أحد أفراد المؤسسة، حيث كانت نسبة الإناث أكبر منها من نسبة الذكور، في حين أن هناك فئة من أفراد العينة ومن الجنسين كذلك لا تفتخر بكونها أحد أفراد المؤسسة إلا أن نسبتهم كانت قليلة مقارنة بالمجيبين عكس ذلك.

يعكس الافتخار بالانتماء إلى المؤسسة معنى الرضا والقبول وهذا لا يمكن التعبير عنه إلا بتوفر الحد الأدنى من المناخ التنظيمي الذي يسمح بتحقيق وتطابق الأهداف الخاصة للموظف أو جزء منها.

الجدول رقم 09: العلاقة الشعور بتكافؤ الفرص بالاستعداد لمغادرة المؤسسة

المجموع	الاستعداد لمغادرة المؤسسة		الشعور بتكافؤ الفرص
	لا	نعم	
المجموع	20	16	نعم
%100	%20	%80	
27	13	14	لا
%100	%48.15	%51.85	
47	17	30	المجموع
%100	%36.18	%63.82	

يبين الجدول أعلاه توزيع المبحوثين حسب متغير الشعور بتكافؤ الفرص وعلاقته بالاستعداد لمغادرة المؤسسة، حيث توضح بيانات الاتجاه العام للجدول أن أعلى نسبة والمقدرة بـ63.82% من أفراد العينة الذين يرون أنهم على استعداد لمغادرة المؤسسة، تليها نسبة 36.18% من أفراد العينة الذين يرون بأنهم ليسوا على استعداد لمغادرة المؤسسة.

وما يمكن استخلاصه كذلك أن أفراد العينة الذين يشعرون بتكافؤ الفرص يرون بأنهم على استعداد لمغادرة المؤسسة حيث مثلت نسبتهم 80% تليها نسبة 20% من يرون بأنه ليس لهم استعداد لمغادرة المؤسسة.

من جهة أخرى، فإن أفراد العينة الذين ليس لهم شعور بتكافؤ الفرص فمثلت نسبتهم كما يلي: 51.85% منهم يرون بأن لهم استعداد لمغادرة المؤسسة، تليها نسبة 48.15% يرون بأنه ليس لهم استعداد لمغادرة المؤسسة.

يترجم الشعور بوجود تكافؤ الفرص بعدا من أبعاد المساواة ويتوقف على هذا الأمر مدى استعداد العامل للاستمرار داخل المؤسسة، إنها مسألة الولاء والشعور بوضوح معالم المستقبل والشعور بالأمن.

الجدول رقم 10: علاقة تقسيم المهام بالتساوي مع الزملاء بالبقاء في العمل بسبب الحاجة للعمل

المجموع	البقاء في العمل بسبب الحاجة		المجموع
	لا	نعم	
21	04	17	21
%19.05	%80.95	%100	نعم
26	03	23	26
%11.54	%88.46	%100	لا
47	07	40	47
%14.9	%85.10	%100	المجموع

يبين الجدول أعلاه توزيع المبحوثين حسب متغير تقسيم المهام بالتساوي وعلاقته بالبقاء في العمل بسبب الحاجة إليه، حيث توضح بيانات الاتجاه العام للجدول أن أعلى نسبة والمقدرة بـ 85.10% من أفراد العينة الذين يرون أنهم باقون في العمل بسبب الحاجة إليه، تليها نسبة 14.9% من أفراد العينة الذين يرون بأنهم باقون في العمل لكن ليس بسبب الحاجة إليه.

وما يمكن استخلاصه كذلك أن أفراد العينة الذين يرون بأن المهام لا تقسم بالتساوي يرون بأنهم باقون في العمل بسبب الحاجة إليه حيث مثلت نسبتهم 88.46% تليها نسبة 11.54% من يرون بأن البقاء في العمل ليس للحاجة إليه.

من جهة أخرى، فإن أفراد العينة الذين يرون بأن هناك تقسيم بالتساوي للمهام فمثلت نسبتهم كما يلي: 80.95% منهم يرون بأن البقاء في العمل بسبب الحاجة، تليها نسبة 19.05% يرون بأن البقاء في العمل ليس بسبب الحاجة.

تقسيم المهام والوظائف بالتساوي لا ينفي الطابع الاغترابي للاستمرار في العمل ذلك أن تقسيم المهام بالتساوي قد تحدده عوامل داخلية قانونية وتنظيمية في حين أن البقاء تمليه ظروف اقتصادية في ظل كساد سوق العمل.

الجدول رقم 11: علاقة أنظمة الأجور والمكافآت العادلة والكافية بتقديم مزايا لا تتوفر في مؤسسات أخرى

المجموع	لا	نعم	تقديم مزايا لا تتوفر في مؤسسات أخرى أنظمة الأجور والمكافآت العادلة والكافية
%100 11	%36.37 04	%63.63 07	نعم
%100 36	%69.45 25	%30.55 11	لا
%100 47	%61.70 29	%38.30 18	المجموع

يبين الجدول أعلاه توزيع المبحوثين حسب متغير أنظمة الأجور والمكافآت العادلة والكافية وعلاقته بتقديم مزايا لا تتوفر في مؤسسات أخرى، حيث توضح بيانات الاتجاه العام للجدول أن أعلى نسبة والمقدرة بـ 61.70% من أفراد العينة الذين يرون أن المؤسسة لا تقدم مزايا لا تتوفر في مؤسسات أخرى، تليها نسبة 38.30% من أفراد العينة الذين يرون بأن المؤسسة تقدم مزايا لا تتوفر في مؤسسات أخرى.

وما يمكن استخلاصه كذلك أن أفراد العينة الذين يرون بأن أنظمة الأجور والمكافآت غير عادلة وكافية يرون بأن المؤسسة لا تقدم مزايا لا تتوفر في مؤسسات أخرى حيث مثلت نسبتهم 69.45% تليها نسبة 30.55% من يرون بأن المؤسسة تقدم مزايا لا تتوفر في مؤسسات أخرى. من جهة أخرى، فإن أفراد العينة الذين يرون بأن أنظمة الأجور والمكافآت عادلة وكافية فمثلت نسبتهم كما يلي: 63.63% منهم يرون بأن المؤسسة تقدم مزايا لا تتوفر في مؤسسات أخرى، تليها نسبة 36.37% يرون بأن المؤسسة لا تقدم مزايا لا تتوفر في مؤسسات أخرى. تبدو استجابات الأفراد هنا على طرفي النقيض وقد يعود ذلك إلى المقارنة بين مؤسساتهم ومؤسسات أخرى، قد لا تكون ضمن نفس النشاط الوظيفي فالمقارنة بمؤسسة اقتصادية قد يخلق هذه الهوة في الاستجابات وبالتالي فإن الولاء هنا من خلال أنظمة الأجور ومدى توفرها في مؤسسات أخرى هو استمراري بمعنى أن الحاجة إلى العمل تدفع للاستمرار في المؤسسة.

الجدول رقم 12: الرغبة في العمل والإلتقان لإنجاز خدمة للمجتمع بالافتخار بأنه أحد أفراد المؤسسة

المجموع	لا	نعم	بالافتخار بأنه أحد أفراد المؤسسة الرغبة في العمل والإلتقان لإنجاز خدمة للمجتمع
المجموع	31.81%	68.12%	نعم
44	14	30	
03	03	0	لا
03	03	0	
المجموع	36.17%	63.12%	المجموع
47	17	30	

يبين الجدول أعلاه توزيع المبحوثين حسب متغير الرغبة في العمل والإلتقان لإنجاز خدمة للمجتمع وعلاقته بالافتخار بأنه أحد أفراد المؤسسة، حيث توضح بيانات الاتجاه العام للجدول أن أعلى نسبة والمقدرة بـ 68.12% من أفراد العينة الذين يفتخرون بأنهم أحد أفراد المؤسسة، تليها نسبة 36.17% من أفراد العينة الذين لا يفتخرون بكونهم أحد أفراد المؤسسة.

وما يمكن استخلاصه كذلك أن أفراد العينة الذين يرون أن الرغبة في العمل والإلتقان لإنجاز خدمة للمجتمع أقرو بأنهم يفتخرون بأنهم أحد أفراد المؤسسة مثلت نسبتهم 68.12% تليها نسبة 31.81% من يرون بأنهم لا يفتخرون بأهم أحد أفراد المؤسسة.

في حين نجد أن أفراد العينة الذين يرون أن الرغبة في العمل والإلتقان لإنجاز خدمة للمجتمع غير عادلة فكلهم يرون بأنهم لا يفتخرون بكونهم أحد أفراد المؤسسة وذلك بنسبة 100%.

الجدول رقم 13: علاقة الخبرة المهنية بالميل لمساعدة الزملاء وتحسين صورة المجتمع

المجموع	لا	نعم	الميل لمساعدة الزملاء وتحسين صورة العمل بالمجتمع
12	01	11	الخبرة المهنية 1- 5 سنوات
14	02	12	6- 10 سنوات
21	03	18	11 سنة فأكثر
47	06	41	المجموع

يبين الجدول أعلاه توزيع الباحثين حسب متغير الخبرة المهنية وعلاقته بالميل لمساعدة الزملاء والمشاركة في تحسين صورة العمل بالمجتمع، حيث توضح بيانات الاتجاه العام للجدول أن أعلى نسبة والمقدرة بـ 87.23% من أفراد العينة الذين يميلون لمساعدة الزملاء والمشاركة في تحسين صورة العمل بالمجتمع، تليها نسبة 12.77% من أفراد العينة الذين لا يميلون لمساعدة الزملاء والمشاركة في تحسين صورة العمل بالمجتمع.

وما يمكن استخلاصه كذلك أن أفراد العينة الذين لهم خبرة مهنية ما بين (6-10 سنوات) و(11 سنة فأكثر) يرون أنهم يميلون لمساعدة الزملاء والمشاركة في تحسين صورة العمل بالمجتمع مثلت نسبتهم 85.71% تليها نسبة 14.29% من يرون بأنهم لا يميلون إلى ذلك.

من جهة أخرى، فإن أفراد العينة الذين لهم خبرة مهنية ما بين (1-5 سنوات) وأنهم أنهم يميلون لمساعدة الزملاء والمشاركة في تحسين صورة العمل بالمجتمع مثلت نسبتهم 91.66% تليها نسبة 8.44% من يرون غير ذلك.

تؤدي المكتسبات الثقافية للموظف استجابات مختلفة حول النظرة للمجتمع فالأقل خبرة يدفعهم الحماس والأهداف الشخصية لتقديم صورة نمطية عند أفراد المجتمع، والأكثر خبرة تدفعهم العقلانية لجعل مؤسسة الجامعة كالأ أسرة.

الجدول رقم 14: المبادرة بتقديم المقترحات وبذل مجهود إضافي لتحقيق أهداف المجتمع بمناقشة الأمور الداخلية للمؤسسة مع الأشخاص الغرباء

المجموع	أحيانا	لا	نعم	بمناقشة الأمور الداخلية للمؤسسة مع الأشخاص الغرباء المبادرة بتقديم المقترحات لتحقيق أهداف المجتمع
دائما	%20	%50	%20	
15	03	09	03	
أحيانا	%16.14	%70.96	%12.90	
31	05	22	04	
نادرا	%00	%00	%100	
01	00	00	01	
المجموع	%17.02	%65.96	%17.02	
47	08	31	08	

يبين الجدول أعلاه توزيع المبحوثين حسب متغير المبادرة بتقديم المقترحات لتحقيق أهداف المجتمع وعلاقته بمناقشة الأمور الداخلية للمؤسسة مع الأشخاص الغرباء، حيث توضح بيانات الاتجاه العام للجدول أن أعلى نسبة والمقدرة بـ 65.96% من أفراد العينة الذين لا يناقشون الأمور الداخلية للمؤسسة مع الأشخاص الغرباء، تليها نسبة 17.02% من أفراد العينة لكل من الذين يناقشون الأمور الداخلية للمؤسسة مع الأشخاص الغرباء وكذلك أحيانا بنفس النسبة.

وما يمكن استخلاصه كذلك أن كل أفراد العينة الذين يرون أن نادرا ما يبادرون بتقديم المقترحات لتحقيق أهداف المجتمع يقومون بمناقشة الأمور الداخلية للمؤسسة مع الأشخاص الغرباء مثلت نسبتهم 100%.

من جهة أخرى، فإن أفراد العينة الذين يرون الذين يرون أن أحيانا ما يبادرون بتقديم المقترحات لتحقيق أهداف المجتمع لا يقومون بمناقشة الأمور الداخلية للمؤسسة مع الأشخاص الغرباء مثلت نسبتهم 70.96% تليها نسبة 16.14% من يقومون أحيانا بمناقشة الأمور الداخلية للمؤسسة مع الأشخاص الغرباء، أما الذين أحيانا يقومون بمناقشة الأمور الداخلية للمؤسسة مع الأشخاص الغرباء فكانت نسبتهم 12.90%.

في حين نجد أن أفراد العينة الذين يرون الذين يرون أن دائما ما يبادرون بتقديم المقترحات لتحقيق أهداف المجتمع لا يقومون بمناقشة الأمور الداخلية للمؤسسة مع الأشخاص الغرباء وذلك بنسبة

50%، تليها نسبة 20% من أفراد العينة الذين أجابوا بأنهم دائما ما يبادرون بتقديم المقترحات لتحقيق أهداف المجتمع ويناقشون الأمور الداخلية للمؤسسة مع الأشخاص الغرباء، وهي نفس النسبة لمن أحيانا ما يناقشون الأمور الداخلية للمؤسسة مع الأشخاص الغرباء.

فبذل الجهد الإضافي وتقديم المقترحات من طرف الموظف غالبا ما ينتظر منه التقدير وفي حالة العكس يحدث ما يسمى بالاغتراب التنظيمي الأمر الذي يؤدي إلى عدم الامتاع عن مناقشة ما يجري داخل المؤسسة مع أي كان، لكن نلاحظ أن الموظفين لهم نوع من الولاء للتنظيم وهذا دليل على قيمة المجال المفتوح لتقديم المقترحات مع حفظ السر الوظيفي.

الجدول رقم 15: علا الوظيفة بالالتزام بتعليمات رؤساء العمل

المجموع	لا	نعم	الالتزام بتعليمات رؤساء العمل
المجموع	35.72%	64.28%	الوظيفة
14	05	09	أستاذ جامعي
33	22	11	إداري
47	27	20	المجموع

يبين الجدول أعلاه توزيع المبحوثين حسب متغير الوظيفة وعلاقته بالالتزام بتعليمات رؤساء العمل، حيث توضح بيانات الاتجاه العام للجدول أن أعلى نسبة والمقدرة بـ 57.45% من أفراد العينة لا يلتزمون بتعليمات رؤساء العمل، تليها نسبة 42.55% من أفراد العينة الذين يلتزمون بتعليمات رؤساء العمل.

وما يمكن استخلاصه كذلك أن أفراد العينة الذين ممن يشتغلون كإداريين لا يلتزمون بتعليمات رؤساء العمل مثلت نسبتهم 66.67% تليها نسبة 33.33% من يلتزمون بتعليمات رؤساء العمل.

من جهة أخرى، فإن أفراد العينة الذين من هم الأساتذة الجامعيين يلتزمون بتعليمات رؤساء العمل مثلت نسبتهم 64.28% تليها نسبة 35.72% ممن لا يلتزمون بتعليمات رؤساء العمل.

يختلف الالتزام بتعليمات رؤساء العمل بحسب فئات العينة ويترجم التماثل الموجود من خلال طبيعة الولاء فكل وظيفة نمط معين وقد تبدو وظيفة الأساتذة أكثر استقلالية وبعيدة نوعا ما عن الاحتكاك عكس الإداريين.

النتائج الجزئية للفرضية الأولى

- يوجد افتخار لدى العمال بالانتماء لمؤسستهم.
 - يسود الولاء الاستمرار داخل المؤسسة وليس المعياري رغم تساوي الأدوار وتكافؤ الفرص.
 - للمواطنة التنظيمية علاقة بتحسين صورة المجتمع.
 - أنظمة الحوافز غير كافية لخلق الطاعة.
 - هناك علاقة بين قيم الاندماج والولاء التنظيمي.
- ثانياً: قيم التعاون وعلاقتها بالعضوية لدى العامل.

الجدول رقم 16: وظيفة المبحوث بالانسجام بين أعضاء فريق العمل

المجموع	لا	نعم	الانسجام بين أعضاء فريق العمل الوظيفة
المجموع	59.26%	40.74%	أستاذ جامعي
27	16	11	
المجموع	85%	15%	إداري
20	17	03	
المجموع	70.22%	29.78%	المجموع
47	33	14	

يبين الجدول أعلاه توزيع المبحوثين حسب متغير الوظيفة وعلاقته بالانسجام بين أعضاء فريق العمل، حيث توضح بيانات الاتجاه العام للجدول أن أعلى نسبة والمقدرة بـ70.22% من أفراد العينة لا ينسجمون بين أعضاء فريق العمل، تليها نسبة 29.78% من أفراد العينة الذين ينسجمون بين أعضاء فريق العمل.

وما يمكن استخلاصه كذلك أن أفراد العينة الذين ممن يشتغلون كإداريين لا ينسجمون بين أعضاء فريق العمل مثلت نسبتهم 85% تليها نسبة 15% من ينسجمون بين أعضاء فريق العمل. من جهة أخرى، فإن أفراد العينة الذين هم من الأساتذة الجامعيين لا ينسجمون بين أعضاء فريق العمل مثلت نسبتهم 59.26% تليها نسبة 40.74% ممن ينسجمون بين أعضاء فريق العمل. ليس هناك دلالة لوجود الانسجام في ظل متغير الوظيفة فالأدوار والوظائف والمهام وما تحمله من قيم لا تؤدي إلى الانسجام سواء بين الأساتذة أو الإداريين وهذا يترجم أن هناك عوامل أخرى تؤدي بالموظف إلى البحث عن العضوية.

الجدول رقم 17: الدعم أثناء ممارسة العمل بالانسجام بين أعضاء فريق العمل

المجموع	الانسجام بين أعضاء فريق العمل		الدعم أثناء ممارسة العمل
	لا	نعم	
1007%	34.48%	65.52%	نعم
29	10	19	
100%	72.22%	27.78%	لا
18	13	05	
100%	48.94%	51.06%	المجموع
47	23	24	

يبين الجدول أعلاه توزيع المبحوثين حسب متغير الدعم أثناء ممارسة العمل وعلاقته بالانسجام بين أعضاء فريق العمل، حيث توضح بيانات الاتجاه العام للجدول أن أعلى نسبة والمقدرة بـ 51.06% من أفراد العينة ينسجمون بين أعضاء فريق العمل، تليها نسبة 48.94% من أفراد العينة الذين لا ينسجمون بين أعضاء فريق العمل.

وما يمكن استخلاصه كذلك أن أفراد العينة الذين لا يجدون الدعم أثناء ممارسة العمل لا ينسجمون بين أعضاء فريق العمل مثلت نسبتهم 72.22% تليها نسبة 27.78% من ينسجمون بين أعضاء فريق العمل.

من جهة أخرى، فإن أفراد العينة الذين يجدون الدعم أثناء ممارسة العمل ينسجمون بين أعضاء فريق العمل مثلت نسبتهم 65.52% تليها نسبة 34.48% لا ينسجمون بين أعضاء فريق العمل.

التفاوت والتصورات لفهم معنى دعم العمل يعكس الصورة الإحصائية وينفي الانسجام بين أعضاء فريق العمل، فهناك قبول في أن الدعم موجود ولكن الانسجام غائب، ومن ثم فإن قيم الدعم التي تؤدي إلى الانسجام ناقصة.

الجدول رقم 18: طابع العلاقات في المؤسسة بتوفير المؤسسة لجو ملائم للعمل

المجموع	لا	نعم	توفير المؤسسة لجو ملائم للعمل طابع العلاقات في المؤسسة
%100 30	%40 12	% 60 18	المساعدة في العمل
%100 17	%70.59 12	%29.41 05	النزاعات
%100 47	%51.07 24	%48.93 23	المجموع

يبين الجدول أعلاه توزيع المبحوثين حسب متغير تابعة العلاقة في المؤسسة وعلاقته بتوفير المؤسسة لجو ملائم للعمل، حيث توضح بيانات الاتجاه العام للجدول أن أعلى نسبة والمقدرة 51.07% من أفراد العينة يرون أن المؤسسة تقوم بتوفير جو ملائم للعمل، تليها نسبة 48.93% من أفراد العينة يرون أن المؤسسة لا تقوم بتوفير جو ملائم للعمل.

وما يمكن استخلاصه كذلك أن أفراد العينة الذين يرون أن طابع العلاقة في المؤسسة يتميز بالنزاعات يقرون بأن المؤسسة لا تقوم بتوفير جو ملائم للعمل مثلت نسبتهم 70.59% تليها نسبة 29.41% أقرروا بأن المؤسسة توفر الجو الملائم للعمل.

من جهة أخرى، فإن أفراد العينة الذين يرون أن طابع العلاقة في المؤسسة يتميز بالمساعدة في العمل يقرون بأن المؤسسة توفر جو ملائم مثلت نسبتهم 60% تليها نسبة 40% ممن أجابوا بأن المؤسسة لا توفر الجو الملائم.

يمكن أن نستنتج من الجدول قراءة سوسيولوجية واحدة هي أن طابع العلاقات وهو المساعدة في العمل يتم على المستوى الفردي بينما غياب الجو الملائم فهو على المستوى الجماعي.

الجدول رقم 19: وجود التعاون بين الموظفين في المؤسسة وعلاقته بالانتماء للمؤسسة

المجموع	وجود تعاون بين الموظفين		الاتناء للمؤسسة
	لا	نعم	
نعم	%7.40 02	% 92.60 25	%100 27
لا	%50 10	%50 10	%100 20
المجموع	%25.54 12	%74.46 35	%100 47

يبين الجدول أعلاه توزيع المبحوثين حسب متغير وجود تعاون بين الموظفين وعلاقته بالانتماء للمؤسسة، حيث توضح بيانات الاتجاه العام للجدول أن أعلى نسبة والمقدرة %74.46 من أفراد العينة أقرروا بانتمائهم للمؤسسة، تليها نسبة %25.54 من أفراد العينة أجابوا بأنه ليس لديهم انتماء للمؤسسة التي يعملون بها.

وما يمكن استخلاصه كذلك أن أفراد العينة الذين يرون بوجود تعاون بين الموظفين بالمؤسسة يقرون بأن لهم انتماء للمؤسسة مثلت نسبتهم %92.60 تليها نسبة %7.40 أقرروا بأنه ليس لهم انتماء للمؤسسة التي يعملون بها

من جهة أخرى، فإن أفراد العينة الذين أجابوا بوجود تعاون بين الموظفين ويشعرون بالانتماء للمؤسسة مثلت نسبتهم %50 وهي نفس النسبة لأفراد العينة الذين أجابوا بعدم وجود تعاون بين الموظفين ولا يشعرون بالانتماء للمؤسسة التي يعملون بها.

يوجد جو من التعاون بين الموظفين لا يعكس بصورة واضحة طبيعة الانتماء إلى جماعات العمل.

الجدول رقم 20: سن المبحوث وعلاقته بالانتماء للمؤسسة

سن المبحوث	الانتماء للمؤسسة	نعم	لا	المجموع
35-25 سنة	%37.5	06	10	16
36-45 سنة	%26.92	07	19	26
أكبر من 45 سنة	%80	04	01	05
المجموع	%36.17	17	30	47

يبين الجدول أعلاه توزيع المبحوثين حسب سن المبحوث وعلاقته بالانتماء للمؤسسة التي يعمل بها، حيث توضح بيانات الاتجاه العام للجدول أن أعلى نسبة والمقدرة بـ 63.83% من أفراد العينة الذين لا يشعرون بالانتماء للمؤسسة التي يعملون بها، تليها نسبة 36.17% من أفراد العينة يشعرون بالانتماء لمؤسستهم.

وما يمكن استخلاصه كذلك أن أفراد العينة الذين سنهم أكبر من 45 سنة أجابوا بأنهم يشعرون بالانتماء للمؤسسة التي يعملون بها مثلت نسبتهم 80%، تليها نسبة 20% من هاته الفئة لا يشعرون بالانتماء للمؤسسة.

من جهة أخرى، فإن أفراد العينة الذين يرون الذين سنهم ما بين 36-45 سنة أقروا بعدم وجود انتماء لديهم للمؤسسة التي يعملون بها مثلت نسبتهم 73.08%، تليها نسبة 26.92% من هاته الفئة كان لديها انتماء للمؤسسة.

في حين نجد أن أفراد العينة الذين سنهم يتراوح ما بين 25-35 سنة فمثلت نسبة 62.5% الذين لا يشعرون بالانتماء للمؤسسة التي يعملون بها، تليها نسبة 37.5% من هاته الفئة لديها شعور بالانتماء للمؤسسة.

يعكس السن مراحل وجدانية وعاطفية متناقضة فالألفة والتعود غالباً ما يخلقان مشاعر متناقضة أنه المكان الذي يقضي فيه الموظفون سنين عديدة فيندرج الشعور بالانتماء بين العرفان والملل التنظيمي.

الجدول رقم 21: المشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالوظيفة وعلاقته باهتمام المؤسسة بالموظف

المجموع	لا	نعم	اهتمام المؤسسة بالموظف المشاركة في اتخاذ القرارات
09	01	08	دائما
31	16	15	أحيانا
07	05	02	نادرا
47	22	25	المجموع
%100	%11.12	%88.88	
%100	%51.62	%48.38	
%100	%71.43	%28.57	
%100	%46.80	%53.20	

يبين الجدول أعلاه توزيع المبحوثين حسب المشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالوظيفة وعلاقته باهتمام المؤسسة بالموظف، حيث توضح بيانات الاتجاه العام للجدول أن أعلى نسبة والمقدرة بـ 53.20% من أفراد العينة الذين يقرون بأن المؤسسة توليهم اهتماما كبيرا، تليها نسبة 46.80% من أفراد العينة لا يشعرون باهتمام المؤسسة بهم.

وما يمكن استخلاصه كذلك أن أفراد العينة الذين دائما ما يشاركون في اتخاذ القرارات الخاصة بالوظيفة يشعرون بأن المؤسسة توليهم اهتماما كبيرا مثلت نسبتهم 88.88%، تليها نسبة 11.12% من هاته الفئة لا يشعرون أن المؤسسة توليهم اهتماما.

من جهة أخرى، فإن أفراد العينة الذين يرون الذين نادرا ما يشاركون في اتخاذ القرارات الخاصة بالمؤسسة أقروا بعدم اهتمام المؤسسة بهم بشكل كبير مثلت نسبتهم 71.43%، تليها نسبة 28.57% من هاته الفئة كان لديها شعور باهتمام المؤسسة بهم.

في حين نجد أن أفراد العينة الذين أحيانا ما يشاركون في اتخاذ القرارات الخاصة بالوظيفة أقروا بأن المؤسسة لا توليهم اهتمام كبير مثلت نسبة 51.62%، تليها نسبة 28.57% من هاته الفئة كانت أجابتهم أن المؤسسة توليهم اهتماما كبيرا.

هناك علاقة واضحة بين سلوك المشاركة واهتمام المؤسسة بالموظف وهذا أمر طبيعي فكلما كانت مشاركة العامل دائمة وفعالة تكتسب المصادقية زادت مكانته من الاهتمام في مختلف المستويات التنظيمية.

الجدول رقم 22: نوع الحوافز الذي يدفع للعمل وتكوين علاقات وعلاقته بالشعور بالسرور بالعمل في المؤسسة

المجموع	لا	نعم	الشعور بالسرور للعمل بالمؤسسة نوع الحوافز
%100 21	%23.80 05	%76.20 16	الترقية
%100 16	%75 12	%25 04	الأجر
%100 10	%20 02	%80 08	المشاركة في القرار
%100 47	%40.43 19	%59.57 28	المجموع

يبين الجدول أعلاه توزيع المبحوثين حسب متغير نوع الحوافز الذي يدفع للعمل وتكوين علاقات وعلاقته بالشعور بالسرور بالعمل في المؤسسة، حيث توضح بيانات الاتجاه العام للجدول أن أعلى نسبة والمقدرة بـ 59.57% من أفراد العينة الذين يشعرون بالسرور بالعمل في المؤسسة، تليها نسبة 40.43% من أفراد العينة لا يشعرون بالسرور بالعمل في المؤسسة.

وما يمكن استخلاصه كذلك أن أفراد العينة الذين يرون أن حافز المشاركة في القرار يدفعهم للعمل وتكوين علاقات يرون أنهم يشعرون بالسرور للعمل في المؤسسة مثلت نسبتهم 80%، تليها نسبة 20% من هاته الفئة لا يشعرون بالسرور بالعمل في هاته المؤسسة.

من جهة أخرى، فإن أفراد العينة الذين يرون أن حافز الترقية يدفعهم للعمل وتكوين علاقات يرون أنهم يشعرون بالسرور بالعمل في المؤسسة مثلت نسبتهم 76.20%، تليها نسبة 23.80% من هاته الفئة لا يشعرون بالسرور بالعمل بالمؤسسة.

في حين نجد أن أفراد العينة الذين يرون أن حافز الأجر يدفعهم للعمل وتكوين علاقات يرون أنهم لا يشعرون بالسرور بالعمل في المؤسسة مثلت نسبة 75%، تليها نسبة 25% من هاته الفئة لا يشعرون بالسرور بالعمل بالمؤسسة.

البعد المادي والإنساني أبعاد تربط الفرد بحالته من الحزن والكآبة في التنظيم، فالمشاركة في اتخاذ قرارات مهنية محضة لكن الترقية تعكس الجانب المادي والجانب الشخصي متمثلاً في تحقيق الطموحات والأهداف الشخصية وهذا ما يخلق السرور والارتياح عند الموظف.

الجدول رقم 23: المساهمة في تقديم آراء ومقترحات على المسؤولين وعلاقته بشعور العمال بأنهم أسرة كبيرة في المؤسسة

المجموع	لا	نعم	بشعور العمال بأنهم أسرة كبيرة في المؤسسة المساهمة في تقديم آراء ومقترحات
%100 35	%48.58 17	% 51.42 18	نعم
%100 12	%25 03	%75 09	لا
%100 47	%42.56 20	%57.44 27	المجموع

يبين الجدول أعلاه توزيع المبحوثين حسب متغير المساهمة في تقديم آراء ومقترحات على المسؤولين وعلاقته بشعور العمال بأنهم أسرة كبيرة في المؤسسة ، حيث توضح بيانات الاتجاه العام للجدول أن أعلى نسبة والمقدرة 57.44% من أفراد العينة أقرّوا بشعور العمال على أنهم أسرة كبيرة داخل المؤسسة، تليها نسبة 48.58% من أفراد العينة أجابوا بأنه بأن العمال لا يشعرون بأنهم أسرة كبيرة داخل المؤسسة.

وما يمكن استخلاصه كذلك أن أفراد العينة الذين لا يساهمون في تقديم آراء ومقترحات على المسؤولين يقرون بأن العمال يشعرون بأنهم أسرة كبيرة داخل المؤسسة مثلت نسبتهم 75% تليها نسبة 25% أقرّوا بأنه العمال لا يشعرون بكونهم أسرة كبيرة.

من جهة أخرى، فإن أفراد العينة الذين يساهمون بتقديم آراء ومقترحات على المسؤولين يرون أن العمال يشعرون بأنهم يكونون أسرة كبيرة داخل المؤسسة مثلت نسبتهم 51.42% وبنسبة قريبة منها نجد أن أفراد العينة الذين أجابوا بعدم تقديم آراء ومقترحات على المسؤولين يرون أن العمال لا يشعرون بأنهم أسرة كبيرة داخل المؤسسة.

هناك علاقة ارتباطية واضحة فالمساهمة في اتخاذ القرار تزيد من شبكة العلاقات بين الأفراد والعكس صحيح.

نتائج الفرضية الثانية:

- هناك دعم للعمل داخل المؤسسة.

- قيم المساعدات في العمل على شكل فردي.

- طبيعة المساهمة في اتخاذ القرار تعكس الانتماء إلى جماعات العمل الكبيرة.
- لعامل السن علاقة بالانتماء إلى الجماعات.
- هناك علاقة بين قيم التعاون والعضوية لدى العامل.
- ثالثاً: الشفافية الإدارية وعلاقتها بالتشابه .

الجدول رقم 24: المستوى التعليمي للمبحوث وعلاقته بالشعور بأن خطط وأهداف العامل تتماثل مع أهداف المؤسسة

المجموع	لا	نعم	خطط وأهداف العامل تتماثل مع أهداف المؤسسة المستوى التعليمي
%100 14	%71.43 10	%28.57 04	ثانوي
%100 25	%48 12	%52 13	جامعي
%100 08	%50 04	%50 04	شهادة أخرى
%100 47	%55.32 26	%44.68 21	المجموع

يبين الجدول أعلاه توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي وعلاقته بالشعور بأن خطط وأهداف العامل تتماثل مع أهداف المؤسسة، حيث توضح بيانات الاتجاه العام للجدول أن أعلى نسبة والمقدرة بـ 55.32% من أفراد العينة الذين يرون أن خطط وأهداف العامل لا تتماثل مع أهداف المؤسسة، تليها نسبة 44.68% من أفراد العينة يرون أن خطط وأهداف العامل تتماثل مع أهداف المؤسسة.

وما يمكن استخلاصه كذلك أن أفراد العينة الذين لهم مستوى تعليمي ثانوي يرون أن خطط وأهداف العامل لا تتماثل مع أهداف المؤسسة مثلت نسبتهم 71.43%، تليها نسبة 28.57% من هاته الفئة يرون أن خطط وأهداف العامل تتماثل مع أهداف المؤسسة.

من جهة أخرى، فإن أفراد العينة الذين لهم مستوى تعليمي جامعي يرون أن خطط وأهداف العامل تتماثل مع أهداف المؤسسة مثلت نسبتهم 52%، تليها نسبة 48% من هاته الفئة يرون أن خطط وأهداف العامل لا تتماثل مع أهداف المؤسسة.

في حين نجد أن نسبة 50% كانت نسبة أفراد العينة الذين لهم مستوى تعليمي شهادات أخرى يرون أن خطط وأهداف العامل لا تتماثل مع أهداف المؤسسة وكذلك الذين يرون أن خطط وأهداف العامل تتماثل مع أهداف المؤسسة.

ندرك جيدا أن المستوى التعليمي يعكس نموذجا لتصور الفرد حول أهدافه وعليه فإن الاختلافات الموجودة في استجابات المبحوثين تعكس في تقديرنا عدم تصور المبحوثين لأهداف المؤسسة التي ينتمون لها.

الجدول رقم 25: تطبيق المؤسسة للأنظمة والقوانين على الجميع وعلاقته بالشعور بأن خطط وأهداف العامل تتماثل مع أهداف المؤسسة

المجموع	لا	نعم	خطط وأهداف العامل تتماثل مع أهداف المؤسسة تطبيق المؤسسة للأنظمة والقوانين على الجميع
%100 32	%62.5 20	% 37.5 12	نعم
%100 15	%40 06	%60 09	لا
%100 47	%55.32 26	%44.68 21	المجموع

يبين الجدول أعلاه توزيع المبحوثين حسب متغير تطبيق المؤسسة للأنظمة والقوانين على الجميع وعلاقته بالشعور بأن خطط وأهداف العامل تتماثل مع أهداف المؤسسة، حيث توضح بيانات الاتجاه العام للجدول أن أعلى نسبة والمقدرة 55.32% من أفراد العينة أقرروا بأن خطط وأهداف العامل لا تتماثل مع أهداف المؤسسة، تليها نسبة 44.68% من أفراد العينة أجابوا بأن خطط وأهداف العامل تتماثل مع أهداف المؤسسة

وما يمكن استخلاصه كذلك أن أفراد العينة الذين يرون أن المؤسسة لا تطبق القوانين والأنظمة على الجميع يرون أن خطط وأهداف العامل لا تتماثل مع أهداف المؤسسة بأن لهم انتماء للمؤسسة مثلت نسبتهم 62.5% تليها نسبة 37.5% أقرروا بأن خطط وأهداف العامل تتماثل مع أهداف المؤسسة من جهة أخرى، فإن أفراد العينة الذين يرون أن المؤسسة تطبق القوانين والأنظمة على الجميع يرون أن خطط وأهداف العامل تتماثل مع أهداف المؤسسة بأن لهم انتماء للمؤسسة مثلت نسبتهم 60% تليها نسبة 40% أقرروا بأن خطط وأهداف العامل لا تتماثل مع أهداف المؤسسة.

توجد علاقة واضحة نوعا ما في تطبيق المؤسسة للأنظمة واللوائح على الجميع وهذا مغروف في المؤسسة الجزائية وبين تماثل أهداف العامل وخطته فمعايير التطبيق والشفافية مع العاملين ما زالت غير عادلة وهذا لا ينفي وجود علاقة بين المتغيرين.

الجدول رقم 26: تبني المؤسسة آراء الجميع دون استثناء وعلاقته بالاعتقاد أن صورة المؤسسة تماثل توجهات العامل وتطلعاته.

المجموع	لا	نعم	بالاعتقاد أن صورة المؤسسة تماثل توجهات العامل وتطلعاته تبني المؤسسة آراء الجميع دون استثناء
%100 11	%27.28 03	% 72.72 08	نعم
%100 36	%69.45 25	%30.55 11	لا
%100 47	%59.58 28	%40.42 19	المجموع

يبين الجدول أعلاه توزيع المبحوثين حسب متغير تبني المؤسسة آراء الجميع دون استثناء وعلاقته بالاعتقاد أن صورة المؤسسة تماثل توجهات العامل وتطلعاته، حيث توضح بيانات الاتجاه العام للجدول أن أعلى نسبة والمقدرة 59.58% من أفراد العينة بالاعتقاد أن صورة المؤسسة لا تماثل توجهات العامل وتطلعاته، تليها نسبة 40.42% من أفراد العينة أجابوا بأن صورة المؤسسة تماثل توجهات العامل وتطلعاته.

وما يمكن استخلاصه كذلك أن أفراد العينة الذين يرون أن المؤسسة تتبنى آراء الجميع دون استثناء يرون أن صورة المؤسسة تماثل توجهات العامل وتطلعاته مثلت نسبتهم 72.72% تليها نسبة 27.28% أقروا بأن صورة المؤسسة لا تماثل توجهات العامل وتطلعاته

من جهة أخرى، فإن أفراد العينة الذين يرون أن المؤسسة لا تتبنى آراء الجميع دون استثناء يرون أن صورة المؤسسة لا تماثل توجهات العامل وتطلعاته مثلت نسبتهم 69.45% تليها نسبة 40.42% أقروا بأن صورة المؤسسة تماثل توجهات العامل وتطلعاته.

هناك تبني لآراء جميع الموظفين بدون استثناء يعكس بشكل نسبي أن صورة المؤسسة تماثل توجهات العامل وتطلعاته وهنا يمكن القول أن المؤسسة في حالة تغير مستمر على مستوى المسؤولين واللوائح والقوانين في مختلف المستويات الإدارية وبالتالي هناك دائما مرحلة انتقالية أثناء التطبيق.

الجدول رقم 27: عمل المؤسسة على إزالة الغموض عن القوانين وعلاقته بعمل الموظف من أجل تحقيق أهداف المؤسسة ورسالتها.

المجموع	لا	نعم	عمل الموظف من أجل تحقيق أهداف المؤسسة ورسالتها عمل المؤسسة على إزالة الغموض عن القوانين
%100 17	%11.76 02	% 88.24 15	نعم
%100 30	%43.33 13	%56.67 17	لا
%100 47	%31.92 15	%68.08 32	المجموع

يبين الجدول أعلاه توزيع المبحوثين حسب متغير عمل المؤسسة على إزالة الغموض عن القوانين وعلاقته بعمل الموظف من أجل تحقيق أهداف المؤسسة ورسالتها، حيث توضح بيانات الاتجاه العام للجدول أن أعلى نسبة والمقدرة 68.08% من أفراد العينة يرون أن الموظف يعمل من أجل تحقيق أهداف المؤسسة ورسالتها، تليها نسبة 31.92% من أفراد العينة أجابوا أن الموظف لا يعمل من أجل تحقيق أهداف المؤسسة ورسالتها.

وما يمكن استخلاصه كذلك أن أفراد العينة الذين يرون أن المؤسسة تعمل على إزالة الغموض عن القوانين يرون أن الموظف يعمل من أجل تحقيق أهداف المؤسسة ورسالتها مثلت نسبتهم 88.24% تليها نسبة 11.76% أفروا بأن الموظف لا يعمل من أجل تحقيق أهداف المؤسسة ورسالتها من جهة أخرى، فإن أفراد العينة الذين يرون أن المؤسسة لا تعمل على إزالة الغموض عن القوانين يرون أن الموظف يعمل من أجل تحقيق أهداف المؤسسة ورسالتها مثلت نسبتهم 56.67% تليها نسبة 43.33% أفروا بأن الموظف لا يعمل من أجل تحقيق أهداف المؤسسة ورسالتها.

هناك تماثل في استجابات المبحوثين حول هذا المحور بشكل عام فالمؤسسة تعمل على إزالة الغموض عن القوانين المتعلقة بتسهيل طرق تحقيق الموظف لأهدافه ولكن قد تصطدم طموحات وأهداف الموظف بهذا التعديل في القوانين.

الجدول رقم 28: الاعتقاد بأن المعلومات والبيانات داخل المؤسسة متاحة للجميع وعلاقته بتلاؤم نظام المؤسسة مع معتقدات الموظف.

المجموع	لا	نعم	نظام المؤسسة يتلاءم مع معتقدات الموظف الاعتقاد بأن المعلومات والبيانات داخل المؤسسة متاحة للجميع
%100 17	%5.88 01	% 94.12 16	نعم
%100 30	%73.33 22	%26.67 08	لا
%100 47	%48.94 23	%51.06 24	المجموع

يبين الجدول أعلاه توزيع المبحوثين حسب متغير الاعتقاد بأن المعلومات والبيانات داخل المؤسسة متاحة للجميع وعلاقته بتلاؤم نظام المؤسسة مع معتقدات الموظف، حيث توضح بيانات الاتجاه العام للجدول أن أعلى نسبة والمقدرة 51.06% من أفراد العينة يرون أن نظام المؤسسة يتلاءم مع معتقدات العاملين، تليها نسبة 48.94% من أفراد العينة أجابوا أن الموظف لا يعمل من أجل تحقيق أهداف المؤسسة ورسالتها.

وما يمكن استخلاصه كذلك أن أفراد العينة الذين يعتقدون أن المعلومات والبيانات داخل المؤسسة متاحة للجميع يرون نظام المؤسسة يتلاءم مع معتقدات العاملين مثلت نسبتهم 94.12% تليها نسبة 5.88% يعتقدون أن المعلومات والبيانات داخل المؤسسة متاحة للجميع يقرون أن نظام المؤسسة لا يتلاءم مع معتقدات الموظف.

من جهة أخرى، فإن أفراد العينة الذين يعتقدون أن المعلومات والبيانات داخل المؤسسة ليست متاحة للجميع يرون نظام المؤسسة لا يتلاءم مع معتقدات العاملين مثلت نسبتهم 73.33% تليها نسبة 26.67% يعتقدون أن المعلومات والبيانات داخل المؤسسة متاحة للجميع يقرون أن نظام المؤسسة لا يتلاءم مع معتقدات الموظف.

أضفى التطور التكنولوجي الذي آلت إليه المؤسسة إلى إمكانية ولوج الجميع إلى الاطلاع على المعلومات والبيانات داخل المؤسسة عن طريق المنصات الإلكترونية مما يسمح للعامل بأن يدرك موقعه في مكان العمل مقارنة مع الآخرين تبقى فقط تلك البيانات المتعلقة بطرق اتخاذ القرارات وتفعيلها وتوزيعها ومعايير الاختيار والترقية في بعض المناصب والتي تفرز رفض البعض لها.

الجدول رقم 29: نشر المعلومات بكل شفافية وعلاقته بشعور الموظف بجاذبية اتجاه المؤسسة.

المجموع	شعور الموظف بجاذبية اتجاه المؤسسة		نشر المعلومات بكل شفافية
	لا	نعم	
نعم	30%	70%	نعم
20	06	14	
لا	62.96%	37.04%	لا
27	17	10	
المجموع	48.94%	51.06%	المجموع
47	23	24	

يبين الجدول أعلاه توزيع المبحوثين حسب متغير نشر المعلومات بكل شفافية وعلاقته بشعور الموظف بجاذبية اتجاه المؤسسة، حيث توضح بيانات الاتجاه العام للجدول أن أعلى نسبة والمقدرة 51.06% من أفراد العينة يرون أن الموظف يشعر بجاذبية اتجاه المؤسسة، تليها نسبة 48.94% من أفراد العينة أجابوا أن الموظف لا يشعر بجاذبية اتجاه المؤسسة.

وما يمكن استخلاصه كذلك أن أفراد العينة الذين يعتقدون أن المعلومات تنشر بكل شفافية يرون الموظف يشعر بجاذبية نفسية اتجاه المؤسسة مثلت نسبتهم 70% تليها نسبة 30% يعتقدون أن المعلومات لا تنشر بكل شفافية يقرون أن الموظف لا يشعر بجاذبية اتجاه المؤسسة.

من جهة أخرى، فإن أفراد العينة الذين لا يعتقدون أن المعلومات تنشر بكل شفافية يرون الموظف لا يشعر بجاذبية نفسية اتجاه المؤسسة مثلت نسبتهم 62.96% تليها نسبة 37.04% يعتقدون أن المعلومات لا تنشر بكل شفافية ويقرون أن الموظف يشعر بجاذبية اتجاه المؤسسة.

تشير المعلومات بكل شفافية موجودة ولكن لا يخلق الجاذبية وتقبلها وبالتالي الانجذاب أكثر نحو المؤسسة، ومنه فهذه القيمة موجودة ولكن يجب مراجعتها لخلق تلك الجاذبية.

الجدول رقم 30: كيفية وصول المعلومات والبيانات المتعلقة بالعمل وعلاقته ونظرة العامل إلى مشكلات المؤسسة على أنها مشكلاته الشخصية.

المجموع	لا	نعم	نظرة العامل إلى مشكلات المؤسسة على أنها مشكلاته الشخصية كيفية وصول المعلومات والبيانات المتعلقة بالعمل في وقتها
%100 22	%59.1 13	% 40.9 09	
%100 25	%64 16	%36 09	متأخرة
%100 47	%61.7 29	%38.3 18	المجموع

يبين الجدول أعلاه توزيع المبحوثين حسب متغير كيفية وصول المعلومات والبيانات المتعلقة بالعمل وعلاقته ونظرة العامل إلى مشكلات المؤسسة على أنها مشكلاته الشخصية، حيث توضح بيانات الاتجاه العام للجدول أن أعلى نسبة والمقدرة 61.7% من أفراد العينة يرون أن نظر الموظف لمشكلات المؤسسة ليست مشكلاته الشخصية، تليها نسبة 38.3% من أفراد العينة أجابوا أن نظر الموظف لمشكلات المؤسسة على أنها مشكلاته الشخصية.

وما يمكن استخلاصه كذلك أن أفراد العينة الذين يرون أن وصول المعلومات والبيانات المتعلقة بالعمل تكون متأخرة يعتقدون أن نظرة الموظف لمشكلات المؤسسة أنها ليست مشكلاته الشخصية مثلت نسبتهم 64% تليها نسبة 36% أجابوا بأن وصول المعلومات والبيانات المتعلقة بالعمل تكون متأخرة يرون أن نظرة الموظف لمشكلات المؤسسة أنها مشكلاته الشخصية.

من جهة أخرى، فإن أفراد العينة الذين يرون أن وصول المعلومات والبيانات المتعلقة بالعمل تكون في وقتها يعتقدون أن نظرة الموظف لمشكلات المؤسسة أنها ليست مشكلاته الشخصية مثلت نسبتهم 59.1% تليها نسبة 40.9% أجابوا بأن وصول المعلومات والبيانات المتعلقة بالعمل تكون في وقتها ويرون أن نظرة الموظف لمشكلات المؤسسة أنها مشكلاته الشخصية.

إتاحة المعلومات وتوفيرها في مقابل تأطيرها يعكس عدم تقبلها وبتلك يعيد إلى الذهن ذلك المثل المنتشر في الأوساط المجتمعية (ملك البايك) وهذا يعكس أن العامل لا يعتبر أن مشكلات المؤسسة هي بمثابة مشكلات شخصية.

نتائج الفرضية الثالثة:

- هناك علاقة بين المستوى التعليمي وتمائل العامل لأهدافه مع أهداف المؤسسة.
- عدم تطبيق القوانين خلق شعورا سلبيا لدى العمال نحو تمائل أهدافه مع أهداف المؤسسة.
- هناك علاقة بين تبني المؤسسة لآراء الجميع مع صورة تمائل توجهاته مع المؤسسة.
- هناك شفافية في التعامل مع الموظفين تساعد على تحقيق أهدافه.
- هناك شفافية في المعلومات والبيانات تتلاءم مع معرفة تحديد موقعه في مكان العمل.
- طرق الشفافية في المعلومات وتداولها لا يعكس الشعور باهتمام وطموحات العامل.

الاستنتاج العام:

من بين العمليات التي يرتبط بها المنهج العلمي هي الحكم ويعني هذا الأخير أنه على الباحث في نهاية جمعه وتحليله للبيانات والمعلومات النظرية والميدانية أن تكون له القدرة على إعطاء حكم نهائي والمقصود به هو النتيجة وذلك عن طريق عمليتان مرتبطتان به وهما الاستنتاج والاستنباط. وعليه فقد كان هدف البحث محاولة الكشف عن وجود علاقة من عدمها بين قيم العمل والتماثل الوظيفي، وهناك يمكن القول وبشكل عام أن هناك علاقة بين قيم العمل والتماثل الوظيفي وعلى الرغم من استجابات الأفراد التي تبدو سلبية لكن هذا لا يعني عدم وجود علاقة. إن قيم العمل المتراكمة داخل المؤسسة يرفض العمال البعض منها ليس في شكلها ولا في عموميتها وإنما في طرق ترسيخها.

خاتمة

خاتمة:

من خلال هذه الدراسة التي حاولت الكشف عن العلاقة التي تمارسها قيم العمل داخل المؤسسة والتمائل الوظيفي، ومحاولة إسقاط هذا الموضوع الهام من مواضيع علم الاجتماع على مؤسسة من المؤسسات الجزائرية التعليمية، وهي جامعة محمد بوضياف بالمسيلة باعتبارها من أهم المؤسسات في الولاية ومعرفة ما إذا كان هناك علاقة بين قيم العمل خاصة القيم التي تم تحديدها قصد التحكم أكثر في الموضوع باعتبار أن قيم العمل موضوع متشعب لا يمكن التحكم في كل القيم ودراستها ميدانيا في هذا البحث

حيث ركزت هذه الدراسة على مجموعة من قيم العمل والتي تمثلت في قيمة المساواة بين العاملين، روح المواطنة، دعم العمل، المشاركة والمساهمة في الآراء والمقترحات وكذا الشفافية في التعامل مع العاملين، وأخيرا الشفافية في تداول المعلومات والبيانات، وعلاقة هذه المؤشرات بالتمائل الوظيفي حيث توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة بين قيم العمل والتمائل الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة على الرغم من استجابات الأفراد التي تبدو سلبية لكن هذا لا يعني عدم وجود علاقة.

ومن خلال ما تم التوصل إليه من نتائج في هذه الدراسة، فإننا نأمل أن نكون قد حققنا الهدف المسطر لتحقيقه من خلال إجراء هذه الدراسة، وذلك الهدف الذي يمحور حول معرفة العلاقة بين قيم العمل والتمائل الوظيفي لدى إداريي وأساتذة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، والتعرف على أي نوع من أنواع قيم العمل التي تلعب الدور الأساسي في تحديد مستوى التماثل الوظيفي لدى موظفي المؤسسة محل الدراسة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية.

- 1) أحمد جاد عبد الوهاب: السلوك التنظيمي، دار الوفاء للنشر والتوزيع، بدون ط، المنصورة، مصر، 2000
- 2) أحمد عاشور صغر: إدارة القوى العاملة وأدوات البحث التطبيقي، دار النهضة العربية، ط1، بيروت، 1983
- 3) أمل مصطفى عصفور، قيم ومعتقدات الأفراد وأثرها على التطوير التنظيمي، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2008
- 4) رشيد زرواتي، مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، 2007
- 5) زحلو ف وطقة: الشباب قيم واتجاهات ومواقف، دار النشر للمؤلفين، (د.ط)، دمشق، 1997.
- 6) السيسي شعبان علي حسين: السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2009
- 7) الشلبي إبراهيم مهدي: التعليم الفعال والتعلم الفعال، دار الأمل، الأردن، 2000
- 8) صالح بن محمد عساف: دليل الباحث في العلوم السلوكية، ط1، دار الفكر للنشر والتوزيع، السعودية، 1995
- 9) الطهطاوي سيد احمد: القيم التربوية في القصص القرآني، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة، مصر، 1996
- 10) عامر سعيد ياسين: الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة مركز سيرفس للاستشارات والتطور، بدون ط، القاهرة، مصر، 1994
- 11) عبد الحفيظ مقدم، المديرين، دراسات فنية اجتماعية في المؤسسة الاقتصادية، مركز البحث في الإعلام العلمي والنسقي، بن عكنون، الجزائر، 1994
- 12) علي أحمد الحبل: القيم مناهج التاريخ الإسلامي، دار الكتب، بدون ط، القاهرة، مصر، 2000
- 13) فرانسيس ديف، مايك وودكوك، القيم التنظيمية، تر: عبد الرحمان هيجان، الإدارة العامة للبحوث، المملكة العربية السعودية، 1995

- 14) كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي للفرد والجماعة، ط3، دار الفكر، عمان - الأردن، 2004
- 15) كمال محمد المغربي: أصالة المبادئ ذو وظائف المنشأة مع حداثة وتحديات القرن المادي والعسكريين دار الفكر للنشر، والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2007
- 16) الله بن أحمد سالم الزهراني، دراسة تحليلية للقيم الشخصية وقيم العمل بمؤسسات التعليم العالي السعودية، جامعة أم القرى مكة المكرمة، 2009
- 17) محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي، القواعد والمراحل والتطبيقات، ط2، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 1999
- 18) محمد علي محمد، علم الاجتماع والمنهج العلمي، ط3، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1983
- 19) محمود سليمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط3، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2005
- 20) المختار محمد إبراهيم: مراحل البحث الاجتماعي وخطواته الإجرائية، دار الفكر العربي، القاهرة 2005
- 21) نادية سعيد عيشور: منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر، الجزائر، 2017
- 22) نور الدين تاويريريت: محاضرات في مقياس مدخل إلى علم النفس التنظيم، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2005
ثانيا: المذكرات والرسائل الجامعية.
- 1) أحمد الطيب السماني الطيب: دور قيم العمل وسلوك العاملين في تنمية المجتمع في السودان، بحث مقدم لنيل درجة دكتوراه في الفلسفة وتنمية المجتمع، جامعة السودان، 2015.
- 2) بوخالفة هاجر: دور قيم العمل في تفعيل القرارات الإدارية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر LMD، علم اجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة 8 أي 1945، 2016،

- (3) خالد بن عبد الله الخبطة: القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، برنامج الماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، 2003
- (4) زرقين سلمى، مستوى التماثل التنظيمي لدى الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية، شهادة ماستر، قسم علم النفس، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015
- (5) شبي محمد السعيد، قيم العمل لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية لطورين المتوسط والثانوي في ضوء بعض المتغيرات، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم وتقنيات النشاطات الرياضية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2017
- (6) سوريا عثمانى مرابط، أبعاد التماثل التنظيمي وعلاقتها بمستوي الضغط النفسي لدي قابلات الصحة العمومية دراسة ميدانية على المؤسسات الصحية العمومية بسكرة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، علم النفس العمل التنظيم، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015
- (7) عبد العزيز عبد الله الغامدي، قيم العمل لإدارات التربية، رسالة ماجستير، جامعة أم القري، مكة المكرمة، 2005
- (8) عبد العزيز على مرزوق، نموذج مقترح لتأثير التماثل التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والارتباط الوظيفي بمديريات الخدمات بمحافظة كفر الشيخ - جامعة كفر الشيخ، دت.
- (9) لمياء عماري، قيم العمل في المقولة الجزائرية، دراسة ميدانية بمقولة أشغال البناء بباتنة، مذكرة ماستر في علم الاجتماع غير منشورة، 2015
- (10) محمد أمين عبد الرحيم، دور القيادة التحويلية في تحقيق التماثل التنظيمي، دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بوسعادة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، علم النفس تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2018
- (11) نعومي مراد: القيم واتساقها وعلاقتها بالالتزام الوظيفي في مرحلة التغيير التنظيمي، دراسة حالة شركة سوناطراك قسم الإنتاج -شمال-، أطروحة دكتوراه في علم النفس تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2006

ثالثا: المجالات والملتقيات العلمية

- 1) الغزالي فاضل راضي غباش والخزاعي صدام كاظم محمد، التمايز السلوكي لدى القادة ودوره في التماثل التنظيمي للحد من سلوك العمل المنحرف، مجلة المثلى للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 6، العدد 1، 2016
- 2) عمار بوخدير، قيم العمل دراسة استطلاعية بمؤسسة اسباك، في مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 2، سطيف، 2005
- 3) علي عبد السلب عبد الدائم، دور التماثل التنظيمي في تطوير رأس مال اجتماعي دراسة تحليلية على عينة من موظفي وزارة الصحة، دائرة صحة بغداد الكرخ، مجلة الجامعة العراقية، كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد 1، العدد 36
- 4) البوهي فاروق، التصنيع وأثره في القيم التعليمية في مصر والجزائر، مجلة دراسات تربوية، المجلد الثالث، العدد 14، 1999
- 5) بن يحي عمار، التماثل التنظيمي: مقارنة نظرية، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، المجلد 04، العدد 10، جوان 2017
- 6) خالد أحمد الصرايرة، التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة وعلاقته بإحساسهم بالأمن، مجلة منتدى الأستاذ المدرسة العليا للأساتذة قسنطينة، العدد 5 و 6، 2009
- 7) فاضل راضي الغزالي وهاشم فوزي العبادي ، التماثل التنظيمي: منظور معاصر في عملية تعزيز وإدراك الهوية التنظيمية _ دراسة تحليلية لعينة من كليات جامعة الكوفة، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 15، العدد 2، 2013
- 8) نسرین جاسم محمد: تأثير قيم العمل في تحقيق النجاح الاستراتيجي، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 103، المجلد 24، 2018
- 9) كاظم محمود الشمري، القيم الأخلاقية والمجتمع، مجلة التربية، العدد 04، 2003
- 10) المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلس النشر العلمي جامعة الدول العربية، العدد الأول، نوفمبر 1993
- 11) الشايب خولة: مستوى قيم العمل لأساتذة التعليم الابتدائي في ظل بعض التغيرات، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 26، ورقلة، الجزائر، 2016

12)فاضل راضي غباش الغزالي وصادم كاظم محمد الخزاعي، دور القيادة الروحية في تعزيز التماثل التنظيمي دراسة تحليلية في العتبة العلوية المطهرة، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 18، العدد 4، 2016

13)نظمي فارس كمال عمر، الهوية الاجتماعية العراقية.. إلى أين؟، جريدة المدة، ع (517)، 22 تشرين الأول، 2005

رابعاً: مواقع الأنترنت.

1) http://www.dampress.net/mobile/?page=show_det&category_id=48&id=74673

قائمة الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم الاجتماع
تخصص: تنظيم وعمل

قيم العمل وعلاقتها بالتمائل الوظيفي

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة

إشراف الأستاذ:

د. بسطي نور الدين

إعداد الطالب

صغيري عبد النور

أخي الكريم، أختي الكريمة (ة)، تحية عطرة وبعد:

في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الأسئلة المتعلقة بموضوع الدراسة الموسومة بـ: قيم العمل وعلاقتها بالتمائل الوظيفي، لذا نرجو منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة بكل موضوعية وذلك بوضع العلامة (X) على الإجابة المناسبة، علما بأن جميع البيانات سوف تكون موضوع اهتمام وسرية تامة ولن تكون إلا لغرض البحث العلمي فقط.

وفي الأخير لكم جزيل الشكر على تعاونكم

البيانات الشخصية:

- 1-الجنس: ذكر أنثى
- 2-السن:
- 3-المستوى التعليمي: ثانوي جامعي شهادة أخرى
- 4-الوظيفة: أستاذ جامعي إداري
- 5-الخبرة المهنية: من 1 إلى 5 سنوات من 6 إلى 10 سنوات 11 سنة فأكثر

أولا: الاندماج الوظيفي

- 6-هل تشعر بتكافؤ الفرص بينك وبين جميع زملائك؟ نعم لا
- 7- هل يتم تقسيم المهام والأعمال بالتساوي مع زملائك؟ نعم لا
- 8- هل أنظمة الأجور والمكافآت التي تقدمها المؤسسة عادلة ومنصفة وكافية؟
نعم لا
- 9- هل ترغب في العمل والإتقان لإنجاز الخدمة لصالح المجتمع؟
نعم لا
- 10-هل تميل لمساعدة زملائك والمشاركة في تحسين صورة العمل بالمجتمع؟
نعم لا
- 11- هل تبادر بتقديم مقترحات وبذل الجهد الإضافي لتحقيق أهداف المجتمع؟
دائما أحيانا نادرا

ثانيا: التعاون

- 12-هل تجد من يدعمك أثناء ممارسة عملك؟ نعم لا
- 13- ماذا يغلب على طابع العلاقات في مؤسستك؟
المساعدة في العمل النزاعات
- 14- هل تجد أن التعاون ملحوظا بين موظفي المؤسسة؟ نعم لا
- 15- هل تشارك في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفتك؟
دائما أحيانا نادرا
- 16- أي من الحوافز يدفعك للعمل وتكوين علاقات أكثر؟
الترقية الأجر المشاركة في اتخاذ القرارات
- 17- هل تساهم في تقديم آراء ومقترحات على مسؤوليتك؟ نعم لا

ثالثا: الشفافية الإدارية

- 18- هل تطبق المؤسسة الأنظمة والقوانين على الجميع دون تمييز؟ نعم لا
- 19- هل تتبنى المؤسسة آراء الجميع دون استثناء؟ نعم لا
- 20- هل تعمل المؤسسة على إزالة الغموض والضبابية عن القوانين لفائدة العمال؟
نعم لا
- 21- هل تعتقد أن المعلومات والبيانات داخل المؤسسة متاحة للجميع؟ نعم لا
- 22- هل يتم نشر المعلومات بكل شفافية؟ نعم لا
- 23- كيف تصلك المعلومات والبيانات المتعلقة بالعمل؟ في وقتها متأخرة
- رابعا: الولاء التنظيمي.

- 24- هل أنت على استعداد لمغادرة المؤسسة إذا عرض عليك عمل في جهة أخرى؟
نعم لا
- 25- هل تعتقد أن بقاءك في عملك نابع لحاجتك للعمل؟ نعم لا
- 26- هل تقدم لك المؤسسة مزايا لا تتوفر في مؤسسات أخرى؟ نعم لا
- 27- هل تفخر لأنك أحد أفراد هذه المؤسسة؟ نعم لا
- 28- هل تلتزم بالتعليمات الموجهة إليك من قبل رؤسائك في العمل؟ دائما أحيانا
- 29- هل تناقش الأمور الداخلية للمؤسسة مع أشخاص غرباء؟
نعم لا أحيانا

خامسا: العضوية.

- 30- هل يوجد انسجام بين أعضاء فرق العمل؟ نعم لا
- 31- هل توفر المؤسسة لفرق العمل جوا ملائما للعمل؟ نعم لا
- 32- هل لديك انتماء في المؤسسة التي تعمل بها؟ نعم لا
- 33- هل تشعر أن المؤسسة توليك اهتماما كبيرا؟ نعم لا
- 34- هل تشعر بالسرور لأنك تعمل في هذه المؤسسة؟ نعم لا
- 35- هل يشعر جميع العمال في المؤسسة على أنهم أسرة كبيرة؟ نعم لا

سادسا: التشابه.

- 36- هل تشعر أن خططك وأهدافك للمستقبل تتماثل مع خطط وأهداف المؤسسة؟
نعم لا
- 37- هل تعتقد أن صورة المؤسسة تماثل توجهاتك وتطلعاتك؟ نعم لا
- 38- هل تعمل في المؤسسة من أجل تحقيق أهدافها ورسالتها؟ نعم لا
- 39- هل نظام المؤسسة يتلاءم مع معتقداتك؟ نعم لا
- 40- هل يشعر الموظف بجاذبية نفسية اتجاه المؤسسة؟ نعم لا
- 41- هل تنظر إلى مشكلات المؤسسة على أنها مشكلاتك الشخصية؟ نعم لا



ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة العلاقة بين قيم العمل والتماثل الوظيفي لدى إداريي وأساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الأنسب لمثل هذه الدراسات، كما تم استخدام أداة استمارة الاستبيان لجمع المعلومات والبيانات من العينة المدروسة والبالغ عددها 47 فرداً، وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج منها أنه من بين العمليات التي يرتبط بها المنهج العلمي هي الحكم ويعني هذا الأخير أنه على الباحث في نهاية جمعه وتحليله للبيانات والمعلومات النظرية والميدانية أن تكون له القدرة على إعطاء حكم نهائي والمقصود به هو النتيجة وذلك عن طريق عمليتان مرتبطتان به وهما الاستنتاج والاستنباط.

وعليه فقد كان هدف البحث محاولة الكشف عن وجود علاقة من عدمها بين قيم العمل والتماثل الوظيفي، وهناك يمكن القول وبشكل عام أن هناك علاقة بين قيم العمل والتماثل الوظيفي وعلى الرغم من استجابات الأفراد التي تبدو سلبية لكن هذا لا يعني عدم وجود علاقة. إن قيم العمل المتراكمة داخل المؤسسة يرفض العمال البعض منها ليس في شكلها ولا في عموميتها وإنما في طرق ترسيخها