

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع



الرقم التسلسلي: 2021/.....

رقم التسجيل:

القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي لدى موظفي
الجامعة

دراسة ميدانية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس. تخصص: تنظيم وعمل

إشراف:

إعداد الطالبة:

* د/ عبد السلام سليمة

* فراحتية فاطمة الزهراء

لجنة المناقشة

د. بوساق هجيرة	جامعة المسيلة	رئيسا
د. عبد السلام سليمة	جامعة المسيلة	مشرفا ومقررا
د. جرار عزيزة	جامعة المسيلة	مناقشا

السنة الجامعية: 2021/2020





كلمة شكر



" الحمد لله والشكر لله أولا على منحه وكرمه وتوفيقه لنا لإتمام هذا البحث ونسأله سبحانه السداد والتوفيق والقبول فيما بحثنا وفيما اجتهدنا وأن يجعله نورا بين يدينا يوم القيامة.

نتوجه بخالص شكرنا وتقديرنا وعظيم امتناننا إلى أستاذتنا الفاضلة القديرة الدكتورة "عبد السلام سليمة" لما قدمته لنا من توجيهات وإرشادات ونصائح ومعلومات قيمة، فدعأونا لها بالخير والعافية وأن يحفظها الله ويرعاها ويديمها ذخرا للعلم والعلماء.

كما نتوجه بالشكر لأساتذتنا الذين رافقونا طيلة المشوار الدراسي، كما نتقدم بخالص الشكر والتقدير لكل من ساهم وقدم لنا يد العون والمساعدة من قريب أو بعيد.



ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيم التنظيمية على تنمية الانغماس الوظيفي لدى الموظفين في كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية قسم علم الاجتماع جامعة المسيلة ، إضافة إلى تقديم بعض التوصيات التي تساهم في تطوير أساليب تعزيز القيم التنظيمية للوصول لدرجة عالية من الانغماس الوظيفي.

وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين في كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية قسم علم الاجتماع جامعة المسيلة ، حيث تم اختيار عينة 30 عامل، وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، تكونت الاستبانة من ثلاثة اجزاء، حيث تم تخصيص الجزء الأول للمعلومات الشخصية للموظف، بينما تناول الجزء الثاني القيم التنظيمية ويضم ثلاث مجالات وهي (ادارة الادارة، ادارة المهمة، وادارة العلاقات) والمحور الثالث هو الانغماس الوظيفي. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

✓ عدم وجود علاقة ارتباطية بين القيم التنظيمية والانغماس الوظيفي لدى الموظفين الجامعيين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

✓ وجود علاقة ارتباطية بين قيم إدارة الإدارة والانغماس العاطفي لدى الموظفين الجامعيين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

✓ عدم وجود علاقة ارتباطية بين قيم إدارة المهمة والانغماس المعرفي لدى الموظفين الجامعيين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

✓ عدم وجود علاقة ارتباطية بين قيم إدارة العلاقات والانغماس السلوكي لدى الموظفين الجامعيين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

الكلمات المفتاحية : القيم التنظيمية – الانغماس الوظيفي

Abstract:

The study aimed to identify the impact of organizational values on the development of job immersion among employees at the faculty of Human and Social Sciences, Department of Sociology, University of M'sila, in addition to providing some recommendations that contribute to the development of methods for promoting organizational values to reach a high degree of job immersion.

The study sample consisted of employees in the Faculty of Human and Social Sciences, Department of Sociology, University of M'Sila, where a sample of 30 employees was selected. The researcher used a questionnaire as a tool for data collection. The questionnaire consisted of three parts, the first part was allocated to the employee's personal information, while the second part dealt with organizational values and includes three areas (administration management, task management, and relationship management) and the third part is job immersion.

The study reached several results, the most important of which are:

- There is no correlation between organizational values and job immersion among university employees at the Faculty of Human and Social Sciences at the University of M'sila.
- There is a correlation between the values of administration management and the emotional immersion of university employees at the Faculty of Human and Social Sciences at the University of M'Sila.
- The absence of a correlation between the values of task management and the cognitive immersion of university employees at the Faculty of Human and Social Sciences at the University of M'Sila.
- There is no correlation between the values of relationship management and behavioral immersion among university employees at the Faculty of Human and Social Sciences at the University of M'sila.

Keywords: organizational values - job immersion

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
	إهداء
	شكر
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الملاحق
	ملخص الدراسة
	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: الإطار التصوري العام للدراسة	
5	1. إشكالية الدراسة
6	2. الفرضيات
7	3. أسباب اختيار الموضوع
7	4. أهمية الدراسة
7	5. أهداف الدراسة
8	6. تحديد المفاهيم
الفصل الثاني: التوقع النظري و الامبريقي للدراسة	
13	أولا/ النظريات المفسرة للظاهرة المدروسة
13	1- نظرية التكامل
14	2- نظرية التوقع
15	3- المدخل السببي
16	4- المدخل التحفيزي

16	5- نموذج متعدد الابعاد للانغماس الوظيفي
18	ثانيا/ الدراسات السابقة
18	1- الدراسات التي تناولت موضوع القيم التنظيمية
23	2- الدراسات التي جمعت بين القيم التنظيمية والانغماس الوظيفي معاً
26	3- مجال الاستفادة من الدراسات السابقة
الفصل الثالث: القيم التنظيمية للعاملين داخل المؤسسة	
29	تمهيد
30	1. أهمية القيم التنظيمية
30	2. خصائص القيم التنظيمية
31	3. مصادر القيم التنظيمية
32	4. وظائف القيم التنظيمية .
32	5. مراحل تطور القيم التنظيمية
34	6. تصنيف القيم
40	7. قياس القيم التنظيمية
41	8. ليات تطوير القيم التنظيمية
42	خلاصة
الفصل الرابع : الانغماس الوظيفي للعاملين داخل المؤسسة	
44	تمهيد
45	1. اهمية الانغماس الوظيفي
45	2. خصائص الانغماس الوظيفي
46	3. ابعاد الانغماس الوظيفي
47	4. العوامل المؤثرة على الانغماس الوظيفي
47	5. قياس الاستغراق الوظيفي

48	6. استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي
50	خلاصة
الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة	
52	تمهيد
53	1. الدراسة الاستطلاعية
53	2. المنهج المتبع في الدراسة
54	3. مجتمع وعينة الدراسة
54	4. مجالات الدراسة
54	5. أدوات جمع البيانات
56	6. خطوات بناء الاستبيان
56	7. الاساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة
57	خلاصة
الفصل السادس :	
59	أولا/ تحليل البيانات الوصفية
65	ثانيا/ تحليل أسئلة الاستبيان
67	1- نتائج الفرضية الأولى
70	2- نتائج الفرضية الثانية
74	3- نتائج الفرضية الثالثة
76	4- الاستنتاج العام
	خاتمة
	المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول	
الصفحة	عنوان الجدول
59	الجدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس
60	الجدول رقم (2) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية
61	الجدول رقم (3) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الدخل
62	الجدول رقم (4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية
63	الجدول رقم (5) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن
64	الجدول رقم (6) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل
65	الجدول (7): توزيع مجتمع الدراسة حسب إجابات أفراد العينة على السؤالين رقم (1 و 26)
65	الجدول (8): توزيع مجتمع الدراسة حسب إجابات أفراد العينة على السؤالين رقم (2 و 30)
66	الجدول (9): توزيع مجتمع الدراسة حسب إجابات أفراد العينة على السؤالين رقم (4 و 28)
66	الجدول رقم (10) يوضح العلاقة بين قيم إدارة الإدارة والانغماس العاطفي
67	الجدول (11): توزيع مجتمع الدراسة حسب إجابات أفراد العينة على السؤالين رقم (7 و 34)
68	الجدول (12): توزيع مجتمع الدراسة حسب إجابات أفراد العينة على السؤالين رقم (13 و 32)
68	الجدول (13): توزيع مجتمع الدراسة حسب إجابات أفراد العينة على السؤالين رقم (8 و 33)
69	الجدول (14): توزيع مجتمع الدراسة حسب إجابات أفراد العينة على السؤالين رقم (9 و 35)

69	الجدول رقم (15) يوضح العلاقة بين قيم إدارة المهمة والانغماس المعرفي
70	الجدول (16): توزيع مجتمع الدراسة حسب إجابات أفراد العينة على السؤالين رقم (17 و 38)
71	الجدول (17): توزيع مجتمع الدراسة حسب إجابات أفراد العينة على السؤالين رقم (20 و 44)
71	الجدول (18): توزيع مجتمع الدراسة حسب إجابات أفراد العينة على السؤالين رقم (22 و 40)
72	الجدول رقم (19) يوضح العلاقة بين قيم إدارة العلاقات والانغماس السلوكي
73	الجدول رقم (20) يوضح العلاقة بين القيم التنظيمية والاستغراق الوظيفي

فهرس الأشكال	
الصفحة	عنوان الشكل
13	شكل رقم (1): يوضح متغيرات عمل الانغماس الوظيفي حسب نظرية التكامل
16	شكل رقم (2): يوضح الاتجاهات الوظيفية للانغماس الوظيفي حسب المدخل السببي
17	شكل رقم (3): يوضح الأبعاد المتعددة للانغماس الوظيفي.
40	شكل رقم (4): يوضح عجلة القيم حسب "ديف فرانسيس و مايك وود كوك"
46	الشكل رقم (5): يوضح خصائص الانغماس الوظيفي حسب مؤشرات
59	الشكل رقم (6) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس
60	الشكل رقم (7) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية
61	الشكل رقم (8) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الدخل
62	الشكل رقم (9) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية
63	الشكل رقم (10) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن
64	الشكل رقم (11) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل

مقدمة

مقدمة:

يتميز العصر الحالي بالتغير المستمر المعقد والمتشابك في شتى المجالات سواء كان اقتصادي أو تكنولوجي فتعمل الشركات جاهدة من أجل التكيف مع هذا التغيرات، فالشركات التي يمكنها أن تتعايش مع مختلف العوامل والمتغيرات هي التي يمكنها أن تصل إلى القمة وتستمر فيها كذلك من خلال الاستخدام الأمثل لمواردها التي تمكنها من تجاوز التهديدات والتحديات من جهة واغتنام الفرص باستخدام نقاط القوة من جهة أخرى كذلك من أجل الوصول إلى الأهداف الاستراتيجية للشركة و أهداف العامل معا.

وبالحديث عن المنظمة فانه لا يمكن اغفال الحديث مباشرة عن السلوك الإنساني داخلها والذي يعتبر أساس تطورها و المؤشر الأساسي لدراسة نظامها، فالمورد البشري وسلوكه يبقى الأهم والعنصر الفعال الذي يجب دراسة المسببات والمؤثرات التي تأثر فيه، وبالتالي تؤثر على المنظمة ككل، فالسلوك التنظيمي يستدعي الدراسة باعتبار الأفراد بحاجة لفهم بعضهم البعض، باعتبار هذا الفهم يؤثر على نواتج العمل بدرجة كبيرة وهنا يبرز دوره، فهو يساعد على تفسير السلوك الإنساني والتنبؤ به والسيطرة عليه إن أمكن الأمر.

إن القيم هي الأساس في أية ثقافة تنظيمية وجوهر فلسفتها لتحقيق النجاح كما أنها شعور بالتوجهات المشتركة لكل الأفراد داخل المصالح والأقسام، وتعد مؤشرا لتصرفاتهم اليومية، فضلاً عن ذلك فإن الإدارة تحصل بلا شك على قوة كبيرة من خلال وجود قيم مشتركة إذ يكون الموظفون على معرفة بالمعايير التي يجب عليهم الالتزام بها وهي أيضاً تكريس للسلوك المرغوب فيه.

ومن خلال تلك القيم التي تسود في المنظمة يمكن أن نتعرف على دور هذه القيم التنظيمية في زيادة الانغماس الوظيفي باعتبارها الموجه الأساسي لسلوك المديرين، حيث تؤثر على قراراتهم وعلاقاتهم بمرؤوسيه لا شك ان المورد البشري يمتلك نقطة القوة في

جميع المنظمات، فهو المحرك الرئيسي لا نشطتها وبدونه تصبح المنظمات مجرد هيكل لأبنية فارغة. وتشكل هذه الأهمية عاملاً رئيساً لنجاح المنظمات في كل وقت ومكان، وقد أدركت المنظمات هذه القوة وسعت إلى دعمها منذ عقد الثمانيات من القرن الماضي على يد التوف مايو الذي شكلت د راسته نقطة الانطلاق نحو مفهوم أوسع للاهتمام بالموارد البشري وفي ظل التطورات المتسارعة أصبحت حقيقة أهمية المورد البشري أكثر وضوحاً من ذي قبل وازداد إدراك المنظمات لهذه الحقيقة متجسداً ذلك في تتبع المفاهيم التي من شأنها أن تزيد من طاقة هذا المورد وانغماسه في عمله وتزيد تباعاً من فاعلية المنظمة.

واعتبر رشيد في سنة 1993 أن مسألة الانغماس الوظيفي من المسائل الرئيسية والمهمة لفهم السلوك التنظيمي في العمل وذلك بسبب الدور الرئيسي والمحكم الذي يلعبه الانغماس الوظيفي كحلقة وصل بين مشكل الإنتاجية من ناحية، وحاجات الموظف ونوعية الحياة الوظيفية من ناحية أخرى.

والانغماس الوظيفي كمفهوم يعبر بصورة عامة عن مدى أهمية الدور الذي تلعبه الوظيفة في حياة الفرد من جهة، ومدى استعداد ذلك الفرد للحفاظ على تلك الوظيفة و بذل أقصى المجهودات للوفاء بمتطلباتها من جهة أخرى (الفضلي، 2001 ، ص106)، والانغماس الوظيفي كاتجاه وظيفي هو عامل مهم في زيادة الكفاءة التنظيمية، كنقص القيم والاتجاهات الإيجابية لدى الموظفين يؤثر بشكل سلبي على كل رغبتهم وولائهم.

وبهذا فإننا حاولنا من خلال موضوع د راستنا هذا تقسيمه إلى جانبي، أحدهما تمثل الإطار المنهجي والنظري للد راسة أين احتوى على ثلاثة فصول أساسية:

فالفصل الأول كان فصل متعلق بالجانب المنهجي للدراسة من خلال ذلك أسباب اختيار الموضوع أو أهداف الدراسة واشكالية الد راسة وفرضيات الد راسة وصولاً للمقاربة النظرية للمفاهيم الد راسة .

في حين مثل الفصل الثاني من الدراسة المتغير الأول منها والذي تطرقنا فيه إلى تمهيد حول نشأة وتطور القيم في التنظيم وأهدافها و وظائفها واليات تطوير القيم التنظيمية وأخيرا خلاصة الفصل.

وكان الفصل الثالث بعنوان المتغير الثاني من الدراسة والذي كان حول الانغماس الوظيفي واهم محدداته وعناصره و العوامل المؤثرة و استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي.

اما الفصل الرابع تناول الاجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة من خلال تحديد المنهج المتبع و ادوات الدؤاسة .

بينما احتوى الفصل الخامس على تحليل نتائج الدراسة .

الفصل الأول: الاطار العام للدراسة

1. إشكالية الدراسة
2. الفرضيات
3. أسباب اختيار الموضوع
4. أهمية الدراسة
5. أهداف الدراسة
6. تحديد المفاهيم



1. إشكالية الدراسة:

نتيجة للتطورات المختلفة التي تشهدها التنظيمات المعاصرة وتحسين وسائل تقديم الخدمات في جميع المجالات سواء الحكومية أو الخاصة لكون هذه المنظمات لها شخصية تميز منظمة عن أخرى، هذه الشخصية هي مزيج من القيم والاتجاهات والمعايير التي تربط المنظمات ويشترك العاملون بها وقد اكدت العديد من الدراسات الحديثة و القديمة على اهمية العنصر البشري الذي يعد اهم ركيزة ومورد لتحقيق الانتاجية للمؤسسة لذلك ظهرت الحاجة الى التعرف على خصائص الثقافية والاجتماعية للفرد العامل و دراسته في محيطه المهني و الاجتماعي من اجل فهمه و حسن تحفيزه والبحث عن اساليب جديدة في تسييره انطلاقا من القيم .

فالقيم تشكل سلوكياتنا وتؤثر في جميع الأعمال التي يتم تنفيذها في المنظمات، حيث يعتبر البعد القيمي من أهم عناصر النجاح، فبقدر نشاطه وقوته تتحدد كفاءة وفعالية المنظمة، كما يعتمد نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها على عناصر من أهمها الموارد البشرية، بغية الوصول لمستوى عالي من الانغماس الوظيفي و رضا العاملين بها و تستعين بكل الطرق و الوسائل لتطبيق استراتيجيات فعالة من اجل الوصول لهذا الغرض.

فالتنظيم عملية تنظيمية ترتبط بها مجموعة من المبادئ و المعايير و هذا ما ينعكس على مستويات الاداء في المؤسسة.

ومن المؤكد أن الخيار الأفضل لتحقيق نجاحات طويلة الأمد داخل المنظمة هو استحضار القيم الإيجابية وتعزيز مكانة هذه القيم بين العاملين في المنظمة، فمنظومة القيم تستطيع أن تعمل على وسائل تعزيز و تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين .

لذا جاءت هذه الدراسة للتعرف على وسائل غرس القيم التنظيمية الفعالة في تنمية الانغماس الوظيفي لدى الموظفين الجامعيين و نجيب على التساؤل العام التالي:

✓ هل توجد علاقة ارتباطية بين القيم التنظيمية والانغماس الوظيفي لدى الموظفين الجامعيين

بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة؟

و هو ما انبثق عنه الاسئلة الفرعية التالية :



✓ هل توجد علاقة ارتباطية بين قيم إدارة الإدارة والانغماس العاطفي لدى الموظفين الجامعيين

بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة؟

✓ هل توجد علاقة ارتباطية بين قيم إدارة المهمة والانغماس المعرفي لدى الموظفين الجامعيين

بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة؟

✓ هل توجد علاقة ارتباطية بين قيم إدارة البيئة والانغماس السلوكي لدى الموظفين الجامعيين

بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة؟

2. الفرضيات

تعد جوهر عملية البحث الميداني حيث يتم من خلالها التحديد الدقيق للمؤشرات التي يتم دراستها فهي تعتبر اجابات مؤقتة لتساؤلات الاشكالية و هي تكشف العلاقة بين متغيرين او اكثر .

1-2 الفرضية العامة

✓ توجد علاقة ارتباطية بين القيم التنظيمية والاستغراق الوظيفي لدى الموظفين الجامعيين بكلية

العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

2-2 الفرضيات الفرعية

✓ توجد علاقة ارتباطية بين قيم إدارة الإدارة والانغماس العاطفي لدى الموظفين الجامعيين بكلية

العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

✓ توجد علاقة ارتباطية بين قيم إدارة المهمة والانغماس المعرفي لدى الموظفين الجامعيين بكلية

العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

✓ توجد علاقة ارتباطية بين قيم إدارة العلاقات والانغماس السلوكي لدى الموظفين الجامعيين بكلية

العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.



3. أسباب اختيار الموضوع :

تكمّن أسباب اختيار الباحثة لموضوع القيم التنظيمية ودورها في تفعيل الانغماس الوظيفي فيما يلي :

- البحث في القيم التنظيمية والمعايير كونها تشكل المصدر الأساسي والضروري في بناء المجتمع، وتكوينه واستقراره والمحافظة عليه.
- الشعور بمدى أهمية موضوع القيم التنظيمية و دورها في تحقيق الانغماس الوظيفي
- قابلية الموضوع للدراسة و البحث معرفيا و منهجيا
- يلقي اهتماما كبيرا في المعاهد و الكليات العلمية لما لها اثر في نجاح المؤسسة
- دراسة اساليب تعزيز الانغماس الوظيفي لما له اهمية بالغة في زيادة فعالية المؤسسة

4. أهمية الدراسة :

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من الموضوع و حيويته في حد ذاته حيث أن للقيم دورا رئيسيا في تطور عمل المنظمات وتقدم المجتمع وتماسكه وتعزيز صور الانغماس الوظيفي، وتكمّن أهميتها في أنها :

- تعد عنصرا مشتركا يدخل في تركيب البناء الاجتماعي وتكوين بناء الشخصية الفردية.
- الدور الذي تلعبه القيم في تحديد السلوك المرغوب داخل المؤسسات.
- أهمية القيم التنظيمية في علاقتها بعملية الانغماس الوظيفي و تعزيزه
- تساهم في التنبؤ بسلوك العاملين لإفادة المسؤولين في الادارة محل الدراسة و تساعد في اتخاذ القرارات مع مراعاة العمال المستغرقين عن غيرهم.
- تساهم في زيادة القدرات و مهارات المسؤولين.

5. أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى :

- الوقوف على الدور الذي تلعبه القيم التنظيمية في تفعيل الانغماس الوظيفي و تعزيزه .



- التعرف على ما إذا كانت كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة تعتمد على منظومة قيمية ومعارية في القيام بوظائفها.
- اثراء المكتبة الجامعية بدراسة حول القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي بشكل عام.
- الوقوف على مدى تأثير القيم التنظيمية في عملية رفع مستوى الرضا الوظيفي و زيادة درجة الانغماس الوظيفي لدى الموظفين.
- تحديد العلاقة بين القيم التنظيمية و الانغماس الوظيفي لدى موظفين كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- اقتراح حلول و توصيات لتعزيز القيم التنظيمية بما يساهم في زيادة مستوى الانغماس الوظيفي للعاملين.
- الوقوف على مستويات الانغماس الوظيفي لدى الموظفين بالكلية.

6. تحديد المفاهيم

1-6 التنظيم

التنظيم كيان اجتماعي مفتوح أو وحدة بنائية تتخذ هيكلا معيناً في التجمع ، حيث ينشأ من التناسق و التساند الواعي للجهود بين مختلف الأدوار و الوظائف في سبيل تحقيق أهداف الأفراد والتنظيم.

التعريف الإجرائي للتنظيم : نسق من المراكز الوظيفية التي تخول للأفراد مسؤوليات متباينة ومحددة و متكاملة ، بحيث تسمح هذه المراكز بالتنسيق بين أنشطة الأفراد تنظيمياً و اجتماعياً لغاية تحقيق هدف مشترك.



6-2 القيم التنظيمية

ورد تعريف القيم في القاموس الشامل لمصطلحات العلوم الاجتماعية بأنها مبدأ مجرد و عام للسلوك يشعر اعضاء الجماعة نحوه بالارتباط بالانفعالي القوي كما يوفر لهم مستوى للحكم على الافعال و الاهداف الخاصة(مصلح الصالح، 1999، ص 581)

"القيم التنظيمية هي التي تعكس أو تمثل مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، كذلك قيم التنظيمية هي تلك الخصائص الثابتة نسبيا للمحيط الداخلي للمنظمة التي يدركها أعضاء المنظمة ويعايشونها ويعبرون عنها(خالد بن عبد الله الحنيطة، ص15) والقيم التنظيمية هي مجموعة المبادئ والتعاليم والضوابط الأخلاقية والمهنية التي تحدد سلوك الموظف الإداري، وترسم له الطريق السليم، الذي يقوده إلى أداء واجبه الوظيفي ودوره في المنظومة التي ينتمي إليها، وهي إلى جانب ذلك السياج المنيع الذي يحميها من الخطأ والزلل.

كما تعرف القيم بأنها "اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم الاجتماعي الواحد حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب، جيد أو غير جيد، مهم أو غير مهم..الخ" (محمود سلمان العميان، 2002، ص312) و القيم التنظيمية ترتبط بالقيم الأخرى الدينية، السياسية، الاجتماعية..الخ، إذ تستمد منها بعض الخصائص، وهي بذلك لا تختلف عن تلك القيم سواء في طبيعتها أو وظيفتها، إلا أنها ترتبط مباشرة بالسلوك داخل التنظيم، وتختلف القيم التنظيمية عن القيم المهنية، فالأخيرة تسود بين أفراد المهنة الواحدة على اختلاف منظماتهم، أما القيم التنظيمية فتسود بين أفراد المنظمة الواحدة على اختلاف وظائفهم و مستوياتهم، وبذلك تكون قيم المنظمات الإنتاجية غير قيم المنظمات الخدمية، وقيم المنظمات الحكومية غير قيم المنظمات الخاصة و المختلطة.

وتعكس القيم التنظيمية الخصائص الداخلية للمنظمة فهي التي تحدد الخطوط العريضة لتوجيه السلوك ووضع القرارات(مانع بن محمد المانع، 2005، ص79)

فقد عرفها محمود سلمان العميان بأنها:

"اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة ومن هذه القيم : المساواة بين العاملين، الاهتمام بإدارة الوقت، الاهتمام بالأداء، احترام الآخرين..الخ"



تمثل القيم الركيزة الأساسية في أية ثقافة تنظيمية، كأنها جوهر فلسفة أي منظمة تسعى إلى تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، كأنها تعكس شعور العاملين واتجاهاتهم العامة نحو المنظمة وتحدد الخطوط العريضة لأنشطتهم اليومية، لذا يعتقد بأن نجاح المنظمة يتوقف على كيفية ادراك منتسبها لتلك القيم التنظيمية والعمل بموجبها (بن كران ، 2013ص53)

في حين عرفها " صدام" هي تعبير عن هوية وفلسفة وخصائص المنظمة الداخلية، فهي تتوفر معايير التي تتخذ بها المنظمة قراراتها والطريقة التي تعبر بها عن سلوكها التنظيمي والطريقة التي تحفز بها سلوك العاملين بها .

أما النعموني فينظر إلى القيم على انها " تعبر عن طريقة تفكير المؤسسة و تحركاتها المعتادة والتي تكون في أغلب الأحيان معلومة او جزئيا من طرف أعضائها.(بكوش ليمي، محجر ياسين، 2017، ص 560)

كما عرفت القيم التنظيمية بأنها "تعكس الخصائص الداخلية للمؤسسة، وتعمل على توجيه سلوك الموارد البشرية ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، فهي بمثابة قواعد تمكن الفرد من التمييز بين الخطأ و الصواب وبين المرغوب فيو من السلوكيات.(عبد القادر الشلالى،ص 01)

المفهوم الاجرائي للقيم التنظيمية

القيم التنظيمية في دراستنا الحالية هي درجات استجابات موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة على محور القيم التنظيمية.

3-6 الانغماس الوظيفي

لغة : يعني الانغماس في شئ و الاحاطة به بصورة كلية فنقول انغمس في الماء اي انغمس فيه (معجم الوجيز454) كما ذكرت كلمة الانغماس في القرآن الكريم بالمعنى المرادف له بكلمة (غمر) في سورة الذاريات الاية 11 الذين هم في غمرة ساهون بمعنى الانغماس في الجهل الموجه للكافرين

2-6- المفهوم الاصطلاحي للانغماس الوظيفي

يعرف الانغماس الوظيفي على أنه الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها، فالانغماس يعني أن يحب الفرد عمله ويكون مهتم بالعمل المرتبط به الأفراد



المحبين لوظائفهم يعملون بكفاءة أعلى وإنتاجية أفضل من هؤلاء الذين لا يحبون وظائفهم (المغربي، 2004، ص14)

الانغماس هو ان يركز الشخص كل حواسه و طاقته عند اداء لنشاط ما اي ان يكون محاطا ومحيطا بالشئ الذي يقوم به

يقوم الانغماس الوظيفي عل تمكين العاملين من المشاركة باكبر قدر ممكن في كافة القرارات المتعلقة بالعمل و التخطيط و اشراك العاملين في اتخاذ القرارات

6-3- مفاهيم اخرى للانغماس

عرفه (Pollock.1997) بانه الاندماج الداخلي للعامل في العمل او التطابق و التجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية العامل او التزامه نحو عمله(شيماء عصمت و اخرون 2018)

في حين يرى sharmila 2013 الاستغراق الوظيفي بانه انغماس و التزام العامل اتجاه الشركة وقيمتها التنظيمية و استغراق الموظفين اتجاه عملهم من خلال التعاون مع الزملاء لتحسين الاداء في العمل لصالح الشركة و بالتالي فهو مقياس يحدد من خلاله مدى ارتباط العامل بالشركة (خليل ماضي، 2015، ص9)

اكد انه هو درجة ارتباط الفرد بوظيفته و التي تؤثر على ادائه في مختلف مجالات الحياة bahatia واورد المغربي ان نزوع الفرد التصاق بالعمل و المنظمة قد يكون جزءا من عملية انتماء اجتماعي اكبر تكمن جذورها في محاولة الفرد قيم و اتجاهات الاخرين قي ذاته كما ذكر ان درجة التباين في مستوى الانغماس الوظيفي يمكن ان ترجع الى اختلاف توجهات القيم نحو العمل والتي تم تعلمها منذ الصغر كما وصفه كتاب اخرون بانه يفتقر الى اطار فكري دقيق(المغربي، 2004، ط 2).

التعريف الإجرائي للانغماس:

الانغماس الوظيفي في دراستنا الحالية هي درجات استجابات موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة على استبيان الانغماس الوظيفي.

الفصل الثاني:

التموقع النظري والإمبريقي للدراسة

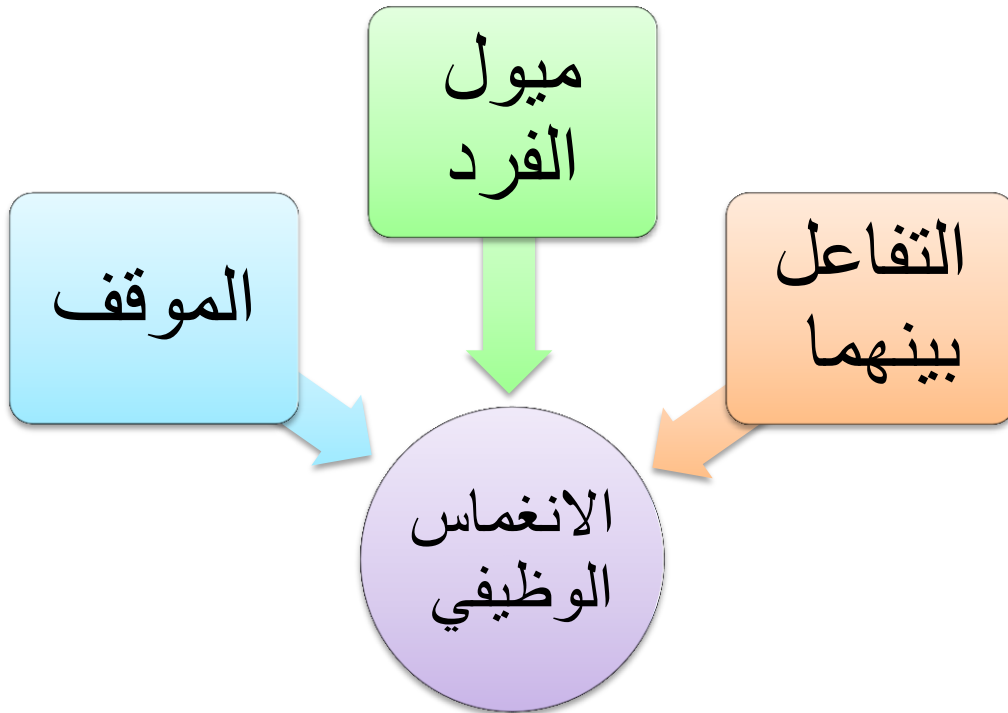
أولا / النظريات المفسرة للظاهرة المدروسة

ثانيا/ الدراسات السابقة

أولاً/ النظريات المفسرة للظاهرة المدروسة

1- نظرية التكامل:

توصلا كل rabinowitz hall 1977 بعد مراجعة الأدبيات السابقة النموذج يوضح ان الانغماس الوظيفي يتكون من ثلاثة انواع من متغيرات العمل وهي ميول الفرد و الموقف و التفاعل بينهما و تتساوى قوة العلاقة بين المتغيرات الثلاثة مع الانغماس الوظيفي و تتساوى اهمية الميول الفردية وطبيعة الموقف في تفسير الانغماس الوظيفي:



شكل رقم (1): يوضح متغيرات عمل الانغماس الوظيفي حسب نظرية التكامل



على صعيد ميول الفرد فان الانغماس الوظيفي يعتمد على الصفات الشخصية للفرد، ويظهر تأثيره في بعض الخصائص كالعمر والجنس والحالة الاجتماعية ، ومركز الرقابة الداخلي والخارجية ، وموقع السكن، والانغماس الوظيفي هو ميزة شخصية ،لذلك لا يمكن تغييره بسهولة من خلال المنظمة.

يظهر الانغماس في المدخل الموقفي على انه الاتجاهات الشخصية اتجاه خصائص الوظيفة ويتأثر بنمط القيادة و فرص العمل و مشاركته في اتخاذ القرارات و بعض العوامل الاجتماعية و قيم المنظمة اما على صعيد ميول الفرد فان الانغماس الوظيفي يعتمد على الصفات الشخصية للفرد و يظهر تأثيره في بعض الخصائص كالعمر و الجنس و الحالة الاجتماعية و موقع السكن فالانغماس هو ميزة شخصية وفي التفاعل بين ميول الفرد و الموقف توضح الخصائص الشخصية و البيئية اتجاهات العمل والسلوكيات و عندما تتسجم الخصائص الفردية للفرد مع الموقف سيولد درجة عالية من الانغماس.

2- نظرية التوقع:

طورت هذه لنظرية من طرف العالم (Vroom 1964) وافترضت هذه النظرية ان على المدراء استثمار قبولهم الشخصي لدى الموظفين و العمل على لهامهم وزيادة حماسهم وهذا يعتمد بدرجة اساسية على ميل ورغبة الموظف في التصرف وفقا للنتائج المتوقعة من تصرفه ويظهر ذلك في دافعيته حيث

توقعات الفرد < حوافز المنظمة = الانغماس الوظيفي ↑

توقعات الفرد > حوافز المنظمة = الانغماس الوظيفي ↓

واذا كانت توقعات الفرد أقل من حوافز المنظمة سيزداد انغماسه الوظيفي، وفي المقابل عندما تكون

التوقعات أكبر من حوافز المنظمة سيقبل انغماسه الوظيفي (Ho33)، 2006، p.



3- المدخل السببي:

بعد الدراسات التجريبية التي تمت على الانغماس الوظيفي تم التوصل الى محددات و نتائج الانغماس الوظيفي حيث يصف الشخص المنغمس وظيفيا على النحو التالي:

3-1 من حيث الخصائص الشخصية:

يتميز بحافز داخلي عالي و شعور عال باحترام الذات و له ايمان باختلاف العمل

3-2 من حيث خصائص الوظيفة و سلوكيات الاشراف:

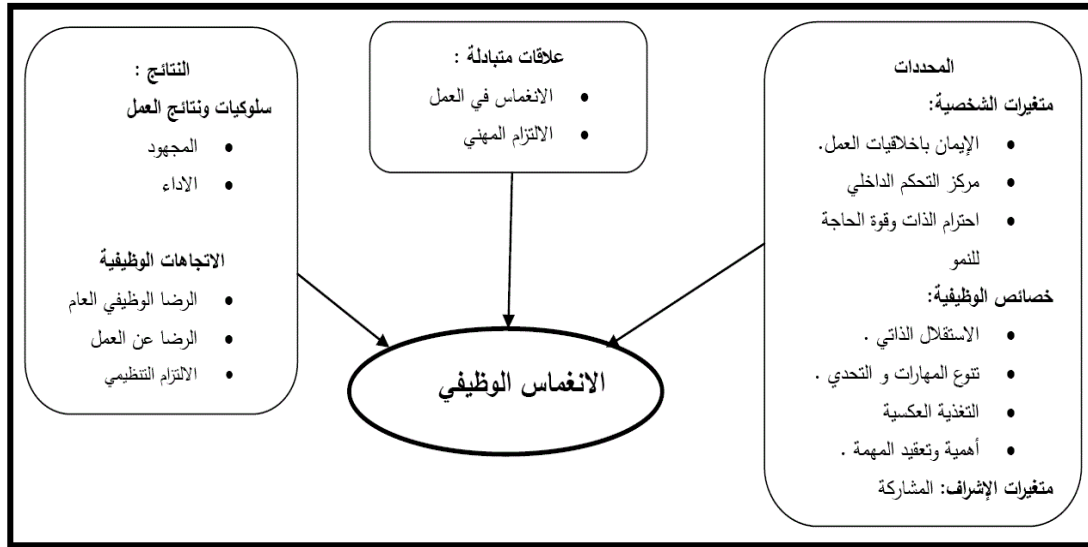
يهتم الشخص المنغمس وظيفيا بالاعمال ذات النتائج الهامة والتي بها درجة عالية من التحدي والاعمال التي تحتاج لانواع مختلفة من المهارات .

3-3 من حيث الاتجاهات الوظيفية:

يتمتع الشخص المنغمس وظيفيا بدرجة عالية من الرضا العام عن وظيفته بما يعرف بالرضا الداخلي و يظل محافظا على رضاه مع ادراكه لضعف اهتمام مشرفه بمؤسسه (قاسم، 2012، ص

(103-100)

فنظرية المدخل السببي موضحة بالشكل التالي:



شكل رقم (2): يوضح الاتجاهات الوظيفية للانغماس الوظيفي حسب المدخل السببي (قاسم، 2012، ص25)

4- المدخل التحفيزي:

طورت نظرية المدخل التحفيزي من قبل العالم Kanungo (1982) و الذي قام بدمج المداخل المختلفة للانغماس الوظيفي بما في ذلك العوامل النفسية و الاجتماعية مستخما المفهوم الذي ينص على ان الانغماس الوظيفي يتاثر بخبرة الفرد الاجتماعية المحتملة و بيئة العمل ايضا افترضت هذه النظرية ان تصورات الموظف المتعلقة باحتمالات ان تحقق له الوظيفة احتياجاته الشخصية الاكثر تاثيرا على انغماسه الوظيفي (Akhtar & Singh، 2010) .

5- نموذج متعدد الابعاد للانغماس الوظيفي:

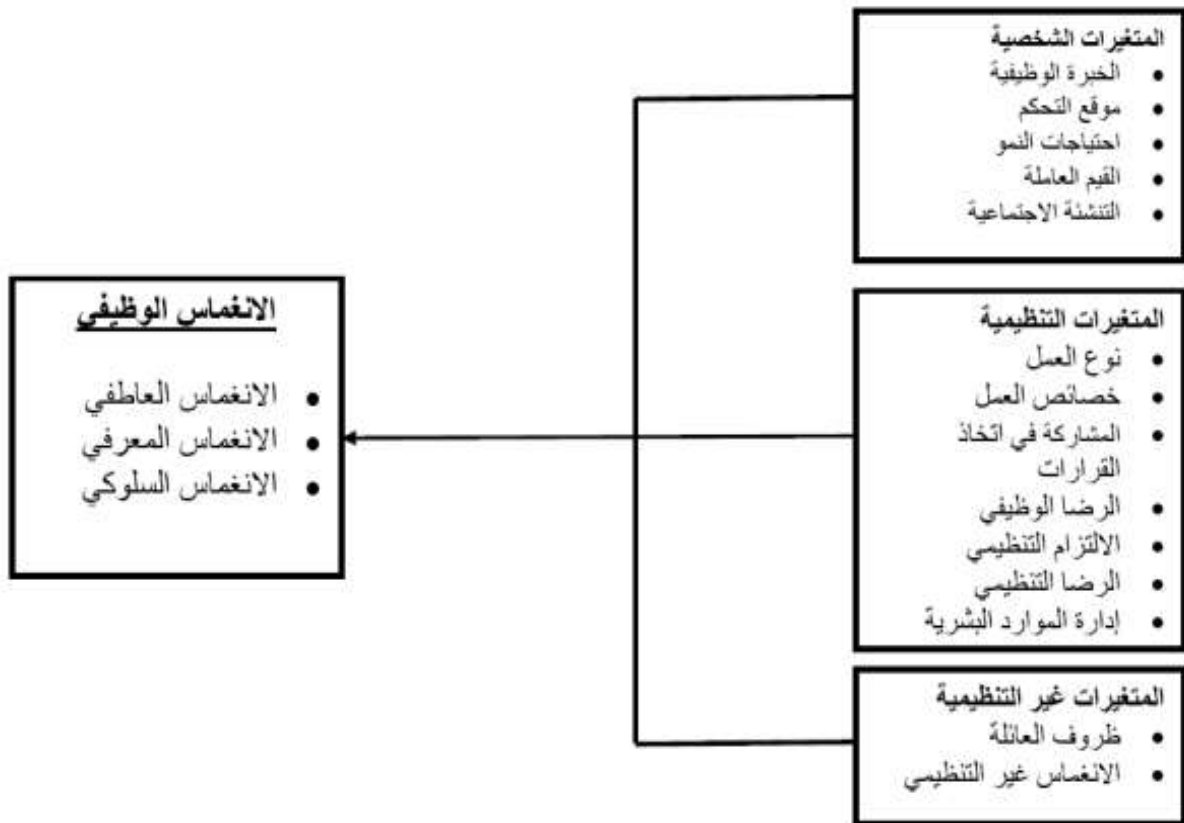
أكد (Yoshimura 1996) على ان الانغماس الوظيفي ليس مفهوما احادي الابعاد و انه

يتكون من 3 ابعاد:

✓ النغماس العاطفي ويمثل مدى قوة استمتاع الفرد في عمله و حبه له

✓ الانغماس المعرفي و يمثل دلرجة المشاركة الفرد في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفيته و درجة اهمية وظيفته في حياته

✓ الانغماس السلوكي ويشير الى اتخاذ الفرد العامل دورا اضافيا في تقوية مهاراته المتعلقة بالوظيفة او التفكير في العمل بعد مغادرته مكان العمل (Akhtar & Singh, 2010)



شكل رقم (3): يوضح الأبعاد المتعددة للانغماس الوظيفي.

ثانياً/ الدراسات السابقة

1- الدراسات التي تناولت موضوع القيم التنظيمية:

• دراسة بوكشيردة (2014)

جاءت هذه الدراسة بعنوان "القيم التنظيمية وعلاقتها بتمكين المورد البشري" وهي عبارة عن مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم وقد أجريت بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية على عينة قوامها 20 عاملاً. وقد هدفت هذه الدراسة إلى:

- معرفة القيم التنظيمية التي تؤدي إلى تمكين الأساتذة الجامعيين.
 - معرفة هل هناك ارتباطية بين القيم التنظيمية والتمكين لدى الأساتذة الإداريين بقطاع التعليم العالي.
 - التعريف بمفهوم التمكين النفسي بإعتباره من الأساليب الحديثة في علم النفس العمل والتنظيم.
 - التعرف على مدى مساهمة القيم التنظيمية في تكريس التمكين النفسي لدى الأساتذة الإداريين.
 - تقديم مجموعة من الإقتراحات للإسهام في رفع مستوى التمكين بالتركيز على بعض القيم التنظيمية.
- وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية
- التمكين يعتبر استراتيجية هامة تتبعها المنظمات في وقتنا الحالي.
 - نجاح التمكين كاستراتيجية يعتمد على القيم التنظيمية السائدة في المنظمات.
 - نجاح فلسفة التمكين مرهون بتوفر بيئة عمل ملائمة تسودها العدالة والنظام ومكافئة الأفراد على مجهوداتهم المبذولة.

-تعتبر القيم التنظيمية وسيلة لزيادة مستوى التمكين.

-التغيير في الأساليب الإدارية يبدأ من التركيز على القيم التنظيمية.

-يواجه التمكين معوقات تظهر أغلبها في المستويات الإدارية العليا وذلك لخوف المديرين على مراكزهم وتركيز البعض الآخر على نجاحهم الشخصي بدل المصلحة العامة وهذا يرجع أيضاً إلى واقعهم القيمي.

• دراسة السنوسي(2003)

بعنوان "العلاقة بين إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية ومستويات أدائهم الوظيفي".هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى إحساس العاملين بالمصارف التجارية(الفروع الرئيسية) العامة العاملة



بمدينة بنغازي بالعدالة التنظيمية، وبعادلة كل نوع من أنواعها الثلاثة. وتحديد العلاقة بين إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية، ومستويات أدائهم الوظيفي حيث بلغ حجم العينة (662) عاملاً.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها إن العاملين في المصارف التجارية محل الدراسة لديهم إحساس بالعدالة التنظيمية بشكل عام وأيضاً لديهم إحساس بعدالة الإجراءات، وكذلك لديهم إحساس بعدالة التعاملات، في حين أن إحساس العاملين بعدالة التوزيع كان متدنياً جداً. كذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية وبين مستويات أدائهم الوظيفي

• دراسة كفان (2005)

جاءت هذه الدراسة بعنوان "دراسة مدى فعالية الإتصال التنظيمي في المؤسسة ودوره في اتخاذ القرارات التنظيمية" وهي عبارة عن مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس وعلوم التربية تخصص علم النفس العمل والتنظيم، وقد أجريت بالمؤسسة الوطنية لصناعة الحبوب ومشتقاتها على عينة قوامها 80 عاملاً.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- إن الاتصال التنظيمي الفعال في المؤسسة، حيث نجد أن الإتصال التنظيمي الداخلي يعمل على تنسيق التفاعل بين جميع وحدات المنظمة ويزيد من دافعية الإطارات والعمال معا وبالأخص إذا كان الإتصال التنظيمي فعال فإنه يزيد من فعالية ونجاح القرارات التنظيمية.

تعقيب:

إن الدراسات الأولى مشابهة لدراسة الباحثة في متغير "القيم التنظيمية"، إلا أن الاختلافات كثيرة حيث تهدف الباحثة من خلال دراستها إلى الوقوف على معرفة دور القيم التنظيمية في تفعيل القرارات الإدارية، ويهدف الباحث من خلال إشكالية بحثه إلى معرفة علاقة القيم التنظيمية بتمكين المورد البشري، أما الدراسة الثانية فهي مشابهة لدراسة الباحثة في متغير القرارات وتختلف عنها في المتغير الآخر، أما فيما يخص مجتمع البحث أو الدراسة فهو يختلف كون أن دراسة الباحثة أجريت في وكالة الضمان الاجتماعي لولاية قالمة على عكس دراسة سليم كفان التي أجريت بالمؤسسة الوطنية لصناعة الحبوب ومشتقاتها بولاية سطيف.

• دراسة عثمان قدورة (2008)

القيم التنظيمية و علاقتها بالصراع التنظيمي لدى العمال المنفذين بمركب المجارف و الرافعات C- P-G- بقسنطينة حيث تهدف الدراسة الى التعرف على اهم القيم الموجودة داخل المركب و علاقتها

بالصراع التنظيمي و للتحقق من اهداف الدراسة تم تصميم الاستبيان ووزع على عينة الدراسة البالغة (80) و تم استخدام المؤشرات الاحصائية كالمتوسط الحسابي و الانحراف المعياريالخ و توصلت الدراسة الى ان القيم الاقتصادية هي السائدة داخل المركب ثم تليها القيم الاجتماعية

• دراسة بوخالفة هاجر (2016/2017)

- عنوان الدراسة : دور القيم التنظيمية في تفعيل القرارات التنظيمية.
- هدف الدراسة: إلى الوقوف على الدور الذي تلعبه القيم التنظيمية في تفعيل قرارات ناجحة ورشيدة.
- منهج الدراسة: المنهج الوصفي
- مجتمع وعينة البحث: شملت الأفراد العاملين في الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء والبالغ عددهم (392) عامل وتم الاعتماد على العينة العشوائية البسيطة، حيث شملت الدراسة (70) فردا
- أداة الدراسة : الاستمارة إضافة إلى السجلات والوثائق وأداة الملاحظة.
- نتائج الدراسة : أهمية القيم التنظيمية في تفعيل القرارات الإدارية من خلال قيم العمل والإتقان والوقت والانضباط، وإبداء الرأي وقيم التعامل والعمل بروح الفريق، التي نالت بشكل عام اهتمام العديد من المتخصصين في مجالات العلوم الاجتماعية والانسانية وعلم النفس، كما تعكس هذه القيم درجة التماسك والتكامل بين أعضاء المنظمة، وبالتالي تنفيذ القرارات المتخذة فور تلقيها ، زيادة مشاركة العاملين خاصة في مجال اتخاذ القرارات وتعزيز ولائهم للمؤسسة.

• دراسة مسعودة(2011)

- بعنوان:القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي دراسة ميدانية بجامعة بسكرة- الجزائر
- هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على القيم التنظيمية السائدة في جامعة بسكرة وعلاقتها بجودة التعليم العالي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، وتكون مجتمع العينة من الأساتذة الدائمين، واختيرت العينة بشكل مقصود ليلبلغ حجمها(250) مفردة ،واستخدمت استبانة مبنية على مقياس فرانسيس وودكوك للقيم التنظيمية، وجزء خاص بجودة التعليم العالي، وأظهرت الدراسة أن درجة ممارسة القيم التنظيمية بأبعادها الإدارية الأربعة إيجابية بدرجة متوسطة، وهناك آراء إيجابية ل(10) قيم تنظيميو، وآراء سلبية ل(2) من القيم التنظيمية

وأن درجة ممارسة الجودة ترتفع بارتفاع درجة ممارسة القيم التنظيمية.



• دراسة بدر البدراني

حول قيم الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية والأهلية رسالة ماجستير غير منشورة قسم الإدارة التربوية والتخطيط كلية التربية جامعة أم القرى السعودية 1428 هـ

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى إدراك المعلمين في المدارس التربوية الأهلية والحكومية في المدينة المنورة للثقافة التنظيمية السائدة والتعرف أيضا على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والوقوف على مدى اختلاف مستويات الرضا الوظيفي باختلاف بعض الخصائص الديموغرافية لدى المعلمين والتي اشتملت على (التخصص، العمر، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، المؤهل التعليمي، نوع الإعداد، عدد الدورات، النصاب التدريسي والجهة التي تتبع لها الدراسة) كذلك الكشف عن أهم العوامل التي تسهم في عدم الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية والأهلية في المدينة المنورة

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من 258 معلما في المدارس الحكومية و 110 معلما في المدارس الأهلية، واستخدم الاستبانة أداة لجمع البيانات وتكونت من أربع أجزاء جزء عن البيانات الشخصية وجزء خاص بالثقافة التنظيمية وهو مأخوذ عن استبانة القيم التنظيمية لديف فرانسيس ومايك وودكوك التي ترجمها عبد الرحمن الهيجان، والجزء الثالث خاص بقياس الرضا الوظيفي وهو من إعداد الباحث والجزء الرابع سؤال مفتوح عن أهم العوامل التي من شأنها زيادة الرضا الوظيفي للمعلمين حيث بلغ المتوسط الحسابي 57.3 ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01 تعزى إلى نوع المدرسة، وعند مستوى دلالة 0.05 تعزى إلى عمر المعلم، وكان أهم العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي تقليل نصاب المعلم ذو التخصص العلمي، واتخاذ القرارات الصارمة في حق الطلاب المتطاولين على المعلمين أخلاقيا وزيادة صلاحيات المعلم داخل الصف الدراسي وغير ذلك، أما العوامل التي تسهم في عدم الرضا الوظيفي فهي تتمثل في عدم وجود علاوات وحوافز مادية ومعنوية للمعلمين المتميزين وعدم وجود بدل سكن وعدم وجود دورات تخصصية حديثة وغير ذلك.

التعليق على الدراسات السابقة:

من العرض الذي رأيناه لبعض الدراسات السابقة المتعلقة بالقيم، والإستقرار في العمل يتضح لنا جليا أهمية القيم والدور الذي تتبوؤه في رسم معالم ثقافة المؤسسة، للرقى بمستوى العمل بها، وتحقيق رضا أفرادها وولائهم لها، وقد سمحت لنا تلك الإيضاحات العلمية وأتاحت لنا المجال لدراسة ومعالجة

موضوع أهمية القيم التنظيمية في التأثير على رغبة الأفراد في الاستمرار بوظائفهم واستقرارهم بها من عدمه.

وسنحاول فهم التوافق القيمي بين القيم التنظيمية كالعادلة التنظيمية والقيم المكتسبة ،وكيف يمكن أن تساهم هذه القيم في الاستغراق الوظيفي.

(1) الدراسات التي تناولت الانغماس الوظيفي وبعض المتغيرات الأخرى

• دراسة (الفضلي 2001)

بعنوان: تأثير المتغيرات الديمغرافية والتوجهات القيمية على الانغماس الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الانغماس الوظيفي ومجموعة من المتغيرات الديموغرافية والمتغيرات الخاصة بالتوجهات القيمية لدى الفرد.

واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من (294) موظفا وموظفة من العاملين في القطاع الحكومي الكويتي، وجمعت البيانات بواسطة الاستبانة.

وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات ارتباط موجب بين الانغماس الوظيفي ودرجة إيمان الفرد بقيمتي العمل الجاد، والإيمان بإنسانية العمل، مقابل تراجع مستويات الانغماس الوظيفي مع ارتفاع درجة اهتمام الفرد بأوقات الراحة والفراغ.

• دراسة يوسف (2011)

علاقة بعض سمات الشخصية بالانغماس (الاستغراق) الوظيفي لدى عينة من أطباء الطوارئ - مصر.

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف طبيعة العلاقة السببية بين بعض السمات الشخصية والانغماس الوظيفي لدى أطباء الطوارئ بمدينة طنطا، وعلاقته بالصلابة النفسية والذكاء الانفعالي لديهم من خلال جمع البيانات لعينة قوامها 262 من أطباء الطوارئ ، واشتملت أدوات الدراسة على ثلاثة اختبارات للإجابة على تساؤلات الدراسة ، كما استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

وأظهرت نتائج الدراسة:

أن كلا من الذكاء الانفعالي والصلابة النفسية لهما تأثير مباشر على الانغماس الوظيفي. وأوصت الدراسة بالعمل على تطوير بعض سمات الشخصية ذات الأهمية للأطباء في المستشفيات في مدينة طنطا.

• دراسة قاسم (2012)

بعنوان نموذج ثلاثي الأبعاد للعلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي والاستغراق في العمل - دراسة ميدانية على العاملين المدنيين بوزارة الداخلية- مصر

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي كمتغيرين مستقلين والانغماس الوظيفي كمتغير تابع من خلال اقتراح نموذج ثلاثي الأبعاد لهذه العلاقة وطبقت هذه الدراسة على عينة عشوائية قوامها (400) موظفا مدنيا في المستويات الادارية المختلفة ببعض إدارات وزارة الداخلية وجمعت البيانات عن طريق المقابلة، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية وتأثير إيجابيا لكل أبعاد جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي مع الانغماس الوظيفي.

• دراسة خضير علي فيروز (2017)

سعت هذه الدراسة الى تحديد الدور الذي يؤديه الاستغراق الوظيفي في تعزيز نظم المناعة التنظيمية في معمل اسمنت النجف الاشرف، و تسليط الضوء على أهمية موضوع الاستغراق الوظيفي للعاملين وكيف يمكن للمنظمة أن تساهم في دفع الأفراد للوصول لمرحلة الاستغراق الوظيفي عبر آليات عمل وممارسات الموارد البشرية في المنظمة .وقد بلغ حجم العينة(75) من العاملين في مختلف أقسام و شعب العمل، و لتحقيق هدف البحث صيغت فرضيتان رئيسيتان جرى التحقق من صحتها من خلال مجموعة من الوسائل الاحصائية المتنوعة الوصفية والتحليلية لغرض التوصل إلى نتائج البحث التي كان من أهمها وجود ادراك واضح من قبل أفراد العينة حول مفاهيم الدراسة وأن ارتفاع معدل الاستغراق الوظيفي للعاملين من شأنه أن يزيد من قوة و متانة نظم المناعة التنظيمية

2- الدراسات التي جمعت بين القيم التنظيمية والانغماس الوظيفي معاً

• دراسة رافع يوسف لوحيدي (1434/2013)

- عنوان الدراسة : القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي

- هدف الدراسة: التعرف على درجة ممارسة القيم التنظيمية في البنوك الإسلامية بقطاع غزة كما يدركها العاملون وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية

- منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى تعميمات ونتائج تساعد في فهم الواقع وتطويره.

-مجتمع وعينة الدراسة: تكون الموظفين والعاملين في البنوك الإسلامية بقطاع غزة، حيث يبلغ عدد الموظفين فيهم (122) موظفا تم استثناء المراسلين وموظفي الخدمات الداخلية البالغ عددهم (21) موظفا، ليبقى (101) شملتهم الدراسة على أساس أسلوب الحصر الشامل.

-أداة الدراسة: الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

-نتائج الدراسة: وجود علاقة طردية بين القيم التنظيمية والانغماس الوظيفي، وأن درجة ممارسة القيم التنظيمية لدى موظفي البنوك الإسلامية ايجابية بدرجة مرتفعة، وجاء ترتيب مجالات القيم التنظيمية تنازليا على التوالي (إدارة المهمة، إدارة العلاقات، إدارة البيئة، إدارة المنظمة) وأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة القيم التنظيمية لدى موظفي البنوك الإسلامية وفقا للمتغيرات الوظيفية والشخصية.

• دراسة Teng 2010

بعنوان: قيم العمل وعلاقتها بالانغماس الوظيفي - الصين

Relationship between work values and job involvement.

هدفت هذه الدراسة لمعرفة العلاقة بين قيم العمل (الجوهرية والخارجية) والانغماس الوظيفي لموظفي التعبئة والتغليف في نيانج بالصين.

واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، وتكونت العينة من (92) موظفا، وكانت أداة جمع البيانات هي الاستبانة

وأظهرت الدراسة أن القيم الجوهرية مرتبطة ايجابيا ومعنويا بالانغماس الوظيفي، وأن القيم الخارجية كانت مرتبطة سلبيا ومعنويا بالانغماس الوظيفي.

• دراسة عبد الحميد عبد الفتاح المغربي (2004)

أجريت دراسة المغربي للتعرف على طبيعة جودة حياة العمل وبيان أثرها على الاستغراق الوظيفي للعاملين بالمراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة اعتمد الباحث على أسلوب المقابلة وقوائم الاستقصاء لجمع البيانات من خلال عينة الدراسة التي شملت جميع العاملين الدائمين من فئات الإداريين، الأطباء والفنيين بالمراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة حيث بلغ العدد الإجمالي 3659 وتم توزيع 400 استمارة واسترجع منها 318، فاستخدم الأساليب الإحصائية في تحليل (أسلوب تحليل التباين والانحدار) كما توصل الباحث إلى وجود علاقة طردية بين عوامل جودة حيات العمل

مجتمعة والاستغراق الوظيفي للعاملين وتأثر أبعاد جودة حياة العمل تأثيراً إيجابياً في الاستغراق الوظيفي
 فزيادة عوامل جودة حياة العمل يزيد الاستغراق الوظيفي.

• دراسة مد هرون فريدون عبد الله (2018)

جاءت الدراسة للتعرف على دور القيادة الخادمة بأبعادها (تمكين وتنمية الآخرين - الموثوقية - قبول من قبل الآخرين - تقديم التوجيهات - قيام بخدمة الآخرين) في تحقيق الاستغراق الوظيفي للمدرسين في جامعة السليمانية، وتم تصميم استمارة استبيان لجمع البيانات وتم تطوير المقاييس باعتماد أسلوب العينة العشوائية، وتم توزيع استمارة استبانة على عينة البحث المتمثلة بأعضاء هيئة المدرسين في مختلف الكليات (جامعة السليمانية) وأظهرت النتائج علاقة ارتباط وأثر إيجابية بين المتغيرات القيادة الخادمة والاستغراق الوظيفي.

• دراسة شهناز فاضل أحمد (2016)

تناولت هذه الدراسة تحليل أثر أبعاد الاستغراق الوظيفي المتمثل بكل من (الحماس، التقاني والاستيعاب) في بلورة التماثل التنظيمي عبر أبعاده المتمثلة في (الولاء التنظيمي - العضوية والتشابه)، كذلك معرفة مدى تأثير كل بعد. واختبر مصرف الشرق الأوسط العراقي للاستثمار مجالا للبحث، إذا اعتمد مجتمع البحث من الموظفين العاملين في المصرف ليطبق على عينة عشوائية حجمها (100) موظفا من Liekrt العاملين في المصرف، وطورت لأغراض جمع البيانات، استبانة تضمنت ثلاثة محاور غطت (32) فقرة للقياس الذي اعتمد مدرج الخماسي لغرض اثبات صحة الفرضيات الرئيسية الفرعية منها، وأبرزها اثبات وجود تأثير ذا دلالة معنوية بين الاستغراق الوظيفي والتماثل التنظيمي، وبمساعدة عدد من الوسائل الاحصائية وبرنامج spss v20

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي والتحليلي ، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

*تقبل واضح لأفراد العينة لتوافر مقومات الاستغراق الوظيفي بأبعاده بعد أن سجل الوسط الحسابي معدلا فوق المتوسط مما يمكن يقال عنه توجهها ايجابيا

* تبين وجود علاقة ايجابية معنوية وتأثير ذا دلالة احصائية للاستغراق الوظيفي في بلورة وتعزيز التماثل التنظيمي، إذ بدا واضحا مما عزز من جهود أفراد العينة تجاه مبدأ الدعم والالتزام.

3- مجال الاستفادة من الدراسات السابقة.

تعد الدراسات السابقة الركيزة الأساسية التي تم الاعتماد عليها للوصول إلى مشكلة الدراسة وتعد أيضا أساسا مهما تبنى عليه الدراسات اللاحقة ومصدرا غنيا لإثراء الباحثين بما يساهم في تكوين أفكار مبتكرة ولما تعرضه من نتائج وتحاليل حول المواضيع والأبحاث ذات صلة وبالتالي ساهمت الدراسات السابقة في:

- الإحاطة بجميع نتائج الدراسات السابقة مما يعطي تصور للدراسة الحالية.
- الاطلاع على منهجيات الدراسات السابقة ساعد على إعداد المنهجية المتبعة
- الإثراء الفكري للجانب النظري للدراسة في صياغة والإعداد للجانب التطبيقي.
- إعطاء صورة أولية ونظرة شاملة وكاملة لموضوع الدراسة مما سهل الانطلاق في الدراسة الحالية.
- تصميم استمارة الاستبيان لمتغيري الدراسة من خلال الجانب النظري واستمارات استبيان الدراسات السابقة
- صياغة الفرضيات
- الاطلاع على الأساليب الإحصائية المستخدمة مما أدى إلى إختيار الأداة الأنسب لاختبار صحة فرضيات الدراسة الحالية،
- بعد المراجعة الجيدة للدراسات السابقة تم التمكن من تحديد أبعاد متغيرات الدراسة الحالية
- الاستفادة من الدراسات السابقة من خلال البحث على مراجع أخرى مما وفر الكثير من الجهد والوقت.
- ساهمت الدراسات السابقة في جودة الدراسات الحالية
- خلاصة الدراسات السابقة وميزة هذه الدراسة:
- اعتبرت الدراسات السابقة أن القيم التنظيمية السائدة في أي منطقة تلعب دورا رئيسيا وهاما في المنظمات، وأن خلق التوافق بين القيم الشخصية والتنظيمية للعاملين يعتبر ميزة تنافسية للمنظمة
- أظهرت الدراسات السابقة أن الانغماس الوظيفي من المفاهيم التي تلاقي اهتماما كبيرا في المجتمعات الغربية والآسيوية، ويؤثر بشكل فعال على العديد من المتغيرات التنظيمية.
- ندرة الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي، مما يجعل هذه الدراسة تختلف عن ما سبق في كونها- على حد علم الباحث - التي ستدرس العلاقة المباشرة بين



القيم التنظيمية وفقا لتصنيف فرانسيس و وودكوك، والانغماس الوظيفي، وستكون نقطة انطلاق لدراسات مستقبلية في نفس المجال.

الفصل الثالث: القيم التنظيمية للعاملين داخل المؤسسة

تمهيد

1. أهمية القيم التنظيمية
2. خصائص القيم التنظيمية
3. مصادر القيم التنظيمية
4. وظائف القيم التنظيمية .
5. مراحل تطور القيم التنظيمية
6. تصنيف القيم
7. قياس القيم التنظيمية
8. ليات تطوير القيم التنظيمية

خلاصة

تمهيد

لقد شهد العالم في المجتمعات الحديث تطورات و تغيرات في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية جعلت المنظمات تولي اهمية كبيرة للمورد البشري لانه من اسباب نجاح أي منظمة هو وجود افراد قادرين على بذل الجهود المطلوبة داخل المنظمة، ولكي تضمن المنظمة ولاء هؤلاء فلابد من وجود اتفاق بين اهداف المنظمة والقيمة الشخصية لغالبية هؤلاء الأفراد.

فالقيم تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة حيث تحدد هذه القيم النمط السلوكي للعاملين من اجل تحقيق الالتزام و خلق نوع من الولاء و تحقيق مستوى عالي من الرضا و اعلى درجات الانغماس الوظيفي كل هذه الاهداف تسعى المؤسسة الى تعزيزها بوضع مجموعة من الضوابط التي تحدد وتحكم سلوك هذه الافراد اثناء تأديتهم لأعمالهم و مهامهم وجعلها تتماشى مع اهدافها و تساعد على نجاح المنظمة و استقرارها و بناء على ذلك نهدف في هذا الفصل الى التطرق الى ماهية القيم التنظيمية اهميتها مراحل تطورها و خصائصها و استراتيجيات تطويرها .



1. أهمية القيم

- القيم موجودة في كل انواع المجتمعات التنظيمية و المعقدة
- الادارة بالقيم تعتبر وسيلة و اداة من ادوات القيادة الاستراتيجية
- تعتبر قوة محركة و منظمة للسلوك داخل المنظمات
- ابرازها للاختلافات الحضارية بين المجتمعات مما يؤثر بشكل واضح على سلوك التنظيمي المتوقع من الافراد

- تنمية وعي الموظفين و التزامهم و تعزيز انتمائهم مما يؤثر ايجابا على ادائهم.
- تساهم في استقرار المنظمة و تماسكها و ذلك من خلال منح العاملين بالمنظمة الشعور بالهوية الخاصة و تدعيم فرص العدالة و الحيادية الادارية داخل المنظمة. (عبد المعطي محمد عساف،

1999، ص144)

- تساهم في ايجاد نوع من التقارب و التفاعل بين الملاكز و الادوار و بين الرؤساء و المرؤسين مما يزيد فرص الثقة و المشاركة.
- القيم التنظيمية الايجابية تشجع على الابداع والاحترام يساهم في تحقيق الالتزام الوظيفي و اشباع الحاجات و بالتالي تحقيق الولاء و الرضا الوظيفي و استقرار المنظمة.
- تعتبر كمحدد للأهداف و السياسات بحيث يجب ان تكون هذه الاهداف متوافقة و منسجمة مع القيم كما تلعب دورا في (العطية، 2003) خلق تكوين اتجاهات الفرد و نوعية الفرد الذي يمكن ان تتوافق معهم.

2. خصائص القيم

- تختص بالبشر فهي ذات انسانية ذات طبيعة اجتماعية.
- تملك صفة ضدية (لكل قيمة لها ضدها مما يجعل لها قطبين سالبا و اخر موجبا).
- مرنة (تمتاز بالمرونة والقابلية للنظر ومواجهة التطورات (ماجد، 2011، ص26)
- مكتسبة ويستمر بالاشارة داخل التنظيم.
- مرغوبة ومعروفة لدى اغلبية الافراد المنظمة لانها تشبع حاجاتهم.
- القيم التنظيمية سمة شخصية .
- صعوبة الدراسة دراسة علمية بسب تعقيدها.
- تلقائية فهي صنع فرداو مجموعة من الافراد.



- غير مرتبطة بالزمن معين.
- نسبية.

3. مصادر القيم التنظيمية:

هناك عدة مصادر للقيم التنظيمية تساعد على تشكل منظومة قيمية ينتهجها الأفراد في حياتهم وداخل المنظمات ساعدت على فهم ودراسة سلوكياتهم، هذه المصادر تمثلت في:

أ- المصدر الديني:

يعد المصدر الديني للقيم أكثر المصادر أهمية وثباتا في هذا الخصوص إذ أن القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة لعبت دورا أساسيا في ترسيخ القيم الاجتماعية والأخلاقية في بناء المجتمع المسلم كالصدق والأمانة والإخلاص والكرم والشجاعة هي من القيم الإسلامية التي تدعو المسلم للتعامل مع الآخرين وفق معطيات الفكر الإيماني المخلص في العطاء. (محمد قاسم القريوتي ، 1989 ، ص 166)

ب- المصدر الاجتماعي:

نظرا لكون الفرد جزءا من مكونات المجتمع الذي يحيا فيه، ولذا فإن قيم فرد ما في مجتمع معين تختلف عن قيم فرد آخر في مجتمع مختلف ولذا فإن القيم المادية التي يؤمن بها المجتمع من كونه لا يزال يتصف بالتجاذب والتقارب الأسري والعائلي والاجتماعي ويتسم بالتماسك الاجتماعي، أما المجتمع الغربي فإنه يتسم بالتفكك الاجتماعي نتيجة إيمانه بالقيم المادية في إطار العلاقات الاجتماعية السائدة. (خضير كاظم حمودة، 2002، ص 86)

ج- الخبرة التراكمية:

تستمد القيم وسبل رسوخها وأهميتها ووزنها من خلال الخبرات المتراكمة لدى الفرد في معرفتها فالسجين مثلا له تقدير خاص للحرية بعكس الطليق الذي لم يذق الحرمان من حريته والمؤمن يجد متعة في أدائه للعبادات والمعاملات القائمة على مخافة الله وتقواه في هذا المجال وهكذا. (عثمان قدور، 2009/2008،

د- جماعة العمل:

بالرغم من وجود العلاقة بين المصدر الاجتماعي للقيم ومصدر جماعات العمل إلا أن ذلك المصدر للقيم يقرر اعتياديا من قبل جماعة أو فريق العمل والتي تتعلق بالعمل ذاته وظروفه وليس بالأخلاقيات الاجتماعية العامة، حيث أن جماعة العمل يتكون لديها بمرور الزمن تقاليد وعادات وقيم خاصة بها، وتفرضها على أعضائها، فالفرد الذي يعيش في وسط جماعة العمل يتعرض لضغوط نفسية



متعددة تمارسها جماعة العمل عليه مثل عزله أو عدم التعامل معه وعدم دعوته لجلساتهم، مما يجعله اعتياديا ينصهر في بوتقة القيم التي يؤمن بها الجماعة في ميدان العمل ولذا فإن جماعة العمل تعد أحد المصادر الأساسية لترسيخ القيم لدى الأفراد. (العميان، 2005، ص 36)

4. وظائف القيم التنظيمية:

يرى (العتيبي،: 2010 ص 551 552) أن من وظائف القيم التنظيمية ما يلي - :

4-1 على المستوى الفردي:

- تهذيب الذات وتوجيهها نحو مكارم الاخلاق كاتباع السلوك القويم.
- ضبط الشيكات وتوجيهها بما يتوافق مع الشريعة الإسلامية.
- توجيه التفكير بما يجعل مخرجاته ذات اهداف سامية.

4-2 على المستوى الاجتماعي:

- منح المجتمع عددا من المعايير التي يتخذ قراراته الجماعية في ضوءها.
- ضبط السلوك الجماعي بما يحافظ على المصالح الفردية.
- الإسهام في حل كثير من المشكلات الاجتماعية.

4-3 على المستوى المؤسسي:

- توجيه العاملين مهما اختلفت ثقافتهم ومؤهلاتهم ومستوياتهم الوظيفية نحو تحقيق اهداف المؤسسة بشكل تكاملي في ضوء الخطط الاستراتيجية التي أعدتها بناء على القيم التنظيمية.
- تدريب العاملين على آليات الالتزام بالقيم حتى تصبح جزءا من سلوكهم، لأن المؤسسة تتبع أسلوبا التحفيز كالمحاسبة فيما يتعلق بتنفيذ القيم التنظيمية

5. مراحل تطور القيم التنظيمية:

إن القيم في مجملها أقرب إلى عدم الثبات، وبالتالي فهي متغيرة بتغير الثقافة والزمان والمكان، حيث أشار فرانسيس وودكوك التي أن القيم الإدارية التنظيمية مرت بسبع مراحل تمثلت في :

5-1 المرحلة العقلانية:

جاءت انعكاسات لآراء ونظريات المدرسة الكلاسيكية (العلمية) حيث تركز على القيم المادية والإدارية التنظيمية بالإضافة التي قيم الكفاءة الإنتاجية والأدوار والإجراءات وتدرج السلطة (ديف فرانسيس، 1995، ص 7-8) .

5-2 المرحلة العاطفية:

ظهرت مع حركة إدارة العلاقات الإنسانية، وكان لنتائج دراسات هاوثورن أثر كبير في ظهور قيم تتعلق بالروح المعنوية للعاملين، والعلاقات المهنية بين الأفراد في مجال العمل وكذلك قيم التدريب والاتجاهات الإيجابية نحو العمل وأساليب التحفيز.

5-3 مرحلة المواجهة:

ظهرت كاستجابة للاتحادات المهنية، التي وجدت نفسها في مواجهة مع منظماتها كما ظهرت قيم مثل قيم الاستثمار والتوفيق والحرية في بيئة العمل والإبداع والابتكار.

5-4 مرحلة الإجماع في الرأي:

قامت على فكرة الحرية في بيئة العمل وضرورة معرفة نمط الشخصية الإنسانية حتى تتم الإدارة في ضوءه كأصحاب الشخصية من النمط (X) كسالى ويحفزون من خلال مصالحهم الشخصية، وأصحاب الشخصية من النمط (Y) إيجابيون وجديرون بالثقة وبهذا ظهرت القيم السياسية في مجال العمل. (أحمد ورداح، 2006، ص88)

5-5 مرحلة التنظيم والتوازن الفردي:

تمثلت في قيم الإدارة بالأهداف، وأن الوصول للقيمة يكون من خلال الإنجاز ومن القيم التي سادت في هذه المرحلة قيمة العدالة والديمقراطية والمشاركة الجماعية والقيم المثالية مثل المحبة والسلام. مرحلة الإمكانيات:

تسمى بمرحلة التطور التنظيمي وضرورة تطور الناس، ومن القيم التي سادت في هذه المرحلة قيم الفحص والإصلاح والتسيير وتغيير الثقافة التنظيمية والعمليات الإدارية والاهتمام بنوعية ظروف العمل وتحقيق الرضا الوظيفي وضرورة الوعي بالذات والتأثير في الآخرين والتفكير المتعمق. (النمر سعود محمد، 1997، ص66).

5-6 مرحلة الواقعية:

تمثلت في المزج والتفاعل بين المراحل السابقة والتركيز على العمل الجاد لأنه الموصل للنجاح ومن هذا القيم، أن العمل دائماً على حق، قيم النفوذ والقوة وانتشار الفرص، والمسؤولية الذاتية وأن البقاء للأصلح.



6. تصنيف القيم:

6-1 من حيث المحتوى:

أ- القيم النظرية

تتمثل في السعي لمعرفة الحقيقة وذلك بمعرفة القوانين التي تحكم الأشياء و تتجلى ذلك في السعي العلماء و الفلاسفة وراء المبادئ والمثل العليا. (نجاه قريشي، 2007، ص 42)

ب-القيم الاقتصادية

نجد هذه القيم في رجال الاعمال و الاقتصاد و تتمثل في اهتمام فيما هو نافع واتخاذهم من العالم المحيط وسيلة للحصول على ثروة و استثمار الأموال و الانتاج و التسويق.

ت-القيم الجمالية

تذوق الجمال و اهتمامهم بما هو جميل من ناحية الشكل و النسق و تشجيع الفن و الابتكار.

ث-القيم السياسية

ترتبط بسلوك ادارة الافراد والسعي الى قيادة و التحكم في الاشياء

ج-القيم الاجتماعية

ترتبط بسلوك الهروب من العزلة والبحث عن الاصدقاء و الرفقاء(بن تركي، 2008، ص 62)

6-2 من حيث بعد المقصد:

أ- قيم وسائلية: هي القيم التي ينظر اليها افراد كوسائل لتحقيق اهداف و غايات

ب- قيم هدفية (غائية): هي مجموع الاهداف و الغايات التي تسعى اليها الافراد. (غزالي، 2008،

ص 70)



6-3 من حيث بعد الدوام:

- أ- القيم الدائمة: هي القيم المتوارثة عبر الأجيال و التي لها امتداد زمني طويل كالقيم المرتبطة بالعرف و التقاليد.
- ب-القيم العابرة: هي القيم وقتية عارضة قصيرة الدوام كالقيم المرتبطة بموضوعات المودة والنزوات. (جابر نصر الدين، 2004، ص 120-121)

6-4 من حيث بعد الشدة:

- أ- القيم ملزمة (امرة /ناهية): هي قيم التي تمس كيان المصلحة العامة
- ب-القيم مثالية: هي القيم التي يحسن الناس لاستحالة تحقيقها بصورة كاملة (عبد العزيز بن عيد الله بن ال جمعان الغامدي، ص167)
- ت-القيم تفضيلية هي القيم المحببة والمفضلة التي يشجع المجتمع افراده على التمسك بها و لكنها ليست الزاميا (الطموح. العلاقات بين الموظفين)

6-5 من حيث المرونة

- أ- قيم مرنة: تتميز المنظمات التي تتفاعل مع بيئتها بالمرونة فالتنظيمات الناجحة هي القدرة على التغير في هياكلها و عملياتها و قيمها
- ب-قيم جامدة: وهي قيم تميز المنظمات التي تعمل في بيئة مستقرة و توصف المنظمة بانها ذات نظام جامد لعجزها عن التكيف امام الضغوطات و المتغيرات التي تفرضها البيئة و يمثل النظام المفتوح في المنظمة المرونة و النظام المغلق الجمود (لعويسات، 2008، ص4)

6-6 تصنيف العالمان فرانس وودكوك:

فقد صنف الباحثان القيم التنظيمية الى اربعة ابعاد رئيسية كل بعد يشمل قيم تنظيمية فرعية

أ- إدارة الإدارة أو أسلوب التعامل مع الإدارة:

بما أن المنظمة هي نظام معقد، فإن هناك مجموعة من الوظائف يجب أن تتكامل مع بعضها البعض لتحقيق أهداف هذه المنظمة، و الإدارة هي العملية التي تستطيع المنظمة من خلالها توجيه وتنسيق العناصر المعقدة فيها، ومن أجل الوصول إلى النجاح فإن الموارد البشرية التي توكل لها عملية



الإدارة يجب أن تحدد بدقة وتختار بعناية و تدرب بإتقان وتحفز بحق، هذه العملية تسمى بـ"إدارة الإدارة أو أسلوب التعامل مع الإدارة". ويشمل هذا البعد قيم: القوة، الصفوة، المكافأة. (الغامدي، 2005، ص93)

القوة : هي القدرة التي يمتلكها الإداريون للتأثير على باقي أفراد التنظيم فالمجموعة الإدارية تمتلك المعلومات و السلطة و المركز الوظيفي الذي يمكنها من اتخاذ القرارات وإدارة المشروع، و الإدارة الناجحة هي التي تدرك وتتحمل مسؤولية المنظمة فتتمثل الخطوة الأولى لإدارة المديرين في تحديد الأهداف أمام كل منهم، و العمل على أن تتجه جهودهم و عزيمتهم نحو تحقيق هذه الأهداف، وتتمثل الخطوة الثانية في إقامة التنظيم الذي يهيئ لكل مدير الفرصة لإظهار أقصى طاقاته. (صلاح الشنواني، 1999، ص 258)

الصفوة: تمثل جماعة صغيرة من الأفراد ذوي نفوذ وسلطة وقوة مستمدة من مركزهم الوظيفي، وبما أن واجب الإدارة معقد ومهم فإن على المنظمة الناجحة أن تدرك أهمية وضع المدير المناسب في المكان المناسب، والحصول على أفضل المرشحين للأعمال الإدارية، واختيار الأفراد ذوي الكفاءات و الأداء المتميز، وتدريبهم وذلك لرفع مستواهم و تزويدهم بأحدث أساليب و طرق العمل عن طريق اشتراكهم في دورات تدريبية (ديف فرانسيس، 1995، ص 40)

المكافأة : إن نظام المكافأة هو نظام للتحفيز تعده المنظمة لإثابة من يعمل بجد و نشاط وكفاءة، ويتحدد ذلك من خلال نتائج تقييم الأداء، وتعتبر الحوافز عن القوى والعوامل المحركة و الموجودة في البيئة المحيطة بالفرد و التي تحته على تحسين مستوى أدائه في المنظمة، فالأداء الجيد بالنسبة للمديرين هو أمر هام وضروري لتحقيق أهداف المنظمة، و المنظمة الناجحة هي التي تحدد النجاح و تكافئ عليه، إذ يعتبر عنصر حاجة الأفراد للدخل المتولد عن العمل وسيلة فعالة لدفعهم لبذل المزيد من الجهد.

إدارة المهمة: وتعني أداء العمل بصورة متقنة ودقيقة، مع ضرورة توضيح الأهداف و العمل بكفاءة، و توفير المصادر و القدرات اللازمة لذلك، وتسمى هذه العملية بإدارة المهمة .ويشمل هذا البعد قيم: الفعالية ، الكفاءة ، الاقتصاد (عبد الرزاق بن حبيب، 2002، ص126)

الفعالية : تعرف الفعالية بأنها " :القدرة على تحقيق الأهداف مهما كانت الإمكانيات المستخدمة في ذلك (ديف فرانسيس، 1995، ص41)، فهي تمثل العلاقة بين الأهداف المحققة و الأهداف المحددة، وتعطى العلاقة كالتالي :



الفعالية = الأهداف المحققة ÷ الأهداف المحددة

فالمنظمة الناجحة قادرة على تركيز مصادرها على الأنشطة التي تعود عليها بالنتائج (الفعالية)، لذا فهي تتبنى قيمة "عمل الأشياء الصحيحة".

الكفاءة: تعرف الكفاءة بأنها العلاقة بين كمية الموارد المستخدمة في عملية الإنتاج و بين الناتج من تلك العملية (قريشي ، 2007، ص 49) ، ولمفهوم الكفاءة دور بارز في عمل التنظيمات الناجحة، حيث يرتبط هذا المفهوم بمفهوم الفعالية ولكنه يشير إلى القدرة على تحقيق أكبر قدر من الإنتاجية بأقل التكاليف، إلى جانب إتقان العمل، لذا فالمنظمة تتبنى قيمة "عمل الأشياء بطريقة صحيحة". فتوفير قيم الكفاءة والفعالية في المنظمة يحقق فوائد كثيرة تشجع على إتقان العمل وهذه الفوائد هي:

- سهولة التكيف مع التكنولوجيا الجديدة.
- حدوث أضرار قليلة ناجمة عن الصراعات.
- سرعة الوصول إلى الأهداف.
- تشجيع الأنماط السلوكية الإيجابية.
- تحقيق الرضا العام داخل المنظمة وخارجها. (موسى اللوزي، ص 283)

الاقتصاد: تعني كلمة اقتصاد التدبير الحسن للمنزل ، وبالتوسع في المفهوم يشير إلى فن الإمام الجيد بمختلف أجزاء كل ما لأجل غاية محددة مسبقا لذا فعلى المنظمة تبني نظام فعال لرقابة التكاليف، وعدم صرف أموال لا ضرورة لها، فكثيرا ما تفشل الأعمال الإدارية نتيجة الإسراف و الهدر المالي، كما أن كل نشاط تقوم به المنظمة يكلف مبلغا ماليا، لذلك فعلى المنظمة إدراك أهمية مواجهة الحقيقة الاقتصادية.

(محمد سعيد سلطان، 2004، ص 309)

ب- إدارة العلاقات الإنسانية:

إن العلاقات بين الرؤساء و المرؤوسين، وبين المرؤوسين فيما بينهم يجب أن تتسم بالطابع الإنساني، وأن تقوم على أساس المساواة و الاحترام والعدل (طاهر بوباية 2004 ص 128)، و الإداري الجيد هو الذي يعمل على خلق جو من الثقة والاحترام داخل المنظمة، ففي ظل العلاقات الإنسانية تزدهر الأخلاق وتتمو المودة مما يؤثر إيجابيا في تحقيق أهداف المنظمة ونمو الرضا الوظيفي، وتسمى هذه العملية بـ " : إدارة العلاقات" و يشمل هذا البعد قيم: العدل ، فرق العمل، القانون والنظام.



العدل: وتتمثل هذه القيمة في إعطاء العاملين حقوقهم وامتيازاتهم على أساس المساواة و النزاهة مما ينعكس على ممارستهم لسلوكيات إيجابية تنمي عنصر الولاء و الانتماء للمنظمة، لذا فالمنظمة الناجحة تدرك أن وجهات نظر الأفراد و شعورهم ذو أهمية.

فرق العمل(العمل الجماعي): يختلف الفريق عن مجموعة العمل في أنه موجه للمهمة أساسا، ويتكون من أناس لهم معرفة و مهارات مختلفة لكنها مكملة لبعضها البعض، فالجماعة المنظمة جيدا و المحفزة تستطيع أن تعمل أكثر من كونها مجموعة من الأفراد، فالعمل الجماعي يؤدي إلى مزيد من الإلتقان في الأداء، لذا فإن المنظمة الناجحة هي التي يشعر أفرادها بالانتماء إلى بعضهم البعض و توجد عدة أشكال لفرق العمل هي:

- فرق الإدارة العليا :التي تتولى عمليات البحث والتخطيط و التوجيه.
- الفرق التي تتولى عمليات التنسيق والمتابعة للخطط و الاستراتيجيات.
- فرق الخطط والمشاريع.
- الفرق الإبداعية.
- فرق الاتصال.

القانون والنظام : ويشير إلى القواعد العامة التي يتم تحديدها في المنظمة تعمل على توجيه سلوك الأفراد العاملين نحو الأهداف المطلوب تحقيقها، و الهدف الأساسي من وضع القوانين و الأنظمة هو تنظيم العلاقة بين الأطراف التالية:

- المؤسسة والعاملين.
- العاملين مع بعضهم البعض.
- العاملين و الجمهور الخارجي.

فسلوك العاملين داخل المنظمات يتأثر بقواعد رسمية وغير رسمية ترسخها المنظمة من خلال الأعراف و التقاليد و القيم و الأهداف لذا فإن المنظمة الناجحة هي التي تبتكر و تدير نظاما مناسباً من القواعد والإجراءات يؤكد على أن العدل لا بد أن يسود (موسى للوزي مرجع سابق ص 240-241) إدارة البيئة: إن كل منظمة تعمل وتتواجد في بيئة (مادية، تقنية، ثقافية،اجتماعية، اقتصادية، سياسية) معينة، سواء كانت هذه البيئة داخلية أم خارجية عليها أن تتكيف معها [3] فالمنظمة لا تستطيع اتخاذ القرارات الصائبة دون الحصول على المعلومات اللازمة من البيئة، ومن أجل أن تستمر المنظمة و تتجح في بيئتها يجب أن تضع استراتيجية للدفاع القوي لتحمي مصالحها، كما عليها أن تتخذ كل الخطوات



الضرورية للتنافس واستغلال الفرص، وتسمى هذه العملية "بإدارة البيئة." و يشمل هذا البعد قيم :الدفاع،

التنافس ، استغلال الفرص(ديف فرانسيس و مايك وود كوك، 1995، ص 43)

الدفاع : يشير الدفاع إلى ضرورة العمل على مواجهة الأخطار الداخلية و الخارجية، وأن تعمل المنظمة على تطوير آليات و استراتيجيات لمواجهة التحديات و الأخطار، وذلك من خلال:

- إدراك و معرفة وتحديد الخطر و التهديد.
- العمل على توفير قاعدة معلومات و بيانات حول البيئة الداخلية والخارجية.
- وضع برامج تدريبية و خطط لمواجهة الطوارئ و الأزمات.

وبالتالي فإن المنظمة الناجحة هي التي تقوم بدراسة التهديدات الخارجية ثم تضع بعد ذلك خطة

دفاعية قوية(مسعودة عجال، 2011، ص 103)

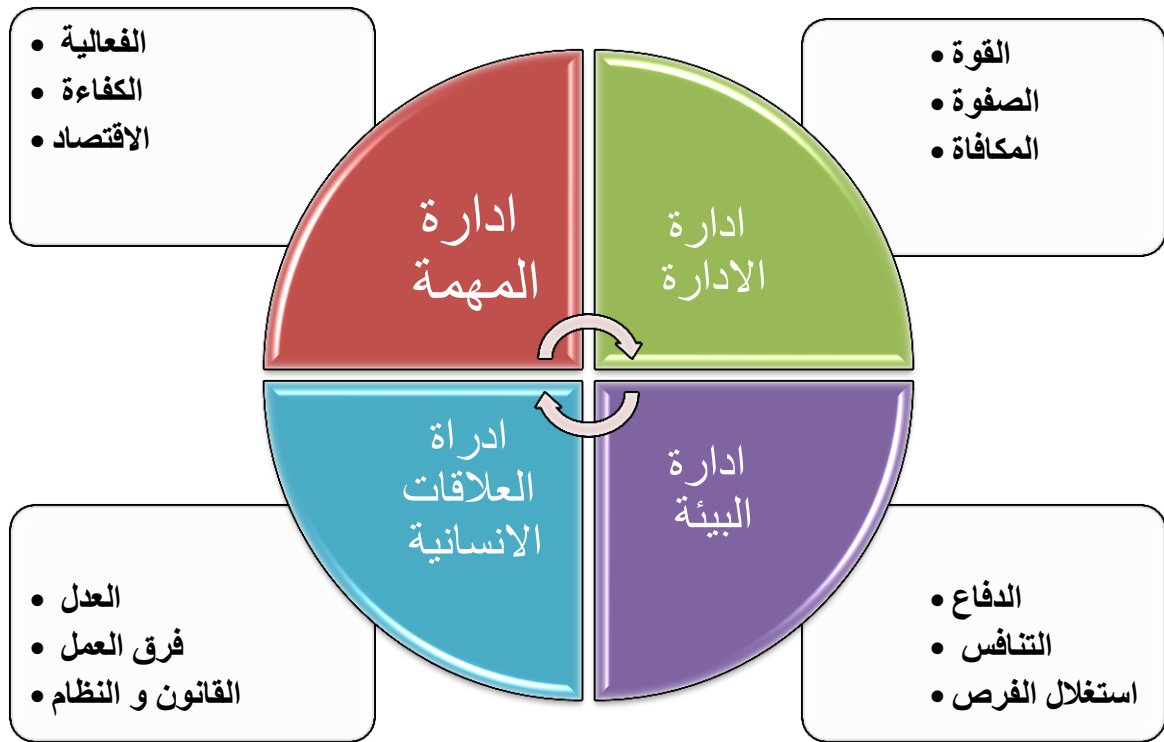
التنافس : يعني التنافس أن يعمل كل طرف منفردا وفي مواجهة طرف آخر من أجل تحقيق أهدافه الخاصة، فهناك المنافسة الداخلية أي تتم داخل التنظيم، و تكون (فردية)بين فرد وفرد آخر(أو جماعية) بين الوحدات الإدارية المختلف، وبين المجموعات الصغيرة و التي تعمل على تشجيع المنافسة الداخلية من أجل تعظيم الإنجاز و تحسين الأداء، وفي نفس الوقت تطبيق منهجية تعتمد على التخطيط الدقيق [5]، وهناك أيضا المنافسة الخارجية و تكون بين المنظمة و المنظمات الأخرى التي تؤدي نفس المهام و الخدمات، لذا فعلى المنظمة أن تشجع التنافس الإيجابي الذي يشجعها على البقاء و الاستمرار (المداني

حجاج، 2015، ص54)

استغلال الفرص : إن المنظمات لا يمكنها تجاهل الظروف الفجائية التي تطرأ ، وبالتالي فالمنظمة الناجحة هي التي تبحث عن فرص في الخارج لاستغلال أفضلها، وهذا الأمر يتطلب أن يحل الهيكل التنظيمي المرن مقابل المركزية في اتخاذ القرار .

وحسب"ديف فرانسيس و مايك وود كوك"، فالقيم السابقة (12 قيمة) هي الأساس للنجاح التنظيمي،

وتشكل إطارا للمنظمات ذات الأداء العالي، و الشكل التالي يوضح عجلة القيم:



شكل رقم (4): يوضح عجلة القيم حسب "ديف فرانسيس و مايك وود كوك"

و يتضح من خلال تصنيف الباحثان "ديف فرانسيس و مايك وود كوك" أنهما يصنفان القيم التنظيمية على أساس أربعة أبعاد تشترك في نقطة واحدة وهي الإدارة، مما يؤكد على أن الإدارة بالقيم هي أساس تنمية الموارد البشرية و نجاح التنظيمات، لأنها في الغالب أوسع مجالا من غيرها وتضم سائر إيجابيات الطرق الإدارية.

7. قياس القيم التنظيمية:

تقاس القيم التنظيمية بعدة طرق منها: (حمادات، 2006، ص 46-48)

7-1 المشاهدة أو الملاحظة : يمكن من خلاله التعرف على حقيقة السلوك دون إمكانية تزييفه، خاصة إذا أجريت على غفلة من الأفراد موضوع الدراسة، وتعد من أكثر الطرق ملائمة للعاملين، ويتطلب تطبيقها من الباحث تحديد القيم التي يهتم بدراستها في مرحلة معينة، كتحديد مظاهر هذه القيم : هل هي ثابتة أو متغيرة ؟

7-2 المقابلة الشخصية: يقوم الباحث بتوجيه مجموعة من الأسئلة إلى أفراد العينة موضوع الدراسة في موقف معين حسب خطة معينة للحصول على معلومات عن سلوكهم والسمات الشخصية لكل منهم.

7-3 تحميل المضمون : وهذا يصف الباحث المحتوى الظاهر وصفا موضوعيا ومنظم وكما، ويتم



فيه تقسيم البدائل إلى أجزاء حسب طبيعة المادة، إما إلى رموز أو جمل أو كلمات...إلخ..
الطريقة العملية :تعتمد على مشاهدات السلوك الواقعي باستخدام طرق مقننة تحدد- المعايير كالظروف
والإجراءات الخاصة بمثل هذه المقاييس لضمان موضوعيتها. (سامي محمد محمد، مرجع سابق، ص
343-344)

8. آليات تطوير القيم التنظيمية:

تسعى كل منظمة إلى بناء وتطوير قيم تنظيمية تساعد على خلق بيئة عمل مناسبة لتحقيق
الأهداف المسطرة، وللوصول إلى هذه الغاية لا بد للمنظمة من القيام بعدة خطوات لتطوير قيمها
التنظيمية من أهمها :

- تعريف القيم السائدة حالياً داخل بيئة العمل
- التأكد من أن هذه القيم هي المطلوبة لتحقيق الأهداف والاستراتيجيات الحالية والمستقبلية
- تبني مجموعة من القيم التنظيمية الأكثر ملاءمة للتطورات المستقبلية القادمة
- قيام إدارة الموارد البشرية بهذا الدور كوظيفة إستراتيجية تتضمن تغيير أو تعديل التصرفات
والسلوكيات التي قد ترجع لسيادة مجموعة من القيم الغير متناسبة مع خطط المنظمة (امل
مصطفى عصفور، 2008).



خلاصة:

مما سبق يمكن القول بان القيم التنظيمية تشكل اهمية كبرى على المنظمة وعلى افرادها معا فهي تعزز الاداء الذي يحقق اهداف المنظمة من جهة و انها ملزمة للعاملين على تعلمها و اكتسابها و التزام بها من جهة اخرى، إذ تعتبر القيم كمحددات للسلوك حيث تلعب القيم التنظيمية اثرا بالغا على سلوك العاملين و على ادائهم، حيث تعمل هذه القيم على تكييف الاداء بشكل يتناسب مع طموحاتهم و توقعاتهم من اجل تحقيق الرضا و اعلى درجات الالتزام فهي تؤثر سلبا او ايجابا على السلوك التنظيمي للافراد العاملين.

الفصل الرابع: الانغماس الوظيفي للعاملين داخل المؤسسة

تمهيد

1. أهمية الانغماس الوظيفي
2. خصائص الانغماس الوظيفي
3. أبعاد الانغماس الوظيفي
4. العوامل المؤثرة على الانغماس الوظيفي
5. قياس الاستغراق الوظيفي
6. استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي

خلاصة

تمهيد

ان موضوع الانغماس الوظيفي يعتبر من اهم الموضوعات التي حظت باهتمام العلماء و الباحثون في مجال الموارد البشرية داخل المؤسسات التنظيمية و ذلك باعتباره احدى القضايا الرئيسية اللازمة لفهم السلوك الفراد داخل المؤسسات بالإضافة الى تفسير العديد من المتغيرات السلوكية الاخرى كالغياب و الرضا و الانتماء .

في منتصف الستينات من هذا القرن توجهت العديد من الدراسات و الابحاث العلمية لمعرفة العلاقة بين الانغماس الوظيفي و مجموعة مختلفة من المتغيرات الشخصية و الظرفية و القيمية و ان بروز الانغماس الوظيفي مؤخرًا كأحد اهم المتغيرات المعبرة عن طبيعة و مستوى تفاعل الفرد مع بيئة العمل بصورة عامة ومع وظيفته بصورة خاصة من خلال ارتباطه الواضح و تأثيره على عدد من المتغيرات اخرى كدوران العمل والالتزام التنظيمي دفع بالباحثين بدراسة و تحليل كافة ابعاد هذا المتغير باعتباره مؤشر رئيسي لقياس والتعبير عن مستوى و جودة المخرجات التنظيمية النّها و كذلك لفهم سلوك التنظيمي الافراد داخل بيئة العمل ومن هنا نتطرق في هذا المحور ال مفهوم الانغماس ابعاده وخصائصه و طرق قياسه.

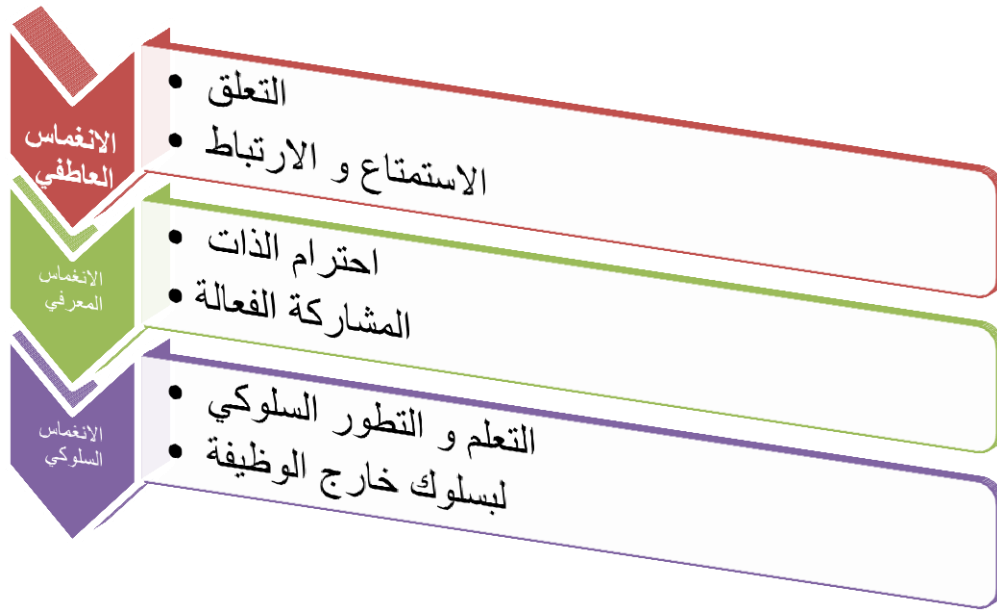


1. أهمية الانغماس الوظيفي:

- يلعب دورا هاما في لتحفيز لدى العاملين.
- يعد الانغماس الوظيفي واحدا من اهم المداخل المستخدمة لتنمية و تحسين جودة حياة العمل.
- يدخل في صميم العلاقة الوظيفية لانه يتناول ما يفعله القادة و كيف يتصرفون في ادوارهم من ال تحقيق اهداف المنظمة (المنطاوي، 2007، ص61)
- يعتبر الانغماس الوظيفي من اهم المداخل المستخدمة لتنمية وتحسين جودة الحياة العمل زيادة الانغماس الوظيفي تزيد من فعالية الموظف و بالتالي زيادة الانتاجية
- يرتبط الانغماس الوظيفي باهمية العمل في حياة الفرد فكلما كان العمل اكثر اهمية كلما كان الموظف اكثر ولاء لعمله و منظمته مما ينعكس بدوره على اداء الافراد
- له دور مهم في تحقيق نمو الاقراء و الرضا الوظيفي في بيئة العمل و بالتالي له اثر على انتاجية وكفاءة الموظف
- ارتفاع مستوى الانغماس الوظيفي يقلل معدلات الغياب و التأخير عن العمل (محمد شفيق المصري، 2015)

2. خصائص الانغماس الوظيفي

- الخصائص الشخصية تتمثل في الدوافع و الاتجاهات و القيم و الجنس
 - الخصائص الاجتماعية تتمثل في العمل مع الاخرين و المشاركة في اتخاذ القرارات
 - الخصائص الوظيفية تتمثل في الحوافز اسقلالية الوظيفة و المشاركو و التنوع و توصيف المهمات
- هذه الخصائص متداخلة فيما بينها و مرتبطة مع بعضها البعض فالعمل مع الاخرين و المشاركة الفعلية (خصائص اجتماعية) تتاثر بالنوع و القيم (خصائص شخصية) التي تتاثر بدورها بالحوافز والوصف التفصيلي (خصائص وظيفية). (قاسم، 2012، ص95-97)



الشكل رقم (5): يوضح خصائص الانغماس الوظيفي حسب مؤشرات المصدر: (المصري، 2015، ص17)

حيث ان المتغيرات الشخصية تمثل المتغيرات المرتبطة بالغرد مثل الخبرة و موقع التحكم.... الخ
بينما تعتبر المتغيرات التنظيمية المتغيرات المرتبطة بالعمل مثل المشاركة في اتخاذ القرارات و الرضا
الوظيفي و غيرها اما بالنسبة للمتغيرات غير تنظيمية فهي المتغيرات خارج الظروف الشخصية
والتنظيمية (رشيد مازن، 1993)

3. ابعاد الانغماس الوظيفي:

بالاعتماد على نموذج متعدد الابعاد للانغماس الوظيفي الذي قدمها والتي من خلالها اكد على
ان الانغماس الوظيفي ليس مفهوما احادي البعد بل يتكون من ثلاثة ابعاد هي:

- الانغماس العاطفي واذي يشير الى مدى قوة استمتاع الفرد بالعمل في الوظيفة و مدى حبه لعمله
- الانغماس المعرفي ويشير الى درجة مشاركة الفرد في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته او درجة
اهمية الوظيفة في حياته (الوحيدي، 2013، ص 32)
- الانغماس السلوكي و يشير الى اتخاذ العامل دورا اضافيا كان ياخذ الفترة المسائية لتعزيز مهاراته
المتعلقة بالوظيفة و اخذ وقت للتفكير في عمله (المصري، 2015، ص 17)



4. العوامل المؤثرة على الانغماس الوظيفي

هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر في الانغماس الوظيفي و التي تتعلق بالخصائص الشخصية.

- تشجيع الادارة على مشاركة الافراد في توفير مساحة من الابتداع و تطبيق الافكار الجديدة في بيئة العمل.
- اثراء الوظيفية في اثناء التصميم بما يتناسب مع قدرات العامل.
- توفر القدرة و الرغبة على انهماك الفرد في وظيفته .
- توافر اطار من القيم التي تحث الفرد على الانغماس مع مراعاة خصائص العمل .
- الانغماس الوظيفي لدى الموظفين الدائمين اعلى من الموظفين المؤقتين.
- تكافؤ الفرص والمعاملة العادلة من الإدارة.
- الأجور والمكافآت.
- الصحة والسلامة المهنية.
- الرضا الوظيفي ولعلاقات الأسرية
- ويرى خليل اسماعيل ماضي أن هذه العوامل ترتبط بشكل مباشر بعناصر بيئة العمل الذاتية والمعنوية من جانب وأخلاقيات.
- العمل في الوظيفة العاملة من جانب آخر مثل: التعيين، السلوك القيادي والاشرافي، تكافؤ الفرص والعدالة، والعلاقات الأسرية.
- تُثبت تكون بمجملها ثباتة عوامل مؤثرة ومكونة للأخلاقيات في الوظيفي العامة (خليل اسماعيل

إبراهيم ماضي، 2014، ص 61)

5. قياس الاستغراق الوظيفي

هناك مقاييس متعارف عليها في قياس الانغماس الوظيفي:

1/ مقياس لودال و كينجر 1965: يعتبر من اكثر المقاييس استخداما في قياس الانغماس الوظيفي و

قد تم استخدام هذا المقياس في هذه الدراسة ويتكون من 20 فقرة حيث يتم تصميم المقياس على شكل

مقياس ليكرت ذي النقاط الخمسو المتراوح من موافق بشدة الى غير موافق بشدة (الفضلي، 2011،

ص115)



2/ مقياس كاننجو 1982: و هو من المقاييس المعروفة لقياس الانغماس الوظيفي و يتكون من 10 فقرات و يصمم على شكل مقياس ليكرت ذي النقاط الخمس و المتراوح من موافق بشدة الى غير موافق بشدة . (رافع الوحيدى، 2013، ص35)

3/ مقياس وايت وراح 1973: هو مقياس يتكون من 9 فقرات و يصمم على شكل مقياس ليكرت الخماسي و المتراوح من موافق بشدة الى غير موافق بشدة و يحسب المتوسط الحاصل عن اجابات النقاط التسعة لينتج (Khan & Nemati,2010:p2243) عندها النتيجة الفردية للانغماس الوظيفي.

4/ مقياس بابولي: وهو مقياس يتكون من 27 فقرة و تم تطويره من قبل العلماء و الذي قسم الانغماس الى جزئين هما دور الموظف و وضع الموظف و يمثل دور مدى انغماس الفرد في المهام الخاصة بوظيفته اما الوضع فيمثل الدرجة التي تجعل الفرد الذي ينفذ مهام وظيفته الحالية منغمسا و يصمم على شكل مقياس ليكرت السباعي و المتراوح بين موافق بشدة و غير موافق بشدة (محمد سعيد المصري، 2015، ص 20)

6. استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي:

تطورت استراتيجيات الانغماس في ضوء العوامل التي تؤثر به وهذه الاستراتيجيات هي:

- العمل نفسه:

تعتمد على الطريقة التي يتم بها تصميم العمل و التي تحفز الدوافع الذاتية نحو العمل و ذلك من

خلال ثلاثة خصائص تعد حافزا جوهريا:

- استخدام القدرات من اجل اداء الوظيفة بفعالية
- من خلال تلقي تعليقات ذات مغزى حول ادائهم و تقييمها و خذا يعني انهم يجب ان يعملوا بشكل مثالي في عملية انتاج متكاملة
- التحكم الذاتي او الاستقلالية يجب ان يشعر الافراد ان لديهم فرصة لتحديد الاهداف الخاصة بهم و تحديد المسارات لتحقيق هذه الاهداف. (العبادي، 2012، ص 8-10)

- بيئة العمل

تساهم بيئة العمل في تعزيز الانغماس من خلال الاتصالات و تشجيع المواقف الايجابية للعمل و تعزيز الاهتمام و الاثارة في العمل.

- القيادة

ينبغي لاستراتيجية القيادة ان تركز على ما يجب على القاده القيام به من اجل اداء دورهم الحيوي والمباشر في زيادة الانغماس و يشمل هذا تنفيذ برمجيات التعلم التي تساعد على فهم كيفية توقعات عملهم و المهارات التي يحتاجون لاستخدامها .

- فرصة نمو الشخصي

و ذلك من خلال تعزيز ثقافة التعلم

- قرص المساهمة

تتعلق بإنشاء بيئة عمل تمنح الافراد صوتا من خلال تشجيعهم على ان يقولوا كلمتهم وتأكيد القيمة الاساسية في المنظمة التي يجب ان تكون الادارة على استعداد وفي جميع المستويات للاستماع و الاستجابة لأية مساهمة يقدمها الافراد (احمد ديب ماضي، 2014، ص 29)



خلاصة

وخلصنا إلى أن الاستغراق في العمل يعبر عن مدى تجاوب الموظف مع جودة حياة العمل داخل المنظمة التي يعمل بها، وعن مدى اندماجه فيها ما يضمن تحقيق أهداف المنظمة والسعي لتحقيق رضا العاملين عن أدائهم بدرجة عالية من الاستحقاق، أهمية هذه العملية في تنمية ذلك الاندماج المطلوب بالقدر الذي يحقق الاستغراق الايجابي والفعال هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن حدوث التناغم والتجاوب النفسي للفرد مع وظيفته وانغماسه في واجباتها ومسؤولياتها أصبح الآن مرتبط بمدى فاعلية برامج واستراتيجيات جودة الحياة الوظيفية داخل المنظمة.

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد:

1. الدراسة الاستطلاعية:
2. المنهج المتبع في الدراسة :
3. مجتمع وعينة الدراسة :
4. مجالات الدراسة
5. أدوات جمع البيانات والمعلومات:
6. خطوات بناء الاستبيان:
7. الاساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة

خلاصة:



تمهيد:

نظرا لأن الدراسة الميدانية هي القاعدة الأساسية التي يركز عليها أي بحث علمي، فمن خلالها يتمكن الباحث من جمع البيانات كالمعلومات التي ترتبط بظاهرة مجتمع الدراسة، كما تساهم في الوصول إلى نتائج أكثر دقة و وضوح و كذلك يرتبط بمعدل قدرة الباحث علميا و استعمال الإجراءات المنهجية بدقة، كالضبط الدقيق في معالجة المعطيات. من هنا يأتي هذا الفصل ليتم من خلاله عرض الإجراءات المنهجية التي اعتمدتها الباحثة في إجراء دراستها الميدانية والمتمثلة في المنهج المستخدم في الدراسة ومجالاتها، إضافة إلى تحديد مجتمع البحث والأداة التي تم الاعتماد عليها في جمع البيانات والأسلوب الإحصائي المعتمد أثناء عملية التفريغ.

لقد حاولنا في الفصلين السابقين إعطاء صورة عامة عن القيم التنظيمية و الانغماس الوظيفي ، وأظهرنا نظريا العلاقة بين المتغيرين والدور الذي تؤديه القيم التنظيمية في تعزيز الانغماس الوظيفي لدى العاملين ، وذلك وفق مجموعة من النماذج المفسرة لذلك، ومن خلال هذا الفصل سنعمل على إسقاط هذه الدراسة على واقع المنظمة الإدارية الجزائرية، للوقوف على مختلف الحقائق الميدانية لمدى تأثير القيم التنظيمية على الانغماس الوظيفي، وبالتحديد كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.



1. الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية من بين الركائز الأساسية والمتينة التي يستند اليها الباحث وهذا عن طريق المعرفة الشاملة والكافية والوافية وكذا الدراية لجميع الجوانب والأطر المتعلقة بالدراسة الميدانية.

ويعرف (ماثيو جيدير) الدراسة الاستطلاعية على أنها عبارة عن دراسة علمية كشفية، تهدف الى التعرف على المشكلة، وتقوم الحاجة الى هذا النوع من البحوث، عندما تكون المشكلة محل البحث جديدة لم يسبق اليها، أو عندما تكون المعلومات أو المعارف المتحصل عليها حول المشكلة قليلة وضعيفة. (ماثيو جيدير، 2004، ص26)

2. المنهج المتبع في الدراسة :

منهج البحث يعرف بأنه: " مجموعة الخطوات المنظمة والعمليات العقلية الواعية والمبادئ العامة والطرق الفعلية التي يستخدمها الباحث لتفهم الظاهرة موضوع دراسته". (بوداود عبد اليمين وعطاء الله أحمد، 2009، ص 111)

وبما أن موضوع الدراسة يهدف للبحث عن العلاقة الارتباطية بين متغيرالقيم التنظيمية و متغير الانغماس الوظيفي استخدمت الطالبة المنهج الوصفي وبالتحديد طريقة العلاقات الارتباطية نظرا لتناسبه مع موضوع الدراسة.

حيث يعرف المنهج الوصفي بأنه طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها واخضاعها للدراسة الدقيقة. (عمار بوحوش ومحمد محمود، 2007، ص139)

وتعرف طريقة الدراسات الارتباطية على أنه يستخدم لتحديد الى أي حد تتفق المتغيرات في عامل معين مع عامل اخر، وكذلك حجم ونوع العلاقة القائمة بين المتغيرات، وقد ترتبط المتغيرات مع بعضها البعض ارتباطا تاما أو ارتباطا جزئيا موجبا أو سالبا. (بوداود عبد اليمين وعطاء الله أحمد، 2009، ص143)



3. مجتمع وعينة الدراسة :

3-1 مجتمع الدراسة:

عرف الباحث GRAWITZ مجتمع الدراسة على أنه مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقاً والتي تتركز عليها الملاحظات (مورييس انجريس، 2004، ص298)

3-2/ عينة الدراسة:

العينة هي مجموعة الأفراد تؤخذ من المجتمع الأصلي بحيث تكون مماثلة له تمثيلاً صادقاً (بوداود عبد اليمين وعطاء الله أحمد، 2009، ص68)

- وفي هذه الدراسة حاولنا حصر كل العناصر الذين تتوفر فيهم امكانية التطبيق عليهم بطريقة قصدية.

حيث يتمثل مجتمع الدراسة الأصلي في موظفي كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة حيث تقتصر هذه الدراسة على عينة قصدية متكونة من 30 فرداً تم توزيع الاستبيان عليهم .

4. مجالات الدراسة

4-1- المجال الزمني :تمت هذه الدراسة خلال السنة الجامعية من سنة 2021/2022.

4-2-المجال المكاني :ينحصر المجال المكاني في جامعة محمد بوضياف -المسيلة ,تحديداً كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية.

4-3- المجال البشري : يمثل مجتمع البحث فئة الموظفين بكلية العلوم الاجتماعية و الانسانية.

5. أدوات جمع البيانات والمعلومات:

من أجل الاحاطة بالموضوع من كل جوانبه تم استخدام الاستبيان الذي يعد من الأدوات الرئيسية لجمع البيانات الكلية عن وقائع محدودة وعدد كبير نسبياً من الأشخاص. (ابراهيم طلعت، 1995، ص185)

كما يعرف بانه : " نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه الى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف، ويتم تنفيذ الاستمارة عن طريق المقابلة أو أن ترسل الى المبحوثين عن طريق البريد". (رشيد زرواتي، 2002، ص58)

تعد الاستمارة استبيان من بين المصادر الثانوية الأكثر استخداما في جمع البيانات الأولية، فهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة ترسل أو تسلم الى الأفراد الذين تم اختيارهم لموضوع البحث، ليقوموا بتسجيل اجاباتهم على الأسئلة".

وتعتبر استمارة الاستبيان تقنية اساسية في دراستنا هذه، كونها سهلة الاستخدام بالإضافة الى عامل الوقت الذي يعتبر من أكثر العوامل التي تؤثر في اختيار الأداة المناسبة لدرسته مما جعلت الباحث يختار هذه الأداة على أداة أخرى.

وقد تم تقسيم هذه الاستمارة الى ثلاثة محاور حسب فرضيات الدراسة وهي:

- المحور الأول: يتضمن بيانات شخصية لخصائص مجتمع الدراسة.

- المحور الثاني: يتضمن أسئلة خاصة بالمتغير الأول (القيم التنظيمية)

- المحور الثالث: يتضمن الأسئلة المتعلقة بالمتغير الثاني (الانغماس الوظيفي)

وقد تم اعداد هذه الاستمارة عبر خطوات بدء ببناء هذه الاستمارة وفقا لمؤشرات فرضيات الدراسة التي تم جمعها من الميدان خلال المرحلة الاستطلاعية وتضمنت المحاور التي تم ذكرها سالفاً، ليتم بعدها عرضها على محكمين أين يتم تعديلها كخطوة ثانية ليتم تطبيقها بشكل نهائي على عمال المؤسسة المعنية بالدراسة، وكان تطبيق هذه الاستمارة بملاً الاجابات من طرف العاملين أنفسهم.

كنا نود تطبيق هذا الاستبيان عن طريق المقابلة لكن نظرا لصعوبات واجهتنا لم نتمكن من ملأها مباشرة بأنفسنا لذلك وزعت عليهم، وقد دامت أسبوعا كاملا من الوقت.



6. خطوات بناء الاستبيان:

الاستعانة بالدراسات البحثية المتعلقة بموضوع القيم التنظيمية و الانغماس الوظيفي حيث اعتمدنا على تحديد المجالات الرئيسية التي شملتها الاستبانة.

- جمع وتحديد فقرات الاستبانة.
- صياغة الفقرات التي تقع تحت كل مجال.
- اعداد الاستبيان في صورته الأولية.
- عرض الاستبيان في صورته الأولية على المشرف.

7. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

من أجل تحليل نتائج وبيانات الدراسة التطبيقية تم اعتماد الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS_{v21}) في نسخها الواحد والعشرون، حيث استخدمنا الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية لحساب نتائج البيانات الشخصية.
- اختبار فاي phi لحساب نتائج الفرضيات.



خلاصة:

من خلال ما تمّ عرضه في هذا الفصل نكون قد وضّحنا أهمّ الإجراءات المنهجية التي يتّبعها الباحثون في دراستهم الميدانية، فهي بذلك تسهّل لهم عملية جمع البيانات ومعالجتها بطرق علمية بحيث يمكن الاعتماد على نتائجها، حيث يبدأ الباحثون دراستهم الميدانية بدراسة استطلاعية تمهيدية لدراستهم الأساسية، ثمّ التعرّف بالمنهج المستخدم في الدّراسة، بالإضافة إلى مجالاتها والأدوات المستخدمة إلى جانب الأساليب الإحصائية المستعملة.

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

أولاً/ تحليل البيانات الوصفية

ثانياً/ تحليل أسئلة الاستبيان

1- نتائج الفرضية الأولى

2- نتائج الفرضية الثانية

3- نتائج الفرضية الثالثة

4- الاستنتاج العام

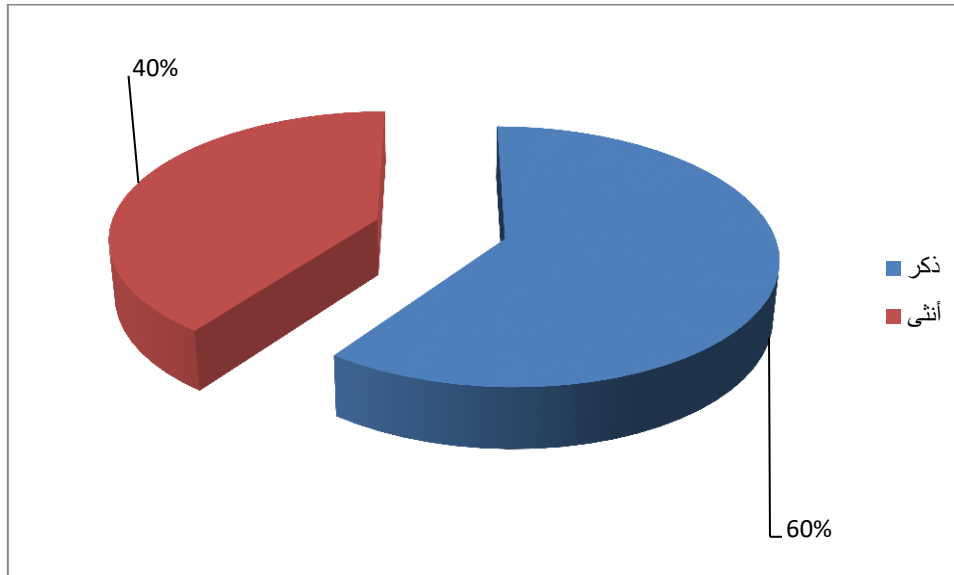


أولا/ تحليل البيانات الوصفية:

الجدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
60%	18	ذكر
40%	12	أنثى
100%	30	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 30 فرداً، نلاحظ أن 18 فرداً يمثلون حجم الذكور بنسبة بلغت 60%، أما حجم الإناث فقد بلغ 12 إناث بنسبة قدرت بـ 40%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل التالي:



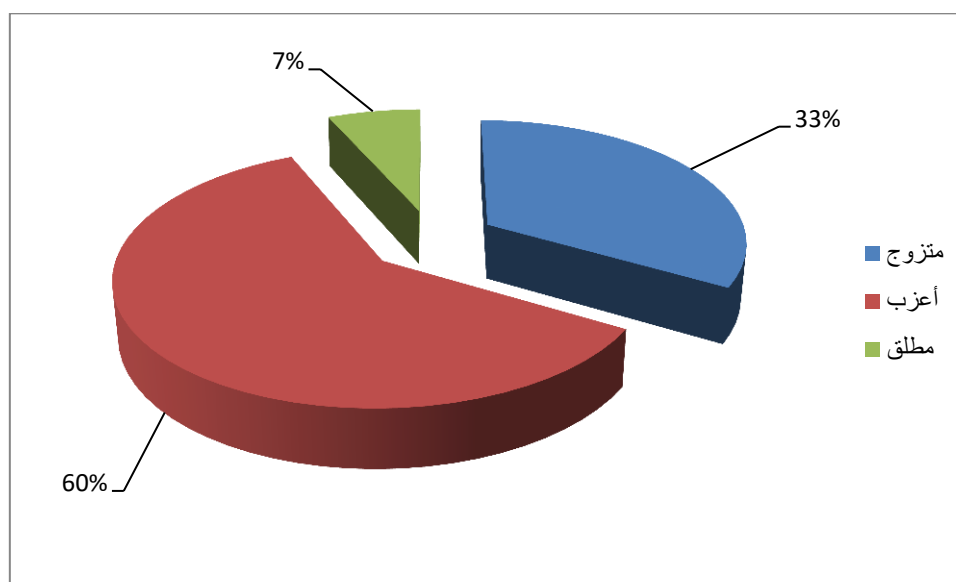
الشكل رقم (6) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس



الجدول رقم (2) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة الاجتماعية
33%	10	أعزب
60%	18	متزوج
7%	2	مطلق
100%	30	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 30 فرداً، نلاحظ أن 10 أفراد يمثلون العزاب بنسبة بلغت 33%، و18 فرداً يمثلون المتزوجين بنسبة بلغت 60%، أما الذين هم مطلقون فقد بلغ عددهم 2 بنسبة قدرت بـ 7%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل التالي:



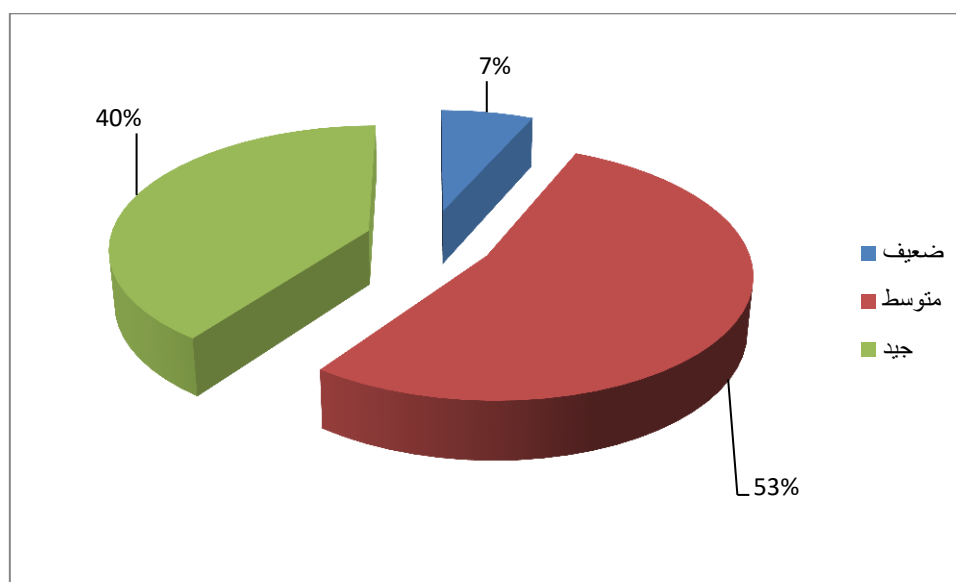
الشكل رقم (7) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية



الجدول رقم (3) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الدخل

النسبة المئوية	التكرارات	الدخل
7%	2	ضعيف
53%	16	متوسط
40%	12	جيد
100%	30	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 30 فرداً، نلاحظ أن 2 أفراد لديهم دخل ضعيف بنسبة بلغت 7%، و16 فرداً لديهم دخل متوسط بنسبة بلغت 53%، أما الذين لديهم دخل جيد فقد بلغ عددهم 12 بنسبة قدرت بـ 40%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل التالي:

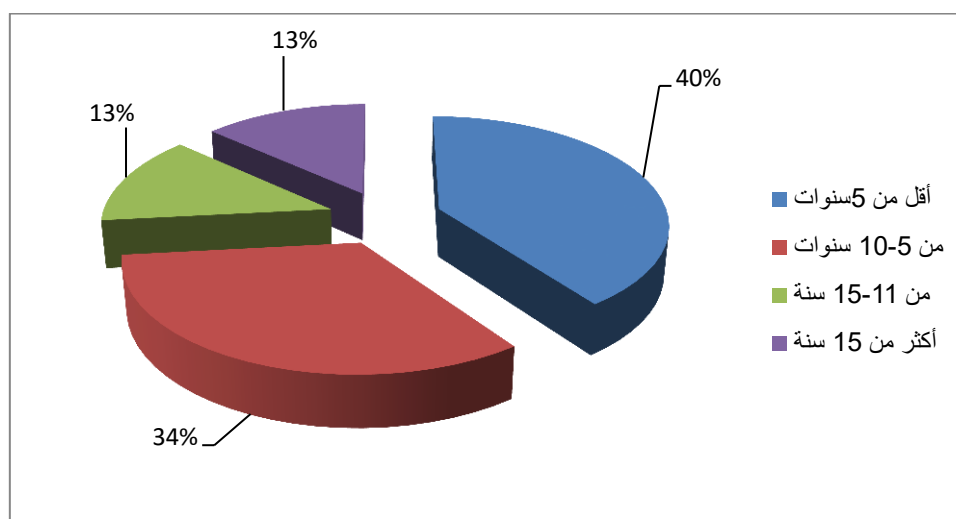


الشكل رقم (8) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الدخل

الجدول رقم (4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية

الأقدمية	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	12	40%
من 5-10 سنة	10	34%
من 11-15 سنة	4	13%
أكثر من 15 سنة	4	13%
الإجمالي	30	100%

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 30 فرداً، نلاحظ أن 12 أفراد يمثلون ذوي أقدمية في العمل أقل من 5 سنوات بنسبة بلغت 37%، و 10 أفراد يمثلون ذوي أقدمية في العمل من 5-10 سنوات بنسبة بلغت 34%، أما الذين لهم أقدمية من 11-15 سنة فقد بلغ عددهم 4 بنسبة قدرت بـ 13%، في حين الذين لهم أقدمية وأكثر من 15 سنة فقد بلغ عددهم 4 بنسبة قدرت بـ 13%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل التالي:



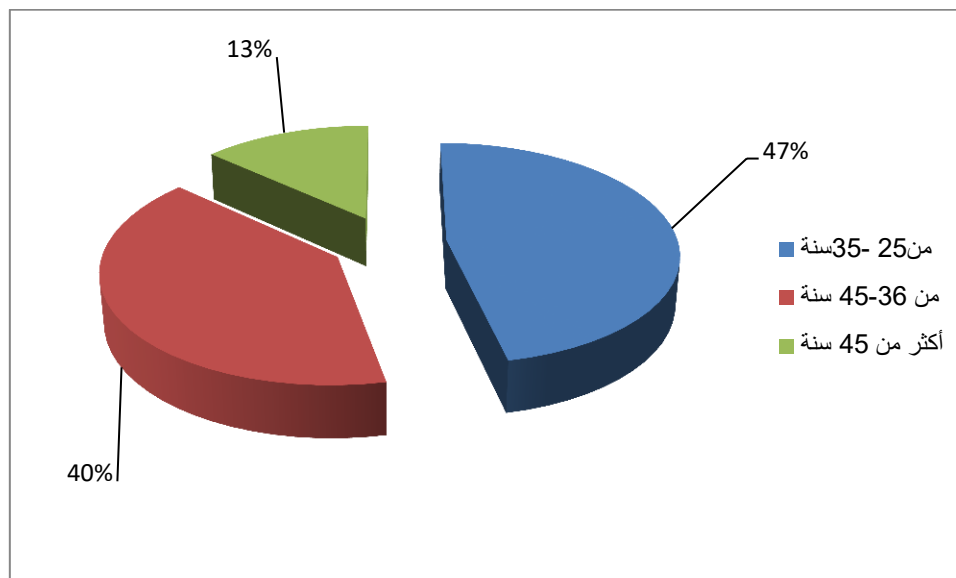
الشكل رقم (9) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية



الجدول رقم (5) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرارات	السن
32%	14	من 25 - 35 سنة
45%	12	من 36 - 45 سنة
23%	4	أكثر من 45 سنة
100%	30	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 30 فرداً، نلاحظ أن الذين يتراوح سنهم من 25-35 سنة بلغ عددهم 14 فرداً بنسبة 47%، أما الذين يتراوح سنهم من 36 إلى 45 سنة فقد كان عددهم 12 فرداً بنسبة قدرت بـ 40%، أما الذين يبلغ سنهم أكثر من 45 سنة فقد كان عددهم 4 بنسبة قدرت بـ 13%، وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



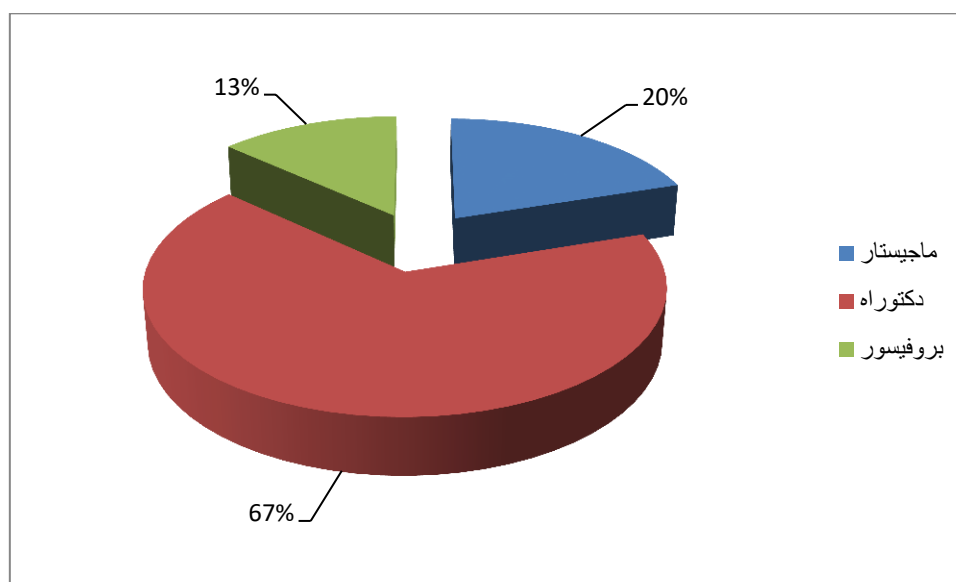
الشكل رقم (10) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن



الجدول رقم (6) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل

الأقدمية	التكرارات	النسبة المئوية
ماجستير	6	20%
دكتوراه	20	67%
بروفيسور	4	7%
الإجمالي	30	100%

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 30 فرداً، نلاحظ أن 6 أفراد يمثلون ذوي مؤهل ماجستير بنسبة بلغت 20%، و20 فرداً يملكون شهادة دكتوراه بنسبة بلغت 67%، أما الذين لهم مؤهل بروفيسور فقد بلغ عددهم 4 بنسبة قدرت بـ 13%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل التالي:



الشكل رقم (11) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل



ثانيا/ تحليل أسئلة الاستبيان:

1- نتائج الفرضية الأولى:

الجدول (7): توزيع مجتمع الدراسة حسب إجابات أفراد العينة على السؤالين رقم (1 و 26)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة الارتباط	الإجمالي	س 26			
				أحيانا	لا	نعم	
دال عند 0.05	0.027	0.605	18	2	0	16	استشارتهم في القرارات
			2	0	0	2	س1 إعطائهم فرص لتجسيد
			10	2	4	4	تهميشهم
			30	4	4	22	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه ومن خلال استجابات أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (30) فردا على السؤالين رقم (1 و 26) أن قيمة الارتباط بين إجاباتهم كانت (0.605)، أي أن هناك ارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، ونسبة التحقق من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).

الجدول (8): توزيع مجتمع الدراسة حسب إجابات أفراد العينة على السؤالين رقم (2 و 30)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة الارتباط	الإجمالي	س 30		
				لا	نعم	
غير دال	0.233	0.312	12	0	12	نعم
			2	0	2	لا
			16	3	13	أحيانا
			30	3	27	الإجمالي



من خلال الجدول أعلاه ومن خلال استجابات أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (30) فردا على السؤالين رقم (2 و 30) أن قيمة الارتباط بين إجاباتهم كانت (0.312)، أي لا يوجد ارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، ونسبة التحقق من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).

الجدول (9): توزيع مجتمع الدراسة حسب إجابات أفراد العينة على السؤالين رقم (4 و 28)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة الارتباط	الإجمالي	س 28			
				نعم	لا	أحيانا	
دال عند 0.05	0.027	0.605	18	2	0	16	الترقية
			2	0	0	2	زيادة الراتب
			10	2	4	4	أخرى
			30	4	4	22	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه ومن خلال استجابات أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (30) فردا على السؤالين رقم (4 و 28) أن قيمة الارتباط بين إجاباتهم كانت (0.605)، أي أن هناك ارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، ونسبة التحقق من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).

عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الأولى:

نصت الفرضية الأولى على: "توجد علاقة بين قيم إدارة الإدارة والانغماس العاطفي لدى موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة" وللتحقق منها تم اللجوء إلى الجداول المركبة بالنسبة للأسئلة (1، 2، 4) من محور قيم إدارة الإدارة، و(26، 28، 30) من محور الانغماس العاطفي، حيث كانت النتائج كما هي ملخصة في الجدول التالي:

الجدول رقم (10) يوضح العلاقة بين قيم إدارة الإدارة والانغماس العاطفي			
أرقام الأسئلة المركبة	قيمة phi	مستوى الدلالة	القرار
السؤالين رقم (1 و 26)	0.605	0.027	دال عند 0.05
السؤالين رقم (2 و 30)	0.312	0.233	غير دال
السؤالين رقم (4 و 28)	0.605	0.027	دال عند 0.05



من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل ملخصاً لنتائج الجداول المركبة التي تم حسابها في الفصل السابق وأرقامها المركبة بالنسبة للأسئلة (1، 2، 4) من محور قيم إدارة الإدارة، و(26، 28، 30) من محور الانغماس العاطفي ، حيث نلاحظ أن هناك اتفاق بين أفراد عينة الدراسة في استجاباتهم على أنه لقيم إدارة الإدارة علاقة بالانغماس العاطفي " ، حيث نلاحظ أن قيم اختبار الدلالة الاحصائية (phi) كانت أغلبها دالة إحصائياً عند ألفا (0.05)، باستثناء السؤالين رقم (2 و 30) كانت قيمة (PHI) غير دالة، مما يجزنا إلى القول بأن هاته النتيجة تؤيد فرضية الدراسة الأولى والقاتلة بأن "توجد علاقة بين قيم إدارة الإدارة والانغماس العاطفي لدى موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة " أي أنه توجد علاقة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).

من خلال ما جمعناه من معطيات حول قيمة ادارة الادارة لدى العاملين في قسم علم الاجتماع تبين لنا ان لها مساهمة في تعزيز الانغماس العاطفي و زيادة الاداء الوظيفي.

2- نتائج الفرضية الثانية:

الجدول (11): توزيع مجتمع الدراسة حسب إجابات أفراد العينة على السؤالين رقم (7 و 34)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة الارتباط	الإجمالي	س 34			
				لا	نعم		
غير دال	0.842	0.107	12	1	11	نعم	س7
			4	0	4	لا	
			14	1	13	أحيانا	
			30	2	28	الإجمالي	

من خلال الجدول أعلاه ومن خلال استجابات أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (30) فردا على السؤالين رقم (7 و 34) أن قيمة الارتباط بين إجاباتهم كانت (0.107)، أي لا يوجد ارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، ونسبة التحقق من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).



الجدول (12): توزيع مجتمع الدراسة حسب إجابات أفراد العينة على السؤالين رقم (13 و 32)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة الارتباط	الإجمالي	س 32				
				أحيانا	لا	نعم		
غير دال	0.774	0.131	26	2	1	23	نعم	س13
			4	0	0	4	لا	
			30	2	1	27	الإجمالي	

من خلال الجدول أعلاه ومن خلال استجابات أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (30) فردا على السؤالين رقم (8 و 32) أن قيمة الارتباط بين إجاباتهم كانت (0.131)، أي لا يوجد ارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، ونسبة التحقق من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).

الجدول (13): توزيع مجتمع الدراسة حسب إجابات أفراد العينة على السؤالين رقم (8 و 33)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة الارتباط	الإجمالي	س 33			
				أحيانا	نعم		
غير دال	0.399	-0.154	26	4	22	نعم	س 8
			4	0	4	لا	
			30	4	26	الإجمالي	

من خلال الجدول أعلاه ومن خلال استجابات أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (30) فردا على السؤالين رقم (8 و 33) أن قيمة الارتباط بين إجاباتهم كانت (-0.154)، أي لا يوجد ارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، ونسبة التحقق من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).



الجدول (14): توزيع مجتمع الدراسة حسب إجابات أفراد العينة على السؤالين رقم (9 و 35)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة الارتباط	الإجمالي	س 35		
				لا	نعم	
غير دال	0.870	0.096	4	2	2	المصلحة والجهوية
			20	8	12	س9 قائمة على القدرات
			6	2	4	قائمة على السلطة
			30	12	18	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه ومن خلال استجابات أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (30) فردا على السؤالين رقم (9 و 35) أن قيمة الارتباط بين إجاباتهم كانت (0.096)، أي لا يوجد ارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، ونسبة التحقق من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).

عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية على: "توجد علاقة بين قيم إدارة المهمة والانغماس المعرفي لدى موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة " وللتحقق منها تم اللجوء إلى الجداول المركبة بالنسبة للأسئلة (7، 8، 9) من محور قيم إدارة المهمة، و(32، 33، 34، 35) من محور الانغماس المعرفي، حيث كانت النتائج كما هي ملخصة في الجدول التالي:

الجدول رقم (15) يوضح العلاقة بين قيم إدارة المهمة والانغماس المعرفي			
أرقام الأسئلة المركبة	قيمة phi	مستوى الدلالة	القرار
السؤالين رقم (7 و 34)	0.107	0.842	غير دال
السؤالين رقم (8 و 32)	0.131	0.774	غير دال
السؤالين رقم (8 و 33)	-0.154	0.399	غير دال
السؤالين رقم (9 و 35)	0.096	0.870	غير دال

من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل ملخصا لنتائج الجداول المركبة التي تم حسابها في الفصل السابق وأرقامها المركبة بالنسبة للأسئلة (7، 8، 9) من محور قيم إدارة المهمة، و(32، 33، 34، 35) من محور الانغماس المعرفي، حيث نلاحظ أن هناك اتفاق بين أفراد عينة الدراسة في استجاباتهم على



أنه ليس لقيم إدارة المهمة علاقة بالانغماس المعرفي" ، حيث نلاحظ أن قيم اختبار الدلالة الاحصائية(phi) كانت كلها غير دالة إحصائياً عند ألفا (0.05)، مما يجرنا إلى القول بأن هاته النتيجة تعارض فرضية الدراسة الثانية والقائلة بأن "توجد علاقة بين قيم إدارة المهمة والانغماس المعرفي لدى موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة " أي أنه لا توجد علاقة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).

من خلال ما جمعناه من معطيات حول قيمة ادارة المهمة لدى العاملين في قسم علم الاجتماع تبين لنا ان ضعف تبني لهذه القيمة لم يكن له التأثير الكبير في ارتفاع الالتزام لدى العاملين مما اثر على دافعتهم نحو العمل و تحقيق اهدافها.

3- نتائج الفرضية الثالثة:

الجدول (16): توزيع مجتمع الدراسة حسب إجابات أفراد العينة على السؤالين رقم (17 و 38)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة الارتباط	الإجمالي	س 38			
				لا	نعم		
غير دال	0.690	0.157	12	2	10	نعم	س17
			4	0	4	لا	
			14	2	12	أحيانا	
			30	4	26	الإجمالي	

من خلال الجدول أعلاه ومن خلال استجابات أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (30) فردا على السؤالين رقم (17 و 38) أن قيمة الارتباط بين إجاباتهم كانت(0.157)، أي لا يوجد ارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، ونسبة التحقق من هذه النتيجة هي(95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة(5%).



الجدول (17): توزيع مجتمع الدراسة حسب إجابات أفراد العينة على السؤالين رقم (20 و 44)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة الارتباط	الإجمالي	س 44			
				لا	نعم		
غير دال	0.440	0.141	22	1	21	نعم	س20
			8	1	7	لا	
			30	2	28	الإجمالي	

من خلال الجدول أعلاه ومن خلال استجابات أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (30) فردا على السؤالين رقم (20 و 44) أن قيمة الارتباط بين إجاباتهم كانت (0.141)، أي لا يوجد ارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، ونسبة التحقق من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).

الجدول (18): توزيع مجتمع الدراسة حسب إجابات أفراد العينة على السؤالين رقم (22 و 40)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة الارتباط	الإجمالي	س 40			
				لا	نعم		
غير دال	0.690	-0.073	26	1	25	نعم	س22
			4	0	4	لا	
			30	1	29	الإجمالي	

من خلال الجدول أعلاه ومن خلال استجابات أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (40) فردا على السؤالين رقم (22 و 40) أن قيمة الارتباط بين إجاباتهم كانت (-0.073)، أي لا يوجد ارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، ونسبة التحقق من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).

عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الثالثة:

نصت الفرضية الثالثة على: "توجد علاقة بين قيم إدارة العلاقات والانغماس السلوكي لدى موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة " وللتحقق منها تم اللجوء إلى الجداول



المركبة بالنسبة للأسئلة (17، 20، 22) من محور قيم إدارة العلاقات، و(38، 40، 44) من محور الانغماس السلوكي، حيث كانت النتائج كما هي ملخصة في الجدول التالي:

الجدول رقم (19) يوضح العلاقة بين قيم إدارة العلاقات والانغماس السلوكي			
أرقام الأسئلة المركبة	قيمة phi	مستوى الدلالة	القرار
السؤالين رقم (7 و 34)	0.107	0.842	غير دال
السؤالين رقم (8 و 32)	0.131	0.774	غير دال
السؤالين رقم (8 و 33)	-0.154	0.399	غير دال
السؤالين رقم (9 و 35)	0.096	0.870	غير دال

من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل ملخصاً لنتائج الجداول المركبة التي تم حسابها في الفصل السابق وأرقامها المركبة بالنسبة للأسئلة (17، 20، 22) من محور قيم إدارة العلاقات، و(38، 40، 44) من محور الانغماس السلوكي، حيث نلاحظ أن هناك اتفاق بين أفراد عينة الدراسة في استجاباتهم على أنه ليس لقيم إدارة العلاقات علاقة بالانغماس السلوكي"، حيث نلاحظ أن قيم اختبار الدلالة الاحصائية (phi) كانت كلها غير دالة إحصائياً عند ألفا (0.05)، مما يجرنا إلى القول بأن هاته النتيجة تعارض فرضية الدراسة الثالثة والقائلة بأن "توجد علاقة بين قيم إدارة العلاقات والانغماس السلوكي لدى موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة" أي أنه لا توجد علاقة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).

من خلال ما جمعناه من معطيات حول قيمة ادارة البيئة لدى العاملين في قسم علم الاجتماع تبين لنا ان لها نقص اهتمام المشرفين بتشجيع التجديد و الابداع و تقدير الافكار الجديدة اثر بصورة سلبية على التزام العاملين و بالتالي لم تساهم في تعزيز الانغماس السلوكي.

عرض وتفسير ومناقشة الفرضية العامة:

نصت الفرضية العامة على: "توجد علاقة بين القيم التنظيمية والاستغراق الوظيفي لدى موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة" وللتحقق منها تم اللجوء إلى الجداول المركبة بالنسبة للأسئلة (1، 2، 4، 7، 8، 9، 17، 20، 22) من محور القيم التنظيمية، و(26، 28، 30، 32، 33، 34، 35، 38، 40، 44) من محور الاستغراق الوظيفي، حيث كانت النتائج كما هي ملخصة في الجدول التالي:



الجدول رقم (20) يوضح العلاقة بين القيم التنظيمية والاستغراق الوظيفي			
أرقام الأسئلة المركبة	قيمة phi	مستوى الدلالة	القرار
السؤالين رقم (1 و 26)	0.0605	0.027	دال عند 0.05
السؤالين رقم (2 و 30)	0.312	0.233	غير دال
السؤالين رقم (4 و 28)	0.605	0.027	دال عند 0.05
السؤالين رقم (7 و 34)	0.107	0.842	غير دال
السؤالين رقم (8 و 32)	0.131	0.774	غير دال
السؤالين رقم (8 و 33)	-0.154	0.399	غير دال
السؤالين رقم (9 و 35)	0.096	0.870	غير دال
السؤالين رقم (17 و 38)	0.157	0.690	غير دال
السؤالين رقم (20 و 44)	0.141	0.440	غير دال
السؤالين رقم (22 و 40)	-0.073	0.690	غير دال

من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل ملخصاً لنتائج الجداول المركبة التي تم حسابها في الفصل السابق وأرقامها على المركبة بالنسبة للأسئلة (1، 2، 4، 7، 8، 9، 17، 20، 22) من محور القيم التنظيمية، و(26، 28، 30، 32، 33، 34، 35، 38، 40، 44) من محور الاستغراق الوظيفي، حيث نلاحظ أن هناك اتفاق بين أفراد عينة الدراسة في استجاباتهم على أنه ليس للقيم التنظيمية علاقة بالاستغراق الوظيفي"، حيث نلاحظ أن قيم اختبار الدلالة الاحصائية (phi) كانت أغلبها غير دالة إحصائياً عند ألفا (0.05)، مما يجزنا إلى القول بأن هاته النتيجة تعارض فرضية الدراسة العامة والقائلة بأن "توجد علاقة بين القيم التنظيمية والاستغراق الوظيفي لدى موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة" أي لا توجد علاقة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).

من خلال النتائج المتوصل اليها في دراسة و تحليل النتائج و مناقشة الفرضيات الفرعية اتضح لنا ان القيم التنظيمية السائدة في الكلية لم تساهم بشكل كبير في تعزيز الانغماس اوظيفي لدى العاملين وذلك من خلال ضعف بين قيم إدارة المهمة وقيم إدارة العلاقات التي كان لها اثر سلبي على تعزيز الانغماس المعرفي والانغماس السلوكي لدى العاملين بقسم العلوم الاجتماعية و هذا ما يتعارض مع دراسة البدراني و بوكشريدة.



4- الاستنتاج العام:

من خلال البيانات التي جمعتها الطالبة من خلال الاستبانة التي قامت بيها، وبعد عرض وتفسير النتائج وربطها بالدراسات السابقة ذات العلاقة فقد توصلت الدراسة إلى:

✓ عدم وجود علاقة ارتباطية بين القيم التنظيمية والانغماس الوظيفي لدى الموظفين الجامعيين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

✓ وجود علاقة ارتباطية بين قيم إدارة الإدارة والانغماس العاطفي لدى الموظفين الجامعيين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

✓ عدم وجود علاقة ارتباطية بين قيم إدارة المهمة والانغماس المعرفي لدى الموظفين الجامعيين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

عدم وجود علاقة ارتباطية بين قيم إدارة العلاقات والانغماس السلوكي لدى الموظفين الجامعيين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

الخاتمة

خاتمة:

أجريت هذه الدراسة لوصف العلاقة بين القيم التنظيمية والانغماس الوظيفي لدى موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، و قد أظهرت النتائج انه لا توجد علاقة بين القيم التنظيمية والاستغراق الوظيفي لدى موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، لان كل مجتمع دراسة يتميز بالتخصص الاجتماعي و الثقافي الخاص به و بالرغم من كل النظريات اكدا على وجود علاقة ايجابية بين القيم التنظيمية والاستغراق الوظيفي الا ان دراستنا اثبت العكس و لهذا و جب التعمق في دراسة هذه العلاقة و مواصلة هذا الدراسات.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت لها الدراسة ورؤية الطالبة للموضوع، تقدم الطالبة مجموعات من التوصيات قد تقيد في تطوير وسائل تعزيز القيم التنظيمية لتنمية الاستغراق الوظيفي:

- وضع نظام للمكافآت والحوافز يلبي تطلعات وطموحات الموظفين يكون مبني على أسس علمية واضحة ومعلن للجميع ويراعي الفروق الفردية بين الموظفين.
- العمل على رفع رواتب الموظفين في ظل تآكل القيمة الشرائية وارتفاع أسعار السلع والخدمات
- مشاركة العاملين بشكل أكبر وأوسع في اتخاذ القرارات بما يتيح لهم التعبير عن آراءهم وخلق توازن بين متطلبات العمل ومتطلبات العاملين الشخصية.
- توفير برامج الرفاهة الاجتماعية
- وضع برامج وخطط لتنمية العاملين مهنيًا مثل البعثات الدراسية كما تقوم به الكثير من الجامعات العربية والاستفادة من خبرات العاملين بعد قدومه من البعثة.
- تخفيف الأعباء الوظيفية عن العامل ين الذين تجاوزت أعمارهم 50 عاماً وذلك أقل مكافأة
- يمكن أن تقدمها المنظمة للعامل مقابل سنوات خدمته الطويلة
- تحقيق العدالة التنظيمية و تشجيع الابداع و التجديد .



- التأكيد على العمل الجماعي وروح الفريق، واعتبار تحقيق أهداف الكلية مسؤولية جماعية يشترك فيها جميع الموظفين.
- ترسيخ مفهوم المشاركة وفي جميع المجالات، لكي ينظر العامل إليها على أنها فلسفة وأسلوب حياة بدلا من كونها واجبا رسميا يفرض عليه الالتزام.
- تعزيز الانغماس السلوكي من خلال توفير مناخ تنظيمي يتيح قدر من اللامركزية لتعزيز شعور الموظفين بالمسؤولية كلا حسب منصبه الوظيفي.
- زيادة الاتصال والتواصل بين العاملين

المراجع



المراجع

أولا/ المراجع العربية:

1. أحمد الخطيب ورداد الخطيب (2006): إدارة الموارد البشرية، تطبيقات تربوية، ط2، عالم الكتب الحديث إريد، الأردن.
2. أحمد ديب محمد ماضي، أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الاقليمي التابع للأونروا، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في ادارة الاعمال، الجامعة الاسلامية غزة، 2014؛
3. أسماء بن تركي (2008): القيم التنظيمية و علاقتها بفاعلية الإدارة المدرسية، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تربية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
4. أمل مصطفى عصفور (2008): قيم و معتقدات الافراد و اثرها على فاعلية التطور التنظيمي، منشورات المنظمة العربية للتنمية، القاهرة.
5. ايناس احمد علي السليمي (2015): جودة بيئة العمل و انعكاسها على التفكير الإبداعي للعلامات في المشروعات الصغيرة، مذكرة دكتوراه في الفلسفة، تخصص السن و ادارة منزل، جامعة ام القرى بالمملكة العربية السعودية، 2015.
6. بدر البدراني (1428هـ): قيم الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية للبنين في المدينة المنورة و علاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة التربوية و التخطيط ، كلية التربية جامعة أم القرى السعودية.
7. البشاشة، سامر عبد المجيد (2008)، 'أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية: دراسة ميدانية'. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد الرابع، العدد الرابع، ص 427-460.
8. بكوش ليلي، محجر ياسين (2017)، مدخل مفاهيمي: القيم التنظيمية، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، ع30، سبتمبر.
9. بن كران محمد الأخضر (2013/2012)، سعيد عبد السلام، تأثير القيم التنظيمية على رؤساء المصالح، مذكرة ماستر، جامعة ورقلة، قسم العلوم الاجتماعية.



10. بوكشيرة صابر، القيم التنظيمية و علاقتها بتمكين المورد البشري، دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، مذكرة ماستر في علم النفس العمل و التنظيم، منشورة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.
11. جابر نصر الدين(2004): محاضرات في علم النفس الاجتماعي، علم النفس، جامعة بسكرة 2004.
12. جمال الدين لعويسات (2008): السلوك التنظيمي و التطوير الإداري، ط1، دار همومة للطباعة و النشر الجزائر.
13. حمادات، محمد. (2006): قيم العمل و الالتزام الوظيفي لدى المديرين و المعلمين في المدارس، عمان: دار الحامد للنشر و التوزيع.
14. خضير علي فيروز(2017): تأثير الاستغراق الوظيفي في تعزيز نظم المناعة التنظيمية، دراسة تطبيقية في معمل اسمنت النجف الاشرف، مجلة كلية الادارة و الاقتصاد للدراسات و الادارية و المالية، المجلد (10)، العدد (04).
15. خليل اسماعيل (2014): جودة الحياة الوظيفية و اثرها على مستوى الاداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية ، أطروحة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال، جامعة قناة السويس، مصر.
16. خليل اسماعيل(2012): هاشم فوزي العبادي وولاء جودت الجاف، استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي و دورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الاعمال، دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في القطاع المصرفي العراقي في اربيل، مجلة كلية الادارة و الاقتصاد، المجلد (05)، العدد (09).
17. خيضر كاسم محمود(2002): السلوك التنظيمي، ط1، دار صفاء للنشر و التوزيع عمان الأردن.
18. ديف فرانسيس، مايك وودكوك، القيم التنظيمية، ت عبد الرحمان أحمد هجان، مراجعة احمد وحيد الهندي و عامر عبد الله الصغيري، معهد الإدارة العامة، السعودية، 1995م.
19. الرحالة، عبد الرزاق و عزام، زكريا. (2011): السلوك التنظيمي في المنظمات، عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع.



20. سليم كفان (2004/2005): دراسة مدى فعالية الإتصال التنظيمي في المؤسسة و دوره في اتخاذ القرارات التنظيمية، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لصناعة الحبوب و مشتقاتها، مذكرة ماجستير في علم النفس و علوم التربية، تخصص علم النفس العمل و التنظيم، سطيف، الجزائر.
21. السنوسي، زهور جمال الدين (2003)، "العلاقة بين إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية و مستويات أدائهم الوظيفي". رسالة ماجستير غير منشورة، بنغازي، جامعة قاريونس، كلية الاقتصاد و العلوم السياسية، قسم إدارة الأعمال.
22. شهناز فاضل أحمد (2016): الاستغراق الوظيفي للعاملين و تأثيره في بلوة التماثل التنظيمي - بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في مصرف الشرق الأوسط العراقي للاستثمار، مجلة العلوم الاقتصادية و الادارية، العدد (91)، المجلد (22).
23. عادل غزالي (2007/2008)، أثر القيم الإجتماعية على التنظيم الصناعي الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة، قسم علم الإجتماع.
24. عامر الكبيسي (1988): السلوك التنظيمي، التنظيم الاداري و الحكومي بين التقليد و المعاصرة، ج2، مطابع دار الشرق.
25. العبادي، هاشم، "إستراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي و دورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الاعمال" - دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في القطاع المصرفي العراقي في أربيل، مجلة دراسات إدارية، العدد (9)، كلية الإدارة و الاقتصاد، جامعة البصرة، (2012).
26. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي (2004): جودة حياة العمل و أثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي (دراسة ميدانية)، مجلة الدراسات و البحوث التجارية، العدد (02).
27. عبد القادر شلالي: أثر القيم التنظيمية على الأداء الكلي للمؤسسة الاقتصادية من المنظور الأخلاقي، مقال مقدم إلى مجلة المعارف، جامعة آكلي محند أولحاج، البويرة.
28. عبد المعطى عساف (1999)، السلوك (الإداري) التنظيمي في المنظمات المعاصرة، دار زهران.
29. عبيدات محمد واخرون (2004): منهجية البحث العلمي القواعد و المناهج و التطبيقات، ط2، دار وائل للطباعة و النشر و التوزيع، عين مليلة، الجزائر.



30. عبيدات محمد وآخرون: منهجية البحث العلمي القواعد و المناهج و التطبيقات، ط2، دار وائل للطباعة والنشر.
31. العبيدي، نماء جواد (2012)، 'أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي و البحث العلمي'، مجلة تكريت للعلوم الإدارية و الاقتصادية، المجلد الثامن، العدد 24، ص80. متاح على
32. العتيبي، تركي (2009): القيم التنظيمية السائدة في مؤسسات التعليم و التدريب العالي التقني و المهني: دراسة دراسة تطبيقية على كلية السياحة و الفنادق بالمدينة المنورة، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (139)، الجزء الثاني.
33. العتيبي، منصور. (2010): أثر القيم التنظيمية على سلوك طلبة و أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد (34)، الجزء (4).
34. عثمان قدور (2008): القيم التنظيمية و علاقتها بالصراع التنظيمي، دراسة تنفيذية على العمال المنفذين بمركب المجارف، رسالة ماجستير علم النفس العمل و السلوك التنظيمي جامعة منتوري، قسنطينة.
35. عريشة، محمد. (1995): تحليل علاقة الخصائص الفردية و الرضا الوظيفي مع الاستغراق (الانغماس) الوظيفي و أثره على جهد الأفراد في العمل "دراسة تطبيقية"، المجلة العلمية لكلية الإدارة و الاقتصاد، العدد السادس.
36. العطية، ماجدة. (2003): سلوك المنظمة: سلوك الفرد و الجماعة، عمان: دار الشروق للنشر و التوزيع.
37. عمار بوحوش وآخرون (1995): مناهجاً لبحث طرقاً عداد البحوث، بدون طبعة، ديوان لمطبوعات الجامعية، الجزائر.
38. العميان، محمود. (2002): السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، عمان: دار وائل للطباعة و النشر، ط1.
39. العميان، محمود. (2005): السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، عمان: دار وائل للطباعة و النشر، ط3.



40. الغامدي، عبد العزيز. (2005): القيم التنظيمية لإدارات التربية و التعليم بمنطقة مكة المكرمة في ضوء مقياس ديف فرانسيس و مايك وودكوك -دراسة ميدانية- رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ام القرى، مكة المكرمة.
41. فاتن عزات عيسى اغريب (2017): الاستغراق الوظيفي و علاقته بالإبداع الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية و غير حكومية في محافظة خليل، رسالة ماجستير، تخصص بناء المؤسسات و تنمية الموارد البشرية من معهد التنمية المستدامة، جامعة القدس فلسطين.
42. قاسم، مرفت.(2012): نموذج ثلاثي الأبعاد للعلاقة بين جودة حياة العمل الوظيفية و الالتزام التنظيمي و الاستغراق في العمل: دراسة ميدانية على العاملين بوزارة الداخلية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس القاهرة.
43. ماجد الزيود (2011): الشباب و القيم في عالم متغير، ط2، دار الشروق للنشر والتوزيع عمان، الأردن.
44. مانع بن محمد المانع (2005)، القيم بين الإسلام و الغرب، ط1، دار الفضيلة للنشر والتوزيع الرياض.
45. محمد شفيق سعيد المصري (2015): الانغماس الوظيفي و علاقته بسلوك المواطنة التنظيمية ، مذكرة ماجستير،جامع الازهر - غزة.
46. محمد قاسم القريوتي، السلوك التنظيمي- دراسة لسلوك الانساني الفردي و الجماعي في المنظمات الإدارية.
47. محمود سلمان العميان(2005): السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط3، دار وائل للنشر و التوزيع عمان الأردن.
48. مدهورون فريدون عبد الله (2018): دور القيادة الخادمة في تحقيق الاستغراق الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من اعضاء الهيئات التدريسية في جامعة السليمانية، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية و الاقتصادية، المجلد (08)، العدد (01).
49. مسعودة، عجال.(2011): القيم التنظيمية و علاقتها بجودة التعليم العالي - دراسة ميدانية بجامعة بسكرة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمود منتوري قسنطينة، الجزائر.
50. المنطاوي، إيمان. (2007). " أثر ثقافة المنظمة على الاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على مؤسسة الأهرام المصرية"، رسالة ماجستير غير منشورة، طنطا، مصر .



51. ميهرات عماد علي (2009): اثر التمكين على فاعلية المنظمة الاردن عمان دار جليس
52. النمر سعود محمد و آخرون(1997): الإدارة العامة أسس ووظائف، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود الرياض، 1997.
53. هاشم فوزي العبادي (2012): وولاء جودت الجاف، استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي و دورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الاعمال، دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في القطاع المصرفي العراقي في اربيل، مجلة كلية الادارة و الاقتصاد، المجلد (05)، العدد (09).
54. يوسف، هبة (2011):"علاقة بعض سمات الشخصية بالاستغراق (الانغماس) الوظيفي لدى عينة من أطباء الطوارئ، رسالة ماجستير غير منشورة، دراسة نفسية.21(1).

أولا/ المراجع الأجنبية:

- 55.Akhtar, Z.& Singh, U. (2010). Job involvement: A theoretical interpretation in different work setting. Retrieved from
- 56.Bhatia, A., Deep, G. & Sachdeva, S. (2012). Analyzing the role of job involvement on organizational effectiveness, International journal of computing & Business research.
- 57.Ho, C. (2006). "A study of the relationships between work values, job involvement and organizational commitment among Taiwanese nurses", Queensland university of technology, 50(4): 33- 40
- 58.Khan, K & Nemati, A. (2010). Involvement on employee satisfaction, A study based on medical doctors working at Riphah international university teaching hospitals in Pakistan, African Journal of business Management Vol. (5) (6), pp. 2241- 2246.
- 59.Teng, L. (2010). Relationship between work values and job involvement: A study among manufacturing operators in the packaging industries in pengang, Master thesis, university SAINS Malaysia.

الملاحق



الملحق رقم (01) استمارة الاستبيان

استاذي الكريم / استاذتي الكريمة

تحية طيبة

ان التطور العلمي لا يمكن تحقيقه الا من خلال ربط الجوانب النظرية بالجوانب الواقعية و التطبيقية حيث ان الطالبة تقوم باجراء دراسة حول "علاقة القيم التنظيمية بالانغماس الوظيفي دراسة ميدانية لكلية العلوم الانسانية و الاجتماعية جامعة المسيلة " و ذلك لاستكمال متطلبات الحصول على درجة ماستر تنظيم و عمل .

ان تعاونكم الفعال من خلال تعبئة الاستمارة سيكون له الاثر البالغ للحصول على افضل النتائج وفي الاخير اعبر عن شكري و امتناني لتخصيص جزء من وقتكم الثمين في تعبئة هذه الاستبانة وذلك بوضع علامة X في الخانة التمثل موافقتكم

و لكم جزيل الشكر



اولا / البيانات الشخصية

1-الجنس

ذكر ☐ انثى ☐

2- الحالة الاجتماعية

متزوج ☐ اعزب ☐ مطلق ☐ ارملة ☐

3- الدخل

ضعيف ☐ متوسط ☐ ☐ تاز ☐

4 - سنوات الخدمة

اقل من 5 سنوات ☐ من 5-10 سنوات ☐ من 10-15 سنة ☐ اكثر من 15 سنة ☐

5 - السن

اقل من 25 سنة ☐ من 25-35 سنة ☐ من 35-45 سنة ☐ اكثر من 45 سنة ☐

6- المؤهل العلمي

ليسانس ☐ ماستر ☐ ماجستير ☐ دكتور ☐ بر ☐ بور ☐



ثانيا / القيم التنظيمية

❖ قيم ادارة الادارة

1- كيف تقوم الادارة باعطاء فرص للموظفين ذو القدرات الادارية لتطويرها

استشارتهم في القرارات ☐ اعطائهم فرص لتجسيد افكارهم ☐ تهميشهم ☐

2- تتميز الادارة بقدرتها على التأثير في الموظفين

نعم ☐ لا ☐ احيانا ☐

3- هل تبدل الادارة جهودا لتطوير الموظفين و زيادة كفاءتهم

☐ ☐

.....:وضح

.....

4- تكافئ الادارة الموظفين المساهمين في نجاحها وتطورها

الترقية ☐ مكافأة ☐ زيادة الراتب ☐ اخرى ☐

5- هل تحضى الادارة بالاحترام و التقدير من الموظفين

نعم ☐ لا ☐

.....:وضح

.....

❖ قيم ادارة المهمة

6- هل اتخاذ القرارات يكون وفق طرق علمية واضحة

نعم ☐ لا ☐

قائمة الملاحق



وضح :.....

.....

7- هل استخدام الموارد بفعالية من اجل تحقيق التميز و التطور

نعم ☐ لا ☐ احيانا ☐

8- هل تلقى قرارات الادارة احتراماً و قبولاً من الموظفين

نعم ☐ لا ☐

9- يتم تحديد الوظائف و الادوار للموظفين بشكل واضح

السلطة على قائمة التبعات ☐ على قائمة الجهات ☐ المصلحة ☐

وضح:.....

.....

10- يفتخر الموظفون بعملهم في الادارة

نعم ☐ لا ☐

❖ قيم ادارة العلاقات

11- تشكيل فرق العمل بطريقة علمية وملائمة في جميع اقسام الادارة

نعم ☐ لا ☐

12- كيف ذلك

عشوائيا ☐ وفق استراتيجية مدروسة ☐ اخرى تذكر ☐

13- هل تتعاطف الادارة مع الموظفين الذين يتعثرون في بداية عملهم

نعم ☐ لا ☐

14- هل تبدي الادارة اهتماما كبيرا بالعمل الجماعي و تشجعه

قائمة الملاحق

☐

لا

☐

نعم

كيف ذلك

.....

.....

15- هل يمنح الموظفون فرصة لسماع شكاواهم عند حدوث خلافات

☐

نادرا

☐

لا

☐

نعم

:على قائمة والقسم المصلحة نفس في زملائك وبين بينك القائمة هل العلاقات-16

☐

الصالحات والتفاهم التعاون

☐

أخرى والنزاعات

وضوح:.....

.....

17- هل تنظر الادارة الى الافكار الجديدة نظرة تقدير عالية

☐

احيانا

☐

لا

☐

نعم

18- هل تؤمن الادارة بشعار التنافس نحو الافضل

☐

لا

☐

نعم

19- كيف يتم ذلك

☐

اخرى

☐

التحفيز اللفظي

☐

تنظيم مسابقات

20- هل يلقى التجديد و الابداع تشجيعا في الادارة

☐

لا

☐

نعم

21- هل يتم تجنب المنافسة الهدامة بين اقسام الادارة

☐

لا

☐

نعم

وضوح:.....

.....



22- هل تساهم الاستراتيجيات المتخذة من طرف الادارة في تطويرها و نجاحها

نعم ☐ لا ☐ احيانا ☐

23- هل استفدت من ترقية

نعم ☐ لا ☐

اذا كانت الاجابة لا لماذا

24- هل انت راضي عن راتبك

نعم ☐ لا ☐

:الوظيفي ثالثا الاستغراق

العامل في حياة كلزورم أساسي عنصر وظيفة ال تعتبر حيث كظيفتو مع العامل اندماج درجة عن يعبر
مستمر بشكل العمل تاه كالحماس كالولاء الرضا مع ذاتو تقدير كفي

❖ الانغماس العاطفي

26- يعتبر ادائي في العمل اساسا لتحقيق الذات

نعم ☐ لا ☐ احيانا ☐

27- هل اهدافك الشخصية لها علاقة بمكانتك الوظيفية

نعم ☐ لا ☐

28- اشعر بالرضا في عملي واستمتع به

نعم ☐ لا ☐ احيانا ☐

29- اشعر ان عملي جزء من حياتي

نعم ☐ لا ☐ احيانا ☐

30- تربطني علاقة جيدة مع زملاء العمل

نعم ☐ لا ☐



❖ الانغماس المعرفي

31- اقدم مصلحة العمل على المصلحة الشخصية

☐ نعم ☐ لا ☐ احيانا

32- التزم باوقات الدوام ولا اتاخر عن عملي

☐ نعم ☐ لا ☐ احيانا

33- لا اتغيب عن عملي الا للضرورة

☐ نعم ☐ لا ☐ احيانا

34- هل مستعد لبذل مجهود اضافي لانجاح الادارة

☐ نعم ☐ لا

.....:وضح

.....

35- يشغلني التفكير في وظيفتي حتى بعد انتهاء الدوام

☐ نعم ☐ لا ☐ احيانا

36- هناك توافق بين قدراتي الشخصية و طبيعة عملي

☐ نعم ☐ لا

37- اساعد زملائي في العمل

☐ نعم ☐ لا ☐ احيانا

❖ الانغماس السلوكي

38- لدي التزام عالي اتجاه وظيفتي ومهتم بتطويرها وتنميتها

☐ نعم ☐ لا

39- ابذل جهدا لحل المشكلات التي تواجهني في العمل ودراستها و اقتراح حلول لها

☐ نعم ☐ لا ☐ احيانا

40- اسعى الى تطوير نفسي عبر الذهاب الى الندوات و المؤتمرات و الدورات

☐ نعم ☐ لا



41- هل اشعر بالسعادة والمتعة في عملي

☐

لا

☐

نعم

42- هل احترم انظمة وقوانين الادارة

☐

لا

☐

نعم

لماذا

43- هل التزم بحدودي اتجاه حدود الاخرين و احترم حقوق الاخرين و امتيازهم

☐

لا

☐

نعم

44- اهتم لسمعة الادارة واحرص عليها و اسعي الى ترفيتها

☐

لا

☐

نعم

اذا كانت الاجابة نعم لماذا



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

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم الاجتماع

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28 جويلية 2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها

تصريح شرقي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز البحث

أنا الممضي أدناه،
السيد(ة): فراجة حلة الزهراء
الصفة: طالب، أستاذ باحث، باحث دائم: طالبة
الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 205134270
والصادرة بتاريخ: 2019/10/07
عن دائرة: المسيلة
المسجل (ة) بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم الاجتماع

والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)، عنوانها:
العمل التطوعي وعلاقته بالانتماء
المواطن لدى الموقوفين بجامعة محمد بوضياف
المسيلة

أصحب شرقي أني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2024/03/07

مضاء المعني





الجامعة الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila
Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Dean's Office of the College for Studies and
Student Success



1985
جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

وثيقة ايداع مذكرة ماستر

الموضوع: الفكر التنويري وعلاقتها بالانتماء الوطني لدى المؤلفين بجامعة محمد بوضياف للمسيلة
صداثة بطلان العلوم الانسانية والافانسية بجامعة المسيلة

إعداد الطلبة:

1- فرايمية فالمة الزهراء رقم التسجيل: 18 11 0844 19

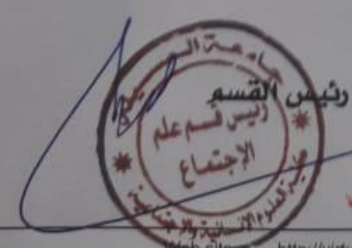
2- رقم التسجيل:

القسم: علم الاجتماع الشعبية، علم الاجتماع، التخصص: تدريس وعمل

إشراف: عبد السلام سلحج الرتبة: دكتوراه

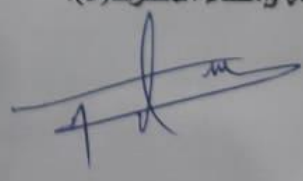
أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2020-2021 وأسمح بإيداعه على مستوى إدارة القسم للمناقشة.

رئيس فريق الاختصاص



رئيس القسم
رئيس قسم علم الاجتماع
الدكتور جمال بن خالد

موافقة وامضاء المشرف(ة):



Website: <http://virtuelcampus.univ-msila.dz/facshs/>

Face book: <https://www.facebook.com/FshsUnivMsila/>

Tel / Fax: + 213 35 35 3044

البوابة الإلكترونية:
الفايسبوك:
هاتف / فاكس:

بسم الله