

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف المسيلة

ميدان: العلوم الاجتماعية

كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية

فرع: علم الاجتماع

قسم: علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

رقم:



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

اعداد الطالبة: حروز خديجة

تحت عنوان:

الصحة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي لدى العاملين

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية الاجتماعية بجامعة المسيلة

لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة محمد بوضياف	عزوز عبد الناصر
مشرفا ومقررا	جامعة محمد بوضياف	بتقة ليلي
مناقشا	جامعة محمد بوضياف	تالي جمال

السنة الجامعية: 2019 - 2020

شكر وتقدير

ربي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك

...ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ولا تطيب
الجنة إلا برويتك يا

ذا الجلال والإكرام.

إلى من بلغ الرسالة... ونصح الأمة إلى خير خلق الله

إلى رحمة ونور العالمين
سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

إلى من لا يمكن للكلمات أن توفي حقها ولا للأرقام أن تحصي فضائلها،

إلى الأستاذ المشرف على كل توجيهاته ونصائحه

إلى كل الأساتذة

إلى أصدقائي وكل من ساهم في هذا العمل من بعيد أو قريب..

إلى كل من علمني حرفا
إلى كل من سقط من قلبي سهوا
أهدي هذا العمل المتواضع.

اهداء

إلى نبع الحنان وكل الحنان ... إلى من تفرح لفرحي وتحزن

لحزني

إلى بر الأمان ... أمي العزيزة

إلى الذي يحترق من أجل أن ينير لي درب الحياة

إلى الذي كان يزيد في عزيمتي وقوتي ... أبي العزيز.

إلى إخوتي الذين أقاسمهم الماء والهواء،

إلى كل الأصدقاء والأحباب

إلى الجدة الغالية أطال الله في عمرها

إلى كل الأهل والأقارب

إلى كل الأصدقاء الذين جمعتني بهم أيام الدراسة بجامعة

المسيلة دون استثناء

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي

الصفحة	المحتوي
	شكر وتقدير
	فهرس الموضوعات
	فهرس الاشكال
	فهرس الجداول
07	مقدمة
	الفصل الاول: الاطار العام للدراسة
10	ا. تحديد الاشكالية وصياغتها
12	ا. اهمية وأسباب اختيار الدراسة
13	ا. اهداف الدراسة
13	ا. فرضيات الدراسة
14	ا. تحديد المفاهيم
18	ا. الدراسات السابقة
	الفصل الثاني الصحة التنظيمية رؤية سوسيو تنظيمية
	تمهيد
27	ا. اهمية الصحة التنظيمية
28	ا. المقاربات النظرية للصحة التنظيمية
32	ا. ابعاد الصحة التنظيمية
34	ا. مستويات الصحة التنظيمية
36	ا. مجالات الصحة التنظيمية
	خلاصة
	الفصل الثالث الانتماء الوظيفي رؤية سوسيو تنظيمية
	تمهيد
40	ا. اهمية الانتماء الوظيفي
41	ا. العوامل التي تساعد في تكوين الانتماء الوظيفي
42	ا. الحاجات التي تعمل علي زيادة الانتماء الوظيفي
43	ا. بعض النظريات التي تفسر الانتماء الوظيفي
45	ا. موقف الإسلام من الانتماء الوظيفي

46	.VI دور المنظمة في الشعور بالانتماء الوظيفي
47	.VII واقع الانتماء التنظيمي عبر مراحل تطوره في المؤسسة الجزائرية
	خلاصة
	الفصل الرابع: منهجية البحث والتعريف بميدان الدراسة
	تمهيد
54	1. منهجية البحث
54	1. منهج الدراسة
54	2. عينة الدراسة
55	3. ادوات جمع البيانات
57	II. التعريف بميدان الدراسة
57	1. المجال المكاني
57	2. المجال الرماني
57	3. المكان البشري
	خلاصة
	الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة
61	1. عرض البيانات العام (الخلفية الاجتماعية والاقتصادية)
65	II. عرض وتحليل الفرضيات
65	1- عرض وتحليل الفرضية الاولى
72	2- عرض وتحليل الفرضية الثانية
79	3- عرض وتحليل الفرضية الثالثة
88	III. مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات
93	خاتمة
95	قائمة المراجع
	الملاحق

فهرس الاشكال

الرقم	الشكل	الصفحة
01	رد فعل العاملين للإحساس بعدم المساواة	31

34	ابعاد الصحة التنظيمية عند ميلز	02
36	مستويات الصحة التنظيمية	03
37	مجالات الصحة التنظيمية	04
41	مدخلات ومخرجات الانتماء الوظيفي عند ستيرز	05
61	يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	06
62	يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير السن	07
62	يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير الحالات الاجتماعية	08
63	يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير المستوي التعليمي	09
64	يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير الاقدامية	10
66	يوضح العلاقة بين الجنس و المسؤولية نحو العمل	11
67	يوضح العلاقة بين الحالة الاجتماعية وساعات العمل التي تتناسب مع الراتب الشهري	12
68	يوضح العلاقة بين المستوي التعليمي وانجاز الاعمال بالشكل المطلوب	13
70	يوضح العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات وأداء العمل بكل تفاني وإخلاص	14
71	يوضح العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات وانجاز الاعمال في الوقت المحدد	15
72	يوضح العلاقة بين المساواة في تحديد المكافآت وانجاز الاعمال في الوقت المحدد	16
73	يوضح العلاقة بين الاقدامية وتقديم الدعم والمساندة لزملاء في العمل	17
74	يوضح العلاقة بين السن وترك العمل مقابل اجر اعلي في مؤسسة اخري	18
76	يوضح العلاقة بين السن والاستقرار في العمل	19
77	يوضح العلاقة بين الحالات الاجتماعية والبقاء في العمل في المؤسسة	20
78	يوضح العلاقة بين الشعور بأهمية الوظيفة وتقدير الذات في المؤسسة	21
79	يوضح العلاقة بين شعور بأهمية الوظيفة و الاستقرار في العمل	22
80	يوضح العلاقة بين بين الجنس و التعاون مع الزملاء في اداء المهام	23
81	يوضح العلاقة بين الجنس ومواجهة الصراعات في العمل	24
82	يوضح العلاقة بين بين الحالة الاجتماعية والرغبة في تفعيل العلاقات في العمل	25
83	يوضح العلاقة بين المستوي التعليمي وشعور بالفخر اتجاه العمل في المؤسسة	26
84	يوضح العلاقة بين التعاون مع الزملاء في اداء المهام وتفعيل العلاقات في العمل	27
85	يوضح العلاقة بين مواجهة صراعات في العمل والرغبة في تفعيل العلاقات في العمل	28
86	يوضح العلاقة بين الاقتراحات التي تقدمها الي المؤسسة و الاهتمام بسمعة المؤسسة	29
87	يوضح العلاقة بين الاقتراحات التي تقدمها وشعور بالفخر اتجاه العمل في المؤسسة	30

فهرس الجداول

الرقم	الجداول	الصفحة
01	التاثير الاداري والتفني بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة	58
02	يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	61
03	يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير السن	61
04	يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية	62
05	يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير المستوي التعليمي	63
06	يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير الاقدامية	64
07	يوضح العلاقة بين الجنس و المسؤولية نحو العمل	65
08	يوضح العلاقة بين الحالة الاجتماعية وساعات العمل المناسبة	66
09	يوضح العلاقة بين المستوي التعليمي وانجاز الاعمال بالشكل المطلوب	67
10	يوضح العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات وأداء العمل بكل تفاني وإخلاص	68
11	يوضح العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات وانجاز الاعمال في الوقت المحدد	70
12	يوضح العلاقة بين المساواة في تحديد المكافآت وانجاز الاعمال في الوقت المحدد	71
13	يوضح العلاقة بين الاقدامية وتقديم الدعم والمساندة لزملاء في العمل	72
14	يوضح العلاقة بين السن وترك العمل مقابل اجر اعلي في مؤسسة اخري	73
15	يوضح العلاقة بين السن والاستقرار في العمل	75
16	يوضح العلاقة بين الحالة الاجتماعية والبقاء في العمل في المؤسسة	76
17	يوضح العلاقة بين الشعور بأهمية الوظيفة وتقدير الذات في المؤسسة	77
18	يوضح العلاقة بين شعور بأهمية الوظيفة و الاستقرار والاستمرار في العمل	78
19	يوضح العلاقة بين بين الجنس و التعاون مع الزملاء في اداء المهام	79
20	يوضح العلاقة بين الجنس ومواجهة الصراعات في العمل	80
21	يوضح العلاقة بين بين الحالة الاجتماعية والرغبة في تفعيل العلاقات في العمل	81
22	يوضح العلاقة بين المستوي التعليمي وشعور بالفخر اتجاه العمل في المؤسسة	82
23	يوضح العلاقة بين التعاون مع الزملاء في اداء المهام وتفعيل العلاقات في العمل	83
24	يوضح العلاقة بين مواجهة صراعات في العمل والرغبة في تفعيل العلاقات في العمل	84
25	يوضح العلاقة بين الاقتراحات التي تقدمها الي المؤسسة و الاهتمام بسمعة المؤسسة	85
26	يوضح العلاقة بين الاقتراحات التي تقدمها وشعور بالفخر اتجاه العمل في المؤسسة	86

مقدمة :

تهدف المنظمات الحديثة وباعتبارها جزء من المجتمع الكلي ، الى مواكبة كل ما هو جديد وفعال في حدود مجال اهتماماتها ، وذلك بهدف تحقيق الفعالية التي تساهم في خلق الميزة التنافسية وللوصول الي مآربها وغاياتها يستلزم على هذه المنظمات الالتزام بالشروط المعتمدة عالميا ، وذلك من خلال توفير الجو المناسب للعمل وانتهاج سياسة تنظيمية هادفة تخلق من التناقضات الجوهرية مما يسهم في خلق بيئة عملية صحية تجعل من المستحيل ممكنا.

فالمنظمة التي تتمتع بصحة تنظيمية ملائمة تمتلك القدرة على المحافظة على بقائها وعلى التعامل مع متغيرات البيئة الداخلية والخارجية بعناية واستمرارية ، ومنه بدأت المنظمات المختلفة اهتماما كبيرا بإيجاد ظروف وبيئة عمل ملائمة ومناسبة تهدف الى الروح المعنوية لدي العاملين فيها وتحقيق ولائهم ورضاهم الوظيفي لانجاز الاهداف المخطط لها ، وهذا ما يؤدي الى ترسيخ معالم الصحة التنظيمية التي تتجلى في ابعادها المعتمدة ،العدالة التنظيمية التي تتمثل في عدالة الاجراءات وعدالة التوزيع بين العاملين وعدالة المعاملات العادلة بين جميع العاملين والدعم التنظيمي الذي يتضمن القيادة التحويلية وفروق العمل والتحفيز بالإضافة الي الثقة التنظيمية التي تساهم في التبادل العلاقات بين الرئيس والزلاء والإدارة .

فعندما يشعر العاملين ان البيئة داعمة لهم يسودها اجواء المحبة والاطمانانية وتأخذ بأيديهم نحو التقدم للأفضل فان ذلك سينعكس على ادائهم بصورة ايجابية ويزيد من انتمائهم لوظائفهم ، لذا يعد الانتماء الوظيفي صفة جماعية كما انه صفة فردية على حد سواء وهو ظاهرة نفسية كغيره من الظواهر التي لا تخضع للملاحظة المباشرة والتي تتبع من داخل الفرد ويمكن الاحساس من خلال اثاره ونتائجه . حيث يري ماسلو ان الانتماء بصورة مباشرة في سياق نظريته واعتبره من اهم الدوافع الانسانية وتوسطه في هرمه الخاص بالحاجات الانسانية .

وباعتبار الجامعة وحدة اجتماعية وجدت لتحقيق جملة من الاهداف انطلاق من مجموعة من الافراد من بينهم الموظفين الاداريين الذين يعملون بها في بيئة داخلية تنظيمية لقيامهم بالدور المنوط بها على اكمل وجه في قيادة المجتمع ، ومنه قمنا بدراسة العلاقة بين الصحة التنظيمية والانتماء الوظيفي لدي العاملين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة .

ومن خلال خطة شملت على مقدمة وخمسة فصول وخاتمة

الفصل الاول : يتعلق بالإطار العام للدراسة والذي يحتوي على تحديد الاشكالية وصياغتها والأهمية وأسباب الدراسة والأهداف الدراسة وتحديد المفاهيم والدراسات السابقة

اما الفصل الثاني : فقد تمحور حول الصحة التنظيمية فتناولنا فيه اهمية الصحة التنظيمية والمقاربات النظرية والأبعاد والمستويات ومجالات الصحة التنظيمية .

اما الفصل الثالث: حول الانتماء الوظيفي فتناولنا فيه اهمية الانتماء الوظيفي والعوامل التي تساعد في تكوين الانتماء الوظيفي والحاجات التي تعمل علي زيادة الانتماء الوظيفي ونظريات التي تفسر الانتماء الوظيفي و موقف الاسلام من الانتماء ودور المنظمة في تعميق الشعور بالانتماء وواقع الانتماء التنظيمي عبر مراحل تطور هـ في المؤسسة الجزائرية

اما الفصل الرابع : حول منهجية البحث والتعريف بميدان الدراسة فتناولنا فيه منهجية البحث من خلال ومنهج الدراسة وعينة الدراسة وأدوات جمع البيانات ثم التعريف بميدان الدراسة (المكانية والرمانية والبشرية).

اما الفصل الخامس : عرض وتحليل البيانات ومناقشتها حيث تناولنا عرض البيانات العام (الخلفية الاجتماعية والاقتصادية) وكذلك عرض وتحليل الفرضيات (الفرضية الاولى والفرضية الثانية والفرضية الثالثة) ومناقشته النتائج على ضوء الفرضيات (الفرضية الاولى والفرضية الثانية والفرضية الثالثة والنتائج العامة).وفي الاخير الخاتمة وقائمة المراجع والمصادر والملاحق

الفصل الاول: الاطار العام للدراسة

1. تحديد الاشكالية و صياغتها

2. أهمية و أسباب اختيار العينة

3. أهداف الدراسة

4. فرضيات الدراسة

5. تحديد المفاهيم

6. الدراسات السابقة

1. تحديد الإشكالية وصياغتها :

يعتبر الانتماء الوظيفي احد الموضوعات التي فرضت نفسها في مجال التنظيمي وادى الى اهتمام العديد من العلماء والفلاسفة ، فالفرد لا يمكن ان يعيش منعزلا عن الاخرين لأنه بحاجة الى ان يتفاعل مع غيره لتسهيل مستلزمات معيشته ، لذا يعد الانتماء الوظيفي احد الحاجات النفسية والاجتماعية المهمة في حياة الفرد من خلال رغبته في ان ينتمي الى اخرين سواء كانوا اسرة او اصدقاء او مهنة للوصول الى الهدف الذي يريد تحقيقه .

لذا يعتبر الانتماء الوظيفي من اقوي المشاعر في تحقيق الانسجام والتماسك والتضامن بين افراد المنظمة الواحدة فالانتماء هو العمود الفقري لأي منظمة وبدونه تفتقد المنظمة التماسك وهذا حتما يؤدي الى ضعف انتاج المنظمة .

حيث تناول ماسلو " من خلال الدافعية واعتبره "اريك فروم" حاجة ضرورية علي الانسان اشباعها ليقهر عزلته وغيرته ووحدته متفقا في هذا مع "وليون فستنجر الذي اعتبره اتجاها وراء تماسك افراد الجماعة من خلال عملية المقارنة الاجتماعية ، وهناك من اعتبره ميلا يحركه دافع قوي لدي الانسان لإشباع حاجته الاساسية في الحياة .فالانتماء الوظيفي هو صفة جماعية كما انه صفة فردية على حد سواء وهو ظاهرة معنوية كغيره من الظواهر التي لا تخضع للملاحظة المباشرة والتي تتبع من داخل الفرد ، ويمكن احساس به من خلال اثاره ونتائجه، وهو شرط للجماعة العاملة معا في عمل واحد مشترك والتي يرتبط افرادها فيما بينهم بمجموعة من الاغراض المحددة الواضحة بحيث يشعر الافراد داخل هذه الجماعة بأهمية هذه الاغراض وانسجامها وتكاملها وتوافقها مع اغراض الخاصة ، بالإضافة شعور الافراد بثقة والاطمئنان لها وبالتالي يسود التعاون فيما بينهم

حيث افادت معظم الدراسات التي اجريت في مجال الانتماء الوظيفي ان اكثر الافراد انتمائهم لوظيفتهم هم الذين يقل نسبة غيابهم ويكون رضاهم الوظيفي في زيادة مستمرة ، كما ان نسبة الاضطرابات في العمل تكون قليلة ، وعلى هذا الاساس فان القدرة على الانجاز والإبداع تكون نتيجة ضرورية وحتمية لما سبق ، وهو ما تسعى اليه معظم الدول والمؤسسات من خلال توفير المناخ والجو التنظيمي والمهني المناسب .

وهذا ما اشارت اليه دراسة انتصار سلامة " التي كانت تهدف الى معرفة الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدي اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية ، ودراسة

"تهاني خليل إبراهيم شقرات " التي تهدف إلى التعرف إلى الواقع الانتماء الوظيفي لدي معلمي مدارس محافظة القدس و علاقته بالإبداع الوظيفي .

كما ان الباحثون والخبراء الجزائريون رأوا في هذا لشان ان مواجهة نمو السوق وتطوره والدخول في المنافسة لا يكون إلا عن طريق تطوير كفاءة العمال وتنمية الموارد البشرية ، من خلال تطبيق مفهوم جديد للعلاقات الانسانية داخل المؤسسة وتحقيق العامل ذاته في محيط العمل ويشعر بكريمته وبأهميته في العملية الانتاجية عن طريق المشاركة في اتخاذ القرارات .ولهذا يعد الانتماء الوظيفي شرطا الاساسي للتحكم في سلوك الافراد داخل المنظمة.

حيث انه كلما زاد شعور الفرد بالانتماء لوظيفته كلما زادت قدرته على التحكم بها وعلى ولائه وإخلاصه لها، كما يدفعه الى بذل جهد اكبر لتحسين ادائه ورفع انتاجيته وهذا يتجلى حقيقة ان الفوز بالمنافسة يكون من نصيب من يملك قوي عاملة مؤهلة ومدربة وتتمتع بالانتماء والولاء . ويتجلى هذا الانتماء الوظيفي في تضمين ابعاده الاستمراري الذي يتضمن من خلاله تعزيز الرغبة في الاستمرار في العمل وتحقيق الرضا الوظيفي ،وانتمائه المعياري الذي ينمي شخصية العامل ومسؤوليته نحو العمل ، وكذلك انتمائه العاطفي من خلال تفعيل العلاقات في العمل واستغراق العاطفي للعاملين .لهذا فان الانتماء هو نزعة تدفع الفرد العامل للدخول في اطار الاجتماعي فيه وبما يقتضيه من اتباع العامل للمعايير والقواعد التنظيمية

إلا ان هذا الانتماء مثلما دلت عليه معظم الدراسات يحتاج لمناخ تنظيمي صحي يعزز هذا الشعور في نفوس العاملين وهو ما تؤكدته دراسة "محمد اليامي 2010" التي ربطت الصحة التنظيمية وأثرها في تعزيز السلوك الابداعي ودراسة "منيب يوسف السقا" بعنوان اثر الصحة التنظيمية على الاداء الإستراتيجي ، وتعد الصحة التنظيمية من المفاهيم الحديثة التي تبحث في مجال السلوك التنظيمي حيث ركزت على الفرد في المنظمة لأنه يحتاج الى الصحة والنمو ، بهدف اعطاء البناء التنظيمي صفة الصحة . فتطبيق الصحة التنظيمية بإبعاها المختلفة (العدالة التنظيمية و الدعم التنظيمي و الثقة التنظيمية) وهذا ما أكده "آدمز" من خلال نظرية المساواة التي تنص ان الفرد يعيش درجة العدالة من خلال مقارنته النسبية لجهوده التي يبذلها في عمله وما يحصل عليه من مكافآت والحوافز فتكون النتيجة المقارنة عادلة اما اذا كانت العكس فالنتيجة هي شعور الفرد بعدم العدالة ويرى "وليام اوتشي في نظرية زاد (Z). التي توصلت الي مجموعة من الاسس ان الانتاجية

والثقة المتبادلة بين جميع العمال لازمة فتعتمد المؤسسات اليابانية على مبدأ الثقة من منطلق ان الثقة والإنتاجية عنصران تربطهما علاقة طردية .اي كلما زادت الثقة بالعامل زادت الانتاجية.

فالمنظمات التي توفر على مناخ تنظيمي مناسب ومريح يمارس فيه الموظفون مهامهم داخل المؤسسة بالراحة والسعادة و الاطمانية والثقة والرغبة في بذل اقصي جهودهم الممكنة في مساعهم لانجاز متطلبات ادوارهم ، إلا ان بالرغم من ذلك نجد ان قادة المؤسسات يواجهون الكثير من التحديات في كيفية جعل مؤسستهم مكان صحي معافى وسليم خالي من كل المشاكل والضعفوات التي تواجههم في العمل والذي ينعكس ايجابيا على الكفاءة العاملين في المؤسسة .

لهذا سعت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر في تطوير بيئة العمل في المؤسسة الجامعية وذلك لتوفير مناخ تعاوني وفعال بين جميع الاطراف في الادارة العليا للمؤسسة وتعد كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة محل دراستنا للواقع التنظيمي المجال الخصب لدراسة العلاقة بين الصحة التنظيمية والانتماء الوظيفي ومنه نطرح التساؤل الرئيسي التالي :

- ما علاقة الصحة التنظيمية بالانتماء الوظيفي لدي العاملين بالمؤسسة ؟
- ولتضمن معالم الموضوع في مجالها المنهجي والمعرفي نبلور الاسئلة الفرعية التالية:
- ما علاقة الدعم التنظيمي بالانتماء الاستمراري لدي العاملين بالمؤسسة ؟
- ما علاقة العدالة التنظيمية بالانتماء المعياري لدي العاملين بالمؤسسة؟
- ما علاقة الثقة التنظيمية بالانتماء العاطفي لدي العاملين بالمؤسسة ؟

II. أهمية وأسباب اختيار الموضوع :

• أهمية الدراسة :

- تكمن أهمية الدراسة في معرفة طبيعة العلاقة بين الصحة التنظيمية والانتماء الوظيفي لدي العاملين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة
- كما تكمن أهمية هذه الدراسة ايضا في كونها تبحث في مثل هذا الموضوع في البيئة الجامعية لها خصوصيتها التي تميزها عن باقي المؤسسات وهي بذلك اول دراسة على مستوى كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة .

- كما نأمل ان تؤدي هذه الدراسة لإثراء المعرفي للمكتبة الجامعية لموضوع الصحة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي الذي لم يحض بالكثير من الدراسات العربية والمحلية على علم

الباحثة

• أسباب اختيار الدراسة :

إن أسباب التي دعت الباحثة لاختيار هذه الدراسة هي :

- الرغبة في دراسة هذا الموضوع كون الصحة التنظيمية من الظواهر الحديثة التي المؤسسات تعتمد عليها
- قلة الدراسات والأبحاث العلمية التي تطرقت او تناولت الصحة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي داخل المؤسسة الجامعية
- المشكلات التي تعاني منها المنظمة الجزائرية بما فيها قطاع التعليم العالي والتي ترجع في كثير من الأحيان للمناخ التنظيمي الذي يعيشه العامل

III. أهداف الدراسة :

لكل بحث علمي هدف يصبوا ليه كآلية لكشف الغموض الذي ينتابه وبناء على ركائز الصحة التنظيمية التي تشكل المناخ الملائم لدعم وتعزيز ثقافة الولاء والانتماء لدي العاملين بالمؤسسة ، فان دراستنا هذه تهدف إلى مايلي :

- محاولة الوقوف على واقع الصحة التنظيمية لدي العاملين
- التعرف على طبيعة العلاقة بين الصحة التنظيمية ودرجة الانتماء الوظيفي لدي العاملين
- الكشف عن طبيعة العلاقة بين الدعم التنظيمي والانتماء الاستمراري
- الكشف عن طبيعة العلاقة بين العدالة التنظيمية والانتماء المعياري
- الكشف عن طبيعة العلاقة بين الثقة التنظيمية والانتماء العاطفي

IV. فرضيات الدراسة :

الفرضية الرئيسية :

- للصحة التنظيمية علاقة بالانتماء الوظيفي لدي العاملين

الفرضيات الفرعية :

- للدعم التنظيمي علاقة بالانتماء الاستمراري لدي العاملين
- للعدالة التنظيمية علاقة بالانتماء المعياري لدي العاملين
- للثقة التنظيمية علاقة بالانتماء العاطفي لدي العاملين

٧. تحديد المفاهيم:

1- الصحة التنظيمية :

• التعريف اللغوي :

- الصحة : "وتعني زوال العيوب عكس السقم".¹

• التعريف اصطلاحى : يعد ميلز (miles) أول من استخدم مصطلح الصحة التنظيمية في

المؤسسات التربوية عام 1969 ، حيث عرفها "بأنها قدرة المنظمات علي أن تعمل بكفاءة وتتكيف وتتطور وتنمو علي النحو ملائم من خلال نظام وظيفي متكامل وفعال لتحقيق أهدافها المرغوبة".²

- كما عرفها فانسننت (vansant2000) "علي انها حالة نشيطة مستمرة من الرضا العميق ، فيها تساهم الهياكل التنظيمية الرسمية وغير رسمية ايجابيا في زيادة الفاعلية وتحسين حياة العمل للإفراد في المنظمة " ³

- بينما عرفها هيل (2003hill) "بأنها قدرة المنظمات للعمل بفاعلية والتكيف بشكل ملائم والتغلب علي المشكلات علي نحو كاف ويتغير ونمو من الداخل".⁴

- وعرفها هونج وتونر (hong&toner2014) بأنها قدرة المؤسسة علي التكيف مع بيئتها ، وإيجاد الانسجام و التوازن بين العاملين فيها لتحقيق أهدافها⁵

¹ - كريم سيد محمد محمود : معجم الطلاب الوسيط عربي عربي ، ط1، دار المكتبة العلمية ، 2006 بيروت ، لبنان ، ص439.

² - اكرم عبد المجيد الصرايرة ، احمد عدنان الطيط : توافر الصحة التنظيمية في الشركات الاتصال الأردنية ، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ، رقم 1(6)2010 ، الأردن ، ص100.

³ علي فلاح الضالعين ، اثر الصحة التنظيمية في تعزيز الدافعية للالتحاق بالعمل لدي العاملين في مؤسسات مالية عامة أردنية ، جامعة مؤتة للبحوث والدراسات ، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، المجلد 27 ، العدد 7 ، 2012 ، ص 254.

⁴ -المرجع نفسه ، ص254.

⁵ - إبراهيم بن حنش سعيد الزهراني : أنماط القيادة الاكاديمية وعلاقتها بمستوي الصحة التنظيمية بجامعة القصيم ، مجلة ببشة للعلوم الإنسانية والتربوية ، العدد5، سبتمبر 2019، ص 288.

• **التعريف الإجرائي :** من خلال مما سبق يمكن بلورة التعريف الإجرائي قوامه " إن الصحة التنظيمية هي الحالة الصحية التي تتمتع بها المؤسسة وقدرتها على التكيف وتسيير شؤونها القائمة على التشاور والمشاركة في عملية صنع القرارات ،وعلى الاحترام و التقدير بين العاملين فيها ، وذلك من خلال الدعم والمساندة والتحفيز والشعور بالثقة المتبادلة وتطبيق قواعد العدالة التنظيمية في المنظمة

• تعريف أبعاد الصحة التنظيمية :

- **الدعم التنظيمي :** "بأنه يشير إلي القدرة التي تهتم فيه المنظمة برعاية ورفاهية أعضائها ، من خلال معاملاتهم بعدالة ومساعدتهم في حل المشكلات والإنصات لشكاويهم ،كما يعكس في صورة اهتمام القيم التنظيمية بالأفراد العاملين ،وتقديم المساعدات و المساهمات والعناية بهم وبصحتهم النفسية التي تبدي ايجابية وفعالية المنظمة في استمرار ته العناية والاهتمام وبشموليتها مما ينعكس في صورة إدراك الأفراد لهذا التأكيد والدعم ¹.
- **العدالة التنظيمية :** عرفها الفهداوي "علي أنها قيمة مهمة وإحساس وإدراك يشعر به أعضاء المنظمة في إطار التقييمات المتولدة نفسيا وإداريا من خلال إجراء المقارنات بين القيم المتبادلة المتحصل عليها من قبل الأعضاء والإدارة المنظمة ".² كما تمثل العدالة التنظيمية درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة العامل بالمؤسسة،وهي تجسد مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل العمال اتجاه المؤسسة التي يعملوا فيها وتأكيد الثقة المطلوبة بين الطرفين".³
- **الثقة التنظيمية :** تعني حسب روتر " التوقع الذي يحمله الفرد أو الجماعة بان الوعود المكتوبة أو الكلامية من الآخرين سواء أكانوا أفرادا أو جماعات يمكن الاعتماد عليها".⁴
- كما يعرفها مينك (mink) " علي أنها توقعات الفرد وانتمائته بأنه سلوك الفرد الأخر سيكون سلوكا منسجما ومؤيدا للمصالح المشتركة للطرفين وهو اعتقاد بان الشخص الأخر يتصرف وفقا للأنماط السلوكية المشتركة وبحسب الاتفاق ".⁵

¹ - عبد الحميد عبد الفتاح المغربي : المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية ، ط1 ، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع ، مصر ، 2007، ص284.

² - جودة محفوظ احمد : إدارة الموارد البشرية ، ط1، دار الوائل للنشر و التوزيع ، عمان ، 2010، ص 307.

³ - غني دحام تناي الزبيدي واخزون : إدارة السلوك التنظيمي ، ط1، دار غيداء للنشر والتوزيع ، عمان ، 2015، ص353.

⁴ - محمد الصرفي : السلوك الإداري والعلاقات الإنسانية ، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، أسكندرية ، مصر ، 2007، ص 403.

⁵ - عبد الله عبد الغني الطجم ، طلق بن عوض الله السوط : السلوك التنظيمي ، المفاهيم والنظريات والتطبيقات ، ط4، دار الحافظ للنشر والتوزيع والتوزيع ، 2003 ، ص273.

2 - الانتماء الوظيفي

• التعريف اللغوي :

الانتماء : أصل كلمة الانتماء هو الفعل "نمى" ويقال نميته إلي أبيه أي نسبته إليه ، وانتمي فلان إلي فلان إذ ارتفع إليه نسبه¹

• التعريف الاصطلاحي : يعرف الانتماء في المعجم (البدوي) بأنه يرغب الفرد عادة في الانتماء

إلي جماعة قوية ويتقمص شخصيتها ويجد نفسه فيها كالأسرة والنادي والشركة أو المصنع ذي المركز الممتاز²

- كما تعرفه (سلامة 2003) "بأنه عبارة عن الانسجام والإحساس الايجابي المتكون عند الموظف إزاء مهنته هوا لالتزام بقيمها والإخلاص لأهدافها والارتباط معها والحرص علي عدم تركها والبقاء فيها من خلال بذل الجهد والافتخار بآثارها، وخلق التوافق والتفاعل بين أهدافه وأهدافها"³.
- كما يعرف علي "انه الشعور والإحساس الداخلي للموظف الذي يجعله جزء من المنظمة التي يعمل بها، بحيث يرتبط بها، وينتسب إليها بغض النظر عن الحوافز الخارجية ، مما يجعله يشعر بالسعادة والرضا في انجاز عمله."⁴
- يعرف الانتماء الوظيفي : هو شعور ذاتي يتولد لدي الموظف ويدفعه للعمل بحماس وإخلاص لزيادة كفاءته وإنتاجيته وذلك حين يشعر بتقدير المسؤولين لجهوده وأدائه ويجد الإشراف الإداري الايجابي . واهتمام بطموحاته وقدراته ودوره ، عبر اشراكه في القرارات التي تتخذ بشأن مستقبله"⁵.
- هو درجة الانغماس الفرد في عمله ومقدار الجهد والوقت الذي يكرسه لهذا الغرض ، والي اي مدي يعتبر عمله جانبا رئيسيا في حياته"⁶

¹ - ابن منظور : لسان العرب ، ط 1 ، ج 14 ، دار صادر ، بيروت ، 2000 ، ص 480.

² - احمد زكي البدوي : معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان ، بيروت ، 1982 ، ص 39.

³ - خليل علي خليل أبو جراد: الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتهم بدافعية الانجاز لدي المرشدين التربويين بمحافظة غزة ، ط 1، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية و السياسية و الاقتصادية ، برلين- ألمانيا ، 2019 ، ص 13.

⁴ - المرجع نفسه ، ص 14.

⁵ - محمود عيد الله المنصور : الانتماء الوظيفي يكبد قطاع الاعمال السعودي ، مقال ، نشر 2013/08/21

⁶ - حسين حريم : السلوك التنظيمي (سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال) ، دار الحمد للنشر والتوزيع ، عمان 2004 ، ص 100.

- كما "بأنه اتجاه ايجابي نحو المهنة التي يقوم بها الفرد تتمثل في حالة من التفاعل السار معها وملاقتها لاستعداداته وقدراته ومؤهلاته ويجد فيها اشباعا لحاجاته"¹

• التعريف الإجرائي .

من خلال مما سبق يمكن أن نبلور التعريف الإجرائي قوامه " إن الانتماء الوظيفي هو شعور وإحساس يتولد لدي الموظف اتجاه وظيفته مما يجعله يبذل كل جهده وإخلاصه لتحقيق كفاءته الإنتاجية ، وذلك من خلال ارتباطه بوظيفته وجدانيا ونفسيا والتزامه الأخلاقي بقيمه ومبادئه ورغبته في الاستمرار في العمل الذي يقوم به " .

تعريف أبعاد الانتماء الوظيفي :

- **الانتماء الاستمراري** : يشير إلى قوة الفرد ليبغي في العمل في منظمة معينة لاعتقاده بان ترك العمل فيها يكلفه الكثير فالعاملون ذوي الانتماء المستمر العالي يبقون في المنظمة لأنهم عليهم أن يفعلوا ذلك (يضطرون إلى ذلك) أو بسبب الخوف من التضحية المرافقة لترك العمل من المنظمة " .²
- **الانتماء المعياري** : هو يعبر عن إحساس العاملين بالالتزام الأدبي للبقاء في المنظمة ، استنادا إلى القيم الأسرية التي اعتنقها الفرد قبل التحاقه بالوظيفة أو بعده ، لذا فهو يري فعله صحيح وأخلاقي "³
- **الانتماء العاطفي** : "هو الذي يعبر عن الارتباط الوجداني بالمنظمة ويتأثر بمدى إدراك الفرد للخصائص المتميزة لعمله من استقلالية وتنوع في المهارات ، كما يتأثر بدرجة إحساس الموظف بان البيئة التنظيمية التي يعمل بها لا تسمح بالمشاركة الفعال في عملية اتخاذ القرارات سواء ما تعلق منها بالعمل أو بالعاملين ويجد هذا المكون درجة اندماج الفرد مع المنظمة وارتباطه بالعلاقات الاجتماعية "⁴

¹ - علي عبد ربه حسين اسماعيل : التنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد بالتعليم قبل الجامعي مدخل لزيادة الانتماء المهني لديهم : مجلة التربية : جامعة المنوفية ، الجزء 2 ، العدد4 ، 2016 .

² - جيرالد جرنبيرج ، روبرت بارون : إدارة السلوك في المنظمات ، ترجمة رفاعي محمد رفاعي ، إسماعيل علي بسيوني ، دار المريح للنشر ، الرياض ، 2004 ، ص152.

³ - ابتسام عبد الرحمن حلواني : جذور والانتماء في اخلاقيات الإدارة اليابانية ، المجلة للإدارة ، الجمعية السعودية للإدارة كلية العلوم الإدارية ، جامعة الملك سعود ، الرياض، 1999 ، ص09.

⁴ - محمد الفاتح محمود بشير المغربي : السلوك التنظيمي ، ط1 ، دار الجنان للنشر والتوزيع ، 2016 ، ص229.

٧١. الدراسات السابقة :

1 - عرض الدراسات السابقة:

• الدراسة الأولى : منيب عبد الله يوسف السقا 2019

بعنوان اثر الصحة التنظيمية على الأداء الاستراتيجي ، دراسة تطبيقية على شركات التأمين العاملة في فلسطين ، شهادة ماجستير في إدارة الأعمال ،كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ،جامعة الأزهر ، غزة- فلسطين .والتي تقوم على التساؤل التالي:

- ما اثر الصحة التنظيمية على الأداء الاستراتيجي في شركات التأمين العاملة في فلسطين

حيث سعت هذه الدراسة الى تحقيق مجموعة من الاهداف تمثلت في :

- التعرف على واقع الصحة التنظيمية في شركات التأمين العاملة في فلسطين
- التعرف على واقع الأداء الاستراتيجي في شركات التأمين في فلسطين
- اختيار العلاقة بين الصحة التنظيمية بأبعادها والأداء الاستراتيجي في شركات التأمين العاملة فلسطين
- بيان اثر الصحة التنظيمية على الأداء الاستراتيجي في شركات التأمين العاملة في فلسطين
- الكشف عن الفروق بين متوسط التقديرات حول الصحة التنظيمية الى تعزي المتغيرات (النوع الاجتماعي ، العمر ، المؤهل العلمي ، عدد سنوات الخدمة ، المسمي الوظيفي)
- الكشف عن الفروق بين متوسط التقديرات حول الأداء الاستراتيجي التي يعزي للمتغيرات (أنواع الاجتماعي ، العمر المؤهل العلمي ، عدد السنوات الخدمة ، المسمي الوظيفي) كما تضمنت الفرضيات التالية :
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة ($a < 0.05$) بين الصحة التنظيمية والأداء الاستراتيجي في شركات التأمين العاملة في فلسطين
- توجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوي دلالة ($a < 0.05$) للصحة التنظيمية بأبعادها (وضوح الأهداف الاتصالات ، المعنويان توفير الموارد ، الإبداع ، حل المشكلات)على الأداء الاستراتيجي في شركات التأمين العاملة في فلسطين .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a < 0.05$) في متوسطات استجابات المبحوثين حول الصحة التنظيمية تبعا للمتغيرات الديمغرافية (النوع الاجتماعي ، العمر ، المؤهل العلمي ، عدد سنوات الخدمة ، المسمى الوظيفي)
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a < 0.05$) في متوسطات استجابات المبحوثين حول الأداء الاستراتيجي في شركات التأمين العاملة في فلسطين ، تعزي للمتغيرات الديمغرافية (النوع الاجتماعي ، العمر ، المؤهل العلمي ، عدد سنوات الخدمة ، المسمى الوظيفي). وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي ، لبيان اثر الصحة التنظيمية علي الأداء الاستراتيجي في شركات التأمين العاملة في فلسطين . وباستعمال ادات جمع البيانات التالية وهي الاستبانة التي تكونت من (57) فقرة والتي وجهت الى عينة الدراسة المكونة من (09) شركات بمجموع (186) مفردة ، حيث توصلت الى مجموعة من النتائج التالية :
- إن واقع الصحة التنظيمية في شركات التأمين العاملة في فلسطين كان كبير بوزن نسبي بلغ (%73.50)
- إن مستوي الأداء الاستراتيجي في شركات التأمين العاملة في فلسطين كان كبير بوزن نسبي بلغ (%72.37) .
- وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a < 0.05$) بين الصحة التنظيمية والأداء الاستراتيجي في شركات التأمين العاملة في فلسطين .
- أظهرت اثر أبعاد الصحة التنظيمية (وضوح الأهداف ، فعالية ، الاتصالات ، المعنويات ، توفير الموارد ، الإبداع ، حل المشكلات)¹ .

• الدراسة الثانية : منصور محمد اليامي (2010)

بعنوان اثر الصحة التنظيمية في تعزيز السلوك الإبداعي لدي العاملين في الغرفة التجارية الصناعية في المملكة العربية السعودية ، شهادة ماجستير ، بجامعة مؤتة عمان - الأردن ، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على اثر الصحة التنظيمية في تعزيز السلوك الإبداعي لدي العاملين في الغرفة التجارية الصناعية في المملكة العربية السعودية و استخدم الباحث المنهج الوصفي ،وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في الغرفة التجارية الصناعية السعودية والبالغ عددهم (2123) موظفا وتم سحب عينة عشوائية

¹ - منيب عبد الله يوسف السقا : اثر الصحة التنظيمية علي الأداء الاستراتيجي ، دراسة تطبيقية علي شركات التأمين العاملة في فلسطين ، شهادة ماجستير في الإدارة الأعمال ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الأزهر ، غزة - فلسطين . 2019.

بسيطة تمثل (30%) من مجتمع الدراسة وبلغ عددها (582) مبحوثا .حيث تم تطوير استبانة لعرض جمع البيانات كم استخدمت رزنامة إحصائية للعلوم الاجتماعية (spss 16) لتحليل بيانات الاستبانة .و توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التالية:

- إن تصورات العاملين في الغرفة التجارية الصناعية للصحة التنظيمية ذات مستوى مرتفع .
 - إن تصورات العاملين في الغرفة التجارية للسلوك الإبداعي كان مرتفع أيضا.
 - وجود اثر لأبعاد الصحة التنظيمية في السلوك الإبداعي ن وان أبعاد الصحة التنظيمية تفسر ما مقداره(68.7%) من التباين في السلوك الإبداعي .
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة($a < 0.05$) في تصورات المبحوثين للصحة التنظيمية تعزي للمتغيرات (المؤهل التعليمي ، العمر ، الخبرة) .
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة ($a < 0.05$) في تصورات المبحوثين للسلوك الإبداعي تعزي لمتغيرات (المؤهل التعليمي ، العمر ، الخبرة)¹.
- الدراسة الثالثة : انتصار محمد طه سلامة (2003)

بعنوان مستوي الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدي أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ، شهادة ماجستير في الإدارة التربية ، جامعة النجاح الوطنية في نابلس ،فلسطين ،التي تقوم على التساؤلات التالية:

- ما درجة الانتماء المهني لدي أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ؟
- ما درجة الرضا الوظيفي لدي أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانتماء المهني والرضا الوظيفي لدي أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ؟
- ما هو دور المتغيرات (الجنس المؤهل العلمي ، الخبرة الإدارية ، المركز الوظيفي الجامعة ، الرتبة العلمية) في التأثير علي الانتماء المهني والرضا الوظيفي لدي أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ؟

حيث سعت هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف تمثلت في :

¹ - منصور محمد اليامي : اثر الصحة التنظيمية في تعزيز السلوك الإبداعي لدي العاملين في الغرفة التجارية الصناعية في المملكة العربية السعودية ، شهادة ماجستير ، جامعة مؤتة ، عمان - الأردن ، 2010.

- التعرف إلى درجة الانتماء المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية .
- التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية .
- تحديد علاقة المتغيرات التالية (الجنس ، المؤهل العلمي ، الخبرة الإدارية ، الرتبة العلمية ، الجامعة ، المركز الوظيفي) بالانتماء المهني والرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية .
- تحديد العلاقة بين الانتماء المهني والرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية .واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي ، وذلك لطبيعة هذه الدراسة وغرضها تكون مجتمع الدراسة من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية البالغ عددهم (1046) عضو من هيئة التدريس في العام 2003 .وتكونت عينة الدراسة من (302) عضوا من هيئة التدريس ، أخذت بالطريقة الطبقة العشوائية البسيطة وبنسبة (30%) من مجتمع الدراسة .
- ولتحقيق هدف الدراسة قامت الباحثة باستخدام استبانتيين ، وقامت بتطويرها استنادا إلى بعض الدراسات والأدب التربوي ذات الصلة بموضوع الدراسة هما :

- 1- استبانته لقياس الانتماء المهني ويتضمن (28) فقر .
- 2- استبانته لقياس الرضا الوظيفي ويتضمن (45) فقر .

وقد قامت الباحثة بالتأكد من صدق الاستبانتيين بطريقة صدق المحكمين ، حيث قامت بتوزيعها على عدد من المحكمين في الجامعة النجاح الوطنية في مجالي الإدارة والتربية ، وقد قامت بحساب معامل الثبات للادتين ، وذلك باستخدام معامل كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي حيث قامت باستخدام مجموعة من المعالجات الإحصائية .وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة مايلي:

أن ترتيب النسبة المئوية للاستجابة علي مجالات الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية كالتالي:

- شعور الموظف اتجاه العلاقة بين الزملاء حيث وصلت نسبة الاستجابة إلي (75.5%) أي حصلت على تقدير مرتفع .

- شعور الموظف اتجاه طبيعة العمل والوظيفة حيث وصلت نسبة الاستجابة الي (68.3%) ، اي حصلت علي تقدير متوسط .
- شعور الموظف اتجاه طريقة الإشراف حيث وصلت نسبة الاستجابة إلي (67.2%) أي حصلت علي تقدير متوسط .
- شعور الموظف اتجاه أنظمة الرواتب حيث وصلت نسبة الاستجابة إلي (66.4%) أي حصلت علي تقدير متوسط .
- شعور الموظف اتجاه أنظمة الترقيات والحوافز حيث وصلت نسبة لاستجاب إلي (64%) أي حصلت علي تقدير متوسط .
- وجود علاقة ارتباطيه طردية موجبة دالة إحصائية بين الانتماء المهني والرضا الوظيفي لدي أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ، أي كلما زاد الرضا ازداد الانتماء المهني .
- وجود انتماء مهني كبير لدي أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية بلغت نسبة المثوية للانتماء المهني لدي أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية (78.6%) أي حصلت علي درجة مرتفعة ¹.

• الدراسة الرابعة: تهاني خليل ابراهيم شقيرات 2015

بعنوان : واقع الانتماء الوظيفي لدي معلمي معلمات مدارس محافظة القدس وعلاقتها بالإبداع الوظيفي ، رسالة ماجستير في الادارة التربوية ، كلية العلوم التربوية ، عمادة الدراسات العليا ، جامعة القدس ، الفلسطين.

التي تقوم على التساؤلات التالية :

_ ما واقع الانتماء الوظيفي لدي المعلمين مدارس محافظة القدس ؟

_ ما مستوي الابداع الوظيفي لدي المعلمين مدارس محافظة القدس ؟

كما تضمنت الفرضيات التالية :

-لا توجد فروق ذات احصائية عند مستوي احصائية عند مستوي الدالة ($0.05 > a$) بين متوسطات

¹ - انتصار محمد طه سلامة : مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الفلسطينية ، رسالة ماجستير في الادارة التربوية ، جامعة النجاح الوطنية ، 2003 .

تقديرات افراد عينة الدراسة لواقع الانتماء الوظيفي تعزي لمتغيرات (الجنس ، سنوات الخبرة ، المؤهل العلمي ، الجهة المشرفة ، التخصص مكان السكن ، جنس المدرسة ، والمرحلة التعليمية).

-لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي الدالة ($0.05 > a$) بين متوسطات تقديرات افراد عينة الدراسة لواقع الابداع الوظيفي تعزي لمتغيرات (الجنس ، سنوات الخبرة ، المؤهل العلمي ، الجهة المشرفة ، والتخصص مكان السكن ، جنس المدرسة ، المرحلة التعليمية).

-لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي الدلالة ($0.05 > a$) بين متوسطات تقديرات افراد عينة لواقع انتمائهم الوظيفي ومتوسطات تقديراتهم لواقع الابداع الوظيفي لديهم.

حيث سعت هذه الدراسة الى الاهداف التالية:

- التعرف الى واقع الانتماء الوظيفي لدي معلمي مدارس محافظة القدس وعلاقته بالإبداع الوظيفي
- التعرف على الفروق بين تقديرات افراد عينة الدراسة لواقع كل من الانتماء الوظيفي والإبداع الوظيفي لدي معلمي مدارس محافظة القدس تبعا لمتغيرات الدراسة .

و استخدمت الباحثة المنهج الوصفي في تطبيق دراستها ، وتكون مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات في محافظة القدس للعام الدراسي 2015 ، وبلغ عددهم (5601) معلما ومعلمة ، وتم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية طبقية بلغت (465) معلما ومعلمة ، واستخدمت الباحثة ادات الاستبانة.

حيث توصلت الى مجموعة من النتائج التالية :

- وجود علاقة دالة احصائية بين واقع الانتماء الوظيفي لدي معلمي مدارس محافظة القدس وإبداعهم الوظيفي ، وبمعامل ارتباط مقداره (0.49) وجاءت هذه العلاقة طردية ومتوسطة .
- كما بينت النتائج ايضا تقديرات معلمي مدارس محافظة القدس لكل من انتمائهم الوظيفي وإبداعهم الوظيفي جاءت بدرجة عالية ، وبمتوسط حسابي مقداره (4.06)(4.14) علي التوالي ، وذلك وفق مقياس ليكرت الخماسي
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي الدلالة بين تقديرات افراد عينة الدراسة لواقع الانتماء الوظيفي تعزي لمتغيرات (الجنس ، سنوات الخبرة ، والجهة المشرفة علي المدرسة ، التخصص،ومكان السكن والجنس المدرسة والمرحلة التعليمية . بينما توجد فروق تعزي لمتغير المؤهل العلمي لصالح فئة ادني من بكالوريوس .

- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين تقديرات افراد عينة الدراسة لواقع الابداع الوظيفي تعزي المتغيرات (السنوات الخبرة ، والمؤهل العلمي ، والجهة المشرفة على المدرسة ، ومكان السكن ، والمرحلة التعليمية . بينما توجد فروق تعزي لمتغيرات(الجنس ، والتخصص وجنس المدرسة¹

2 - مناقشة الدراسات السابقة :

- دراسات التي تناولت الصحة التنظيمية :

اتفقت دراستين منيب يوسف السقا " ومحمد اليامي "في المتغير المستقل وهو الصحة التنظيمية والمنهج الوصفي واداة الاستبيان ، كما هدفت الدراستين اي دراسة منيب يوسف السقا " الى معرفة اثر الصحة التنظيمية على الأداء الاستراتيجي في شركات التامين العاملة في فلسطين .
اما دراسة محمد اليامي " هدفت الى التعرف على اثر الصحة التنظيمية في تعزيز السلوك الابداعي لدي العاملين في الغرفة التجارية الصناعية في المملكة العربية السعودية .

وتناولت هذه الدراستين في المؤسسات التجارية واختلقت في المكان وزمان والعينة والمجتمع الدراسة والمتغير التابع حيث ربط كل منهما بالأداء الاستراتيجي والسلوك الابداعي .

- دراسات التي تناولت الانتماء الوظيفي :

اتفقت الدراستين "انتصار سلامة " و تهاني خليل ابراهيم شقيرات "في المتغير المستقل وهو الانتماء الوظيفي والمنهج الوصفي واداة استبيان وعينة العشوائية الطبقية البيئية فلسطين كما هدفت الدراستين انتصار سلامة " الى التعرف على مستوى الانتماء الوظيفي و الرضا الوظيفي وعلاقتها لدي اعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية . اما دراسة تهاني خليل ابراهيم شقيرات "هدفت الى التعرف على واقع الانتماء الوظيفي لدي معلمي ومعلمات مدارس محافظة القدس وعلاقتها بالإبداع الوظيفي .واختلقت في المكان وزمان والمجتمع الدراسة

- اتفقت دراستنا الحالية مع الدراسات السابقة حيث ربطت بين المتغيرين الصحة التنظيمية و الانتماء الوظيفي واختلقت في المكان والزمان وحجم العينة والمجتمع.

¹- تهاني خليل ابراهيم شقيرات :واقع الانتماء الوظيفي لدي معلمي ومعلمات مدارس محافظة القدس وعلاقته بالابداع الوظيفي، رسالة ماجستير ،كلية العلوم التربوية / الادارة التربوية ، عمادة الدراسات العليا جامعة القدس، فلسطين، 2015 .

- وقد استفدنا من الدراسات السابقة : من كتابة اطار النظري فيما يتعلق بموضوع الدراسة وأيضا في اعداد الاستبيان والمنهج والاستفادة من المراجع و الاساليب الإحصائية.

الفصل الثاني : الصحة التنظيمية رؤية سوسيو تنظيمية

١. أهمية الصحة التنظيمية

٢. المقاربات النظرية للصحة التنظيمية

٣. أبعاد الصحة التنظيمية

٤. مستويات الصحة التنظيمية

٧. مجالات الصحة التنظيمية

خلاصة

تمهيد:

تعد الصحة التنظيمية الحالة التي تعيشها المؤسسة ضمن البيئة ومكان العمل وتوفر للعاملين فيها مناخ صحي خالي من التناقضات والصراعات لكي يعملوا بنجاح للوصول إلي مستوي من الأداء الناجح الذي يحقق جميع متطلبات على مدي البعيد .

لان المؤسسة التي توفر فيها شروط الصحة التنظيمية هي التي تبحث عن تحسين الأداء العاملين فيها وتعمل على دعمهم وتحفيزهم وتلبية متطلباتهم ، وبالتالي تحقق أهدافها التي تسعى إليها .

وهذا ما سنعرضه في هذا الفصل عن اهمية الصحة التنظيمية و المقاربات النظرية لصحة التنظيمية وابعادها ومستوياتها ومجالاتها.

1. أهمية الصحة التنظيمية :

تكمن أهمية الصحة التنظيمية في اكتساب المؤسسة القدرة على مواجهة التحديات من جهة وتضمن لها الاستمرار في تحقيق أهدافها وتطورها من جهة أخرى .

إن الصحة التنظيمية لها دور مهم من خلال تأثيرها على سلوكيات العاملين في المنظمة ، حيث إن الصحة التنظيمية تقوم على بناء السلوك الوظيفي والأخلاقي للعاملين في المنظمات من خلال تشكيل وتعديل السلوكيات والقيم والاتجاهات التي يحملونها ويظهرونها في موقع العمل في المنظمة ، وكما إن نجاح المنظمة يعتمد على مدي قدرتها في إيجاد جو عمل مناسب يسوده الاستقرار والثقة والمعنويات العالية بين العاملين في المنظمة .

كما إن العاملين يقومون بواجباتهم بشكل فعال في الجو المنتج الذي يمكنهم من التعبير عن آرائهم ومشاعرهم ويصدر حكمه على قيمة الأفكار لا على مصدرها ،حيث ينعكس الاحترام تصرف المؤسسة المهني ويكون الإحساس بالحياة سائدة في أجوائها بينما يكون عمل الموظفين اقل كفاءة في الجو المغلق.¹

¹ - ابناس زهير الشمالية : اثر الصحة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في الدوائر الحكومية في محافظة الكرك ، دراسة ميدانية من وجهة نظر العاملين ، رسالة مقدمة الى عمادة الدراسات العليا استكمال لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير ، جامعة مودة ، 2014.

تكمن أهمية الصحة التنظيمية من خلال توفيرها إدراكا ووعيا مشتركا نحو العوامل المؤثرة في البيئة الداخلية والخارجية وعلى النحو الذي يؤدي الى زيادة الفاعلية والتمسك بين أرجاء المنظمة ويحقق التوافق بين الأهداف المرسومة ويسمح بتوفير استعدادات ملائمة لإحداث التغييرات المطلوبة لمسايرة المستجدات المتعددة.

وينظر الى أهمية الصحة التنظيمية من خلال توفيرها قوة كبيرة تسهم في تغير التخطيط وتحسين البيئة التنظيمية وهو ما أكده المختصون في مجال التنظيم، كما ان الصحة التنظيمية تقدم حولا جذرية لمشاكل العمل الحالية وهو أمر تتميز به أسلوب المنظمات الصحية عن غيرها التي كانت في معظمها تسعى الى حلول عاجلة وسطحية لمشاكل العمل ومعوقاته، فمن الناحية النظرية البحثية فان الصحة التنظيمية أداة لتطوير المنظمات التي تطبقها وذلك التغير الجذري لطرق أدائها لإعمالها خصوصا في ظل المتغيرات التي تجعل كل منظمة عالما قائما بذاته ومختلف تماما عن غيره.¹

II. المقاربات النظرية لصحة التنظيمية:

1- الدعم التنظيمي ونظرية التبادل الاجتماعي

-تحاول نظرية التبادل الاجتماعي، و معيار المنفعة المتبادلة في الأساس تفسر الدافع الكائن وراء الاتجاهات و السلوكيات المتبادلة بين الأفراد، حيث أن فكرة معيار المنفعة المتبادلة تقوم على أن الأفراد يجب أن يساعدون من يساعدهم و أن الأفراد لا يجب أن يؤذون الأشخاص الذين ساعدوهم، فعندما يقوم احد الأطراف بتأدية عمل مفيد للطرف الآخر فان متلقي الفائدة يشعر بالولاء تجاه المناخ.

ولقد لاحظ الباحثين أن العاملين يكونون ادراكات عامة عن نوايا المنظمة و اتجاهاتها نحوهم، من بين معتقدات عامة عن مدى تقدير المنظمة التي يعملون بها لإسهاماتهم فيها و اهتمامها بمصلحتهم، و هذه المعتقدات تسمى الدعم التنظيمي المدرك، وعليه يمكن تعريف المفهوم بأنه المعتقدات العاطفية للعاملين فيها يتعلق بالمدى الذي تقدره المنظمة مساهماتهم و تهتم بمصالحهم.

-وعلى العكس من العديد من الدراسات السابقة التي ركزت بالدرجة الأولى علي ولاء الموظفين تجاه المنظمة فانه الدعم التنظيمي المدرك قدم فكرة مفادها إن الموظفين لديهم آراء تتعلق بولاء المنظمة

¹ - رغد محمد يحيى خروفة : بعض العوامل التنظيمية والسلوكية المعززة للصحة التنظيمية، دراسة مسحية علي عينة من المدارس الاهلية في مدينة الموصل، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 11، العدد25، 2019/08/19، ص366.

تجاههم ،فمن المهم ان تؤخذ هذه النظرة بعين الاعتبار لان الموظفين و المنظمات مشتركين بعلاقة توصف بالتبادلية (ولاء المنظمة اتجاه المنظمة)ولكن يجب أن تأخذ بعين الاعتبار الدعم الذين تقدمه المنظمة لموظفيها .¹

وقد توصلت النظرية التبادل الاجتماعي بان علاقة التبادل بين طرفين غالبا ما تتجاوز التبادل الاقتصادي المحض و تستلزم التبادل الاجتماعي ،حيث أثار العديد من الباحثين في السلوك التنظيمي بان صاحب العمل و الموظف لا يتبادلون فقط الموارد الغير شخصية كالمال و الخدمات و المعلومات و لكن أيضا الموارد الاجتماعية العاطفية كالقبول و الاحترام و الدعم لذلك باءت الأبحاث و الدراسات التنظيمية لتطبيق نظرية التبادل الاجتماعي و معيار المنظمة المتبادلة من اجل وصف الدوافع التي تقف وراء مواقف الموظف و سلوكيات في المنظمة .²

-لقد تفاوتت ادراكات الدعم التنظيمي بشكل كبير من منظمة لآخري ،ومن فرد لآخر ،فقد بين بعض الأفراد إحساسهم بالدعم التنظيمي المدرك علي عوامل ،مثل مدى استعداد المنظمة لتقديم مساعدة أو معدات خاصة لهم ،كي يستطيعون أداء أعمالهم على النحو المطلوب ،أو مدى استعدادهم لتوفير فرص لتدريسهم في المجالات التي تقع ضمن دائرة اهتمامهم ،أو التشجيع المستمر لهم و الثناء الصادق على أعمالهم أو تهيئة الفرص لهم للحصول علي المكافآت المرغوبة ،أو إتاحة الفرص لهم للمشاركة في اتخاذ القرارات والتأثير علي سياسات العمل واستنادا إلى نظريتين التبادل الاجتماعي

ومعيار المنفعة المتبادلة اللتين تفترضان أن الموظفين الذين يشعرون بقدر عال من الدعم التنظيمي المدرك يحسون كذلك إنهم مدينون للمنظمة ،ومن ثم تظهر الحاجة إلي مبادلة المعاملة التنظيمية الحسنة بالاتجاهات و سلوك نحو المنظمة .³

2-العدالة التنظيمية ونظرية المساواة (العدالة) لآدمز :

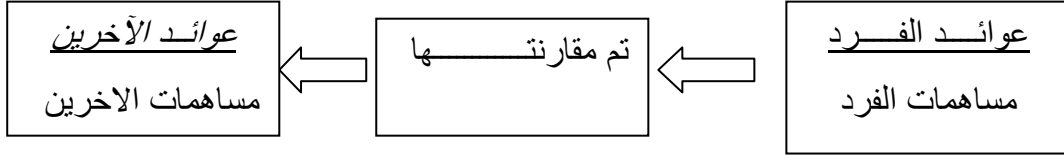
-و تستند هذه النظرية التي وضعها (آدمز) الفرد يقيس درجة العدالة من خلال مقارنته النسبية للجهود التي يبذلها (المدجلات) في عملية إلي العوائد (المخرجات) التي يحصل عليها مع تلك النسبة للفئات العاملين في الوظائف الشبيهة و بنفس الظروف فإذا كانت نتيجة المقارنة عادلة بين الفئات

¹ - انور علي : علاقة الدعم التنظيمي المدرك بمستوي الولاء التنظيمي ،لدي العاملين في مستشفى المواسات الحكومية بمحافظة دمشق ، مجلة جامعة البحث ،المجلد 39،العدد54،2017، ص21.

² - المرجع نفسه ، ص22 .

³ - المرجع نفس ، ص23.

تكون النتيجة شعور الفرد بالرضا أما إذا كان العكس فان النتيجة هي شعور الفرد بعدم الرضا في عمله و يمكن التعبير عن معادلة هذه التالية:



المصدر :محمد الصرفي 2009.ص299.

ومن ثم يمكن أن القول أن هذه النظرية تشتمل علي ثلاثة خطوات أساسية هي :التقييم ,المقارنة ,المهارات ,السلوك ,و يتضمن التقييم قياس المداخلات (جدارة الشخص , مستوي التعليم ,المهارة ,مقدار الجهد المبذول في العمل....الخ)و المخرجات (العوائد المادية ,الترقية ,الاهتمام الذاتي ,التمييز ,التقدير و الاحترام.....الخ¹

وتعد هذه نظريات العدالة والمساواة التنظيمية علي مقدمة رئيسية تقول بان الأفراد يبحثون عن العدالة او المساواة في العلاقة الاجتماعية المتبادلة بين العاملين وصاحب العمل او الرئيس ، وان إدراك عدم العدالة في هذه العلاقة يؤدي إلي خلق حالة من التوتر النفسي الذي ينشط بدوره مجموعة من التغيرات السلوكية والمعرفية لدي الفرد في محاولة منه لقليل هذا التوتر . وتنص نظرية المساواة علي ان الفرد يقارن معدل مخرجاته الي مدخلاته مع معدل مخرجات الآخرين الي مداخلاتهم ، فان تساوي المعدلان فليس هناك شعور بالظلم او عدم المساواة².

لكن هذا الشعور بعدم المساواة يحدث في حالة عدم تساوي المعدلان ، مما يولد شعورا لدي الفرد بالتوتر وعدم الارتياح ، مما يدفعه لعمل شيء ما للتخلص من هذا التوتر ، وبمعني آخر فان الفرد يقارن بين ما يقدمه من مساهمات وما يحصل عليه من نواتج مع مساهمات فرد او أفراد مرجعين ، والمحصلة النهائية لهذه المقارنة هي تحديد مدي إدراك الفرد للمساواة او عدم المساواة ، وفي كثير من الأحيان قد لا تقتصر تلك المقارنة علي العاملين في نفس المنظمة بل تمتد لتشمل العاملين خارج المنظمة.

¹ محمد الصرفي : الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي ، التحليل علي مستوي المنظمات ج 4 ، ا لمكتب الجامعي الحديث ، 2009 ، الإسكندرية ، ص299 .

² - عمر محمد درة : العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الادارية المعاصرة ، دار الرضوان للنشر والتوزيع ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، 2008 ، ص25.

ومما سبق ريمكن لنا ان نفرق بين نوعين من المساواة هما :

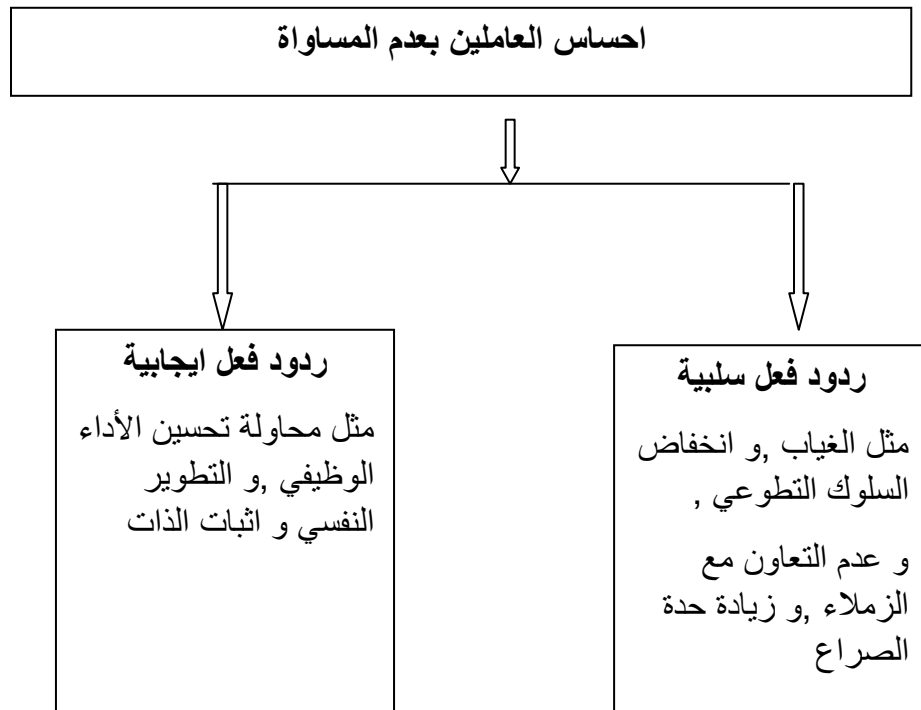
المساواة الداخلية : تتحقق المساواة الداخلية عندما يتساوى العائد المادي والمعنوي الذي يحصل عليه الفرد مع القيمة النسبية للوظيفة داخل المنظمة

-المساواة الخارجية: تتحقق المساواة الخارجية عندما يتساوى العائد المادي والمعنوي الذي يحصل عليه الفرد مع العائد الذي يحصل عليه العاملون الذين يقومون بإعمال مماثلة في المنظمات اخري

ومن الطبيعي ان شعور الفرد بعدم المساواة ينتج في حالتين :

- **الاولى :** عندما يحصل العامل علي اقل مما يحصل عليه الزملاء ، ويترتب علي ذلك شعور الفرد بالغضب والإحباط والقلق
- **الثانية :** عندما يحصل العامل علي أكثر مما يستحق ، ويترتب علي ذلك شعور الفرد بالذنب أحيانا¹

الشكل رقم (01) : رد فعل العاملين للإحساس بعدم المساواة



المصدر: عمر محمد دره ,ص:29

¹ - المرجع نفسه ، ص.26.

-الثقة التنظيمية و نظرية Z لوليام أوتشي :

إذ أوضح وليام أوتشي في هذه النظرية كيف يمكن للمؤسسات الأمريكية مواجـه التحديات اليابانية و تؤكد هذه النظرية على الاهتمام بالجانب الإنساني للعامل ،فقد توصل وليام أوتشي أن الحوافز المادية غير كافية لتحفيز العمال إن لم تصاحبه عملية تعلم لكيفية إدارة العمال بطريقة تجعلهم يشعرون بروح الجماعة ،لذلك توصلت إلي مجموعة من الأسس هي¹:

أولاً :الثقة لان الإنتاجية و الثقة المتبادلة بين جميع العمال لازمة،فتعتمد المؤسسات اليابانية علي مبدأ الثقة من منطلق أن الثقة و الإنتاجية عنصران تربطهما علاقة طردية ،بمعني أنه كلما زادت الثقة بالعامل زادت إنتاجيته ،و تنمو هذه الثقة من خلال المصارحة و المشاركة و التعاون بين العمال علي كافة المستويات الإدارية و كذلك بين المؤسسات و النقابات العمالية.

ثانياً مهارة التعامل من خلال الخبرة و التجربة الطويلة في الوظيفة كما تمتاز الممارسة اليابانية للإدارة بالدقة و التهذيب .

ثالثاً المودة و الاهتمام ودعم الآخرين و الابتعاد عن الأنانية

ومن خلال هذه الأسس الثلاثة الرئيسية يحدد أوتشي المبادئ الأساسية التي تقوم عليها فلسفة الإدارة اليابانية وفق نظرية² Z

III. ابعاد الصحة التنظيمية :

قدم ميلز (1969) عشرة ابعاد للصحة التنظيمية تتدرج تحت ثلاثة محاور وقد تم ذكر هذه الابعاد

في العديد من الدراسات وهي :

1/-الاحتياجات المهمة (الوظيفة):

- **وضوح الأهداف** :اي تكون الأهداف واضحة بشكل مقبول لجميع أعضاء المنظمة مع القبول بها كما ان هذه الأهداف يجب ال تكون واقعية وقابلة للتطبيق ومتلائمة مع بيئة العمل .

¹ خيرى أسماء:العدالة التنظيمية و تعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين داخل المؤسسة ،جامعة محمد بوضياف المسيلة ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، قسم علم الاجتماع ، شهادة دكتوراه LMD في تخصص علم اجتماع المؤسسة ، 2019، ص152.
² - المرجع نفسه ، ص153.

- **كفاية الاتصال** : ويعني وجود قنوات اتصال سهلة ومسيرة في جميع الاتجاهات من اجل الحصول علي المعلومات التي يحتاجها الموظفون لأداء مهامهم بفعالية وكفاءة
- **التوازن الأمثل للسلطة** : وهي توزيع السلطة بشكل متوازن بين العاملين بالمؤسسة بحيث يكون هناك تأثير متبادل بين الرئيس و المرؤوسين ، مع إدراك المرؤوسين بقدرة الرئيس علي ممارسة السلطة الممنوحة له

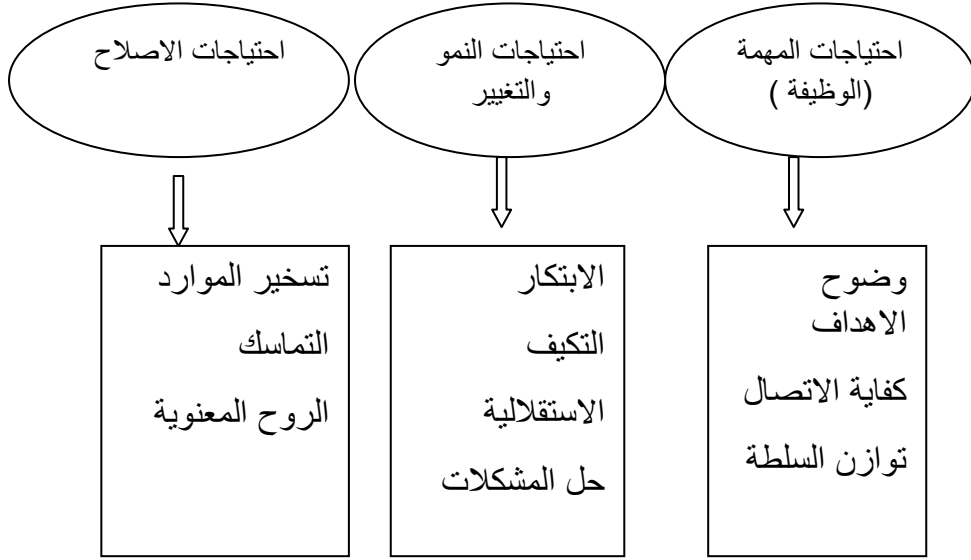
2/- احتياجات الإصلاح : وفيها ثلاثة ابعاد

- **استغلال الموارد** : ويقصد به استخدام الإمكانيات البشرية بشكل فعال مع التوازن بين الضغط علي العاملين والإهمال في واجباتهم الوظيفية لتحقيق أهدافهم الشخصية وأهداف المنظمة.
- **التمسك** : هو معرفة المؤسسة للموظفين الذين لديهم انجذاب للمؤسسة مع رغبتهم للبقاء فيها مع تأثير المؤسسة عليهم للبقاء فيها بشكل تعاوني .
- **الروح المعنوية** : وهي مجموعة من المشاعر المرتبطة بالإحساس بالسعادة والرضا وتمثل الفرد او الجماعة .

3/- احتياجات النمو والتغير : وفيها اربعة ابعاد وهي :

- **الابتكار** : ويقصد به استحداث طرق وإجراءات نحو توفير انواع جديدة من الخدمات او وضع وتحقيق أهداف جديدة لصالح المنظمة .
- **التكيف** : ويقصد به قدرة المؤسسة علي التكيف والتأقلم مع التغيرات سواء أكان هذا التغير في البيئة الداخلية او الخارجية كما انه يشمل ايضا قدرة المؤسسة على إحداث تغيرات تصحيحية بمعدل أسرع من التغير في البيئة الخارجية لأجل تحقيق تغييرات مرغوبة من اجل النمو والتطوير .
- **الاستقلالية** : يجب ان تكون المؤسسة غير سليمة نحو البيئة المحيطة بها مع إظهار جانب من الاستقلالية نحو القوى الخارجية وعدم التجاوب مع القوى السلبية والهدامة

- كفاية حل المشكلات : وتعني قدرة المؤسسة علي حل مشكلاتها بأقل قدر من الجهد المبذول مع امتلاك المؤسسة لمنهجية واضحة وقوية للكشف وحل مشكلاتها¹
- شكل(02):أبعاد الصحة التنظيمية عند مايلز (MILES).



المصدر: من اعداد الباحثة

IV. المستويات الصحة التنظيمية :

بما إن العنصر البشري هو أهم عنصر في المنظمة وبناء علي توفير الصحة التنظيمية في المنظمة فقد صنفت مستوى الصحة التنظيمية بستة مستويات هي :

- **صحة تنظيمية محمومة** : في هذا المستوي يسود عدم احترام الأفراد وقيمهم وأفكارهم وأرائهم ، وفقدان القيادة الحقيقية وإساءة استعمال السلطة ، وعدم وضوح رؤية وأهداف المنظمة للعاملين ، وإساءة المناخ السياسي ، والتركيز علي العقاب ، وعدم الثقة وفقدان الترابط والاتصالات بين العاملين فيما بينهم وبين الإدارة ، وعدم وجود تطوير ومحافظة علي العاملين المنتجين
- **صحة تنظيمية ضعيفة** : في هذا المستوي يشعر العاملون بعدم احترام قيمهم وباستغلال جهودهم دون تطويرهم مهنيا او شخصيا ، وتكون القيادة استبدادية حيث تتخذ القرارات في المستويات العليا وتفرض علي العاملين ، مع عدم وضوح في الأهداف ونشوش أسلوب التوجيه ، وسيادة العلاقات الفردية ،

¹ -سلطان بن علي بن محمد العلوي:العلاقة بين الصحة التنظيمية و الالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان ، رسالة ماجستير في التربية تخصص ، ادارة تعليمية كلية العلوم و الادب ، جامعة النزوى، 2017 ، ص11.

وضعف الترابط والثقة والتعاون بين العاملين ، ونقص الدافعية والالتزام بالأهداف ، وانغلاق الاتصالات ، وصعوبة التغيير مع وجود الحاجة لها.

- **صحة تنظيمية محدودة** : هنا يشعر العاملون بأنهم يتلقون التدريب لمصلحة المنظمة فقط وليس لتطويرهم الشخصي وتستمتع الإدارة إلي آرائهم دون الأخذ بها ، وتبقي القرارات الهامة في دائرة المستويات العليا وتقوم العلاقات علي الفردية ونمط قيادي أبوي سلبي وتسود أجواء عدم التأكيد لذلك تظهر الضغوط التنظيمية وهنا تحتاج المنظمة للتغيير لكن من الصعب تحقيقه .

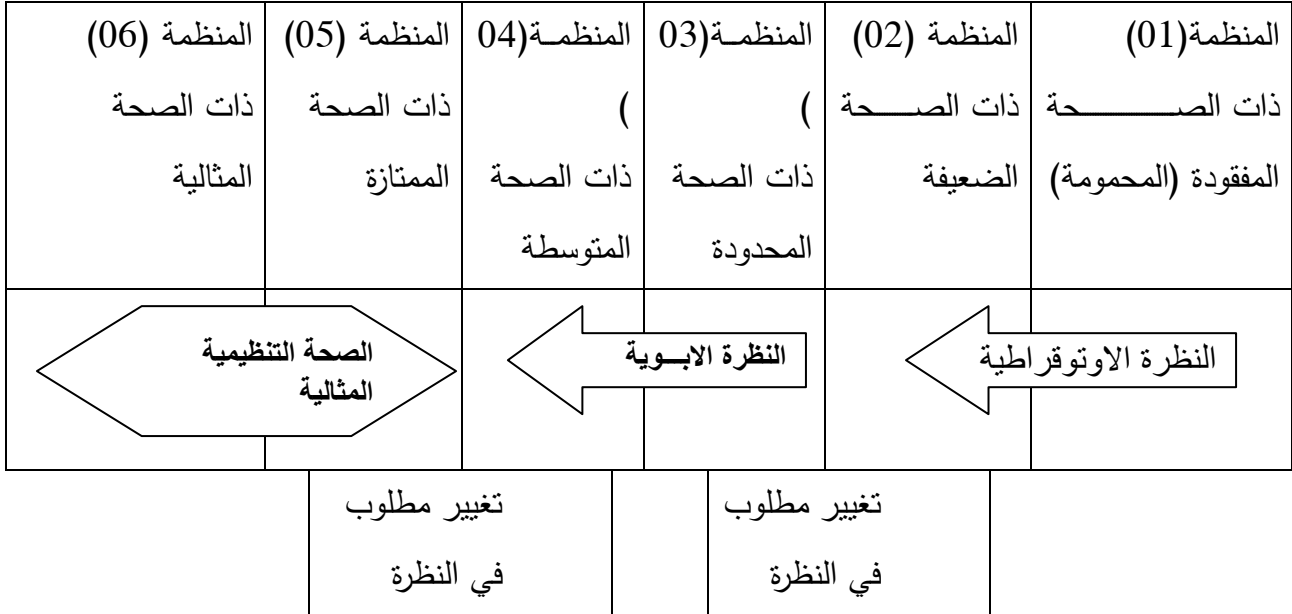
- **صحة تنظيمية متوسطة** : ويتم فيها تحفيز العاملين والاهتمام بمعنوياتهم ، وتكون القيادة أبوية ايجابية من الإدارة العليا والتحاور محدود والتوجيهات مشوشة ويوجد مستوى من العمل الجماعي والتعاون الحقيقي ، وتسود ثقافة عدم التأكد والمخاطرة وتكون الاتصالات مفتوحة بين مجموعات مختارة من الأفراد وهذه هي المنظمة الأبوية بصورة ايجابية التي تجذب العاملين المحفزين بشكل جيد والتغيير فيها مرغوب لكن يصعب تحقيقه في جميع الأوقات وتكون المنظمة هنا في موقع جيد للتحرك نحو تحقيق صحة تنظيمية أفضل مستقبلا.

- **صحة تنظيمية ممتازة** : هنا يشعر اغلب العاملين باحترام قيمهم ويستمتع اغلب القادة والعاملين لبعضهم البعض ويتشاركون في صنع واتخاذ القرارات ، ويتم تمكن اغلب العاملين من قبل قيادة المنظمة نحو تحقيق الأهداف ويكون العمل الجماعي هو المفضل لدي الأفراد وتسود ثقافة الثقة بين الأفراد والاتصالات مفتوحة بين العاملين وقيادة المنظمة ، وهذه هي قيادة المبادرة الموجهة التي تستقطب المستشارين والعاملين المحفزين الذين يرحبون بالتعبير كعملية مستمرة لمواجهة تحديات المستقبل فالنظرة المنظمة ايجابية والتطوير يقوده نحو الصحة التنظيمية المثالية .

- **صحة تنظيمية مثالية** : يشعر هنا جميع العاملين بالاهتمام الكامل لقيمهم ووجودهم في المنظمة والعلاقة قوية جدا بينهم وبين القادة ويشاركون في اتخاذ القرارات المهمة والقيادة فاعلة في جميع مستويات المنظمة وتمكن العاملين وتوجههم نحو الأهداف التنظيمية أما جماعات العمل فتعمل بروح الفريق وتسود ثقافة الثقة الكاملة بين العاملين والمشرفين والمدراء التنفيذيين والاتصالات فعالة ومفتوحة في المنظمة وهذه هي المنظمة الجاذبة التي تسعى لجذب العاملين المحفزين بمستوي أفضل

وعالي جدا وينظر لها علي أنها ايجابية جدا ولأبعد الحدود وهي منظمة تتمتع بصحة تنظيمية
مثالية¹

الشكل (03) مستويات الصحة التنظيمية



المصدر: laub.2004.p6

٧. مجالات الصحة التنظيمية :

تركز مجالات الصحة التنظيمية عادة علي إيجاد بيئة عمل منتجة وفاعلة وصحية ، تقدر قيم الأفراد وتدعم السلوك القيادي والعمل المؤسسي ، وهناك ستة مجالات رئيسة للصحة التنظيمية ضرورية لتحقيق الإنتاجية الجيدة للمنظمة وهي :

-احترام قيم الأفراد : ويقصد به إيمان المنظمة وقادتها بان الأفراد يركزون بشكل أساسي علي قبول قيمهم واحترامها ، وتوفير احتياجاتهم ، والاستماع إليهم والاهتمام بمطالبهم .

-تطوير الأفراد : المنظمة التي تتمتع بالصحة التنظيمية تسعى لإيجاد بيئة تعليمية ديناميكية تبعث علي التطور والنمو تعد الأخطاء الآخرين فرصا للتعليم في منظمة تشجع الأفراد وتمنحهم الثقة والقبول

-بناء العمل الجماعي : المنظمة التي تتمتع بالصحة تأخذ بعين الاعتبار العلاقات بين الأفراد لانجاز مهمتها وتحقيق رؤيتها ، كما أن قيادة المنظمة والعاملين فيها يستثمرون الوقت والفرص ليتواجدوا معا

¹ - إيناس زهير الشماللة : اثر الصحة التنظيمية في تحسين اداء العاملين في الدوائر الحكومية في محافظة الكرك . دراسة ميدانية ، من وجهة نظر العاملين ، جامعة مؤتة ، عمادة الدراسات العليا ، قسم الادارة العامة ، شهادة ماجستير في الادارة العامة ، الاردن ، 2014 ، ص 20، 21 .

كفريق واحد في المشاركة ولاستماع ورد الفعل ، وهنا لابد من احترام الاختلافات كالعرق ، الجنس ، العمر ، الثقافية ولا تسمح المنظمة لهذه الخلافات بالسيطرة علي المنافسة بين العاملين فيها .

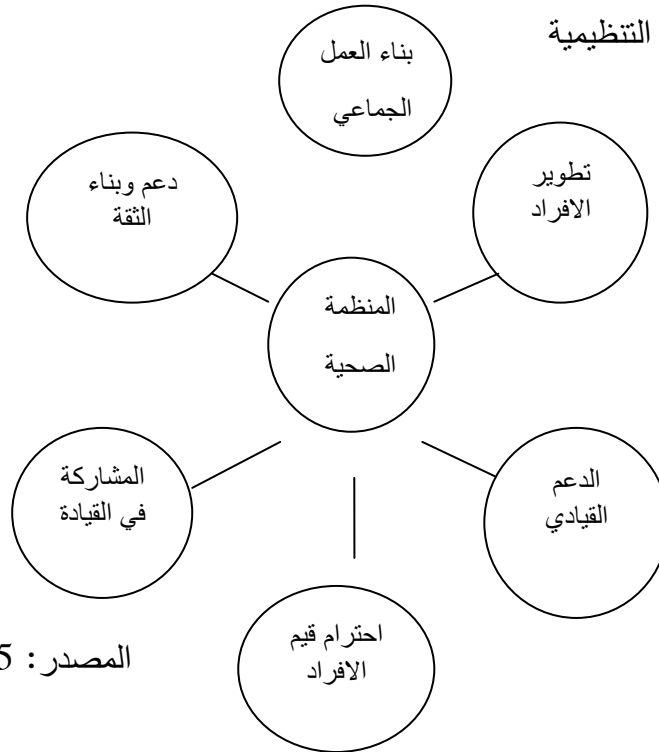
-**دعم الثقة وبنائها** : المنظمة التي تتمتع الصحة التنظيمية هي التي تتمتع بقنوات اتصال مفتوحة بين أفرادها وقادتها ، ويتوفر فيها مستوي عالي من الثقة بين العاملين لكي بتطابق القول مع الفعل في جميع ممارسات الأفراد في المنظمة .

-**الدعم القيادي** : المنظمة التي تنظر إلي الأمام ومتوجه نحو ما يجب أن يكون في المستقبل وتكون داعمة لقيادتها لتكون قيادة مبدعة مؤثرة وتعنتي بتوفير الاحتياجات الفردية وتكون مسؤولة عن تحقيق الأهداف سواء لدي القادة او العاملين ، بلا شك تكون المنظمة تتمتع بمستوي رفيع من الصحة التنظيمية.

-**المشاركة في القيادة** : المنظمة التي تتمتع بالصحة التنظيمية تري أن لكل قيادة سلطة ، ولابد من المشاركة في السلطة بين القادة والعاملين ، إذ يمكن للعاملين المشاركة في وضع رؤية للمنظمة ووضع

قراراتها واستغلال مواردها ، ومشاركة القادة في جميع المستويات التنظيمية تمكن العاملين من تفعيل دورها واخذ مواقعهم في رسم إستراتيجية المنظمة وتنمية مسؤولياتهم تجاهها .¹

الشكل (04): مجالات الصحة التنظيمية



المصدر : laub,2004,p.5

¹ - منيب عبد الله يوسف السقا : اثر الصحة التنظيمية علي الاداء الاستراتيجي ، دراسة تطبيقية علي شركات التأمين العاملة في فلسطين ، مرجع سابق ، ص34،35.

خلاصة :

نستنتج ان الصحة التنظيمية مهمة للمنظمة لتأثيرها وانعكاسها علي أداءها وهي ضرورية من اجل تحقيق أهداف المنظمة وأهداف العاملين فيها كما تعتبر عن مقدرة المنظمة علي التعامل مع المتغيرات الداخلية والخارجية بفاعلية ، وعلي العكس فالمنظمة التي لا تتمتع بصحة تنظيمية كافية تكون في حالة تخبط وعدم كفاءة وهذا ما استعرض في هذا الفصل الصحة التنظيمية حيث بدا بتمهيد عام ثم بين اهمية الصحة التنظيمية في المنظمة وأكدنا علي المقاربات النظرية للصحة التنظيمية حسب ابعادها كما بين ابعاد الصحة التنظيمية حسب مليز وتوضيح لمستوياتها ومجالاتها في المنظمة.

الفصل الثالث: الانتماء الوظيفي رؤية سوسيو تنظيمية

تمهيد

١. أهمية الانتماء الوظيفي
٢. العوامل التي تساعد في تكوين الانتماء الوظيفي
٣. الحاجيات التي تعمل على زيادة الانتماء الوظيفي
٤. النظريات التي تفسر الانتماء الوظيفي
٧. مقياس الانتماء في الاسلام
٦. دور المنظمة في الانتماء الوظيفي
٧. واقع الانتماء التنظيمي عبر مراحل تطوره في المؤسسة الجزائرية

خلاصة

تمهيد:

يعد الشعور بالانتماء الحقيقي لأي مهنة شرطاً أساسياً للاستقرار الوظيفي، لأن الانتماء الوظيفي يعد عاملاً مهماً في تحقيق النجاح في المؤسسات، حيث إن العامل الذي يتمتع بالانتماء الوظيفي يتمسك بمؤسسته، ويشعر أنه جزء منها فإذا شعر بذلك فلن يتركها ويتخلى عنها. لذا فالانتماء الوظيفي له أهمية كبيرة لما يتضمنه ذلك من أثر إيجابي جراء الإخلاص والمحبة والاندماج الذي يبذلها العامل اتجاه عمله وتقبله لقيم المؤسسة التي يعمل بها، ورغبته القوية وتقانيه وجهده المتواصل في تحقيق أهدافها.

وسنعرض في هذا الفصل أهمية الانتماء الوظيفي والعوامل التي تساعد في تكوين الانتماء الوظيفي و الحاجات التي تعمل على زيادة الانتماء الوظيفي و النظريات التي تفسر الانتماء الوظيفي و دور المنظمة في تعميق الشعور بالانتماء ووقع الانتماء التنظيمي عبر مراحل تطور المؤسسة الجزائرية

1- أهمية الانتماء الوظيفي :

إن شعور بالانتماء من الحاجات المهمة بل الضرورية لإنسان فهو يساعد على التوافق النفسي والصحة النفسية، كذلك يعد الشعور بالانتماء من الحاجات الضرورية للمجتمع فهوي يدعم بناء وصياغة المجتمع ليكون مجتمعاً ناهضاً متماسكاً منتجاً وبدونه لا يمكن للفرد أن يدافع عن أمته أو يحميها أو يساهم بالإخلاص في بناءها، وبدونها لا يمكن لأمة من الأمم أن تنهض أو يرتفع نجمها أو يعتز بها أبناءؤها أو يفتخروا بمجدها أو يشعروا بالأمان والاستقرار علي أرضها¹.

وعلي صعيد المؤسسات فإن أهم العوامل الرئيسية التي تساعد علي إنجاح المؤسسة ن هو وجود عناصر إبداعية من الأفراد العاملين فيها، فنجاح المؤسسة لا يعتمد علي التجهيز و التدريب فقط بل يعتمد علي مدي انتماء العاملين لمؤسساتهم.

ومن بينها عدة نقاط تدل علي أهمية الانتماء أهمها:

-يشير الانتماء إلي مدي الترابط بين المؤسسة والإفراد العاملين بها ولاسيما إن كانت المؤسسات في مرحلة حرجة، لا تستطيع تقديم حوافز ملائمة تعين العاملين علي تحقيق اعلي مستوي من الانجاز

- يساهم الانتماء في تخفيف ظاهرة الغياب الاختيار، والذي يتضمن إيجاد اعذر، ويساهم في التقليل

من دوران العمل

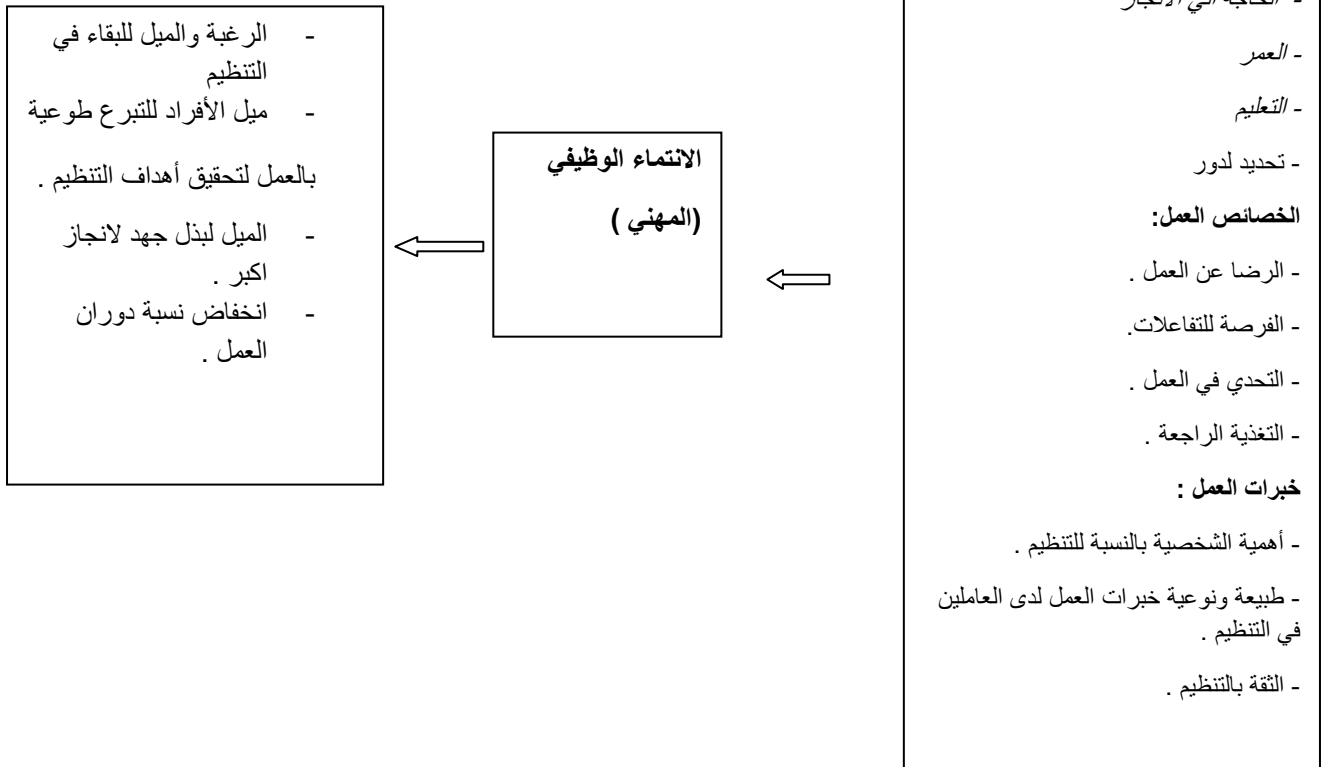
¹ - خليل علي خليل ابو جراد : مرجع سابق، ص19.

- يدفع الانتماء العاملين لاحترام ثقافة المؤسسات ، وأخلاقية المهنة مما يؤثر ايجابيا علي سيرة المؤسسة في المجتمع المحلي .
- إن ضعف الشعور بالانتماء لدي العاملين ، فانه يتسبب في مشكلات اجتماعية واقتصادية وسياسية ، ويبدو ذلك جليا في سلوك الأفراد في المجتمع وتظهر اضطرابات في المؤسسات كاللامبالاة في العمل ، والسرقه ، والتخريب¹.

II- العوامل التي تساعد في تكوين الانتماء الوظيفي :

إن عملية تكوين الانتماء الوظيفي عند الأفراد عملية معقدة ذات تأثير وأبعاد مختلفة ومتداخلة ، وقد تعددت الآراء بشأن العوامل التي تتسبب في تكوين الانتماء الوظيفي تبعا لتعدد الدراسات والمجتمعات التي يتم إجراء الدراسات فيها حيث قام كثير من المفكرين بوضع نماذج تبحث في العوامل المسببة للانتماء وتوضيح السلوك الصادر من الأفراد نتيجة ذلك ، ومن هذه النماذج نموذج ستيرز (steers) الذي وضعه عام (1977) والذي اظهر فيه العوامل التي تؤثر في تكوين الانتماء الوظيفي عند الأفراد وما ينتج عنه من سلوك ، مصنفا هذه العوامل والسلوك في مجموعات وذلك كما يبينه النموذج التالي :

شكل (05): مدخلات ومخرجات الانتماء الوظيفي عند ستيرز



¹ - أماني محمد حسيني عودة:درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة لمهارات التواصل و علاقتها بمستوي الانتماء الوظيفي لدي المعلمين ، شهادة ماجستير في الادارة التربوية ، جامعة الاسلامية بغزة ،كلية التربية – غزة-2019 ، ص37.

كما يعتبر لانتماء الوظيفي اتجاها مرتبط بحاجة ، يعبر من خلالها الفرد عن نفسه لكونه جزء من مهنته مؤسسته التي يعمل بها فهو ملتزم بقيمها وأهدافها ، ويتميز الانتماء بثلاثة عوامل رئيسيه :

- الإيمان القوي بأهداف وقيم المؤسسة .
- الرغبة في بذل جهد كبير لصالح المؤسسة
- المحافظة علي العضوية في المؤسسة .¹

III- الحاجات التي تعمل علي زيادة الانتماء الوظيفي :

- الاهتمام بتحسين المناخ التنظيمي :

ان المناخ التنظيمي يشير الي مجموعة الخصائص الداخلية للبيئة والتي تتمتع بدرجة من الثبات النسبي او الاستقرار ، يفهمها العاملون ويدركونها فتنعكس علي قيمهم واتجاهاتهم وبالتالي علي سلوكهم ، فكلما ان المنظمات والعاملين علي حد سواء يسعون إلي إيجاد مناخ تنظيمي جيد لكل الطرفين ، تبين ان المنظمات ذات المناخ والبيئة المتسلطة والمحيطة لمعنويات العاملين والتي تتصف بعدم المسؤولية هي التنظيمات تعمل علي تشجيع تسرب العاملين ونقل من درجة الانتماء والولاء الوظيفي لديهم لذلك لا بد للتنظيمات من أن تعمل علي إيجاد وخلق البيئة والمناخ التنظيمي الجيد ، وتحقيق الأهداف ولاهتمام بالإنسان في سبيل تنمية الانتماء الوظيفي لدي العاملين .²

- العمل علي إيجاد نظام مناسب للحوافز :

يعبر الحافز عن تلك الوسيلة والأسلوب او الإدارة التي تقدم للفرد بدرجات متفاوتة الإشباع المطلوب لحاجاته الناقصة وتركز نظرية حوافز العمل علي الحوافز الداخلية وهي تتعامل مع الأسباب التي تدفع الناس للعمل وأسباب تركهم العمل وان توافر أنظمة حوافز مادية ومعنوية يؤدي الي زيادة الرضا عن المناخ التنظيمي وعن المنظمة ككل.

- المساعدات وإشباع الحاجات الإنسانية للعاملين في المنظمة : عند كل فرد مجموعة من الحاجات

المتداخلة التي يسعى الي إشباعها عن طريق التنظيم فإذا أشبعت تلك الحاجات فانه يتولد لدى الفرد شعور بالرضا والاطمئنان ومن ثم بالانتماء الوظيفي³

¹ - مرجع سابق، ص21،22.

² - عيساوي الساسي : قراءة تحليلية لمقاربات الانتماء التنظيمي في المؤسسة ، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة باجي مختار عنابة – الجزائر ، 2018/05/10 ، ص164 .

³ - محمد الفاتح محمود بشير المغربي : السلوك التنظيمي ، مرجع سابق ، ص 232.

- زيادة إشراك العاملين في المؤسسة .

تعرف المشاركة علي أنها اشتراك عقلي وانفعالي للفرد داخل الجماعة من خلال موقف جماعي يشجعه علي المشاركة والمساهمة في الأهداف الجماعية وان يشترك في المسؤولية عنها ولقد تبين ان إشراك العاملين في التنظيم يزيد من درجة الانتماء الوظيفي لديهم ، فيتحدث الفرد عن المنظمة بقوله "نحن" وفي حال مواجهتهم مشكلة في العمل يشيرون لها علي أنها "مشكلتهم" وبذلك يكونوا أكثر قدرة ورغبة علي العمل الجماعي مما يعود علي المنظمة بزيد من الأداء الجيد .

- وضوح الأهداف وتحديد الأدوار :

فكلما كانت الأهداف واضحة داخل المؤسسة زادت درجة الانتماء الوظيفي عند العاملين ، فوضوح الأهداف يجعل العاملين أكثر قدرة علي فهمه وتحقيقها ، وكذلك الحال بالنسبة لتحديد الأدوار ، فعملية التحديد هذه تساعد وتعمل علي خلق الانتماء العاملين نظرا لما يترتب عليها من استقرار وتجنب للصراع في مجال التحديد لادوار ، كما انه علي العكس تماما من ذلك يمكن ان يجلب الغموض في الأدوار إلي الصراع في المؤسسة وبداخلها في دوامة الخلافات وعدم الاستقرار.¹

- العمل علي بناء ثقافة مؤسسية :

وتعني هذه العبارة انه يجب إيجاد وخلق أهداف مشتركة بين العاملين وتحقيق احتياجاتهم والعمل علي إشباعهم ، ثم النظر إليهم والتعامل معهم علي أنهم أعضاء في أسرة واحدة هي المؤسسة ، والتي يسعى المسئول عنها إلي خلق وترسيخ مقاييس متميزة في الأداء عن أعضائها من خلال التدريب الكافي والمناسب وتوفير القدر اللازم من الاحترام بين أفراد هذه الأسرة الواحدة.²

IV- النظريات التي تفسر الانتماء الوظيفي

باختلاف المداخل التي تناول من خلالها العلماء مفهوم الانتماء ، تعددت النظريات المرتبطة بهذا المفهوم ، سواء كان ذلك بصورة مباشرة ، او غير مباشرة ، من خلال تناولهم للمفاهيم المختلفة ، فمنهم من اعتبره حاجة ومنهم من اعتبره شعورا ، و إحساسا ومنهم من اعتبره اتجاها . وفيما يلي نورد اختصارا لأهم هذه النظريات العامة.

¹ - مرجع سابق ، ص 165.

² - انتصار محمد طه سلامة : مستوي الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما ، مرجع سابق ، ص 51.

نظرية ليون فستنجر :

ومن النظريات التي تناولت الانتماء نظرية التنافر المعرفي للعالم ليون فستنجر ، حيث أشارت هذه النظرية الي أهمية المكونات المعرفية في تدعيم او تغيير الاتجاه ، وأكدت علي أهمية الأنساق المعرفي ، والذي لم يتحقق إلا بإزالة التنافر المعرفي ، كما ليون فستنجر مرة اخرى ، وبطريقة مباشرة علي أهمية الانتماء وتناول من خلال نظريته المقارنة الاجتماعية مشيراً إليه كاتجاه له أهميته في عملية المقارنة الاجتماعية ، التي لها أثرها علي الذات الإنسانية ، لما لها من دور في تحقيق التوحد ، والاندماج ، وتماسك أفراد الجماعة.

نظرية التحليل النفسي :

كذلك تناولت نظرية التحليل النفسي ل "سيجموند فرويد" الانتماء بصورة غير مباشرة ، وبوصفه اتجاها ومشيرة الي المكونات الوجدانية في تغيير الاتجاهات وتدعيمها .

- نظرية الدعم السلوكية :

كما أشارت نظرية الدعم السلوكية الي أهمية العملية السلوكية في تغيير او دعم الاتجاهات ، وأكدت علي دور الدعم في خفض توتر الحاجة الذي يؤدي إلي تحقيق الانساق ، مما يسهم في تغيير السلوك .

- نظرية الشخصية الإنسانية :

كذلك تناول العديد من العلماء الانتماء من خلال نظرياتهم حول الشخصية الإنسانية ، وخاصة كل من "الفريد ادلر " ، و"كارين هورني " ، وهاري ستاك سوليفان " ، حيث أكدوا علي ان الإنسان كائن اجتماعي من الضروري ان يرتبط بالآخرين برباط الحب والتقبل ، حيث لا يستطيع ان يحي بمعزل عن الآخرين ، فهو نتاج التفاعلات الاجتماعية ، وعليه ان ينشغل بأنشطة اجتماعية ايجابية ليحي حياة اجتماعية سوية.

- نظرية ماسلو للحاجات:

حيث تناول "ماسلو" الانتماء بصورة مباشرة في سياق نظريته واعتبره من اهم الدوافع الانسانية ، وقرنه بالحب ، وتوسط به هرمه الخاص بالحاجات الإنسانية .

ويري "ماسلو" ان إشباع الحاجات الإنسانية يخضع لأولوية تعبر عن مدي أهمية الحاجات فجاءت الحاجات الفسيولوجية في بداية هرمه ، تليها الحاجة إلي الأمن ، ثم توسط هرمه الحاجة الي الانتماء ،

وقرنه بالحب بمعناه الوسع ، مشيراً إلى أهميته كحاجة أساسية ، يحقق المرء ذاته من خلالها ، وأكد "ماسلو" ان الإنسان قد يصبح معادياً للمجتمع اذا انكر عليه المجتمع اشباع حاجاته الاساسيه .

- نظرية اريك فروم للحاجات :

كذلك تناول اريك فروم الانتماء بصورة مباشرة في سياق نظريته للحاجات ، واعتبره من اهم الحاجات التي تؤكد اتصال الفرد بالآخرين ، ليتجاوز عزلته ، ووحدته ، وينتمي الي شيء اكبر من نفسه ، وهو مدرك لذاته ، مؤكداً علي أهمية الحب ، والمشاركة الايجابية ليصبح الفرد واحداً من الكل ، له أنشطته الاجتماعية التعاونية ، وعلاقاته الإنسانية الناجحة .¹

- نظرية التبادل الاجتماعي لبيتر بلاو :

تؤكد هذه النظرية علي عنصر تبادل المنافع كأساس لعضوية الفر في الجماعات ، اذ انه يريد من خلاله انضمامه الي الجماعة تحقيق المنفعة القصوى وتجنب الخسارة

فكلما زادت العوائد الحاصلة للفرد من خلال انتماءه الي الجماعة ، كلما زادت سبل انجذابه وتفاعله ومشاركته فيها . بحيث ان الفرد يقوم بمقارنة بين عائد وتكلفة التبادل فإذا توفر حد ادني يزيد به العائد عن التكلفة تكمن الانجذاب والانتماء من الظهور ، والحالة العكسية تحدث بينهم نوعاً من الإحباط و التوتر . وفي هذه النظرية تأخذ كل من عناصر القرب و التفاعل والاتجاهات المشتركة أدواراً مختلفة حسب الأهمية .²

V- موقف الإسلام من الانتماء الوظيفي :

أمر الإسلام بمخالطة الجماعة وعدم مفارقتها وجعل الذي يخالط الناس ويصبر علي أذاهم خير ممن لا يخالط الناس و لا يصبر علي أذاهم ، فقد ورد في الحديث (الذي يخالط الناس ويصبر علي أذاهم خير من الذي لا يخالط الناس ولا يصبر علي أذاهم)

كما شرع الاسلام عبادات ذات مظهر جماعي مثل الصلاة جماعة في المسجد للرجال خاصة ، والحج نحوه ، كما حث الإسلام علي الألفة والمودة والتعاون بين الناس ، كما في الحديث (مثل المؤمنين في

¹- عبد القادر محمدي : دور الديمقراطية التنظيمية في تحقيق الانتماء التنظيمي ، جامعة محمد خيضر – بسكرة ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، قسم علم الاجتماعية ، شهادة دكتوراه العلوم ، تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل ، 2016 ، ص 65- 68 .

²- المرجع نفسه ، ص72.

توادهم وتراحمهم وتعاطفهم كمثل الجسد الواحد اذا اشتكى منه عضو تداعي له سائر الجسد بالسهر والحمى)

ودعا الإسلام الي الوحدة ونهي عن الفرقة ، قال تعالى : (ولا تكونوا كالذين تفرقوا واختلفوا من بعد ما جاءهم البينات ، وأولئك لهم عذاب عظيم .(ال عمران اية 105)

فهذه الأدلة ونحوها تكفي للقول بان الانتماء الي المجتمع الإسلامي عامة ، او المحلي منه خاصة ، مما ورد في الشرع الأمر به ، والتأكيد عليه وليس مجرد إقراره ، او السكوت عنه ، وإباحته ، وهذا ينطبق علي الانتماء الي المنظمات ، حيث أمر الإسلام بالإخلاص والالتزام والأمانة في العمل وطاعة ولي الأمر في غير معصية الله.¹

VI- دور المنظمة في تعميق الشعور بالانتماء :

لكي تقوم المنظمات في البلدان الإسلامية بدورها المطلوب في التنمية وتعمق الشعور بالانتماء فانه لا بد من مراعات عدة أمور أهمها مايلي :

- وضع إستراتيجية ذات معايير محدودة وواضحة وجديدة بحيث يكون محور ها الدقة والوضوح والإتقان في مراعات سمات الشخصية الإسلامية والقيم العربية الأصيلة في ضوء المتغيرات الحديثة الاجتماعية والسياسية
- التزام المنظمات بالدين الإسلامي ، وإتباع مبادئ وسننه .
- المحافظة علي التقاليد العربية الأصيلة ، والآداب العامة ونشر الوعي الثقافي والعلمي بين الموظفين.
- التزام بجانب الأخلاق في معالجة القضايا الداخلية والخارجية للمنظمة .
- منع عرض او تداول كل ما يخالف الإسلام او الأعراف والتقاليد الاجتماعية الايجابية في هذا المنظمة وفي بلاد الإسلام .
- التعرف بالمنظمة وإبراز مكانتها ، وما تمتاز به من خصائص بين المنظمات ، وكذلك التعريف بخصائص المجتمع الذي تعمل فيه وجذوره التاريخية وما يمتاز به من التزام بالعادات والتقاليد الإسلامية

¹ - حمد بن فرحان الشلوي : الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي ، دراسة ميدانية علي منسوبي كلية الملك خالد العسكرية المدنيين ، رسالة ماجستير في العلوم الادارية ، كلية الدراسات العليا ، قسم العلوم الادارية ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ، 2005 ، ص66.

- إبراز تغطية كافة المناسبات والاحتفالات التي تبرز المنظمة والمجتمع الذي حولها، بحيث تزيد المواطن والموظف فخرا واعتزاز بالمنظمة وموطنه ومجتمعه.¹

VII - مناقشة الواقع الانتماء التنظيمي عبر مراحل تطور المؤسسة الجزائرية

لقد مرت المؤسسة الجزائرية منذ الاستقلال بمراحل عديدة و تجارب مختلفة عانت خلالها من مشاكل متعدد و متشابكة، كانت أغلبها ناتجة عن صعوبات تسيير الموارد البشرية حيث عرفت المؤسسات العمومية الجزائرية غياب قيم ثقافة تتماشى مع متطلبات التنظيمات الحديثة، و فشل المسيرين في فهم دوافع العمال و إيجاد أساليب تسيير تتماشى مع قيمهم وقد سبب هذا بدوره غياب الانتماء التنظيمي لدي العمال الجزائريين و هذه المراحل هي :

1/ مرحلة الانتماء التنظيمي في التسيير الذاتي (1962-1965) :

وهي المرحلة التي عرفت المؤسسة الجزائرية مباشرة بعد الاستقلال حيث توضع إدارة المؤسسة بين أيدي العمال أنفسهم و لهم وحدهم سلطة التسيير التي يمارسونها في إطار لجنة التسيير أو مجلس عمال منتخب، هذا المجلس يقدم آراء حول خطة التنمية يعطي حكما علي نتائج المؤسسة وله حق الخدمات الاجتماعية.

وهذا يعني أن العامل في هذه المرحلة كان يتمتع بأدوار مهمة داخل المؤسسة جعلته ينتقل من عامل أجير إلي منتج مسير له الحق في الإدلاء بآرائه و هي تؤخذ بعين الاعتبار .

و لكن إذا كان التسيير الذاتي للمؤسسات هو أسمى صور المشاركة العمالية و اكبر تجسيد لديمقراطية و لا مركزية الادارية، فإن حداة التجربة في الجزائر حالت دون ذلك في الواقع و يرجع ذلك لعدة اسباب أهمها :

-مشكل الثقافة و العقلانية الاجتماعية .

-ظهور القيم الطبقية داخل التنظيم الصناعي .

-قلة كفاءة المديرين .

-عدم تكوين العمال تكنولوجيا أو تعليمهم و احتكار المعلومات عنهم داخل المؤسسة .

¹ - المرجع نفسه ، ص 69 ، 70 .

و نتيجة تدخل الهيئات الخارجية (اللجنة الوطنية لتنسيق البرمجة) التي كانت تخطط لبرامج المؤسسات كل سنة بالتعاون مع البنك المركزي أخذ التسيير يتجه شيئا فشيئا نحو المركزية، حيث تم استلاب العمال عن السلطة بتركيز الصلاحيات بيد جهاز التنفيذ رئيس مجلس الإدارة و مدير عام في أن واحد و هكذا تم التحول من التسيير الجماعي إلى التسيير الفردي و أصبح دور العمال لا يتعدى المهمة الانتاجية وتنفيذية القرارات الادارية .

إن هذه العشوائية التي قامت عليها مؤسسات التسيير الذاتي حالت دون تكوين ذلك الشعور بالمحبة و التضامن و الانتماء لدى العامل الجزائري، فالانتقال من أجير عرف الاستغلال و القهر و التسلط إلى مسير بيدي رأيه و يقرر بعشوائية و دون تكوين أو مستوي تعليمي لم يشكل حافزا أمامه لشعور بالمسؤولية و الحب اتجاه مؤسسته و بذل أكبر جهد في سبيل نجاحه، بل على العكس تماما كان همه الوحيد منحصر في كيفية استغلال السلطة المخولة إليها بالاستفادة أكثر من هذه المؤسسة و في إيجاد مناصب عمل لأقربائه و أصدقائه، ثم مع بداية ظهور الطبقة و احتقار الطبقة المثقفة للعمال و نزع السلطة منهم و منعهم من المشاركة في اتخاذ القرارات بدأ العمال يلمسون غياب الديمقراطية و العدل في التعامل معهم، خاصة مع انتشار الرشوة و المحسوبية و الفساد الإداري .

و هكذا كانت بداية ظهور الصراع في المؤسسة العمومية الجزائرية نتيجة غياب حس الانتماء التنظيمي و نظرا لعدم جدوى هذا نمط التسيير و بدأت في أوائل السبعينات عملية إصلاح المؤسسة العمومية الجزائرية يوضع قانون التسيير الاشتراكي .

2/ الانتماء في مرحلة التسيير الاشتراكي (1971-1980):

يعتبر هذا النمط من التسيير محاولة لإعادة بعث و إيجاد الديمقراطية داخل المؤسسات و هو يهدف إلى إعادة تنظيم المؤسسة الوطنية وفق قانون جديد يراعي مشاركة العمال في التسيير إلى جانب دورهم كمنتجين .

حيث قام على ملكية الجماعة لوسائل الإنتاج و تسييرها بطريقة ديمقراطية من خلال الجمعية العامة، التي تعد من مستحدثات التسيير الاشتراكي و التي تعمل على اشتراك العمال في حل مشاكل المؤسسة و مشاكلهم الخاصة، وفي مراقبة التسيير لتفادي بيروقراطية المسؤولين و لكن هذا النظام قام علي عيوب كثيرة حالت دون تحقيق الفعالية المرجوة منه .

-*عيوب التسيير الاشتراكي للمؤسسة العمومية: حيث تخلل هذا النظام عدة عيوب وسلبيات نذكر أهمها:

- إعطاء الأولوية لتحقيق الأهداف الاجتماعية: إن سوء فهم التسيير الاشتراكي للمؤسسات جعل المؤسسة العمومية الجزائرية نتيجة إلي تلبية الحاجات الاجتماعية للعمال إبتداءا بتوفير مناصب الشغل، محو الأمية، الصحة، رفع القدرة الشرائية، تكوين النقل، الاطعام و غيرها .

- سوء التأطير و عدم التحكم في نظام التوظيف .

- غياب التحفيز

-ضعف الهيكل التنظيمي و غياب الاتصال .

-تدخل الدولة في تعيين المدراء :لقد لعبت الوصاية مهاما بواسطة المدير الذي تعيينه و نوابه إذ يصبحون موالين لها لأهداف قد تخرج عن خط الأهداف الأساسية لتسيير

*-انعكاسات التسيير الاشتراكي :لقد أفرزت التسيير الاشتراكي للمؤسسات الجزائرية بما يحمله من عيوب انعكاسات سلبية على العمال و المسيرين و يستعرض أهمها من خلال النقاط التالية :

- انتشار ذهنية البايك.

- ضعف اقتناع العمال بالتمثيل .

- المشاركة الشكلية .

-غياب الشعور بالانتماء التنظيمي .

كل هذه الاحباط الذي أصاب العاملين المؤسسة الاشتراكية الجزائرية هو بصفة عامة نتيجة أسلوب التسيير الذي لم يعمل على تعمق الشعور بالانتماء الذي يؤدي إلى تنمية الرقابة الذاتية و تعميق الشعور بالمسؤولية ،و ذلك بمساواته بين الجميع في الأجر و العلاوات مما أحيط غرائم المجدين و ذوي الكفاءات ،فتولدت من هنا لدي العمال الجزائريين ثقافة الإتكالية ،و عدم الإحساس بالمسؤولية رغم ما توفير لهم من خدمات اجتماعية الا ان كل ذلك لم يفلح في دفعهم حب مؤسستهم والعمل من اجل نجاحها مما بين غياب الانتماء التنظيمي الذي يظهر في الصراعات والنزاعات والاضطرابات التي عرفتھا

الجزائر في مرحلة التسيير الاشتراكي وان دل علي ذلك علي شيء فإنما يدل علي غياب فكرة يغلب عليه الطابع التنظيمي والتخطيطي الدقيق الموجه لتحقيق اهداف المؤسسة.

3/مرحلة استقلالية المؤسسات الجزائرية - تجربة الجزائر مع مشروع الاستقلالية :

هي عملية تحرير المؤسسات الاقتصادية الوطنية في القيود و العراقيل التي كانت تخضع لها في فترات سابقة تدخل ضمن مجموعة من التغيرات التي تمس مختلف القطاعات السياسية و الاجتماعية و قد جاءت مع الاتجاه العام الدولي نحو الديمقراطية و الانفتاح الاقتصادي من جهة ، و محاولة إرساء الوسائل العلمية و التقنية الخاصة بتسيير المؤسسات

كما تم إعادة النظر في ملكية الدولة و إدارة المؤسسة و الفصل بينهما ، و بهذا دخلت الجزائر مرحلة جديدة بمحاولة تطبيق مبادئ النظام الليبرالي و التخلي عن النظام الاشتراكي .لقد جاء مشرع استقلالية المؤسسات ليغير امور عديدة كانت قد شكلت عائقا امام فعالية و تطوير المؤسسات العمومية فبعد ان كانت هذه الاخيرة تحمي الموظفين و العمال من الطرد و التسريح و تجعل الجميع سواء في الأجر و العلاوات و تقدم العديد من الخدمات الاجتماعية بدأت المؤسسة المستقلة التي تعاني عجز ماليا في الغاء هذه الخدمات الخاصة بعلاوات العمال مثل المخيمات الصيفية و الرحلات و السكن ، كما أخذت الأجور تتغير من شهر لآخر حسب كل عامل و إنتاجيته و هذه التغيرات داخل المؤسسة الجزائرية غيرت دور النقابة و أصبح مختلفا عن السابق حيث لم يعد مرتبطا بالتدخل في التسيير المؤسسة بل اقتصر علي التفاوض مع ارباب العمل كالجهاز يحمي العمال من تعسفا بعض القرارات الصادرة عن مسؤولي القطاع العمومي

4/مرحلة الخصخصة و الانفتاح على السوق العالمية - تجربة الجزائر في ظل الخصخصة :

بعد مرور مدة طويلة على تبني الاستغلالية تبين لسلطة الجزائرية أن هذا الاسلوب الذي اتبعته عاجز عن تحقيق فعالية المؤسسات العمومية الاقتصادية و عن و ضع حد لتدهور الحالة الاقتصادية ، حيث أن الأفكار التي جاءت بها لم تتحول إلي واقع و لم يتم تطبيقها في الميدان ، ومع الضغوط التي كانت تتعرض لها من طرف صندوق النقد الدولي ، لم تجد الدولة الجزائرية من حل أمامها إلا تبني مشروع الخصخصة .

لقد ارتبط مصير المؤسسة العمومية الاقتصادية بفكرة الخصخصة عقب التوقيع علي اتفاقية برنامج التعديل الهيكلي المبرمة مع صندوق النقد الدولي وذلك في شهر أوت عام 1995.

و تنفيذ لهذا الالتزام أصدرت السلطة العمومية القانون رقم 22/95 المؤرخ في 26/08/1995 المتعلق بالخصخصة .

و تم تطبيقه علي مدي عدة سنوات حيث تم خصيصا مبالغ مالية باهظة من أجل تطهير المؤسسات العمومية لا سيما بين مرحلة 1991-1998 ، و قد كانت النتائج سلبية هذه المرة أيضا إذ لم ترفع المؤسسات إنتاجها و لم تحقق أرباح و قد أرجع المختصون السبب في ذلك إلي رفض الخوصصة من طرف كل الفئات العمالية و بالأخص من طرف الإطارات فهناك من يريد المحافظة على الامتيازات

التي اكتسبها من الربح البترولي فحاو لو بطرق غير مباشرة عرقلة هذه الإصلاحات من خلال السبب في ذلك الي رفض الخوصصة من طرف كل الفئات العمالية وبالأخص من طرف الاطارات ، فهناك من يريد المحافظة على الامتيازات التي اكتسبها من الربح البترولي فحاول بطرق غير مباشرة عرقلة هذه الإصلاحات من خلال التعقيدات البيروقراطية والتدخل المستمر للإدارة المركزية كما ان البعض من هؤلاء الإطارات رفضوا الخوصصة بسبب عدم مشاركتهم في اتخاذ القرارات ، اذ ان المعلومات لم تكن تصلهم كاملة و فرق ذلك اثبتت إحصائيات تورط اكثر من 18% من الإطارات الوطنية في الجريمة اختلاس الأموال العمومية مما يدل علي غياب الشعور بالانتماء لديهم فهم يبحثون عن مصالحهم الخاصة بدون ان يضيعوا مصالح المؤسسة في الحساب . اما بنسبة لفئة المنفذين فقد كانوا ينظرون الي ال الخوصصة الأمن جانبها السلبي والمتمثل في تسريح العمال غلق المصانع ...الخ مما يدل علي عدم عملهم بالجوانب الايجابية وهذا يعني ان الخوصصة تمت بدون مخطط للاتصال مما يفسر النتائج السلبية لها

هذا وقد أثارت الخوصصة منذ اول وهلة وقلق ممثلي العمال والذين راو فيها تبديد لأموال عمومية وتفریط متعمد في الملكية العامة التي هي ملك للشعب العامل خاصة مع التزايد في عملية التسريح الجماعي التي ساهمت في زيادة حجم البطالة وأدت الى ارتفاع عدد الإضرابات والتوقفات عن العمل مما يعكس سخط العمال على مؤسساتهم والغياب التام لذلك الشعور السامي بالانتماء التنظيمي .¹

¹ - فريال بحياح : الانتماء التنظيمي في ظل النماذج التنظيمية التي مرت بها المؤسسة المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ، جامعة الجزائر 2 مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية ، العدد،جانفي2013. ص 169-177.

خلاصة :

يتضح من خلال العناصر التي تناولناها في هذا الفصل بان الانتماء الوظيفي يعتبر العمود الفقري لكل مؤسسة بغية تحقيق التطور والتقدم والرقي والإنتاج الوفير للمنظمة لذلك نلاحظ ان الشعور بالانتماء الوظيفي له اهمية ودوره في استقرار اليد العاملة واستمرارها في المنظمة وأكدت بعض النظريات التي تناولت الانتماء الوظيفي علي ضرورته في كل منظمة من اجل تحقيق الرقي والازدهار وراحة الفرد وسعادته.

الفصل الرابع : منهجية البحث والتعرف بميدان الدراسة

تمهيد

1. منهجية البحث

1. منهج الدراسة

2. عينة الدراسة و كيفية اختيارها

3. أدوات جمع البيانات

II. التعرف بميدان الدراسة

1. المجال المكاني

2. المجال الزمني

3. المجال البشري

خلاصة

تمهيد :

سنتناول في هذا الفصل الجاني المنهجي الخاص بدراستنا من خلال عرض وتحليل الاسلوب المعتمد عليه في جمع البيانات الميدانية والعمل على تحليلها بشكل يتوافق مع الاهداف التي تصوب اليها من خلال بحثنا كما هو معروف فان قيمة الدراسة تكمن فيما يتوصل اليه الباحث من نتائج ذات قيمة علمية تعود بشكل ايجابي على البحث العلمي ، ولن يتحقق هذا الا من خلال اعتماد على الطرق والأدوات المنهجية في جمع البيانات انطلاقا من هذا يمكن عرضها على النحو التالي :

1. منهجية البحث:

(1) منهج الدراسة :

يختلف المنهج من دراسة لآخري على حسب طبيعة ومشكلة موضوع البحث وتبعاً لاختلاف الباحثين وقدراتهم ونظراً لطبيعة الموضوع درستنا ، الصحة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي استخدمنا المنهج الوصفي الذي يكشف عن حقيقة الظاهرة وإبراز خصائصها ومن خصائص الدراسة الوصفية هو اعتمادها على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كمياً وكيفياً .
وعليه يمكن تعريف المنهج الوصفي "بأنه مجموعة الاجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة اعتماد اعلي جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلاً كافياً ودقيقاً لاستخلاص دلالاتها والوصول الى نتائج وتعميمات على موضوع البحث.¹

(2) العينة وكيفية اختيارها:

نظراً لطبيعة موضوع الدراسة التي تهدف الى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الصحة التنظيمية والانتماء الوظيفي ، تندرج عينة الدراسة ضمن العينة العشوائية البسيطة وهي "العينة التي يتم اختيارها بطريقة يكون فيها لكل فرد في المجتمع فرصة متساوية لكي تيم اختياره في العينة ويكون هذا النوع من العينات مفيد عندما يكون هناك تجانس بين افراد المجتمع المعني بالدراسة".² واقتصرت هذه الدراسة على عينة

¹ -عمار بوحوش، محمد دنيبات : مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2001، ص33.

² - سعيد سبعون، حفصة جرادى : الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة، الجزائر، 2012، ص133.

من (32) عاملا بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة وبما ان مجتمع البحث يتكون من (62)، اي بنسبة 51 % .

$$N=62$$

$$32=n$$

$$\text{حجم العينة} * 100 / \text{حجم المجتمع البحث} = 32 * 100 / 62 = 51,60\%$$

(3) ادوات جمع البيانات

• **المقابلة** : تعرف المقابلة علي انها محادثة موجهة بين الباحث وشخص او اشخاص آخرين

يهدف الوصول الى حقيقة او موقف معين يسعى الباحث لتعرفه من اجل تحقيق اهداف الدراسة¹ تم استعمالنا للمقابلة للحصول علي بعض المعلومات النوعية التي تتعلق بمجتمع البحث وذلك بمقابلة رئيس مصلحة المستخدمين في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية الذي افادنا ببعض المعلومات حول مجتمع البحث لدراسة موضوع الصحة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي وكانت مقابلة حرة.

• **الملاحظة** :

تعرف علي انها "من اهم الادوات الرئيسية التي تعتبر مصدر اساسي للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لموضوع الدراسة وتعتمد على الحواس الباحث وقدرته الفائقة على ترجمة ما لاحظه وما تلمسه الى عبارات"² وتستخدم هذه الاداة في الكثير من الاحيان في الدراسات الاستطلاعية والاستكشافية ، ومن خلال دراستنا قمنا بالملاحظة المباشرة وفي خصم هذه المعطيات اعتمدت الدراسة الى اعداد دليل الملاحظة كالية منهجية لكشف الفعل الاجتماعي لفرز ولتخمين مايستحق الملاحظة تماشيا مع اشكالية الدراسة وابعادها ومؤشراتها يمكن تكريس ذلك في النقاط التالية :

-ملاحظة العلاقة القائمة بين الموظفين والمسؤول

- ملاحظة انضباط الفئات الفاعلة في تأدية اعمالهم

¹ - محمد عبيدات واخرون : منهجية البحث العلمي ، ط2، دار وائل للنشر، عمان ، 1999، ص55.
² - فضيل دليو واخرون : اسس المنهجية في العلوم الاجتماعية ، سلسلة العلوم الاجتماعية (منشورات جامعة منتوري قسنطينة ، دار البحث ، 1999، ص189.

-ملاحظة التزام الموظفين بقرارات المسؤول

-ملاحظة استعمال الموظفين وسائل الوقاية اثناء العمل ، وملاحظة غياب بعض الموظفين وخاصة الاناث وهذا راجع الى الظروف الصحية التي يمر بها العالم مما ادت الى صعوبة جمع الاستمارات.

• **الاستبيان** : هي عبارة عن مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على

معلومات او آراء المبحوثين حول ظاهرة او موقف معين ،ويتم رسال عن طريق البريد اويتم تعبئتها بوجوده شخصيا " 1

وكانت استبانة هذه الدراسة مخصصة للعاملين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة ،

وتم تقسيم الاستبانة الي 03 محاور

المحور الأول بيانات حول الخلفية الاجتماعية والاقتصادية ويتضمن السؤال رقم (01) الي السؤال رقم (05)وتتمثل في (الجنس ، السن، الحالة الاجتماعية ، المستوى التعليمي ، الاقدمية)

الحور الثاني : الخاص ببيانات الصحة التنظيمية ويتضمن 03 اقسام حسب الابعاد

العدالة التنظيمية وتتضمن من سؤال رقم (06) الي السؤال رقم (10).

الدعم التنظيمي ويتضمن من السؤال رقم (11) الي السؤال رقم (16).

الثقة التنظيمية وتتضمن من السؤال رقم (17) الي السؤال رقم (24).

المحور الثالث الخاص ببيانات الانتماء الوظيفي ويتضمن 03 اقسام حسب الابعاد

الانتماء المعياري ويتضمن من السؤال رقم (25)الي السؤال رقم (29).

الانتماء الاستمراري ويتضمن من السؤال رقم (30) الي السؤال رقم (35)

الانتماء العاطفي ويتضمن من السؤال رقم (36) الي السؤال رقم (42)

¹ -المرجع سابق ، ص 63.

II. التعرف بميدان الدراسة :

1- **المجال المكاني** تمت هذه الدراسة بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية الواقعة في الجهة الغربية للولاية محاذة الطريق الوطني رقم 60 المؤدي الي حي اشبيليا مقابل مسجد خباب ابن الارث الكائن بحي 500 مسكن .

لمحة تاريخية عن الجامعة : انشأت جامعة محمد بوضياف بالمسيلة في عام 1985 م من خلال فتح معهد للتعليم العالي في المنكانيك ثم في عام 1989 فتح معهد هندسة مدنية ومعهد التقنيات الحضرية وفي عام 1992 اصبحت مركز جامعي اما في عام 2001 اصبحت جامعة مع اربع كليات و 23 قسم ، حاليا يوجد بالجامعة 7 كليات ،ومعهدين و 23 مخبر للبحث معتمد من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ومن بين سبع كليات ،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية التي مثلت المجال المكاني للدراسة ، حيث انشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12/361 المؤرخ في 22 ذو القعدة 1433هـ الموافق ل 8 اكتوبر 2012 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 1/274 المؤرخ في 30 جمادي الثانية عام 1422هـ الموافق ل 8 سبتمبر 2001 ، المتضمن انشاء جامعة المسيلة ولاسيما المادة الاولى منه والتي تحدد عدد اقسام الكلية وهي (قسم علم النفس ،قسم علم الاجتماع ،قسم التاريخ ،قسم الفلسفة ،قسم اعلام والاتصال ، قسم العلوم الاسلامية .

2- **المجال الزمني :** قصد التمكين من جمع المادة الميدانية حول موضوع الدراسة كان النزول الي الميدان الدراسة خلال الفترة ما بين 2020 /08/23 الي 2020/08/25 بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية حيث قابلنا عميد الكلية الذي سمح لنا بأخذ بعض المعلومات حول الكلية من رئيس مصلحة المستخدمين وكان ذلك بتاريخ 2020/80/23 على الساعة 10:00 صباحا حيث افادنا ببعض المعلومات التي تخص الكلية وتفيدنا في البحث .وبعد تصحيح الاستمارة من قبل الاستاذة المشرفة تم توزيعها على عينة من موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية وكان ذلك في نفس اليوم الى غاية 2020/08/25

3- **المجال البشري :** يبلغ عدد المستخدمين الاداريين والتقنيين في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية (62) عاملا تم اختيار (32) عاملا اداريا .

الفصل الرابع

منهجية البحث والتعرف بميدان الدراسة

الجدول رقم (01): التآطير الاداري والتقني بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

الرقم	الرتبة	الذكور	الاناث	المجموع
01	متصرف رئيسي	02	00	02
02	متصرف	05	03	08
03	مهندس في الاعلام الي	01	01	02
04	ملحق اداري رئيسي	02	01	03
05	محاسب اداري رئيسي	00	02	02
06	محاسب اداري	00	00	00
07	ملحق اداري	00	02	02
08	عون اداري رئيسي	01	02	03
09	عون اداري	00	01	01
10	عون مكتب	01	01	02
11	عون حفظ البيانات	01	03	04
12	تقني سامي في الاعلام الالي	04	02	06
13	تقني في الاعلام الالي	01	03	04
14	معاون تقني في الاعلام الالي	00	02	02
15	كاتب مديرية رئيسي	00	01	01
16	كاتب مديرية	00	09	09
17	وثائقي امين محفوظات رئيسي	00	01	01
18	ملحق بالمكتبة الجامعية من المستوى الاول	03	01	04
19	مساعد بالمكتبة الجامعية	00	01	01
20	مساعد وثائقي امين محفوظات	00	02	02
21	مساعد مهندس في الاعلام الالي م1	01	01	02
22	ملحق بالمكتبة الجامعية من مستوى ثاني	00	01	01
				المجموع الكلي
62		22	40	

المصدر : مصلحة المستخدمين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

خلاصة

من خلال هذا الفصل تم الامام بالخطوات والإجراءات المنهجية المتبعة في دراستنا الميدانية والتي تعد الركيزة الاساسية لأي بحث علمي حيث بدأنا فيه بتعين مجالات الدراسة الثلاثة المكانية و الزمانية والبشرية ثم قمنا بتحديد العينة، ثم المنهج وأدوات جمع البيانات التي اعتمدنا عليها في الدراسة.

الفصل الخامس : عرض وتحليل البيانات ومناقشتها

I- عرض البيانات العامة (الخلفية الاجتماعية والاقتصادية)

II- عرض وتحليل الفرضيات

1. عرض وتحليل الفرضية الاولى

2. عرض وتحليل الفرضية الثانية

3. عرض وتحليل الفرضية الثالثة

III- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

الاستنتاج العام (نتائج)

الفصل الخامس

عرض وتحليل البيانات ومناقشتها

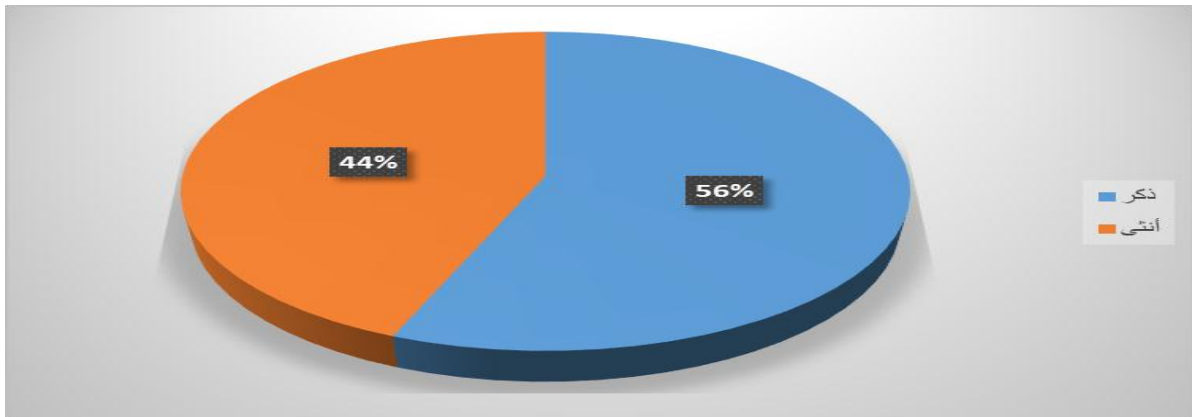
1- عرض البيانات العامة (الخلفية الاجتماعية والاقتصادية)

1-الجنس:

الجدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	18	56,3%
أنثى	14	43,8%
الإجمالي	32	100%

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 32 فرداً، نلاحظ أن 18 فرداً يمثلون حجم الذكور بنسبة بلغت 56.3%، أما حجم الإناث فقد بلغ 14 أنثى بنسبة قدرت بـ 43.8%، وهذا راجع إلى طبيعة العمل داخل الكلية، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل التالي:



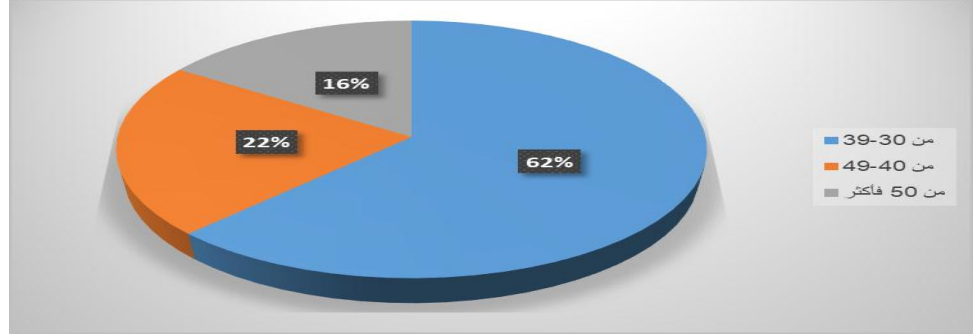
الشكل رقم (06) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

2-السن:

الجدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

السن	التكرارات	النسبة المئوية
من 30-39	20	62,5%
من 40-49	7	21,9%
من 50 فأكثر	5	15,6%
الإجمالي	32	100%

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 32 فرداً، نلاحظ أن 20 من أفراد يمثلون الأفراد الذين يتراوح سنهم ما بين (30-39) بنسبة بلغت 62.5%، أما الذين يتراوح سنهم ما بين (40-49) فقد بلغ عددهم 7 فرداً بنسبة قدرت بـ 21.9%، في حين أن البقية الذين يزيد سنهم عن 50 سنة فأكثر والبالغ عددهم 5 أفراد بنسبة قدرت بـ 15.6%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل التالي:



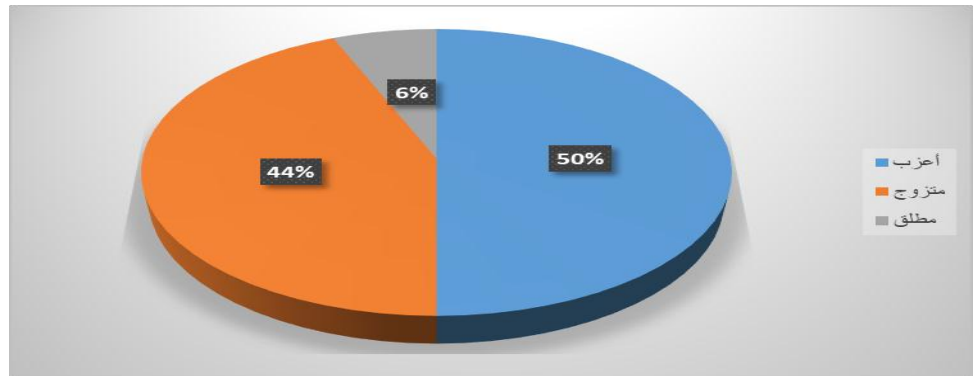
الشكل رقم (07) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

3- الحالة الاجتماعية:

الجدول رقم (04) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرارات	النسبة المئوية
أعزب	16	50%
متزوج	14	43,8%
مطلق	2	6,3%
الإجمالي	32	100%

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 32 فرداً، نلاحظ أن هناك (16) فرداً (أعزب) بنسبة بلغت 50%، أما المتزوجين فقد بلغ عددهم 14 فرداً بنسبة قدرت بـ 43.8%، في حين عدد المطلقين (02) بنسبة مئوية قدرت بـ 6.3%، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل التالي:



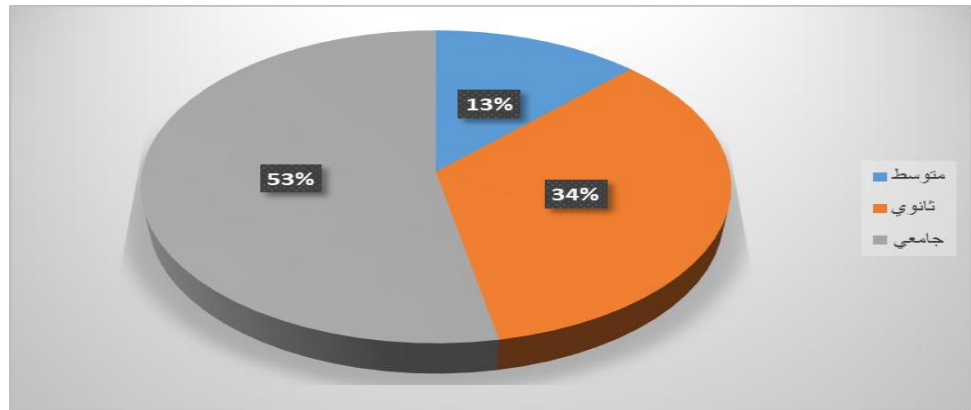
الشكل رقم (08) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية.

4- المستوى التعليمي:

الجدول رقم (05) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
12,5%	4	متوسط
34,4%	11	ثانوي
53,1%	17	جامعي
100%	32	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 32 فرداً، نلاحظ أن الذين هم بمستوى تعليمي متوسط فقد بلغ عددهم 4 أفراد بنسبة 12.5%، أما ذوي مستوى المستوى التعليمي الثانوي فقد كان عددهم 11 بنسبة قدرت بـ 34.4%، في حين أن من لديهم مستوى تعليمي جامعي فقد كان عددهم 17 بنسبة قدرت بـ 53.1%، وهذا راجع إلى العمل داخل المؤسسة يتطلب الكفاءة والشهادات بالإضافة إلى أن كل عامل حالياً أصبح يتطلب مستوى تعليمي عالياً وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



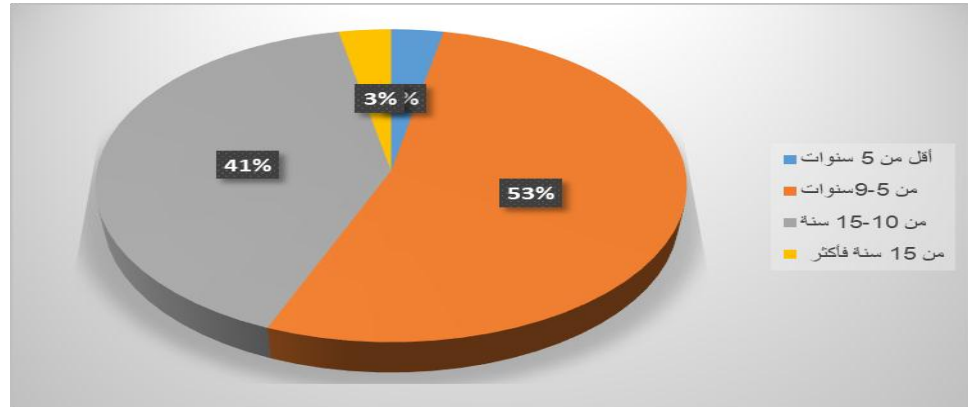
الشكل رقم (09) يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

5-الاقدمية:

الجدول رقم (06) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية

الاقدمية	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	1	%3,1
من 5-9سنوات	17	%53,1
من 10-15 سنة	13	%40,6
من 10-14 سنة	1	%3,1
الإجمالي	32	%100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 32 فرداً، نلاحظ أن الذين لهم أقدمية (أقل من 5 سنوات) فقد بلغ عددهم 01 أفراد بنسبة 3.1%، أما ذوي الأقدمية (من 05-09 سنوات) فقد كان عددهم 17 بنسبة قدرت بـ 53.1%، في حين أن من لديهم أقدمية من (10-14 سنة) فقد بلغ عددهم 13 بنسبة قدرت بـ 40.6%، في حين بلغ عدد ذوي الأقدمية (أكثر من 15 سنة) (01) فرد واحد بنسبة 3.1% ، وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



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

II- عرض وتحليل الفرضيات

1. عرض وتحليل الفرضية الأولى:

- الخصائص المهنية للفئات الفاعلة وعلاقتها بالفرضية الأولى:

الجدول رقم (07) يوضح العلاقة بين الجنس ومسؤولية نحو العمل

القرار	مستوى الدلالة	Chi-Square	درجة الحرية	المجموع	س 25		السؤال رقم (1) تبعا للسؤال رقم (25)
					لا	نعم	
غير دال	0,370	0,803 ^a	1	18	1	17	ت
				% 56,3	% 3,1	% 53,1	%
				14	0	14	ت
				% 43,8	% 0,0	% 43,8	%
				32	1	31	ت
				% 100,0	% 3,1	% 96,9	%
							الاجمالي

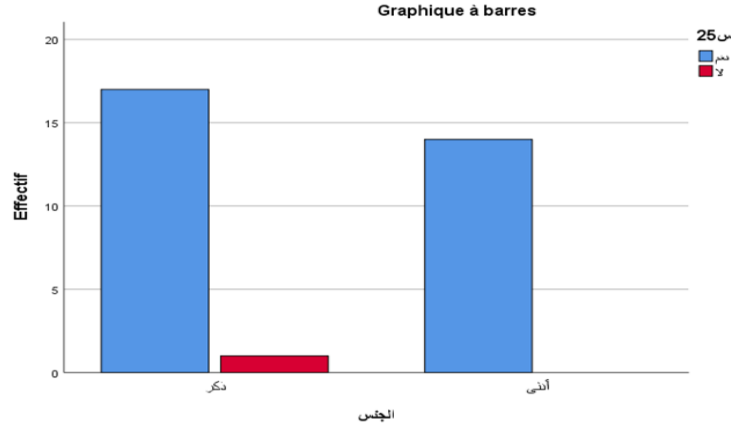
ان تحمل المسؤولية امر ضروري للموظف في الحياة الفردية ، والاجتماعية والانسانية وتعد المسؤولية نحو العمل امر طبيعيا ،ومن مهام واجبة ومستلزمات وظيفية ، فهو مسؤول عن اداء وظيفته وعمله داخل المؤسسة

فمن خلال المعطيات في الجدول اعلاه ان نسبة 53,1% من الذكور قد اقرروا بان لديهم مسؤولية نحو العمل في المؤسسة وتاليها نسبة الاناث التي قدرت ب 43,8% وهذا ماكداه الاتجاه العام المقدر ب 96,9% ومنه ان اغلبية العاملين في الكلية لديهم مسؤولية نحو العمل في المؤسسة وهم الذكور

بالمقابل نجد نسبة 3,1% من الذكور الذين ليس لديهم مسؤولية نحو العمل في المؤسسة وهذا ما اكده اتجاه العام المقدر ب 3,1% .

ومنه فالمسؤولية نحو العمل تعتبر أهمية بالغة في الاستمرار النسق وتكامله وبقائه ولكن نجد المسؤولية عند الفاعل الجزائري تتسم بسمات كالثقافة السلبية مثل ظاهرة الاتكالية

من خلال نتائج الجدول المتعلق بالعلاقة بين الجنس والمسؤولية نحو العمل نجد ان نسبة 96,9% من افراد العينة تؤكد بوجود علاقة بين الجنس والمسؤولية نحو العمل.



شكل (11) : يوضح العلاقة بين الجنس والمسؤولية نحو العمل

الجدول رقم (08) يوضح العلاقة بين الحالة الاجتماعية وتناسب ساعات العمل المناسبة

القرار	مستوى الدلالة	Chi-Square	درجة الحرية	المجموع	س 7			السؤال رقم (3) تبعا للسؤال رقم ((7))
					لا	نعم	ت	
غير دال	0,391	1,880 ^a	2	16	9	7	ت	اعزب
				50,0%	% 28,1	% 21,9	%	
				14	10	4	ت	متزوج
				% 43,8	% 31,3	% 12,5	%	
				2	2	0		مطلق
				% 6,3	% 6,3	% 0,0	%	
				32	21	11	ت	الاجمالي
				% 100,0	% 65,6	% 34,4	%	

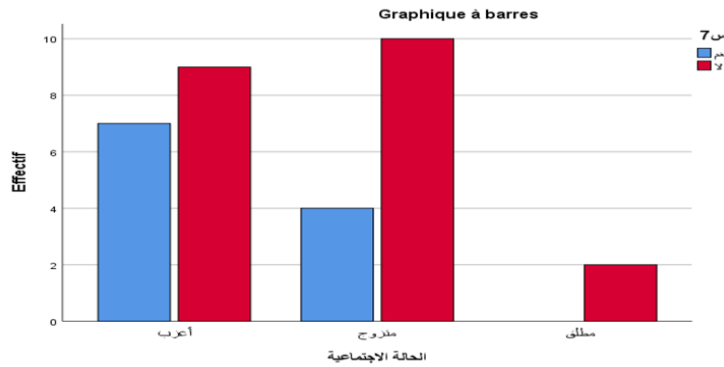
تماشياً مع المعطيات المسجلة في الجدول أعلاه نجد ان نسبة 31,3% من المتزوجين الذين اقرروا ان ساعات العمل لا تتناسب مع رتبهم الشهري وتليها نسبة 28,1% من العزاب ثم تليها نسبة 6,3% من المطلقين وهذا ماكدده الاتجاه العام المقدر ب 65,6% ومنه ان اغلبية العاملين في الكلية غير راضين بالرتب الشهري الذي يحصل عليه مقابل ما يقدمونه من أداء وكونهم متزوجين لديهم مسؤولية اسرية اما العزاب فكونهم يسعون الى تحقيق المطالب النفسية والاجتماعية التي يحتاجها لتحقيق الذات والمكانة الاجتماعية وغيرها من المطالب المعنوية التي تساهم بشكل كبير في دفع العاملين الى تحصيلها وذلك من خلال بذل الجهد والمزيد من مستوي الأداء ، وهذا ما اشر إليه ماسلو في هرم الحاجات قوامها "ان افرد العامل كائنسان له غرائز تدفعه وتوجهه حسب الحاجات الي تحقيقها وكما تم إشباعها توجه الى مطالب آخر بغرض تحقيقه " .

الفصل الخامس

عرض وتحليل البيانات ومناقشتها

وبالمقابل نجد ان نسبة 21,9% من العزاب قد اقرروا ان وضعهم الاجتماعي يتناسب مع رتبهم الشهري وتليها نسبة 12,5% من المتزوجين وهذا ماكداه الاتجاه العام والمقدر ب34,4% .

من خلال نتائج الجدول المتعلقة بالعلاقة بين الحالة الاجتماعية وتناسب ساعات العمل المناسبة نجد ان نسبة 65,6% من افراد العينة تؤكد بعدم وجود علاقة بين الحالة الاجتماعية وتناسب ساعات العمل المناسبة



الشكل (12) يوضح العلاقة بين الحالات الاجتماعية وتناسب ساعات العمل مع الرتب الشهري

الجدول رقم : (09) : يوضح العلاقة بين المستوي التعليمي و وانجاز الاعمال بشكل مطلوب

القرار	مستوى الدلالة	Chi-Square	درجة الحرية	المجموع	س 29			السؤال رقم (4) تبعا للسؤال رقم ((29))
					لا	نعم	ت	
غير دال	0,133	4,034 ^a	2	4	0	4	ت	متوسط
				% 12,5	% 0	% 12,5	%	
				11	0	11	ت	ثانوي
				% 34,4	% 0,0	% 34,4	%	
				17	4	13	جامعي	
				% 53,1	% 12,5	% 40,6	%	
32	4	28	ت	الاجمالي				
% 100,0	% 12,5	% 87,5	%					

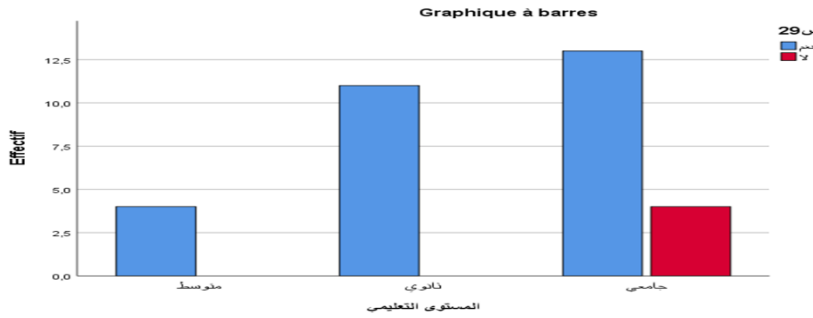
تماشياً مع المعطيات المسجلة في الجدول اعلاه نجد ان نسبة 40,6% من المستوي الجامعي الذين ينجزون اعمالهم بالشكل المطلوب منهم وتليها نسبة 34,4% من المستوي الثانوي ثم تليها ذو المستوي المتوسط بنسبة 12,5% وهذا ماكداه الاتجاه العام المقدر ب 87,5% ومنه ان أغلبية العاملين في الكلية يلتزمون بانجاز الأعمال بشكل المطلوب منهم وهذا راجع الى المهنة التي تتطلب مؤهلات علمية

الفصل الخامس

عرض وتحليل البيانات ومناقشتها

عالية حتي يتقن الموظف عمله بالشكل المطلوب حيث ان المستوى الجامعي يكفي لتعليم كافة المهارات الخاصة بالوظيفة ، "فيروق " التعليم يزيد من التوجيه الاجتماعي للأداء الجيد فهو أداء يعدل من سلوك الفرد وتكسبه الخصائص النفسية والقيم المرتبطة بالانجاز مثل الاستقلالية الرغبة في النجاح والتوجيه الى المستقبل والمثابرة .

بالمقابل نجد 12,5% من ذوي المستوى الجامعي اقرروا أنهم لا ينجزون الاعمالهم بالشكل المطلوب وهذا ما أكده الاتجاه العام المقدر ب 12,5% وهذا راجع الي اللامبالاة في العمل من خلال نتائج الجدول المتعلقة بالعلاقة بين المستوى التعليمي وانجاز الاعمال بشكل المطلوب نجد ان نسبة 87,5% من افراد العينة تؤكد على وجود علاقة بين المستوى التعليمي وانجاز الاعمال بشكل المطلوب



شكل رقم (13) يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وانجاز الاعمال بشكل المطلوب

• العدالة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء المعياري

الجدول رقم (10) :يوضح العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات واداء العمل بكل تفاني واخلاص

القرار	مستوى الدلالة	Chi-Square	درجة الحرية	المجموع	س 26		السؤال رقم (6) تبعا للسؤال رقم (26)
					لا	نعم	
غير دال	0,098	2,743 ^a	1	14	2	12	ت
				% 43,8	% 6,3	% 37,5	%
غير دال	0,098	2,743 ^a	1	18	0	18	ت
				% 56,3	% 0,0	% 56,3	%
الاجمالي				32	2	30	ت
				% 100,0	% 6,3	% 93,8	%

تماشيا مع معطيات الجدول اعلاه ان نسبة 56,3% مما ليس هناك مشاركة عملية في اتخاذ القرارات ، وتليها نسبة 37,5% ان هناك مشاركة عملية في اتخاذ القرارات في المؤسسة لكن يؤدون

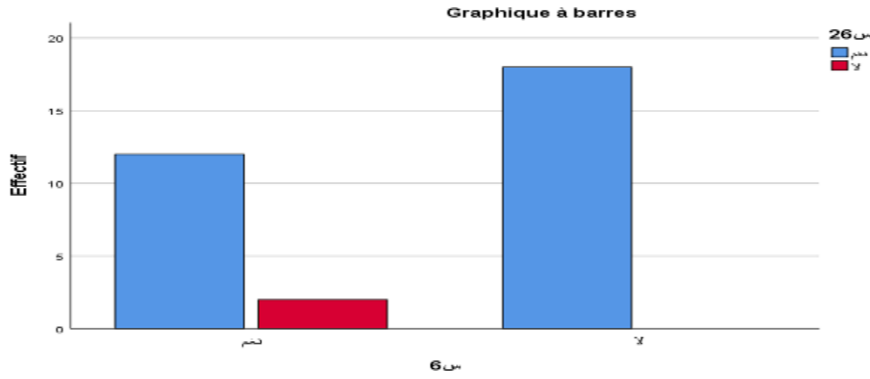
اعمالهم بكل تفاني وإخلاص وهذا ما أكدته اتجاه العام المقدر ب 93,8% اي مهما كانت هناك مشاركة عملية في اتخاذ القرارات في المؤسسة ام لا فان أغلبية العمال يؤدون اعمالهم بكل تفاني وإخلاص.

ومنه ان مشاركة العامل في مختلف العمليات الإدارية سيؤدي الي حرص العامل على إتقان عمله كمقابل لعضويته في المنظمة والاهتمام الذي حضي به من طرف الإدارة وهذا ما يؤكد على استغلال الأمثل للموارد البشرية بهدف استنطاق ما يمتلكه من قدرات فنية ومعرفية تساهم في خلق الميزة التنافسية للمنظمة ، كما ان شعور العاملين بمدي عدالة المنظمة في عملية إشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات دون استثناء سيزيد في شعورهم بالانتماء والاندماج العاطفي في الوظيفة والمنظمة ككل حيث يصبح العامل جزء لا يتجزأ عن التنظيم . فالمشاركة لا تقتصر على اتخاذ القرارات ورسم التخطيط فقط وإنما يجب ان يكون الموظف شريكا في النتائج المادية التي يتم تحقيقها وتحمل النتائج السلبية وكل ذلك يشعر الموظف بنزعة الملكية مما يشعره بالالتزام والشراكة في المنظمة التي تدفعه الى العمل الجاد والتفاني والإبداع المستمر وهذا ما يهدف اليه جل المنظمات في الوقت الحالي من خلال الاهتمام بتحقيق حاجيات موردها البشرية بما يضمن لها عنصر الفعالية التنظيمية.

إلا ان التفاني فيعتبر عنصر مهم في الاداء المتميز في المؤسسة ونجد ان العامل الجزائري يكتسبه الخليط من الثقافات التي تسيطر على تفكيره رغم الموروث الاسلامي الذي يحث على التفاني في العمل وتقديسه .

وهذا ما أكدته تالكوت بارسونز "فقد رسم أربعة موجهات وظيفية ينبغي على التنظيم ان يوفرها من اجل بقائه واستمراره في التفاني في العمل ، وأكد ان النسق اجتماعي لابد وان يخضع لأربعة متطلبات وظيفية وهي تحقيق الهدف ، الموائمة التكامل والقدرة الكامنة .

وبالمقابل نجد ان 6,3% من العمال لديهم مشاركة عملية في اتخاذ القرارات لكن لا يؤدون اعمالهم بكل تفاني وإخلاص وهذا ما أكدته الاتجاه العام . من خلال النتائج الجدول المتعلق بالعلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات وأداء العمل بكل تفاني وإخلاص.



الشكل رقم (14): يوضح العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات وأداء العمل بكل تفاني وإخلاص

الجدول رقم (11) : يوضح العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات وانجاز الاعمال في الوقت المحدد

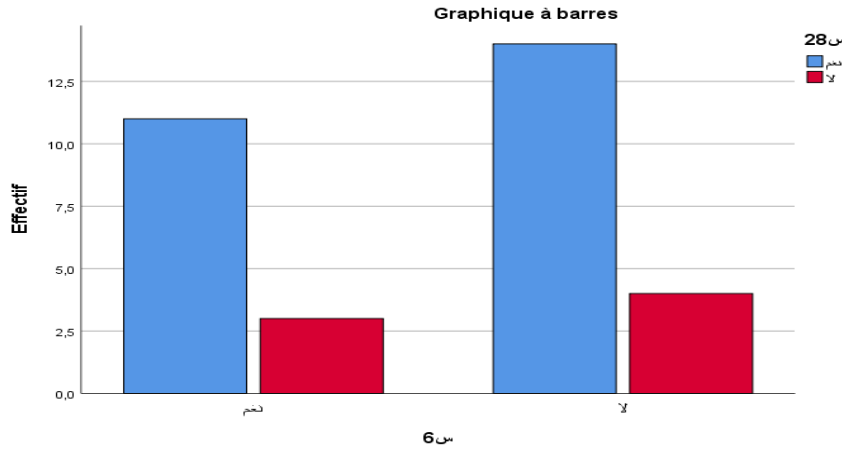
القرار	مستوى الدلالة	Chi-Square	درجة الحرية	المجموع	س 29			السؤال رقم (6) تبعا للسؤال رقم (28)
					لا	نعم		
دال	0,098	0,364 ^a	1	14	3	11	ت	نعم
				% 43,8	% 9,4	% 34,4	%	
دال	0,098	0,364 ^a	1	18	4	14	ت	لا
				% 56,3	% 12,5	% 43,8	%	
دال	0,098	0,364 ^a	1	32	7	25	ت	الاجمالي
				% 100,0	% 21,9	% 78,1	%	

تماشياً مع المعطيات المسجلة في الجدول اعلاه نجد ان نسبة 43,8% من العاملين اقرروا ان ليس هناك مشاركة عملية في اتخاذ القرارات في المؤسسة وتليها نسبة 31,4% مما اقرروا ان هناك مشاركة عملية في اتخاذ القرارات في المؤسسة , لكن يلتزمون بانجاز الاعمال الموكلة اليهم في الوقت المحدد وهذا ما اكده الاتجاه العام والمقدر ب 78,1% اي ان اغلبية العاملين في الكلية سواء كانت المشاركة عملية في اتخاذ القرارات ام لا فهم ملتزمون بانجاز الاعمال الموكلة اليهم في الوقت المحدد ، وهذا راجع الى نمط السلطة الساري في البيئة التنظيمية القائمة على الإلتباع الصارم للقواعد اللوائح الرسمية التي تسهل من عمل التنظيمات وهذا يقلل من المشاركة في اتخاذ القرارات وهذا الرأي يؤكده المدخل الكلاسيكي في التنظيمات امثال تايلور " فالقرارات عندما تكون مركزية فقد يكون من الصعب على الرؤساء المباشرين تقديم القرارات والتفسيرات الفورية للإفراد المتأثرين بها مما ينعكس سلباً على إدراكهم لعدالة التعاملات .

الفصل الخامس

عرض وتحليل البيانات ومناقشتها

وبالمقابل نجد ان نسبة 12,5% من العاملين مما اقرروا ان ليس هناك مشاركة عملية في اتخاذ القرارات وتليها نسبة 9,4% مما اقرروا ان هناك مشاركة عملية في اتخاذ القرارات لكن لا يلتزمون بانجاز الاعمال المؤكدة اليهم في الوقت المحدد وهذا ما اكده الاتجاه العام المقدر بـ 21,9%



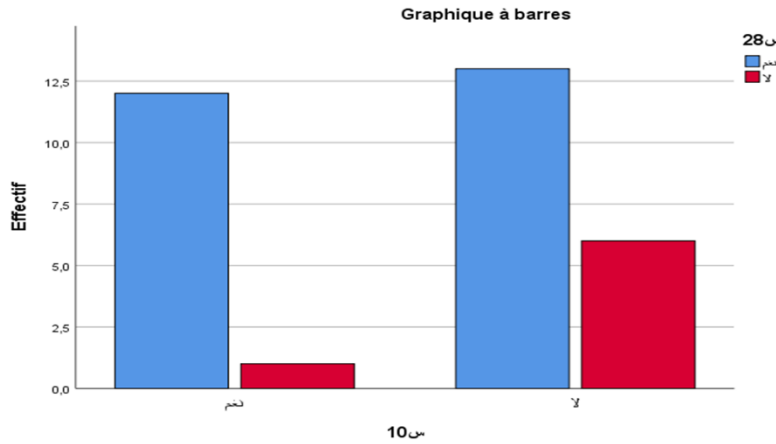
الشكل رقم (15) : : يوضح العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات وانجاز الاعمال في الوقت المحدد
الجدول رقم (12): يوضح العلاقة بين المساواة في تحديد المكافآت وانجاز الاعمال في الوقت المحدد

القرار	مسـتوى الدلالة	Chi- Square	درجة الحرية	المجموع	س 29			السؤال رقم (10) تبعا للسؤال رقم (28)
					لا	نعم	ت	
غير دال	0,108	2,577 ^a	1	13	1	12	ت	نعم
				40,6%	3,1%	37,5%	%	
				19	6	13	ت	لا
				59,4%	18,8%	40,6%	%	
				32	7	25	ت	الاجمالي
				100,0%	21,9%	78,1%	%	

تماشياً مع المعطيات المسجلة في الجدول اعلاه نجد ان نسبة 40,6% من العاملين اقرروا ان المؤسسة لا تعتمد على المساواة في تحديد المكافآت وتليها نسبة 37,5% اقرروا ان المؤسسة تعتمد على المساواة في تحديد المكافآت ولكن يلتزمون بانجاز الاعمال المؤكدة اليهم في الوقت المحدد , وهذا ما اكده الاتجاه العام المقدر بـ 78,1% ومنه ان اغلبية العمال في الكلية سواء اعتمدت المؤسسة على المساواة في تحديد المكافآت ام لا فإنهم يلتزمون بانجاز الاعمال المؤكدة اليهم في الوقت المحدد.

وبالمقابل نجد ان نسبة 18,8% من المبحوثين الذين اقرروا بان المؤسسة لا تعتمد على المساواة في تحديد المكافآت ولا ينجزون الاعمال المؤكدة اليهم في الوقت المحدد وهذا ما اكده الاتجاه العام

المقدر ب 21,9% سوى اعتمدت المؤسسة على المساواة في تحديد من يستحق المكافآت ام لا فإنهم لا يلتزمون بانجاز الأعمال المؤكدة إليهم في الوقت المحدد.



الشكل رقم (16): يوضح العلاقة بين المساواة في تحديد المكافآت وانجاز الاعمال في الوقت المحدد

2. عرض وتحليل الفرضية الثانية

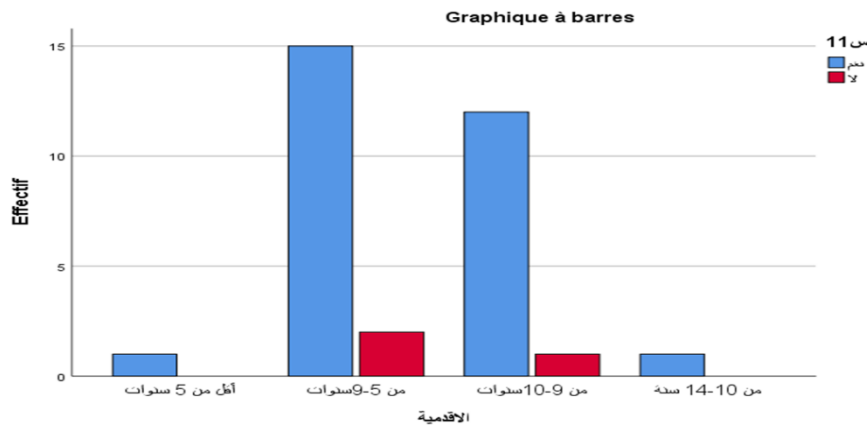
- الخصائص المهنية للفئات الفاعلة وعلاقتها بالفرضية الثانية

الجدول رقم (13) : يوضح العلاقة بين الاقدامية وتقديم الدعم والمساندة لزملاء في العمل

القرار	مستوى الدلالة	Chi-Square	درجة الحرية	المجموع	س 11		السؤال رقم (5) تبعا للسؤال رقم (11)
					لا	نعم	
غير دال	0,947	,364 ^a	3	1	0	1	ت
				% 3,1	% 0,0	3,1%	%
				17	2	15	ت
				% 53,1	% 6,3	% 46,9	%
				13	1	12	ت
				% 40,6	% 3,1	% 37,5	%
				1	0	1	ت
				% 3,1	% 0,0	% 3,1	%
32	3	29	ت				
% 100,0	% 9,4	% 90,6	%				

تماشياً مع المعطيات المسجلة في الجدول اعلاه نجد ان نسبة 46,9% من افراد العينة البحثية والمتمثلة في الفئة التي تتراوح اقدميتهم من (5-9)سنوات وتليها الفئة التي تتراوح اقدميتها (10-15) بنسبة 37,5% قد اقرروا بأنهم يقدمون الدعم والمساندة للزملاء في العمل وتليها كل من الفئة اقل من 5 سنوات والفئة الاكثر من 15 سنة بنسبة 3,1% وهذا ما اكده الاتجاه العام المقدر ب 90,6% ومنه إن أكثر الفئات التي تقدم الدعم والمساندة لزملائها في العمل هم الفئة التي تتراوح اقدميتهم (5-9)و(10-15)

15). وهذا يرجع ذلك إلى إجابات المبحوثين التي تحمل في طياتها ان الموظفين بتقديم الدعم والمساندة للزملاء في العمل ، وهذا ما يدل على انهم يحبذون العمل في الفريق الواحد ، وهذا ما كدته نظرية (Z) (حيث يري "واليام اوشي" انه من اجل ان تحقق المنظمة أهدافها في زيادة الإنتاج وتحقيق الإرباح المرتفعة يجب التعاون بين الجميع ضمن فريق عمل جماعي فالعمل في البيئة اليابانية يركز على التعاون الوثيق لتحقيق أهداف المنظمة يشجعهم على الروح المبادرة والإبداع كما يساهمون في بناء علاقات إنسانية داخل محيط العمل . كما ان مدرسة العلاقات الانسانية تري ان الافراد قسم عمل ويعملون بالروح التعاون الجماعي يؤدي الي تحقيق الفعالية داخل المنظمة.



الشكل رقم (17) : يوضح العلاقة بين الاقدمية وتقديم الدعم والمساندة لزملاء في العمل

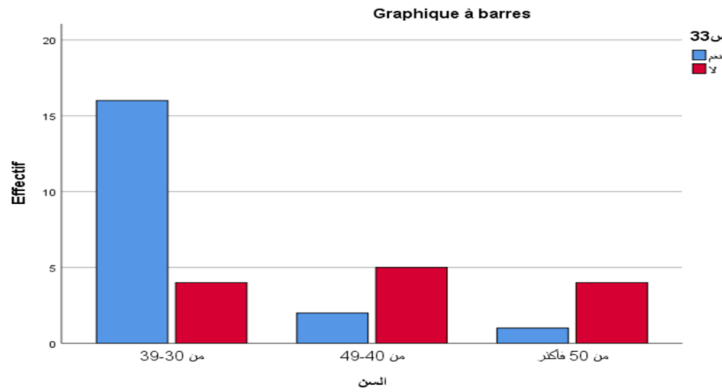
الجدول رقم (14): يوضح العلاقة بين السن وترك العمل مقابل اجر اعلي في مؤسسة اخرى

القرار	مستوى الدلالة	Chi-Square	درجة الحرية	المجموع	س 33			السؤال رقم (2) تبعاً للسؤال رقم (33)
					لا	نعم	ت	
دال	0,009	9,495 ^a	2	20	4	16	ت	من 30-39
				% 62,5	% 12,5	% 50,0	%	
				7	5	2		من 40-49
				% 21,9	% 15,6	% 6,3		
				5	4	1	ت	من 50 فأكثر
				% 15,6	% 12,5	% 3,1	%	
				32	13	19	ت	الاجمالي
				% 100,0	% 40,6	% 59,4	%	

تماشياً مع المعطيات المسجلة في الجدول اعلاه ان نسبة 50% من الفئة العمرية التي تتراوح أعمارهم من (30-39) اقروا أنهم يستطيعون ترك عمالهم بالمؤسسة مقابل اجر اعلي في مؤسسة اخرى وتليها الفئة التي تتراوح اعمارهم (40-49) بنسبة 6,3% والفئة اكثر من 50 سنة بنسبة 3,1% وهذا

ماكداه الاتجاه العام المقدر ب 59,4% ومنه ان اغلبية الفئة العمرية التي تريد ترك العمل في المؤسسة مقابل اجر اعلي في مؤسسة اخري وهي الفئة من (30-39). وهذا راجع الي عدم وجود عدالة توزيع في الاجور والترقية وكذلك الظروف الصعبة التي تجبرهم علي تغيير المؤسسة لتحقيق ذاتهم ومكانتهم وبالتالي اشباع حاجتهم وهذا مؤكده وهذا ماكداه "ماك غريغور" من خلال نظريته (Y) حيث اكد ان الحوافز والمكافآت المادية تؤدي الي رفع الروح المعنوية للعامل مما يضمن استمراره في المؤسسة , كما ان سياسات التنافسية لبعض المؤسسات تدفعها لاستقطاب اليد العاملة والمؤهلة ذات الخبرة وهذا مايعري هؤلاء لترك العمل مقابل حفز افضل .

المقابل نجد ان نسبة 15,5% من الفئة العمرية (40-49) وتليها كل من الفئة العمرية (30-39) والفئة الاكثر من 50 سنة التي تتراوح نسبتهم 12,5% قد اقروا انهم لا يستطيعون ترك عملهم مقابل اجر اعلي في مؤسسة أخرى ، وهذا ما أكداه الاتجاه العام المقدر ب 40,6% . وهذا راجع الي شعورهم بالانتماء للكلية حيث ان الفئة الاكبر من 50 سنة ترفض ترك العمل بالكلية نظرا لعامل الخبرة المكتسبة سنوات العمل العديدة بالكلية مما جعلها اكثر ارتباطا مقارنة بالفئات الأخرى .



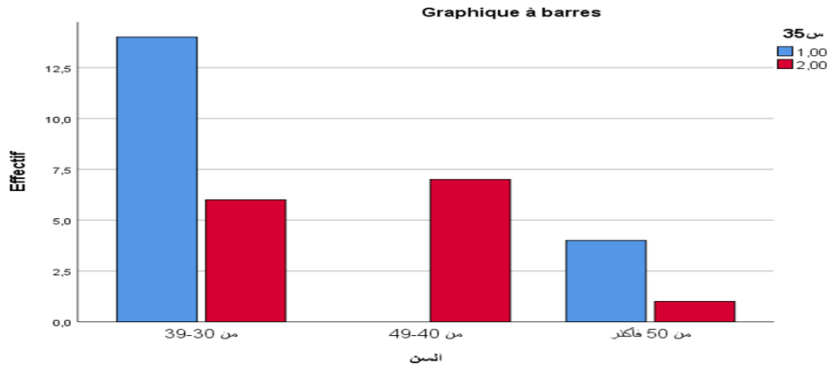
الشكل رقم (18) : يوضح العلاقة بين السن وترك العمل مقابل اجر اعلي في مؤسسة أخرى

الجدول رقم (15): يوضح العلاقة بين السن والاستقرار في العمل

القرار	مسئوى الدلالة	Chi- Square	درجة الحرية	المجموع	س 35			السؤال رقم (2) تبعا للسؤال رقم (35)
					لا	نعم	ت	
دال	0,003	11,683 ^a	2	20	6	14	ت	من 30-39
				62,5%	18,8%	43,8%	%	
				7	7	0	ت	من 40-49
				21,9%	21,9%	0,0%	%	
				5	1	4	ت	من 50 فأكثر
				15,6%	3,1%	12,5%	%	
				32	14	18	ت	الاجمالي
				100,0%	43,8%	% 56,3	%	

تماشياً مع المعطيات المسجلة في الجدول اعلاه ان نسبة 43,8% من الفئة العمرية التي تتراوح أعمارهم من (30-39) قد اقرروا أنهم يريدون الاستقرار والاستمرار في العمل في المؤسسة حتى سن التقاعد وهذا راجع الى عدة ظروف جعلت الشباب العامل يحبذ الاستقرار والاستمرار في انجاز الأعمال من اجل الضمان العيش الكريم وحبهم للبقاء فيها ،وتليها نسبة 12,5% من الفئة العمرية الأكثر من 50 سنة وهذا ما اكده الاتجاه العام المقدر بـ 56,3%

وبالمقابل نجد ان نسبة 21,9% من الفئة العمرية (40-49) وتليها نسبة 18,8% من الفئة العمرية (30-39) أنهم لا يريدون الاستقرار والاستمرار في المؤسسة حتى سن التقاعد وهذا ما اكده الاتجاه العام المقدر بـ 43,8%. ومنه تبين هذه المعطيات الاستقرار والاستمرار في العمل داخل المؤسسة يساهم في تحقيق الفعالية التنظيمية وزيادة مردودها الإنتاجي والاقتصادي. فان هذه الأخيرة مرتبطة بشكل وثيق بأعمار الموظفين وذلك لان كل مرحلة عمرية معينة تمتاز بخصائص مختلفة عن سابقتها من المرحل . فإنسان كلما تقدم في العمر تدهورت حالته الصحية وضعفت قدرته البدنية وقله التركيز ، وبالتالي يصبح غير قادر على العطاء بالشكل المطلوب منه مما يعني استعداداه التام في البحث عن عمل اخر من جهة ومن جهة أخرى مدة العمل الطويلة في المؤسسة كونت علاقات جيدة مع الزملاء والإدارة فالفرد كلما تقدم في العمر كلما زاد احترام الآخرين له وأيضا يأخذون بنصائح وتوجيهاته نتيجة الخبرة التي يكتسبها في الحياة وفي العمل



الشكل رقم (19) : يوضح العلاقة بين السن والاستقرار والاستمرار في العمل

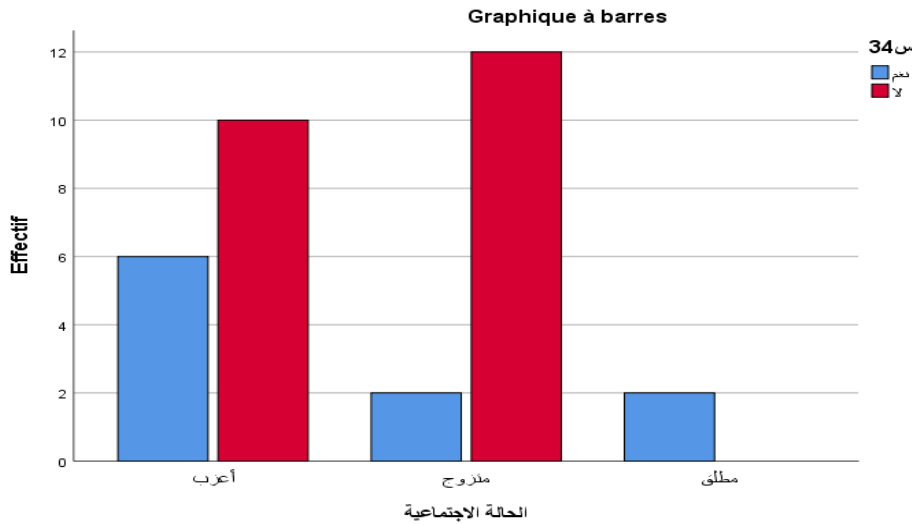
الجدول رقم(16) : يوضح العلاقة بين الحالة الاجتماعية والبقاء في العمل في المؤسسة

القرار	مستوى الدلالة	Chi-Square	درجة الحرية	المجموع	س 34			السؤال رقم (3) تبعا للسؤال رقم (34)
					لا	نعم	ت	
دال عند 0.05	0,038	6,566 ^a	2	16	10	6	ت	اعزب
				% 50,0	% 31,3	% 18,8	%	
				14	12	2	ت	متزوج
				% 43,8	% 37,5	% 6,3	%	
				0	0	2	مطلق	الاجمالي
				0%	0%	% 6.3	%	
				32	22	10	ت	
				% 100,0	68.8%	31.2%	%	

تماشياً مع المعطيات المسجلة في الجدول نجد ان نسبة 37,5% من الفئة المتزوجين اقرروا انهم يحرصون على البقاء في العمل في المؤسسة ، وتليها نسبة 31,3% من الفئة العزاب ثم تليها نسبة 6,3% من الفئة المطلقين وهذا ما أكده الاتجاه العام المقدر ب 68,8% . ومنه ان اغلبية العاملين الذين يحرصون علي البقاء في العمل في المؤسسة وهذا راجع الي أنهم في امس الحاجة الي الراتب من اجل تلبية حاجاتهم وحاجات أسرهم والأدوار الواجب عليهم تأديتها باعتبارهم أرباب اسر وموظفين فهم حريصين على البقاء في العمل من اجل تلبية حاجياتهم باعتبار العمل هو الرئيسي لتحقيق الامان الأسري واستقرار الاسرة خاصة في ظل تدهور القدرة الشرائية للمواطن الجزائري والغلاء الفاحش تشهده معظم الحاجات الضرورية والذي يدفع بالعامل خاصة المتزوج للحفاظ علي وظيفته والالتزام بالقوانين المسيرة للعمل خوفا من فقدانه .

بالمقابل نجد ان نسبة 18,8% من الفئة أعزب اقرروا بأنهم ليسوا حريصين على البقاء في العمل في المؤسسة وتليها نسبة 6,3% من الفئة المتزوج وهذا ما اكده الاتجاه العام المقدر ب 31,3%

.وهذا راجع الي عدم استقرارهم داخل الكلية بسبب المناخ التنظيمي الغير ملائم في الكلية (توتر العلاقات , صراع الادوار



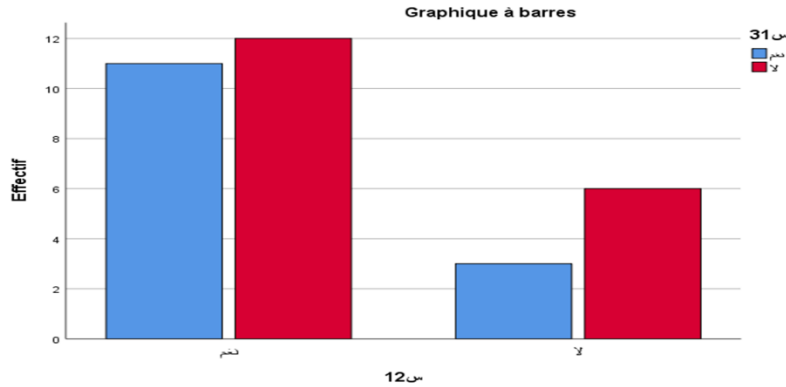
الشكل رقم (20) : يوضح العلاقة بين الحالات الاجتماعية والبقاء في العمل في المؤسسة

• الدعم التنظيمي وعلاقته بالانتماء الاستمراري

الجدول رقم (17): يوضح العلاقة بين الشعور بأهمية الوظيفة وتقدير الذات في المؤسسة

القرار	مستوى الدلالة	Chi-Square	درجة الحرية	المجموع	س 31			السؤال رقم (12) تبعا للسؤال رقم (31)
					لا	نعم	ت	
غير دال	0,457	,552 ^a	1	23	12	11	ت	نعم
				% 71,9	% 37,5	% 34,4	%	
				9	6	3	ت	لا
				% 28,1	% 18,8	% 9,4	%	
				32	18	14		الاجمالي
				% 100,0	% 56,3	% 43,8		

تماشيا مع المعطيات المسجلة اعلاه نجد ان نسبة 37,5% مما اقرؤا بان رئيسهم يشعر بأهمية وظيفتهم و لكنهم لا يشعرون بتقدير الذات في المؤسسة ، وتليها نسبة 18,8% مما اقرؤا أنهم لا يشعر رئيسهم بأهمية وظيفتهم وهذا ما اكده الاتجاه العام المقدر ب 56,3% ومنه ان اغلبية العاملين في الكلية سواء يشعر رئيسهم بأهمية الوظيفة ام لا فهم لا يشعرون بتقدير الذات في المؤسسة بالمقابل نجد ان نسبة 34,4% اقرؤا ان رئيسهم يشعر بأهمية وظيفتهم ولكن يشعرون بتقدير الذات في المؤسسة وهذا ما اكده الاتجاه العام المقدر ب 43,8%



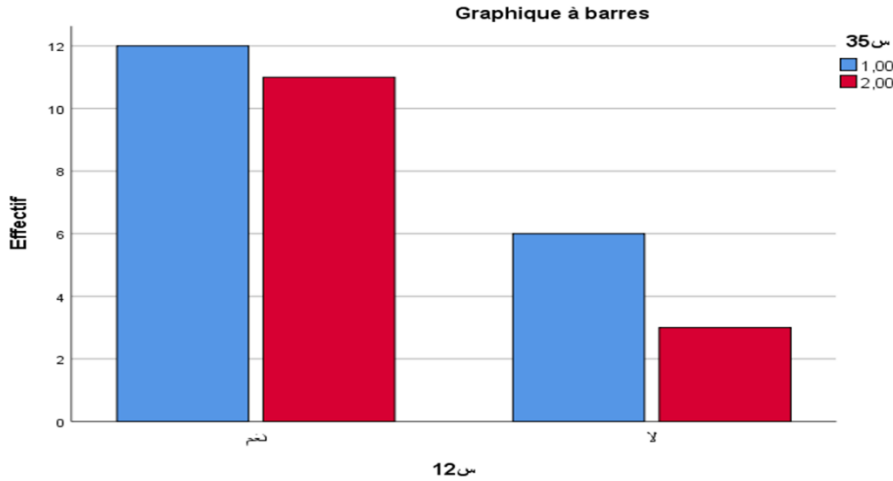
الشكل رقم (21): يوضح العلاقة بين الشعور بأهمية الوظيفة وتقدير الذات في المؤسسة

الجدول رقم (18) : يوضح العلاقة بين شعور بأهمية الوظيفة و الاستقرار في العمل

القرار	مستوى الدلالة	Chi-Square	درجة الحرية	المجموع	س 35			السؤال رقم (12) تبعا للسؤال رقم (35)
					لا	نعم	ت	
غير دال	0,457	,552 ^a		23	11	12	ت	نعم
				% 71,9	% 34,4	% 37,5	%	%
				9	3	6	ت	لا
				% 28,1	% 9,4	% 18,8	%	%
				32	14	18	ت	الاجمالي
				% 100,0	% 43,8	% 56,3	%	%

تماشياً مع المعطيات المسجلة اعلاه نجد ان نسبة 37,5% اقرروا ان رئيسهم يشعر بأهمية وظيفتهم وهم يريدون الاستقرار والاستمرار في العمل في المؤسسة حتى سن التقاعد وتليها نسبة 18,8% اقرروا بان رئيسهم لا يشعر بأهمية وظيفتهم وهذا ما اكده الاتجاه العام المقدرة ب 56,3% ومنه ان اغلبية العاملين في الكلية سوى يشعر رئيسهم بأهمية وظيفتهم ام لا فهم يريدون الاستقرار والاستمرار في العمل حتى سن التقاعد

وبالمقابل نجد نسبة 34,4% ممن يشعر رئيسهم بأهمية وظيفتهم ولكن لا يريدون الاستقرار والاستمرار في العمل حتى سن التقاعد وهذا ما اكده الاتجاه العام المقدر ب 43,8% . وهذا راجع الى العمل في هذه المؤسسة مبررين ذلك بأنهم يعملون خارج مجال تخصصهم ،وكذلك محكومين بعقود عمل مؤقتة وان لديهم تطلعات اخري وان هذا العمل ليس من طموحاتهم التي يرغبون فيه



الشكل رقم (22) : يوضح العلاقة بين شعور بأهمية الوظيفة و الاستقرار والاستمرار في العمل

3. عرض وتحليل الفرضية الثالثة :

- الخصائص المهنية للفئات الفاعلة وعلاقتها بالفرضية الثالثة

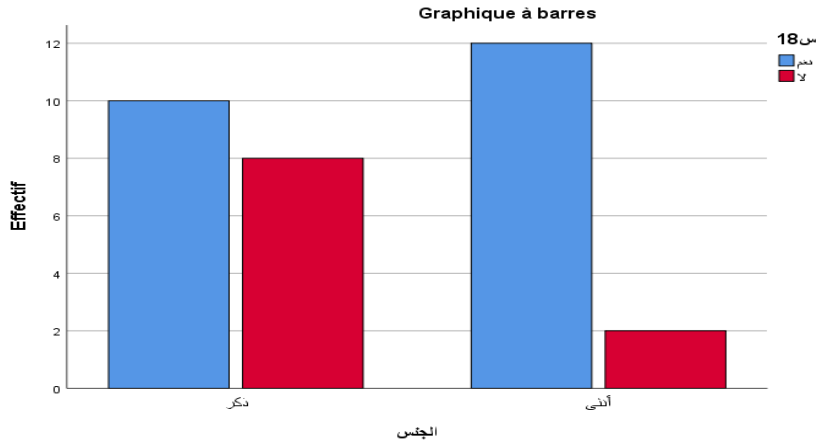
الجدول رقم (19) : يوضح العلاقة بين الجنس و التعاون مع الزملاء في اداء المهام

القرار	مستوى الدلالة	Chi-Square	درجة الحرية	المجموع	س 18			السؤال رقم (1) تبعا للسؤال رقم (18)
					لا	نعم	ت	
غير دال	0,068	3,334 ^a	1	18	8	10	ت	نكر
				% 56,3	% 25,0	% 31,3	%	
غير دال	0,068	3,334 ^a	1	14	2	12	ت	أنثى
				% 43,8	% 6,3	% 37,5	%	
الاجمالي				32	10	22	ت	
				% 100,0	% 31,3	% 68,8	%	

تماشياً مع المعطيات المسجلة في الجدول اعلاه نجد ان نسبة 37,5% من الاناث الذين اقرروا انهم يتعاونون مع زملائهم في اداء مهام وتليها نسبة 31,3% من الذكور وهذا ما اكده الاتجاه العام المقدر بـ 68,8% ومنه ان اغلبية من العاملين في الكلية الذين يتعاونون مع زملاءهم في اداء المهام وهم الاناث

وبالمقابل نجد ان نسبة 25% من اذكور قد اقرروا انهم لا يتعاونون مع زملائهم في اداء المهام وهذا ما اكده اتجاه العام المقدر بـ 31,3% . وهذا يرجع ان التعاون يسهل على العمال تأدية الاعمال المكلفة اليهم وعند وجود اعمال كثيفة يوجد تناسق بحيث كل عامل يؤدي عمله وكل عامل يكون مكمل

لأخر لأن الهدف موحد وهو النجاح والتميز وتحقيق الاهداف بالإضافة الي التعاون يساهم في خلق جو من التالف والتضامن وتحفيز العامل



الشكل رقم (23) : يوضح العلاقة بين الجنس و التعاون مع الزملاء في اداء المهام

الجدول رقم (20): يوضح العلاقة بين الجنس ومواجهة الصراعات في العمل

القرار	مستوى الدلالة	Chi-Square	درجة الحرية	المجموع	س 22		السؤال رقم (1) تبعا للسؤال رقم (22)
					لا	نعم	
غير دال	0,249	1,327 ^a	1	18	0	18	ت
				% 56,3	% 0,0	% 56,3	%
غير دال	0,249	1,327 ^a	1	14	1	13	ت
				% 43,8	% 3,1	% 40,6	%
الاجمالي				32	1	31	ت
				% 100,0	% 3,1	% 96,9	%

تماشيا مع المعطيات المسجلة اعلاه نجد ان 56,3% من الذكور اقرا انهم واجهتهم صراعات في العمل وتاليها نسبة 40,6% من الاناث وهذا ماكداه الاتجاه العام المقدر ب96,9%

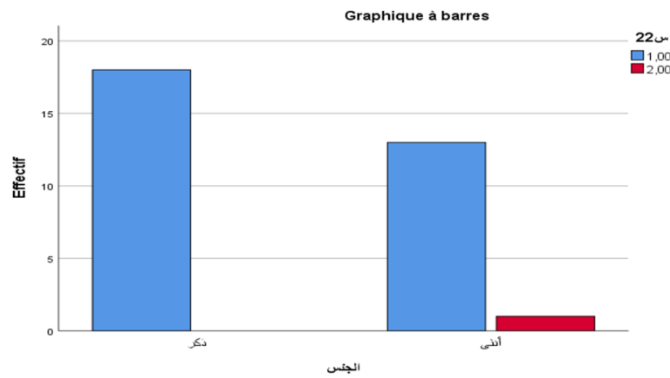
وبالمقابل نجد نسبة 3,1% من الاناث لم يواجه صراعات في العمل وهذا ما اكده اتجاه العام ,ومنه ان اغلبية العاملين في الكلية الذين واجه الصراعات في العمل هم الذكور سوى من الادارة والرئيس والزملاء ومنه فان العمال الذين اقروا بتعرضهم لصراعات في العمل وهذا راجع الى عدة اسباب في العمل اي هناك صراعات بين العمال والمسؤول المباشر وهذا راجع الى وجود خلل في قنوات الاتصال التي تعمل على نقل المعلومات بين الفاعلين والمسؤول وان التعامل معه يكون رسمي ، وهناك صراعات

الفصل الخامس

عرض وتحليل البيانات ومناقشتها

تحصل بين العمال فيما بينهم وهذا يدل على وجود روح المنافسة بين العمال وتشاحن العلاقات فيما بينهم وسوء الاتصال بين الفاعلين مما يعيق نقل المعلومات كذلك هناك صراعات في العمل تعود الى اسباب شخصية وأسلوب المعاملة وكذلك لأسباب تطبيق القوانين والترقية وتوزيع المهام.

وهذا وحسب الدراسة التي اجراها ناصر قاسمي علي بعض مؤسسات الجماعات المحلية حيث توصل الى ان اسباب الصراع ترجع الي طبيعة نظام العمل وتقسيمه وتوقيته ونظام الحوافز والترقيات وعدم تطبيق العدالة من طرف المسؤولين المباشر والإدارة وضعف في الاخلاق (المهنية والعامه) التي تؤثر على اسلوب المعاملة داخل التنظيم.



الشكل رقم (24) : يوضح العلاقة بين الجنس ومواجهة الصراعات في العمل

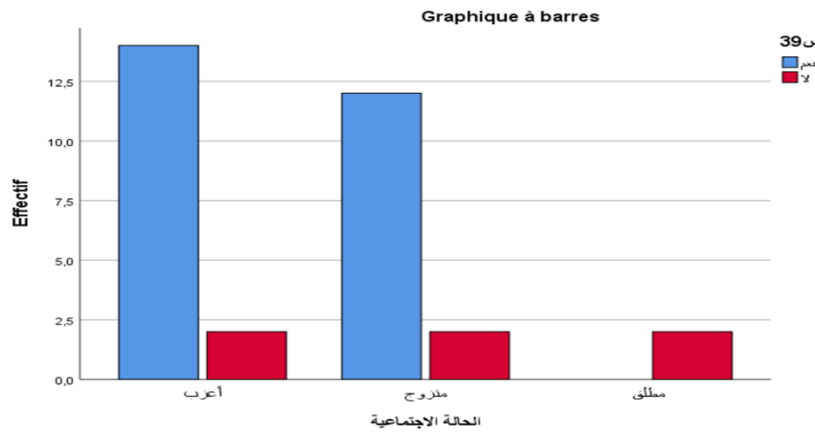
الجدول رقم (21) : يوضح العلاقة بين الحالة الاجتماعية والرغبة في تفعيل العلاقات في العمل

القرار	مستوى الدلالة	Chi-Square	درجة الحرية	المجموع	س 39			السؤال رقم (3) تبعا للسؤال رقم ((39))
					لا	نعم	ت	
دال عند 0.05	0,010	9,260 ^a	2	16	2	14	ت	أعزب
				% 50,0	% 6,3	% 43,8	%	
				14	2	12	ت	متزوج
				% 43,8	% 6,3	% 37,5	%	
				2	2	0		مطلق
				% 6,3	% 6,3	% 0,0		
32	6	26	ت	الاجمالي				
% 100,0	% 18,8	% 81,3	%					

تماشيا مع المعطيات المسجلة في الجدول اعلاه نجد ان نسبة 43,8% من العزاب الذين اقروا ان لديهم رغبة في تفعيل العلاقات بينهم وبين زملائهم في العمل وتليها نسبة 37,5% من المتزوجين وهذا ماكداه الاتجاه العام المقدر ب 81,3% ومنه ان اغلبية العاملين في الكلية والذين لديهم الرغبة في تفعيل العلاقات بينهم وبين زملائهم في العمل وهذا راجع حسب اجابات المبحوثين حول ربيهم في تفعيل

العلاقات في العمل الي مسؤوليات الواجب عليهم تأديتها وطموحهم ورجبتهم في تطوير الذات من اجل توظيف امكاناتهم في خدمة الكلية ليحققوا هدفها بشكل منسق ومنظم فيعكس بيئة الكلية الفاعلة فعندما تكون العلاقات بين الرئيس والمرؤوسين وبين الموظفين فيما بينهم علاقة ود واحترام متبادل يؤدي ذلك الي انتاج مستمر في العمل وينمي الروح المعنوية والايجابية في العمل بدفع الفعالية في الانجاز .

وبالمقابل نجد نسبة 6,3% في كل الفئات الاجتماعية (اعزب ، متزوج ، مطلق) قد اقرروا بعدم رغبتهم في تفعيل العلاقات في العمل وهذا ما اكدته نسبة الاتجاه العام المقدرة ب 18,8% وهذا راجع الي غياب العدالة الاجتماعية في المؤسسة.



الشكل رقم (25) : يوضح العلاقة بين الحالات الاجتماعية والرغبة في تفعيل العلاقات في العمل

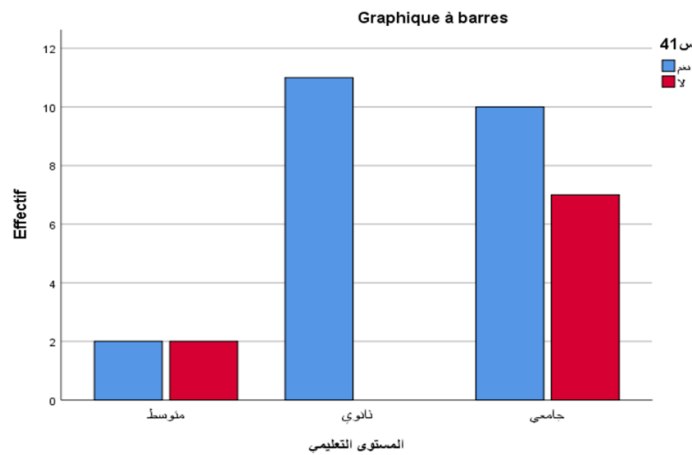
الجدول رقم(22): يوضح العلاقة بين المستوي التعليمي وشعور بالفخر اتجاه العمل في المؤسسة

القرار	مستوى الدلالة	Chi-Square	درجة الحرية	المجموع	س 41		السؤال رقم (4) تبعا للسؤال رقم ((41))
					نعم	لا	
دال عند 0.05	0,035	6,684 ^a	2	4	2	2	ت
				% 12,5	% 6,3	% 6,3	%
				11	0	11	ت
				% 34,4	% 0,0	% 34,4	%
				17	7	10	جامعي
				% 53,1	% 21,9	% 31,3	
				32	9	23	ت
% 100,0	% 28,1	% 71,9	% الاجمالي				

تماشيا مع المعطيات المسجلة في الجدول اعلاه ان نسبة 34,4% من ذو المستوي الثانوي الذين اقرروا انهم يشعرون بالفخر اتجاه عملهم في المؤسسة وتليها نسبة 31,1% من ذو المستوي الجامعي ثم تليها من المستوي المتوسط وهذا ما اكدته الاتجاه العام المقدر ب 71,9% وهذا راجع الي ان أغلبية

العاملين في الكلية يشعرون بالفخر والاعتزاز اتجاه عملهم في المؤسسة ولانتمائهم اليها وهذا ما يدل علي ارتفاع الروح المعنوية لديهم بمعنى "اتجاه الأفراد نحو بيئة العمل او التعاون الذاتي من طرفهم ، وذلك ببذل أقصى طاقاتهم في سبيل تحقيق الأهداف الموضوعية في خدمة او معرفة المنظمات التي يعملون بها .

بالمقابل نجد ان نسبة الاتجاه العام المقدرة ب 28,1% مما اقرروا انهم لا يشعرون بالفخر اتجاه عملهم في المؤسسة وهم المستوي الجامعي قدرت نسبتهم ب 21,9% كونهم غير راضين علي مناصبهم الذين يشغلونها.



الشكل رقم (26): يوضح العلاقة بين المستوي التعليمي وشعور بالفخر اتجاه العمل في المؤسسة

• الثقة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء العاطفي:

الجدول رقم (23): يوضح العلاقة بين التعاون مع الزملاء في اداء المهام وتفعيل العلاقات في العمل

القرار	مستوى الدلالة	Chi-Square	درجة الحرية	المجموع	س 39			السؤال رقم (18) تبعا للسؤال رقم (39)
					لا	نعم	ت	
غير دال	0,393	0,731 ^a	1	22	5	17	ت	نعم
				% 68,8	% 15,6	% 53,1	%	
				10	01	09	ت	لا
				% 31,3	% 3,1	% 28,1	%	
				32	6	26	ت	الاجمالي
				% 100,0	% 18,8	% 81,3	%	

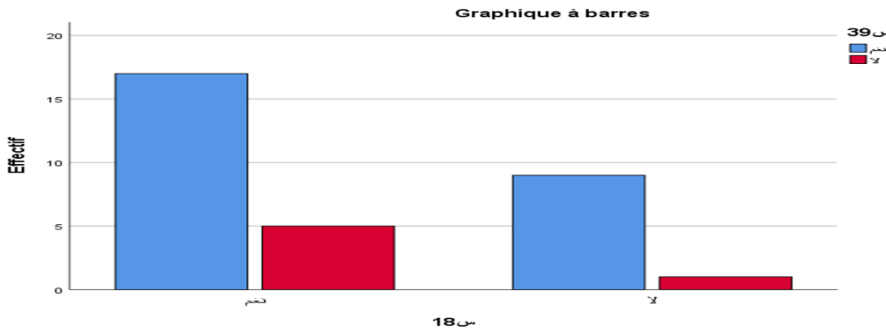
تماشيا مع المعطيات المسجلة اعلاه نجد ان نسبة 53,1% مما اقرروا انهم يتعاونون مع زملائهم في الاداء المهام ولديهم رغبة في تفعيل العلاقات بينهم وبين زملاءه في العمل وتاليها نسبة 1% مما

الفصل الخامس

عرض وتحليل البيانات ومناقشتها

اقروا انهم لا يتعاونون مع زملائهم في الاداء المهام ولكنهم يرغبون في تفعيل العلاقات بينهم وبين زملاءهم وهذا ما اكده الاتجاه العام المقدر ب 81,3% ، ومنه فان اغلبية العاملين في الكلية سوى يتعاونون مع زملائهم في العمل ام لا فهم لديهم رغبة في تفعيل العلاقات بينهم وبين زملاءهم

وبالمقابل نجد ان نسبة 15,6% مما اقروا انهم يتعاونون مع الزملاء في اداء المهام وتاليها نسبة 3,1% مما اقروا لا يتعاونون مع الزملائهم في اداء المهام الاتجاه العام المقدر ب 18,8% العمل وليس لديهم رغبة في تفعيل العلاقات بين الزملاء في العمل ، وهذا راجع الى ان المؤسسة تعمل على تأييد العمل الجماعي داخلها وبالتالي نستنتج انه كلما زادت نسبة التعاون لدي العاملين ازدادت رغبتهم في تفعيل العلاقات بينهم وبين زملاءهم في العمل وازداد التعاون فيما بينهم ومن خلاله نصل الى تحقيق الانتماء والالتزام داخل المؤسسة .



الشكل رقم (27) : يوضح العلاقة بين التعاون مع الزملاء في اداء المهام وتفعيل العلاقات في العمل

الجدول رقم (24) : يوضح العلاقة بين مواجهة صراعات في العمل والرغبة في تفعيل العلاقات في

العمل

القرار	مستوى الدلالة	Chi-Square	درجة الحرية	المجموع	س 39			السؤال رقم (22) تبعا للسؤال رقم (39)
					لا	نعم	ت	
غير دال	0,625	0,238 ^a	1	31	06	25	ت	نعم
				% 96,9	% 18,8	% 78,1	%	
غير دال	0,625	0,238 ^a	1	01	00	01	ت	لا
				% 3,1	% 0,0	% 3,1	%	
الاجمالي				32	06	26	ت	
				% 100	% 18,8	% 81,3	%	

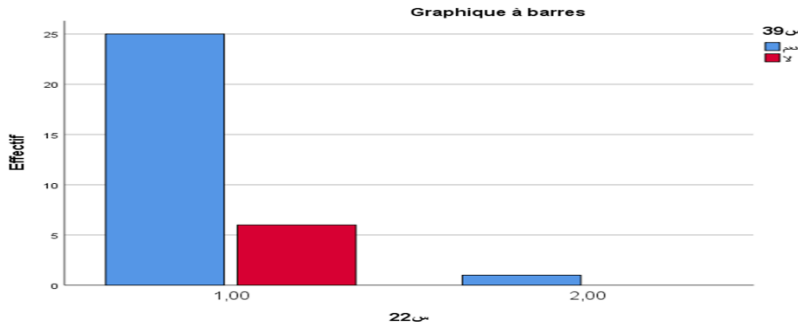
تماشياً مع المعطيات المسجلة في الجدول اعلاه نجد ان نسبة 78,1% مما اقروا انهم واجهتهم صراعات في العمل ولكن يرغبون تفعيل العلاقات في العمل مع زملاءهم وتاليها نسبة 3,1% مما اقروا لم يواجه صراعات في العمل ولكن يرغبون في تفعيل العلاقات في العمل وهذا ما اكده الاتجاه العام

الفصل الخامس

عرض وتحليل البيانات ومناقشتها

المقدر ب 78,1% وهذا راجع ان اغلبية العمال تربطهم علاقات جيدة بين زملائهم وأنهم في حالة حدوث صراعات بين زملاء فهم يحاولون ايجاد الحلول لتلك الصراعات بالمقابل نجد نسبة 18,8% ممن اقرروا بأنهم واجهوا صراعات في العمل ولا يريدون تفعيل العلاقات في العمل وهذا ماكداه الاتجاه العام . وهذا رجع ان الاقلية من العمال تربطهم علاقات سيئة بين زملائهم

نلاحظ من خلال النتائج ان اغلبية المبحوثين تربطهم علاقة حسنة مع زملائهم مبنية على اساس الاحترام والثقة المتبادلة الدالة المعاملة العمال فيما بينهم ، وتأثر هذه العلاقة من خلال موقف العامل تجاه المشاكل داخل التنظيم اما في الاتجاه الذي صرحوا انهم لا يريدون تفعيل العلاقات في العمل فهم تربطهم علاقات سيئة مما ينتج عنها اثار سلبية على الاداء وعلى السلوك العمال داخل التنظيم وعلى العلاقات الرسمية والغير الرسمية بالإضافة الى احداث خلل في بيئة العمل التي يسودها الصراعات وما ينتج عنها من تأثيرات على الروح المعنوية والرضا الوظيفي والشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي وعلى الثقة بين العمال التي تعتبر ثقة جانبية



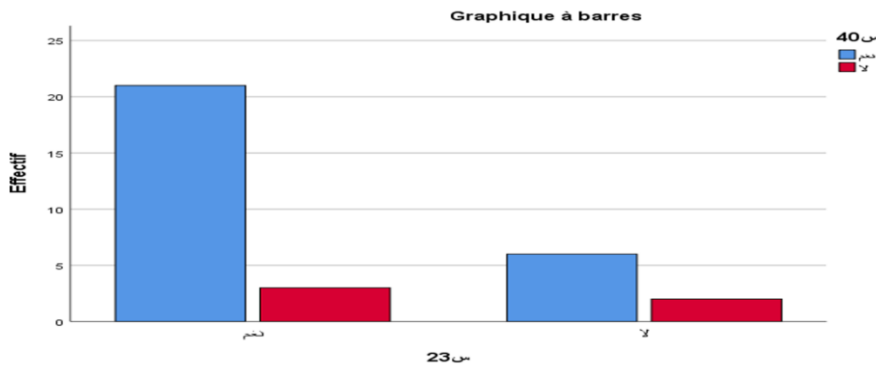
الشكل رقم (28) : : يوضح العلاقة بين مواجهة صراعات في العمل والرغبة في تفعيل العلاقات في العمل

الجدول رقم(25) : : الاقتراحات التي تقدمها الى المؤسسة و الاهتمام بسمعة المؤسسة:

القرار	مستوى الدلالة	Chi-Square	درجة الحرية	المجموع	س 39			السؤال رقم (23) تبعا للسؤال رقم (39)
					لا	نعم	ت	
غير دال	0,399	0,711 ^a	1	24	3	21	ت	نعم
				% 75,0	% 9,4	% 65,6	%	
غير دال	0,399	0,711 ^a	1	08	02	06	ت	لا
				% 25	% 6,3	% 18,8	%	
الاجمالي				32	5	27	ت	الاجمالي
				% 100	% 15,6	% 84,4	%	

تماشياً مع المعطيات المسجلة في الجدول اعلاه نجد ان نسبة 65,6% ممن اقرروا ان المؤسسة تأخذوا بعين الاعتبار الاقتراحات التي يقدمونها واهتمام بمحافظتها على سمعة المؤسسة وتليها نسبة 18,8% ممن اقرروا ان المؤسسة لا تأخذ بعين الاعتبار الاقتراحات التي يقدمونها ولكن يهتمون بمحافظتها على سمعة المؤسسة وهذا ما اكده الاتجاه العام المقدر 84,4% ومنه فان اغلبية العاملين في الكلية سوى تأخذ المؤسسة اقتراحاتهم بعين الاعتبار ام لا فهم يهتمون بالمحافظة على سمعة المؤسسة الان الاليات التي تساهم في تضمين ثقافة المحافظة على سمعة المؤسسة هي تلك الممارسات السلطوية التي تتخذ من مبدأ تعزيز الولاء لدى العاملين منهاجاً لها

وبالمقابل نجد نسبة 9,4% مما اقرروا ان المؤسسة تأخذوا بعين الاعتبار الاقتراحات التي يقدمونها لكنهم لا يهتمون بمحافظتها على سمعة المؤسسة وتليها نسبة 6,3% ممن اقرروا ان المؤسسة لا تأخذ بعين الاعتبار الاقتراحات التي يقدمونها ولا يهتمون بسمعة المؤسسة وهذا ما اكده الاتجاه العام المقدر بـ 15,6%



الشكل رقم (29) : الاقتراحات التي تقدمها الي المؤسسة و الاهتمام بسمعة المؤسسة

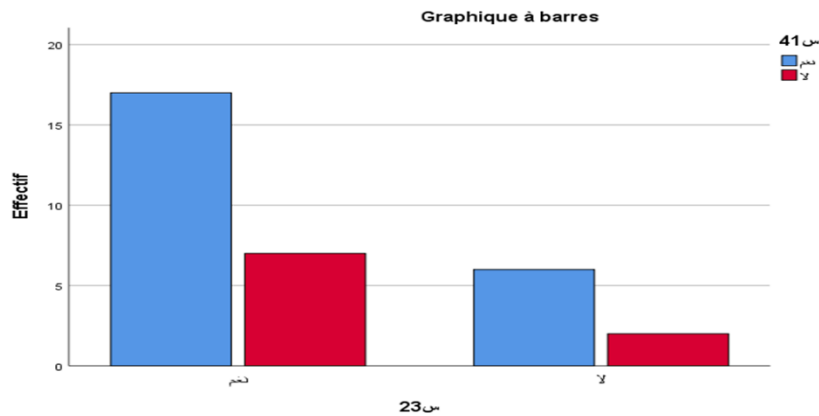
الجدول رقم (26) : يوضح العلاقة بين الاقتراحات التي تقدمها وشعور بالفخر اتجاه العمل في المؤسسة

القرار	مستوى الدلالة	Chi-Square	درجة الحرية	المجموع	س 39			السؤال (23) تبعا للسؤال رقم (41))
					لا	نعم	ت	
غير دال	0,820	0,052 ^a		24	7	17	ت	نعم
				% 75,0	% 21,9	% 53,1	%	
				8	2 رقم	6	ت	لا
				% 25,0	% 6,3	% 18,8	%	
				32	9	23	ت	الاجمالي
				% 100,0	% 28,1	% 71,9	%	

تماشياً مع المعطيات المسجلة في الجدول اعلاه نجد ان نسبة 53,1% ممن اقرروا ان المؤسسة تأخذ بعين الاعتبار الاقتراحات التي يقدمونها لكن يشعرون بالفخر والاعتزاز اتجاه عمل في المؤسسة ، وتليها نسبة 18,8% مما اقرروا ان لا تأخذ المؤسسة الاقتراحات التي تقدمها وهذا ما اكده الاتجاه العام المقدر ب 71,9 % ومنه ان اغلبية العاملين في الكلية سوى اخذت المؤسسة اقتراحاتهم التي تقدموها بعين الاعتبار ام لا فإنهم يشعرون بالفخر اتجاه عملهم في المؤسسة وهذا يدل على رضا العمال واندماجهم مع اجراءات والقواعد وطبيعة الثقافة السائدة في المؤسسة .

وبالمقابل نجد ان 21,9% ممن اقرروا ان المؤسسة تأخذ بعين الاعتبار الاقتراحات التي تقدمها ولكن لا يشعرون بالفخر والاعتزاز اتجاه العمل في المؤسسة وهذا ما اكده الاتجاه العام المقدر ب 28,1%

ولهذا فعلى اي مؤسسة تريد المحافظة على عمالها وكسب ولائهم والافتخار بها وما عليها الا الاهتمام بعاملها وتلبية رغباتهم بما يعزز قدراتهم الوظيفية وهذه الرغبات لاتتعدى المعقول لعائلة العاملة



شكل (30) يوضح العلاقة بين الاقتراحات التي تقدمها و الشعور بالفخر اتجاه العمل في المؤسسة

III- مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات :

• الاستنتاج الجزئي للفرضية الاول

-للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء المعياري

من خلال الجدول رقم (06) والذي يمثل العلاقة بين العبارتين (الجنس والمسؤولية نحو العمل في المؤسسة) حيث قدر الاتجاه العام بنسبة 96,9% ومنه ان اغلبية المبحوثين صرحوا بان لديهم مسؤولية نحو العمل وخاصة الذكور بنسبة قدرت 53,1%

- وفي الجدول رقم (07) الذي يمثل العلاقة بين العبارتين (الحالة الاجتماعية وساعات العمل المناسبة) حيث قدرت نسبة الاتجاه العام ب 65,6% ,منه ان اغلبية المبحوثين صرحوا انهم غير راضين بالراتب الشهري وأنهم لا يكفيهم لسد حاجياتهم وخصوص المتزوجين فهم مسؤولين عن اسر ولهم متطلبات كثيرة بنسبة 31,3%

- بينما في الجدول رقم (08) الذي يمثل العلاقة بين العبارتين المستوي التعليمي وانجاز الاعمال بشكل المطلوب)حيث قدرت نسبة الاتجاه العام 87,5% ومنه ان اغلبية المبحوثين صرحوا بأنهم ينجزون اعمالهم بشكل مطلوب منهم وخاصة ذو المستوي الجامعي لأنهم يدركون مامعني الوظيفة التي يقومون بها وبنسبة 40,6%

- اما وفي الجدول رقم (09) الذي يمثل بين العبارتين (المشاركة عملية في اتخاذ القرارات والأداء العمل بكل تقاني وإخلاص) حيث قدر الاتجاه العام بنسبة 93,8% ومنه ان اغلبية المبحوثين صرحوا بأنهم ليس لديهم مشاركة عمالية في اتخاذ القرارات لكن يؤدون اعمالهم بكل تقاني وإخلاص وبنسبة قدرت ب56,3%

- وفي الجدول رقم (10) الذي يمثل العلاقة بين العبارتين (المشاركة العمالية في اتخاذ القرارات وانجاز الاعمال في الوقت المحدد) حيث قدر الاتجاه العام بنسبة 78,1% . ومنه ان اغلبية المبحوثين صرحوا بأنهم ليس لديهم مشاركة عمالية في اتخاذ القرارات لكن ينجزون اعمالهم في الوقت المحدد بنسبة 43,8%

- كما وفي الجدول رقم (11) الذي يمثل العلاقة بين العبارتين (بين المساواة في تحديد المكافئات وانجاز الاعمال في الوقت المحدد) حيث قدرت نسبة الاتجاه العام ب 78,1% . ومنه ان اغلبية

المبجوثين صرحوا بأنهم لا تعتمد المؤسسة على المساواة في تحديد من يستحق المكافآت ولكن ينجزون اعمالهم في الوقت المحدد وبنسبة 40,6%

وتبين من خلال التحليل الإحصائي للجداول نجد ان أغلبية نتائج الجداول كانت متوسطة وبالتالي وجود علاقة بين العدالة التنظيمية والانتماء المعياري ، وهذا راجع الى كون العدالة التنظيمية العادلة بين جميع العاملين في الحقوق والواجبات من الاجور والمكافآت في تضمين الانتماء المعياري الذي يكرس المسؤولية نحو العمل والانتماء اليه .

• الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية

- للدعم التنظيمي علاقة بالانتماء الاستمراري من خلال الجدول رقم (12) الذي يمثل العلاقة بين العبارتين (الاقدمية وتقديم الدعم والمساندة لزملاء في العمل) حيث ان نسبة الاتجاه العام قدرت ب 90,6% ومنه ان اغلبية المبجوثين صرحوا انهم يقدمون الدعم والمساندة للزملاء في العمل وخاصة الفئة التي لديها الاقدمية من (5-9)سنوات عمل وبنسبة % 56,9
- وفي الجدول رقم (13) الذي يمثل العلاقة بين العبارتين (السن ومقابل اجر اعلي في مؤسسة اخري) حيث ان نسبة الاتجاه العام قدرت ب 59,4% . ومنه ان اغلبية المبجوثين صرحوا انهم يستطيعون ترك العمل مقابل اجر اعلي في مؤسسة اخري وخاصة الفئة العمرية التي تتراوح اعمارهم من (30-39) وهي الفئة الشباب وبنسبة 50%.
- وفي حين نجد في الجدول رقم (14) الذي يمثل العلاقة بين (السن و الاستقرار في العمل) وان نسبة الاتجاه العام قد قدرت ب 56,3% . ومنه ان اغلبية المبجوثين صرحوا انهم يريدون الاستقرار والاستمرار في العمل حتي سن التقاعد وخاصة الفئة الشباب التي تحبذ الاستمرار والاستقرار في انجاز الاعمال من اجل العيش الكريم وبنسبة 43,8%
- بينما في الجدول (15) الذي يمثل العلاقة بين العبارتين (الحالة الاجتماعية والبقاء في العمل في المؤسسة) وان نسبة الاتجاه العام قد قدرت ب 68,8% . ومنه ان اغلبية المبجوثين صرحوا انهم يحرصون على البقاء في العمل في المؤسسة وخاصة المتزوجين وهذا لكونهم ارباب اسر وخوفهم من فقدانه عند ترك العمل وبنسبة 37,5% .

- اما الجدول رقم (16) الذي يمثل العلاقة بين العبارتين (الشعور رئيسك بأهمية الوظيفة والاستقرار في المؤسسة حتى سن التقاعد) وان نسبة الاتجاه العام المقدرة ب 56,3% . ومنه ان اغلبية المبحوثين صرحوا ان رئيسهم يشعر بأهمية وظيفتهم وهم يريدون الاستقرار والاستمرار في العمل في المؤسسة حتى سن التقاعد بنسبة 56,3% وتبين من خلال التحليل الاحصائي للجدول نجد ان اغلب نتائج الجدول كانت موجبة ، وبالتالي وجود علاقة بين الدعم التنظيمي والانتماء الاستمراري ، وهذا راجع الى كون الدعم التنظيمي يدعم ويساند ويحفز العاملين في الاستقرار والاستمرار في العمل .

• الاستنتاج جزئي للفرضية الثالثة :

- للثقة التنظيمية علاقة بالانتماء العاطفي

ان من خلال الجدول رقم (18) والذي يمثل العلاقة بين العبارتين (الجنس و التعاون مع زملاء في اداء المهام) حيث قدرت نسبة الاتجاه العام ب 68,8% . ومنه ان اغلبية المبحوثين صرحوا انهم يتعاونون مع زملائهم في اداء المهام وهم الاناث وبنسبة 37,5%

وفي الجدول رقم (19) الذي يمثل العلاقة بين العبارتين (الجنس وموجهة الصراعات في العمل) حيث قدرت نسبة الاتجاه العام ب 96,9% . ومنه ان اغلبية المبحوثين صرحوا انهم واجهوا صراعات في العمل وهم الذكور سوء مع الادارة او المسؤول المباشر او مع الزملاء وبنسبة 56,3%

-في حين نجد الجدول رقم (20) الذي يمثل العلاقة بين العبارتين (الحالة الاجتماعية ورغبة في تفعيل العلاقات بين الزملاء في العمل) حيث قدرت نسبة الاتجاه العام ب 81,3% . ومنه اغلبية المبحوثين صرحوا انهم لديهم رغبة في تفعيل العلاقات بينهم وبين زملائهم في العمل وهم الفئة العزاب وبنسبة 43,8%

- بينما في الجدول رقم (21) الذي يمثل العلاقة بين العبارتين (المستوي التعليمي وشعور بالفخر اتجاه العمل في المؤسسة) حيث قدرت نسبة الاتجاه العام ب 71,9% . ومنه ان اغلبية المبحوثين صرحوا انهم يشعرون بالفخر اتجاه عملهم في المؤسسة وهي الفئتين ذات المستوى التعليمي الثانوي والجامعي وبنسبة متتالية 34,4% و 31,3%

اما في الجدول رقم (22) الذي يمثل العلاقة بين العبارتين (التعاون مع الزملاء في اداء المهام والرغبة في تفعيل العلاقات في العمل) حيث قدرت نسبة الاتجاه العام ب 81,3% . ومنه ان اغلبية المبحوثين

صرحوا انهم يتعاونون مع زملائهم في اداء المهام ولديهم رغبة في تفعيل العلاقات بينهم وبين زملاءهم في العمل وبنسبة 53,1%

- كما في الجدول رقم (23) الذي يمثل العلاقة بين العبارتين (مواجهة الصراعات في العمل والرغبة في تفعيل العلاقات بين الزملاء في العمل) حيث قدرت نسبة الاتجاه العام بـ 81,3 % . ومنه ان اغلبية المبحوثين صرحوا انهم واجهوا صراعات في العمل ولكن يرغبون في تفعيل العلاقات في العمل مع الزملائهم وبنسبة 78,1%

- وفي الجدول رقم (24) الذي يمثل العلاقة بين العبارتين (الاقتراحات التي تقدمها للمؤسسة واهتمام بسمعة المؤسسة) حيث قدرت نسبة الاتجاه العام بـ 84,4% . ومنه ان اغلبية المبحوثين صرحوا ان المؤسسة تأخذ بعين الاعتبار الاقتراحات التي يقدمونها وأنهم يهتمون بالمحافظة على سمعة المؤسسة وبنسبة 65,6%

- اما في الجدول رقم (25) الذي يمثل العلاقة بين العبارتين (الاقتراحات التي تقدمها للمؤسسة وشعور بالفخر اتجاه العمل في المؤسسة) حيث قدرت نسبة الاتجاه العام بـ 71,9% . ومنه ان اغلبية المبحوثين صرحوا ان المؤسسة تأخذ بعين الاعتبار الاقتراحات التي يقدمونها وأنهم يشعرون بالفخر اتجاه العمل في المؤسسة وبنسبة 53,1%

وتبين من خلال التحليل الاحصائي للجدول نجد ان اغلب نتائج كانت موجبة ، وبالتالي وجود علاقة بين الثقة التنظيمية والانتماء العاطفي .وهذا راجع الى كون الثقة المتبادلة بين الادارة والموظفين نابعة من الواقع العلاقات القائمة بين الموظفين فيما بينهم وفي ظل بيئة عمل تتميز بالرضا والقبول من الموظفين والتي تجعل الافراد مستغرقين بشكل كامل في وظائفهم في ظل مناخ مبني على الاحترام والتعاون وتفاعل بينهم .

النتائج العامة :

من خلال النتائج الجزئية التي توصلنا اليها نصل الى النتيجة العامة كمحاولة رامية للإجابة عن التساؤل الرئيسي للإشكالية البحث الذي هو :

ما علاقة الصحة التنظيمية بالانتماء الوظيفي لدي العاملين ؟

ومن خلال معالجة النظرية والامبريقية لموضوع دراستنا الذي يتمحور حول علاقة الصحة التنظيمية بالانتماء الوظيفي لدي العاملين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة ، اتجهت دراستنا

للكشف عن طبيعة العلاقة بين ابعاد الصحة التنظيمية والانتماء الوظيفي ، كما هدفت لمعرفة طبيعة العلاقة بين المتغيرين. والوقوف على واقع الصحة التنظيمية من خلال الصحة التنظيمية وانطلاقاً من تفسير الفرضيات الفرعية التي تحققت بنسبة متفاوتة تبين لنا ان الفرضية الرئيسية للدراسة القائلة للصحة التنظيمية علاقة بالانتماء الوظيفي انها محققة بنسبة متوسطة اذن طبيعة العلاقة بين المتغيرات الدراسة هي علاقة سببية فالعامل اذا شعر بالاهتمام في عمله ثبت واستقر فيه وبذل جهده في اداء مهام الموكله اليه وبالتالي هذا يزيد من درجة انتماءه والتزامه في المؤسسة.

الخاتمة

خاتمة:

يعد موضوع الصحة التنظيمية احد المرتكزات الاساسية والحديثة في المجال التنظيمي نظرا لأهميته البالغة في تحقيق الفعالية التنظيمية من خلال ترسيخه كثقافة ممارسة تتجلى في معالم الثقة والمشاركة البناءة والاحترام والمسؤولية الجماعية والممارسات الديمقراطية وقوة الاتصال التنظيمي وفعاليتيه كإرهاصات قادرة على بلورة الواقع التنظيمي وجعله اكثر صحة ومصداقية وهذا ما ادي الى التوجه السوسيو تنظيمي لدراسة اليات تطبيق ابعاد الصحة التنظيمية وكيفية تفعيلها داخل البيئة التنظيمية وزيادة فعالية الموارد البشرية والميزة التنافسية ،فجاءت الدراسة الموسومة " الصحة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي لدي العاملين " وتطورات التنظيمية عميقة يجب الوقوف عليها بالممارسات التحليلية في شكل اقتراحات وتحليلات و باعتبار المورد البشري الالهم في المنظومة الجامعية والقادرة على تحقيق غايات التعليم العالي والبحث العلمي ، وقد تم التركيز على واقع الصحة التنظيمية بأبعادها الدعم التنظيمي و العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية وعلاقتهم بمؤشرات الانتماء الوظيفي الانتماء الاستمراري و المعياري والعاطفي .

وفي خضم الشواهد الامبريقية جسدت الدراسة علاقة الصحة التنظيمية عبر مؤشرات الانتماء الوظيفي فكل منظمة عند رسم سياستها وتخطيط برامجها التي تسعى من خلالها لتحقيق اهدافها لابد ان تراعي في ذلك تحقيق اهدافها وأهداف افرادها وبالتالي يتولد لديهم مشاعر الانتماء ويحس الفرد بالانتماء نحو البقاء في المنظمة وذلك مقابل الدعم الجيد الذي تقدمه المنظمة لمنتسبيها والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الايجابي في تنفيذ العمل والمسؤولية علاقة مباشرة بالبناء التنظيمي وبناء الشخصية ،فكلما شعر العامل بجدية ادائه لمهامه ومراقبته لها كلما شعر بالارتياح وزاد ولاءه وارتباطه بعمله مما يؤدي الى استمراره ، لان الفرد عند انتمائه لوظيفته يزيد من جهوده في العمل ويشعر بارتياح وبالتالي يزداد ولاءه وانتماؤه لعمله مما ينمي الروح المبادرة وتقوية الروابط وإيجاد الجو المريح في بيئة العمل فالجو المهني الذي يسود الاحترام والتعاون يؤدي الى تحقيق الترابط الاجتماعي ما يؤدي الى تفعيل العلاقات في العمل

حيث كشف الواقع الامبريقي بان العدالة التنظيمية التي تحتوي على عدالة التوزيعية والإجرائية وعدالة المعاملات ، التي تحرص من خلالها المنظمة على تعديل سلوك العاملين من اجل الحفاظ على

الخاتمة

التوازن العام لنظام المؤسسة اي الصحة المنظمة وخلوها من المشاكل التنظيمية التي تعرقل السير الحسن لمجريات وشؤون المنظمة والذي بدوره يدل على سياسة المنظمة والتي تتجلى من خلال السماح بالمشاركة الجماعية للعمال في قرارات المؤسسة والحث على العمل وروح المبادرة والاستماع الى الاراء العاملين من خلال تحفيزهم وتثمين جهودهم في العمل

كما يكشف الواقع التنظيمي محل الدراسة قدرة المؤسسة على ترسيخ مبدأ الثقة التنظيمية كثقافة ممارسة من اطراف العلاقة التعاقدية العامل والمنظمة حيث تساهم في تدعيمها الوسط التنظيمي لإزالة الغموض وتوضيح الرؤية من خلال دحض معالم الحساسية الاجتماعية الناجمة عن تغييب الثقة بين العامل والمنظمة فوجود الثقة يبعث بالأمن والاطمئينة والارتياح مع الطرف الاخر مما يضمن بدوره علاقات عملية تتخذ من الصدق والثقة المتبادلة مبدأ لها ، حيث تعد شرط اساسي لضمان التفاعل والتبادل المشترك ، فبدون الثقة يصبح تحقيق اي هدف من الاهداف غير ممكن ومستحيلة التحقيق

ومن خلال التحليل الاحصائي توصلنا الى وجود علاقة بين الصحة التنظيمية والانتماء الوظيفي ووجود علاقة بين العدالة التنظيمية والانتماء المعياري كون عدالة توزيع الاجراءات بين العاملين وشعورهم بالعدل والمساواة في تعامل الادارة معهم كما توصلنا ايضا الى وجود علاقة بين الدعم التنظيمي والانتماء الاستمراري ، كون الدعم والمساندة والتحفيز يساعد على رغبة العامل في الاستمرار في العمل وكذلك وجود علاقة بين الثقة التنظيمية والانتماء العاطفي ، كون الثقة المتبادلة بين الرئيس والملاء والإدارة مما تؤدي الى تفعيل العلاقات بين العاملين والاندماج في العمل والاستقرار فيه والرغبة في العمل الجماعي والتي جميعها توفر مناخ تنظيمي لائق ومريح يساعد على التميز والإبداع

وعلى العموم ان تتضمن الصحة التنظيمية والانتماء الوظيفي في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية يحتاج الى احداث تغييرات بنيوية معتبرة وتطورات تنظيمية عميقة يجدر الوقوف عليها بالممارسات التحليلية في شكل اقتراحات نسعى من خلالها لتعميق الفهم والرؤية الشمولية للانتماء الوظيفي داخل المنظومة الجامعية خاصة عندما يتعلق الامر بالموظفين لأنهم اهم مورد بشري فيها والقادر على تحقيق اهداف الجامعة على ارض الواقع في خضم التحديات الراهنة .

قائمة المراجع و المصادر:

كتب ومعاجم

- 1- كريم سيد محمد محمود : معجم الطلاب الوسيط عربي عربي ، ط1، دار المكتبة العلمية ، بيروت ، لبنان،2006.
- 2- احمد زكي البدوي : معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان ، بيروت ، 1982.
- 3- ابن منظور : لسان العرب ، ط1 ، ج14، دار صادر ، بيروت ، 2000.
- 4- حسين حريم : السلوك التنظيمي (سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال) ، دار الحمد للنشر والتوزيع ،عمان. 2004
- 5- خليل علي خليل أبو جراد: الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتها بدافعية الانجاز لدي المرشدين التربويين بمحافظة غزة ، ط1، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية و السياسية و الاقتصادية ، برلين- ألمانيا ، 2019.
- 6- جودة محفوظ احمد : إدارة الموارد البشرية ، ط1، دار الوائل للنشر و التوزيع ، عمان ، 2010.
- 7- جيرالد جرنبيرج ، روبرت بارون : إدارة السلوك في المنظمات ، ترجمة رفاعي محمد رفاعي ، إسماعيل 8- علي بسيوني ، دار المريح للنشر ، الرياض ، 2004.
- 9- فضيل دليو واخرون : اسس المنهجية في العلوم الاجتماعية ، سلسلة العلوم الاجتماعية (منشورات جامعة منتوري قسنطينة ، دار البحث ، 1999 .
- 10- عبد الله عبد الغني الطجم ، طلق بن عوض الله السوط : السلوك التنظيمي ، المفاهيم والنظريات والتطبيقات ، ط4، دار الحافظ للنشر والتوزيع ، 2003 .
- 11- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي : المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية ، ط1 ، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع ، مصر ، 2007.
- 12-عمار بوحوش ،محمد دنيبات : مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث ،ط1، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2001.
- 13- عمر محمد درة : العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الادارية المعاصرة ، دار الرضوان للنشر والتوزيع ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، 2008.

- 14- غني دحام تناي الزبيدي واخزون : إدارة السلوك التنظيمي ، ط1، دار غيداء للنشر والتوزيع ، عمان ، 2015.
- 15- محمد الصرفي : السلوك الإداري والعلاقات الإنسانية ، ط1، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر ، أسكندرية ، مصر ، 2007.
- 16- محمد الصرفي : الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي ، التحليل علي مستوي المنظمات ج 4 ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 2009.
- 17- محمد الفاتح محمود بشير المغربي : السلوك التنظيمي ، ط1 ، دار الجنان للنشر والتوزيع ، 2016،
- 18- محمد عبيدات وآخرون : منهجية البحث العلمي ، ط2، دار وائل للنشر عمان ، 1999،
- 19- سعيد سبعون ، حفصة جرادي : الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع ، دار القصة ، الجزائر ، 2012 .
- الرسائل :

- 1-- أماني محمد حسيني عودة:درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة لمهارات التواصل و علاقتها بمستوي الانتماء الوظيفي لدي المعلمين شهادة ماجستير في الادارة التربوية ، جامعة الاسلامية بغزة ،كلية التربية -غزة-2019
- 2- انتصار محمد طه سلامة : مستوي الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدي أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ، جامعة النجاح الوطنية كلية الدراسات العليا ، شهادة ماجستير في الإدارة التربوي ، نابلس -فلسطين ، 2003
- 3- ايناس زهير الشمالية :اثر الصحة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في الدوائر الحكومية في محافظة الكرك ،دراسة ميدانية من وجهة نظر العاملين رسالة مقدمة الى عمادة الدراسات العليا استكمال لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير،جامعة موتة ،2014.
- 4- تهاني خليل ابراهيم شقيرات :واقع الانتماء الوظيفي لدي معلمي ومعلمات مدارس محافظة القدس وعلاقته بالإبداع الوظيفي رسالة ماجستير ،كلية العلوم تربوية / الادارة التربوية ، عمادة الدراسات العليا جامعة القدس فلسطين ، 2015 .

5-خيري أسماء:العدالة التنظيمية و تعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين داخل المؤسسة ,جامعة محمد بوضياف المسيلة ,كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ,قسم علم الاجتماع ,شهادة دكتوراه LMD في تخصص علم اجتماع المؤسسة . 2019

6- سلطان بن علي بن محمد العلوي:العلاقة بين الصحة التنظيمية و الالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان ,رسالة ماجستير في التربية تخصص ادارة تعليمية كلية العلوم و الادب ,جامعة النزوى., 2017

7-عبد القادر محمدي : دور الديمقراطية التنظيمية في تحقيق الانتماء التنظيمي ، جامعة محمد خيضر - بسكرة ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، قسم علم الاجتماع ، شهادة دكتوراه العلوم ، تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل ، 2016 .

8- منصور محمد اليامي : اثر الصحة التنظيمية في تعزيز السلوك الإبداعي لدي العاملين في الغرفة التجارية الصناعية في المملكة العربية السعودية ، شهادة ماجستير ، جامعة مؤتة ، عمان - الأردن ، 2010.

9- منيب عبد الله يوسف السقا : اثر الصحة التنظيمية علي الأداء الاستراتيجي ، دراسة تطبيقية علي شركات التامين العاملة في فلسطين ، شهادة ماجستير في الإدارة الأعمال ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الأزهر ، غزة - فلسطين 2019

10- حمد بن فرحان الشلوي : الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي ، دراسة ميدانية علي منسوبي كلية الملك خالد العسكرية المدنيين ، رسالة ماجستير في العلوم الادارية ، كلية الدراسات العليا ،قسم العلوم الادارية ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ، 2005 ، ص66.

المجلات :

1- اكرم عبد المجيد الصرايرة ،احمد عدنان الطيط : توافر الصحة التنظيمية في الشركات الاتصال الأردنية ، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ، رقم 1(6)، 2010 ، الأردن

2-- انور علي : علاقة الدعم التنظيمي المدرك بمستوي الولاء التنظيمي ،لدى العاملين في مستشفى المواسات الحكومية بمحافظة دمشق ، مجلة جامعة البحث ،المجلد 39،العدد، 2017 ،

3-- ابتسام عبد الرحمن حلواني : جذور والانتماء في اخلاقيات الإدارة اليابانية ، المجلة للإدارة ، الجمعية السعودية للإدارة كلية العلوم الإدارية ، جامعة الملك سعود ، رياض 1999 ،

- 4-- إبراهيم بن حنش سعيد الزهراني : أنماط القيادة الأكاديمية وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية بجامعة القصيم ، مجلة ببشة للعلوم الإنسانية والتربية ، العدد 5 ، سبتمبر 2019 ،
- 5- رغد محمد يحيى خروفه : بعض العوامل التنظيمية والسلوكية المعززة للصحة التنظيمية ، دراسة مسحية علي عينة من المدارس الأهلية في مدينة الموصل ، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية ، المجلد 11، العدد ، 2019/08/19
- 6- علي عبد ربه حسين اسماعيل : التنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد بالتعليم قبل الجامعي مدخل لزيادة الانتماء المهني لديهم : مجلة التربية : جامعة المنوفية ، الجزء 2 ، العدد 4، 2016 .
- 7- علي فلاح الضلاعين ، اثر الصحة التنظيمية في تعزيز الدافعية للالتحاق بالعمل لدي العاملين في مؤسسات مالية عامة أردنية ، جامعة مؤتة للبحوث والدراسات ، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، المجلد 27، العدد 7 ، 2012
- 8- عيساوي الساسي : قراءة تحليلية لمقاربات الانتماء التنظيمي في المؤسسة ، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة باجي مختار عنابة - الجزائر ، 2018/05/10
- 9- فريال بحباح :الانتماء التنظيمي في ظل النماذج التنظيمية التي مرت بها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ،مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية ، العدد 03،جانفي 2013 .
المواقع :
- 1- محمود عبد الله المنصور : الانتماء الوظيفي يكبد قطاع الاعمال السعودي ، مقال ، نشر
2013/08/21
- [HTTPS://www.alanabiya.net](https://www.alanabiya.net) تم الاطلاع عليه في 06 /03/ 2020

الجمهورية الجزائرية لديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

قسم: علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية

استمارة استبيان

الصحة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي لدي العاملين

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة

في إطار إنجاز مذكرة تخرج مكتملة لنيل شهادة الماستر نظام LMD في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي نهدف من خلالها إلى معرفة علاقة الصحة التنظيمية بالانتماء الوظيفي لدي العاملين.

لذا نرجوا منكم تقديم يد المساعدة من خلال تخصيص جزء من وقتكم لملء هذه الاستمارة، وذلك بوضع علامة (X) أمام الإجابة التي تتاسبكم كما نحيطكم علما بأن هذه الإجابات ستكون سرية و لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

نشكركم على حسن تعاونكم في إنجاز هذه الدراسة.

اعداد الطالبة: حروز خديجة

السنة الدراسية 2020/2019

اولا / بيانات حول الخلفية الاجتماعية والاقتصادية

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن: اقل من 30 من 30-39 من 40-49 من 50 فأكثر
- 3- لحالة الاجتماعية: أعزب متزوج مطلق أرمل
- 4- المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- 5- الاقدمية: اقل من 5سنوات من 5-9سنوات من 10-14سنة من 15سنة فأكثر

ثانيا / بيانات متعلقة بالصحة التنظيمية:

ا. بيانات متعلقة بالعدالة التنظيمية:

- 6- هل هناك مشاركة عملية في اتخاذ القرارات لمؤسستكم : نعم لا .
- في حالة الإجابة ب لا حدد السبب ؟.....
- في حالة الإجابة بنعم مانوع القرارات التي يشارك فيها العمال ؟ - قرارات تحسين الخدمة
- قرارات ادارية
- اخرى اذكرها
- 7- هل تزي أن ساعات عملك تتناسب مع راتبك الشهري ؟ نعم لا .
- 8- هل يختصك رئيسك بمعاملة محترمة ؟. نعم لا
- 9- كيف تقسم طبيعة المعاملات الإدارية للعاملين في المؤسسة ؟.....
- 10- هل تعتمد المؤسسة علي المساواة في تحديد من يستحق المكافئات ؟ نعم لا

II. بيانات متعلقة بالدعم التنظيمي :

- 11- هل تقوم بتقديم الدعم و المساعدة لزملائك في العمل ؟ نعم لا
- 12- هل يشعرك رئيسك بأهمية وظيفتك نعم لا
- 13- هل تأخذ الإدارة اقتراحاتكم بعين الاعتبار قبل اتخاذ القرارات ؟ نعم لا
- 14- كيف تربي من وجهة نظرك أسلوب رئيسك في تحليل المسائل التنظيمية ؟
.....?
- 15- هل هناك تعاون بين أعضاء الفريق لحل المشاكل ؟ نعم لا
- 16- هل يسمح لفريق العمل بالمشاركة في اتخاذ القرارات ؟ نعم لا
- إذا كانت الإجابة بنعم فيما تتمثل هذه القرارات

III. بيانات متعلقة بالثقة التنظيمية :

- 17- هل تتشاور مع زملائك في الأمور الشخصية ؟ نعم لا
- 18- هل تتعاون مع زملائك في أداء مهامك ؟ نعم لا
- 19- هل تعتمد على بعض الزملاء في أداء مهامك عند الحاجة ؟ نعم لا
- 20- هل تعتمد على مساعدة زملائك في تحسين أدائك ؟ نعم لا
- 21- هل يساعدك مشرفك (رئيسك) في مواجهة الصعوبات في العمل ؟ نعم لا
- 22- هل وجهت صراعات في العمل ؟ نعم لا
- في حالة الإجابة بنعم مع من:
- المدير .المسئول المباشر .الإدارة . زملائك .
- 23- هل تأخذ مؤسستك بعين الاعتبار الاقتراحات التي تقدمها ؟ نعم لا
- 24- هل تثق في رئيسك ؟ نعم لا

ثانياً: بيانات حول الانتماء الوظيفي :

أ. بيانات المتعلقة بالانتماء المعياري:

- 25- هل لديك مسؤولية نحو العمل في مؤسستك؟ نعم لا
- 26- هل تؤدي عملك بكل تفان وإخلاص؟ نعم لا
- 27- هل لديك شعور بالمحافظة على عملك؟ نعم لا

28- هل تلتزم بإنجاز الأعمال الموكلة إليك في الوقت المحدد؟ نعم لا

- في حالة الاجابة بلا هل يعود ذلك إلى:

- ضغط العمل.

- غياب المحاسبة.

- غياب تشجيع الملتزم في العمل

-أخرى تذكر.

29- هل تنجز الأعمال بالشكل المطلوب منك؟ نعم لا

II. -بيانات متعلقة بالانتماء الاستمراري:

30- هل لديك رغبة بالاستمرار في الوظيفة التي تعمل بها في المؤسسة؟ نعم لا

31- هل تشعر بتقدير الذات في مؤسستك؟ نعم لا

32- هل تشعر بالخوف من ترك عملك لصعوبة الحصول على عمل آخر؟ نعم لا

33- هل تستطيع ترك عملك بالمؤسسة مقابل عمل بأجر أعلى في مؤسسة أخرى؟ نعم لا

34- هل تحرص على البقاء في العمل في هذه المؤسسة؟ نعم لا

35- هل تريد الاستقرار والاستمرار في العمل في المؤسسة حتي سن التقاعد؟ نعم لا

-إذا كانت إجابتك نعم, فهل ترجع ذلك إلي ؟ - تنتظر ترقية

- الأجر المضعف

- يعجبك أسلوب العمل

-أخرى أنكرها.....

III. بيانات متعلقة بالانتماء العاطفي

- 36- هل تشعر بالاعتزاز حينما تتحدث عن مؤسستك مع الآخرين ؟
نعم لا
- 37- هل تشعر بأن مشاكل هذه المؤسسة جزء من مشكلتك الشخصية ؟
نعم لا
- 38- هل تحس بالارتباط العاطفي اتجاه المؤسسة التي تعمل فيها ؟
نعم لا
- 39- هل لديك الرغبة في تفعيل العلاقات بينك و بين زملائك في العمل
نعم لا
- 40- هل سمعة المؤسسة من ضمن اهتماماتك ؟
نعم لا
- 41- هل تشعر بالفخر إتجاه عملك في المؤسسة ؟
نعم لا
- 42- هل تشعر بأن مبادئ المؤسسة هي جزء من مبادئك ؟
نعم لا

الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد بوضياف.

