

تأثير البعد الإنساني في ممارسة العنف بالبيئة الجامعية قراءة نظرية في الفكر الإداري للموظف الجزائري

The impact of the human dimension on violence in the university environment Reading a theory in the administrative thought of the Algerian employee

لخضر بلعيدوني¹، مراد مولاي الحاج²

¹ جامعة وهران 2 محمد بن أحمد-الجزائر، lakhdar_79@outlook.fr

² جامعة وهران 2 محمد بن أحمد-الجزائر، mhmourad@yahoo.fr

تاريخ الإرسال: 05-05-2021 تاريخ القبول: 04-08-2021 تاريخ النشر: 07-08-2021

ملخص: تعيش الجامعات الجزائرية في أوساطها المهنية عدة صعوبات في ضبط سلوكيات مستخدميها، الذين يمتازون بعدة ثقافات محلية التي أصبحت سببا في خلق الصراعات والخلافات وإنبعثت ظاهرة العنف، فتبنت سياسة خلق الثقافة التنظيمية السوية لتفادي تلك التجاوزات، ومن أجل تشكيلها داخل حرمها الوظيفي وترسيخها، وعليه لابد من التركيز على أبعاد الثقافة التنظيمية وبالخصوص البعد الإنساني، من أجل تفادي ظاهرة العنف، وترسيخ ثقافة تنظيمية تبعث على الأمن والاستقرار الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية؛ البعد الإنساني؛ العنف؛ الجامعة؛ الموظف الإداري

Abstract: The Algerian University faces difficulties in controlling the behaviors users, different local cultures created conflicts, differences and violence, adopted a policy forming a strong organizational culture to avoid such abuses, to establish its campus, By focusing on its dimensions, especially human dimension To avoid phenomenon of violence, to create security and job stability, In our theoretical reading of the administrative thought of the employee in Algerian university environment, which aims to focus on the human dimension of organizational culture,

Keywords: Organizational culture; the human dimension; Violence; the University; Administrative employee

المؤلف المرسل: بلعيدوني لخضر، الإيميل: outlook.fr@lakhdar_79

إن بناء أي مؤسسة والحفاظ على إستقرارها وديمومتها، يتطلب من القائمين على تسيير الموارد البشرية إعداد تخطيط وتنظيم عالي المستوى يسمح بخلق ثقافة تنظيمية فعالة بين كافة أعضاء الأسرة الجامعية، كما يساعد سهولة تدفق ووصول المعلومات، وبث روح التعاون والحو الإقتلالي الأحيوي بعيد عن الغموض والصراعات والعنف، لذا أوجدت الإدارة الحديثة علاقة وطيدة بينها وبين مستخدميه(الموظفين)الإداريين ألا وهي تلك العلاقات الإنسانية، خاصة ما تعلق بمعاملات المدراء لمرؤوسيههم، لأن "من مسؤولياتها ليس فقط مراقبة أداء المدراء ولكن أيضا إختيار المدراء الذين يفكرون من أعماق قلوبهم بمصلحة أنفسهم ومصلحة العمال والمنظمة، وإن إختيار المدراء قضية لا يجوز أن تؤخذ بإستخفاف أو إستهتار، وحتى إذا وجد سجل عمل لمدير مسؤول ومبدع وماهر بصورة رفيعة المستوى، فهذا لا يضمن إدارة ناضجة، فالإدارة تسمو فوق معرفة العمل وفوق معرفة كيف تتواصل مع العمال وتدفعهم للعمل وتفهمهم، وكيف تنال ولاءهم وإلتزامهم، لكي تفعل هذا، فالأمر يتطلب قاعدة لقبول قوي للذات وعدم الإعتماذ على الآخرين والإنفاصل عنهم وموقف متوازن تجاه العمال (الموظفين)" (همفريز، 2002، صفحة 201)، لذا فالسلوكيات الخلاقة بين الموظفين أنفسهم وبين رؤسائهم، تدفعهم للشعور بالرضا والأمن والإستقرار الوظيفي، فمن أجل زرع ثقافة تنظيمية قوية حفاظا على سمعة المؤسسة الجامعية، يجب التركيز على أبعادها المتمثلة في البعد التنظيمي والإداري والإنساني، وقراءتنا النظرية في الفكر الإداري للموظف في البيئة الجامعية الجزائرية سنركز فيها على تأثير البعد الإنساني في ممارسة العنف داخل التنظيم على الجانب الإنساني من حيث العلاقات سواء كانت بين المدير والموظفين أو الموظفين فيما بينهم، فضلا عن القيم والعادات والتقاليد كمكون ثقافي ومؤثر إنساني، بطرحنا للتساؤل التالي: إلى أي مدى يؤثر البعد الإنساني للثقافة التنظيمية في خلق العنف داخل البيئة الجامعية بين الموظفين الإداريين؟

وعليه إستنبطنا الفرضية القائلة أنه: يؤثر البعد الإنساني للثقافة التنظيمية في ممارسة العنف بالمؤسسة الجامعية.

وإعتمدنا طريقة المسح المكتبي للتعريف أكثر بموضوع البحث وتبيان خصائصه وصفاته، من أجل الوصول إلى بعض النتائج حول أهمية البعد الإنساني للثقافة التنظيمية ومدى تأثيره في خلق العنف داخل الجامعة، إنطلاقا من دراسة مؤشرات الإيجابية والسلبية، لإيجاد الحلول المناسبة في كيفية تبني ثقافة تنظيمية

تأثير البعد الإنساني في ممارسة العنف بالبيئة الجامعية

قوية من شأنها التقليل أو القضاء على ظاهرة العنف في الجامعات الجزائرية، كما أنها ستعطينا إضافة وقراءة جديدة لهذا الموضوع وإثراء علميا ونظريا للمكتبة.

2. الثقافة التنظيمية:

1.2 مفهوم الثقافة التنظيمية بالجامعة: تعد الجامعة مؤسسة ووسيطا إجتماعيا وثقافيا متميزا لها ثقافتها الفرعية التي تميزها عن باقي المؤسسات الأخرى، حيث أنها تتضمن مجموعة من القيم والمعايير والمعتقدات التي تؤثر في سلوك مستخدميها، وترسم لهم مستقبلا وظيفيا واعداءً، عن طريق ترسيخ ثقافة تنظيمية قوية، "حيث تعد الثقافة بمثابة إستجابة للحاجات الخاصة والمتنوعة للجماعات البشرية، ومع تنوع هذه الحاجات تتنوع الإستجابات وتظهر البدائل من بعض الأفراد لتصبح خصوصيات لعدد معين، وإذا كانت هذه الإستجابات قد ظهرت نظرا لحاجة المجتمع، فتنقل هذه الخصوصيات لعموميات ثقافية، كما تمثل هذه الثقافة قاعدة معلومات أساسية لمتخذي القرار في المؤسسات الجامعية، وتعتبر أحد المحددات التي تؤثر في المناخ السلوكي العام ومن ثم تؤثر في مخرجات النظام التعليمي ككل، وتعتبر الثقافة التنظيمية ثقافة فرعية تخص كافة العاملين بالعملية التعليمية، وتتسم ببعض سمات الثقافة العامة كالتكامل، والتراكم، والإستمرارية، والتغير، والتطور كما أنها تجمع بين المعرفة الإدارية، والمعرفة الإنسانية العامة، وعلى الإدارة القيام بوظيفة الرقابة لضمان الأداء الجيد الذي يحقق الأهداف وتصحيح الأفعال والسلوك غير المرغوب، والعمل على تعديل المعتقدات التي قد تقف عائقا يحول دون تحقيق رسالة الجامعة وأهدافها، لذا وجب على الإدارة تفعيل دورها لضمان عدم حدوث صراع تنظيمي داخل الجامعة أو ضعف قدرة العاملين على التوافق مع سياسة الجامعة وفلسفتها". (الألفي، 2014، صفحة 142)، كما تعرف على أنها: "منظومة من الأنساق الفكرية، والإجتماعية، والعينية، والبيئية التي تشكل العادات، والقيم والمعتقدات للعاملين بالجامعة وردود أفعالهم والتي تؤثر بدورها في الجوانب الملموسة من الجامعة، وفي سلوك الأفراد، وتحدد الأسلوب

بليدونى لخصر- مولاي الحاج مراد

الذي تتبعه الإدارة في قراراتها وإدارتها وتعاملها مع كافة العاملين بالجامعة (الألفي، نفس المرجع، صفحة 145)، كما يرى البعض الآخر أن الثقافة التنظيمية هي: "نماذج من القيم والمعتقدات والمعايير وأنماط السلوك والتوقعات التي يشترك فيها أعضاء الجامعة والتي توضح معنى وقيمة الجامعة بالنسبة لأعضائها وتحدد لهم القواعد الملزمة وتخلق الإنسجام والتجانس فيما بينهم". (متولي، 2006، صفحة 67)

فتعددت الثقافات داخل الجامعة بحكم عملية التوظيف التي تشبعت بالكثير من الخصوصيات الاجتماعية والثقافية والمهنية لطالبي الوظيفة، والتي أثرت على عملية التسيير والتحكم في تلك الموارد البشرية، فتوافد وتوظيف تلك القوى البشرية وتوزيعها حسب الهيكل التنظيمي للمؤسسة يعتبر تحدي آخر للقائمين على مصلحة تسيير المستخدمين الإداريين، لكن تأقلم الموظف مع زميله الآخر أو مع رئيسه يعتبر أكبر تحدي سيواجهه المستخدم بحكم تعيينه في منصب عمله، فيتأثر بنوع التنظيم الذي يحكمه، وطريقة العمل في الفريق وقوته، ومدى تقبل الزملاء للوفاد الجديد وعلاقته معهم ومع الرئيس، ونظرتهم للإنتماء الاجتماعي ورتبته الوظيفية، لذا فأبي تغيير قد يهدد مستقبل الفرد أو جماعة العمل من موظف آخر، ينشب عنه صراعات ونزاعات وسلوكيات عنيفة، من أجل فرض الوجود بالقوة أو بأبي أسلوب يمكن الموظف من الظهور في مركز القوة، "هذا العنف الإداري لا يستمد قوته من شيء سوى هو أن الضحية وخضوعها أحيانا يكون مقابل حفنة من الإمتيازات والصلاحيات والمناصب وأحيانا يكون بلا مقابل، وهنا نجد الفئتين تعانيان من مرض يؤكد على مركب النقص الذي يحاول الأول تعويضه ويكفي الضحية ما تحمله من مذلة وكآبة" (مدخلي، العنف الإداري، 2021)

2.2 أبعاد الثقافة التنظيمية: يجب الإشارة إلى أبعاد الثقافة التنظيمية وهي تمثل المحاور الكبرى، كمدخل مفاهيمي توضحي، وسنركز على البعد الأساسي الذي نحن بصدد إعداد مسح مكثي بخصوصه، والمتمثل في البعد الإنساني ومدى تأثيره على السلوك الإنساني في ممارسة العنف داخل المؤسسة الجامعية.

تأثير البعد الإنساني في ممارسة العنف بالبيئة الجامعية

"البعد التنظيمي: هو الحقل الذي يهتم بدراسة سلوك وإتجاهات وأراء العاملين(الموظفين) في المنظمات وتأثير التنظيمات الرسمية وغير الرسمية على إدراك ومشاعر وأراء العاملين(الموظفين) وتأثير على المنظمة وقواها البشرية وأهدافها وتأثير العاملين على التنظيم.

البعد الإداري: هو كل سلوك يتصل بالإدارة والنشاط والتوقع والفكر الإداري بشكل مختصر هو نشاط الإنسان وتصرفه في موقع العمل.

البعد الإنساني: ويتناول هذا البعد أثر الثقافة التنظيمية داخل التنظيم على الجانب الإنساني من حيث العلاقات سواء كانت بين المدير والموظفين فضلا عن القيم والعادات والتقاليد كمكون ثقافي ومؤثر إنساني. " (كمال، 2004، صفحة 60)

2. مؤشرات البعد الإنساني:

2.2 المؤشرات الإيجابية للبعد الإنساني:

الإلتزام بأخلاقيات العمل:

لقد أوجد قانون أخلاقيات العمل الذي يضبط الحدود والحريات في البيئة المهنية ويحد من التضارب وكل أشكال التحرش والتعنيف الممارس خاصة من القادة والمدراء، لذا أوجب للموظف الحق في إدارة منصفة وفعالة. "إن مستوى الأمان الشخصي للمدراء ومواقفهم تجاه العمال (الموظفين) له أثر عميق على العمال الأفراد ومعنويات الموظفين، إن الفعالية الشخصية هي أساس الفعالية المهنية، وعندما ينقص المدراء الفعالية الشخصية فغالبا ما يكونون عدوانيين أو حازمين من غير سبب، أو متصلبين أو سلبيين أو مبالغين في إرضاء الآخرين أو مترددين أو متلاعبين أو ساخرين أو مدافعين، ويشتكى العمال (الموظفين) أن المدراء لا يحسنون الإصغاء ولا يقدرون ولا يأخذون أي إجراء فيما يتعلق بحقوقهم الأساسية بالسلامة البدنية والجنسية والعاطفية والإجتماعية والفكرية والإبداعية، ويتكلم هؤلاء العمال كذلك عن قلة إجتماعات الموظفين وعن قصور في الإعتراف بالمنجزات ونقص في فرص الحصول على معلومات لإتخاذ القرارات وعدم الإستفادة من المدراء وعدم التمكن من التحدث إليهم، ومعاداة أي محاولة لمواجهة الإدارة غير

بليدونى لخصر- مولاي الحاج مراد

الفعالة، ويعاني بعض العمال (الموظفين) من تعسف كامل من قبل المدراء" (همفريز، مرجع سابق، الصفحات 193-194)، فإرساء أخلاقيات العمل في المؤسسة" هو أمر يجب أن يحرص عليه كل شخص (موظف) ولكن إدارة المؤسسة لن تعتمد على مدى إلتزام العاملين بأخلاقيات العمل بناء على قناعاتهم الشخصية بل هي بحاجة لأن تلزمهم بذلك كجزء من متطلبات العمل، وإن عدم الإلتزام بأخلاقيات العمل يؤثر على أداء المؤسسة وبالتالي فلا بد من الحرص على تطبيقها، لذلك فإنه من الضروري تحديد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي في عرف المؤسسة لكي يلتزم به الجميع، في غياب ذلك فإن كل موظف يكون له مقاييسه الشخصية والتي تختلف من شخص (موظف) لآخر" (سكارنه، 2009، صفحة 34)، فأخلاقيات العمل تعزز من قيمة الولاء وتزيد الإلتزام التنظيمي لدى الموظفين، لأنهم يحسون بنوع من الإعتراف بهم ضمن بيئة عملهم وعليه فهم بحاجة إلى التقدير ضمن الجماعة أو التقدير الإجتماعي.

المرونة في تطبيق القوانين واللوائح: لا يمكن الإعتماد على تلك القوانين الجامدة، لأنها تحد من حرية الموظفين وإبداعهم، لذا وجب تكييف قوانين ولوائح مرنة تساعد على الحيوية والنشاط والتجديد، حيث أشارت في هذا الصدد "بن رحمون" أن " للنظم واللوائح والقواعد دورا أيضا في تحديد طبيعة بيئة العمل الداخلية إن كانت إيجابية أو سلبية فشرحها وتباينها للإداريين وكذا مرونتها يسهل العمل وبالتالي تسهم في تشجيعهم على الإبداع والإبتكار والتجديد ومواجهة التغيرات التي تحدث سواء خارج الجامعة أو داخلها وكذلك مرونتها ووضوحها يساعد المؤسسة على تنفيذ مهامها" (رحمون، 2012، الصفحات 209-210)

المساواة في التعامل مع الجنسين: تختلف نظرة المجتمع لعمل المرأة بين محايد ومؤيد، ومعارض، نظرا لطبيعة الثقافة المتحلية في تلك البيئة الإجتماعية، كما أن درجة الوعي والتعليم والقيم والمعتقدات والدراسات التنظيمية، لها دور كبير في التأثير على مركز المرأة وإلتحاقها بالعمل، " إلا أن عمل المرأة قد ساعد على إستحداث عادات سلوكية جديدة من جانب الرجال في التعامل مع المرأة، خصوصا وأن نتائج كثير من البحوث والدراسات قد أثبتت أن المرأة لا تختلف عن الرجل في كل ما تحمل من مسؤوليات العمل والصبر عليها رغم قسوة بيئات العمل أحيانا مع الكفاية الإنتاجية، بل إن وجود المرأة في العمل قد أدى

تأثير البعد الإنساني في ممارسة العنف بالبيئة الجامعية

إلى إرتفاع مستوى العلاقات الإنسانية، وزاد من حماس الرجال بل والتنافس بين الرجال أنفسهم، وبالتالي بين الجنسين" (المشعان، 1994، صفحة 239)، ووضع سياسة واضحة للتعامل مع النساء والرجال من أجل ثقافة جيدة في المؤسسة، ينبغي أن تشمل على المساواة بين الجنسين في شروط الإستخدام، والتطوير الوظيفي، وتصميم العمل، والمشاركة في الأنشطة، كما "إن القوالب النمطية والإجحاف العرقي هي تقديرية ويمكن أن تؤدي إلى التمييز على أساس الجنس، ويجب أن يستبدل بالتعامل العادل إعتقادا على تقييم موضوعي لمهارات وأداء ومقدرات كل عامل لا على الافتراضات المتعلقة بجنسه أو خصائص شخصية أخرى غير المتصلة بالعمل، ينبغي توخي الحذر الشديد الخاص لتفادي التمييز إعتقادا على الجنس أو نوع الجنس، في بعض الثقافات النساء في بعض الأحيان متحفظات أكثر بشأن الإعراب عن آرائهن بشأن العمل؛ على سبيل المثال بما يتعلق بالتعديلات التي يعتبرونها ضرورية، ينبغي إيلاء إهتمام خاص بشأن المشاركة الفعالة للنساء" (العالمية، 2016، صفحة 100)، ووجود عدالة وظيفية في التعامل بين الجنسين في البيئة المهنية الجامعية، سببها أن القانون الأساسي للوظيفة العمومية وحتى الدستور الجزائري قد حدد مواد قانونية في إستحقاق المرأة نفس الحقوق والواجبات التي يتمتع بها الرجل، حيث "إستحدثت المشرع الدستوري في التعديل 2016 مادة جديدة وهي المادة 36 نصت على: "تعمل الدولة على ترقية التنافس بين النساء والرجال في سوق التشغيل، وتشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات"، هذه المادة تهدف إلى تعزيز مبدأ المساواة في الشغل من خلال إقرار عمل الدولة على ترقية المرأة في تولي المسؤوليات وتعد كتكملة لبقية النصوص الدستورية المتعلقة بالمرأة وهذا ما يعزز من حقوقها ويدعم مشاركتها الفعلية في مجالات الحياة المختلفة" (سلطاني، 2016)

بلعيدوني لحضر - مولاي الحاج مراد

الثقة بين زملاء العمل: تتواجد الثقة والمصداقية في بيئة مهنية يسودها التعاون بين الزملاء ووجود

العلاقات الإنسانية الجيدة، ويرجع هذا إلى نجاح الإدارة في خلق الجو التكاملي والموحد عن طريق الإتصالات وحرية الموظفين في العمل في حدود أهداف مؤسستهم، كما أنها دليل على وجود عدالة في القيادة وتوفير شروط الإستقرار والإنتماء اللذان يحققان الرضا الوظيفي وتلبية مختلف إحتياجات الموظفين، بهذه الطريقة تستقر المؤسسة على نسبة عالية من الثقة والمصداقية التي يضعها المستخدمون فيها، "كما أن بناء الثقة في المؤسسة يشمل ثلاث مستويات رئيسية وكلها ذات أهمية بالغة وهي:

- بناء الثقة بين الأفراد العاملين(الموظفين) في المؤسسة وإستراتيجية المؤسسة، بحيث يكون العاملين على ثقة تامة بأن إستراتيجية المؤسسة تقودهم إلى الريادة.

- بناء الثقة بين العاملين في المؤسسة ونظام المؤسسة وكيانها وقدرتها.

- بناء الثقة بين العاملين في المؤسسة وقيادات المؤسسة" (المطوع، 2011، الصفحات 67-68)

وعليه فالثقة التنظيمية تقلل من التوتر والصراعات والعنف في العمل، وتبعث على الإستقرار والراحة النفسية للموظفين، كما لا ننسى أنه لا يمكن أن تكون هناك ثقة مطلقة داخل المؤسسة لأن ثقافة المستخدمين الإداريين تختلف حسب شخصياتهم وبيئتهم الإجتماعية، لذا نجد هناك إنعدام للثقة والمصداقية عند بعض الموظفين.

العلاقات الرسمية وغير الرسمية لبيئة العمل الداخلية للإدارة الجامعية: تمثل العلاقات الرسمية

مجموعة القوانين والتنظيمات واللوائح المسطرة داخل التنظيمي الإداري للمؤسسة في شكل دليل توجيهي يطلع عليه الموظفون ورؤسائهم من أجل الفهم الجيد لآليات التخطيط والتسيير والرقابة والتوجيه والقيادة تفاديا للصراعات ومختلف السلوكيات السلبية التي تؤثر على سمعة المؤسسة، من أجل زيادة الأداء والإنتماء والولاء الوظيفي، أما العلاقات الرسمية فهي جملة من القيم والمعتقدات التي تفرض على الموظفين الإحترام المتبادل بينهم والتعاون من أجل تحقيق أهداف المؤسسة عن طريق زيادة رفع الأداء في العمل وتحمل المسؤوليات، و"إن بيئة العمل الداخلية للإدارة الجامعية التي تتوافر فيها علاقات عمل رسمية وغير رسمية بين الرؤساء والمرؤوسين بشكل واضح ومرن ويسودها روح التعاون والإنسجام والتماسك، يؤدي إلى رفع الروح

تأثير البعد الإنساني في ممارسة العنف بالبيئة الجامعية

المعنوية للإداريين بما يسهم في زيادة ولائهم للمؤسسة، والذي ينعكس بالإيجاب على مستوى أدائهم الوظيفي، فبيئة العمل الداخلية للإدارة الجامعية تعتبر موقفا إجتماعيا تتم العلاقات فيه بين الأفراد بطرق تفرضها القواعد التنظيمية للمؤسسة-الجامعة" (رحمون، مرجع سابق، صفحة 115)

إن وجود علاقات إنسانية جد متكاملة وقوية بين الموظفين، سببها القوانين واللوائح التنظيمية الصارمة التي تحد من تلك التجاوزات، وكل أشكال الابتزاز والاحتقار والعنف والسخرية في العمل، كما أنها مؤشر على وجود التعاون بين الزملاء ووحدة الفريق والانسجام فيما بينهم، فالاحترام والتقدير والعرفان ضرورة ملحة ينتظرها كل موظف كتحفيز معنوي يثبت أن له مكانة إجتماعية ووظيفية في بيئته المهنية، وأن عملية الإتصال داخل البيئة الجامعية جد قوية تبعث على الإستقرار وراحة الموظف، كما أن "تحسين الإتصال داخل المؤسسة وتطويره Improve Communication ينتج كثير من الضغط في بيئة العمل عن وجود صعوبات في الإتصال بين الفرد ورئيسه، أو بينه وبين زملائه، وكلما كانت العلاقات المتبادلة، وأساليب الإتصال بين العاملين أفضل، كانت معدلات الضغط أدنى، وذلك لأن كثيرا من الضغط يتسبب عن سوء الفهم، كما أن العاملين يشعرون بضغط شديد عندما يجدون أنفسهم معزولين داخل المؤسسات، أو يجهلون عملياتها، ومصيرها، لهذا، فإن إنشاء نظام اتصال داخل المؤسسة وتدعيمه، يعني تجنيب العاملين ضغطا كبيرا". (رونالد، 2013، صفحة 307)

التعاون في الفريق: إن وجود التعاون بين فريق العمل والزملاء هو من بين المؤشرات الكبرى التي تدل على وجود الوحدة والتفاهم، ووضوح المهام والأهداف، كما هي دليل على وضوح القوانين واللوائح والمساواة في العمل بين الموظفين في الإمتيازات وجل أنواع المعاملات، ففي وجود انسيابية العمل داخل البيئة المهنية تزيد من تدفق المعلومات وتقلل الضغوط والصراعات وكل أشكال العنف، "فالتعاون سمة العمل الجماعي، فهو يحقق الأهداف المشتركة والتعاون عملية إجتماعية تجعل الأفراد والجماعات تعمل متضافرة جنبا إلى جنب في سبيل تحقيق أهداف وغايات مشتركة، فالتعاون مع الزملاء جهد متبادل، ونجاح أحد الأطراف الأخرى ويعتبر التعاون مع الزملاء أحد أهم مظاهر الأداء الجيد لأنه أحد العوامل

بلعيدوني لحضر- مولاي الحاج مراد

المؤدية إلى ارتفاع الروح المعنوية للعاملين(الموظفين)، لأنه يتيح لهم فرص التفاعل الإجتماعي فيما بينهم" (رحمون، مرجع سابق، صفحة 27)، كما أن التعاون بين الزملاء هو مؤشر على وجود بيئة آمنة وصحية تبعث على الإستقرار والراحة النفسية للموظف،فالتعاون بين الزملاء في العمل وتبادل المعارف، دلالة على وجود تنسيق وتنظيم وتحكم في التسيير داخل المؤسسة الجامعية، ووجود قناة إتصالية تسمح بتدفق المعلومات، بالإضافة إلى التسهيلات الموجودة عن طريق عدم التطبيق الصارم للقوانين واللوائح، الذي سمح بإعطاء امتيازات خاصة ما تعلق بالتعاون والاستشارة في إنجاز الأعمال، مما مكن الموظفين من الحصول على تحفيزات إضافية كتقليل الرقابة وغض النظر عن بعض الأخطاء التي تصدر منهم سواء التنظيمية أو السلوكية، أي أن إنجاز الأعمال فيه تحقيق للأهداف الخاصة الفردية وجماعة العمل معا وهي نفس الوقت أهداف لا تتعارض مع الأهداف العامة للمؤسسة.

عدم تعارض القيم والأهداف الشخصية مع الأهداف العامة: إن الموظف الإداري يمارس عمله

المهني داخل مؤسسته الجامعية بتسطير قيمه وتوجهاته عبر أهداف شخصية تتماشى والأهداف العامة للجامعة، فعندما تكون هناك عملية تخطيط للأهداف واضحة وتنظيم للعمل والوحدات، يستطيع الموظف الإداري أن يسلك ضمن هذا التخطيط مسارا يحدد فيه بعض الأهداف الشخصية التي تساعده على الإستقرار والإلتزام الوظيفي، وهناك الفئة الغير مهتمة وتفكر في تغيير مكان العمل، تفتقد للروح المعنوية وروح المسؤولية وعدم جبههم للعمل،"نستطيع القول أن المنظمات الأكثر تقدما من الناحية التنظيمية هي الأكثر تطورا، ويرجع السبب في ذلك إلى الفصل بين ما هو ذاتي وما هو موضوعي ولا وجود لأي درجة من الشخصية في الوظيفة(شخصنة الوظيفة)، حيث لايزال الجانب التقليدي يلعب دورا محوريا في تعاملاتنا الوظيفية وفي ثقافتنا التنظيمية، وهذا من أكبر المعوقات في بناء ثقافة تنظيمية تعتمد على قيم تنظيمية كالإلتزام والتشجيع على تحسين الأداء والتميز ومكافأة الأداء الإيجابي والتقييم العادل المنمي للمهارات ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب وعدم هدر الموارد والسعي إلى الابتكار مع تنمية المهارات التكنولوجية ووجود قيادة تتمتع بالمسؤولية والثقة والتعامل المتميز مع العاملين والصراحة والمصادقية

تأثير البعد الإنساني في ممارسة العنف بالبيئة الجامعية

والموضوعية... الخ والتي تساعد على الرفع من مستويات الأداء وزيادة فعالية المنظمات وعلى قيم العمل وأخلاقياته منهاجاً لأداء الوظيفة ومعياراً للحكم على مدى التقدم والتخلف، ولكي تسود هذه القيم لا بد من إعادة بعث القيم لدى أفراد المجتمع بدءاً بالأسرة ثم المدرسة وإنهاء بالمنظمة" (طباع، 2017، صفحة 479)

السلامة المهنية والأمن الوظيفي: إن الجامعة ونظراً لهيبتها وسمعتها يجب أن تتوفر فيها مثل هذه الأمور (الأمن الوظيفي) ليعتد على الإستقرار والرضا الوظيفي، لأن الراحة النفسية هي من بين إحتياجات الموظف في منظمته، "وتعبر السلامة المهنية...مسؤولية مشتركة في كل منشأة بين العمال والمشرفين والإدارة، وذلك لتحقيق الأمن والسلام وتقليل الحوادث وتجنب الإصابات إضافة إلى تفادي الخسائر المادية، وهذا يفرض إعداد جميع الوسائل اللازمة للتدريب ووضع النظم وتوفير المعدات الوقائية من أخطار العمل ونشر وسائل الوقاية من الأمراض المهنية" (بديع، 2001، صفحة 57)، فالراحة النفسية في مكان العمل تبعث على الصحة النفسية والبدنية للموظف، الذي يعيش حالة طبيعية ومستقرة في وظيفته، تجنبه ممارسة العنف والدخول في صراعات بين مختلف مستويات التنظيم. لذا تلعب الظروف النفسية لبيئة العمل Psychological Conditions of the Work Environment دوراً أساسياً في كون سلوك الموظف "يتأثر بمشاعر الخصوصية، والإزدحام، والإحساس بالمكانة والأهمية، ومشاعر عدم التميز، وفقدان المكانة، من ناحية أخرى تتأثر المشاعر ذاتها- إلى حد كبير- بترتيب بيئة العمل الفيزيائية وتنظيمها، ومساحة مكان العمل ذاته، ونوع الأثاث، [...] فالظروف النفسية والفيزيائية لبيئة العمل تتظافر معا لتؤثر في سلوك العاملين وإنتاجهم." (Fried&Oldham، 1987، الصفحات 75-80) فنلك العلاقات المؤسسة على أهداف مشتركة تساعد على زيادة الإلتزام والولاء التنظيميين كمؤشر على الإستقرار الوظيفي، وكل تلك العوامل لها تأثير على الرضا المهني، والتأثير في نسبة إستقالات الموظفين أو الإستياء والنفور من العمل، كما كانت سبباً في التسبب الوظيفي وارتفاع معدل الغيابات، وعلى هذا الأساس تلك

بليدونى لخصر- مولاي الحاج مراد

العلاقات الرسمية المتعلقة بظروف العمل ونوع القيادة وأساليب الإنجاز والتوجيه، وكذا غير الرسمية منها المتمثلة في العلاقات الإنسانية والتعاون والتسامح والعمل، تلعب دورا كبيرا في وحدة الفريق وتكاتفه الإجتماعي.

الإحترام والتقدير الإجتماعي: فالإحترام والتقدير في البيئة المهنية من بين المؤشرات التي تعمل على إظهار طبيعة الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة الجامعية، فهي تعمل على إرساء قواعد وتعليمات وقيم ومعتقدات تترسخ في ذهنيات الموظفين، وتكون في سبيل تحقيق أهدافهم وإحتياجاتهم الخاصة، وهذه الأخيرة قد تتعارض في بعض الأحيان مع أهداف المؤسسة التي ينتمي إليها الموظف، فينشأ الصراع كدليل على عدم التقبل الوظيفي وعدم الشعور بالإكتفاء، لذا يعتبر مناخ العمل " في أي جهة عمل بأنه حصيلة مجموع العلاقات السائدة في هذه المؤسسة بين الأفراد وبعضهم، وبين إدارة المؤسسة، أي أن مناخ العمل يتحدد من خلال مجموعة من العلاقات والاتصالات والتفاعلات بين مجموعة أو بين جميع العمال والمؤسسة بالإضافة إلى مجموعة الإجراءات والنظم والمبادئ والقوانين المنظمة للعمل، ويعتبر مناخ العمل نتاج قدرات العاملين وإبداعهم لتحقيق الأهداف الإنتاجية" (عويضة، 1996، صفحة 14)

"إن التعبير عن الشكر للعمال وإحترامهم بسبب جهودهم يساهم إذا في الوقاية من الكرب في العمل". (العالمية، 2016، صفحة 93)، " فالحاجة إلى التقدير الإجتماعي هي حاجة الإنسان أن يكون موضوع قبول وتقدير وإعتبار وإحترام من الآخرين، وإلى أن تكون له مكانة إجتماعية، وأن يكون بمنأى من إستهجان المجتمع أو نبذه، وهي حاجة يرضيها شعور الفرد(الموظف) بأن له قيمة إجتماعية (ضمن بيئة عمله) وأن وجوده وجهوده لازمان للآخرين، كما أنها تبدو أيضا في حب الإنسان للثناء وشوقه إلى الظهور، ولهذا الحاجة صلة وثيقة بالحاجة إلى الأمن ولو أنها تختلف عنها، ذلك أن التقدير الإجتماعي يعزز الشعور بالأمن لكنه ليس مصدره، فالإنسان يشعر بالأمن إن لم يكن هناك ما يهدد كيانه المادي والمعنوي" (راجع، 1999، صفحة 115).

الدعم الإجتماعي: "إن الدعم الإجتماعي أساسي في (ترسيخ ثقافة تنظيمية قوية) في العمل، للحد من آثار العوامل المسببة (للنفور) في مكان العمل ينبغي أن يؤخذ بعين الإعتبار الدعم الإجتماعي

تأثير البعد الإنساني في ممارسة العنف بالبيئة الجامعية

الرسمي وغير الرسمي على السواء، إن الدعم الإجتماعي الذي يقدمه المدراء والمشرفون وزملاء العمل يساعد العمال في التغلب على الضغوطات والكرب في العمل، يحسن الدعم الإجتماعي أيضا الرقي إلى مستوى المهارات، ثمة وسائل مختلفة لتعزيز الدعم الإجتماعي في مكان العمل؛ تبدو الأنواع التالية من الدعم مفيدة على وجه الخصوص:(كعلاقات الإدارة الوطيدة مع العامل، المساعدة المتبادلة بين العمال، إستخدام المصادر الخارجية للمساعدة، تنظيم أنشطة إجتماعية، تقديم مساعدة مباشرة عند الحاجة)، وبإمكان تلك التدابير توفير الدعم الإجتماعي العملي والمناسب في مكان العمل، وإن الدعم الإجتماعي المستند على العلاقات الجيدة بين الإدارة والعمال يساهم كثيرا في الحد من (العنف) في العمل، لأن العلاقات الوثيقة بين العمال والمدراء تساعد في الحد من الآثار الضارة(للعنف)". (العالمية، مرجع سابق، الصفحات 37-38)، لأن "الزملاء في العمل لهم حق المعاملة الحسنة، لأنهم شركاء المصلحة، ونصحاء في العمل، وحسن التعامل معهم يظهر في التحية والابتسام والملاطفة، والتعاون وخدمة بعضهم البعض، والنصح والتسديد، والتغاضي عن العيوب والأخطاء غير المقصودة، وهذا لا يمنع من التنافس الشريف، ودخول المسابقات الوظيفية لا يؤثر على المعاملة الحسنة مع الزملاء، لأن هذا من فعل الأسباب المشروعة في الوظيفة، وهو حق لكل موظف كحقه في الراتب والترقية". (سكارنه، مرجع سابق، صفحة 114)فالعلاقات التي تكونها جماعات العمل فيما بينها، هي علاقات إنسانية تبعث على الوحدة والتكاتف الإجتماعي والوظيفي داخل بيئة العمل، مما يجعلنا أمام أسرة مهنية يقضي موظفوها جل أوقاتهم مع بعضهم البعض، فإذا توفر مناخ العمل الإيجابي تجدهم منسجمين ويدعمون بعضهم، فذلك الدعم الإجتماعي داخل الوسط المهني يجعل منهم وحدة لا تتجزأ في معاملاتهم اليومية المهنية وخارج أوقات العمل، كما له أهمية كبيرة في تجديد العلاقات التواصلية.

2.3 المؤشرات السلبية للبعد الإنساني:

بليدونى لحضر- مولاي الحاج مراد

غياب العدالة في التعامل بين الجنسين: ففي عالمنا المعاصر أصبح يرى لهذا النوع على أنه مصدر قلق للرجال يهدد مكانتهم الوظيفية، وحتى أوقات ترشحهم لإجتياز تلك المسابقات للحصول على وظيفية، فيلجأ معظم الموظفين أو أصحاب المصالح أو المدراء إلى تغيير سلوكهم في المعاملة الوظيفية لجنس الإناث في العمل، "هناك مجال مقلق لأنماط العمل المعاصر وهو أن المزيد من المعاملة المتساوية بين الجنسين لم تظهر بعد في التوزيع المتساوي بين الذكور والإناث في كل المهنة، فالمهنة الإجتماعية والنفسية - كالتعليم والتمريض والعمل الإجتماعي والمعالجة النفسية والإستشارة المهنية وأعمال الرعاية- تهيمن عليها الإناث، أما المهنة التي يهيمن عليها الذكور تقليديا- الطب والهندسة المعمارية وقوات الشرطة وشرطة السجون والعلوم والقانون- فإنها مستمرة في قبول المزيد من تدفق الذكور، وحتى في الأماكن التي تمكنت المرأة من إقتحام المهنة التي عمل بها الذكور تقليديا، كالأعمال المصرفية والسياسة والقانون والتأمين- فلا تزال أكثرية موظفي الإدارة من الذكور، وهناك ظلم آخر موجود بين الجنسين وهو أن الكثير من الذكور لا يزالون يعتقدون أن مهنتهم أكثر أهمية من مهنة شركائهم الإناث، ومازالت القضية السائدة أن الشريكة الأنثى تكيف تطوير مهنتها الخاصة بما حول حاجات مهنة شريكها الذكر، والمشكلة المتصلة بذلك هي أنه لا يزال ينظر إلى النساء كمديرات منزل ومربيات أطفال" (همفريز، مرجع سابق، الصفحات 26-27)، وعليه تعتبر عدم المساواة في التعامل بين الموظفين، ثقافة تنظيمية تختلف من فرد لآخر ومن جنس لآخر، كما أن المحيط الاجتماعي الذي ترعرع فيه الموظف قبل إلتحاقه بمكان العمل، كان من بين الأسباب التي كونت له ثقافة تختلف عن باقي زملائه، "للسلوك المهني دوافع ثقافية يجب حصرها والتعرف عليها وتصنيفها، وبهذا يصير بالإمكان محاربة القيم السلبية والعمل على تعديلها، وتعزيز دوافع السلوك الإيجابي للمساهمة في رفع كفاءة العامل ونجاعة التسيير في المصالح والمؤسسات." (دبلة، 2011، صفحة 91)

غياب التعاون بين الزملاء في العمل: إن التكامل والتعاون بين الزملاء في العمل وبين رؤسائهم تنمي روح المسؤولية والإلتناء والرضا الوظيفي، وتزيد من قيمة الصدق والثقة بينهم، لذا لا يمكن أن تتجسد هذه المظاهر دون وجود إدارة وقيادة عادلة ومنصفة التي يقع على عاتقها مسؤولية خلق مناخ

تأثير البعد الإنساني في ممارسة العنف بالبيئة الجامعية

تنظيمي يبعث على الحرية والتعاون لزيادة الثقة والترابط بين عناصر وحدات العمل ويسهل تبادل وتدفق المعلومات، كما "أن إنعدام الثقة منتشر ويؤدي إلى إخفاء المنافسة والإمكانات ودفن المواهب، ويفقد الناس الثقة، فإنهم لا يعترفون بالأخطاء بسرعة ولا يزعجون لطلب العون أو التوجيه أو الإرشاد، وفي كثير من الأحيان يخفون إنعدام الثقة خلف قشرة من التفوق أو النقص، أما أولئك الذين يعملون بطريقة رفيعة المستوى فيزعمون أنهم يعرفون كل شيء ويتولون مهاماً أعلى من مستوى قدرتهم على التنافس، أما إذا وقع فشل بسبب جهودهم فإنهم ينسبونه للآخرين أو التوقعات غير المنصفة أو إدارة غير معقولة" (همفريز، مرجع سابق، صفحة 143) بمعنى آخر في إنعدام الثقة يظهر على هؤلاء الموظفين عدم القدرة على تحمل المسؤولية أو المواجهة، ويستعملون أسلوب الكذب للإقناع أو الإفلات من المسؤوليات والأعمال، أو الهروب من الفشل لعدم قدرتهم على المواجهة، وتظهر تلك الأصناف في المستويات العليا للإدارة والقيادة، خاصة عندما لا يكون هناك عدالة وإنصاف لإحتياجات الموظفين وحقوقهم، كما أن ضعف التعاون في العمل يقتصر في بعض الأحيان على الفئة التي تتعارض أهدافها مع أهداف الجماعة والمؤسسة، وهذا النوع من الموظفين يميلون إلى الوحدة والإنعزالية وغياب التواصل مع زملائهم.

غياب الثقة والمصادقية بين الموظفين: إن غياب الثقة بين الزملاء أو من المدراء يولد نوعاً من النفور والقلق، ويتطور الأمر إلى تقليص العلاقات الرسمية وغير الرسمية في العمل، وتشتد الصراعات والنزاعات والعنف ويكثر الحذر والترصد، كما يميل بعض الموظفين إلى خلق المشاكل والكيد للزملاء، إن "إنعدام الثقة المتبادلة قد يشعر الموظف أن مديره لا يثق فيه، وذلك عبر إخفائه لأسرار العمل، وكأن الموظف شخص غريب، أو أن المدير لا يثق في قدرات الموظف فلا يسلمه إلا القليل من العمل وأسهله، والعكس أيضاً صحيح عندما يعتقد الموظف أن مديره ليس كفوفاً لمنصبه، أو أنه يرتكب أخطاءً في عمله ولا يثق في صحة قراراته، ونفس الأمر ينطبق في حال لم يثق الموظف بشركته وبأمانتها، فيصبح قلقاً من الاستمرار فيها، خاصة إذا أحس بوجود مخالفات قانونية قد تعرضه للمسائلة" (إنعدام الثقة المتبادلة)

بلعيدوني لحضر- مولاي الحاج مراد

وهذا راجع لبعض المعاملات السيئة، "إن تسمية ووصف الأفراد (الموظفين) بكلمات مثل: "أحمق"، "غبي"، "بطيء"، "ضعيف"، "غير كفء"، "عديم الفائدة"، أو "مغفل" كلمات غير دقيقة إطلاقاً وتهدم الثقة بصورة فادحة" (همفريز، مرجع سابق، صفحة 146)، أو تلك المعاملات الأخرى الخاصة بالترقية أي غياب العدالة في الحصول على الحقوق وتلبية الإحتياجات، ضف إلى ذلك الوعود الكاذبة، كل تلك الأمور من شأنها أن تحطم مبدأ الثقة والمصادقية داخل البيئة المهنية، لأن "الصدق هو من أهم الصفات التي يجب أن يمتلكها الانسان وذلك حتى يحافظ على ثقة الآخرين فيه فإذا كان الشخص صادق فهذا يجعل الآخرين يثقون فيه بسهولة وذلك من خلال المواقف التي يتعرض لها الانسان في حياته اليومية، أما الموظف فيجب أن يكون صادق وذلك حتى يثق فيه زملائه ورئيسه فالموظف إذا كان صادقاً يحصل على الكثير من الأمور الطيبة ويحميه من المواقف المرحجة التي قد تجعل مديره يأخذ عنه فكرة سيئة تجعله يتجنبه ويعتمد على غيره من الموظفين وذلك لأن الكلمة التي ينطقها الشخص تحسب عليه خصوصاً في تكوين العلاقات طويلة الأمد كالعامل." (القادر، 2016)

كثرة مشاكل مكان العمل: إن سبب وجود الأزمات والمشاكل في البيئة المهنية هو وليد عدة خصوصيات إجتماعية وثقافية ومهنية، إكتسبها الموظف الجزائري من خلال الحقب الزمنية التي مرت بها الجزائر، من تعرضها للإستعمار الذي رسخ ذهنيات التسبب والرشوة والفساد والتغيب على المستوى الإداري وخلق الصراعات التي تشمل "صراعات بين الإدارة والعمال، صراعات بين أفراد من مختلف المناطق والجهات، صراعات بين مختلف القبائل، وغيرها من الصراعات، إلا أن ما يلفت الإنتباه هو أن الخلفية الثقافية للعمال هي الأسباب الحقيقية لعدد كبير منها." (دبلة، مرجع سابق، صفحة 92)، ولا يكاد يخلو مكان العمل من وجود مشاكل وعراقيل وصراعات بين المستخدمين الإداريين، "تنشأ في مكان العمل مشاكل مختلفة؛ تشمل على المشاكل المتعلقة بعملية العمل، ومسائل إدارة الموظفين، وسلامة العمال وصحتهم، بالإضافة إلى الصراعات الشخصية والمسائل المرتبطة ب(العنف). من الهام إيجاد مناخ في مكان العمل للتعامل على الفور مع تلك المشاكل، يمكن لبعض هذه المشاكل أن تؤثر كعوامل مسببة (للعنف) لبعض العمال أو تؤثر على أنشطة الوقاية من (العنف)، ينبغي توشي الحذر من أجل حل المشاكل بأسرع ما يمكن ولتخفيف (العنف) المؤثر على هؤلاء العمال" (الدولية، مرجع سابق، صفحة 21).

تأثير البعد الإنساني في ممارسة العنف بالبيئة الجامعية

عدم التقدير والإحترام: "المدراء الناجحون لا يلقون اللوم على الآخرين وعلى الظروف إنما يحاولون التصحيح، إن مدير العمل يلعب دورا أساسيا في نجاح الموظفين، وتحسين جودة أدائهم في العمل، لذلك فإن عدم تقدير المدراء لأداء وعمل موظفيهم، سيساهم بشكل كبير في ملل الموظف، وتقاعسه، وفي شعوره بالإستياء، والتوتر الذي يؤثر على نجاح، وتقدم الشركة أو المؤسسة". (التحرير، 2020)

الاضطهاد الوظيفي: "ظاهرة الإضطهاد الوظيفي إحدى أنواع الاضطهاد في العمل التي تقوم على تجميد الشخص المثابر الكفاء في وظيفته وعدم تقدير عمله وعدم ترقية أو مكافأته على عمله وإغتياله معنويا، فالإضطهاد الوظيفي يعمل على تجميد راتبك وتجميد درجتك وتجميد منصبك وتجميد كل شيء يختصك ولا يدفعك للتطور أو التعلم ولا حتى يستفيد بتطورك أو تعلم خبير استفادة، فهو من أقسى أنواع الاضطهاد في العمل لأنه يعمل على التعسف غير اللازم بأن يميزك مدير أو رئيسك عن باقي زملائك ولكن بشكل سلبي، حيث يكلفك أنت بالعمل الأكبر كما، والعمل الأصعب كيفا، لا يراعيك في المكافآت بحيث تكون يده ثقيلة جدا في تزويد راتبك ولكن تكون يده خفيفة جدا عندما يوقع عليك جزاء أو خصما أو يقتص من راتبك لأي سبب أو يحرملك من مكافأتك أو يحرملك من يوم أجازتك أو يجبرك على الجلوس مدة أطول بعد العمل دون مقابل أو يلوح لك بالفصل كنوع من أنواع التهديد أو غير ذلك دون وجه حق". (رشوان، 2018)

4. الخاتمة:

يعتبر البعد الإنساني للثقافة التنظيمية مؤشرا إيجابيا في التعرف على نوع العلاقات الإتصالية ونوع التنظيم السائد داخل المؤسسة، فهو أيضا يجعل من الوافد الجديد وبحكم إحتكاكه مع جماعات العمل والزملاء، يدرك طبيعة المناخ التنظيمي، ويعزز لديه الرغبة في الإنصهار والولاء والرضا الوظيفي، كما أنه يكون نظرة سلبية ونفورا من العمل وعدم الشعور بالأمن والإستقرار الوظيفي عندما يدرك طبيعة مؤشرات البعد الإنساني السلبية، التي تتجسد في تلك السلوكات العنيفة والإنغلاق على الذات، وتفادي العلاقات والإتصالات في بيئة العمل، إلا في

بليدونى لخصر- مولاي الحاج مراد

حالة ضرورة العمل، لكن لا يمكن الجزم بدرجة تأثير البعد الإنساني بصفة كلية، وإنما هو تأثير نسبي وضعيف، وذلك في وجود اللوائح والقوانين والتعليمات التي تحد من تلك السلوكيات الغير مسؤولة والتصرفات التي من شأنها تعكير النمط الإيجابي لصيرورة المناخ التنظيمي، فضرورة وضوح المهام وتقسيم الأعمال وشرح تلك القوانين وتبسيطها وجعلها مرنة لإمكانية تكيف الموظف معها، هي السبيل لإرساء ثقافة تنظيمية فعالة والقضاء على كل ما من شأنه أن يولد شكلا من أشكال العنف.

5. قائمة المراجع:

المؤلفات:

- الألفي، طارق أبو العطا، (2014)، تطوير الإدارة الجامعية في ضوء مدخل الإدارة الإستراتيجية "تحديات وطموحات"، ط1، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة.
- توني همفريز، (2002)، العمل والقيمة يجددان حياتك، ترجمة أحمد العمري، مكتبة فهد الوطنية للنشر، المملكة العربية السعودية.
- بلال خلف سكارنه، (2009)، أخلاقيات العمل، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- بن رحون سهام، (2012)، العلاقات الإنسانية وفعالية الإدارة المدرسية، دار ابن بطوطة، الأردن.
- بديع محمود القاسم، (2001)، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن.
- منظمة العمل الدولية، (2016)، نقاط تحقق بشأن الوقاية من الكرب (الإجهاد) في العمل، ترجمة بسام أبو الذهب، المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، دمشق.
- منظمة الصحة العالمية، (2016)، مسودة خطة العمل العالمية بشأن العنف: ملحق رقم (9/138)، تقرير المديرية العامة.
- متولي السيد متولي، (2006)، السلوك التنظيمي-المبادئ والمفاهيم ومجالات التطبيق، مكتبة عين شمس، القاهرة.
- عويد سلطان المشعان، (1994)، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت.

تأثير البعد الإنساني في ممارسة العنف بالبيئة الجامعية

- أحمد عزت راجح،(1999)، أصول علم النفس، ط11، دار المعارف، القاهرة.
- كامل محمد محمد عويضة،(1996)، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان.
- عبد العالي دبله،(2011)، مدخل الى التحليل السوسولوجي، ط1، دار الخلدونية ، الجزائر.
- رونالد.ي.ريجيو،(2013)، المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، ترجمة فارس حلمي، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

-Oldham G.R,&Fried Y , Employee reactions to workspace characteristics,journal of Applied Psychology,N:72,1987,PP75-80.

الأطروحات:

- عبد الستار مر كمال،(2004)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المؤسسات التربوية المختصة، تحليل إستطلاعي لمعلمي الأطفال المعوقين بصريا بمدينة الجلفة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، قسم علوم إجتماعية، كلية الآداب واللغات والعلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة زيان عاشور، الجزائر.

المقالات:

- رابح كعباش، وريمة طباع،(2017)، القيم التنظيمية ضمن المجال الإداري، مجلة الباحث الإجتماعي، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، الجزائر، عدد13، ص471-480.

مواقع الانترنت:

- إنعدام الثقة المتبادلة(2016/07/27).تم إسترجاعه يوم:2021/02/15 من الموقع:
<https://specialties.bayt.coma/ar/specialties>
- ياسر مدخلي(2016/02/07) العنف الإداري. تم إسترجاعه يوم: 2021/01/17 من الموقع
<https://yassermadhli.com/onfedare>

بلعيدوني لحضر - مولاي الحاج مراد

عمر المطوع(2011/06/06) بناء الثقة. تم إسترجاعه يوم: 2021/02/17 من الموقع

www.o-mar-be-ready.blogspot.com

سلطاني ليلي(2016/11/28) الحقوق والحريات والواجبات في ظل التعديل الدستوري الجزائري لعام

2016 تم إسترجاعه يوم: 2021/02/18 من الموقع <http://jilrc.com/>

محمد عبد القادر،(2016/05/12) صفات الموظف المثالي الناجح: كيف تصبح وتكون موظف مثالي؟

تم إسترجاعه يوم: 2020/11/16 من الموقع: <https://www.ts3a.com/>

هيئة التحرير،(2020/04/07)، مشاكل تواجه الموظفين في العمل تم إسترجاعه يوم: 2020/11/16

من الموقع: <https://www.annajah.net/>