

تحليل سوسيو تنظيمي للقيم الإدارية وتأثيرها على الانتماء التنظيمي للأفراد

دراسة ميدانية على عينة من إداريي جامعة عمارثليجي

**Sociological Analysis of Administrative Values and Their
Effect on The Organizational Affiliation of Individuals
A field study on a sample of university administrators in
Amar Telidji in Laghouat**

محمد بن عزوزي¹

¹ مركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة بالأغواط – الجزائر-

benalikattat@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2021/10/12 تاريخ القبول: 2021/11/26 تاريخ النشر: 2021/12/04

ملخص:

تهدف هذه الدراسة الى معرفة التأثير الذي تمليه المنظومة القيمية للأفراد وكيف لها أن تؤثر وتتحكم بالانتماء التنظيمي لديهم، والذي يعبر بحق عن الهدف الأعلى الذي تسعى إليه أي مؤسسة، كيما تستفيد الافادة القصوى من أفرادها تحقيقا لما يصطلح عليه بالمصلحة العامة متجسدة في المؤسسة، والمصلحة الخاصة محققة لدى الأفراد، وقد استخدم الباحث اداة الاستبيان من أجل تحقيق غرضه البحثي، مع التركيز على الجوانب العلائقية بين متغيرات الدراسة، اضافة الى آلية التحليل السوسولوجي المستندة على الخلفية النظرية لسوسولوجيا التنظيمات، وطلبا للموضوعية فقد كانت عينة الدراسة عينة عشوائية منتظمة تعطي لكل مفرداتها الاحتمالية في الظهور تحريا للدقة في الاستنتاجات التي تفضي اليها هذه الدراسة.

الكلمات المفتاحية: قيم ادارية؛ انتماء تنظيمي.

Abstract:

This study aims to know the effect that the value system dictates to individuals and how it can influence and control their

تحليل سوسيو تنظيمي للقيم الإدارية وتأثيرها على الانتماء التنظيمي للأفراد
دراسة ميدانية على عينة من إداري جامعة عمار ثلجي

organizational affiliation, which truly reflects the ultimate goal that any institution seeks, in order for the maximum benefit from its members to achieve what is termed the public interest embodied in the institution, and the private interest Realized by individuals. The researcher used the questionnaire tool to achieve his research purpose, focusing on the relational aspects between the study variables, In addition to the sociological analysis mechanism based on the theoretical background of the sociology of organizations, as a request for objectivity, the study sample was regularly random, regular sample that gives all its probabilistic variations to appear in detail the accuracy of the conclusions that this study leads to

Keywords: Administrative Values; Organizational Affiliation._

المؤلف المرسل: محمد بن عزوزي.

1. مقدمة:

من بين أهم المنظرين لمفهوم القيم الادارية يعتبر ماكس فيبر الأبرز والأكثر أثرا من خلال نموذجه الذي قدمه في كتابه التأسيسي الأخلاق البروتستانتية والروح الرأسمالية، فقد استطاع أن يزاوج بين فكرة الديني والعملية ويصهما في قالب ضبطي مكنه من أن يوجه الجهد والعمل ويربطهما بالقيم الأخلاقية، ولعل امتداد هذا الأثر في نظرية التنظيم يؤكد نجاح فيبر في صقل نموذجه ونحته وفق المتطلب التنظيمي، بناء على ما سبق فهذه الدراسة تتأسس على مفهوم القيم الإدارية وكيف لها أن تؤثر على الانتماء التنظيمي للأفراد، تطبيعا للأولى وتمثلا للثانية. وعلى هذا الأساس فقد تم وضع الاشكالية التالية:

إشكالية الدراسة:

الإشكالية الرئيسية: لمعالجة الموضوع تم وضع تساؤل الاشكال التالي:

"كيف تؤثر القيم الإدارية للأفراد على انتمائهم التنظيمي لمؤسسة جامعة عمار ثليجي بالأغواط؟"

التساؤلات الفرعية: يتفرع عن هذه الاشكالية التساؤلات الفرعية التالية:
-كيف تؤثر قيمة الالتزام في تحقيق الانتماء التنظيمي لدي الافراد الإداريين؟
-كيف تؤثر قيمة التعاون في تحقيق الانتماء التنظيمي لدي الافراد الإداريين؟
-كيف تؤثر قيمة المسؤولية في تحقيق الانتماء التنظيمي لدي الافراد الإداريين؟
فرضيات الدراسة: كإجابة مؤقتة على تساؤلات الدراسة تم وضع الفرضيات التالية:

الفرضية العامة : تؤثر القيم الإدارية للأفراد على انتمائهم التنظيمي لمؤسسة جامعة عمار ثليجي بالأغواط.

الفرضيات الجزئية:

- تؤثر قيمة الالتزام في تحقيق الانتماء التنظيمي لدي الافراد الإداريين؛
- تؤثر قيمة التعاون في تحقيق الانتماء التنظيمي لدي الافراد الإداريين؛
- تؤثر قيمة المسؤولية في تحقيق الانتماء التنظيمي لدي الافراد الإداريين.

2. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أهمية القيم التي يحملها الأفراد، وكيف تؤثر على الانتماء التنظيمي للأفراد، وعليه نلخص أهداف الدراسة فيما يلي:

- فهم طبيعة العلاقة بين القيم الإدارية والانتماء التنظيمي؛
- فهم كيف تؤثر قيم ادارية مثل قيم التعاون والالتزام والمسؤولية، على الانتماء التنظيمي للأفراد؛
- محاولة تناول الموضوع تناولا سوسيوتنظيميا.

3. الدراسات السابقة:

تحليل سوسيو تنظيمي للقيم الإدارية وتأثيرها على الانتماء التنظيمي للأفراد
دراسة ميدانية على عينة من إداري جامعة عمار ثلجي

تنوعت الدراسات التي عالجت مبحث القيم الإدارية لذلك فإن الخلفية النظرية للموضوع كانت ثرية، مما سهل على الباحث اختيار التناول المناسب لهذه الدراسة، وفيما يلي عرض لبعض الدراسات التي اعتمدها:

1.3 دراسة ميلتون روكتش

اهتمت هذه الدراسة بطبيعة القيم الإنسانية، هدفت إلى معرفة الأنساق القيمية لشرائح عديدة من المجتمع الأمريكي والمقارنة بينهما، حيث اشتملت الدراسة على عينة بلغ عدد أفرادها 665 من الذكور و 744 من الإناث، وقد انتهت الدراسة إلى مجموعة من النتائج نلخصها في الآتي:

- وجود فروق بين الإناث والذكور في قيمتي العقلانية وتفتح الذهن، حيث احتلت أهمية كبيرة عند الذكور، في حين احتلت قيمتي الحب والأمن الأسري أولوية كبيرة لدى الإناث؛
- ظهرت عدة اختلافات قيمية بين الفقراء جدا والأغنياء، كما تبين أن القيم تتغير بتغير الدخل؛

أظهرت الدراسة أن الأنساق القيمية السائدة في المجتمع الأمريكي، تتغير باختلاف الجنس والدخل والتعليم (بوشلوش، 2008).

2.3 دراسة خالد بن عبد الله الحنيطة

"القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء"; توضح الدراسة الأثر الكبير للقيم التنظيمية على أنشطة المنظمات و علاقتها بكفاءة الأداء في الخدمات الطبية بوزارة الدفاع والطيران، لكونها أحد السبل في رفع مستوى أداء العاملين، وزيادة مهاراتهم ومعارفهم، وتمت صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: ما هي العلاقة بين القيم التنظيمية و كفاءة الأداء لدى العاملين في الخدمات الطبية بوزارة الدفاع و الطيران؟ وقد خلصت الدراسة إلى النتائج

التالية: القيم التنظيمية المطبقة داخل الخدمات الطبية مرتفعة، أداء العمل يصنف بأنه مرتفع، وجود علاقة ايجابية بين القيم التنظيمية والمتغيرات الشخصية والوظيفية، وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين خمس من أبعاد القيم التنظيمية "المتغيرات المستقلة" وبين كفاءة الأداء وهي "القانون والنظام، التنافس، القوة، الدفاع حيث ترتفع كفاءة الأداء بارتفاع هذه الأبعاد، أما بقية الأبعاد لم يثبت أن لها علاقة ذات دلالة إحصائية على كفاءة الأداء (الحنيفة، 2003).

3.3 دراسة جمال كعبار

" ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي"اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وقد انطلق من الفرضية العامة التالية هناك علاقة بين بعض مصادر الإجهاد، عبء العمل، وطبيعة العمل و الولاء التنظيمي، وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، و تم صياغته على شكل مقياس بما يتلاءم مع الدراسات النفسية، وقد أفضت الدراسة إلى النتائج التالية: لضغوط العمل ارتباط ضعيف بالولاء التنظيمي لدى العاملين في مصلحة الاستعجالات الطبية لمستشفى المليية، أي أنه كلما كان إجهاد العمل مرتفع نقص الولاء، أي أن العلاقة هنا عكسية تساوي -0.23 و هي علاقة ارتباط ضعيفة جدا (كعبار، 2011).

4. التحديد المعرفي لمتغيرات الدراسة:

كما تم الإشارة اليه في مقدمة هذه الدراسة فالمتغيرات الأساسية لهذه الدراسة هي القيم الادارية والانتماء التنظيمي:

1.4 القيم الادارية:

نستطيع أن نعرف القيم الادارية بأنها "مجموعة القوانين والمقاييس التي تنبثق من جماعة ما، وتكون بمثابة موجبات للحكم على الأعمال والممارسات

تحليل سوسيو تنظيمي للقيم الإدارية وتأثيرها على الانتماء التنظيمي للأفراد
دراسة ميدانية على عينة من إدارتي جامعة عمار ثلجي

المادية والمعنوية، ويكون لها مقدار من القوة والتأثير على الجماعة" (عامر، 1994) وإذن هذا التعريف يقودنا لفكرة أن القيم الادارية وإن كانت في بعض الأحيان ذات صبغة معنوية، إلا أنها قد تأخذ شكل القانون، الذي من متطلباته الإلزام لتسهيل العمليات داخل المؤسسة، إضافة الى أنها" المعتقدات التي يحملها الأفراد والجماعات المتعلقة بالأدوات والغايات التي تسعى إليها المنظمة وتحديد ما يصب في تسيير المنظمة وإنجاز الأعمال والاختيار بين البدائل وتحقيق الأهداف" (مقدم، 1994)

2.4 الانتماء التنظيمي

يعتبر علماء الاجتماع مفهوم الانتماء مفهوما قديما وأن الانتماء التنظيمي عندهم هو امتداد للانتماء الاجتماعي المتمثل في مشاعر الفرد وولائه وانتمائه للمجتمع الذي يعيش فيه (اللوزي، 1994). من جهة أخرى هو كذلك هو "حالة توحد العامل مع المنظمة التي يعمل فيها، ومع أهدافها ورغبته في المحافظة على عضويته فيها" (العطية، 2003). "درجة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها ورغبته في بذل أكبر عطاء أو جهد ممكن لصالح المنظمة التي يعمل فيها، مع رغبة قوية في الاستمرار في عضوية هذه المنظمة، حيث أن هذا المفهوم يتصف بالشمولية والايجابية، فالعلاقة طبعاً لهذا المفهوم يجب أن تكون ايجابية وديناميكية وتقوم على الاقتناع الداخلي بأهداف أو غايات التنظيم، ليس لمجرد تقييم لما يحصل عليه الفرد من مزايا ومنافع مختلفة، فالارتباط الوجداني الذي يتمثل في ولاءه للمنظمة ويعزز رغبته في البقاء في العمل والاستمرار فيه" (الباقي، 2004).

5. المقاربة النظرية:

تم اختيار المدخل الفيبري لفهم كيف أن القيم الإدارية قد تكون نتاجا لمعتقدات دينية "فقد أثبت العمل منذ زمن بعيد كونه وسيلة نسكية، وقد نوهت الكنيسة الغربية بذلك بشكل دائم" (فيبر، ب.س) كما أن ماكس فيبر يؤكد فكرته قائلا "وهكذا فإن هذه الحركات الدينية الكبيرة التي تعود أهميتها في التطور الاقتصادي إلى تأثير نزعتها النسكية على الصعيد التربوي، لم تمارس بشكل عام تأثيرها الكامل على الاقتصاد، إلا حين وقعت من جديد في موجة الحماس الديني" (فيبر، ب.س) إذن فالزعة الدينية لها تأثير في توجيه قيم الأفراد، وهنا لابد من الإشارة إلى أن هذه الدراسة لن تنطلق بالاستناد إلى المبادئ الدينية البحتة، وإنما ستركز على منتجات الفعل الذي يحركه الوازع الديني ابتداء، والذي يجعل من الفرد متكيفاً بشكل جيد مع الأهداف التي يسعى إليها انتهاء، أي اختيار الفرد للفعل الذي يفضله من بين كل الأفعال، وكيف يتم التوافق بين الأفراد حول قيم مشتركة تصطبغ بالصبغة التنظيمية، إذن في هذا الإطار السوسولوجي لماكس فيبر نحدد نوعين من الفعل: (دورتيه، 2010)

الفعل الوجداني: الذي توجهه العواطف.

الفعل العقلاني: وهو فعل أداتي يتجه نحو القيم ذات الهدف النفعي.

6. الجانب الميداني للدراسة:

تم اختيار عينة متكونة من اداريين يعملون بصفة دائمة في المؤسسة محل الدراسة، وذلك من أجل أن تكون الدراسة أكثر صدقية لأن المنظومة القيمية في أي مؤسسة تحتاج إلى فترة زمنية كيما تنطبع في وعي الأفراد، وبالتالي سهولة أن يتمثلوها واقعا وممارسة. لذلك وبعد توزيع الاستبانات على أفراد العينة المدروس وجمعها تم تلخيص جميع مجريات هذه العملية في الجدول التالي الذي راعينا فيه عدد الاستبانات الموزعة وما تم استرجاعه منها وما تم الغاؤه:

تحليل سوسيو تنظيمي للقيم الإدارية وتأثيرها على الانتماء التنظيمي للأفراد
دراسة ميدانية على عينة من إداري جامعة عمار ثلجي

الجدول 1: اجراءات توزيع الاستبيان وجمعه

النسب %	التكرارات "ك"	
100	270	الاستبانات الموزعة
22	58	الاستبانات التي لم ترجع
10	25	الاستبانات الملغاة
68	184	الاستبانات المقبولة

المصدر: من إعداد الباحث

بعد تفريغ البيانات التي تم جمعها، وبالاستعانة ببرنامج spss تم وضع الجداول الموالية من أجل قراءة وتحليلها، كيما نقف على امكانية وجود جانب علائقي بين متغيري الدراسة من عدمه، وفيما يلي تحلي وتفسير سوسيو تنظيمي لما جاء في هذه الجداول.

الجدول 2: يبين العلاقة بين مسؤولية المديرين والاهتمام بمستقبل

المؤسسة

المجموع		لا ادري		غير راض		راض		الاهتمام بمستقبل المؤسسة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	مسؤولية المدراء
66.3	122	-	-	-	-	66.3	122	راض
20.7	38	-	-	-	-	20.7	38	غير راض
13	24	1.1	2	-	-	12	22	لا أدري
100	184	1.1	2	-	-	98.9	182	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss

من خلال الجدول نجد أن نسبة 98.9 % من الإداريين تبدي اهتماما بمستقبل المؤسسة منها ما نسبته 66.3% ترى أن المديرين يتصرفون بطريقة

محمد بن عزوزي

تدل على أنهم على قدر المسؤولية، في حين أن نسبة 20.7 % ترى عكس ذلك، أما 12% لا يدرون إذا ما وجد إحساس بالمسؤولية أم لا.

إن الارتباط القوي الذي يوجد بين المؤسسة والأفراد هو دليل على اهتمام الأفراد بمستقبل المؤسسة التي يعملون بها، لكن هل هذا الارتباط ناشئ من اتجاه واحد أي من الأفراد نحو المؤسسة؟ في الواقع إن أي مؤسسة في الغالب عندما تنشئ مجموعة من الأفراد ذوي الاهتمامات المختلفة، هي مطالبة بإدارة التفاعل بينهم بما يوحدتهم نحو النتائج والأهداف المسطرة. لذلك نستطيع القول أن العملية هنا عملية تبادلية، منشأ الاهتمام فيها يبدأ من المؤسسة نحو الأفراد لخلق الارتباط المعنوي أولاً، والذي يمثل نسب عالية في هذه المؤسسة، والارتباط المادي ثانياً، كل هذه العمليات لا تحدث بمعزل عن البيئة الخارجية للمؤسسة، إن نظرة فاحصة للحالة التي يمر بها المجتمع الجزائري سواء في الجانب الاقتصادي أو السياسي أو الاجتماعي، تفرض على الفرد الاهتمام بمستقبل مؤسسته، خاصة إذا ارتبط هذا المستقبل بالجانب الذي وان كان يمثل أولوية ثانية في هذه الحالة، فهو يمثل ذات طابع خاص في حياة الفرد الاجتماعية، لارتباطها بمكانته الاجتماعية والأسرية.

الجدول 3: يبين العلاقة بين تنفيذ أوامر المشرف والفعالية الشخصية

المجموع		لا ادري		غير راض		راض		الفعالية الشخصية
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	تنفيذ أوامر المشرف
13	24	1.1	2	5.4	10	6.5	12	متعبة دون فائدة
1.1	2	1.1	2	-	-	-	-	تضيق وقتك
85.9	158	13	24	3.3	6	66.6	128	تزيد جودة عملك
100	184	15.2	28	8.7	16	76.1	140	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss

تحليل سوسيو تنظيمي للقيم الإدارية وتأثيرها على الانتماء التنظيمي للأفراد
دراسة ميدانية على عينة من إداري جامعة عمار ثلجي

من خلال الجدول نجد أن نسبة 85.9% ترى أن تنفيذ أوامر المشرف تزيد من جودة العمل، منها 66.6% تجد أنفسها أعضاء فعالة في المؤسسة. لم يعد السعي وراء الطريقة المثلى لأداء الأعمال، أو التركيز على العلاقات بين الأفراد داخل المؤسسات فقط، السبيل لتحقيق الأداء الجيد، لقد أصبح لجانب إدارة الافراد دور فعال في العملية الإدارية، خاصة إذا علمنا أن فعالية الأفراد في المؤسسة محل الدراسة، ترتبط وجودة العمل الناشئة من إتباع أوامر المشرف "إن ضبط الأداء التنظيمي يفرض على الإدارة قدرة من نوع خاص، بحيث يتوقف نجاحها أو فشلها على إدارة العنصر البشري، وحثه على تأدية مهامه كفريق موحد الاتجاهات والسلوكيات والأهداف" (بربر، 2006) إن شعور الفرد بأهميته بالنسبة للمؤسسة، منشؤه فكرة أن المورد البشري هو بالفعل رأس المال الحقيقي بالنسبة للمؤسسة، لذلك فإن عمله الاهتمام بالفرد هي امتداد لعملية استقطابه، واختياره للعمل بالمؤسسة، ولا تكون عملية الاحتفاظ به إلا من خلال تحسيس الفرد أنه عضو هام للمؤسسة.

جدول 4: يبين العلاقة بين دعم المدراء للأفراد والاعتزاز بالعمل في المؤسسة

المجموع		لأنني أؤديه بمهارة		أحب عملي في المؤسسة		الاعتزاز بالعمل في المؤسسة
%	ك	%	ك	%	ك	دعم المدراء للأفراد
70.7	130	13	24	57.6	106	نعم
14.1	26	2.2	4	12	22	لا
15.2	28	1.1	2	14.1	26	لا أدري
100	184	16.3	30	83.7	154	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss

محمد بن عزوزي

من خلال الجدول نجد ان نسبة 83.7 % تحب العمل في المؤسسة الجامعية منها 57.6% ترى أنها تتلقى دعما من المدير لأداء أفضل، في حين أن 16.3 % تعترض بالعمل في المؤسسة لأنها ترى أنها تؤدي عملها بمهارة.

نستطيع أن نعزو ارتباط الأفراد وحيهم لعملهم بالمؤسسة الجامعية لأسباب تتعلق بالجانب المعنوي والجانب المادي، إضافة إلى أن الانتساب إلى المؤسسة الجامعية، في حد ذاته يعتبر امتيازاً ليس للأساتذة والطلبة فحسب، بل ويمتد للمستويات الإدارية، وهذا ما نستشفه من الخطاب العامي الذي يضع كل من يرتبط بهذه المؤسسة في مكانة الاحترام والتقدير، لارتباطها بقيمة العلم، أما الجانب المادي فيتعلق بوسائل العمل في حد ذاته فمن بين أهم الصعوبات التي تعقد مهمة أي فرد في أي مؤسسة، هي ندرة وسائل العمل، ولما كانت المؤسسة الجامعية بين المؤسسات التي تساهم بشكل أو بآخر في تقدم المجتمع، كان لا بد من تطويع الآلية في خدمة الفرد وعن الآلية يقول "بيار نافيل وبيار رول"، "نقوم ليس بإلغاء حصة الإنسان من الإنتاج بل، على العكس تؤنسها أكثر فأكثر، بإفصاحها للعامل لإتمام عمله باستمرارية وتحقيق المخطط بدقة متزايدة، وتناغم إجمالي" (نافيل، 1985) وهنا لا بد من الإشارة إلى أن التكنولوجيا التي توفرها المؤسسة الجامعية، للأفراد الإداريين هي فعلا تقوم بتغطية ما يرجى منها، أي أن حدودها في حدود ما يحتاجه الأفراد فعلا.

جدول رقم 5: يبين العلاقة بين مسؤولية المدراء والبقاء في المؤسسة

المجموع		الإنتقال الى مؤسسة اخرى		أفضل البقاء في مؤسستي		البقاء في المؤسسة
%	ك	%	ك	%	ك	مسؤولية المدراء
66.3	122	7.6	14	58.7	108	راض
20.7	38	7.6	14	13	24	غير راض

تحليل سوسيو تنظيمي للقيم الإدارية وتأثيرها على الانتماء التنظيمي للأفراد
دراسة ميدانية على عينة من إداري جامعة عمار ثلجي

13	24	5.4	10	7.6	14	لا ادري
100	184	20.7	38	79.3	146	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss

من خلال الجدول نجد أن نسبة 79.3% من عينة الدراسة تفضل البقاء في المؤسسة منها 58.7% ترى أن المديرين يتصرفون على قدر المسؤولية في حين أن 20.7% لا تفضل الانتقال إلى مؤسسة أخرى.

إن حالة الشعور بالأمان التي وصل إليها الأفراد كانت سببا في إجماعهم تقريبا على البقاء في المؤسسة، إن تحقيق الذات لا يكون إلا من خلال تحقيق إشباعات أخرى تبدأ بالحاجة البيولوجية، لتصل إلى تحقيق أرقى درجات الاحترام والتقدير، وإذا كان العمل كقيمة مادية وقيمة معنوية هو السبيل إلى تحقيق الذات، فلا غرابة من ارتفاع نسبة انتماء الأفراد لمؤسستهم، إن "ماك كليلاند" يصنف الحاجات إلى ثلاث الحاجة للإنجاز، الحاجة للسلطة، الحاجة للانتماء ومن بين أهمها حاجة الفرد إلى الانتماء، وتتحدد هذه الحاجات بحسب الظروف المحيطة بالفرد، وحسب مكانته في السلم الهرمي للسلطة، إن رغبة الأفراد في الاستمرار في العمل بالمؤسسة الجامعية، لا يتحقق إلا من خلال ولائهم الذي ينعكس ليس على حياة الأفراد داخل المؤسسة وحسب، وإنما يمتد إلى حياتهم خارج المؤسسة، هذا من شأنه أن يخفض معدل دوران العمل واستقرار العمالة. إذن فالحالة الوجدانية التي يقرها ماكس فيبر، والتي يصدقها الاتفاق والانسجام بين الفرد وبين مؤسسته تعتبر من أهم المحركات التي توجه سلوكيات الأفراد نحو نزوعهم إلى تفضيل البقاء في المؤسسة، وهنا لابد من الإشارة حساسية شعور الفرد بمسؤولية المديرين في المؤسسة، لأن هذه الأخيرة قبل أن يطبقها الفرد في

محمد بن عزوزي

نفسه لا بد أن يرى صورتها فيمن يعتبرهم قدوة له، لذلك فان نسبة 66.3 %
تعبّر حقا عن مسؤولية استشعرها الأفراد في مسؤوليتهم.

جدول رقم 6: يبين العلاقة بين طريقة حل المشاكل و والتأثر عند ترك

العمل

المجموع		لا ادري		غير راض		راض		طريقة حل المشاكل
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	التأثر عند ترك العمل
6.5	12	1.1	2	1.1	2	4.3	8	معاينة المتسبب في المشكل
29.3	54	13	24	5.4	10	10.9	20	استرضاء جميع الأطراف
64.1	118	28.3	52	8.7	16	27.2	50	البحث عن أسباب المشكل
100	184	42.4	78	15.2	24	42.4	78	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss

من خلال الجدول نجد أن نسبة 42.4% من الأفراد يتأثرون في حال ما إذا تركوا العمل في المؤسسة من هذه النسبة 27.2% يرون أن البحث في أسباب المشكل هو أفضل سبيل لحل المشاكل، كذلك توجد نسبة 42.4% لا تدري هل تتأثر أم لا في حالة ترك العمل.

إن ما تم ملاحظته من المبحوثين خاصة عند الإجابة على هذا السؤال، يعطي فكرة لماذا هناك نوع من الانقسام في الإجابة، والتي يتعذر معها الفهم لأول وهلة، فعند هذا السؤال تحديدا لاحظت عددا لا بأس به يتوقف ليفكر قبل الإجابة، وهذا يعطي فكرة ولو بسيطة على أن فكرة ترك العمل لا تخطر على البال تماما، لذلك فان حل المشاكل عند حدوثها يكون في اغلبه البحث عن أسباب المشكل وليس معاينة المتسبب فيه، أي أن الأفراد وان حدث المشكل يجب أن

تحليل سوسيو تنظيمي للقيم الإدارية وتأثيرها على الانتماء التنظيمي للأفراد
دراسة ميدانية على عينة من ادارتي جامعة عمار ثلجي

تكون معالجته خارج مجال الأشخاص، وهذا يعطي فكرة عن مدى الارتباط الذي يجمع بين الأفراد ومؤسستهم، إن ترديد لفظة "الله اعلم" عند اختيار الجواب المناسب لهذا السؤال وهو "لا ادري" بنسبة 42.4% يدل على اثر الجانب الديني في تكوين الأفراد، وان كان هذا الأخير يعتبر من الموجهات الأساسية للأفراد نحو عملهم، فإنه من باب أولى أن يطفو عند أول سؤال يرتبط بمصيرهم داخل المؤسسة.

جدول رقم 7: يبين العلاقة بين المدافعة عن المؤسسة والتأخر في الخروج

المجموع		لا ادري		غير راض		راض		التأخر في الخروج
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	المدافعة عن المؤسسة
70.7	130	7.6	14	6.5	12	56.5	104	راض
8.7	16	-	-	2.2	4	6.5	12	غير راض
20.7	38	3.3	6	1.1	2	16.3	30	لا ادري
100	184	10.9	20	9.8	18	79.3	146	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss

من خلال الجدول نجد ان نسبة 70.7 % لها استعداد أن تدافع عن المؤسسة حتى بعد تركها للعمل فيها منها 56.5% يتأخرون دوما عن الخروج عن العمل عند اقتضاء الحاجة إلى ذلك.

إن شدة تمسك أعضاء المؤسسة بعضويتهم فيها وفخرهم بذلك الانتماء إليها، وقوة تبني أعضاء الجماعة لأهدافها، تدفع بهم إلى إظهار صورة حسنة عن مؤسستهم، ليس من منطلق التعصب ولكن من منطلق الرابطة القوية، التي

محمد بن عزوزي

نشأت بين الأفراد ومكان عملهم، هذا الأمر أفضى إلى استعداد من الأفراد على أن يواصلوا العمل حتى في أوقات هي خارج الدوام الرسمي، وهنا نشير إلى أنه وعلى الرغم من محاولة عقلنة التسيير في المؤسسات، إلا أن أخلاق الواجب أبت إلا أن يكون لها نصيب في نفسية الأفراد، وعلى أساسها ترتفع قيمة الانتماء لتتخطى قيمة تنظيمية هامة، ألا وهي قيمة احترام أوقات الدخول والخروج.

جدول رقم 8: يبين العلاقة بين المحافظة على وسائل المؤسسة والتفكير في

مشكلات العمل

المجموع		لا ادري		غير راض		راض		التفكير في مشكلات العمل
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	المحافظة على وسائل المؤسسة
95.7	176	20.7	38	18.5	34	56.5	104	نعم
4.3	8	1.1	2	2.2	2	1.1	2	لا
100	184	21.7	40	20.7	38	57.6	106	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss

من خلال الجدول أن 95.7% من العينة المدروسة يحافظون على وسائل المؤسسة مثل محافظتهم على ممتلكاتهم الشخصية، في حين 4.3% يرون عكس ذلك، وإذا أدخلنا متغير التفكير في مشكلات العمل نجد 57.6% يفكرون في المشكلات التي يواجهونها في العمل في أوقات وأماكن حتى خارج العمل.

لا يأتي التوافق بين الأفراد والمؤسسة التي يعملون فيها لأسباب مادية فقط، إذا افترضنا أن الدافع الأول لدخول أي مؤسسة له من الجانب المادي النصيب الأوفر، فإن العامل الزمني له تأثير تعلق الأفراد بالمؤسسة التي يعملون فيها، خاصة إذا علمنا أن المؤسسة لا تستثمر في الأفراد الجوانب المادية فقط، وإنما

تحليل سوسيو تنظيمي للقيم الإدارية وتأثيرها على الانتماء التنظيمي للأفراد
دراسة ميدانية على عينة من إدارتي جامعة عمار ثلجي

الجوانب المعنوية، وحتى تلك المتعلقة بحياتهم خارج المؤسسة، إن نظام المكافآت و الحوافز الذي يكفل للأفراد دخلا ثابتا مستقرا، يدفعهم إلى أداء أدوارهم بثبات وانتظام "لذلك فإن الانشغال بمشاكل المؤسسة من شأنه أن يوجه قدرات الأفراد إلى التركيز أكثر في الارتقاء بأدائهم، ضف إلى ذلك مدة الدوام التي يعمل بها الإداريون بالمؤسسة الجامعية، قد تشكل نسبة أكبر حتى من تلك التي يقضوها مع أسرهم، لذلك فإن نقل المشاكل إلى خارج العمل وإن كان سلبيا في بعض النواحي، فهو يدل على التكامل بين الفرد و زملائه، وبين الفرد وعمله، وبين الفرد ومؤسسته.

جدول رقم 9: يبين العلاقة بين دعم المدير والتوافق القيمي

المجموع		لا ادري		غير راض		راض		التوافق القيمي
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	دعم المدير
70.7	130	16.3	60	8.7	32	45.7	168	راض
14.1	26	-	-	5.4	20	8.7	32	غير راض
15.2	28	6.5	24	2.2	8	6.5	24	لا ادري
100	184	22.8	84	16.3	60	60.9	224	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss

من خلال الجدول نجد أن هناك شبه إجماع على التوافق بين القيم الشخصية وقيم المؤسسة بنسبة 60.9% منها 45.7% تتلقى دعما من المدير من أجل أداء أفضل إن توافق قيم الأفراد مع قيم المؤسسة، من شأنه أن ينعكس ايجابيا على الجو العام داخل هذه الأخيرة، إن استعداد الأفراد في هذه الحالة ببذل قصارى جهدهم لأجل المؤسسة، يكون بمستويات عالية، قد يصل إلى حالة

محمد بن عزوزي

لا يستطيع الفرد معها التخلي عن مؤسسته، إن اعتراف المؤسسة بجهود أفرادها يعزز انتماءهم لها، فتصبح قيم المؤسسة الادارية بمثابة الدليل، الذي لا يجب على الفرد أن يحيد عنه مهما كانت الظروف ، لذلك فان دعم المديرين في العمل للأفراد يكون له الاثر العميق في تفعيل هذه الروح في نفسية الافراد، وقد تنبئ بعض المفاهيم التنظيمية كالتحفيز خاصة في شقه المعنوي عن تفسير حالة التوافق النفسي الذي لمسناه عند عدد لا بأس بع من عناصر العينة، لذلك ولكي تحافظ المؤسسة على هذه الحالة من التوافق يتحتم عليها خلق الآليات المناسبة التي تواصل معها كسب انتماء افرادها لها، ويعتبر التكوين أحد أهم المقومات التي تعول عليها المؤسسة لما له من تأثير يمتد ربما الى كل المستويات الادارية ناهيك عن ما يصطلح عليه بتطوير المورد البشري تمثلا لعملية الترقية والاستقطاب والتوظيف...إلخ

7. خاتمة:

نستطيع القول أن هناك علاقة بين القيم الادارية والولاء التنظيمي، تجسدها النسب التي أفضت اليها الجداول أعلاه وربما لو أننا تبيننا الطرح الفيبري كمقاربة لهذه الدراسة فإننا نجد الوازع الديني يحرك وعي الأفراد، نحو تمثلهم لمهامهم داخل المؤسسة، هذا الوازع المرتبط بتحقيق المنفعة الشخصية يؤكد لنا النموذج الذي وضعه صاحب المقاربة التي تم تبنيها في هذه الدراسة، وعلى الرغم من خصوصية المجتمع الذي ننتمي اليه والذي لا يمكن بأي حال من الاحوال أن يتطابق مع المجتمع الأوروبي منشأ التنظير التنظيمي، إلا أننا نستأنس بفكرة سطوة وسيطرة الفكرة الدينية على الإنسان. وإذن فالإمكانية دائمة التكرار باختلاف الحالات لما تتعلق القيم بالدين، فإن تحركها وتمثلها يتمظهر بصفة قوية وفعالة لدى الأفراد.

تحليل سوسيو تنظيمي للقيم الإدارية وتأثيرها على الانتماء التنظيمي للأفراد
دراسة ميدانية على عينة من إداري جامعة عمار ثلجي

8. التوصيات:

نقترح من خلال ما تم التوصل اليه من نتائج:
تعزيز المنظومة القيمية للأفراد، ومحاولة حمايتها من املاءات ومدخلات
التكنولوجيا الحديثة، والتي تقلص وتختزل كل ما هو انساني؛
تكوين الأفراد والرفع من مهاراتهم وفق سياقات يتم التحكم فيها استشرافا لما
يمكن تؤثر به العولمة على مؤسساتنا.

قائمة المراجع:

- جمال كعبار. (2011). *ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي*. قسنطينة، الجزائر: جامعة منتوري.
- جورج فريدمان، بيار نافيل. (1985). *رسالة في سوسيولوجيا العمل* (المجلد 1). (يولاند عمانوئيل، المترجمون) الجزائر، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- خالد بن عبد الله الحنيطة. (2003). *القيم التنظيمية وعلاقتها بالأداء*. الرياض، السعودية: أكاديمية نايف للعلوم الادارية.
- سعد ياسين عامر. (1994). *الفكر المعاصر في التنظيم والادارة*. القاهرة، مصر: مركز الاستشارات والتطوير.
- صلاح الدين عبد الباقي. (2004). *السلوك الفعال في المنظمات*. الاسكندرية، مصر: الدار الجامعية.
- عبد الحفيظ مقدم. (1994). *المديرون "دراسات فنية اجتماعية في المؤسسة الاقتصادية"*. بن عكنون، الجزائر: مركز البحث في الإعلام العلمي والنسقي.
- فيليب كابان جون فرنسوا دورتيه. (2010). *علم الاجتماع من النظريات الكبرى الى الشؤون اليومية أعلام وتواريخ* (الإصدار 1). (إياد حسن، المترجمون) دمشق، لبنان: دار الفرقد.
- كامل بربير. (2006). *الاتجاهات الحديثة في الادارة وتحديات المديرين* (الإصدار 1). بيروت، لبنان: دار المهمل اللبناني.
- ماجد العطية. (2003). *سلوك المنظمة "سلوك الفرد والجماعة"* (الإصدار 1). عمان، الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.

تحليل سوسيو تنظيمي للقيم الإدارية وتأثيرها على الانتماء التنظيمي للأفراد
دراسة ميدانية على عينة من اداري جامعة عمار ثليجي
ماكس فيبر. (ب.س). الأخلاق البروتستانتية والروح الرأسمالية. (محمد علي
مقلد، المترجمون) بيروت، لبنان: دار الإنماء القومي.
محمد طاهر بوشلوش. (2008). التحولات الاجتماعية والاقتصادية وأثارها على
القيم في المجتمع الجزائري "1967-1999" (الإصدار 1). الجزائر،
الجزائر: دار بن مرابط للنشر.
موسى اللوزي. (1994). التطوير التنظيمي، أساسيات ومفاهيم حديثة. عمان،
الأردن: دار وائل.