

التعاون كقيمة تنظيمية وعلاقتها باستقرار الموظفين

دراسة ميدانية بجامعة عمار ثليجي

Organizational justice as a variable in achieving job stability in a company

EMPIRICAL study at the University of Ammar Thlidji

أ. المداني حجاج

أ.د. هشام حسان

جامعة عمار ثليجي الاغواط

جامعة زيان عاشور - الجلفة-

Madani- Hadjadj

P.hicham-hassan

University of Laghouat

University of djelfa

ملخص:

إن تلك القواعد والمعايير التي توجه السلوك الإداري للأفراد نحو ما هو جيد ومرغوب فيه، هي نفسها تلك التي تحكم العمل وتحدد مستوى الأداء فيه، مثل الجودة، التطوير، الكفاءة... إلخ كل ذلك يقع تحت مسمى القيم التي تواتر العاملون على تطبيقها في المنظمة، والتي تعتبر النواة لثقافة المنظمة، والتي تبدو غير ظاهرة ولا ملموسة ولكنها تظهر بوضوح عند رسم الأهداف ووضع الخطط وتحديد السياسات ونظم وطرق العمل.

والتعاون من بين أهم تلك القيم الغير ملزمة وذات الخلفية الإجتماعية، والتي بتوفرها تتحقق أشياء كثيرة لعل من أبرزها: شعور الفرد بكيانه الاجتماعي وانسانيته داخل المنظمة، كما وأن العمل ضمن فريق متعاون يبعث على الراحة ويكون الفرد بموجبه أكثر تمسكا بمؤسسته، ولا يراوده التفكير في مغادرتها إذا ما توفرت لديه فرصة عمل أخرى.

الكلمات المفتاحية:

- القيم التنظيمية.
- التعاون.
- الاستقرار الوظيفي.

Abstract:

organizational justice is considered as an important value upon which the most successful modern organizations, which attach great care as reflected in these high value of B at individuals, and which is visible through a good performance and strength, and for their loyalty to the organization belonging to her, organizational Justice of the three dimensions (distributive justice, equity transactions, procedural fairness), and which are not agreed upon by many researchers and scholars, is to ensure the stability of individuals and that can not be explained only through job and loyalty to the organization, the latter of which can not guarantee the continuity and good performance only by applying a set of organizational values, perhaps the most important organizational justice, and the university as a social partner has implications affecting the rest of the social structures it is bound to take care of that and organizational justice.

key words:

- Organizational values.
- Organizational justice.
- Job stability.

تمهيد:

التعاون خلق إنساني فطري مكتسب من البيئة الاجتماعية، ينتقل مع الأفراد إلى التنظيم فتزداد قيمته نظرا لما يحققه من راحة لهم وتيسير لأداء مهامهم، ومواجهة التحديات التي قد تعترضهم داخل المنظمة، كما أنه يزيد من ارتباط الأفراد ببعضهم البعض واضفاء روح العمل الجماعية داخل فريق العمل.

فما مدى توفر التعاون بين أفراد الجامعة؟

مفاهيم الدراسة:**التعاون:****1. التعريف النظري:**

هو ارتباط مجموعة من الأفراد على أساس من الدوافع الإنسانية الغير ملزمة لمواجهة التحديات ذات الإرتباط الوثيق المباشر بمهامهم الوظيفية التي قد تعترضهم داخل المنظمة والتغلب عليها، والتعاون بذلك سلوك إنساني فطري مكتسب من البيئة الاجتماعية المحيطة بالمنظمة أي دخيل على التنظيم له قيمته داخل المنظمة.

2. التعريف الإجرائي:

هو سلوك غير ملزم يتميز به الكثير من الأفراد، نكاد نلمسه في كثير من التنظيمات من أجل التغلب على بعض الصعوبات، وتذليل العقبات التي تواجههم في تحقيق أهداف المنظمة.

الإستقرار الوظيفي:

1. التعريف النظري:

يعرفه محمد علي محمد بأنه: " ثبات العامل في عمله وعدم تنقله إلى أي تنظيم آخر، هذا إذا كان التنظيم المنتمي إليه يشكل مستقبلا مهنيا له، وفق عوامل مادية ملموسة، وأخرى اجتماعية نفسية متضافرة، لتحقيق التكامل والاستقرار".⁽¹⁾

و يعرفه أحمد عبد الواسع بأنه: " إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله والعمل على تحرره المعقول من الخوف، ما دامت الإجراءات التي اتخذت لتشغيله سليمة الخطوات، وكان إنتاجه لا يدعو للقلق كذلك يجب أن ينتهز المسؤولون الفرص في كل مناسبة لإشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وحرية وضمأن أمنه وترقيته".⁽²⁾

2. التعريف الإجرائي:

هو تلك الحالة الشعورية التي تطبع نفسية الموظف والتي من خلالها نستدل بمؤشرات واقعية على مدى قوة العلاقة ما بين الموظف ومؤسسته.

مفهوم القيم التنظيمية:

كاليرج يعرفها بأنها "الاتجاهات العامة المرتبطة بالمعاني التي يتبناها الفرد لدور العمل وتميزها عن الرضا الوظيفي بهذا الدور"⁽³⁾، هذا الأمر يتأكد عندما نعلم أن القيم هي كذلك: " المعتقدات التي يحملها الأفراد والجماعات المتعلقة بالأدوات والغايات التي تسعى إليها المنظمة، وتحديد ما يصب في تسيير المنظمة وإنجاز الأعمال والاختيار بين البدائل وتحقيق الأهداف"⁽⁴⁾،

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

كما تعرف أيضا على أنها: " تلك القيم التي تحكم العمل وتحدد مستوى الأداء فيه مثل الجودة، العدالة، التنافس، النمو، التطوير والكفاءة".⁽⁶⁾ وهي أيضا: " القيم التي تسود المنظمة ككل وهي تمثل مجموعة القيم التي تواتر العاملون على تطبيقها في المنظمة وهذه القيم هي النواة لثقافة المنظمة، هذه القيم غير ظاهرة أو غير ملموسة لكنها تظهر أوضوح ما يكون عند وضع الأهداف

والخطط، ورسم السياسات وتحديد نظم وطرق العمل، وتلعب الإدارة العليا إذا استمرت في تبني نفس القيم دورا كبيرا في ترسيخها" (7).

تصنيف القيم التنظيمية:

بعد إطلاعنا على التراث النظري والأدبي للباحثين تبين أنهم يعتمدون تصنيف القيم بالاعتماد على أبعاد كثيرة نذكر أهمها:

1- من حيث بعد المحتوى:

- القيم النظرية: وترتبط بسلوك الشك والبحث عن الحقيقة. (8) بمعرفة القوانين التي تحكم الأشياء واكتشاف حقيقتها، وتتجلى لدى العلماء والمصلحين والفلاسفة، الذين يسعون وراء المبادئ والمثل العليا. (9)

- القيم الاقتصادية: ترتبط بسلوك التوفير لجميع مصادر الطاقة التي يستخدمها الإنسان مثل الوقت والجهد والمال. (10)

ويقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى ما هو نافع وفي سبيل هذا الهدف يتخذ من العالم المحيط وسيلة للحصول على الثروة وزيادتها، عن طريق الإنتاج والتسويق واستهلاك البضائع واستثمار الأموال وتتجلى هذه القيم لدى أشخاص يمتازون بنظرة عملية وهو عادة رجال المال والأعمال. (11)

ترتبط أيضا بالنظرة الشخصية المادية، فعلاقات الأفراد مع بعضهم لبعض هدفها المصلحة والحصول على المادة وبقدر ما يتحقق من منفعة تكون العلاقة قوية فيما بينهم. (12)

- القيم الروحية: أو تلك القيم الدينية وهي القيم التي يرتبط بها سلوك الدين والعقيدة والإيمان بالغيب.

- القيم الاجتماعية: وترتبط بسلوك البحث عن الرفاق والأصدقاء، والهروب من العزلة والاهتمام بالطاعة الاجتماعية.

- القيم السياسية: وترتبط بسلوك إدارة الأفراد والسعي إلى مراكز الزعامة والقيادة.

- القيم الجمالية: وهي تذوق الجمال ويرتبط بها مجموعة من الأنماط السلوكية الفنية من رسم وموسيقى وشعر إلى غير ذلك ما يمكن أن يتذوق فيه الإنسان معنى الجمال. (13)

2- من حيث بعد المقصد:

- قيم وسائلية: هي تلك القيم التي ينظر إليها الأفراد والجماعات على أنها وسائل لغايات أبعد مثل الترقية.

التعاون كقيمة تنظيمية وعلاقتها باستقرار الموظفين - دراسة ميدانية بجامعة عمارة ثليجي -

- قيم غائية (هدفية): وهي الأهداف والفضائل التي تضعها الجماعات والأفراد لأنفسها، فالجرب في نظر الرجل العسكري ذات قيمة وسائلية تكسبه الترقى في المنصب والشرف والترقى في هذا الموقف قيمة غائية هدفية.⁽¹⁴⁾

3- من حيث بعد الشدة:

- قيم ملزمة (أمره ناهية): يكون بمثابة قانون ينظم العلاقات مثل القيم الخاصة بتنظيم العلاقة بين الإدارة والموظفين.
- قيم تفضيلية: تكون حسب ما يفضله الفرد كتفضيل العلاقة مع موظفين على حساب آخرين.

- قيم مثالية: وهي القيم التي يشعر الناس باستحالة تحقيقها ومع ذلك فإنها تؤثر في توجيه سلوك الأفراد، مثل القيم التي تتطلب الكمال في أمور الدين والدنيا معاً.⁽¹⁵⁾

4. من حيث بعد الدوام:

- قيم عابرة: وهي القيم الوقتية العارضة القصيرة الدوام السريعة الزوال، مثل القيم المرتبطة بالنزوات.
- قيم دائمة: وهي القيم التي تبقى زمناً طويلاً مستقرة في نفوس الناس يتوارثونها جيلاً بعد جيل، كالقيم المرتبطة بالعرف والتقاليد، وهو أيضاً دوام نسبي.

5- من حيث بعد المرونة:

- قيم مرنة: تتميز المنظمات التي تتفاعل مع بيئتها بالمرونة، مثل اهتمام المديرين بالعاملين والعملاء والتنظيمات الناجحة هي القادرة على التغيير في هياكلها وعملياتها.⁽¹⁶⁾ وقيمها، فما كان مناسباً في الماضي قد لا يكون مناسباً في المستقبل.
- قيم جامدة: وهي قيم تميز المنظمات التي تعمل في بيئة مستقرة ومنها اهتمام المديرين بأنفسهم أولاً ثم بجماعة العمل التابعة لهم، وتجنب المخاطرة ورفض المبادرة توصف المنظمة بأنها ذات نظام جامد لعجزها عن التكيف أمام الضغوط والتغيرات التي تفرضها البيئة، ويمثل النظام المفتوح في المنظمة المرونة والنظام المغلق الجمود.⁽¹⁷⁾

6- من حيث تصنيف العالمان: "ديف فرانسيس ومايك وودكوك" Woodcock Mike "Dave" Francis &

فلقد صنف الباحثان القيم التنظيمية إلى أربعة أبعاد رئيسية وكل بعد يشتمل على قيم تنظيمية فرعية، ويقول الباحثان أنه تبين لهما بعد خبرتهما وأبحاثهما أنه إذا أرادت منظمة أن تكون ناجحة، فإنه يجب أن تكون قادرة على القيام بالتالي:

1- إدارة الإدارة:

تعني أنه يجب على المنظمة أن تتعامل مع قضايا ذات صلة بالنفوذ (القوة) ودور الإدارة، كما يجب أن تتأكد من أن دور الإدارة قد تم تحديده بدقة ووضوح وأن المديرين أشخاص مؤهلون للقيام بأدوارهم.

وبما أن المنظمة هي عبارة عن نظام معقد، فإن هناك وظائف خاصة يجب أن تتكامل من أجل أن تتمكن هذه المنظمة من العمل. والإدارة وحدها تستطيع توجيه وتنسيق العناصر المعقدة فيها. ومن أجل إحراز النجاح يجب أن تحدد المصادر البشرية بدقة وتختار بعناية وتدريب بإتقان وتحفز بحق، هذه العملية نطلق عليها إدارة الإدارة.

وتشتمل على قيم: القوة، الصفوة، المكافأة.

أ- القوة (النفوذ): تعني ملك الإدارة ل:

-المعلومات والسلطة والمركز الوظيفي. (18)

-علاقة شخصية والتي يحاول فيها شخص واحد أن يجعل آخر يقوم بعمل ما وعليه فالقوة تتضمن أفراد يحاولون تغيير سلوك أفراد آخرين.

عندما تمارس جماعة الضغط على الفرد فإننا نصف هذه الحالة بالتأثير الاجتماعي، وعندما يحاول الفرد التأثير على سلوك جماعة فإننا نتكلم عن القيادة، وعندما تحاول جماعة تغيير سلوك جماعة أخرى نصف هذه الحالة ب: (المساومة)، والقوة الاجتماعية هي الحالة التي يحاول فيها فرد واحد أن يغير سلوك فرد آخر. (19)

- قوة التفاعل (فرد أو مجموعة من الأفراد (على المستهدف) فرد أو مجموعة من الأفراد)، وهي قدرة الفاعل على ترتيب الموقف بحيث يتصرف المستهدف وفق رغبة الفاعل. (20)

-إذن فالقوة هي قدرة الفرد على التأثير في الآخرين وهي مفهوم يرتبط بالقدرة الكامنة أو المحتملة وليس بالممارسة الفعلية بإظهار القوة. (21)

ويمكن تصنيف القوة الوظيفية إلى:

-القوة الرسمية: وهي عبارة عن السلطة التي يستمدّها الشخص من مكانته في التنظيم.

-قوة المكافأة: تتمثل ما لدى الشخص من قدرة على مكافأة الأتباع من ترقية ومدح

وتكريم...الخ.

-قوة الإكراه: قدرة الشخص على توقيع العقوبات والجزاءات، كالفصل والخصم من

المرتب...الخ.

-قوة الخبرة: وهي مستمدة من المعرفة الجيدة المتوفرة لدى شخص ما عن نشاط معين، مما

يجعل الآخرين يرجعون إليه لاستشارته.

- قوة القرينة: وهي قوة الشخصية لدى البعض والتي تجعلهم يتمتعون بمركز قوة بين أقرانهم.⁽²²⁾

ب- الصفوة: المنظمة الناجحة تدرك أهمية الحصول على أفضل المرشحين للأعمال الإدارية، وكذا التطوير المستمر لكفاءاتهم، لذا فهي تبني قيمة (النخبة دائما في القمة).⁽²³⁾

ج- المكافأة: هي اعتراف المنظمة بجهود العاملين فيها وتكون ماديا، ومعنويا،⁽²⁴⁾ وتعتبر المكافأة نظام لإثابة من يعمل بجد ونشاط وكفاءة من خلال نتائج تقييم الأداء، وتعتبر الحوافز عن القوى المحركة والموجودة في البيئة المحيطة بالفرد والتي تحثه على تحسين مستوى أدائه في المنظمة.⁽²⁵⁾

2- إدارة المهمة:

تعني أنه يجب على المنظمة أن تتعامل مع قضايا ذات صلة بأداء العمل، والعمل بإتقان ودقة وهذا يتطلب التركيز، أهداف واضحة، والعمل بكفاءة، ويشمل هذا البعد: الفعالية، الكفاءة، الاقتصاد.⁽²⁶⁾

أ- الفعالية: تعبر عن مدى النتائج التي تصل إليها المنظمة من خلال نشاطها⁽²⁷⁾ ترتبط بالأداء والقدرة على اختيار البديل الصحيح من البدائل المتاحة للإدارة العليا، حتى يتسنى الوصول إلى النقطة النهائية التي تحقق فيها المنظمة المتطلبات المتوقعة.

ب- الكفاءة: ترتبط باستغلال الموارد ودمج عناصر الإنتاج لتحقيق النتائج المطلوبة بأقل ما يمكن من تكلفة وجهد.⁽²⁸⁾

- فهي حسن استخدام الموارد البشرية والمادية بشكل يضمن الاستفادة منها.⁽²⁹⁾

ج- الاقتصاد: على المنظمة تبني نظام فعال لرقابة التكاليف وعدم صرف أموال لضرورة لها، فكثيرا ما تفشل الأعمال الإدارية نتيجة الإسراف والهدر المالي، كما أن كل نشاط تقوم به المنظمة يكلف مبلغا ماليا، لذلك فعلى المنظمة إدراك أهمية مواجهة الحقيقة.⁽³⁰⁾

3- إدارة العلاقات الإنسانية:

تعني أنه يجب على المنظمة أن تتعامل مع قضايا ذات صلة بالحصول على أفضل إسهام من موظفيها، حيث أن كل منظمة هي عبارة عن مجموعة من الموظفين وأن العمل لا يمكن أدائه دون التزام هؤلاء الموظفين.

ويتوقع منهم المديرون العمل الجاد، والولاء والمهارة في الأداء والأمانة، وهم يحتاجوا أن يعاملوا بلطف وأن لهم قيمتهم، وأن يثقوا في عدالة المنظمة.

تسمى هذه العملية بإدارة العلاقات ويشمل هذا البعد قيم: العدل، العمل الجماعي (فرق العمل)، القانون والنظام.⁽³¹⁾

مفهوم الاستقرار في العمل

ويعرف بأنه: " درجة ارتباط الأعضاء بالتنظيم وتواجدهم به وتمثيلهم لأهدافه وإدراكهم لفرص التقدم المتاحة أمامهم أو مبلغ اعتقادهم بأن عضويتهم تشكل مستقبلا مهنيا لهم".⁽³²⁾

ويعبر عنه kanou بمصطلح: "التوازن، ويعني به توازن العوامل الداخلية والخارجية عند الإنسان، فإذا أمكن الوصول إلى هذه الحالة من الإستقرار فإن مزاولة العمل يمكن القيام بها إلى أقصى درجة" أما P.Albou " فيعرف الاستقرار على أنه: " ثبات العامل في المصنع حتى التقاعد.⁽³³⁾

و يرى Henri Fayol " أن التغيير في المستخدمين أمر لا يمكن تجنبه فالسن والمرض والتقاعد، والموت، كلها أمور تثير الاضطراب في التركيبة الاجتماعية".

كما أنه : "إشعار العامل على الدوام بالأمن والوقاية في عمله والراحة وضمان الاستقرار عن طريق تحفيزه وحرية وأمنه الصناعي وترقيته.⁽³⁴⁾

أهم نتائج الدراسة:

إن تفضيل العمل ضمن فريق أسلوب يفضله الجميع ذكورا وإناثا، فمانسبته 89.77% من مجموع العينة المدروسة يفضلون أسلوب العمل الجماعي، إن طبيعة الفرد الجزائري والتركيبية الإجتماعية للمجتمع تشجع العمل الجماعي والتعاون، فالفرد الجزائري معروف عنه الهبة إلى مساعدة الغير، والتي يؤكدونها ديننا الحنيف، هذا كله إضافة إلى العصبية، ليست العصبية القبلية فقط وإنما تعدت ذلك إلى العصبية داخل العمل وبين أفراد الفئة المهنية الواحدة وزفي كثير من الأحيان بين الفئات المختلفة فأغلب المبحوثين نجد أنهم مرتاحون في محيط العمل، وأن المبادرة إلى مساعدة الزملاء وتقديم يد العون لهم مهم جدا، وهذا ما تؤكدته النسبة الأعلى منهم، هذا الإرتياح غير نابغ من فراغ، فلولا التعاون الذي يسود جو العمل بين هؤلاء، لما شعر هؤلاء بالإرتياح في محيط العمل.

كذلك لاحظنا الإنسجام القائم بين الأفراد الإداريين بالجامعة، فتفضيل العمل ضمن فريق والإرتياح في محيط العمل، دليل على وجود تعاون وتفاهم، وهذا ما تؤكدته النسب المتحصل عليها، فحوالي نسبة 70% ممن هم مرتاحون في العمل، أغلبهم وبنسبة 90% ممن يفضلون العمل ضمن فريق يؤكد ذلك.

كما أن الإنسجام مطلوب بين أفراد المجموعة الواحدة، لأداء المهام بيسر وسهولة، فإن الإنسجام مطلوب كذلك بين الأهداف الشخصية والأهداف الجماعية حتى يقوم التعاون لتحقيقها

إن رضا الإدارة عن تعاون العمال فيما بينهم، سواء أكان ذلك بصفة دائمة أو حسب ما يمليه الموقف، واقتناع الأفراد بذلك، وبنسبة معتبرة 54% يجعلهم لا يفكرون في مغادرة الجامعة، وهو دليل على ارتياحهم في وظائفهم، مما يجعل منه مؤشرا على الرضا الوظيفي والذي يؤدي بدوره إلى الإستقرار في الوظيفة.

يزيد رضا أغلب الإداريين بجامعة عمار ثليجي بالأغواط وبنسبة عالية 69.90% عن وظائفهم، أكثر هؤلاء وبنسبة 63.05% يسعون لتطوير أدائهم بالتعاون مع الآخرين، هذا التطوير في الأداء هو سبيل من سبل الالترج الوظيفي والحصول على الحوافز المادية والمعنوية مما يزيد من التمسك بالوظيفة.

إن أغلب الفئات المهنية على اختلافها تميل إلى التعاون والتضامن، وذلك ليس مقصورا على الافراد من ذوي المستوى الواحد، بل نجد ذلك التعاون في أفقيا بين العمال في المستوى الواحد، وعموديا بين الرؤساء والمرؤوسين.³⁵

إن نسبة من يحبذون العمل ضمن فريق حوالي 90% عالية جدا وموزعة على الفئات المهنية كلها، فالتعاون هدف ينشده ويسعى إليه أغلب الأفراد الإداريين مما يقوي العلاقات الإنسانية والإجتماعية بينهم، ويزيد من تمسكهم بوظائفهم.

إن شكوى أغلب الأفراد من تعامل رؤسائهم، بينما يبذلون تعاونا مع زملائهم أمر يجب النظر فيه، وأخذه بعين الإعتبار، ولأن المراكز الغير متساوية في الرتب تربطها سلسلة من العلاقات في العمل، أهم ما يميزها الإقتصار على حدود المركز المهني لكل طرف، حيث يكون الإتصال بينهم في حدود الوضعية المهنية التي يشغلها داخل المنظمة، ووفق ما تمليه اللوائح والقواعد المعمول بها، مما يجعل العلاقات السائدة بين المراكز المختلفة تتسم بقدر كبير من الرسمية والمسافة الإجتماعية بين شاغلي الوظائف فيها.³⁶

هذا ما يجعل التعاون أحيانا لا يتم فيها بالسهولة التي يتم بها بين الأفراد من المستوى الواحد، والذي يميزه الإستماع إلى مشاكل الزملاء واقتراح الحلول الممكنة، هذا ماتؤكدده النسب المتحصل عليها، والتي تشير إلى أن من يشتكون من تعامل الزملاء يشكلون نسبة قليلة بالنسبة للآخرين.

إن تمسك الإداريين بالجامعة بوظائفهم مع تقديم يد العون للزملاء عند الحاجة يجعل منهم أكثر ارتباطا بوظائفهم ولا يفكرون في التخلي عنها.

حيث أن أغلب من لا يفكرون في مغادرة الجامعة أكثرهم وبنسبة 88% إن إقرار أغلب المبحوثين بأن التعاون يسود الجامعة أمر في غاية الأهمية لأن شعور الموظف بحميمية العلاقات مع الزملاء مع سعي الجامعة إلى نشر هذه القيم الهامة، يبعث على الإطمئنان والراحة في العمل مما يجعل الأفراد أكثر تمسكا به، وعدم التفكير في مغادرة الجامعة.

كذلك استشارة الزملاء والتي يلجأ إليها أغلب الإداريين مع اختلاف فئاتهم المهنية يوحى بالثقة المتبادلة بينهم، كما يعتبر مؤشرا عن وجود تعاون، فلولا استجابة المستشار لمن يستشيرها لما تشجع هذا الأخير لطلب المشورة والمعونة. كما يدل أيضا على الجو الاجتماعي والعلاقات الإنسانية التي تربط بين الأفراد بالجامعة، هذا الجو الذي لا يترك مجالاً لهؤلاء للتفكير في مغادرة الجامعة. إن وجود التعاون بين الأفراد يسهل من أداء المهام الموكلة إليهم، وهو ما يبرر النسبة المرتفعة للذين يفضلون العمل ضمن فريق واستشارة الزملاء ومد يد العون لهم عند الضرورة. إن قيمة التعاون قيمة تنظيمية عالية تنم عن وعي كبير بين الإداريين، هذه القيمة تساهم في التقليل من الصراع التنظيمي كما تجعل الأمور وإنجاز المهام يتم في سلاسة، مما يقلل الضغط عن الإداريين، مما ينعكس إيجابا على الخدمات المقدمة للأستاذ والطالب على حد سواء لتسهيل العملية البيداغوجية.

الخاتمة:

إن الشعور بحميمية العلاقات داخل المنظمة والتي تكون ضمن فريق العمل، والتي تشجعها إدارة الجامعة وتسعى إلى نشرها، يوفر الجو الاجتماعي والعلاقات الإنسانية التي تربط بين الأفراد، فوجود التعاون بينهم يسهل أداء المهام الموكلة إليهم، وقيمة التعاون السائدة تنم عن وعي عال وكبير بين الإداريين، هذه القيمة التي تقلل كثيرا من الصراع التنظيمي، وتخفف من الضغط عليهم، مما ينعكس إيجابا على حياتهم الاجتماعية وقد لا يفكرون في ترك عملهم بالجامعة مهما توفرت الفرصة لعمل آخر.

الهوامش:

- 1- محمد ماهر عليش، مبادئ إدارة الموارد البشرية، وكالة المطبوعات، شارع فهد، الكويت، ب ط، ص 34.
- 2 - عبد الوهاب أحمد عبد الواسع، علم إدارة الأفراد، الرياض، ب ط، 1973، ص 81.
- 3 - المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلس النشر العلمي جامعة الدول العربية، العدد الأول، نوفمبر 1993، ص 28.
- 4- عبد الحفيظ مقدم، المديرون، دراسات فنية اجتماعية في المؤسسة الاقتصادية، مركز البحث في الإعلام العلمي والنسقي، بن عكنون، الجزائر، 1994، ص 51.
- 5 - عبد العزيز عبد الله الغامدي، القيم التنظيمية لإدارات التربية، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، 2005، ص 09
- 6 - عبد الله بن احمد سالم الزهراني، دراسة تحليلية للقيم الشخصية والقيم التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي السعودية، جامعة ام القرى مكة المكرمة، 2009، ص 7.
- 7 - أمل مصطفى عصفور، قيم ومعتقدات الافراد واثرا على فاعلية التطور التنظيمي، منشورات المنظمة العربية للتنمية، القاهرة، 2008، ص 99.

- 8 - فؤاد البهي السيد، سعد عبد الرحمن، علم النفس الاجتماعي/رؤية معاصرة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1999، ص 48.
- 9 - جابر نصر الدين، لوكيا الهاشي، مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي، مخبر التطبيقات النفسية، جامعة منتوري، قسنطينة، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، 2006، ص 169.
- 10 - فاروق عبده فليبه، محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط1، دار المسير للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن، ص 191- 192.
- 11 - فؤاد البهي السيد، سعد عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 48.
- 12 - محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، داروائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص 111.
- 13 - فؤاد البهي السيد، سعد عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 48.
- 14 - جابر نصر الدين، لوكيا الهاشي، مرجع سابق، ص 170.
- 15 - فاروق عبده فليبه، محمد عبد المجيد، مرجع سابق، ص 192- 193.
- 16 - مصطفى محمود أبو بكر، الموارد البشرية، (مدخل لتحقيق الميزة التنافسية)، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2004، ص 113.
- 17 - جمال الدين لعويسات، مبادئ الإدارة، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2003، ص 35- 36.
- 18 - ديف فرانسيس، مايك وودكوك، القيم التنظيمية، تر عبد الرحمان هيجان، الإدارة العامة للبحوث، المملكة العربية السعودية، 1995، ص 39- 40.
- 19 - باسم محمد ولي، محمد جاسم محمد، مدخل إلى علم النفس الاجتماعي، ط1، ترجمة ياسمين حداد، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص 271.
- 20 - اندرودي سيجلاحي، مارك جي ولاس، السلوك التنظيمي والأداء، ترجمة جعفر أبو القاسم، ط4، الإدارة العامة للبحوث، المملكة العربية السعودية، 1991، ص 260.
- 21 - مؤيد سعيد السالم، تنظيم المنظمات " دراسة في الفكر التنظيمي خلال مائة عام"، ط1، دار عالم الكتاب الحديث، عمان، الأردن، ص 137.
- 22 - جمال الدين لعويسات، مرجع سابق، ص 115- 116.
- 23 - ديف فرانسيس، مايك وودوك، مرجع سابق، ص 41.
- 24 - محمد قاسم القريوتي، السلوك التنظيمي - دراسة لسلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية-، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، 1989، ص 403.
- 25 - نجاة قريشي، القيم التنظيمية وعلاقتها بفاعلية التنظيم، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، (غير منشورة)، علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية، تحت إشراف عبد الرحمان برقوق، جامعة بسكرة، 2007، ص 48.
- 26 - ديف فرانسيس، مايك وودوك، مرجع سابق، ص 41- 42.
- 27 - حسن شحاتة، زينب النجار، معجم المصطلحات التربوية والنفسية، مراجعة حامد عمار، الدار المصرية اللبنانية، 2003، ص 38.
- 28 - دخيل الله حمد الصريصري، الفعالية التنظيمية لقطاع التعليم، رسالة دكتوراه (منشورة)، معهد العلوم التجارية، جامعة المملكة العربية السعودية، 1992، ص 79- 80.
- 29 - احمد ماهر، الإدارة، المبادئ والمهارات، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004، ص 22.
- 30 - نجاة قريشي، مرجع سابق، ص 50.
- 31 - ديف فرانسيس، مايك وودوك، مرجع سابق، ص 39- 40.
- 32 - محمد علي محمد، مجتمع المصنع، دراسة في علم الاجتماع التنظيم، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ط، مصر، 1972، ص 108.

-
- 33 - مراد خلاصي، اتخاذ القرار في تسيير الموارد البشرية واستقرار الاطارات في العمل، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2006-2007، ص 169.
- 34- التون مايو، المشاكل الإنسانية للمدينة الصناعية، ترجمة مبارك إدريس، دار الفكر العربية، مصر، ص 13 .
- 35- اعتماد علام، علم الاجتماع الصناعي، التطور والمجالات، مكتبة الأنجلومصرية، القاهرة، مصر، 1994، ص 145.
- 36- قيس النوري، السلوك الإداري وخلفياته الإجتماعية، دار الكندي للنشر والتوزيع، الأردن، 1997، ص 179.