

## القيم الاجتماعية وسلوك العامل داخل المؤسسة الجزائرية

## Social values and worker behavior within the Algerian institution

حاج عمر براهيم\*، جامعة غرداية brahim.hadjamar@gmail.com

تاريخ النشر: 2023/06/10

تاريخ القبول: 2023/05/02

تاريخ الاستلام: 2023/02/18

## ملخص:

يهدف هذه البحث الى التمكن من معرفة سلوك العامل داخل المؤسسة علاوة على معرفة اهم القيم السائد التي يمارسها العامل داخل المؤسسة ومدى تأثيرها على سلوكه التنظيمي وقد حددت مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي ما مدى تأثير القيم الاجتماعية على ضبط السلوك التنظيمي للعامل داخل المؤسسة وللإجابة على تساؤل البحث تم بناء استمارة البحث وتم توزيعها على عينة بحثية مقدرة بـ خمسين عامل من مركز التكوين المهني والتمهين بالقرارة ولاية غرداية ، كما تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وخلص البحث الى جملة من النتائج ابرزها : يتحقق ولاء العامل للمؤسسة من خلال تأثره بقيم العمل المكتسبة والوازع الديني له تأثير في تحقيق التزام العامل داخل المؤسسة محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية: القيم، السلوك، العامل، القيم الاجتماعية.

**Abstract:**

This research aims to be able to know the behavior of the worker within the organization in addition to knowing the most important prevailing values that the worker practices within the organization and the extent of their impact on his organizational behavior. The research form was built and distributed to a research sample estimated at fifty workers from the Vocational Training and Apprenticeship Center in Al-GUERARA, GARDAIA Province. The analytical descriptive approach was also used, and the research concluded a number of results, most notably: The worker's loyalty to the institution is achieved through his influence on the acquired work values and the religious faith has an impact In fulfilling the worker's commitment within the institution under study.

**Keywords:** values; behavior; worker; Social values.

\* حاج عمر براهيم

## مقدمة:

تعتبر المؤسسة نسق اجتماعي مفتوح يضم موارد مختلفة ( بشرية، مادية) تعمل على تحقيق أهداف معينة، لذلك تعد مجالا لتفاعل الأفراد في ما بينهم ضمن نسق تنظيمي محدد، وبذلك تعتبر العلاقات شكل من أشكال التنظيم داخل المؤسسة، لكونها تركز على مجموعة من القيم الاجتماعية المتمثلة في التعاون والتضامن، والأوامر الضابطة بأمر ونهي للسلوكيات الممارسة من الأفراد، بحيث تتحول المؤسسة من نسق تنظيمي متمثل في إجراءات قانونية ورمز للربح المادي، إلى نسق قيمي يضبط سلوك الفرد داخل التنظيم وبيئة إنسانية تصنع في اعتبارها البعد الاجتماعي والإنساني للعاملين. لذا كان الموضوع القيم أهمية في دراسة التنظيم بحيث تعددت الدراسات السوسيولوجية والسيكولوجية حول إلزاميتها في المؤسسة، يكون لها دور فعال في ضبط سلوك العامل التنظيمي. وعليه فان للقيم الاجتماعية أهمية كبيرة إذ تعتبر بمثابة العمود الفقري للمجتمع وهي المحرك الأساسي للفرد لارتباطها بكافة المجالات الحياة وهي تعمل على تكوين الفرد وتهدف إلى الحفاظ على هويته ذلك أن فقدان الفرد لقيمه سيفقده توازنه، إذن فاكتساب نسق القيم هو ضرورة اجتماعية في جميع المجتمعات الإنسانية

-الإشكالية: تعتبر دراسة المؤسسة والسلوك العامل فيها من بين اهم الظواهر التي تطرق اليها العديد من علماء الاجتماع وبالأخص علم اجتماع تنظيم وعمل ولكي نفهم سير المؤسسة لابد من تسليط الضوء على المورد البشري لكون هذا الأخير الركيزة الأساسية داخل المؤسسة فمن خلاله تسعى المؤسسة الى تسعى أهدافها وتنفيذ استراتيجياتها، فكفاءته وفاعليته وقدرته على الإنتاج والتأثر بالعوامل الخارجية والداخلية لها دور كبير في سير المؤسسة نحو بلوغ أهدافها.

ولكي نستطيع أكثر ان نفهم المورد البشري وخاصة دوره داخل المؤسسة تطلب ذلك دراسة السلوك دراسة عملية، لقد صب اهتمام الكثير من المفكرين الباحثين اهتمامهم للكشف عن تفاعل الفرد داخل المؤسسة من خلال دراسة سلوكه، وهذا ما يعرف بالسلوك التنظيمي الذي يهتم بدراسة سلوك الفرد والجماعات داخل التنظيمات فمن خلاله يمكن اعتبار السلوك التنظيمي المؤشر الذي يمكن التنبؤ بواسطته مدى نجاح المؤسسة وهل بلغت مقصدها الذي يتمثل في تقدمها وتحقيق أهدافها المرجوة. ولان الانسان ابن بيئته وكونه أيضا كائن اجتماعي بطبعه يتوجب علينا فهم العوامل المحيطة به والان هذا الأخير له دور خاصة داخل المؤسسة فمن الضروري فهم المجتمع الذي ينتمي اليه فهو المكان الذي نشئ فيه وله روابط اجتماعية فتعد القيم الاجتماعية بمثابة الحجر الأساسية داخل المجتمع والإطار المرجعي والمعياري الذي يوجه ويحكم تصرفات الافراد فمن خلاله يحكم الفرد على الاحداث والوقائع التي من حوله بالصواب او الخطاء كون القيم مجموعة من المعايير والمبادئ التي يبنها افراد المجتمع ويحكمون اليها خلال نشاطاتهم داخل المؤسسة. ومن هذا المنطلق يمكننا القول انه يتوجب على أي مؤسسة تسليط الاهتمام ومحاوله فهم طبيعة سلوك العامل من خلال فهم ودراسة القيم التي نشئ عليها والتي يحملها حتى لا تتداخل طبيعة مجالها مع ما يحمله من قيم كي لا يؤثر على مردوديتها ويعرقل سيرها تنحو التقدم. ومن خلال ما سبق ذكره فان إشكالية هذه الدراسة تتمحور في التساؤل الرئيسي:

ما مدى تأثير القيم الاجتماعية على ضبط السلوك التنظيمي للعامل داخل المؤسسة محل الدراسة؟ وانثقت عنه التساؤلات التالية: هل تؤثر قيم العمل المكتسبة لدى العامل في تحقيق ولاءه للمؤسسة؟ وهل يؤثر الوازع الديني في تحقيق التزام العامل داخل المؤسسة؟

- فروض الدراسة: يتحقق ولاء العامل للمؤسسة من خلال تأثره بقيم العمل المكتسبة.-الوازع الديني يؤثر في تحقيق التزام العامل داخل المؤسسة.

- **اهداف الدراسة:** معرفة اهم القيم الاجتماعية السائدة في المؤسسة والتي يتبناها العاملين داخلها ومحاولة التحقق عن كيفية تأثير القيم الاجتماعية على السلوك التنظيمي للعاملين داخل المؤسسة إضافة الى محاولة التعرف على كيف يكون للقيم الأخلاقية دور في زيادة الولاء لدى بعض العاملين داخل المؤسسة ثم السعي للتمكن من معرفة بعض القيم الاجتماعية التي لها تأثير سلبي على أداء العاملين داخل المؤسسة. ومعرفة اثر الوازع الديني على منظومة القيم والسلوك في ان واحد.

- **المنهجية المتبعة في الدراسة:** تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي "بهدف الوصول الى وصف علمي متكامل لها وتوصيف العلاقات القائمة بينها" (حامد، 2008، ص44). وتمت الدراسة في فترة بدايات شهر مارس الى افريل من سنة 2022 كما استعين بالتقنيات التالية المقابلة- الملاحظة- الاستمارة لجمع المعطيات من مجتمع البحث المكون من 50 عامل من أصل 56 من عمال مركز التكوين المهني والتمهين 1 القرارة ولاية غرداية..

## 2. تحديد المفاهيم

1.2 **القيم الاجتماعية:** هي مجموعة من المبادئ المعنوية العامة. ومثل اجتماعية تتمثل في الصدق والإخلاص والانضباط في الوقت. وكل ما يحمله العامل داخل المؤسسة من ضوابط دينية تضبط سلوكياته داخل التنظيم (غيث، 2000، ص429)

2.2 **السلوك التنظيمي:** يعرف على انه دراسة سلوك وأداء العاملين في المنظمة وذلك باعتبار أن بيئة المنظمة لها تأثير كبير على سلوك وتصرفات العاملين ومن ثم انتاجاتهم (الباقي، 2002، ص504)

3.2 **قيم العمل:** على أنها مجموعة من السلوكية التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله او فيما يتعلق بالنشاط المهني الذي يمارسه (احمد، 2016، ص322)

4.2 **الولاء التنظيمي:** يعرف الولاء بانه شعور بارتباط الفرد بشي ما خارج ذاته مثل جماعة او تنظيم ويحمل ذلك الشعور معه استعداد للمساندة والقناعة فالولاء يستوجب من الفرد ان يقدم التضحية العاطفية والمعنوية والمادية.

والولاء هو أعلى درجات الانتماء من الإدراك والاعتزاز بالمنظمة ترتكز الولاء عموما على المشاعر اتجاه الجماعة او المنظمة (محمد، 2015، ص61).

5.2 **الوازع الديني:** يقصد به القيم الأخلاقية التي تغرس في النفس البشرية، والتي تترجم وتتحول الى سلوكيات وممارسات يقوم بها المجتمع عن طريق التأثيرات الخارجية كما يعتبر عامل من عوامل الضبط الاجتماعي المتمثلة في المعاملات والقيم والمبادئ واخلاق وآداب العمل .

6.2 **الالتزام التنظيمي:** يدل الالتزام إلى الاندماج أو الرغبة أو القبول أو الاستعداد، وكان لعلماء الاجتماع السابق في البحث في هذا المجال، لان الإنسان كائن اجتماعي يعيش مع الآخرين وتربطه بهم علاقات تشعره بالثقة والمسؤولية، فالالتزام جزء من الانتماء الاجتماعي الذي ينمي مشاعر الفرد نحو المجتمع الذي يعيش فيه (أحلام، 2013، ص20).

## 3. القيم الاجتماعية

لقد تعددت وتنوعت الأبحاث والرؤى حول موضوع القيم الاجتماعية نظرا لصعوبة تحديد هذا المصطلح الجرد بدقة والإمام بكافة جوانبه، ولا تزال القيم الاجتماعية محل اهتمام المفكرين والباحثين في شتى الميادين فكل حقل يعالج هذا المفهوم حسب نظريته الخاصة سوف نقوم بعرض وخصائص القيم الاجتماعية وأهميتها بالنسبة للفرد والمجتمع ومكوناتها والاتجاهات المفسرة لها وهذا من اجل تبسيطها وربطها بالواقع.

### 1.3 أهمية القيم الاجتماعية:

#### أ. أهمية القيم بالنسبة للفرد:

تكمن أهمية القيم بالنسبة للفرد في كونها تزوده بالطاقات الفاعلة في الحياة وتبعده عن السلبية والانحراف وراء شهوات النفس وغرائزها وذلك ينبغي أن تعزز لديه منظومة القيم الإنسانية الفاعلة والصحيحة المبنية على القناعة والقدرة والإرادة (الجلاد، 2013، ص 20). إذن نفهم من ذلك أن القيم تلعب دور كبير في حياة الفرد فهي المحرك الأساسي لسلوكه وأفعاله سواء في المجتمع أو داخل التنظيم حيث تعمل كدافع لتوجيه سلوكه؛ وتسهل من عملية التعرف والتنبؤ بالسلوك وتعمل القيم كمنبه للفرد تؤثر في إدراكه وتفكيره وتحدد مساراته في الحياة.

#### ب. أهمية القيم بالنسبة للمنظمة: (التنظيم)

- التزام الجماعة بقيم معينة من تماسك المنظمة.
- الالتزام بالقيم يسهل مهمة المنظمة الرسمية في التعامل مع الأحداث الصعبة والغير متوقعة.
- معرفة قيم الفرد يساعد المنظمة على التنبؤ بسلوكياتهم حسب اختلاف الظروف والمواقف.
- وجود قيم مشتركة تمثل الدوافع التي توجه سلوك الأفراد لتحقيق الأهداف الأكثر انسجاما داخل التنظيم.
- القول بوجود قيم تنظيمية قد يختلف عن التطبيق الفعلي لهذه القيم فقد نجد على سبيل المثال منظمة ما تدعي أن من قيمها التنظيمية إعطاء منسوبيها حقهم في الأهمية لكن بمراجعة تاريخ هذه المنظمة وواقعها الفعلي نجد أن العنصر البشري لا يحظى بهذا الاهتمام (السواط، 2003، ص 95-96).
- وأخيرا فإن الفرد عندما يصبح عضوا في المنظمة سيكون محكوما بمجموعة القيم والمفاهيم التي نمت معه منذ الصغر وتكون هذه القيم الإطار العام لسلوكه داخل التنظيم كسلوك الولاء والانضباط.

#### ج. أهمية القيم بالنسبة للمجتمع:

القيم تضمن للجماعة روحها وتماسكها داخل أهدافها التي وضعتها لنفسها وهي تساعد المجتمع بأفراده وجماعته المختلفة على التمسك بمبادئ ثابتة ومستقرة وتحفظ له هذا التماسك وثبات اللازمين لممارسة حياة اجتماعية سلمية ومستقرة وتساعد المجتمع على مواجهة التغيرات التي تحدث فيه من خلال الاختيار الصحيح الذي يسهل للناس حياتهم ويحفظ للمجتمع استقراره وتصون كيانه في إطار واحد ومن أجل هذا يحرص المجتمع على تنشئة أفراده حسب ثقافته وقيمه. فالجتمتع بإطاره الثقافي هو الذي يزود أفراده بنظرتهم للأشياء وطريقة الحكم عليها وكيف يصفون عليها قيمة موجبة أو سالبة ومن هنا تختلف من مجتمع لآخر ومن أمة لأخرى وهذا لأن لكل مجتمع من المجتمعات نماذج وأنماط تحدد ما يجب أن يكون عليه أفراده. ومن خلال عرضنا لأهمية القيم فإن نخلص أن أي تنظيم اجتماعي لا بد وأن يكون له نسق من القيم يحدد أهدافه ونشاطاته وتتكامل فيه قيم الفرد وقيم المجتمع بحيث تنتج لنا شخصيات قادرة على التكيف مع ظروف الحياة وتؤدي دورها بكفاءة ذلك أن المجتمع يعمل على انتقاء القيم وغرسها في الأفراد وتبرز هذه القيم في سلوكياتهم داخل التنظيم (أحلام، 2015، ص 12).

### 2.3 خصائص القيم الاجتماعية:

**النسبية:** وتعني نسبية القيم أنها تختلف باختلاف الزمن والمكان والإنسان كما أن أهميتها وتقدير جدواها تختلف من إنسان إلى آخر ومن مكان لمكان آخر ومن زمان إلى زمان فقيم المواطن العربي تختلف عن قيم المواطن الغربي (حمدي، 2017، ص 60).

**تجريدية:** بمعنى أن القيم مجردة تتسم بالموضوعية والاستقلالية تتضح معانيها الحقيقية في السلوك الذي تمثله والواقع الذي تعيشه فالعدل من حيث هو قيمة يحمل معنى ذهنيا مجردا غير محسوس لكنه يتخذ قيمة من الواقع الحي الممارس. فالقيم إذن معان كلية مطلقة ومجردة ولا تكون إلا إذا اندست بالواقع والسلوك أي يؤمن بها الإنسان كموجه يحتضنها في سلوكه (دحمان، 2012، ص106) .

- أنها صعبة الدراسة دراسة علمية بسبب تعقدها (العميان، 2013، ص 109-108)  
- إمكانية قياسها ودراستها وذلك من خلال أساليب عامة للقياس تستخدم في قياس الميول والاتجاهات والقيم (الملاحظة الميدانية والموقفية» الاستبيانات المقننة (كشيك، 2003، ص 69) .

**القيم ذاتية:** والمقصود بذاتية القيم أنها تتعلق بالطبيعة النفسية للفرد وتشمل الرغبات والميول والعواطف... الخ» وهذه الخبرات النفسية غير ثابتة وتتغير من لحظة إلى أخرى ومن شخص إلى آخر والقيم في تناسب مع الرغبات وكلما ازدادت هذه الرغبات ازدادت القيم (فهمي، 1999، ص 100) .

**كثرة القيم ووحدها:** يرجع تعدد القيم وكثرتها وتنوعها إلى كثرة الحاجات الإنسانية بمعنى أن وجود القيم بكافة أنواعها إنما هو استجابة للحاجات الطبيعية الإنسانية وميولها العاطفية والاجتماعية والاقتصادية (فهمي، 1999، ص 101) .

**العمومية:** بمعنى القيم لها درجة من العمومية ولا يمكن أن تعبر عن تجربة مفردة أو موقف مفرد، فالقيم دائما معاني عامة أو معايير أو تناسقات مع بعض البناء الداخلي، بمعنى أنها تشكل طابعا قوميا ومألوفة في المجتمع . (فهمي، 1999، ص 102)

### 3.3 وظائف القيم الاجتماعية:

لقد قام النوري بتلخيص القيم ووظائفها فيما يتعلق بالأفراد والمجتمعات وأهمها كالتالي: (عوض، 2008، ص 100)  
- توفر الوسائل المطلوبة لتحديد جدارة الأفراد والجماعات فهي تساعد الفرد على معرفة موقعه في المجتمع على أساس تقويم الناس له.

- تسهم القيم في توجيه الناس في اختيار الأدوار الاجتماعية والنهوض بها كما تشجعهم على القيام بالأعباء المسندة إليهم بشكل ينسجم وتوقعات المجتمع.

ومن أهم وظائف القيم أن جميع الأساليب المثالية للسلوك والتفكير في المجتمع تتجسد في القيم وعلى هذا الأساس تصبح القيم أشبه بالخطط الهندسية للسلوك المقبول اجتماعيا.

- للقيم دور كبير في تحقيق الضبط الاجتماعي من خلال التأثير على الناس لكي يجعلوا سلوكهم مطابقا للقواعد الأخلاقية.

- توجه سلوك الفرد على كيفية تعديل التعامل مع الغير (السواط، 2003، ص 97-98).

- تحدد القيم أخلاقيات العمل والأنماط السلوكية التي ينبغي أن يتحلى بها الفرد ويبنى عليها قرارات عمله (فهمي، 1999، ص 83).

- القيم تدفعنا إلى اتخاذ مواقف خاصة من المسائل الاجتماعية الرئيسية.

- القيم تساعد على إعطاء توجيهها وتنظيمها للفعل أو السلوك فعندما يتطلب الأمر الاختيار سواء كان على المستوى الفردي أو المجتمعي فالقيم تعمل كمعايير لهذا الاختيار.

### 4.3 طرق قياس القيم الاجتماعية:

- المشاهدة أو الملاحظة: الميزة الأساسية للمشاهدة هي أنها تطلعنا على مظهر السلوك دون إمكانية لتزييفه خاصة إذا أجريت المشاهدة على غفلة من الفرد أو الأقراد موضوع الدراسة، كما أنها تعتبر أكثر موثوقية إذا كانت عينة موضوع الدراسة من الأطفال صغار السن لا يمكنهم وصف لفظي لوقائع السلوك ومن الملاحظ في الوقت الحاضر أن المشاهدة كأسلوب للتعرف على القيم وتحديد ما نادرا ما تستخدم ويرجع ذلك لكون الباحثين اهتموا بالجانب الكمي في قياس الظواهر من خلال استخدامهم المقابلات الشخصية والاختبارات. (محمد أحمد سليمان ، 2010 ، ص51)

2- مقياس قيم العمل: قام بإعداده **Super** (سوبر) لقياس قيمة الإبداع والمكانة الاجتماعية والأمن والعلاقة مع الآخرين والغيرة. ويتكون المقياس من 18 مجموعة ويحتوي كل منها على أربعة بنود لقياس قيم مختلفة ويطلب من الفرد ترتيبها أيضا حسب أهميتها بالنسبة له فالمجموعة الأولى على سبيل المثال تقاس بقياس الإبداع والعلاقة مع الزملاء وقيمة التنوع في عمل الأشياء وبيئة العمل.

3- مقياس القيم الفارقة: أعده (**R prince**) وترجمه إلى العربية جابر عبد الحميد ويتألف المقياس من 64 زوجا من العبارات « ويتألف كل زوج من الأزواج 64 من عبارتين يختار المحيب واحدة منهما إحداهما تمثل قيمة أصلية (تقليدية) كالقيم الأخلاقية والأخرى تمثل قيمة منبثقة عصرية» وغلبة القيم المنبثقة أو الأصلية عليه باختيار أربعين وستين عبارة تمثل كل منها قيمة من بين 128 عبارة، وكأمثلة لعبارات المقياس (العميان، 2013، ص155-156).

### 4. السلوك التنظيمي:

إن دراسة السلوك التنظيمي في المؤسسة تنتج من أهمية السلوك الانساني ككل، لأن فهم سلوك الآخرين يتيح لنا فهم تفكيرهم ومنطلقهم، وبالتالي مساعدتهم على اتخاذ السلوك الصحيح مما يزيد من فرص النجاح في العمل.

#### 1.4 مفهوم السلوك التنظيمي:

تعريف السلوك: "الاستجابات التي تصدر عن الفرد نتيجة احتكاكه بغيره من الأفراد أو اتصاله بالبيئة الخارجية، بهذا المعنى كل ما يصدر عن الفرد من عمل حركي، تفكير، سلوك لغوي، مشاعر، إدراك، انفعالات" (ماهر، 2018، ص23)

تعريف السلوك التنظيمي: "هو ذلك الحقل الذي يهتم بدراسة سلوك واتجاهات وأراء العاملين بالمنظمات، وتأثير المنظمات الرسمية وغير الرسمية على إدراك ومشاعر أداء العاملين، وتأثير البيئة على المنظمة وقواها البشرية وأهدافها وأخير تأثير العاملين على التنظيم وكفاءته" (الطجم، 2003، ص 23)

\*كما عرفه كل من هودجي تش و ألتمان " على أنه ذلك الجزء من المعرفة الأكاديمية التي تهتم بوصف وفهم وتنبؤ وضبط السلوك الإنساني في البيئة التنظيمية" (محمد، 2016، ص07)

#### 2.4 أهمية السلوك التنظيمي:

تعد الموارد البشرية مورد هام في المنظمة لذلك استلزم الاهتمام بدراسة وفهم سلوك الأفراد لما لها من تأثير على فعالية المنظمة. وعليه فالسلوك التنظيمي يمثل أهمية كبيرة خاصة للمديرين، حيث يوضح العوامل التي تؤثر في كيفية ادارة المديرين لمؤسساتهم، حيث يقوم مجال السلوك التنظيمي بمحاولة وصف البيئة الانسانية المعقدة وتعريف المشاكل المرتبطة بالسلوك الانساني. ومنه فأهمية السلوك التنظيمي تتمثل في تركيزه على فهم وتوجيه سلوكيات وتفاعلات العنصر البشري، والذي يعتبر من أهم عناصر الانتاج ونجاح المنظمة مرهون بنجاح تفعيل العنصر البشري وتحسين أدائه. (العامري، /)

## 3.4 مخرجات السلوك التنظيمي:

لسلوك الافراد داخل المنظمات في إطار أعمالهم نواتج معينة نوجزها في:

الأداء والانتاجية: ويمكن التمييز بين ابعاد الاداء الثلاثة:

✓ أن يحقق الافراد الاهداف والاعمال المطلوبة منهم (الفعالية).

✓ أن يستخدم الأفراد الموارد المتاحة بشكل اقتصادي وبدون اسراف (الكفاءة).

الرضا عن العمل: وهو يمثل الاتجاهات النفسية للعاملين اتجاه أعمالهم ومدى ارتياحهم وسعادتهم في العمل، وعلى الاخص

بالنسبة لعناصر أساسية في العمل في: الأجر، سياسة المنظمة، الرؤساء، الزملاء، المرؤوسين، فرص النمو والترقي وفرص تحقيق

الذات وغيرها من العناصر. (السلمي، 1988، ص 47)

التطوير التنظيمي: هي جهود مخططة على مستوى التنظيم ككل تصنعها الادارة العليا لزيادة فعالية التنظيم، من خلال تدخلات

مخططة في العمليات التي تجرى في التنظيم مستخدمين في ذلك المعارف التي تقدمها العلوم السلوكية

## 5. الاقتراب الميداني للدراسة:

## 1.5 خصائص عينة الدراسة

## جدول 01: يوضح خصائص افراد العينة

الجنس	ت	%	الحالة	ت	%	السن	ت	%	الاقامة	ت	%	المستوى التعليمي	ت	%
ذكر	36	72	اعزب	9	18	20/30	1	2	المدينة	50	100	امي	1	2
انثى	14	28	متزوج	40	80	31/40	16	32	الريف	0	0	ابتدائي	3	6
المجموع	50	100	ارمل	1	2	41/50	27	54	المجموع	50	100	متوسط	9	18
			المجموع	50	100	50 فما فوق	6	12				ثانوي	23	46
						المجموع	50	100				جامعي	14	28
												المجموع	50	100
الاقدمية	ت	%												
5-10	23	46												
10-20	14	28												
21-30	12	24												
30 فما فوق	1	2												
المجموع	50	100												

يلاحظ من خلال الجدول 01 أن أغلب المبحوثين هم من جنس الذكور، بنسبة 72% من العمال وتمثل الأغلبية بالمقابل نسبة الإناث المحددة بـ 28% من المجموع.

إن نمط التكوين هذا في مختلف القطاعات يمس شريحة الذكور أكثر من الإناث ويرجع ذلك إلى مستوى الدخل للفرد فالذكور يسعون من خلال التأهيل في التكوين إلى الترقية من أجل تحسين أوضاعهم الاجتماعية لهذا تجد الأغلبية للذكور بمقارنة بالإناث.

ويلاحظ من خلال الجدول أن أغلب العمال هم من فئة "50-41" سنة أي بنسبة 54 % ، تليها فئة "40-31" سنة بنسبة 32 % ثم تليها فئة "30-20" سنة و فئة "50" سنة فما فوق بنسبة 12 % .

فئة العمال التي تريد ترقية وتحسين ظروفها الاجتماعية ولها خبرة في مجال العمل تمثل الأغلبية الساحقة بينما نجد ان فئة العمال حديثي الانخراط لهم أسباب عدة منها المولات الشخصية في اختيار الوظيفة إضافة الى نقص الخبرة في الميدان ثم نجد نسبة العمال من 50 فما فوق قليلة وسبب راجع الى الرغبة في التقاعد.

وخلال الجدول أن الغالبية الساحقة من أفراد العينة هي من فئة المتزوجين أي بنسبة 80 % من المجموع تقابلها فئة العزاب بنسبة 18%. وهذه النسب تعكس الواقع الاجتماعي للعمال بمعنى فئة المتزوجين التي تسعى لتأهيل في التكوين لرفع مستواها من أجل استقرارها اجتماعيا.

من خلال الجدول يلاحظ ان اغلبية من العمال يقطنون المدينة على غرار الريف نظرا لانعدامه على مرافق الحياة.

ويتضح ان الأغلبية الساحقة من العمال لديهم المستوى التعليمي الثانوي وذلك من خلال النسبة المتحصل عليها والتي تقدر ب 46% في المقابل نجد ان العمال المتحصلين على المستوى الجامعي بنسبة 28% ثم تليها نسبة العمال المتوقفين عند التعليم المتوسط بنسبة 18% ثم التعليم الابتدائي بنسبة 6%.

وبالنسبة لخبرة العمل بنسبة يتضح أن النسبة الأكبر هي 46% من المبحوثين الذين لهم أقدمية ما بين الفئة "10-5" نسبة 28% من فئة 10-20 ثم تليها نسبة 24% من فئة العمال الذين تتراوح عدد سنوات العمل لديهم 30-21.

## 2.5 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى وتحليلها

يتحقق ولاء العامل للمؤسسة من خلال تأثره بقيم العمل المكتسبة.

جدول 02: مساعدة الزملاء في العمل وأداء العمل بأمانة مهنية عند غياب الرئيس في العمل

المجموع		لا		نعم		أداء العمل بأمانة مهنية	
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	مساعدة الزملاء في العمل	
%100	43	%2.3	01	%97.7	42	دائما	نعم
%100	06	%16.7	01	%83.3	05	أحيانا	
%100	49	%04	02	%96	47	المجموع الجزئي	
%100	01	%00	00	%100	01	لا	
%100	50	%04	02	%96	48	المجموع الكلي	

نلاحظ من خلال الجدول 02 الاتجاه السائد بنسبة 96% من المبحوثين صرحوا بأنهم يؤدون عملهم بأمانة مهنية عند غياب الرئيس، تدعمها في ذلك نسبة 96% من خلال 47 مبحوث صرحوا بأنهم يساعدون زملاءهم في إنجاز مهامهم العملية، مقابل نسبة 4% فقط من المبحوثين صرحوا بأنهم لا يؤدون عملهم بأمانة مهنية عند غياب الرئيس، تدعمها في ذلك نسبة 4% من خلال مبحوثين إثنين صرحوا بأنهم يساعدون زملاءهم في إنجاز مهامهم العملية. يتضح ان الأغلبية من العمال لديهم روح الأمانة في تأدية مهامهم العملية عند غياب الرئيس وهذا يؤثر على مدى تقديم مساعداتهم لزملائهم في العمل فتعاون على أداء العمل له دور في تأدية العمل بأمانة مهنية عند غياب الرئيس .



## جدول 03: احترام مواقيت الدخول والخروج وإنجاز المهام في وقتها المحدد

المجموع		لا		نعم		إنجاز المهام في وقتها المحدد احترام مواقيت الدخول والخروج
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	45	%2.2	01	%97.8	44	نعم
%100	05	%00	00	%100	05	لا
%100	50	%02	01	%98	49	المجموع

يتضح الاتجاه العام المتمثل في 98% من المبحوثين صرحوا بأنهم ينجحون مهامهم في وقتها المحدد، تدعمها في ذلك نسبة 97.8% من خلال 44 مبحوث صرحوا بأنهم يجتزمون مواقيت الدخول والخروج، مقابل نسبة 02% فقط من المبحوثين صرحوا بأنهم لا ينجحون مهامهم في وقتها المحدد، تدعمها في ذلك نسبة 2.2% فقط من خلال مبحوث واحد صرح بأنه يحترم مواقيت الدخول والخروج. ويتبين تأثير إنجاز مهام العملية في وقتها المحدد مع ادراكهم لأهمية احترامهم لمواقيت الدخول والخروج.

## جدول 04 : سبب إتقان العمل وأداء العمل بأمانة مهنية عند غياب الرئيس

المجموع		لا		نعم		سبب إتقان العمل أداء العمل بأمانة مهنية
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	05	%20	01	%80	04	مكتسبات مادية ترجوها
%100	45	%2.2	01	%97.8	44	القيم التي تربت عليها
%100	50	%04	02	%96	48	المجموع

يتضح من خلال الجدول 04 الاتجاه العام للإجابات المبحوثين 96% صرحوا بأنهم يؤدون عملهم بأمانة مهنية عند غياب الرئيس تدعمها في ذلك 97.8% تمثل 44 مبحوث صرحوا بان سبب اتقانهم لعملهم يرجع الى القيم التي تربو عليها، مقابل نسبة 4% فقط من المبحوثين صرحوا بأنهم لا يؤدون عملهم بأمانة مهنية، تدعمها في ذلك نسبة 20% من المبحوثين صرحوا بان سبب اتقانهم لعملهم يرجع الى المكتسبات المادية التي يرجونها من خلال معطيات الجدول يتبين تأثير العمال بأهمية أدائهم للعمل بأمانة مهنية عند غياب رئيس وهذا ما يدفعهم الى اتقان العمل كونه يمتلكون الرقابة الذاتية للمهنة وما اكتسبوه من التنشئة الاجتماعية لديهم .

## جدول 05: الشعور بالمسؤولية تجاه المؤسسة وتقديم المساعدة للزملاء

المجموع		لا		نعم		الشعور بالمسؤولية تقديم المساعدة للزملاء
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	49	%02	01	98	48	نعم
%100	01	%00	00	%100	01	لا
%100	50	%02	01	%98	49	المجموع

من خلال الجدول 05 الاتجاه العام المتمثل في 98% من المبحوثين صرحوا بأنهم يقدمون المساعدة لزملائهم، تدعمها في ذلك نسبة 98% من خلال 48 مبحوث صرحوا بأنهم يشعرون بروح المسؤولية تجاه المؤسسة، تقابلها نسبة 02% فقط من المبحوثين صرحوا بأنهم لا يقدمون المساعدة تدعمها في ذلك نسبة 02% من خلال مبحوث يصرح بشعوره للمسؤولية يتضح ان الأغلبية من العمال يقدمون مساعدة وهذا ما يحقق توافق بين تقديم المساعدة لزملاء العمل وشعور العامل بروح المسؤولية تجاه المؤسسة ومدى إدراك العمال بمبدأ التضامن وتلاحم .

## جدول 06: الشعور بالمسؤولية اتجاه المؤسسة وعلاقته بسبب التعاون مع الزملاء

المجموع		القيم التي نشأت عليها		علاقاتك الجيدة معهم		بب التعاون مع الزملاء الشعور بالمسؤولية
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	49	%59.2	29	%40.8	20	نعم
%100	01	%00	00	%100	01	لا
%100	50	%58	29	%42	21	المجموع

من خلال معطيات جدول 06 ان الاتجاه الغالب والذي يتمثل بنسب %58 من صرحوا ان سبب تعاونهم مع زملائهم في العمل راجع الى القيم التي نشؤ عليها تدعمها في ذلك نسبة %59.2 من خلال 29 مبحوث صرحوا انهم يشعرون بالمسؤولية اتجاه المؤسسة في مقابل نسبة %42 من المبحوثين صرحوا بعدم تعاونهم مع زملائهم راجع الى العلاقات الجيدة التي تربطهم تدعمها في ذلك %40.2 من خلال 20 مبحوث صرحوا بأنهم يشعرون بالمسؤولية من خلال معطيات جدول يتضح ان الأغلبية الساحقة راجع سبب تعاونهم مع زملائهم في العمل الى القيم التي نشؤ وعليها كما ان هذه القيم تؤثر على شعورهم بالمسؤولية تجاه المؤسسة التي ينتمون لها.

## جدول 07: الشعور بالمسؤولية اتجاه المؤسسة وتقديم الحلول في حالة وجود مشكل أثناء العمل

المجموع		لا		نعم		تقديم الحلول الشعور بالمسؤولية
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	49	%6.1	03	%93.9	46	نعم
%100	01	%00	00	%100	01	لا
%100	50	%06	03	%94	47	المجموع

من خلال الجدول 07 نلاحظ ان الاتجاه السائد %94 من المبحوثين صرحوا انهم يقومون بتقديم الحلول في حالة وجود مشكل أثناء العمل تدعمها نسبة %93.9 من خلال 46 مبحوث صرحوا بشعورهم بالمسؤولية اتجاه المؤسسة، مقارنة بنسبة %6 من افراد العينة الذين اجابوا بعدم تقديم المساعدة في حالة وقوع مشكل أثناء العمل تدعمها في ذلك نسبة %6.1 من 3 مبحوثين صرحوا بشعورهم بالمسؤولية اتجاه المؤسسة. يتضح لنا ان الأغلبية الساحقة من العمال يقدمون حلول في حالة وجود مشكلة أثناء العمل هذا ما يؤثر على مدى شعورهم بالمسؤولية تجاه مؤسستهم.

## جدول 08: العلاقة بين مبدأ الجدية في العمل وأداء العمل بأمانة مهنية عند غياب الرئيس

المجموع		لا		نعم		أداء العمل بأمانة مهنية مبدأ الجدية في العمل
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	50	%04	02	%96	48	نعم
%00	00	%00	00	%00	00	لا
%100	50	%04	02	%96	48	المجموع

من خلال الجدول 08 نلاحظ ان اغلبية المبحوثين بنسبة %96 صرحوا انهم يؤدون العمل بأمانة مهنية عند غياب الرئيس تدعمها نسبة %96 من خلال 48 من المبحوثين صرحوا انهم يؤمنون بمبدأ الجدية في العمل تقابلها نسبة %4 من المبحوثين الذين صرحوا بعدم أدائهم للعمل بأمانة مهنية عند غياب الرئيس تدعمها نسبة %4 من 2 مبحوثين صرحوا بانهم يؤمنون بمبدأ الجدية في العمل. يتضح ان الأغلبية الساحقة صرحوا انهم يؤدون عملهم بأمانة مهنية عند غياب الرئيس وهذا بدوره يؤثر على زيادة الايمان بمبدأ الجدية في العمل.

## جدول 09: الإيمان بمبادئ الإتقان والجدية وروح المبادرة وعلاقتها بأداء العمل بأمانة مهنية عند غياب الرئيس

المجموع		لا		نعم		أداء العمل بأمانة مهنية الإتقان والجدية وروح المبادرة
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	48	%00	00	%100	48	نعم
%100	02	%100	02	%00	00	لا
%100	50	%04	02	%96	48	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات جدول 09 ان الأغلبية الساحقة تمثلها نسبة 96% من المبحوثين الذين صرحوا يؤدون العمل بأمانة مهنية عند غياب الرئيس تدعمها نسبة 100% من خلال 48 مبحوث صرحوا بمدى إيمانهم بالمبادئ العمل المتمثلة في الجدية والمبادرة، مقابل 04% ممن صرحوا بأنهم لا يؤدون عملهم بأمانة مهنية في غياب الرئيس.

يتضح ان الأغلبية من المبحوثين صرحوا أنهم يؤدون عملهم بأمانة مهنية عند غياب الرئيس هذا ما يزيد لديهم اعتقادهم بمبادئ العمل الإتقان والجدية وروح المبادرة لديهم فكل هذه المبادئ تدفعهم لتحلي بروح المسؤولية في حالة غياب الرئيس

## جدول 10: العلاقة بين تقديم اقتراحات للقيام بأعمال إضافية والتفكير في الاستقالة من العمل

المجموع		لا		نعم		الاستقالة من العمل تقديم اقتراحات للقيام بأعمال إضافية	
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
%100	21	%85.7	18	%14.3	03	دائما	نعم
%100	25	%80	20	%20	05	أحيانا	
%100	46	%82.7	38	%17.3	08	المجموع الجزئي	
%100	04	%75	03	%25	01	لا	
%100	50	%82	41	%18	09	المجموع الكلي	

نلاحظ من خلال بيانات هذا الجدول 10 ان الأغلبية الساحقة من المبحوثين صرحوا لا يفكرون في الاستقالة من العمل وذلك من خلال نسبة 82% تدعمها في ذلك نسبة 85% من خلال 18 من افراد العينة الذين صرحوا أنهم يقدمون اقتراحات للقيام بأعمال إضافية تقابلهم في ذلك نسبة 18% يفكرون في الاستقالة من العمل تدعمها في ذلك نسبة 17.3% من خلال 08 من افراد العينة الذين صرحوا بعدم تقديمهم باقتراحات للقيام بأعمال إضافية. يتضح ان الأغلبية الساحقة من العمال لا يفكرون في الاستقالة من الوظيفة نظرا لظروف المعيشية الصعبة اليوم ونقص الرواتب التي تسمح للفرد بتغير العمل كما ان للولاء الوظيفي دور في ذلك وعليه لكسر الروتين المهني يقومون بتقديم اقتراحات إضافية للعمل في حالة السماح بذلك .

من خلال ما سبق من معطيات الجداول نخلص الى: يتحقق ولاء العامل للمؤسسة من خلال تأثره بقيم العمل المكتسبة.

## 3.5 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية :

الوازع الديني يؤثر في تحقيق التزام العامل داخل المؤسسة

## جدول 11: العلاقة بين الدافع الحقيقي وراء إتقان العمل ومسؤولية المحافظة على ممتلكات المؤسسة

المجموع		لا		نعم		المحافظة على ممتلكات المؤسسة الدافع وراء إتقان العمل
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	47	%2.1	01	%97.9	46	تعاليم الدين الإسلامي
%100	02	%100	02	%00	00	خوفا من العقوبات الإدارية
%100	01	%00	00	%100	01	الراتب الشهري
%100	50	%06	03	%94	47	المجموع

من خلال معطيات الجدول 11 يتبين ان الأغلبية الكبيرة صرحوا على مسؤولية المحافظة على ممتلكات المؤسسة بنسبة 94% تدعمها في ذلك نسبة 97.9% من خلال 46 مبحوث صرحوا بالدافع الحقيقي وراء إتقان العمل تعاليم الدين الإسلامي، مقابل ما نسبته 6% صرحوا بعدم المسؤولية في المحافظة على ممتلكات المؤسسة تدعمها في ذلك نسبة 100% من خلال 2 مبحوثين صرحوا أنهم يخافون من العقوبات لهذا يحافظون على ممتلكات المؤسسة. يتضح لنا الأغلبية الساحقة من العمال صرحوا أنهم يشعرون بمسؤولية المحافظة على ممتلكات المؤسسة راجع بذلك بدرجة أولى الى ان لتعاليم الدين الإسلامي الخفيف وهذا ما يؤثر على دافع الحقيقي وراء اتقانهم للعمل إتقان العمل له دور في شعور بالمسؤولية المحافظة على ممتلكات المؤسسة.

## جدول 12: حب إيثار الزملاء والتضامن معهم والمساهمة في قضاء حاجاتهم

المجموع		لا		نعم		المساهمة في قضاء حاجات الزملاء حب إيثار الزملاء
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	45	%4.4	02	%95.6	43	نعم
%100	05	%20	01	%80	04	لا
%100	50	%06	03	%94	47	المجموع

من خلال الجدول 12 نلاحظ ان الاتجاه السائد يتمثل بنسبة 94% من المبحوثين صرحوا بأنهم يساهمون في قضاء حاجات زملائهم في العمل تدعمها 95.6% من خلال 43 من افراد العينة صرحوا بحب الايثار لديهم وتضامن مع زملائهم في العمل. بينما تقابله نسبة 6% من افراد العينة الذين صرحوا بأنهم لا يساهمون في قضاء حوائج زملائهم تدعمها في ذلك نسبة 4.4% من خلال 2 مبحوثين الذين صرحوا بتضامنهم مع زملائهم نابع من حب الايثار لديهم ويدل ذلك بان تأثير المساهمة في قضاء حوائج زملاء العمل على حب الايثار والتضامن معهم وعليه تزيد لديهم الرغبة في قضاء حوائج بعضهم البعض

## جدول 13: العلاقة بين حب إيثار الزملاء والتضامن معهم وتقديم النصائح للعمال الجدد

المجموع		لا		نعم		تقديم النصائح للعمال حب إيثار الزملاء
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	45	%2.2	01	%97.8	44	نعم
%100	05	%20	01	%80	04	لا
%100	50	%04	02	%96	48	المجموع

من خلال الجدول 13 نلاحظ ان الأغلبية السائدة بنسبة 96% من المبحوثين الذين صرحوا أنهم يقدمون النصائح للعمال الجدد تدعمها في ذلك 97.8% من خلال 44 مبحوث صرحوا بان تضامنهم مع زملائهم نابع من حب الايثار لديهم في حين تقابلها نسبة 4% من افراد العينة الذين صرحوا بأنهم لا يقدمون النصائح للعمال الجدد تدعمها في ذلك نسبة 2.2% من خلال 1 مبحوث صرح ان

تضامنه مع زملائه نابع من حب الايثار لديه. يتضح ان الأغلبية من العمال يقدمون نصائح للعمال الجدد وهذا ما يفسر حب الايثار لديهم وتضامن معهم لأنهم يدركون انه من الاجب ان يقدمون يد المساعدة للعمال الجدد من اجل رفع من مستوى المردودية في العمل وتقليل من حدة وقوع حوادث العمل فتبادل النصائح يجعل روح التضامن والاخوة بينهم، وهذا راجع الى المبادئ التي يحملونها من خلال المرجع الديني لدى العامل فيعتبر ان الدين نصيحة.

#### جدول 14: العلاقة بين استغلال المنصب لأغراض شخصية ومسؤولية المحافظة على ممتلكات المؤسسة

المجموع		لا		نعم		المحافظة على ممتلكات المؤسسة	
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
%100	05	%00	00	%100	05	دائماً	نعم
%100	10	%00	00	%100	10	أحياناً	
المجموع الجزئي		%100	15	%100	15		
لا		%8.6	03	%91.4	32		
المجموع الكلي		%06	03	%94	47		

من خلال معطيات جدول 14 ان الأغلبية الساحقة تمثلها نسبة 94% من المبحوثين صرحوا أنهم يشعرون بمسؤولية المحافظة على الممتلكات الخاصة بالمؤسسة تدعمها في ذلك نسبة 91.4% من خلال 32 مبحوث صرحوا بأنهم لا يستغلون منصبهم لأغراضهم الشخصية بينما تقابلهم نسبة 6% من المبحوثين صرحوا بعدم شعورهم بالمسؤولية للمحافظة على ممتلكات المؤسسة تدعمها في ذلك نسبة 8.6% من خلال 3 مبحوثين صرحوا أنهم يستغلون منصبهم لتلبية اغراضهم الشخصية.

يتضح ان الأغلبية الساحقة من المبحوثين صرحوا بأنهم يشعرون بروح المسؤولية اتجاه المحافظة على ممتلكات المؤسسة مؤثراً بذلك على عدم استغلالهم المنصب الذي يحملونه لتمير اغراضهم الشخصية ما يدخل تحت المحسوبة ورشوة الى اخره كونه يزيد ادراكهم نحو أهمية المحافظة على كل ما يدخل تحت الأمانة المهنية وعدم الغلول في ممتلكات المؤسسة وذلك له مرجعية دينية سببه ان ديننا الحنيف يعتبر هذه التصرفات تحت خط المحرمات لأنها تزيد من انتشار الفساد الأخلاقي في المجتمع لقوله صل الله عليه وسلم من غشنا فليس منا.

#### جدول 15: تأثير العمل في الإطار الجماعي على زيادة التعاون وتحقيق التضامن الاجتماعي

النسبة	التكرار	العمل الجماعي
%96	48	نعم
%04	02	لا
%100	50	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول 15 ان الأغلبية الساحقة والكبيرة ممن صرحوا بان العمل في الإطار الجماعي يزيد من التعاون ويساهم في تحقيق التضامن الاجتماعي وذلك من خلال نسبة 100% تدعمها نسبة 96% من خلال 48 مبحوث أيدوا في هذا الطرح تقابلهم نسبة 4% من خلال 2 مبحوثين يرون لعكس. يتضح ان الأغلبية الساحقة له منظور واحد الا وهوان تأثير العمل في الإطار الجماعي يساهم في زيادة التعاون ويحقق التضامن الاجتماعي لأنه يزيد من روح الجماعة ويلاحم بينهم في نظرهم ان مثل المؤمنين في توادهم كمثل الجسد الواحد إذا اشتكى منه عضو تداعاه له سائر الجسد بالمرض والحمل.

#### جدول 16: المعاملة بين العمال في حالات الخلاف وعلاقتها بالمحافظة على أسرار المؤسسة

المجموع		لا		نعم		المحافظة على أسرار المؤسسة	
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
%100	40	%7.5	03	%92.5	37	التسامح والعفو	

الغضب والانفعال	00	%00	01	%100	01	%100
المقاطعة	08	%88.9	01	%11.1	09	%100
المجموع	45	%90	05	%10	50	%100

نلاحظ من خلال معطيات الجدول 16 ان الأغلبية الساحقة والكبيرة ممن صرحوا بأنهم يحافظون على اسرار المؤسسة بنسبة 90% تدعمها في ذلك 92.5% من خلال 37 من افراد العينة صرحوا بالتسامح والعمو في حالة حدوث سلوكيات غير لائقة من زملاء العمل في حين تقابلهم نسبة 10% من المبحوثين الذين يرون عدم المحافظة على ممتلكات المؤسسة تدعمها نسبة 7.5% من خلال 3 من المبحوثين الذين صرحوا بالتسامح والعمو في حالة حدوث سلوكيات غير لائقة تدعمها نسبة 11% من المبحوثين يجذون المقاطعة في حالة وجود تصرف غير لائق من زميل لهم في العمل. يتضح تأثير المحافظة على اسرار المؤسسة مع معاملة بين العمال في حالة وقوع مشكلة بينهم فيحاول العامل المحافظة على اسرار المؤسسة وذلك انه راجع الى مبدأ الأمانة لديه فالمؤسسة هي بمثابة البيت الثاني له ولا يصح افصاح عما تملكه من اسرار لأنه لا ينفعه ذلك بل يزيد من حدة المشاكل بين العمال فيحاولون التجنب وعدم التدخل في مالا يعنه.

جدول 17: أسلوب معاملة العمال في حالة القيام بسلوكيات غير لائقة وعلاقته بالمحافظة على ممتلكات المؤسسة

المجموع	لا		نعم		المحافظة على ممتلكات المؤسسة القيام بسلوكيات غير لائقة
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	44	%4.5	02	%95.5	تنصحهم
%100	06	%16.7	01	%83.3	لا تتدخل
%100	50	%06	03	%94	المجموع

من خلال الجدول 17 نلاحظ ان الأغلبية الساحقة بنسبة 94% من المبحوثين الذين صرحوا أنهم يحافظون على ممتلكات المؤسسة تدعمها في ذلك نسبة 95% من خلال 42 مبحوث أنهم يتدخلون في حالة معاملة زميل بسلوكيات غير لائقة ويقدمون النصيحة بحيث تقابلهم نسبة 6% من افراد العينة الذين صرحوا لا يسعون بالحفاظ على ممتلكات المؤسسة تدعمها نسبة 4.5% من خلال 2 مبحوثين بأنهم يقدمون النصيحة في حالة القيام بسلوكيات غير لائقة من طرف زميل لهم في حين نجد نسبة 16% من افراد العينة يجذون عدم التدخل اذا شاهدوا تصرف غير لائق من طرف زميل لهم في العمل

يتضح ان الأغلبية الساحقة من العمال صرحوا أنهم يحافظون على ممتلكات المؤسسة مؤثرا بذلك على أسلوب العمال في حالة قيام أحدهم بسلوكيات غير لائقة من خلال تقديم له النصيحة وعدم الدخول معه في نزاع يخرب ممتلكات المؤسسة ويؤدي بها الى الخسائر معتبرة فيزيد ادراكهم لأهمية المحافظة على ممتلكات المؤسسة وتقديم النصيحة في حالة تم استغلالها من طرف أحدهم

جدول 18: بناء العمال لعلاقات طيبة بينهم وتجنب النميمة وعلاقتها بسبب الحفاظ على أسرار المؤسسة

المجموع	احترام اللوائح والقوانين		مبدأ الأمانة الذي تحمله		الحفاظ على أسرار المؤسسة بناء العمال لعلاقات طيبة
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	49	%8.2	04	%91.8	نعم
%100	01	%100	01	%00	لا
%100	50	%10	05	%91.8	المجموع

من خلال الجدول 18 نلاحظ الاتجاه السائد تمثله نسبة 91.8% من المبحوثين الذين صرحوا ان الحفاظ على اسرار المؤسسة لديهم راجع الى مبدأ الأمانة الذين يحملونه، تدعمها في ذلك نسبة 91% من خلال 45 من افراد العينة الذين صرحوا في أنهم يسعون في بناء علاقات

طبية مع زملائهم في العمل مقارنة بنسبة 10% من المبحوثين الذين صرحوا ان سبب حفاظهم على اسرار المؤسسة راجع الى احترام القوانين تدعمها في ذلك 8.2% من خلال 4 مبحوثين يسعون في بناء علاقات طيبة مع زملائهم في العمل. يتضح تأثير المحافظة على ممتلكات المؤسسة في سعي العمال لبناء علاقات طيبة بينهم محاولين تجنب النسيمة وفضح العيوب استنادا لقوله صل الله عليه وسلم من ستر مؤمن في الدنيا ستره الله يوم القيامة فالمحافظة على اسرار المؤسسة يساهم في بناء هوية مهنية للعامل وهذا يدل على ادراكهم لما يحملونه من امانة مهنية واخلاقية. من خلال ما سبق نستنتج ان الوازع الديني يساهم في تحقيق التزام الوظيفي للعمال داخل المؤسسة

## 6. خاتمة:

حاولنا تسليط الضوء على موضوع له أهمية كبيرة في الدراسات الاجتماعية وحضي باهتمام العديد من الباحثين والعلماء في مختلف الميادين ، فقد انطلقنا في دراستنا هذه من أشكال رئيسي حاولنا من خلاله الكشف عن كيفية تأثير القيم الاجتماعية التي ينشأ عليها الأفراد على السلوك التنظيمي الذي يجسدونه داخل المنظمة وخلصت الدراسة إلى بعض النتائج اهمها.

-القيم الاجتماعية التي اكتسبها الفرد خلال تفاعله داخل المجتمع مهمة جدا بالنسبة للفرد من جهة وللمؤسسة من جهة أخرى إذ تمد الفرد بمبادئ ومعايير تحدد سلوكياته وتوجهها وتساعد المؤسسة في التنبؤ بسلوكيات العمال والتحكم فيها، وهذه القيم تصاحب الفرد داخل مكان العمل وتؤثر في سلوكياته وانطلاقا من بحثنا فهذه القيم تشمل قيم العمل والقيم الأخلاقية التي تساهم في زيادة الولاء والتزام الوظيفي لدى العامل.

-هناك قيم اجتماعية تتمثل في قيم العمل الازع الديني لها أثر على زيادة الولاء والتزام للعمل داخل المؤسسة ويبرز لنا صور هذا التأثير في الأمانة الأداء وإتقان العمل والإخلاص للمؤسسة والاستعداد لتضحية من أجلها وتنمية الإحساس بالمسؤولية نحوها والحرص على تحقيق توافق اجتماعي قيمي بين البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة والحفاظ على مبدأ الاحترام سواء للرئيس أو الزملاء واللوائح والقوانين السائدة في المؤسسة.

ومنه نقترح من الفئات الفاعلة في المجتمع بتقديم تقارير وافية حول سلوك العامل اتجاه التنظيم ومعرفة أسباب تراجع الأداء وتفشي بعض من سلوكيات، وعليه يتم تفعيل الميداني من طرف السلطة الوصية والمسيرين القائمين على ذلك، باعتبارهم فاعلين اجتماعيين لهم دور في رفع الأداء بالمؤسسة الجزائرية.

## 7. قائمة المراجع:

1. احمد ماهر. (2018). إدارة الموارد البشرية. الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع. الاسكندرية. مصر.
2. بكري أحلام. (2013). الالتزام التنظيمي وتحقيق الرضى الوظيفي. مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر لعلم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل. جامعة المسيلة.
3. ثائر سعدون محمد. (2016). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال (الإصدار 01). مركز البحث وتطوير الموارد البشرية. الاردن.
4. خالد حامد. (2008). منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والانسانية. جسر للنشر والتوزيع. الجزائر.
5. زيرق دحمان. (2012). دور المدرسة القرآنية في تنمية القيم الاجتماعية للتلميذ . مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع التربية. جامعة محمد خيضر بسكرة. .
6. سوسن عبد الفتاح وهب محمد أحمد سليمان . (2010). لرضا والولاء الوظيفي قيم وأخلاقيات الأعمال. زمزم ناشرون وموزعون.
7. صلاح الدين محمد عبد الباقي. (2002). السلوك الفعال في المنظمات (الإصدار 1). دار الجامعة للنشر والتوزيع. الإسكندرية.
8. عامر عوض. (2008). السلوك التنظيمي الإداري (الإصدار 1). دار أسامة للنشر والتوزيع.الأردن.
9. عبد الغني الطحيم. (2003). السلوك التنظيمي - المفاهيم، النظرية والتطبيق (الإصدار 04). دار حافظ للنشر والتوزيع. المملكة العربية السعودية.

