

تماسك جماعة العمل وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى موظفي رئاسة جامعة
الجزائر 2*The cohesion of the working group and its relationship to job satisfaction
among the staff of the presidency of the University of Algiers 2)*

كريمة محيوز*

جامعة الجزائر 2 (الجزائر)

madamemahiouz@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2021./08./15. تاريخ القبول: 2024./05./01.

ملخص: تهدف الدراسة الحالية الكشف عن العلاقة بين تماسك جماعة العمل والرضا الوظيفي لموظفي رئاسة جامعة الجزائر 2، لهذا الغرض تم الاعتماد على مقياس معد من قبل الباحثة لجمع البيانات حول متغيري الدراسة، حيث طبق على عينة قوامها 80 موظفا إداريا وقد تم التوصل إلى وجود علاقة موجبة بين تماسك جماعة العمل والرضا الوظيفي بكل أبعاده وهذا ما أكدته أغلب الدراسات في هذا المجال ففي تعاون و ارتباط و مودة أفراد جماعة العمل أثر كبير على رضاهم الوظيفي.

كلمات مفتاحية: الرضا الوظيفي - أبعاد الرضا الوظيفي - تماسك جماعة العمل - الموظفين الإداريين - رئاسة جامعة الجزائر 2.

Abstract: The current study aims to reveal the relationship between the cohesion of the working group and the job satisfaction of the staff of the Presidency of the University of Algiers2, for this purpose was based on a measure prepared by the researcher to collect data on the variables of the study, where applied to a sample of 80 administrative employees and a positive relationship was reached between the cohesion of the working group and job satisfaction in all its dimensions, as confirmed by most studies in this field in cooperation, association and affection of members of the working group has had a significant impact on their satisfaction Career.

Keywords: Job satisfaction - Dimensions of job satisfaction - Cohesion of the working group - Administrative staff - Presidency of the University of Algeria2

1- مقدمة الدراسة:

1.1- تمهيد:

يعتبر دراسة الجماعات داخل المنظمات موضوعا أساسيا في مجال السلوك التنظيمي، ذلك لأن أغلب النشاطات اليومية للمنظمة تحدث داخل الجماعات والتي يتم من خلالها تحقيق الكثير من الأهداف التي يسعى المديرون والأفراد إليها سواء كانت تنظيمية أو إنتاجية أو اجتماعية أو نفسية... الخ. ومما يلاحظ على بعض المؤسسات أنها توجه اهتمامها للإنتاج إما عن طريق تحسين الآلات، توفير الموارد المالية والمادية والبشرية الكبيرة، فرض نظام صارم للعمل... الخ بينما تولي للعمال وصحتهم النفسية والاجتماعية أقل قدر من الاهتمام، ذلك لأن الهدف المباشر للتنمية هو الهدف الاقتصادي في حين أن الطريق المباشر لتحقيق الهدف لا يمكن أن يتحقق إلا عن طريق تطبيق علم النفس والعناية بالصحة النفسية وتحسين العلاقات الاجتماعية والتنظيمية بين العمال.

2.1- إشكالية الدراسة:

إن الفرق بين المنظمة الناجحة والمنظمة الفاشلة هو قدرة الأولى على تحقيق التوافق بين الأهداف الاقتصادية للمنظمة والأهداف النفسية والاجتماعية للعاملين، إذ أنه بدون تحقيق أهداف العاملين في أي مؤسسة أو مشروع ينجر عنه عدم إشباع رغباتهم وحاجاتهم النفسية، الاجتماعية الاقتصادية... الخ وتحقيق رضاهم وينعكس بالسلب على واقع المؤسسة وأهدافها. وهذا الشعور بالرضا يكون ناتجا عن عدة عوامل كنظام الأجور، فرص الترقية، الظروف الفيزيائية والاجتماعية نمط الإشراف المتبع، مدى تماسك الجماعة أو تنافر... الخ. و يعتبر تماسك الجماعة من بين العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للعاملين داخل المؤسسة وهذا نظرا لما تتميز به الجماعة من ديناميكية واعتبارها المرجع الرئيسي للفرد في كل أعماله وفي تكوين شخصيته وتشكيل اتجاهاته وميوله واعتبار الرضا يمس مباشرة الجانب النفسي الذي يؤثر بشكل مباشر وكبير على الإنتاجية والأداء وبالتالي على تحقيق أهداف المؤسسة والأفراد في آن واحد، هذا ما توصل إليه إلتون مايو 1924-1932 فيما يعرف بدراسة "هاوثورن" والتي أجريت في شركة "ويسترن إلكترليك" حيث توصل إلى أن العامل الإنساني والاجتماعي يؤثر على درجة الرضا وعلى الإنتاجية (العايب، 2006 ، ص30-31)، فدخل أفراد جماعة العمل في جو من التفاعل الإيجابي والعلاقات الاجتماعية الجيدة من احترام وتقدير متبادل وتبادل للأدوار والمناصب داخل العمل والتعاون في أداء العمل والاتصال الدائم في مكان العمل يخلق نوعا من التماسك والذي قد يكون عاملا إيجابيا في خلق الشعور بالرضا الوظيفي للعامل وكحتمية لكون الفرد اجتماعي بطبعه يميل إلى العمل في جماعات سواء كانت رسمية أو غير رسمية من أجل تحقيق رغبات وحاجات نفسية اجتماعية ،اقتصادية... الخ . فلا يمكن للفرد العمل بمعزل عن الآخرين.

وقد أكد العديد من علماء النفس والاجتماع والإدارة (ماسلو؛ هيرزبرجر... الخ) على أهمية الجماعة و ما يحدث داخلها من تفاعلات سواء تماسك أو تنافر أو صراع... الخ في تحقيق أهداف الفرد والمنظمة في آن واحد وفي درجة إشباع الفرد لحاجاته ورغباته. فحسب سلم ماسلو فإن الحاجة للانتماء إلى جماعة تعتبر من الحاجات الأساسية للفرد لما لها من تأثير إيجابي عليه ، هذا إذا سادها جو ايجابي مساعد أما إذا تميزت بالتنافر والصراع فإن ذلك يخلق حالة من التوتر

والاستياء والتذمر والإحباط لدى الفرد وبالتالي يؤدي إلى عدم إشباع حاجاته وورغباته ،هذا ما توصل إليه كلمنسايلز وليبتون ودويتش و مورينو و عبد الكريم سعيد محمد و حسان الجيلالي و مظفر شريف (بارك وآخرون، ب ت ، ص159) والذين قاموا بدراسة الجماعة وتماسكها في عدة مؤسسات و توصلوا إلى أن الجماعات الرسمية تؤثر على العامل وعلى أهداف المؤسسة حيث كلما ازداد التفاعل بين أعضاء الجماعة الرسمية كلما زادت فرص تكوين الجماعات غير الرسمية فأصبحوا يقللون التغيب ويرغبون في البقاء في المصنع أكثر ومستوى رضاهم مرتفع ، كما توصل " مجيدر بلال (2010) في دراسة العلاقة بين تماسك جماعة العمل و الرضا الوظيفي لدى موظفي الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل إلى أنه كلما زاد تماسك الجماعة و العلاقات الموجبة بين العمال كلما زاد الرضا المهني لديهم (مجيدر، 2010).

تبين من خلال هذه الدراسات وغيرها التأثير الكبير للجماعة على الفرد ورضاه عن عمله، الامر الذي دفعنا لمعرفة حجم هذا التأثير في العمل الإداري الذي وأن ظهر على أنه عمل ضمن مصالح منفصلة عن بعضها إلا أن تتسببها وتعاونها ينعكس على سير ونجاح العمل الإداري ككل لأن نظرية الانساق المفتوحة من أحدث النظريات التي تدعو إلى انفتاح المصالح على بعضها لما لهذا من تأثير على سير العمل بوتيرة سريعة ومنظمة ولأن تظافر جهود الجماعة أكيد سيسهل العمل ويحقق رضا الفرد والمنظمة ككل.

انطلاقا مما سبق ومن أجل التعمق أكثر في الموضوع جاءت الدراسة التالية حول تأثير تماسك الجماعة على رضا العامل جاءت محاولة التعرف على العلاقة بين هذين المتغيرين لدى موظفي رئاسة جامعة الجزائر 2 كعينة ممثلة للموظفين الإداريين ومنه تم طرح إشكالية الدراسة كالتالي:

-السؤال العام: هل توجد علاقة بين تماسك جماعة العمل والرضا الوظيفي لدى موظفي رئاسة جامعة الجزائر 2؟

-السؤال الجزئي: هل توجد علاقة بين تماسك جماعة العمل وأبعاد الرضا الوظيفي لدى موظفي رئاسة جامعة الجزائر 2؟

3.1-فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

-توجد علاقة بين تماسك جماعة العمل والرضا الوظيفي الكلي لدى موظفي رئاسة جامعة الجزائر 2 ؟

الفرضية الجزئية:

-توجد علاقة بين تماسك جماعة العمل وأبعاد الرضا الوظيفي لدى موظفي رئاسة جامعة الجزائر 2 ؟

4.1-أهداف الدراسة:

. إن أساس أي دراسة أو بحث علمي هو تسطير أهداف معينة للوصول إليها من خلال إتباع منهج علمي يتوافق مع طبيعة المتغيرات والمشكلة المراد معالجتها، وانطلاقا من ذلك سطرنا الأهداف التالية في بحثنا:
. الهدف العام للدراسة هو التعرف على طبيعة العلاقة الموجودة بين تماسك جماعة العمل والرضا الوظيفي للعمال.

. التعرف على العلاقة بين تماسك جماعة العمل وأبعاد الرضا الوظيفي وهي الرضا عن: الأجر-ظروف العمل - محتوى العمل - جماعة العمل - نمط الإشراف - الترقية.

5.1- أهمية الدراسة:

إن موضوع تماسك جماعة العمل وعلاقته بالرضا الوظيفي من المواضيع الهامة في الوقت الحالي إذ أصبح الاهتمام بالعامل والعمل بالغ الأهمية خاصة في المجال الإداري الذي يتخبط في مشاكل عويصة منها تنافر وضعف تماسك الجماعة وزيادة العلاقات السلبية بين الموظفين ولا شك أن عدم الرضا ناتج عن عدة عوامل ومن أهمها عدم تماسك الجماعة باعتبارها العامل الأكثر أهمية التي تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي وعموما يمكن إجمال أهمية الدراسة فيما يلي:

- إمكانية التعرف ميدانيا على واقع العلاقات الاجتماعية والإنسانية بين جماعة العمل وعلاقته بالرضا الوظيفي.
- أهمية كل من موضوع تماسك جماعة العمل والرضا الوظيفي بالنسبة للعامل وكذلك للمؤسسات الحديثة وما ينجر عنه من نتائج سلبية أو إيجابية في تحقيق أهدافها.
- الوصول إلى نتائج تساعد على إعطاء بعض الاقتراحات و التوصيات التي يمكن للمؤسسات الاقتصادية والخدماتية الاستفادة منها ميدانيا، من خلال معرفة مسببات عدم الرضا الوظيفي للعمال وما ينتج عنه من دوران عمل، ترك العمل الغيابات الغير مبررة، الصراعات .. الخ. وبالتالي التأثير على الإنتاج وأهداف المؤسسة بصفة عامة يمكن تجاوزها من خلال أنجح السبل والأساليب التي يكشف عنها والتي من شأنها أن تحقق الرضا الوظيفي للعمال وبالتالي تحقيق رغبات الأفراد وحاجاتهم وأهداف المؤسسة في آن واحد.
- الوصول إلى نتائج عن أنجع الأساليب والطرق التي تزيد من تماسك الجماعة والتي من شأنها أن تقضي على الصراعات والتنافرات الموجودة بين أفراد جماعة العمل وبالتالي الحفاظ على استقرار العمال ورضاهم عن العمل.

6.1- تحديد المصطلحات:

أولاً: تماسك جماعة العمل:

-تعريف التماسك:

لغة: مسك بالشيء وامسك به وتمسك وتمادك واستمسك ومسك، متماسك أي يمسك بعضها ببعض (ابن منظور)
اصطلاحاً: الجماعة المتماسكة هي التي يشعر أعضائها بالهدف المشترك الموحد أو تلك التي يكون كل عضو فيها على استعداد لتحمل المسؤولية في أعمال الجماعة اليومية. (بوباية، 2004، ص 93-94)
تستخدم التماسكية كثيرا لصفة تتصف بها الجماعات الصغيرة وهي تتضمن: أولاً: جاذبية الجماعة لأعضائها ثانياً: القوى التي تدفع الأعضاء ليعضوا فيها (الجوهري، 1998، ص 98-99)

-تعريف الجماعة:

-لغة: جمعها جماعات، العدد الكثير يجمعها غرض واحد

-اصطلاحا: يعرف ديفز الجماعة بأنها " عدد من الأفراد تربطهم علاقات يمكن ملاحظتها أو التعرف عليها

-تعريف تماسك جماعة العمل:

-اصطلاحا: "هو درجة انجذاب أعضاء الجماعة لها والأفراد ينجذبون للجماعة إذا كانت بالنسبة لهم مصدرا لإرضاء حاجاتهم. (العطية، 2003، ص 135)

-التعريف الإجرائي: هو مدى تعاون وتقاوم وانجذاب موظفي رئاسة جامعة الجزائر 2 لبعضهم البعض وتتعرف على ذلك بتطبيق المقياس المعد من قبل الباحث لهذا الغرض.

ثانيا: الرضا الوظيفي:

-التعريف اللغوي: من رضي، رضوانا ومراضاة عنه وعليه، رضا عن الشيء اختاره وقنع به.

وحسب المعجم اللغوي فإن الرضا هو السرور واللذة الناتجة عن إكمال انجاز ما كان الفرد ينتظره ويرغب فيه والاكتماء والقبول والموافقة، كذلك الارتياح عن رضا: أي بطيبة خاطر (المعجم اللغوي، 1986، ص 4)

-التعريف الاصطلاحي :

يمكن النظر إلى الرضا الوظيفي على: " أنه تطابق ما يسعى الشخص إلى تحقيقه من وظيفته ودرجة إشباع تلك الحاجات فهو إذن رد فعل تقويمي يقيس مدى حب أو كراهية الشخص لوظيفته. " (اندرو، 1991، ص 74).

التعريف الإجرائي:

وهو رضا موظفي رئاسة جامعة الجزائر 2 عن عملهم ككل وعن أبعاده المتمثلة في الرضا عن كل من: الأجر - محتوى العمل - الإشراف - الترقية - جماعة العمل - ظروف العمل.

وتحصل عليه بتطبيق مقياس الرضا الوظيفي المعد من قبل الباحث.

2-الإجراءات المنهجية للدراسة:

1.2-المنهج المستخدم في الدراسة:

يعرف المنهج بأنه: "الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة والإجابة على الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث وهو البرنامج الذي يحدد لنا السبيل للوصول إلى تلك الحقائق وطرق اكتشافها" (شفيق، 2004).

تماشيا مع أهداف الدراسة والأسئلة التي نحاول الإجابة عليها، اعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي الذي يعبر عن الظاهرة المراد دراستها تعبيرا كميا وكيفيا، لكون أهميته لا تقف عند جمع المعلومات وجدولة البيانات وإنما يهدف إلى تحليل الظاهرة وكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها والوصول إلى استنتاجات تسهم في تحسين الواقع وتطويره.

2.2- وصف مكان ومجتمع الدراسة:

رئاسة جامعة الجزائر2: يدير جامعة الجزائر2 أبو القاسم سعد الله الأستاذ الدكتور السعيد بومعيزة ويساعده في تسييرها أربعة نواب:

-نائب مكلف بما بعد التدرج والتأهيل الجامعي والبحث العلمي ويشرف على ثلاثة مصالح مجموع الموظفين بها 50 موظفا اداريا.

-نائب مكلف بالتكوين العالي فيما بعد التدرج والتكوين المتواصل والشهادات ويشرف على ثلاثة مصالح بها 30 موظفا اداريا

-نائبة مكلفة بالعلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية تشرف على مصلحتين بها 06 موظفين اداريين.

-نائب مكلف بالتنمية والاستشراق والتوجيه يشرف على ثلاثة مصالح بها 06 موظفين اداريين
كما تدار الشؤون الإدارية من طرف الأمين العام للجامعة الذي يشرف بدوره على:

-المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين والمتكونة من ثلاثة مصالح بها 11 موظفا اداريا

-المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة والمتكونة من ثلاثة مصالح بها 07 موظفين اداريين.

-المديرية الفرعية للوسائل والصيانة والمتكونة من ثلاثة مصالح بها 07 موظفين اداريين والباقي مهنيين

-المديرية الفرعية للأنشطة العلمية والثقافية والرياضية والمتكونة من مصلحتين بها 07 موظفين اداريين. وبهذا يكون

مجموع الموظفين الإداريين بهذه المصالح 124 موظفا أجريت عليهم دراستنا الحالية وقد استثنينا الموظفين بالمكتبة

المركزية والموظفين بالمصالح المشتركة والمتكونة من: مركز الأنظمة وشبكة الاعلام والاتصال -مركز التعليم المكثف

للغات -مركز الطبع والسمع البصري لان الهدف من دراستنا هو جماعة العمل بنفس المكان يجمعهم عمل مشترك

ومتناسق يكون فيه الاحتكاك والتعاون مطلوبين كما استثنينا رؤساء العمل من العينة (المصدر الهيكل التنظيمي لرئاسة

جامعة الجزائر2).

3.2- عينة الدراسة:

طبقت أداة الدراسة على 124 موظفا إداريا برئاسة جامعة الجزائر 2 بطريقة قصدية ولكن تم التحصل على 80 استبياننا

صالحا للاستعمال نظرا لعدم اكتمال البعض منها والآخر لم يتم استرجاعه. تمثل حجم العينة بذلك من: الإناث 50 فردا

أما الذكور 30 فردا.

4.2- أدوات جمع البيانات:**الاستبيان:**

استخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة باعتباره من أهم وانسب أدوات البحث العلمي

لتطبيق البحوث النفسية والاجتماعية وقد تم بناء أسئلته وفق أهداف الدراسة وشمل جزأين وهما:

. العبارات الخاصة بمقياس تماسك جماعة العمل وعددها 20 عبارة.

. العبارات الخاصة بمقياس الرضا الوظيفي والتي تشمل (الرضا عن: الأجر، محتوى العمل، فرص الترقية، نمط الإشراف جماعات العمل، ظروف العمل) وعددها 25 عبارة.

الخصائص السيكومترية لمقياس الدراسة:

- صدق الاستبيان:

- الصدق البنائي:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة البحث ، قام الباحث بتوزيع الاستمارة على عينة قوامها (40) فرادا من الموظفين برئاسة الجامعة وذلك للتعرف على مدى التجانس الداخلي لأداة البحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه من ناحية ، وحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات أداة البحث ودرجة جميع العبارات التي تضمنتها أداة البحث من ناحية أخرى .و لقد تم التوصل إلى أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى (0,01) مما يدل على الاتساق الداخلي بين جميع عبارات أداة البحث .

- الثبات:

تم حساب تقدير ثبات الاستبانة في هذه الدراسة باستخدام طريقة الاتساق الذاتي، وهي معادلة ألفا كرونباخ جدول رقم 1: يبين ثبات أداة القياس:

محور الدراسة	عدد العبارات	معامل الثبات
تماسك الجماعة	20	0,88
الرضا الوظيفي	25	0,86
ثبات أداة الدراسة	45	0,87

المصدر spss

من خلال الجدول رقم 1 يتضح أن معاملات الثبات كانت عالية جدا، فقد بلغ معامل ثبات المقياس ككل 0,87 ومعامل ثبات مقياس تماسك الجماعة بلغ 0,88 و مقياس الرضا الوظيفي بلغ 0,86.

5.2-أساليب المعالجة الإحصائية:

قمنا بإدراج البيانات الخاصة بالاستمارات كاملة المعلومات والبيانات بالحاسب الآلي لتحليل بياناتها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss 23) . وقد تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل الارتباط بيرسون بين تماسك جماعة العمل وأبعاد الرضا الوظيفي.

- معامل الارتباط الفاكرونباخ لحساب ثبات أداة القياس.

-معامل الاتساق الداخلي لحساب صدق أداة القياس.

6.2- عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

جدول رقم 2: معاملات الارتباط بيرسون بين تماسك جماعة العمل وكل من الرضا الوظيفي الكلي

وأبعاده الستة

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	حجم العينة	معامل الارتباط	المتغيرات	الترقيم
دال إحصائيا	0.01	80	0.72	تماسك الجماعة	1
				الرضا الوظيفي الكلي	
			0.54	تماسك الجماعة	2
				الرضا عن الأجر	
			0.60	تماسك الجماعة	3
				الرضا عن محتوى العمل	
			0.58	تماسك الجماعة	4
الرضا عن الترقية					
0.63	تماسك الجماعة	5			
	الرضا عن نمط الإشراف				
0.62	تماسك الجماعة	6			
	الرضا عن جماعة العمل				
0.43	تماسك الجماعة	7			
	الرضا عن ظروف العمل				

- بالنسبة للفرضية العامة:

والتي تنص على وجود علاقة بين تماسك جماعة العمل والرضا الوظيفي لدى موظفي رئاسة جامعة الجزائر 2. فمن خلال نتائج الجدول رقم (2) في الخانة الأولى منه تبين أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت القيمة 0.72 عند مستوى دلالة 0.01 وبالتالي فالفرضية تحققت وتوجد علاقة طردية قوية بين متغيري الدراسة بحيث أنه كلما زاد تماسك جماعة العمل كلما زاد الرضا الوظيفي لدى موظفي رئاسة جامعة الجزائر 2، إذ أن تماسك وترابط أعضاء جماعة العمل يحقق درجة عالية من الشعور بالرضا عن العمل، في حين أنه كلما كان تنافر وصراع وتباعد بين أعضاء جماعة العمل كلما قل شعورهم بالرضا، هذا ما لمسناه في دراستنا الميدانية ومن خلال تعاملنا مع أفراد العينة الذين أبدوا تعاونا كبيرا فيما بينهم فبرغم اختلاف مهام كل مديرية إلى أن عملهم مكمل لبعضهم البعض، فنجد مديرية المستخدمين تعد مقررات الأساتذة والموظفين من تعيين وترقية وغيابات وتقاعد وإيقاف الراتب وغيرها وتسلمها إلى مديرية الميزانية والمحاسبة التي تجري بدورها السريان المالي لهذه المقررات، كما توفر مديرية الوسائل والصيانة مختلف التجهيزات والوسائل من أوراق وحبر وسيالات، كما تصلح كل ما تعطل من أجهزة وأبواب ونوافذ ومكيفات لمختلف المديرية وتعمل مديرية الأنشطة العلمية والثقافية على تنظيم نشاطات فكرية ورياضية وترفيهية خاصة بالطلبة وتحتاج في ذلك إلى تدخل مديرية العلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية من أجل تنظيم شراكة مع جامعات أخرى داخل أو خارج الوطن، كما تهتم مديرية الجامعة للتكوين العالي في التدرج والتكوين المتواصل والشهادات بالطلبة من السنة الأولى حتى الليسانس، يتعلق الأمر بشهادتهم والتحويل والادماج والتسجيل في البروقراس ويتكامل عملها مع مديرية الجامعة للتكوين العالي فيما بعد التدرج والتأهيل الجامعي والبحث العلمي التي ترافق الطالب من الماستر حتى الدكتوراه من حيث نسبة الطلبة الواجب قبولهم في الماستر وتنظيم مسابقة الدكتوراه وشهاداتهم ... حيث عمل الثانية يواصل عمل الأولى، أما مديرية التنمية والاستشراف والتوجيه فتهتم بالصفقات الخاصة بالبنائيات في الجامعة واحصاء عدد الطلبة والأساتذة والموظفين لأجل توفير مرافق ملائمة مع عددهم ولها علاقة أكيدة بمديرية الميزانية وبمديرية العلاقات الخارجية التي قد تنظم صفقات مع دول أجنبية كالصين مثلا كما تقوم هذه الأخيرة بالتكفل بالتربصات قصيرة وطويلة المدى الخاصة بالطلبة والأساتذة والاداريين. من خلال هذا العرض نلاحظ التكامل الموجود بين مختلف مديريات رئاسة الجامعة مما يجعل موظفيها يعملون بشكل متناسق ومتربط حتى يجرى العمل بشكل سليم ومنظم وبوتيرة سريعة من دون تعطيل لإجراءات العمل، فطبيعة عملهم تحتم عليهم العمل التعاوني والمشارك وعندهم أن يكونوا جماعة متماسكة متحابية يسود أفرادها الاحترام حتى يحققوا رضاهم المهني وهذا ما توصلت إليه دراستنا والتي اتفقت مع ما توصل إليه كل من سايلز ودويتش ومورينو وعبد الكريم سعيد محمد وألتون مايو في دراستهم فعن دراسة دويتش الذي قام بتكوين مجموعات تنافسية وتعاونية عشوائيا من طلاب علم النفس و طلب منهم العمل على حل مشكلات في العلاقات الإنسانية، فاستنتج أن الجماعة التعاونية أحسن بكثير من الجماعة التنافسية فالجماعة التعاونية تتميز بوجود دافع فردي قوي لإكمال العمل الجماعي والشعور بالواجب نحو الآخرين، وعي أكبر بالاعتماد المتبادل بين الأعضاء، تفاعل أكبر واتصال أعمق بين الأفراد، شعور أكبر بالرضا عن العمل، تعبير أكبر عن روح الصداقة والتقدير المتبادل في المناقشات، استمتاع أكبر بالعمل والتفوق على الجماعات التنافسية كما وكيفا (بركات، 2008، ص 58).

كما توصل ألتون مايو في دراسته المعروفة بـ هاوثورن والتي أجريت في شركة "ويسترن الكترينك" سنة 1924-1932 إلى أن تأثير العامل الإنساني والاجتماعي أدى إلى زيادة في الإنتاجية، وبالتالي استنتج أن تماسك الجماعة يؤثر على درجة الرضا وعلى الإنتاجية.

وكذا سايلز ومورينو وعبد الكريم سعيد محمد اللذين توصلوا إلى وجود علاقة موجبة بين تماسك جماعة العمل والرضا الوظيفي وأن تماسك جماعة العمل يقلل من عدد الغيابات فيرغبون في البقاء في العمل أكثر ومستوى رضاهم يكون مرتفع (طلعت، 1995، ص 171).

كما توصل الباحث "مجيدر بلال" في دراسة العلاقة بين تماسك جماعة العمل والرضا الوظيفي لدى موظفي الشركة الإفريقية للزجاج بجيجل إلى أنه كلما زاد تماسك الجماعة و العلاقات الموجبة كلما زاد الرضا المهني حيث أن 17.25 % من أفراد العينة الثمانون راضون على تماسك جماعة عملهم و أن زيادة العلاقات السلبية و التنافر بين أفراد جماعة العمل يؤثر سلبا على رضاهم الوظيفي حيث أن 20.25 % يرون أن عدم رضاهم يعود إلى ذلك (مجيدر، 2010) كما اتفقت دراستنا مع ما توصلت إليه دراسة بونوة علي حول العلاقات الإنسانية وأثرها على الرضا الوظيفي دراسة حالة لعمال صندوق الضمان الاجتماعي - وكالة الجلفة التي أظهرت نتائجها أن المساهمة التي تقدمها العلاقات بين الرؤوسين أنفسهم فيما يتعلق بكل من الثقة والاحترام والتعاون مع الزملاء، وكذا تبادل المشاعر الطيبة بين الأفراد لها تأثير ايجابي على رضاهم المهني (بنوة، 2016، ص 349).

- بالنسبة للفرضية الجزئية الخاصة بأبعاد الرضا الوظيفي:

- من خلال الجدول رقم (2) من الخانة (2) إلى الخانة (7) نلاحظ أن معاملات الارتباط لأبعاد الرضا المرتبة وفق: الأجر، محتوى العمل، الترقية، الإشراف، جماعة العمل، ظروف العمل جاءت كلها دالة إحصائيا عند مستوى 0.01 حيث بلغ معامل الارتباط بين التماسك و الأجر 0.54 و هو متوسط أي كلما زاد تماسك الجماعة زاد الرضا عن الأجر لكون العامل يقنع و يرضى بالأجر الذي يتقاضاه عندما يقارنه بزملائه في العمل و بالتالي حتى لو كان الأجر منخفضا و لا يلبي مطالبه و حاجاته المادية إلا أن القضية إذا عمت خفت أي الأمر مشترك مع أفراد الجماعة فموظفي رئاسة جامعة الجزائر 2 كلهم يشكون من انخفاض الأجر و لكن طبيعة العلاقات الودية التي تجمعهم تهون عليهم الأمر وترضيهم عن أجورهم. بالنسبة للعلاقة بين تماسك الجماعة ومحتوى العمل فقد كانت طردية حيث بلغ معامل الارتباط 0.60 وبالتالي كلما زاد تماسك الجماعة كلما زاد الرضا عن محتوى العمل، حيث مهنة الإداريين برئاسة الجامعة تقريبا متشابهة مع اختلاف بسيط بين وظائف مصالحتها حيث نجد أن طبيعة المهنة تستدعي تعاون بين مختلف هذه المصالح وحتى وإن كان العمل روتيني وفي فترات معينة يسبب ضغوط كبيرة إلا أنه يبدو مقنعا للموظف لكونه في جو مليء بالدعم والتعاون. أما فيما يتعلق بالرضا عن الترقية فقد كان ارتباطه بتماسك الجماعة فوق المتوسط حيث قدرت قيمته ب 0.58 و بالتالي فالعلاقة طردية فكلما زاد التماسك زاد الرضا عن الترقية فقد توصلنا من خلال نتائج الدراسة الإحصائية أن درجة رضا جماعة العمل على سياسة الترقية في جامعة الجزائر 2 عالية جدا وهذا راجع للسياسة و القوانين

المطبقة في الجامعة فالأفراد الذين تكون لديهم توقعات وطموحات عالية عن فرص الترقية وحصلوا عليها يزداد شعورهم بالرضا عن العمل إضافة إلى الدعم والتحفيز الذي يتلقاه من جماعته التي تساعده في الترقية و التطور المهني، أما عن الارتباط بين تماسك الجماعة و الرضا عن نمط الإشراف فقد بلغ القيمة 0.62 و بالتالي كلما زاد التماسك زاد الرضا عن المشرفين، أما فيما يتعلق بالعلاقة بين تماسك الجماعة و الرضا عن جماعة العمل فقد قدر معامل الارتباط الخاص بها 0.62 و بالتالي كلما زاد التماسك زاد الرضا عن الجماعة و هذا منطقي لكون التعاون والتفاهم الذي بين موظفي رئاسة جامعة الجزائر 2 يجعلهم راضين عن بعضهم حيث تلعب نوعية العلاقات بين الزملاء دورا مهما في التأثير على رضاهم كما تعتبر العلاقات الجيدة للعمال عاملا مهما في وجود محيط اجتماعي مرضي للعاملين بتلبية حاجاتهم بالانتماء والتقدير في نفس الوقت فإن درجة تأثير جماعة العمل على رضا العامل عن عمله يرتبط بدرجة المنفعة التي تخلقها جماعة العمل.

أما العلاقة بين تماسك الجماعة والرضا عن ظروف العمل فقد بلغ معامل الارتباط ب 0.43 وهو دون المتوسط رغم دلالاته الإحصائية وحتى لا نكرر ما سبق قوله فالرضا عن الجو الاجتماعي للعمل كاف له ليرضى عن الظروف المهنية أو على الأقل التأقلم معها ثم إن وسائل العمل برئاسة جامعة الجزائر 2 ملائمة و متوفرة و مناسبة لأداء مهامهم على أكمل وجه. ومما سبق يمكن أن نقول أن الجماعة تؤثر على مدركات ومفاهيم ومعتقدات و تصرفات الفرد من خلال المثبرات والمدعمات التي تملكها والتي تحيط بالفرد وتشكل جزءاً من واقعه الاجتماعي، فجماعة العمل التي يتعامل معها الفرد تنتقي وتفسر الكثير مما يرد له من معلومات عن الواقع المحيط به، فهي تتحكم في الكثير من مصادر المعلومات التي يعتمد عليها الفرد لتكوين مدركاته ومفاهيمه عن المنظمة ونظامها والرؤساء والأجر وغير ذلك. وهي أيضا تفسر له الكثير مما يتلقاه من معلومات، وتحاول تطبيع مدركاته ومفاهيمه برؤية الجماعة ووجهة نظرها ولا شك أن هذه المثبرات التي تتحكم فيها الجماعة تشكل وتحدد بدرجة كبيرة الواقع الاجتماعي الذي يتصرف وفقه الفرد وتتكون على أساسه مشاعره ومدركاته ومعتقداته.

وهذا ما لمسناه في دراستنا الميدانية حيث لاحظنا قوة العلاقة بين إداري رئاسة الجامعة ونقصد هنا العلاقة بين الموظفين فيما بينهم وليس العلاقة مع الرؤساء والتي لم تكن محل اهتمامنا فغرض الدراسة هو تبيان تماسك زملاء العمل مع بعضهم التي كانت قوية يجمعها الحب والاحترام والتعاون التي تقرضه طبيعة العمل التي تربط مختلف المصالح مع بعضها ولأن مصلحة الجماعة تغلب مع المصالح الفردية فإن تنسيق العمل كان واجبا يتقيد به كل فرد وهو راض عن نفسه وجماعته وعمله ككل.

3- خاتمة:

لقد حاولنا في دراستنا هذه تحديد ودراسة طبيعة العلاقة بين تماسك جماعة العمل والرضا الوظيفي لدى موظفي رئاسة جامعة الجزائر 2 ومعرفة مدى مساهمة تجاذب وترابط تماسك أفراد الجماعة وزيادة العلاقات الإيجابية المبنية على الاحترام والتقدير المتبادل والثقة والتعاون بين الأفراد في تحقيق الرضا للعاملين وذلك بالإجابة على التساؤلات المطروحة في إشكالية البحث ، ولقد تم تحقق فرضيات الدراسة بوجود ارتباط موجب بين تماسك جماعة العمل و الرضا الوظيفي بجميع أبعاده بحيث كلما زاد تجاذب و تعاون و تفاهم أعضاء جماعة العمل كلما زاد رضاهم الوظيفي لما تقدمه الجماعة

من دعم و تأثير على سلوك الفرد الذي هو عنصر اجتماعي يؤثر و يتأثر بعلاقته بالآخرين خصوصا ما تعلق منها بميدان العمل أين يقضي جل وقته و هذا ما أثبتته أغلب الدراسات في مجال العلاقات الإنسانية فللجانِب الإنساني والعلاقات الاجتماعية أهمية كبيرة في رضا الفرد عن عمله حتى لو كان الدخل المادي لا يرضيه فحاجة الفرد للانتماء والمكانة تحقق له الرضا والتوازن النفسي الذي يؤثر على الرضا الكلي عن العمل.

4- قائمة المراجع:

-الكتب:

- 1- أندرو، سيزلاقي ترجمة جعفر أبو قاسم أحمد، (1991)، السلوك التنظيمي والأداء، السعودية، معهد الإدارة العامة.
- 2- ابن منظور، مادة مسك، لسان العرب، جامع معاجم اللغة، قرص مدمج، شركة العين للكمبيوتر.
- 3- برك، وآخرون ترجمة محمد علي محمد وآخرون، (د.ت)، علم الاجتماع الصناعي، مصر، منشأ المعارف.
- 4- بركات، حمزة حسن، (2008)، علم النفس وديناميات الجماعة، ط، مصر، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية.
- 5- الجوهري، عبد الهادي، (1998)، قاموس علم الاجتماع، القاهرة، مصر، المكتب الجامعي الحديث.
- 6- طلعت، إبراهيم لطفي، (1995)، علم اجتماع التنظيم، القاهرة، دار غريب.
- 7- العايب، رايح، (2006)، مدخل إلى ميادين علم النفس العمل والتنظيم، ط1، الجزائر، دار هدى للنشر والتوزيع لعين ميلة.
- 8- العطية، ماجدة، (2003)، سلوك المنظمة سلوك الفرد والجماعة، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع.
- 9- المعجم اللغوي، (1986). بيروت، دار الفكر.
- 10- محمد، شفيق، (2004)، البحث العلمي، مصر، المكتب الجامعي الحديث.

الرسائل العلمية:

- 1- بوباية، محمد الطاهر، (2004)، دراسة الفاعلية من خلال بعض المؤشرات الثقافية، أطروحة دكتوراه في علم النفس وتسيير الموارد البشرية، قسم علم النفس، جامعة قسنطينة.
- 2- بنوة، علي، (2016)، العلاقات الإنسانية وأثرها على الرضا الوظيفي -دراسة حالة لعمال صندوق الضمان الاجتماعي -وكالة الجلفة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع تخصص: تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- 3- مجيدر، بلال، (2009-2010)، تماسك جماعة العمل وعلاقته بالرضا الوظيفي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة.

