



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم التجارية

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني
في ميدان: علوم إقتصادية والتسيير وعلوم تجارية
فرع علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال

بغنوان:

**دور القيم الشخصية في دعم العمل الجماعي في
البنوك الجزائرية**
دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR المديرية
الجهوية بولاية ورقلة 2022

من إعداد الطالبتين: بوفكر لميس - بن ساسي حفصة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2022/06/12

أ.د/ خمقاني عنتر (أستاذ محاضر "أ"، جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا

أ.د/ بن ساسي عبد الحفيظ (أستاذ محاضر "أ"، جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا ومقررا

أ.د/ قواميد بوبكر (أستاذ محاضر "أ"، جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية: 2022/2021



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم التجارية

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني
في ميدان: علوم إقتصادية والتسيير وعلوم تجارية
فرع علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال

بغنوان:

**دور القيم الشخصية في دعم العمل الجماعي في
البنوك الجزائرية**
دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR المديرية
الجهوية بولاية ورقلة 2022

من إعداد الطالبتين: بوفكر لميس - بن ساسي حفصة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2022/06/12

أ.د/ خمقاني عنتر (أستاذ محاضر "أ"، جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا

د/ بن ساسي عبد الحفيظ (أستاذ محاضر "أ"، جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا ومقررا

د/ قواميد بوبكر (أستاذ محاضر "أ"، جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية: 2022/2021



الحمد لله ربنا بما خلقتنا ورزقتنا وهديتنا وعلمتنا ووهبتنا كل الخير
وفرجت علينا لك الحمد في الأصل والمال والمعافة وبسطت رزقنا
وأظهرت أمننا وأحسنت معافاتنا ومن كل ما سألناك أجبتنا، ربنا
أعطيتنا فلك الحمد على كل نعمة أنعمت بها علينا أمسا أو حاضرا
أو علانية أو خاصة أو حي أو ميت أو شاهد أو غائب، لك الحمد
حتى ترضى وإذا رضيت ولك الحمد بعد الرضى

* و صلي اللهم على سيدنا محمد و على آله و صحبه أجمعين *

إهداء

من منطلق الوفاء أقدم أولى ثمرات حصادي العلمي:
إلى أروع من جسد الحب بكل معانيه، فكان السند والعتاء، قدم لي الكثير في صورة
من صبر وأمل ومحبة، لن أقول شكرا لكن سأعيش الشكر معك دائما، إلى زوجي حبيبي
"إدريس"

للتى حملتني وهنأ وبكت لأجلي في صمت، لمن أغرقتني بفيض حنانها حتى ارتويت ورعتني
نبتة فتية حتى استويت ودعمتني حتى نجحت وارتقيت، للتى خصها الرحمن بالشرف الرفيع
والعز المنيع، للتى يحرقها الشوق لنجاحنا ويؤرقها الخوف من فشلنا، إليك يا شمعة حياتي
أمي الحبيبة "دليلة"

لسبب وجودي، لمن رباني وأرادني أن أبلغ المعالي، لمثلي الأعلى وقودتي الحسنة، طيب
القلب وثقي الروح، لمن تحمّل ألم وخز الشوك ليفرش الأزهار في درب نجاحي، إليك يا
نور حياتي أبي الغالي "نور الدين"

لمن أحاطتني بمحبتها وشاركتها كل حياتي لزهرة حياتي أختي غاليتي "وسام" وزوجها
"عادل" والكتكوت الصغير "يونس" إلى فرحة البيت جميلتي "روفيدة" إلى أخي
الغالي وسندي في الحياة "عبد الصمد"

الأهل والأحباب الذين رافقوني وشجعوا خطواتي عندما غلبتها الأيام لكم مني حبي وامتناني
لمن سعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي

لميس

المخلص:

تهدف الدراسة إلى معرفة دور القيم الشخصية على العمل الجماعي من خلال دراسة ميدانية في بنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR المديرية الجهوية بولاية ورقلة، حيث إعتدنا في الدراسة على المنهج الوصفي و استخدمنا كل من الإستبيان و المقابلة كأدوات لجمع المعلومات، و قد تم توزيع 49 استبيان على الموظفين بالبنك محل الدراسة، و قد تم تحليل النتائج بالإعتماد على برنامج SPSS بالإضافة إلى مجموعة من الأدوات والأساليب الإحصائية.

توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها:

- 1- يعتبر بنك الفلاحة والتنمية الريفية أن القيم الشخصية للعاملين تزيد من فعالية العمل الجماعي؛
- 2- البنك يهتم بأبعاد القيم الشخصية الستة (النظرية، الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، الدينية والجمالية)؛
- 3- بنك BADR به أداء عال من العمل الجماعي لأن العاملون في جماعات يسهمون أكثر من أولئك العاملين على انفراد؛
- 4- القيم الشخصية تؤثر على العمل الجماعي تأثيرا إيجابيا (كلما زاد مستوى القيم الشخصية زاد أداء العمل الجماعي بالبنك)؛
- 5- وجود فروقات في مستوى القيم الشخصية والعمل الجماعي بحسب أقدمية العاملين بالبنك؛
- 6- يعد الدين الرادع والضابط الذي يمنع الأفراد في جماعات من ارتكاب الخطأ والانحراف داخل محيط العمل.

الكلمات المفتاحية: قيم شخصية، عمل جماعي، بنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR بورقلة.

Abstract

The study aims to know the role of personal values on teamwork through a field study in the Bank of Agriculture and Rural Development BADR the regional directorate in the Wilayat of Ouargla. Where we relied in the study on the descriptive approach and used both the questionnaire and the interview as tools for collecting information 49 questionnaires, were distributed to the employees of the bank under study, and the results were analyzed by relying on the SPSS program in addition to a set of statistical tools and methods.

The study reached a set of results, the most important of which are:

- 1- The Bank for Agriculture and Rural Development considers that the personal values of employees increase the effectiveness of teamwork;
- 2- The bank is concerned with the six dimensions of personal values (theoretical, economic, social, political, religious and aesthetic);
- 3- BADR Bank has a high performance of group work because those working in groups contribute more than those working individually;
- 4- Personal values positively affect team work (the higher the level of personal values, the higher the bank's teamwork performance);
- 5- There are differences in the level of personal values and teamwork according to the seniority of the bank's employees;
- 6- Religion is a deterrent and a regulator that prevents individuals in groups from committing mistakes and deviation within the work environment.

Keywords: personal values, teamwork, Bank of Agriculture and Rural Development BADR in Ouargla.

قائمة المحتويات

IV	شكر وعرفان
V	إهداء
VII	ملخص
VIII	قائمة المحتويات
IX	قائمة الجداول
X	قائمة الأشكال
XI	قائمة الملاحق
أ-هـ	مقدمة
	الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للقيم الشخصية والعمل الجماعي
18	المبحث الأول: الأدبيات النظرية للقيم الشخصية والعمل الجماعي
18	المطلب الأول: ماهية القيم الشخصية
22	المطلب الثاني: ماهية العمل الجماعي
27	المطلب الثالث: القيم الشخصية ودورها في دعم العمل الجماعي
29	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للقيم الشخصية والعمل الجماعي
29	المطلب الأول: الدراسات العربية
32	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية
35	المطلب الثالث: موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة
	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية بينك الفلاحة والتنمية الريفية
41	المبحث الأول: عينة وأدوات الدراسة
41	المطلب الأول: تقديم المؤسسة وعينة الدراسة
48	المطلب الثاني: أدوات الدراسة
51	المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها
51	المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة
72	المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة
76	الخاتمة
79	قائمة المراجع
81	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
36	أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية	01
48	نسبة عينة الدراسة	02
50	مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكارت الثلاثي)	03
50	ثبات الأداة حسب معامل ألفا كرومباخ	04
51	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	05
52	توزيع أفراد العينة حسب السن	06
53	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	07
55	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية	08
56	نتائج إجابات أفراد العينة على عبارات بعد القيم النظرية	09
57	نتائج إجابات أفراد العينة على عبارات بعد القيم الإقتصادية	10
58	نتائج إجابات أفراد العينة على عبارات بعد القيم الإجتماعية	11
58	نتائج إجابات أفراد العينة على عبارات بعد القيم السياسية	12
59	نتائج إجابات أفراد العينة على عبارات بعد القيم الدينية	13
60	نتائج إجابات أفراد العينة على عبارات بعد القيم الجمالية	14
60	قيم المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لمجموع أبعاد المتغير المستقل "القيم الشخصية	15
61	تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات مستوى القيم الشخصية باختلاف أقدمية العاملين	16
61	اختبار الفروقات بين متوسطات مستوى القيم الشخصية باختلاف أقدمية العاملين	17
63	نتائج إجابة أفراد العينة على عبارات محور العمل الجماعي	18
64	تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات مستوى أداء العمل الجماعي باختلاف أقدمية العاملين	19
65	اختبار الفروقات بين متوسطات مستوى أداء العمل الجماعي باختلاف أقدمية العاملين	20
67	نتائج إجابة أفراد العينة على عبارات محور العلاقة بين القيم الشخصية والعمل الجماعي	21
68	يوضح تحليل الإنحدار الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع	22
69	خط الإنحدار	23
71	يوضح قيم معاملات خط الإنحدار	24

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
46	مخطط لأهمية وأهداف بنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR	01
47	الهيكل التنظيمي لبنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR	02
52	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	03
53	توزيع أفراد العينة حسب السن	04
54	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	05
55	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية	06
62	يوضح الفرق بين متوسطات مستوى القيم الشخصية باختلاف أقدمية العاملين	07
66	يوضح الفرق بين متوسطات مستوى العمل الجماعي باختلاف أقدمية العاملين	08
70	الرسم البياني لخط الإنحدار	09

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
81	قائمة الأساتذة المحكمين	01
81	الإستبيان	02
84	مخرجات برنامج SPSS	03

المقدمة

المقدمة

تمهيد

تشهد المجتمعات الإنسانية المعاصرة تطورات سريعة في جميع المجالات على مختلف الأصعدة خاصة الاقتصادية منها، ويعود الفضل في ذلك إلى التقدم التكنولوجي الحاصل الذي يشهده العالم، ولم تكن هذه التطورات بمعزل عن قيم الإنسان ومعتقداته بل صاحبها تغير واضح في القيم لشخصية والإقتصادية والإجتماعية والسياسية... إلخ، هذه الأخيرة تعد من العناصر الأساسية للثقافة التنظيمية فهي تؤثر تأثيرا كبيرا في حياة الأفراد الخاصة والعملية بوصفها أحد المكونات الأساسية للشخصية، ويشمل تأثيرها سلوك الأفراد واتجاهاتهم وعلاقاتهم، وهي بذلك توفر إطارا مهما لتوجيه سلوك الأفراد والجماعات داخل المنظمات وخارجها، لذلك سعت المؤسسات جاهدة لزيادة وعي المورد البشري حول مدى الإلتزام بهذه القيم، لأن نجاح المؤسسة مرتبط أساسا بأداء المورد البشري سواء كان عمله منفرد أو في جماعات، فنجد جل المؤسسات تسعى إلى تطوير سياسات واستراتيجيات أساليب العمل، ومن بين هذه الأساليب الحديثة والمتداولة حاليا هي أسلوب العمل الجماعي بفرق وجماعات العمل، وهذا بهدف الإرتقاء بجودة الخدمة المقدمة للمجتمع من طرف المؤسسات الجزائرية، ومن بين هذه المؤسسات نسلط الضوء على بنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR الجهوي بولاية ورقلة.

أولا: إشكالية الدراسة

في هذه الدراسة سنحاول التطرق إلى العلاقة بين القيم الشخصية والعمل الجماعي وهذا بالإطلاع على الجانب الواقعي للموضوع من خلال دراسة ميدانية في بنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR الجهوي بولاية ورقلة، ومنه للإجابة على الإشكالية التالية:

"إلى أي مدى تساهم القيم الشخصية لدى العاملين في دعم العمل الجماعي ببنك الفلاحة والتنمية الريفية

BADR الجهوي بولاية ورقلة؟"

الأسئلة الفرعية:

يمكننا الإجابة عن هذه الإشكالية بطرح الأسئلة الفرعية التالية:

1- ما هو مستوى القيم الشخصية لدى العاملين ببنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR الجهوي بولاية

ورقلة؟ وهل يختلف هذا المستوى باختلاف أقدمية العاملين؟

المقدمة

- 2- ما هو واقع تطبيق العمل الجماعي بينك الفلاحة والتنمية الريفية BADR الجهوي بولاية ورقلة؟ وهل يختلف هذا المستوى باختلاف أقدمية العاملين؟
- 3- ما طبيعة العلاقة بين القيم الشخصية لدى العاملين بينك الفلاحة والتنمية الريفية BADR الجهوي بولاية ورقلة؟
- 4- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين القيم الشخصية والعمل الجماعي للعاملين بينك الفلاحة والتنمية الريفية BADR الجهوي بولاية ورقلة عند مستوى دلالة 0.05؟

ثانيا: الفرضيات

- بعد الإطلاع على الدراسات السابقة والأدبيات النظرية المتعلقة بموضوع الدراسة وبقصد الإجابة على الإشكالية الرئيسية وهذه الأسئلة الفرعية يمكننا صياغة فرضيات الدراسة على النحو التالي:
- 1- العاملون بينك الفلاحة والتنمية الريفية BADR الجهوي بولاية ورقلة لديهم مستوى عال من القيم الشخصية ويختلف هذا المستوى باختلاف أقدمية العاملين به؛
 - 2- هناك مستوى عال لأداء العمل الجماعي بينك الفلاحة والتنمية الريفية BADR الجهوي بولاية ورقلة، ويختلف هذا المستوى باختلاف أقدمية العاملين به؛
 - 3- هناك علاقة قوية بين القيم الشخصية والعمل الجماعي للعاملين بينك الفلاحة والتنمية الريفية BADR الجهوي بورقلة؛
 - 4- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين القيم الشخصية والعمل الجماعي للعاملين بينك الفلاحة والتنمية الريفية BADR الجهوي بولاية ورقلة عند مستوى دلالة 0.05.

ثالثا: أهداف الدراسة

- من خلال الفرضيات التي طرحت سابقا نسعى من خلال هذا البحث إلى تحقيق جملة من الأهداف وهي:
- 1- توجيه النظر لموضوع غاية في الأهمية وهو القيم الشخصية للعاملين والتعرف على مدى تطبيقهم لها بينك الفلاحة والتنمية الريفية BADR الجهوي بولاية ورقلة؛
 - 2- إبراز دور العمل الجماعي للعاملين بينك الفلاحة والتنمية الريفية BADR الجهوي بولاية ورقلة؛

المقدمة

- 3- محاولة إبراز أثر القيم الشخصية للعاملين وقياس درجة تأثيرها على العمل الجماعي ببنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR الجهوي بولاية ورقلة؛
- 4- تحليل العلاقة بين القيم الشخصية والعمل الجماعي للعاملين ببنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR الجهوي بولاية ورقلة؛
- 5- تقديم توصيات عملية تسهم إيجابيا في توفير المقومات الأساسية للقيم الشخصية للعاملين في بنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR الجهوي بولاية ورقلة.

رابعا: أهمية الدراسة

- 1- مساهمة القيم الشخصية للعاملين في خلق اتجاهات إيجابية داخل محيط العمل وتقودهم نحو العمل بروح المجموعة؛
- 2- الإحتكاك المباشر بفضل العمل الجماعي يكسب العامل معارف وخبرات جديدة من شأنها المساهمة في تطوير العمل والخدمات؛
- 3- القيم الشخصية للعاملين تكبح السلوكات الغير مرغوبة كالقلق والتوتر الناجمين عن نقص المعرفة أو الخبرة أو كليهما؛
- 4- إمكانية إستفادة الباحثين من نتائج الدراسة في التعرف على مدى تأثير القيم الشخصية للعاملين على العمل الجماعي ومدى مساهمتها في تحسين العمل الجماعي في بنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR .

خامسا: مبررات اختيار الموضوع

- تتجلى دوافع إختيار الدراسة في هذا الموضوع من خلال النقاط التالية:
- تماشي الموضوع مع طبيعة تخصصنا، حيث يعتبر من المواضيع التي تدخل في صميم تخصص إدارة الأعمال؛
 - زيادة أهمية موضوع أثر القيم الشخصية على العمل الجماعي خاصة في ظل نظام LMD؛
 - محاولة الربط بين القيم الشخصية والعمل الجماعي.

المقدمة

سادسا: منهج الدراسة والأدوات المستخدمة

تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري لمتغيري الدراسة القيم الشخصية والعمل الجماعي، وهذا من خلال عرض المفاهيم والتعاريف والمصطلحات التي تخص المداخل العامة للمتغيرين والأثر والعلاقة بينهما؛

أما في الجانب التطبيقي للدراسة الميدانية فسيتم الإعتماد على الإستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات الأولية واستخدام برنامج SPSS في معالجة المعطيات ومعرفة مختلف المؤشرات وتحليلها، إضافة لإستخدام الملاحظة والمقابلة.

سابعا: حدود الدراسة

يكون نطاق الدراسة على النحو التالي:

الحدود البشرية: تمت هذه الدراسة على عينة من العاملين قدرها 49 عاملا من عمال بنك BADR؛

الحدود المكانية: استهدفت الدراسة بنك BADR؛

الحدود الزمنية: كانت فترة التبرص ممتدة من شهر جانفي إلى غاية شهر ماي للسنة الجامعية 2022/2021.

ثامنا: مصادر جمع المعلومات

اعتمدت الباحثين على مصدرين أساسيين هما:

المصادر الثانوية: وتتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية، الملتقيات وكذا الأبحاث والدراسات السابقة؛
المصادر الأولية: وتتمثل في جميع البيانات الأولية من خلال تصميم استبيان مخصص لهذا الغرض، وزعت على موظفي بنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR الجهوي.

تاسعا: مرجعية الدراسة

من أجل الجانب النظري للبحث اعتمدنا على المصادر والمراجع التالية:

- الكتب والمجلات المحكمة؛
- الدراسات السابقة المتمثلة في مذكرات الماجستير والمقالات.

المقدمة

أما في الجانب التطبيقي استخدمنا:

- الإستبيان؛
- المقابلة الشخصية؛
- الملاحظة؛
- البرامج والأدوات الإحصائية التي ساعدت في الحصول على النتائج.

عاشرا: المعوقات والصعوبات

بالنسبة لنا ففي دراستنا لم نصادف عائقا أو صعوبة إلا عائقا واحداً فقط ألا وهو صعوبة ترجمة المراجع الأجنبية، فبسبب نقص مواقع الترجمة كان من الصعب في بعض الأحيان ترجمة مذكرة أو مقال أجنبي خاصة تلك التي باللغة الإسبانية والصينية، فأشهر موقع للترجمة (google translate) في كثير من الأحيان لا يحافظ على المصطلحات العلمية مما يحتم علينا الترجمة بالإستعانة بالقواميس ومساعدات بمقابل مادي حتى يتم الحفاظ على المصطلحات في سياقها العلمي.

إحدى عشر: هيكل الدراسة

تمت معالجة الموضوع من خلال فصلين كما يلي:

-**الفصل الأول:** يتناول الأدبيات النظرية والتطبيقية لدور القيم الشخصية في دعم العمل الجماعي وذلك من خلال التركيز على الإطار العام لمفهوم القيم الشخصية والعمل الجماعي، إضافة إلى مجموعة من الدراسات السابقة العربية والأجنبية وتمثل في الأدبيات التطبيقية؛

-**الفصل الثاني:** يتناول الدراسة الميدانية لدور القيم الشخصية في دعم العمل الجماعي في بنك الفلاحة والتنمية الفلاحية BADR المديرية الجهوية بولاية ورقلة حيث سنعرض فيه الطريقة والأدوات مع التحليل والمناقشة.

الفصل الأول:

الأدبيات النظرية و التطبيقية للقيم الشخصية
و العمل الجماعي

سيتم في هذا الفصل التطرق لأدبيات الدراسة وسيتم عرض المتغيرين الرئيسيين وهما القيم الشخصية وهو متغير مستقل، والعمل الجماعي وهو متغير تابع، إذ سيتم عرض الأدبيات النظرية كمبحث أول والتطبيقية في المبحث الثاني.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للقيم الشخصية والعمل الجماعي

المطلب الأول: ماهية القيم الشخصية

أولاً: مفهوم القيم الشخصية

1- المعنى اللغوي: إن مفهوم القيمة في اللغة العربية مشتق من القيم نقيض الجلوس والقيام، بمعنى آخر هو المحافظة والإصلاح لقوله تعالى: ﴿الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ﴾ (النساء: 34)، وقد استخدمت القيمة بمعنى التعديل والإستقامة والإعتدال، فقد قيل: قام الأمر أي اعتدل واستقام، وقام الحق أي ظهر واستقر، وقوم الأعوج أي عدّله وأزال اعوجاجه، وقوله عز وجل ﴿رَسُولٌ مِّنَ اللَّهِ يَتْلُو صُحُفًا مُّطَهَّرَةً فِيهَا كُتِبَ قِيمَةٌ﴾ (البينة: 03) أي ذات قيمة رفيعة، وقال كذلك: ﴿قُلْ إِنِّي هَدَانِي رَبِّي إِلَى صِرَاطٍ مُّسْتَقِيمٍ دِينًا قِيَمًا مِّلَّةَ إِبْرَاهِيمَ حَنِيفًا وَمَا كَانَ مِنَ الْمُشْرِكِينَ﴾ (الأنعام: 161) أي مستقيم لا عوج فيه.

2- المعنى الإصطلاحي: إن مفهوم القيمة من المفاهيم التي اهتم بها كثير من الباحثين في مجالات مختلفة كالفلسفة والتربية وعلم الاجتماع وعلم النفس وغيرها من المجالات، وقد ترتب عن ذلك نوع من الخلط والغموض في استخدام المفهوم من تخصص لآخر، بل ويُستخدم استخدامات متعددة داخل التخصص الواحد.

القيمة أو القيم تعد من الألفاظ ذوات المدلول الغني من حيث الدلالات، إذ تعرف على أنها عبارة عن تنظيمات عقلية خاضعة لمعايير محددة تُنتج السلوك، وهي البناء أو التنظيم الشامل لقيم الفرد، وتحتل كل +قيمة في هذا النسق عنصراً من عناصره وتتفاعل هذه العناصر معا لتؤدي وظيفة معينة بالنسبة للفرد.¹ وهي تلك المعتقدات والمبادئ المكتسبة التي يحملها الفرد نحو الأشياء والمعاني وأوجه النشاط المختلفة، والمتدرجة من الأهم إلى المهم أو من أعلى إلى أسفل تحت أطر وقوانين ومقاييس انبثقت من جماعة ما وتكون لها من القوة والتأثير عليه وعلى الجماعة.²

وتعرف القيم الشخصية على أنها تلك القيم المتعلقة بشخصية الفرد من جوانبها النفسية والعقلية، حيث يتبناها الفرد ويستدجها في ذاته وتشكل نسقه المعرفي الذي يوجه تصرفاته وسلوكياته، لتغدو له معتقدات ثابتة نسبياً أو قناعات يتصرف بموجبها.³ وهي تنظيمات من المعتقدات تتصف بالثبات النسبي، وتحمل تفضيلاً لغاية من غايات الوجود أو شكل من أشكال السلوك في ضوء ما تمثله من أهمية للفرد.⁴

¹ خليفة عبد اللطيف محمد، ارتقاء القيم، دراسة نفسية، سلسلة عالم المعرفة، ط1، العدد 160، الكويت، 1992، ص62.

² صادق عز الدين، مقارنة نظرية لمفهوم القيم الشخصية وتفسيرها حسب مختلف العلوم، مجلة دراسات في علوم الإنسان والمجتمع، مجلد 03، العدد 101، جامعة جيجل، مارس 2020، ص95.

³ صادق عز الدين، نفس المرجع، ص96.

⁴ Rokeach, *The Nature of Human Values*, The Free Press, 1973, p:227.

القيم الشخصية هي عبارة عن الأهداف والسلوكيات والأشياء المرغوبة للفرد، وتتجاوز حالات محددة وتطبق كمعايير للحكم والإختيار من بين البدائل (هذا التعريف يميز القيم عن المواقف بالإشارة إلى طبيعتها المعممة).¹

وتعرفها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية على أنها المبادئ والمعتقدات التي تؤثر في خيارات المرء وأحكامه وسلوكياته وأفعاله نحو الرفاهية الفردية والمجتمعية والبيئية.²

هي كذلك قيم الأفراد التي تمثل أحكامهم الخاصة ومبادئهم التي ينظرون من خلالها للمواقف أو العلاقات المحيطة بهم، وهي المبادئ والمعتقدات الأساسية والمثل والمقاييس التي تعمل مرشدا عاما للسلوك أو نقاط التفضيل في صنع القرار وتقوم المعتقدات والأفعال.³

كانت هذه مجموعة من التعاريف التي تطرق لها مختلف العلماء والباحثين، لكن سيتم تبني تعريف سبرانجر للقيم لاعتماد نظريته في البحث الحالي.

❖ منظور سبرانجر **Spranger**: إدار سبرانجر (1882-1962) الفيلسوف وعالم النفس الألماني الذي نشر كتابه في عام 1914 باللغة الألمانية بعنوان **Lebensformen**، وفي عام 1928 ترجمه إلى اللغة الإنجليزية، باسم أنواع الرجال **Types of Men** والذي تعددت استخداماته في مجال علم النفس وأخلاقيات الشخصية، ووصف بحثه وملاحظاته التي تؤدي إلى تحديد المواقف أو القيم الأساسية الستة التي وجدها موجودة في كل شخص، ووصف هذه القيم الستة بأنها تخلق الدافع والقيادة في الفرد. وقام سبرانجر بعدها بدراسة العلاقة بين القيم الشخصية والمظاهر السلوكية التي تعبر عنها، والتي تظهر في اهتمامات ومواقف وتصرفات الأفراد، وكان قد أشار في كتابه أنواع الرجال إلى الأنماط الستة (06) للقيم الشخصية وهي: النظرية، الاقتصادية، الاجتماعية، الدينية، السياسية والجمالية، وأكد أن الأفراد لا ينتمون على وجه الحصر إلى نمط واحد خاص من هذه الأنماط الستة، وإنما يكونون خليطا منها مع غلبة أو سيادة نمط أو أكثر على شخصيتهم، كما وأن ترتيب هذه القيم يتغير اعتمادا على عقلية الفرد (الحياة الشخصية مقابل المنظور المجتمعي).⁴

ثانيا: أهمية القيم الشخصية

تعد القيم أحد الجوانب المهمة في دراسة السلوك التنظيمي لأنها تشكل أساسا لفهم الاتجاهات والدوافع كما تعتبر كمحدد للأهداف والسياسات، حيث يجب أن تكون هذه الأهداف متوافقة ومنسجمة مع القيم وكذلك تُبرز القيم الاختلافات الحضارية بين المجتمعات المتنوعة وهذا يؤثر على السلوك التنظيمي بشكل واضح، كما تتمتع القيم بأهمية أساسية في حياة الأفراد والجماعات والمنظمات وذلك للأسباب التالية:⁵

¹ Schwartz, **Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries**. In M. P. Zanna (Eds.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 24, New York: Academic Press, 2019, p : 02.

² Haste, **OECD Future of Education and Skills 2030: LEARNING COMPASS 2030** © OECD. 2019 P.4.

³ فايز أسمر خالد وآخرون، التوافق بين القيم الشخصية والقيم التنظيمية في بيئة الأعمال الكويتية، دراسة تطبيقية، مجلة الدراسات والأبحاث البيئية 6(1) 2016، ص 85.

⁴ صبا نزار كاظم وسوسن عابد علي سلطاني، القيم الشخصية لموظفي الدولة، مجلة الأدب، جامعة بغداد، كلية الآداب، المجلد 3، رقم 138، 2021، ص 261-262.

⁵ -عساف، عبد المعطي، السلوك الإداري التنظيمي في المنظمات المعاصرة، ط2، دار الزهران للنشر والتوزيع، عمان، 1994، ص 124

- 1- تعتبر جوهر الكينونة الإنسانية، فهي كمحركات أساسية للسلوك وموجهات توجهه حسب مقتضياتها، كما أنها تقف خلف السلوك وتعطيه المعنى والنوعية؛
- 2- هي بمثابة المعيار الثقافي الذي يمكن من عقد مقارنات بين الاختيارات والبدائل السلوكية فضلا عن المقاضلة بين الأشياء والمواقف المختلفة، ما يجعل بعضها مقبولا بينما يحظى بعضها الآخر بالرفض، فتقوم بحماية الفرد من الانحراف والانجرار إلى السلوكيات الفاسدة؛
- 3- تزود الفرد بالطاقات الفاعلة في الحياة وتبعده عن كل ما هو سلبى؛
- 4- اعتبار القيم العامل الأساسي الذي يؤدي إلى وحدة وتماسك الجماعات أو المنظمات، إذ تعتمد هذه الوحدة وهذا التماسك على درجة توحيد القيم وتماسكها وتكاملها؛
- 5- اعتبار القيم بمثابة المحدد والإطار الرئيسي الذي يتم وضع الأهداف والسياسات على ضوئه، حيث لا يجوز التعارض مع القيم أو الاختلاف معها، وهي بذلك تساعد على تحقيق وضوح السلوكيات اللازمة لإنجاز هذه الأهداف؛
- 6- توحيد القيم داخل الجماعات والتقاء جميع الأفراد فيها على قاعدة قيمية موحدة مما يعزز توحدها وتماسكها ويزيد من فعاليتها؛
- 7- تحفظ بقاء المجتمع واستمراره وتحفظ له هويته وتميزه كذلك وتحميه من السلوكيات الفاسدة.

ثالثا: مصادر القيم الشخصية

- القيم لا تأتي من الفراغ، فهي مستمدة من البيئة بمعناها الواسع، حيث تنوعت مصادر القيم بتنوعات المجتمعات واختلفت باختلاف مجالات دراسة العلماء، وكذلك حسب انتشارها، ونذكر من أهمها ما يلي:¹
- أ- **الثقافة مصدر للقيم:** تعتبر القيمة إحدى المكونات الأساسية للثقافة، فهي ذلك المركب الذي يشتمل على المعرفة والعقائد والفن والأخلاق والقانون وغيرها من القدرات والعادات التي يكتسبها الإنسان بوصفه عضوا في المجتمع، فالثقافة عبارة عن إناء يحمل كل ما هو مادي وروحي؛
 - ب- **المصدر الاجتماعي:** إن الفرد جزء من المجتمع الذي يعيش فيه، وعليه فإن القيم تختلف من شخص لآخر حسب كل مجتمع، فالمجتمع الغربي مثلا يتصف بالقيم المادية أكثر من المجتمع الشرقي الذي يتصف بالتقارب الأسري والانتماءات العشائرية؛
 - ت- **المصدر الديني:** يعتبر المصدر الرئيسي للكثير من القيم الإنسانية، فقد جاء القرآن الكريم والحديث النبوي الشريف بالأسس القيمية التي تربط المجتمع المسلم بشكل خاص والمجتمع الإنساني بشكل عام من حيث صدق المعاملة وإيفاء الوزن والجد في العمل واتقانه وعدم الغش وتنظيم العلاقة بين الرئيس والمرؤوس من حيث السلطة والمسؤولية والطاعة والأجر... إلخ؛
 - ث- **الخبرة:** تستمد القيم أهميتها ووزنها من خبرات الفرد؛
 - ج- **جماعة العمل:** رغم التقارب بين المصدر الاجتماعي وهذا المصدر إلا أن التركيز هنا ينصب على القيم والأخلاقيات التي تقرها الجماعة في مكان العمل -والتي تتعلق بالعمل نفسه وبظروفه- وليس بالأخلاقيات الاجتماعية العامة فجماعة العمل

1- كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي، ط3، دار الفكر للنشر والتوزيع، سوريا، 2004، ص159

تكوّن مع مرور الزمن تقاليد وعادات وقيم خاصة بما تفرضها على أعضائها، والفرد يغير قيمه أحيانا نتيجة الضغوط النفسية التي تمارسها عليه جماعة العمل، مثل عزله وعدم التعامل معه أو مساعدته وعدم دعوته إلى جلساتهم أو لقاءاتهم الإجتماعية وعزله عن تيار تناقل المعلومات في موطن عمله، مما يجعله غريبا في موطن عمله.

رابعاً: خصائص القيم الشخصية

على الرغم من وجود اختلاف وتباين في تعريف مفهوم القيم الشخصية بين مختلف العلماء والباحثين إلا أن هناك خصائص تقاطعت فيها كل التعاريف وهي كالآتي¹:

- أنها أخلاقية: تنتمي إلى عالم المثل، الذي يستمد الفرد من فلسفة أو تصور أو عقيدة دينية؛
- أنها إنسانية: تختص بالبشر دون غيرهم؛
- أنها توجه السلوك: حيث أنها تعتبر قواعد عامة توجه السلوك في مختلف المواقف، وتفرق بين السلوك المقبول وغير المقبول فهي ترتبط بالأفكار والمبادئ والإتجاهات المقبولة في المجتمع؛
- أنها غير مرتبطة بزمن معين: فالقيم إدراك يرتبط بالماضي والحاضر والمستقبل؛ وهي المعنى تتعد عن معنى الرغبات أو الميوليات وترتبط بالحاضر فقط؛
- أنها تمتلك صفة الضدية: فلكل قيمة ضدها مما يجعل لها قطبا إيجابيا وآخر سلبيا؛
- المعيارية: حيث أنها تعتبر بمثابة معيار لإصدار الأحكام تقيس وتقيم وتفسر وتعلل السلوك الإنساني؛
- أنها نسبية: وليست مطلقة، وهي تختلف من مجتمع لآخر، فالقيم في المجتمع الديني تختلف عنها في المجتمع العلماني والعكس صحيح؛
- أنها متعلمة: أي مكتسبة من خلال البيئة وليست وراثية؛
- أنها ذاتية: بمعنى أن وزن القيمة وأهميتها يختلف من فرد لآخر.

خامساً: تصنيف القيم الشخصية

يرى كثير من العلماء صعوبة تصنيف القيم، لكن قام البعض بعمل تصنيفات لها كلٌ بحسب الزاوية التي نظر من خلالها للقيم وسوف ندرجها كالآتي:

1- التصنيف بحسب المحتوى: سبق وتم التطرق في الصفحة 14 لمنظور سيرانجر، حيث أنه صنف القيم الشخصية إلى ستة

أنماط (لكن لا يعني هذا التقسيم الذي أورده سيرانجر أن الأفراد يتوزعون عليها، ولكنه يعني أن هذه القيم توجد جميعها في

كل فرد، غير أنها تختلف من فرد لآخر) وهي كالآتي²:

- القيم النظرية: وتعبّر عن اهتمام الفرد وميله لاكتشاف الحقائق والمعارف من أجل تحقيقها؛

¹سهى حنا أنطوان عواد، القيم الشخصية وعلاقتها بالإتزان الإنفعالي لدى طلبة جامعة القدس، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في تخصص الإرشاد النفسي والتربوي من جامعة القدس، فلسطين، 2014، ص17.

²سهى حنا أنطوان عواد، نفس المرجع، ص19.

- القيم الاقتصادية: ويقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى كل ما هو نافع واهتمامه بالمال والثروة والعمل؛
 - القيم الجمالية: وهي اهتمام الفرد وميله لكل ما هو جميل من ناحية الشكل والمظهر والتوافق والإنسجام؛
 - القيم الاجتماعية: ويقصد بها اهتمام الفرد وميله لغيره من الناس فهو يحبهم ويميل لتقديم المساعدة لهم؛
 - القيم السياسية: ويقصد بها اهتمام الفرد وميله للحصول على القوة والسلطة، فهو شخص يهدف للسيطرة والتحكم في الأشياء والأشخاص؛

- القيم الدينية: ويقصد بها اهتمام الفرد وميوله لمعرفة ما وراء العالم الظاهري والإلتزام بأحكام الشريعة ومعاييرها ومبادئها؛

2- تصنيف القيم بحسب المعتقد: وتصنف بحسب مقصدها كما يلي:

- القيم الوسيطة: والتي ينظر إليها الأفراد والجماعات على أنها وسائل لغايات أبعد؛
 - القيم الغائية: التي تضعها الجماعات والأفراد لأنفسهم.

3- تصنيف القيم بحسب شدتها: وتصنف إلى ثلاثة أنواع وهي كالآتي:

- القيم الإلزامية: تكون ملزمة للجميع ومن الضروري تنفيذها كالقيم الدينية؛
 - القيم التفضيلية: وهي ما يفضل أن يكون، ويشجع المجتمع الفرد على التمسك بها لكنه لا يلزمه بذلك؛
 - القيم المثالية: وهي القيم التي يحس الفرد بصعوبة تحقيقها بصورة كاملة كالقيم التي تدعو لرد الإساءة بالإحسان.

4- تصنيف القيم بحسب ديمومتها: حيث صنف إلى صنفين هما:

- القيم العابرة: وهي تلك التي تزول بسرعة وتمتاز بعدم قدسيتها في المجتمع؛
 - القيم الدائمة: وهي التي تمتد جذورها إلى أعماق التاريخ.

المطلب الثاني: ماهية العمل الجماعي

أولاً: مفهوم العمل الجماعي

الجماعة هي وحدة اجتماعية تتكون من مجموعة من الأفراد بينهم تفاعل اجتماعي متبادل وعلاقة صريحة، ويتحدد فيها للأفراد أدوارهم، ولهذا الوحدة مجموعة من المعايير والقيم الخاصة بها، والتي تحدد سلوك أفرادها سعياً لتحقيق هدف مشترك وبصورة يكون فيها وجود الأفراد مشبعاً لبعض حاجات كل منهم.¹ والجماعة منها ما يكون رسمياً ومنها ما هو غير رسمي، فقد ترتبط بالمهارة أو غيرها، وقد تكون ذات صفة دائمة أو مؤقتة وتميل إلى أن لها هوية ومعايير متميزة للسلوك الاجتماعي، وتعرّف جماعة العمل على أنها: "شخصان فأكثر يعمل كل منهم بأسلوب يؤدي إلى توحيد الجهود وتحقيق الأهداف".² وهي كذلك: "أي صورة من صور التشكيل الجماعي المؤسس على اتباع دافع الشعور بالإنتماء إلى جماعة معينة، وكذا دافع القبول الاجتماعي ويحمل نوعاً من الإرتباط المادي والمعنوي بين أعضاء الجماعة ووحدة أهدافها واتجاهاتها".³

¹ عبد الحليم عباس قشقة، الجماعات والقيادة، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، العراق، 1981، ص12.

² جعلوك محمد، كيف يبني المدير الفعال فريق العمل الفعال، ط1، دار الراتب الجامعية للنشر، لبنان، 1999، ص41.

³ محمد عبد الجواد، كيف تفهم وتدير فريق عملك؟، ط1، دار البشير للثقافة والعلوم، طنطا، مصر، 2000، ص18.

وتعرف مجموعة العمل بأنها "تجميع لعدد معقول من الأفراد يتراوح بين اثنين وعشرون فردًا، يتوفر بينهم نوع من التلاحم والتناسق في أوجه الأنشطة التي يقومون بها، وتبدو مظاهر الإنظام والتصرف في إطار واحد من المبادئ والأهداف المشتركة".¹ إذن فالعمل الجماعي هو قدرة الأفراد على العمل مع بعضهم البعض من أجل تحقيق رؤية مشتركة وهدف مشترك، والقدرة على مباشرة الإنجازات الفردية تجاه أهداف المؤسسة.

ثانياً: أهمية العمل الجماعي

تنضح أهمية جماعة العمل من كون الإنسان ينفق جزءاً كبيراً من وقته معها في علاقات مباشرة، وعلى هذا الأساس نجد أن الأفراد يميلون إلى السلوك بطرق تتفق وأهداف الجماعة وتقاليدها ورغبة في الحصول على اعترافها بهم كأعضاء، وبالتالي فهم يحصلون على تأييدهم لهم وتدعيمها لمواقفهم، وقد أوضحت الدراسات المختلفة التي قام بها "ليكارث" أن الفرد الذي يتصف بالولاء والإندماج في جماعة العمل الذي ينتمي إليها يكون:²

- ✓ أكثر استعداداً لقبول أهداف وقرارات الجماعة؛
 - ✓ يحاول التأثير على أهداف وقرارات الجماعة لجعلها أكثر انسجاماً؛
 - ✓ أكثر تجاوباً واتصالاً مع أعضاء الجماعة؛
 - ✓ أكثر ترحيباً واستجابة لاتصالات الأعضاء به؛
 - ✓ أكثر استعداداً للعمل على تنفيذ الأهداف والقرارات الهامة بالنسبة للجماعة؛
 - ✓ يتصرف بطريقة تجعله يحصل على تأييد واستحسان أعضاء الجماعة.
- كما وأنه هناك بعض الأسباب التي تجعل الفرد ينضم للجماعة تتمثل فيما يلي:³

- 1- مساعدة الفرد في أداء المهام: فالمهام والأعمال إذا تمت بشكل جماعي تصبح أكثر فاعلية ويتم إنجازها بدقة وسرعة العمل الجماعي يشجع الفرد على الأداء ويرفع من مستوى قدرته وكفاءته على الأداء؛
- 2- إشباع حاجات الفرد: من الطبيعي أن يكون للفرد حاجات مختلفة يرغب في إشباعها سواء كانت هذه الحاجات نفسية أو اجتماعية أو مادية، فالفرد يعتبر عضويته في جماعة ما مؤثراً بشكل أقوى على تحقيقه وإشباعه لهذه الحاجات؛
- 3- إحساس الفرد بالوجود أو التطابق الذاتي: وهو شعور نفسي للفرد بوجوده كعضو في جماعة معينة يجعله يشعر بالدور الذي يقدمه لهذه الجماعة، وهذا يؤثر على قيم ومعتقدات الفرد نحو نفسه مما يحقق له ما يعرف بالتطابق الذاتي، حيث يلتزم بالقيم التي توضح سلوك الجماعة وتجعله متطابقاً مع أعضائها وتصرفاتهم وسلوكياتهم، فالفرد داخلياً يشعر بأنه متماثل مع الآخرين؛
- 4- الجماعة وسيلة للفرد لتحقيق أهداف خاصة: فمن خلال عضوية الفرد لجماعة ما تجعله يحقق مكانه في البيئة المحيطة به ويفتخر بكونه عضواً في هذه الجماعة، مما يحقق له أهدافاً أخرى يختص بها بعيداً عن هدف الجماعة؛

¹ السريدي أحمد، آراء العاملين في القطاع الخاص عن مهارات مدراءهم في قيادة فريق العمل، رسالة ماجستير، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، المملكة المتحدة، 2010، ص12.

² علي السلمي، تطور الفكر التنظيمي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، ص 710.

³ أحمد السيد كردي، جماعات العمل، نشرت في 22 إبريل 2013.

5- الدفاع عن المصالح: يرغب الأفراد في الانضمام للجماعات حتى يشعروا بالأمان، فالجماعة تساعد على حماية أعضائها من أية ضغوط يتعرضون لها من الإدارة في المنظمة.

ثالثا: خصائص العمل الجماعي

إن للعمل الجماعي صنفين من الخصائص أولاها عامة، وثانيها للعمل الجماعي الفعال، ندرجها كالآتي¹:

1- خصائص العمل الجماعي العامة:

- هوية مستقلة لكل فرد مع درجة تماسك جماعي عالية جدا؛
- أهداف مشتركة؛
- تفاعل جماعي بين أعضاء الفريق؛
- كل عضو لديه مواهب متميزة يسخرها لخدمة الجماعة.

2- خصائص العمل الجماعي الفعال:

- الإلتزام اتجاه أهداف الجماعة؛
- الإلتجاه نحو روح الجماعة؛
- وضوح العلاقة بين أدوار الأعضاء وأهداف الجماعة، فلكل عضو دوره المحدد في تحقيق أهداف الجماعة؛
- الإعتراف بخبرات وقدرات كل عضو؛
- التفاعل الكامل بين الأعضاء؛
- الأداء الجماعي كمحصلة للتفاعل الكامل؛
- تحمل المسؤولية؛
- وجود لغة حيوية مشتركة لعمل الجماعة.

رابعا: أنواع العمل الجماعي

لقد حاول " Sayles " أن يميز بين جماعات العمل وأن يصنفها طبقا لسلوكها بصفة خاصة أي طبقا للأساليب التي تستخدمها لحل مشكلاتها اليومية، ومدى استجابتها للإدارة، والإشراف، واستطاع أن يميز بين أربعة نماذج لجماعات العمل مستندا في ذلك على معلومات جمعت عن طريق الملاحظة والمقابلة وأجريت على جماعة عمل في ثلاثين مصنعا بأمريكا وقد توصل الباحث إلى أنواع الجماعات التالية:²

¹ توفيق عبد الرحمان، بناء وتحفيز فريق العمل، ط2، خبراء مركز الخبرات المهنية للإدارة، مصر، 2008، ص4-5.

² شطي أمينة، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بدناميكية جماعة العمل، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التنظيم، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013/2014 ص86.

1) الجماعة السلبية: (العمال غير الماهرين)

وتقل فيها المعارضة والشكاوي وتتميز بقيادة غير واضحة وبوحدة داخلية ضعيفة، وهي لا تعتبر في نظر الإدارة جماعات تعاونية أو جماعات على مستوى عال من الإنتاج، كما أنها تلعب دورا بسيطا في الأعمال النقاية؛

2) الجماعات الضالة: (عمال خطوط التجميع في صناعة السيارات)

وهي أكثر اتحاد من المجموعة الأولى، كما أنها أكثر تظلمًا، ولكن أعضائها لا ينضبون اتجاه السلوك الذي لا يتفق مع أهدافهم الواضحة، وغالبا ما تكون القيادة فيها على درجة عالية من التركيز وهي تعتبر في نظر الإدارة جماعات متمرده غير راضية؛

3) الجماعات الاستراتيجية:

تتميز بأعلى مستويات التظلم، وكثيرا ما تمارس ضغوطا كثيرة بطريقة مستمرة ورشيده تأكيداً لمصالحها الخاصة، وهي على درجة عالية من الوحدة الداخلية، كما تشارك مشاركة فعالة في أنشطة النقابات وتكون مصدرا لقيادات عديدة، هذا فضلا عن أن تقارير الإدارة عنهم كعاملين تكون حسنة إلى حد ما على المدى الطويل؛

4) الجماعات المحافظة:

وهي أكثر الجماعات ثباتا وأعلاها من حيث الوحدة الداخلية، وتعتبر في نظر الإدارة أكثر العاملين رضا، وهي عادة ما تستخدم ضغوطا رادعة لإنصاف بعض المظالم الخاصة، كما أنها أقل إيجابية فيما يتعلق بأعمال النقابة. هذه الدراسة تحدد نوعية وطبيعة جماعات العمل التلقائية المشكلة في محيط العمل وهي تصنف تلك الجماعات حسب أيديولوجياتها الخاصة التي تؤمن بها. أما من حيث خضوعها للأنظمة والقوانين فهناك نوعين من الجماعات:

أ) جماعات العمل الرسمية:

وهي التي ينتمي إليها العاملون بحكم عملهم، وعادة ما تكون مفروضة عليهم وليس لهم يد في اختيارهم لها، أو إدخال التغيير في طبيعة العلاقات داخل هذه الجماعات والتي تتحدد أساسا من خلال الأدوات التنظيمية كبطاقات الوصف الوظيفي والهيكل التنظيمي وسياسات ونظم العمل، وتتميز الجماعات الرسمية للعمل عن غيرها من الجماعات غير الرسمية بما يلي:

- عادة ما يقضي الفرد في هذه الجماعة أطول فترة زمنية ممكنة من يوم العمل؛
- عادة ما لا يعين قائد / رئيس للجماعة الرسمية بموجب قرار صادر من سلطة عليا أو بموجب انتخابه من أفراد الجماعة وفقا لأسس موضوعة ومحددة؛

- سلوك العاملين في الجماعة الرسمية محكوم بسياسات ونظم ولوائح لا يمكنه التصرف إلا في إطارها وفي حدودها؛
- للجماعة الرسمية مستوى أداء محدد يجب أن يرتفع ويرتقي إليه أعضاء الجماعة، وقد يكون هذا المستوى مكتوبا وصریحا أو ضمنا وغير صريح، وعادة ما تلجأ الجماعة وقائدها إلى توجيه وإرشاد العامل الذي ينخفض سلوكه وأدائه قبل استخدام الأساليب العقابية المختلفة (الإذازار، التهديد، الخصم)؛

ب) جماعات العمل غير الرسمية:

بجانب الجماعات الرسمية للعمل توجد داخل المنظمات الكبيرة أعداد كبيرة من جماعات العمل غير الرسمية، وكل جماعة من هذه الجماعات عادة ما تتضمن أعدادا أقل من العاملين، ومن أمثلة هذه الجماعات ما نلاحظه من تجمع عدد من العاملين سويا وبصفة

دائمة وهم يتناولون طعام الإفطار، أو ذهاب عدد منهم ودعوتهم من العمل سويا كل يوم، أو تقابلهم بعد وقت العمل في النادي أو المقهى أو في منزل أحدهم في أيام مختلفة، وقيام علاقات اجتماعية وثيقة بين هؤلاء الأفراد ليشكلوا جماعات عمل غير رسمية، خاصة إذا لم تتمكن جماعات العمل الرسمية من إشباع حاجات هؤلاء العاملين (الفسولوجية والاجتماعية والذاتية)، وإذا كان هناك توافق في الاتجاهات والتطلعات والقيم والمعتقدات لدى هؤلاء الأفراد وتشابه المشكلات التي يعانون منها، فجماعات العمل غير الرسمية لا يوجد لديها دستور واضح للعمل، وتقوم العلاقات فيها على أساس شخصي بعيد عن الصبغة الرسمية وتتميز بما يلي:

- ليس لها بناء اجتماعي واضح؛
 - ليس لها اسم محدد؛
 - ليس لها قواعد ومعايير معروفة؛
 - ليس لها غرض محدد؛
 - قراراتها غير رسمية وغير مكتوبة ليس لها دستور مكتوب؛
 - قد تكون طويلة الأمد أو قصيرة، وقد تكون مستقرة أو غير مستقرة.
- ويجب أن يكون واضحاً أن الفارق بين الجماعات الرسمية وغير الرسمية هو فارق نسبي فحسب، فالعلاقات بين أعضاء الجماعة غير الرسمية قد تتضمن بعض العناصر الرسمية، كما أن الجماعات الرسمية تتضمن بعض العناصر غير الرسمية، والجماعات الرسمية وغير الرسمية عادة تؤدي هذه الوظائف¹:

- تبذل ضبطاً اجتماعياً على أعضائها وتفرض عليهم أنماطاً سلوكية معينة؛
- تقلل هذه الجماعات من التنافس الشخصي وتشجع العمل الجماعي؛
- توفر هذه الجماعات الطمأنينة والأمن لبعض الشيء لأعضائها؛
- يساعد الجو الجماعي على التعبير عن الضغوط والتوترات النفسية وعلى التعبير بانطلاق الذاتية.

خامساً: بناء فرق العمل

تعتبر عملية بناء فرق العمل على خليط من التغذية العكسية ومدخل الاستشارات الإجرائية الذي يهدف إلى التحسين السلوكي وفعالية عمل الجماعة الإنتاجي، وهذا من خلال التركيز على أساليب وإجراءات العمل والعلاقات الشخصية، وتعرف أيضاً على أنها سلسلة من النشاطات المصممة بهدف تحسين أداء الأفراد. ينظر إلى أنشطة بناء فرق العمل على أنها طريقة للتأثير الإيجابي في العلاقات بين الأفراد بهدف رفع أدائهم نحو الأفضل وتوحيد جهودهم نحو المهام الموكلة إليهم للوصول إلى أهداف المنظمة بأفضل الطرق والسبل الممكنة، لذلك فالهدف من الأخذ بالمنهجية الجيدة لبناء فرق العمل تجعل من الجماعة وحدة متماسكة ومتجانسة تمتاز بالفاعلية والتفاعل المثمر بين الأعضاء لتكون في النهاية جماعة ملتزمة بالعمل على تحقيق أهداف محددة.

¹ - عبد الحميد عطية، أساسيات ممارسة طريقة العمل مع الجماعات، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2002، ص193.

على عكس التصور الشائع من أن عملية بناء فريق العمل عبارة عن تجميع عدد من الناس، وجعلهم يعملون مع بعضهم، وتمر عملية بناء الفريق بعدة مراحل، يحدث فيها النمو والنضج وصولاً إلى مرحلة التكامل، لذلك هي تتطور عبر مراحل تأخذ فترة من الزمن وهذه المراحل هي كالتالي:

1- مرحلة التشكيل: ويسود هذه المرحلة الإرتباك، لأن الأفراد يكونون في مواقف جديدة غير مألوفة لهم، وتتصف العلاقات بالرسومية وينصب اهتمام الأفراد على أنفسهم، ويسعون لتلبية حاجات الأمان لديهم، كما ويظهر التذمر من العمل مع الفريق، والدخول في مناقشات غير مثمرة، مرحلة التشكيل هي مرحلة مهمة وتتطلب من قائد الفريق (باني الفريق) العمل على التأكيد على السلوكيات التي تحقق النجاح وعدم النظر للأمور بمنظور شخصي نظراً لحقيقة الاختلافات البشرية الفردية؛

2- مرحلة العصف (الصراع): يغلب على الأفراد في هذه المرحلة الشعور بالاختلاف في الآراء ووجهات النظر، ويقوم السلوك على الجدل والتنافس والصراع، وكذلك الدفاع عن وجهات النظر الشخصية، ومن مظاهر هذه المرحلة ظهور جماعات عمل فرعية، وعدم الإحساس بالهدف من الدور المطلوب القيام به، وقد يلجأ البعض إلى عدم تشجيع أفكار القائد والسعي إلى تفويض سلطته، من هنا ينصح القائد أو باني الفريق بالعمل على تكوين رؤية مشتركة والحرص على خلق بيئة عمل إيجابية تتحدد من خلالها معالم الأهداف والأدوار المطلوب القيام بها؛

3- مرحلة التعاون: يبدأ الأفراد في الإستجابة للبيئة التي أوجدها باني الفريق، وتظهر علامات قبول الانضمام إلى الفريق لتحقيق الأهداف ويظهر الإلتزام والعزم على المشاركة بكل قوة، لذلك فإن سلوك الأعضاء في هذه المرحلة يتجه نحو تسوية الخلافات والصراعات والبدء ببناء علاقات شخصية، وتعتمد في هذه المرحلة المعايير والقيم التنظيمية للفريق؛

4- مرحلة الأداء: يبدأ إلتزام الأفراد بمعايير وقيم الفريق وتتسم المرحلة بالجدية والحيوية، والرضا عن النفس، والثقة بالآخرين. مما تقدم يتضح أن عملية بناء وتطوير الفريق تتم بمراحل متعددة من النضج والنمو، وكذلك من حيث التكوين ولا تحدث عمليات البناء تلقائياً، وبالتالي يلزم الفهم التام، والالتزام بالتردد العملي السليم، وإتقان العديد من المهارات اللازمة لهذه العملية ويمكن إيضاح المنهجية الصحيحة لبناء فريق العمل على النحو التالي:

- تحديد الحاجة للفريق؛
- توضيح المهمة، والتوقعات وتوضيح الرؤية والأهداف؛
- تعيين قائد وتشكيل الفريق للفريق، وتصميم خطوات العمل وتوزيع المهام وتحديد الأدوار.

المطلب الثالث: القيم الشخصية ودورها في دعم العمل الجماعي

تعد القيم من العناصر الأساسية لتكوين الثقافة الشخصية، فهي تؤثر تأثيراً كبيراً في حياة الأفراد الخاصة والعملية، بوصفها إحدى المكونات الأساسية لشخصية الفرد بحيث يشمل تأثيرها سلوك الأفراد واتجاهاتهم وعلاقاتهم، فهي بذلك توفر إطاراً مهماً لتوجيه سلوك الأفراد والجماعات وتنظيمها داخل المنظمات وخارجها، إذ تقوم بدور المراقب الداخلي الذي يراقب أفعال الفرد وتصرفاته داخل محيط العمل، فالقيمة هي ما يعده الفرد مهماً وذا قيمة في حياته ويسعى دائماً إلى أن يكون سلوكه متسقاً ومتوافقاً مع ما يؤمن به من قيم، ولذلك لا يمكن إغفال دراسة القيم الشخصية عند تحليل السلوك الإنساني سعياً إلى فهم السلوك فهماً يحيط

بطبيعته ودوافعه واتجاهاته. ومفهوم القيم الشخصية تفاوت بين الشمولية والتخصيص، فبعض الدراسات قصدت بالقيم الشخصية قيم الفرد بشتى تصنيفاتها الدينية والاجتماعية وقيم العمل كذلك، ودراسات أخرى تضع القيم الشخصية داخل إطار خاص يتضمن القيم الذاتية بمعزل عن قيم العمل والقيم الاجتماعية. ولإدراك أبعاد ومحتوى القيم الشخصية لابد من التوقف عند محددات عناصر وسمات الشخصية التي تباينت الاتجاهات والنظريات في طرحها وتحليلها، إذ تطورت نظريات الشخصية وهي تحاول تفسير بنائها فكانت في بدايتها تدور حول سمات الفرد أو الخصال المتعلقة به على الدوام ثم تحولت الدراسات إلى محاولة ربط هذه الخصال مع بعضها البعض لتكون طرازاً أو نمطاً معيناً، إذ يرى بعض العلماء أن فهم الشخصية يتكون بمعرفة العلاقة بين نمطين هما:

المتوازن، والانطوائي، ثم اتجهت هذه الدراسات إلى مسار التحليل النفسي التي طورها فرويد **Frued** والتي ركزت على مداخل التعرف على الشخصية الثلاثة: الذات الدنيا والأنا العليا. ومقومات الشخصية أو مكوناتها هي التي تمثل الاتصال بين القيم والشخصية والسلوك الإنساني، ويمكن تحديد هذا الاتصال في أن الشخصية تقع ضمن محددات عامة يتصل بها تكوين الشخصية ونموها، وهذه المحددات هي: الإدراك والقيم والاتجاهات والدوافع، واتسعت صفات قراءة وتحليل هذه المحددات لتدخل العلوم التي تقرأ أثرها وتركيبها، فعلم النفس الاجتماعي يبحث في نتائج التحولات الاجتماعية وآثارها وتداعياتها من زاوية القيم والأعراف في شخصية الفرد وأبعادها المختلفة، فالقيم الشخصية هي مجموعة حالات إدراكية واقعية توجه سلوك الفرد في مختلف المواقف، ويميز هذه الحالات الإدراكية اتصالها الثقافي، أي أنها ترتبط بثقافة المجتمع الذي تقع ضمن إطاره وخلال تفاعل الفرد معه، ولقد التقى علم النفس الاجتماعي والعلوم السلوكية على عمومها بعلم الإدارة بصفته منهجاً جديداً يهدف إلى استكشاف وتفسير السلوك الإنساني ضمن النظام الإداري.

ارتبطت القيم والسلوك ارتباطاً وثيقاً في العلوم السلوكية وعلم الإدارة، حتى إذا أصبح الحقل الإداري بيئة عمل للعلوم السلوكية قامت الأخيرة بتقديم شروحات و أقيسة تعين باحثي الإدارة في تحليل كيان الفرد باعتباره جزءاً من البناء الإداري، والقيم الشخصية التي تحددت في التعريفات السابق عرضها في مختلف الأصناف تباينت واختلفت هي أيضاً منظومة سعى علم النفس الاجتماعي إلى وضع سبل قياس تهدف إلى تحديد نمط أو معرفة ترتيبات النظم القيمية لدى الفرد. كما وتجدد الإشارة إلى أن القيم الشخصية لها علاقة تأثير مباشرة على أداء الفرد في عمله، فمتى ما التزم الفرد بقيم شخصية معينة ظهرت تلك القيم واتسق مضمونها مع الأداء، كما أن التشابه والتناغم بين قيم الفرد الشخصية وبين مجموعة العمل تدفعه إلى التفاعل معهم بطريقة إيجابية أكثر، فإن اختلفت هذه القيم التي اصطفاها الفرد لنفسه مع قيم المجموعة المحيطة به فإن ذلك أدعى لوقوع الاختلاف، بل قد يتطور الحال إلى صراع يقل أثره مستوى الأداء ويتعثر مستوى الإنجاز داخل المنظمة ويمكن أن نوجز تأثير القيم الشخصية على العمل الجماعي فيما يلي:

- تبنثق العلاقة بين القيم الشخصية والعمل الجماعي لدى المنظمات في أنها تمتلك تأثير واضح في خطط سير العمل وفي تحقيق أهداف المؤسسة بفاعلية وبتعاضد قدراته على الأداء؛
- تسليط المزيد من الضوء على القيم الشخصية لدى جميع موظفي المؤسسة والتي تعد المركز الرئيسي لأي إصلاح تنظيمي لدى الإدارة العليا للمؤسسات؛

- إضافة المزيد من الفهم عن طبيعة القيم الشخصية يمكننا من الاستفادة بالتوفيق بين أهداف المؤسسة وأفرادها وما يحققه ذلك من نجاح؛

إن تقدم المعلومات عن القيم الشخصية يساعد الإدارة العليا في المؤسسات على معرفة جوانب التغيير المطلوبة في نوعية البرامج - أو الخدمات التي تعمل على تحقيق الإشباع والأداء.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للقيم الشخصية والعمل الجماعي

المطلب الأول: الدراسات العربية

الدراسة الأولى:

صبا نزار كاظم وسوسن عابد علي سلطاني، القيم الشخصية لموظفي الدولة، مجلة الأدب، جامعة بغداد، كلية الآداب، المجلد 3، رقم 138، 2021.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أنماط القيم الشخصية الستة (النظرية، الاجتماعية، الدينية، الاقتصادية، الجمالية والسياسية) بين موظفي الدولة وتبيان مستوى الفروق في القيم الشخصية حسب الجنس ومدة الخدمة والعمل بالإتصال المباشر مع المراجع، وهذا من خلال الإجابة عن الإشكالية التالية: "لماذا تعد القيم مهمة في المؤسسات الحكومية؟".

تبنت الدراسة مقياساً بالإعتماد على منظور سبرنجر لقياس القيم الشخصية، واستخدمت في ذلك استبياناً تألف بصورته النهائية من 21 فقرة، وطبق المقياس على عينة عشوائية مكونة من 400 موظف وموظفة العاملين في مركز ديوان الوزارات (18 وزارة).

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- أن أفراد عينة البحث لديهم قيم شخصية منخفضة؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القيم الشخصية تعزى لمتغير الجنس، القيم النظرية والإقتصادية لصالح الذكور، الدينية والإجتماعية لصالح الإناث، لا توجد فروق للقيم الجمالية والسياسية؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير مدة الخدمة؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القيم الشخصية تعزى لمتغير الإتصال المباشر مع المراجعين.

الدراسة الثانية:

عالية جواد محمد علي، تأثير القيم الشخصية للعاملين في أداء فرق العمل، مجلة العلوم الاقتصادية والعلوم الإدارية، المجلد 17 (63)، بغداد، العراق، سبتمبر 2011.

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير القيم التي يحملها أو يتحلى بها الأفراد على سلوكهم وتعاملهم مع بعضهم داخل الجماعة ومع الأفراد الآخرين ومع الإدارة العليا في المنظمة، واتبعت الباحثة في دراستها المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت عينة مكونة من 50 عاملاً في الشركة العامة للصناعات الكهربائية ووزعت عليهم استبيان للإجابة عن الأسئلة المطروحة وللوصول للنتائج المرجوة وبمساعدة برنامج SPSS، خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- تعتبر القيم الشخصية بمثابة المثل العليا لأن الفرد يبذل كل ما في وسعه لتحقيقها كونها تمثل وعيا اجتماعيا للأفراد المؤمنين بها؛
- القيم ترسم الأحكام والمعايير المتصلة بها فضلا عن تأثيرها على أداء العاملين؛
- اعتماد الشركة لمعايير القيم الشخصية، التنظيمية والدينية في تعزيز أداء العاملين؛
- استثمرت التغيير الحاصل في المعايير الشخصية، التنظيمية والدينية في إحداث المزيد من التغيرات الإيجابية في أداء العاملين؛

الدراسة الثالثة:

يوسف علي عيسى أبو جربوع، واقع بناء فرق العمل ودورها في تنمية الإبداع الإداري، دراسة معدة استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في القيادة والإدارة، بأكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة، 2014.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع بناء فرق العمل في تنمية الإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين في وزارة الاقتصاد الوطني، لهذا طرح الباحث الإشكالية التالية: ما واقع بناء فرق العمل ودورها في تنمية الإبداع الإداري عند العاملين في وزارة الاقتصاد الوطني؟

من أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد على استبيان شمل 52 فقرة وزعت على عينة طبقية مكونة من 148 موظفا وموظفة في وزارة الاقتصاد الوطني (المحافظات الجنوبية)، وقد خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج كان الأهم منها ما يلي:

- يوجد دور لفرق العمل والعنصر الفني لها ونمط قيادتها في تنمية الإبداع الإداري لدى العاملين في وزارة الاقتصاد الوطني؛
- يوجد دور لسلوكيات أعضاء فرق العمل في تنمية الإبداع الإداري لدى العاملين في وزارة الاقتصاد الوطني؛
- لا يوجد دور للبيئة التنظيمية لفرق العمل في تنمية الإبداع الإداري لدى العاملين في وزارة الاقتصاد الوطني؛
- يمتلك أعضاء فرق العمل في وزارة الاقتصاد الوطني عناصر الإبداع الإداري بوزن نسبي (68%)؛
- لا تتم عملية ترقية أعضاء فرق العمل على أساس الكفاءة والإبداع بالشكل المطلوب؛
- الإدارة لا تكافئ ولا تشجع أعضاء فرق العمل ذوي التفكير المتميز والمبدع بالشكل المطلوب.

الدراسة الرابعة:

حمزة جفيلو، المحددات التنظيمية لتشكيل فرق العمل وعلاقتها بالتوافق المهني -عناصر اجتماعية-دراسة ميدانية بوحدة البولسترين مؤسسة CONDOR، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 11 (03)، برج بوغريج، الجزائر، 2019.

تناول هذا المقال قضية تشكيل فرق العمل باعتبارها عملية أساسية في بناء النسق الإنتاجي، وتبيان علاقتها بالتوافق المهني لضمان بقاء المؤسسة في الدائرة التنافسية وبالتالي استمراريتها، حيث سلط الباحث في دراسته الضوء على بعض طرق تشكيل فرق العمل متجاوزا الطرق التقليدية نحو طرق جديدة تفرضها العناصر الفاعلة (اجتماعية ونفس-اجتماعية). كل هذا سيحاول الباحث تبينه من خلال هذه الدراسة التي أجريت على مجموع عمال وحدة البولسترين بمؤسسة CONDOR، وعليه فإن إشكالية البحث تتمحور حول تساؤل يبحث في كيفية تأثر المعايير الاجتماعية المتبعة في تشكيل فرق العمل على تحقيق التوافق المهني؟

ولالإجابة عن هذه الإشكالية اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم إجراء الدراسة على عينة قدرها 90 عاملا بالمؤسسة، وكانت نتائج الدراسة كالاتي:

- تطور فرق العمل بتطور المهام الموكلة إليها؛
- لتشكيل أي فرقة عمل لابد لها من المرور بمراحل تحتوي تفصيلات يقتضيها التجمع البشري، تبدأ بالإرتباك والإختلاف ثم الإستجابة يليها الإلتزام بمعايير وقيم فريق العمل؛
- وجب توفر الرضا المهني وبعض العناصر مثل الإقتناع بجدوى العمل، وضوح المهنة، تطابق مبادئ العمل ومعتقدات الأفراد وتماسك الجماعة كل هذا حتى يكون التوافق المهني واضح المعالم؛
- كلما كانت نسبة الإختلاف في السن مرتفعة كلما اتجهت العلاقة لكونها علاقة حسنة، وكلما انخفضت نسبة الإختلاف في سن الأعضاء اتجهت العلاقة لأن تكون علاقة جيدة؛
- وجود رابط القرابة أو الصداقة في المجموعة الواحدة يحسن من علاقتهم مع بعض وبقيل من حالات التغيير بين الفرق.

الدراسة الخامسة:

بوعيط سفيان، ترتيب القيم الشخصية (حسب ترتيب سبرانجر) لدى هيئة التدريس الجامعي الجزائري، حوليات جامعة الجزائر 1، العدد 31، الجزء الثالث، ديسمبر 2017.

حاول الباحث من خلال هذا العمل توضيح ترتيب القيم الشخصية حسب ترتيب سبرانجر لدى هيئة التدريس الجامعي الجزائري، وهذا من خلال محاولته الكشف عن هذه القيم بهدف الإجابة عن التساؤل المركزي الآتي: "ما ترتيب القيم الشخصية حسب ترتيب سبرانجر لدى الأستاذ الجامعي الجزائري؟"

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي، وهذا من خلال استبانة تم توزيعها على عينة طبقية من أساتذة جامعة 20 أوت 1955 بسكيكدة (80 أستاذ)، ثم قام بتحليل البيانات احصائيا للوصول إلى نتائج الدراسة، التي كانت كالاتي:

- القيم الدينية تصدرت السلم القيمي لدى أفراد العينة وهذا حسب القيم وأنماط السلوك السائدة في المجتمع؛
 - القيم النظرية في المرتبة الثانية لكون العينة هيئة كرس حيا لها لخدمة العلم والمتعلم وتنوير العقول والسعي لكسب العلم والمعرفة؛
 - القيم الاجتماعية احتلت المرتبة الثالثة لأن طبيعة عمل الهيئة يجب أن يكتسي بالضرورة النجاح في العلاقات الاجتماعية؛
 - القيم الاقتصادية جاءت في المرتبة الرابعة، ويقصد بها ميول الفرد لتحقيق المنفعة والثروة والسعي لكسب المال؛
 - القيم السياسية بحسب دراسة الباحث احتلت المرتبة الخامسة، وقد أرجح الباحث لميول بعض أفراد عينة الدراسة لحب السلطة والقيادة وتوجيه الآخرين؛
 - القيم الجمالية جاءت في آخر ترتيب لهذه القيم لكون اهتماماتها شكلية وظاهرية لا غير، ربما هو عادة بحسب الباحث إلى كون هذه القيم تزداد أهميتها في فترة المراهقة وتقل أهميتها في المراحل العمرية التالية.
- وحسب دراسة الباحث فإن هذه القيم تختلف باختلاف المجتمعات وثقافتها، فالفرد يتبنى نسقه القيمي بناءً على استعداداته وتفاعله مع الآخرين وما يلقاه من تشجيع وتدعيم (أو إحباط) حيال هذه القيم.

الدراسة السادسة:

بومنتار مراد وبوعيط فايزة، دور القيم الشخصية في توجيه السلوك التنظيمي للأفراد، دراسة نظرية تشخيصية، دراسات وأبحاث، مجلد 7، العدد 21، 2015.

يهدف هذا البحث لتوضيح دور القيم الشخصية في توجيه السلوك التنظيمي، كونها الركيزة الأساسية لكل ثقافة ومن بين أهم العوامل التي لا يمكن إغفالها عند تحليل السلوك التنظيمي للعاملين لفهمه ومعرفة موجهاته بما يخدم أهدافه وأهداف المنظمة ككل فالتحكم بالسلوك يستدعي دراسة القيم الشخصية للأفراد دراسة معمقة ومستفيضة، هذا ومع الأخذ بعين الاعتبار عدم تعارضها مع قيم العمل وكذا مراعاة تلبية احتياجات وأهداف الأفراد وأهداف المنظمة العامة، فالقيم من أهم مكونات للشخصية المؤثرة في مختلف سلوكياتنا الموجهة لها في مختلف جوانب الحياة.

الدراسة السابعة:

صادق عز الدين، مقارنة نظرية لمفهوم القيم الشخصية وتفسيرها حسب مختلف العلوم، مجلة دراسات في علوم الإنسان والمجتمع، مجلد 03، العدد 101، جامعة جيجل، مارس 2020.

إن هذا الموضوع مدرج ضمن المنظور الفردي للقيم، تم التركيز فيه على القيم بصفة عامة والقيم الشخصية على وجه الخصوص ذلك لأنها خاصة بالفرد وتمثل جزءا من شخصيته والجانب الروحي فيه، ومن منظور آخر فهي انعكاسات صريحة ومباشرة للسلوك. أشارت الدراسة إلى وجود القيم في مختلف العلوم الاجتماعية منها والإقتصادية والنفسية وغيرها، وأن لها مصادر مختلفة (دينية، إجتماعية، تعليمية، وسائل الإعلام، العوامل الجغرافية)، وتكمن أهميتها في تغيير السلوك السيء في المجتمع نحو الجيد وكذلك كونها وسيلة للنهوض بالمجتمع وارتباطها الوثيق بالموارد البشرية ودافعيتها للإنسان لتمسكه بالقيم.

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية

الدراسة الأولى:

Juan Alberto Hueso & others, The influence of collectivistic personal values on the formation of entrepreneurial intentions, International Small Business Journal, Researching Entrepreneurship, Francisco Liñán, Department of Applied Economics, Universidad de Sevilla, Av. Ramón y Cajal, 1. E41018 Sevilla, Spain 2020.

تحلل هذه المقالة الدور المحدد للقيم الشخصية الجماعية باعتبارها سابقة للنية الريادية، وهي تقوم بدراسة تأثير القيم الشخصية والجماعية على النية الريادية وبدأ المشاريع، هذه الدراسة هي دراسة تجريبية أجريت على عينة من 413 طالب جامعي في كل من المملكة المتحدة وكتالونيا بإسبانيا وهما تشتركان في ظروف إقتصادية واجتماعية مماثلة، وكانت نتائج الدراسة كالآتي:

- أن التركيز على القيم الشخصية والجماعية يؤدي إلى إثارة غير مباشرة؛
- تأثير سلبي على نوايا ريادة الأعمال من خلال كل من الموقف الشخصي والمتصور للتحكم السلوكي، لكنه في نفس الوقت له تأثير إيجابي غير مباشر من خلال المعايير الذاتية؛

- تشير الدراسة إلى أنه ليست فقط القيم الفردية هي المؤثرة، ولكن القيم الشخصية تؤثر هي الأخرى في تشكيل نوايا زيادة الأعمال.

الدراسة الثانية:

Zora Řihová, Investigation of Information Sharing Behavior in Work Teams, Department of Applied Informatics University of South Bohemia in Ceske Budejovice Ceske Budejovice, Czech Republic, 2020.

تركز هذه الورقة البحثية على جوانب محددة من سلوك المعلومات وخاصة تبادل المعلومات في فرق العمل، وتهدف إلى دراسة مدى أهمية مشاركة الموظفين الفرديين للمعلومات وكفاية المعلومات لإتمام مهامهم ومدى تأثيرها في حال عدم حصولهم عليها في الوقت المناسب. هذه الدراسة هي دراسة تجريبية استندت لعينة من الموظفين بلغ عددهم 85 موظفاً، وخلصت الدراسة إلى ما يلي:

- غالبية الموظفين يملكون المعلومات اللازمة لأداء عملهم؛
- المعلومات الغير رسمية مهمة جدا للتواصل خلال العمل؛
- بعض الموظفين يقومون بحجب المعلومات وعدم مشاركتها مع بعضهم البعض، والدراسة لم تتمكن من تحديد السبب إن كان عن كسل أو عن عمد.

الدراسة الثالثة:

Renata M. Heilman and Petko Kusev, Personal Values Associated with Prosocial Decisions, behavioral sciences Article, Department of Psychology, Babes-Bolyai University, Romania, Behavioural Research Centre, University of Huddersfield, UK, April 2020.

تهدف الدراسة إلى معرفة مدى إرتباط القيم الشخصية بالقرارات الاجتماعية الإيجابية نظرا لما تتطلبه المواقف الاجتماعية في بعض الأحيان لإتحاذ الناس بعض القرارات المعقدة مما قد تنطوي على قرارات غير مألوفة، والهدف من هذا البحث هو إضافة جديدة من خلال النظر في القيم الشخصية كعوامل محتملة مرتبطة بتفضيل زيادة التعظيم الذاتي أو الإختيار التعاوني، وللتحقق من ميل المشاركين نحو النتائج الاجتماعية أو الإيجابية تم اختيار عينة من 63 شخصا بالغا وتم استخدام مقياس التمرير (Social SVO) (Value Orientation)، وبناءً على نظرية القيم الفردية الأساسية، توقعت الباحثة أن يكون السمو الذاتي إيجابياً مرتبطاً بتوجهات اجتماعية أكثر إيجابية، وأكدت النتيجة الرئيسية أن:

- السمو الذاتي كان مرتبط بشكل إيجابي مع SVO بينما لا توجد قيم أخرى عالية المستوى مرتبطة بـ SVO؛
- كشفت البيانات أيضاً أن النفور من عدم المساواة أنه كان الدافع الأساسي للإيجابيات، وهذه النتيجة غير مرتبطة بتأثيرات الجنسين أو القيم الشخصية قيد التحقيق.

الدراسة الرابعة:

Yeow-Kiang Goh & Margaret Patrickson, Relating Personal Values to Work Engagement, International Graduate School of Business, University of South Australia, 2012.

هذه الدراسة تهدف للإجابة عن التساؤل: "هل العلاقات بين القيم الشخصية والمشاركة في العمل تستحق التحقيق؟"

هذه الدراسة هي دراسة ظاهرية نوعية وبخينة لاستكشاف السؤال والبحث بشكل أكبر من خلال البحث عن معلومات حول كيفية قيام الأفراد بفهم أنفسهم وشرح مشاعرهم حول احتمالية مساهمة القيم الشخصية في مشاركة العمل، وذلك من خلال إجراء الدراسة حول 294 عاملاً في سنغافورة وهذا لاختبار تأثير القيم الشخصية في مشاركة العمل، وتشير النتائج إلى ما يلي:

- قيم الإنجاز، الأمن والشمولية ترتبط بالمشاركة في العمل؛
- المشاركة في العمل تأثرت بظروف العمل وطبيعة العمل ومصادر القيم الشخصية؛
- القيم الشخصية التي تدفع الفرد للمشاركة في العمل تختلف معها الخصائص الديموغرافية؛
- إمكانية تسهيل المشاركة من خلال كل من الخصائص الفردية (القيم) والتدخل التنظيمي لجذب انتباه الموظف وتخفيف جهوده.

الدراسة الخامسة:

Hamrila latif & others, The mediating effect of personal values on the relationships between attitudes, subjective normes, perceived behavioral control and intention to use, Contents listes available at GrowingScience, Management Science Letters 10, Malizia, 2020.

هذه الدراسة تسلط الضوء على مشكلة تغليف نفايات المواد الغذائية، وقد سبق وتم تقديم العديد من الاقتراحات من أجل تحسين الاستدامة من طرف الباحثين فيما يتعلق بالبيئة الخضراء، وتم إدخال تغليف المواد الغذائية الصديقة للبيئة (EFFF) (Enviromentally Friendly Food Packaging) في السوق لضمان ممارسات الإدارة الجيدة التي يمكن تعزيزها بين الباعة المتحولين بالطعام، بحيث يمكن تقليل التلوث البيئي، مع ذلك، وعلى الرغم من أنه تم تنفيذ العديد من البرامج البيئية إلا أنه لم يتحسن استخدام EFFF بين بائعي المواد الغذائية.

لذلك تمهد هذه الورقة إلى اقتراح نموذج سلوك فعلي محدد لتحديد استخدام EFFF بين باعة الطعام ذوي القيمة الشخصية كوسيط، وإلى تطوير البيانات النموذجية المستخدمة التي تم جمعها من باعة الطعام المحليين، تم استخدام نمذجة المعادلة الهيكلية لاختبار الفرضيات ذات الصلة، وأشارت النتائج إلى أن القيم الشخصية كانت وسيطاً مناسباً، بالإضافة إلى أنه تم العثور على كل من المواقف والمعايير الذاتية والسلوك المتصور وكان له أهمية في التأثير على نية الاستخدام والسلوك الفعلي.

الدراسة السادسة:

Thayane Manosso & others, Effect of Personal Values Similarity on business-to-business Relationship Value, BRAZILIAN BUSINESS REVIEW, Brasil, 2021.

مشكلة الدراسة تكمن فيما يلي: "يؤثر تشابه القيم على العلاقة بين الشركات، ومع ذلك، فحتى لو تم اتخاذ القرارات التنظيمية من قبل الناس، الدور الذي يلعبه لم يتم استكشاف تشابه القيم الشخصية لأولئك المشاركين في التجارة إلا قليلاً في سياق الأعمال التجارية". وعليه وبناءً على نظرية التشابه والجمادية، قام الباحثون بتطوير نموذج يستكشف تأثير القيم الشخصية المتشابهة بين المشتري والبائع في قيمة العلاقة بين الأعمال التجارية، وهذا باستخدام عينة مكونة من 25 بائعاً و317 مشترياً، وتم اختبار الفرضيات باستخدام كثير الحدود الانحدار، وتظهر النتائج وجود تشابه في القيم الشخصية، فيما يتعلق بالتركيز الاجتماعي بين البائع والمشتري، كما أن له تأثير إيجابي على قيمة العلاقة بين الأعمال التجارية. ومع ذلك، عندما يكون الأفراد أكثر تشابهاً فيما

يتعلق بالقيم الشخصية، فإنها أدنى قيمة يمكن أن يدركها المشتري في علاقته مع البائع، الورقة البحثية تتناول أيضاً الآثار المترتبة على النظرية ونظرية إدارة الأعمال إلى الأعمال والآثار المترتبة على العلاقة.

الدراسة السابعة:

Lejla Bilal Maley, Teaming at a Distance: The Work Experience on Global Virtual Teams, A Dissertation Submitted to the PhD in Leadership and Change Program of Antioch university in partial fulfillment for the degree of Doctor of Philosophy, ORCID Scholar, Antioch United States, 2020.

تمكن الفرق الافتراضية العالمية المؤسسات من أن تصبح أكثر مرونة للتكيف والرد على البيئات المضطربة والمعقدة الديناميكية، هذه الفرق تمتد عبر الحدود مثل المكان والزمان والجغرافيا، والعمل بشكل تعاوني لتحقيق هدف مشترك، بسبب الاعتماد على التكنولوجيا في الاتصالات وتبادل المعارف وإدارة المشاريع، يجب أن تكون المكونات الهيكلية وغير الهيكلية لتصميمها موجودة لتمكين هذه الفرق من الوجود وتزدهر على حافة الابتكار، كما أن التجربة الإنسانية للعمل في فرق افتراضية لا تزال غير ملحوظة بما فيه الكفاية، لكنها حاسمة لاستدامتها. لذا تهدف هذه الأطروحة لدراسة استخدام تصميم أساليب مختلطة تسلسلية استكشافية لتوفير نظرة ثاقبة للخبرة في العمل كعضو أو زعيم على الفرق الافتراضية العالمية. في المرحلة الأولى، يتم عرض إطار نظري تم تطويره لتحديد الموضوعات والمواضيع الفرعية التي ظهرت من 21 مقابلة مع هذه الفرق الممارسين من سبع دول ومناطق زمنية متعددة عبر العديد من القطاعات، وكشفت البيانات أنه من الأفضل التعبير عن تجارب العمل على الفرق الافتراضية العالمية بأربعة مواضيع رئيسية: تصميم مكونات الفريق (الهيكلية وغير الهيكلية)، التواصل بين الثقافات، الديناميات البشرية والتكنولوجيا. وتدعم النتائج الحالية التطبيقات العملية نحو فهم أفضل لعمل الفريق، والاحتياجات البشرية الأساسية، وأفضل الممارسات لأداء الفريق.

المطلب الثالث: موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

أولاً: ما تتميز به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

سنحاول في هذا المطلب تقديم مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة (العربية والأجنبية) واستخراج أوجه التشابه والاختلاف بينهما.

أوجه التشابه:

يكمن التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة فيما يلي:

1- فيما يخص أداة جمع المعلومات: اعتمدت كل من الدراسة الحالية والدراسات السابقة (العربية) على الإستبيان كأداة

لجمع المعلومات؛

2- المنهج المستعمل: تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لكلا الدراستين (الحالية والسابقة)، وكأداة لتحليل

المعلومات تم اعتماد البرنامج الإحصائي SPSS.

أوجه الاختلاف:

بالرغم من أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة إلا أنها لا تخلو من الاختلاف، وسنوضحها بالتفصيل في الجدول الموالي:

جدول رقم (01): أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

البيانات	الدراسات السابقة	الدراسة الحالية
من حيث الهدف	هدفت معظم الدراسات السابقة إلى الوقوف على أنماط وترتيب القيم الشخصية وتوفرها في العمال والموظفين في مختلف القطاعات وكذا واقع تطبيق العمل الجماعي.	تهدف دراستنا إلى التعرف على مدى تأثير القيم الشخصية على أداء العمل الجماعي في البنك محل الدراسة.
من حيث الزمان والمكان	تمت في بيئة عربية وأخرى أجنبية من مختلف أنحاء المقطورة من سنة 2011 إلى غاية سنة 2021.	أُنجزت دراستنا خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2022/2021، أما بالنسبة للحدود المكانية فكانت في بنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR الجهوي بولاية ورقلة.
مجتمع وعينة الدراسة	كل دراسة من الدراسات السابقة أسقطت دراستها على عينة معينة، فمعظمها طبقت في مؤسسات كبرى مثل القطاع الوزاري والحكومي والصناعي والتجاري... إلخ	لقد أسقطنا دراستنا على عينة من العاملين ببنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR الجهوي بولاية ورقلة.
أدوات التحليل ومنهج الدراسة	معظم الدراسات (الأجنبية) استخدمت إما المنهج التجريبي أو البحثي.	اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي وتم استخدام الاستبيان لجمع المعلومات، واستخدمنا البرنامج الإحصائي spss.

ثانيا: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة

تكمن أهم مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة في كونها أسهمت في إثراء وإعداد الأدبيات النظرية وصياغة فرضيات الدراسة بالإضافة إلى ما يلي:

- 1- تعتبر الدراسات السابقة نقطة قوة وقاعدة أساسية في البحث وانطلاقة جيدة للباحث لإعداد الدراسة الحالية وخاصة عند تحديد المشكلة؛
- 2- ساهمت في الإثراء الفكري للجانب النظري لدراسة وإعداد الجانب التطبيقي؛
- 3- ساعدت في إعطاء صورة أولية ونظرة شاملة وكاملة لموضوع الدراسة مما سهل على الباحثين في الإنطلاق في الدراسة الحالية؛
- 4- ساهمت بشكل كبير في تصميم الاستبيان لمتغيري الدراسة وأيضا تحديد المنهجية الملائمة مما فتح المجال للباحثين في إعداد المنهجية المتبعة؛
- 5- المساعدة في الإطلاع على الأساليب والأداة الإحصائية المستخدمة في الدراسات السابقة مما ساهم على تحديد الباحثين للأداة المناسبة من أجل اختبار فرضيات الدراسة الحالية؛
- 6- الاستفادة من المراجع الهامة للبحث مما يوفر علينا الكثير من الجهد والوقت في إعداد الاستبيان وتصميم أسئلة المقابلة؛
- 7- ضبط متغيرات الدراسة حيث كان المتغير المستقل القيم الشخصية والمتغير التابع هو العمل الجماعي.

خلاصة الفصل:

بعد استعراضنا لمختلف المفاهيم النظرية من خلال التطرق لمبشرين في مقدمته تم تناول مجموعة من التعاريف تخص المتغيرين ومن تم التطرق لأهم الأبعاد، وبعدها تم الإشارة إلى العلاقة التي يمكن أن تنشأ بين القيم الشخصية للعمال والعمل الجماعي.

أما فيما يخص الدراسات السابقة والتي تم الإشارة إليها وعرضها في المبحث الثاني باعتماد تقسيم الدراسات السابقة إلى ما هي عربية والأخرى أجنبية من حيث البيئة المدروسة، وتمت الإستفادة من هذه الدراسات من حيث تعددها يتوضح مختلف جوانب المشكلة وتوضيح الأسس النظرية لهذا الموضوع من خلال حصر أهم الأبعاد الأكثر شمولية وإجابة للموضوع وتقدم عدة مزايا من شأنها تقريب العديد من المفاهيم والأفكار.

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية لدور القيم الشخصية في دعم
العمل الجماعي بينك الفلاحة والتنمية الريفية

BADR الجهوي بورقلة

تمهيد:

بعد التطرق للفصل الأول من الدراسة للجانب النظري لكل من القيم الشخصية والعمل الجماعي، وذلك من خلال التعرف على المفاهيم الأساسية المرتبطة بكل من القيم الشخصية والعمل الجماعي وكما تطرقنا كذلك لأهم ما توصلت له الدراسات السابقة حول الموضوع وإبراز موقع دراساتنا الحالية من الدراسات السابقة، ففي هذا الفصل سنحاول إسقاط الجانب النظري على عينة من الموظفين الإداريين لبنك الفلاحة والتنمية الريفية (BADR) المديرية الجهوية بولاية ورقلة، مبرزين في ذلك واقع تطبيق الموظفين للعمل الجماعي وتبيان أثر القيم الشخصية عليه في المؤسسة محل الدراسة.

وفي هذا الصدد سنتطرق إلى تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين هما:

- **المبحث الأول:** سيتم التطرق إلى عينة وأدوات الدراسة؛

- **المبحث الثاني:** عرض النتائج، تحليلها ومناقشتها.

المبحث الأول: عينة وأدوات الدراسة

إن الهدف من الدراسة الميدانية يكمن في معرفة وتحليل مدى تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء العمل الجماعي في البنك محل الدراسة، ومن أجل إسقاط الإطار النظري على الواقع يتطلب توفير إطار منهجي تحدد من خلاله القواعد الأساسية التي تمكن من ذلك، ولأجل ذلك توجب اختيار الأداة المناسبة للدراسة. حيث سيتم من خلال هذا المبحث عرض مجتمع وعينة الدراسة وأدوات جمع المعلومات.

المطلب الأول: تقديم المؤسسة وعينة الدراسة

نعرض في هذا المطلب تقديم المؤسسة محل الدراسة، إضافة إلى مجتمع الدراسة والعينة المستهدفة.

أولاً: تقديم المؤسسة محل الدراسة

يعد القطاع الفلاحي العصب الحساس في اقتصاد أي دولة، باعتباره يؤثر ويتأثر بالقطاعات الأخرى بدرجة كبيرة، لذلك تحتل التنمية الزراعية مكانة متقدمة في سلم أولويات السياسات الاقتصادية نظراً لأهمية الزراعة كمصدر أساسي للغذاء والموارد الأولية وكتقطاع يستوعب نسبة عالية من العمالة. وعليه فإن هذا القطاع في مختلف مراحل التطور التي مر بها الجزائر منذ الإستقلال يعد ضرورة للاستيعاب الأحسن لضمان المستقبل وبناء سياسة فلاحية وريفية ناجعة تسمح برفع الرهان المحدد في توفير الأمن الغذائي. كما يلعب كذلك دوراً كبيراً في تنمية الإقتصاد الوطني حيث يشغل فيه نسبة كبيرة من العاملين مقارنة بالقطاعات الأخرى، فمئذ ثمانينات القرن الماضي وهو يشهد تغييرات وتحددات خاصة بعد تحرير المنتوجات الفلاحية وكذا تحرير التجارة الداخلية والخارجية.

ولقد أولت الحكومة الجزائرية أهمية كبيرة للقطاع، حيث أنها رسمت خطة عملية ترمي من خلالها إلى تحقيق التوازن والإستقرار الغذائي الذي يمر عبر تشجيع الفلاحة وتوفير التسهيلات اللازمة للفلاحين حتى يتمكنوا من تخطي الصعوبات التي يواجهونها بينهم وبين البنوك والتعاملات التي تخص أعمالهم.

1- التعريف بنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR ونشأته:

ينتمي بنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR إلى القطاع العمومي، إذ يعتبر وسيلة من وسائل الحكومة الرامية إلى المشاركة في تنمية القطاع الفلاحي وترقية العالم الريفي.

أنشئ بنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR بمرسوم قرار رقم 82-106 الصادر بتاريخ 13 مارس 1982، والذي نسب إليه وظيفة رسمية هي تمويل جميع المشاريع العمومية والخاصة لقطاع الفلاحة والزراعة الصناعية، الري والصيد البحري وإلى كل ما يساهم في تطوير عالم الريف.

تم تحديد مدة مزاولة نشاطه بـ 99 سنة، كما يمكن حله قبل هذه المدة عند الضرورة.

أصبح بنك الفلاحة والتنمية الريفية عمليا ابتداء من أكتوبر 1982 برأس مال يقدر بـ 2.200.000.000 دج.¹ أما في حالة خسارة ثلاثة أرباع رأس مالها الاجتماعي، فإن مجلس الإدارة مطالب بالإعلان عن الحل المسبق للبنك. وبهذه الصيغة أصبح بنك الفلاحة والتنمية الريفية (مؤسسة عمومية مستقلة) شركة ذات أسهم، وبعد صدور قانون النقد والقرض في 14 أبريل 1990 والذي يمنح استقلالية أكبر للجانب البنكي، ألغي نظام التخصص للبنوك وأصبح بنك الفلاحة والتنمية الريفية كغيره من البنوك يباشر مهامه المتمثلة في منح القروض وتشجيع عملية الإدخار بنوعيتها بالفائدة مع وضع قواعد تحمي البنك وتجعل معاملتها مع الزبائن أقل مخاطرة (الضمانات)، كل ذلك يدخل تحت سياسة البنك في التعامل مع العملاء ومدى تحقيق الإستراتيجية العامة له.² وحاليا يتوزع عبر التراب الوطني في سوق يتميز بالمنافسة الحادة بحوالي 288 وكالة و33 فرعا عبر كامل التراب الوطني، وأكثر من 7000 إطار وعون. كما لا يفوتنا الذكر أن بنك الفلاحة والتنمية الريفية ونظرا لاكتسابه لأكبر شبكة من الوكالات وأكبر عدد من المستخدمين وكذلك شبكة معلوماتية فعالة في خدماتها قد تم ترتيبه من طرف مجلة قاموس البنك Bankers Almanach طبعة 2001 على أنه البنك رقم 01 على الصعيد الوطني، كما احتل المرتبة 688 عالميا من بين 4100 بنك من مختلف الجنسيات. هو مؤسسة مالية وطنية تنتمي إلى القطاع العمومي، ومع بداية التسوية الاقتصادية سنة 1988، عدل وأكمل ووضع طرق العمل 01/01 الذي حدد نهائيا النظام الأساسي للبنك بتاريخ ديسمبر 1988 بقانون 88 وإجراءات التحويل، فتحول بنك الفلاحة والتنمية الريفية إلى شركة ذات أسهم وهذا التحويل سجل بعقد لدى مكتب التوثيق للسيد "مندسان" موثق بالجزائر العاصمة. جاء بنك الفلاحة والتنمية الريفية لمهمة تطوير أصلي بتاريخ 19 و18 فيفري 1988 القطاع الفلاحي وترقية العالم الريفي، في بداية المشوار تكون البنك من 140 وكالة متنازل عنها من طرف البنك الوطني الجزائري BNA حيث يتكون من 35 مديرية و200 وكالة موزعة على المستوى الوطني. ويشغل ببنك الفلاحة والتنمية الريفية حوالي 7000 عامل ما بين إطار وموظف نظرا لكثافة شبكته وأهمية تشكيلته البشرية.

صنف بنك الفلاحة والتنمية الريفية من طرف مجلس (BANK Almanach) طبعة 2001 قاموس البنوك في المركز الأول في ترتيب البنوك التجارية، ويمثل البنك كذلك المركز 668 في الترتيب العالمي من بين 4100 بنك مصنف.

- من سنة 1982 إلى سنة 1990: خلال السنوات الثمانية الأولى، كان هدف البنك المنشود هو فرض وجوده ضمن العالم الريفي بفتح العديد من الوكالات في المناطق ذات الصبغة الفلاحية، وبمرور الزمن اكتسب البنك سمعة وكفاءة عالية في ميدان تمويل القطاع الزراعي، قطاع الصناعة الغذائية والصناعة الميكانيكية، هذا الإختصاص كان منصوبا في إطار الاقتصاد المخطط، حيث كل بنك عمومي يختص بإحدى القطاعات الحيوية العامة؛

- من سنة 1991 إلى سنة 1999: بموجب صدور قانون 10/90 الذي أتى لإنهاء فترة تخصص البنوك ووسع لبنك الفلاحة والتنمية الريفية آفاقه إلى مجالات أخرى من النشاط الاقتصادي خاصة المؤسسات الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة بدون الإستغناء عن القطاع الفلاحي الذي تربطه معه علاقات مميزة في المجال التقني، هذه المرحلة كانت بداية لإدخال تكنولوجيا الإعلام الآلي 1991، وتطبيق نظام "SWIFT" لتطبيق عمليات التجارة الخارجية؛

¹ وثائق مقدمة من طرف البنك.

² وثائق مقدمة من طرف البنك.

- في سنة 1992: تم وضع برمجيات (Progiciel Sybu) مع فروع المختلفة للقيام بالعمليات البنكية من تسيير القروض، عمليات الصندوق للودائع، الفحص عن بعد لحسابات الزبائن، إدخال الإعلام الآلي على جميع عمليات التجارة الخارجية، إدخال مخطط الحسابات الجديد على مستوى الوكالات؛
 - في سنة 1993: تم إنهاء عملية إدخال الإعلام الآلي على جميع العمليات البنكية؛
 - في سنة 1994: تشغيل بطاقة السحب والتسديد BADR؛
 - في سنة 1996: إدخال عملية الفحص السلبي (Télétraitement) وفحص إنجاز العمليات البنكية عن بعد وفي الوقت الحقيقي (Télétransmission)؛
 - في سنة 1998: تشغيل بطاقة السحب ما بين البنوك.
- أما في المرحلة الثانية فتميزت بوجود التدخل الفعلي للبنوك العمومية لبعث نفس جديد في مجال الإستثمارات المنتجة وجعل نشاطها ومستوى مردوديتها يسايران قواعد اقتصاد السوق في مجال تمويل الاقتصاد، كما رفع البنك إلى حد كبير من حجم القروض لفائدة المؤسسات الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة، وفي نفس الوقت رفع مستوى معنوياته للقطاع الفلاحي بهدف مساندة التحولات الاقتصادية والإجتماعية العميقة، ومن أجل الإستجابة لتطلعات زبائنه، مع وضع برنامج خماسي يركز خاصة على عصرنه البنك وتحسين الخدمات وكذلك إحداث تطهير في ميدان المحاسبة وفي الميدان المالي، وتنتج عن هذا البرنامج الإنجازات التالية:
- القيام بفحص دقيق لنقاط القوة ونقاط ضعف البنك وإنجاز مخطط تسوية للمؤسسة لمطابقة القيم الدولية؛
 - تعميم نظام الشبكة المحلية مع إعادة تنظيم برنامج (Sybu) كزبون مقدم الخدمة (Client Serveur)؛
 - إعادة النظر في تقليل الوقت وتخفيف الإجراءات الإدارية والتقنية المتعلقة بملفات القروض (لمدة تتراوح ما بين 10 و 90 يوم) سواء بالنسبة لقروض الإستغلال أو قروض الإستهلاك؛
 - تحقيق مشروع البنك الجالس (Banque Assise)؛
 - إدخال مخطط جديد في الحسابات على مستوى المحاسبة المركزية؛
 - إنشاء تطبيق آلي يختص بإدخال آليات الدفع في مجال التعامل الافتراضي؛
- من خلال ما سبق ذكره فإن بنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR هو البنك الأول في ترتيب البنوك الجزائرية ويقوم باستعمال ما يلي:
- نظام SWIFT منذ سنة 1991؛
 - الإعلام الآلي في جميع عمليات التجارة الخارجية؛
 - الشبكة الأكثر كثافة عبر التراب الوطني؛
 - بنك شامل يقوم بتمويل كل القطاعات الاقتصادية.

2- مهام ووظائف بنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR:

طبقا للقوانين والإجراءات، يتكفل بنك الفلاحة والتنمية الريفية بتطبيق الخطط والبرامج المرتقبة من خلال قيامه بـ:

- تطوير الموارد والعمل على رفعها وتحسين تكاليفها؛
- الإستعمال الذكي للإمكانيات التي تمنحها السوق المالية؛
- مساندة التطور الحاصل في عالم النشاط البنكي وتقنياته؛
- عرض منتجات وخدمات جديدة على المدخرين وهذا في سياسته منح القروض ذات المردودية؛
- ويسعى البنك إلى تطوير طاقات معالجة المخاطرة عن طريق:
 - تصفية المشاكل المالية؛
 - تطبيق معدلات فائدة بصفة منسجمة مع تكلفة الإيرادات؛
 - أخذ الضمانات الملائمة وتطبيقها ميدانيا؛
 - تحسين استقبال الزبائن واحترامهم والرد على طلباتهم بجدية قصد تمتين العلاقة؛
 - مواجهة مخاطر الصرف على القروض الخارجية بصفة عقلانية؛
 - العمل على الحصول على الإمتيازات الجبائية.
- وضع سياسة اتصال فعالة لتحقيق الأهداف المسطرة وذلك ب:
 - استعمال الدعم الإعلامي من جرائد، تجمعات، الإشهار، معدات سمعية وبصرية؛
 - تطوير مستوى تكوين هيئة الموظفين وإعطاء الأولوية لحاملي الشهادات؛
- ويقوم بنك الفلاحة والتنمية الريفية كذلك بتمويل:
 - المستثمرات الفلاحية الصغيرة والمتوسطة والكبيرة الحجم (EAI-EAC)؛
 - المجموعات التعاونية؛
 - مزارع الخدمات والتسويق؛
 - مؤسسات فلاحية صناعية من كل نوع؛ قطاع الصيد البحري.

3- تكنولوجيا بنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR:

شهد بنك الفلاحة والتنمية الريفية عدة تحولات تهدف إلى عصرنته وتطويره وجعله يواكب التطورات البنكية العالمية، حيث أنه في ظل الإنتقال إلى اقتصاد المعرفة يجب على البنك القيام بالمزيد من الإصلاحات والتغييرات. كانت أول اهتمامات البنك هي إدخال تكنولوجيا الإعلام الآلي والتكنولوجيا الجديدة باعتبارها الخطوة الأولى في تعزيز البنية التحتية:

1991: تطبيق نظام SWIFT لتطبيق عمليات التجارة الخارجية؛

1992: وضع برمجيات Logiciel Sybu مع فروع المختلفة للقيام بالعمليات البنكية (تسيير القروض، تسيير عمليات الصندوق، تسيير المودعات، الفحص عن بعد لحساب الزبائن) وإدخال مخطط الحسابات الجديد على مستوى الوكالات، وكذا

إدخال الإعلام الآلي على جميع عمليات التجارة الخارجية حيث أصبحت عمليات فتح القروض الوثائقية لا تفوق 24 ساعة على الأكثر؛

1993: إنماء عمليات إدخال الإعلام الآلي على جميع العمليات البنكية؛

1994: تشغيل بطاقات التسديد والسحب في بعض الوكالات الرئيسية؛

1996: إدخال عملية الفحص السلبي (Télétraitement) وفحص إنجاز العمليات البنكية عن بعد وفي الوقت الحقيقي (Télétransmission)؛

2000-2002: وضع برنامج خماسي فعلي يركز خاصة على عصنة البنك وتحسين الخدمات وكذلك إحداث تطهير في ميدان المحاسبة والميدان المالي والذي نتجت عنه الإنجازات التالية:

2000: القيام بفحص دقيق لنقاط القوة والضعف للبنك وإنجاز مخطط تسوية المؤسسة لمطابقة القيم الدولية؛

2001: التطهير الحسابي والمالي وإعادة النظر وتقليل الوقت وتحقيق الإجراءات الإدارية والتقنية المتعلقة بملفات القروض؛

- تحقيق مشروع البنك الجالس مع الخدمات الشخصية؛

- إدخال مخطط جديد في الحسابات على مستوى المحاسبة المركزية وتعميم شبكة (Mega-Pac) عبر الوكالات والمنشآت المركزية وكذا إنشاء تطبيق نظام يختص بالية الدفع في مجال التعامل والإقتراض؛

2002: تعميم نظام الشبكة المحلية مع إعادة تنظيم البرنامج SYBU كزبون للخدمة؛

- تعميم البنك الجالس مع الخدمات المشخصة على جميع الوكالات الرئيسية.

2003: إدخال نظام SYRAT وهو نظام تغطية الأرصدة عن طريق الفحص السلبي دون اللجوء إلى النقل المادي للقيم؛

- تأسيس الصحافة بمبادرة مديرية الإتصال تشجيعا لمبدأ التداول الحر للمعلومات البنكية وكذا تعريف الزبائن بمختلف خدمات البنك؛

- إدخال نظام معلوماتي جديد معد من طرف AXYS للخدمات يسهل عملية التركيب، الصيانة عن بعد وحتى فيما يخص الجانب القانوني والشريعي مما يسهل تسيير الموارد البشرية؛

- إدخال طرق العمل بالنقود الآلية.

2004: التحضير لإدخال برنامج الحكومة الإلكترونية E-Gouvernement في مختلف وكالات البنك؛

2005: شهر سبتمبر من هذه السنة عرفت أول تجربة ناجحة لعملية سحب تتم من خلال شبكات آلي للأوراق النقدية وسط حضور جماهيري وإعلامي غفير (وكالة الشارقة) كما استمرت العملية طوال الأشهر الأولى لسنة 2006 من أجل تعميم استعمالها في مختلف الوكالات عبر الوطن؛

2011: شروع البنك في اعتماد أنظمة البنك الإلكتروني التي تسمح للزبائن بالإطلاع مباشرة على حساباتهم وطلب دفاتر الشيكات على شبكة الأنترنت والسماح أيضا للمؤسسات لتحويل أجور العمال دون التنقل من مقرات عملهم، إضافة إلى التحويل عن بعد

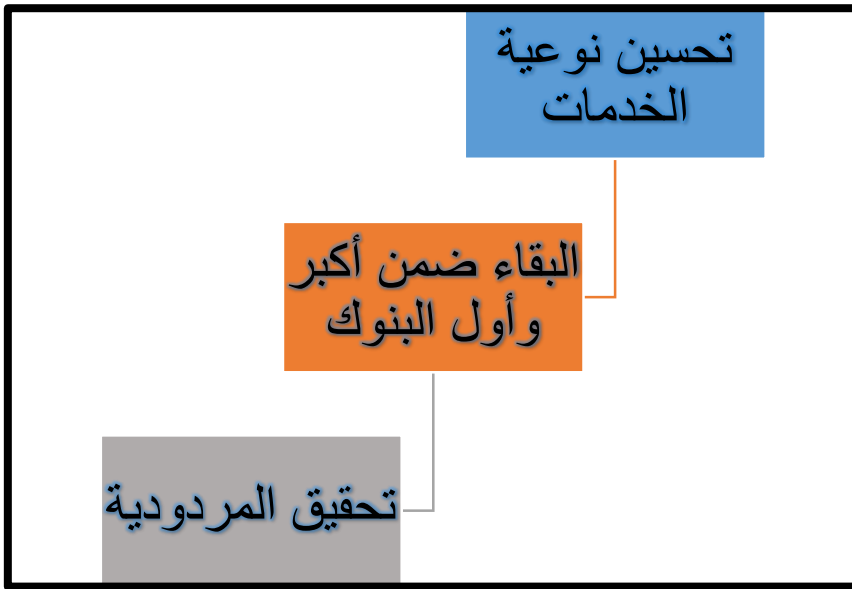
ومختلف التعاملات المالية والمصرفية، أيضا قام بنك BADR بتطوير وسائل الدفع الإلكتروني وتوفير البطاقات، إذ يعتبر البنك الأول من حيث عدد بطاقات السحب المتداولة.

4- أهداف بنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR:

يهدف بنك الفلاحة والتنمية الريفية إلى:

- توسيع وتنويع المجالات داخل البنك كمؤسسة مصرفية شاملة؛
 - تحسين نوعية وجودة الخدمات؛
 - تحسين العلاقات مع العملاء؛
 - الحصول على أكبر حصة من السوق؛
 - تطوير العمل الصبري قصد تحقيق أقصى قدر من الربح؛
 - خلق الديناميكية للخرزينة سواء كانت بالدينار أول بالعملة الصعبة؛
 - تحسين الإنتاج على مستوى عمليات المعالجة الصعبة؛
 - تحسين إنتاج على مستوى عمليات المعالجة؛
 - الرفع من الموارد بأحسن قسمة وجعله يتمتع بمردودية القروض الإنتاجية ذات صيغة متنوعة في احترام قواعد الحيطه والحذر؛
- وفق هذه العمليات يمكن رسم مخطط حسب أهمية الأهداف كما يلي:

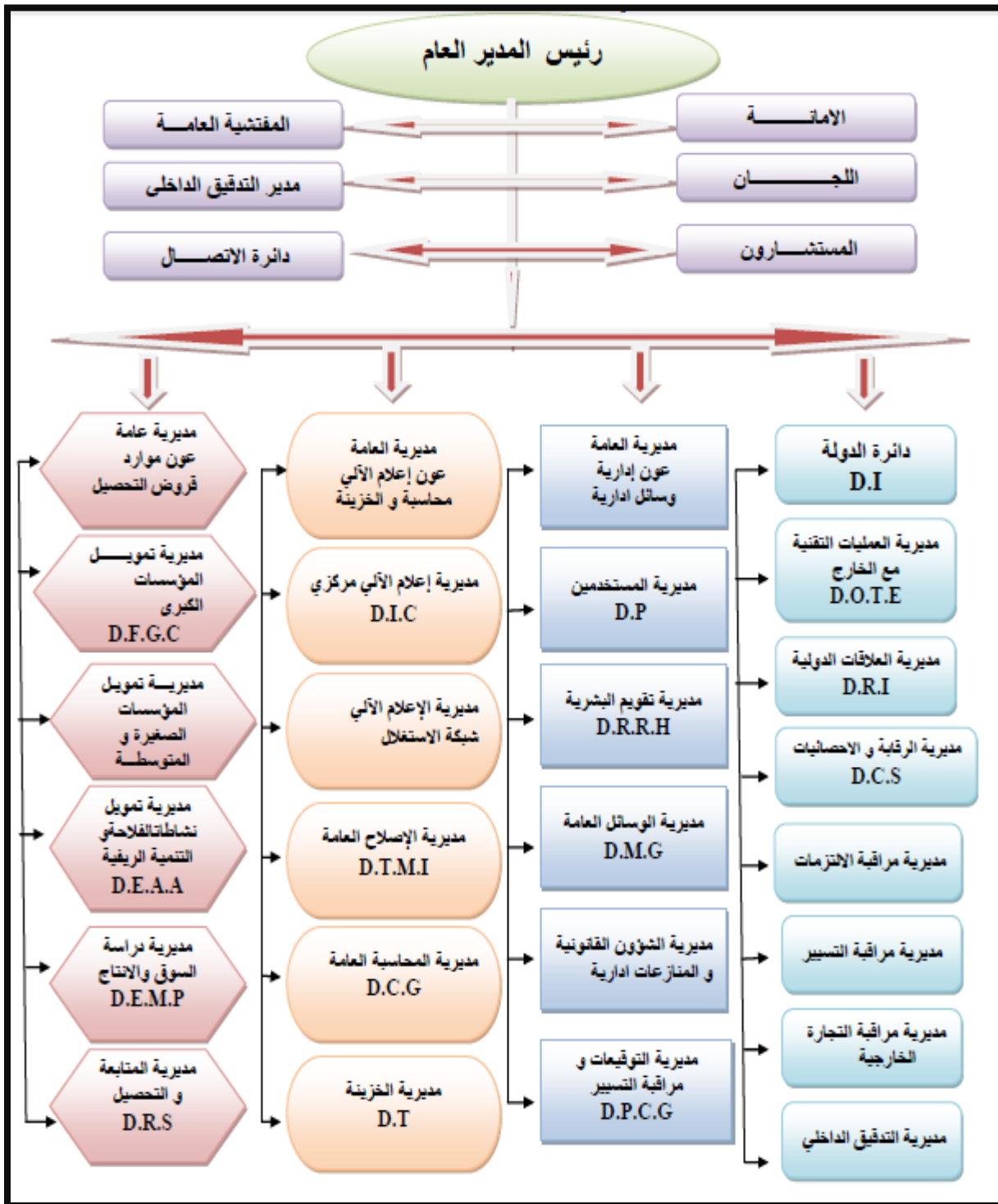
الشكل رقم (01): مخطط لأهمية وأهداف بنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR



المصدر: من إعداد الطالبين

5- الهيكل التنظيمي لبنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR:

الشكل رقم (02): الهيكل التنظيمي لبنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على الوثائق المقدمة من طرف البنك محل الدراسة

ثانيا: مجتمع وعينة الدراسة

1- مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في الأفراد العاملين ببنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR بولاية ورقلة الكائن مقرها مقابل الطريق الوطني رقم 42 حي بني ثور.

2- عينة الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة في 49 فردا العاملين ببنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR حيث كانت عينة عشوائية، والجدول التالي يوضح عينة الدراسة:

الجدول رقم(02): نسبة عينة الدراسة

الإستثمارات الموزعة ورقيا	الإستثمارات المسترجعة	الإستثمارات الغير مسترجعة	الإستثمارات الملغاة	الإستثمارات الصالحة للتحليل	
49	45	04	00	45	العدد
%100	%91.83	%8.16	%00	%91.83	النسبة المئوية

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على الإستبيانات المعدة

المطلب الثاني: أدوات الدراسة

من خلال هذا المطلب سنتطرق إلى التفصيل في أدوات الدراسة المستخدمة، بداية بأدوات جمع المعلومات ثم الأدوات والأساليب الإحصائية التي اعتمدنا عليها في حساب النتائج.

أولا: أدوات جمع البيانات

تم استخدام في هذه الدراسة المنهج الوصفي باعتباره يصف الدراسة بمعلومات وبيانات كمية وكيفية واعتمدت في جمع البيانات على الأدوات التالية:

1- الإستبيان:

يمثل الإستبيان مجموعة من الأسئلة التي تم تصميمها بناء على الدراسات السابقة المماثلة لموضوع القيم الشخصية العمل الجماعي، وقد تم تقسيمه إلى قسمين:

1.1 القسم الأول: يحتوي على البيانات الشخصية للموظفين؛

2.1 القسم الثاني: يحتوي على مجموعة من الفقرات الإستقصائية حول المتغيرين القيم الشخصية والعمل الجماعي، وتم بدوره

تقسيمه إلى ثلاث محاور على النحو التالي:

أ- المحور الأول: تناول المتغير المستقل القيم الشخصية حيث تضمن ستة أبعاد بمجمل 18 سؤال كما يلي:

البعد الأول: القيم النظرية ويضم 3 فقرات؛

البعد الثاني: القيم الاقتصادية ويضم 3 فقرات؛

البعد الثالث: القيم الاجتماعية ويضم 3 فقرات؛

البعد الرابع: القيم السياسية ويضم 3 فقرات؛

البعد الخامس: القيم الدينية ويضم 3 فقرات؛

البعد السادس: القيم الجمالية ويضم 3 فقرات.

ب- المحور الثاني: تناول المتغير التابع وهو العمل الجماعي واحتوى على 08 فقرات؛

ت- المحور الثالث: تناول هذا المحور العلاقة ما بين المتغير المستقل والتابع وتضمن على 08 فقرات.

2- المقابلة: إذ تعتبر من بين أهم وسائل جمع المعلومات، ولتأكيد ودعم النتائج المحصل عليها من الاستبيان وكذلك توضيحها

نظرا لاختلاف وجهات النظر استعنا بالمقابلة الشخصية مع مجموعة من العاملين ببنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR

بورقلة؛

3- الملاحظة: تم تدوين بعض الملاحظات التي تعتبر مثالا حيا يؤكد مدى صحة المعلومات، وذلك انطلاقا من التواجد

داخل محيط المؤسسة.

ثانيا: الأدوات الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات لقد تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات عن طريق تفرغ بيانات قوائم الاستبيان إلى الحاسوب باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، حيث اشتمل على الأساليب الإحصائية التالية:

- اختبار ألفا كرومباخ لقياس مستوى الثبات في فقرات الاستبيان؛
- مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل فقرة من فقرات متغيرات الدراسة؛
- تحليل التباين الأحادي ANOVA ويعمل على مقارنة المتغيرات المدروسة حسب أقدمية العمال.

وللإجابة على العبارات الخاصة بالقيم الشخصية والعمل الجماعي في الاستبيان فقد تم الإعتماد على مقياس ليكارت الثلاثي (ذي الثلاث درجات)، نظرا لاستخدامه في الكثير من الدراسات السابقة في هذا المجال يطلب من العمال إعطاء درجة موافقتهم

على كل عبارة من العبارات الواردة على مقياس ليكارت الثلاثي كما يلي:

- موافق تعطى لها ثلاثة درجات؛
- محايد تعطى لها درجتان؛
- غير موافق تعطى لها درجة واحدة.

وحسب الدراسات السابقة فإن سلم ليكارت الثلاثي يقسم كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم (03): مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكارت الثلاثي)

المتوسط المرجح	المستوى
من 1 إلى 1.66	غير موافق (منخفض)
من 1.67 إلى 2.33	محايد (متوسط)
من 2.34 إلى 3	موافق (مرتفع)

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على الدراسات السابقة

حيث يتم تحديد مجال المتوسط الحسابي من خلال المدى (3-1=2) ثم نقسمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية (0.66=3/2)، ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي (1) وذلك لتحديد الحد الأدنى لهذه الخلية، وهكذا يصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول السابق.

ثالثاً: صدق وثبات الإستبيان

لقد تم إجراء عدد من الإختبارات على الإستبيان للتأكد من صحته وثباته مستخدماً في ذلك تحكيم الإستبيان من خلال أساتذة محكمين متخصصين، بالإضافة للاختبارات اللازمة للتحقق من صدق وثبات أداة الدراسة.

1- صدق الإستبيان:

تم التأكد من صدق الإستبيان باستخدام صدق المحتوى، إذ تم عرض الإستبيان بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين وعددهم ثلاثة محكمين من ذوي الإختصاص من أعضاء من أعضاء هيئة التدريس بكلية علوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، وذلك للتأكد من وضوح الفقرات ودقة صياغتها وصلاحياتها لقياس ما صممت لقياسه، بعدها تم الأخذ بملاحظات المحكمين وإضافتهم والتعديلات التي تتعلق بصياغة بعض الفقرات لتصبح أكثر ملائمة ضمن المتغيرات التي تقيسها.

2- ثبات الإستبيان:

يعبر عن مدى استقرار وثبات أداة الدراسة المتمثلة في الإستبيان، بحيث يوضح ما إذا كانت الإستبيانات الموزعة ستعطي نفس النتائج إذا ما تم توزيعها مجدداً على نفس أفراد العينة وفي نفس الظروف، وتم الإعتماد في ذلك على معامل الثبات ألفا كرومباخ، وهذا بالإستعانة ببرنامج SPSS لحساب وقياس الثبات والإتساق الداخلي حيث لا يجب أن تقل قيمته عن 60% من أجل الإعتماد على النتائج المتوصل إليها، وبالتالي فالجدول أدناه يوضح معامل الثبات لأبعاد ومتغيرات الدراسة.

الجدول رقم (04): ثبات الأداة حسب معامل ألفا كرومباخ

معامل ألفا كرومباخ	عدد الفقرات
85.2%	34

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (04) نلاحظ أن قيمة ألفا كرومباخ الكلية للاستبيان هي (85.2%) وهي تعبر عن قيمة ثبات النتائج التي يمكن أن تعطىها الإستبانة مرة أخرى، وبعبارة أخرى فإنه في حالة إعادة توزيع الإستبيان من جديد على نفس العينة وفي نفس الظروف فإنه من المقدر أن يعيد (85.2%) منهم نفس الإجابات، وهي نسبة تعبر على ثبات عالي لأداة الدراسة وتظهر بالأساس مدى إتساق الفقرات التي تقيس متغيري الدراسة وهما القيم الشخصية والعمل الجماعي.

المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها

من خلال هذا المبحث سنتطرق إلى تقديم ما توصلنا إليه خلال فترة التريص بخصوص دور القيم الشخصية في دعم العمل الجماعي وهذا بعرض إجابات وتوجهات أفراد العينة وتحليلها ومناقشتها وتفسيرها.

المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة

يشتمل هذا المطلب على عرض كل ما جاء في الإستبيانات الموزعة على أفراد العينة بداية من المتغيرات الشخصية إلى إجاباتهم على عبارات محاور الإستبيان الثلاث، إضافة إلى عرض نتائج مجموعة من الإرتباطات بحيث سيتضمن ذلك التعليق على كل ما توصلنا إليه.

أولاً: نتائج الجزء الأول للإستبيان (الخصائص الديمغرافية)

قصد التعرف على الخصائص الديمغرافية لأفراد العينة فقد قسمناه كما يلي:

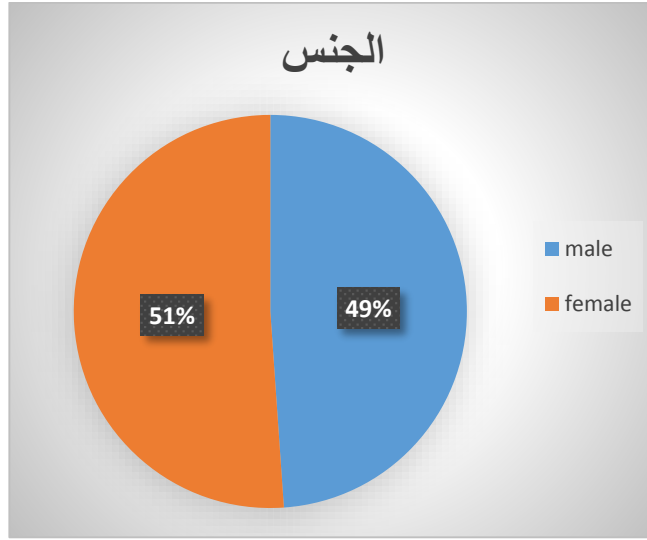
1- توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

الجدول رقم(05): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

المتغير	الفئة	العدد	النسبة
الجنس	الذكور	22	48.9%
	الإناث	23	51.1%
المجموع الكلي		45	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات SPSS

شكل رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول (05) والشكل (03) نلاحظ وجود فارق 01% بين نسبة الذكور والإناث في المؤسسة محل الدراسة، حيث بلغ عدد الذكور 22 عاملا بنسبة 48.9% أما عدد الإناث فقد بلغ عددهن 23 عاملة بنسبة 51.1%، من هنا يمكن القول أن طبيعة العمل الإدارية لا تشترط جنسا محددًا.

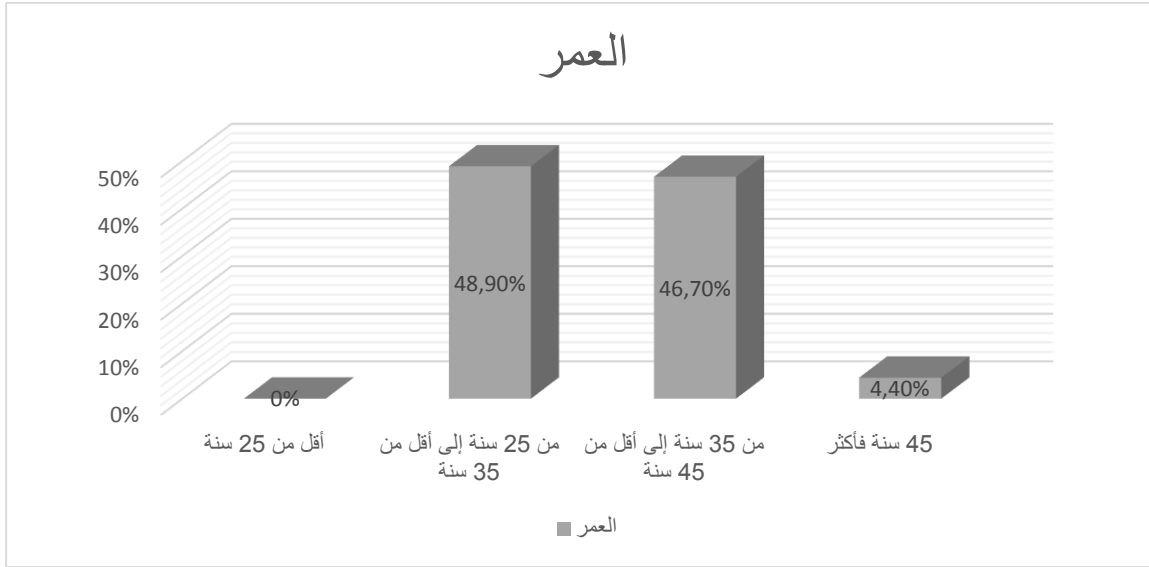
2- توزيع العينة حسب السن:

الجدول رقم(06): توزيع أفراد العينة حسب السن

المتغير	الفئة	العدد	النسبة
العمر	أقل من 25 سنة	0	00%
	من 25 إلى أقل من 35 سنة	22	48.9%
	من 35 سنة إلى أقل من 45 سنة	21	46.7%
	45 سنة فأكثر	2	4.4%
المجموع الكلي		45	100%

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على مخرجات SPSS

الشكل رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب السن



المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول والشكل السابقين نلاحظ أن الفئة العمرية الأقل من 25 سنة منعدمة في البنك محل الدراسة، وأقل نسبة هم ذوي السن 45 سنة فأكثر وهذا بنسبة (4.4%) رغم أقدمية البنك وذلك راجع لتقاعد معظم الموظفين القدماء، وهذا ما جعل الفئتين العمريتين الغالبتين في عينة الدراسة الفئة من 25 إلى أقل من 35 سنة، والفئة من 35 إلى أقل من 45 سنة، وذلك بنسبة 48.9% و 46.7% على الترتيب، وهذه الأرقام تشير إلى أن معظم الموظفين في البنك محل الدراسة هم من الفئة الشبابية القادرة على العمل، مما يمكنه أن ينعكس على التطور الإداري لهذه الفئة.

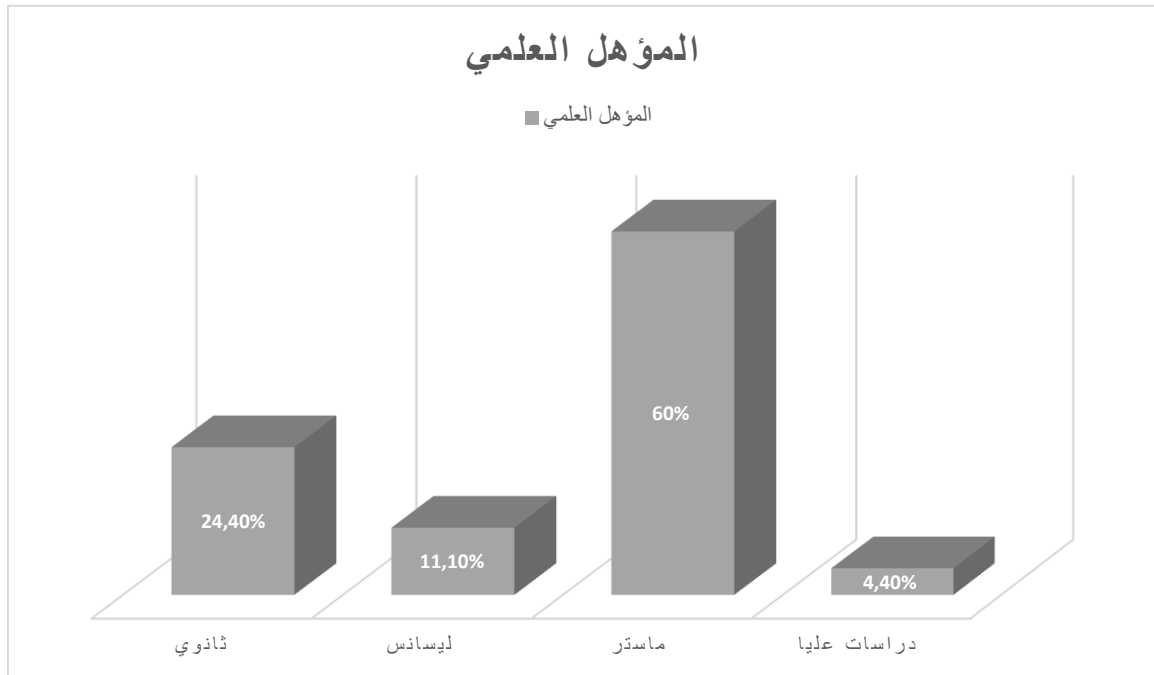
3- توزيع العينة حسب المؤهل العلمي:

الجدول رقم(07): توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المتغير	الفئة	العدد	النسبة
المؤهل العلمي	ثانوي	11	24.4%
	ليسانس	5	11.1%
	ماستر	27	60%
	دراسات عليا	2	4.4%
المجموع الكلي		45	100%

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على مخرجات SPSS

الشكل رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات SPSS

يظهر من خلال الجدول والشكل أعلاه الخاص بالمؤهل العلمي لأفراد العينة أن الأفراد الذين مستواهم ماستر تمثل أكبر نسبة وتقدر بـ (60%) وذلك راجع لشروط ومتطلبات الوظائف التي يشغلونها بحكم أن نشاط المؤسسة يحتاج كما هائلا ممن يكونون ذوي كفاءة عالية، تليها نسبة من لهم المستوى الثانوي بـ (24.4%) متمثلين في حاملي شهادات ذات التكوين، ثم من لديهم مستوى ليسانس بنسبة (11.1%) وأخيرا من الحاصلين على شهادات الدراسات العليا بنسبة (4.4%) والذين يمثلون نوعا في رأس المال الفكري والكفاءات البشرية بالبنك.

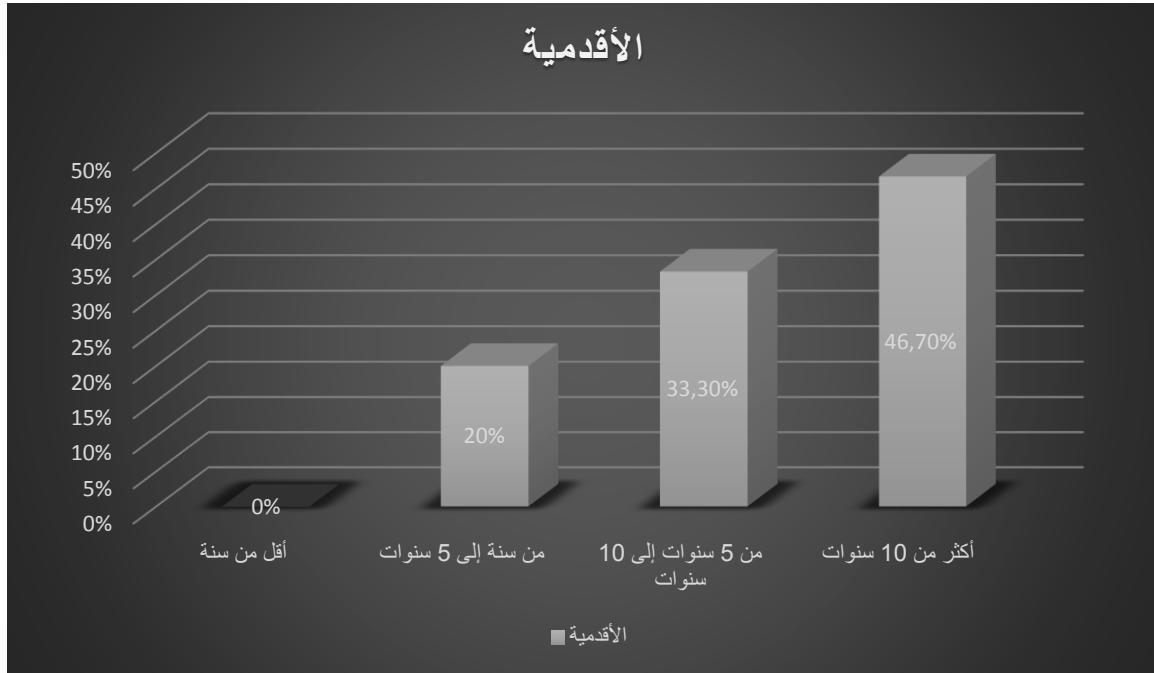
4- توزيع العينة حسب الأقدمية:

الجدول رقم(08): توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

المتغير	الفئة	العدد	النسبة
الأقدمية	أقل من سنة	00	%00
	من سنة إلى 5 سنوات	9	%20
	من 5 إلى 10 سنوات	15	%33.3
	أكثر من 10 سنوات	21	%46.7
المجموع الكلي		45	%100

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على مخرجات SPSS

الشكل رقم(06): توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية



المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على مخرجات SPSS

يتضح لنا من خلال الجدول (08) والشكل (06) والخاص بسنوات الخدمة والأقدمية ببنك الفلاحة والتنمية الريفية بورقلة، أن أكبر نسبة تمثل من يعملون بالبنك لأكثر من 10 سنوات بنسبة (46.7%)، وذلك عائد لأقدمية المؤسسة واستقرار العاملين لديها، وهي نسبة جيدة من العمال الذين يتميزون بالمعرفة الخاصة بالعمل؛ تليها فئة من لديهم أقدمية من 5 إلى 10 سنوات بنسبة (33.3%)، تليهم فئة الأفراد ذوي الخبرة من سنة إلى 5 سنوات تمثلت بنسبة (20%)، أما فئة الأقل من سنة فنلاحظ بأنها منعدمة وهذا ما يفسر بأن البنك لا يفتح أبوابه لاستقطاب كفاءات جديدة في الإدارة خلال السنوات الأخيرة.

ثانياً: نتائج الجزء الثاني للإستبيان (البيانات المتعلقة بالدراسة)

من أجل تحليل بيانات العبارات اعتمادنا على مقياس ليكرت الثلاثي كما تم ذكره سابقاً، والنتائج التالية توضح ذلك حسب كل بعد من أبعاد المتغير المستقل الستة:

1- نتائج محور القيم الشخصية:

أ- البعد الأول: القيم النظرية

الجدول رقم (09): نتائج إجابات أفراد العينة على عبارات بعد القيم النظرية

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
تتمتع بالقدرة على النظر للأمور بموضوعية والنقد البناء	2.97	0.14	1	موافق
لديك الرغبة الدائمة لتعلم أساليب جديدة للعمل والبحث عنها	2.95	0.20	2	موافق
لديك اهتمام بحل مختلف مشاكل العمل	2.75	0.57	3	موافق
البعد الأول: القيم النظرية	2.89	0.23	/	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن لبعد القيم النظرية اتجاه بالموافقة من طرف العينة المستجوبة ببنك الفلاحة والتنمية الريفية لولاية ورقلة، وذلك بمتوسط حسابي يساوي (2.89) وهذا راجع إلى أن عبارات هذا البعد كانت الإجابة عنها كلها بموافق، حيث تصدرت في الترتيب الأول عبارة "تتمتع بالقدرة على النظر للأمور بموضوعية والنقد البناء" بمتوسط

2.97، وفي المرتبة الثانية عبارة "لديك الرغبة الدائمة لتعلم أساليب جديدة للعمل والبحث عنها" بمتوسط 2.95، تليها عبارة "لديك اهتمام بكل مختلف مشاكل العمل" بمتوسط 2.75.

كما ويدل الجدول كذلك على أن مجمل فقرات البعد الأول كانت ذات درجة موافق مرتفعة، مما يدل على تحلي العاملين بالقيم النظرية التي هي أول بعد من أبعاد القيم الشخصية وميلهم لاكتشاف الحقائق والمعارف من أجل تحقيقها.

ب- البعد الثاني: القيم الاقتصادية

الجدول رقم (10): نتائج إجابات أفراد العينة على عبارات بعد القيم الاقتصادية

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
لديك اهتمام بالمنفعة المادية والمالية للمؤسسة	2.84	0.42	1	موافق
تتعامل مع الآخرين بحسب قدرتهم المادية	1.57	0.75	3	غير موافق
تبحث دوما عن الإنتاج المربح للمؤسسة	2.77	0.47	2	موافق
البعد الثاني: القيم الاقتصادية	2.40	0.38	/	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن بعد القيم الاقتصادية كان اتجاهه نحو الموافقة وذلك بمتوسط حسابي يساوي (2.40)، تصدرت في الترتيب الأول عبارة "لديك اهتمام بالمنفعة المادية والمالية للمؤسسة" بمتوسط 2.84، وفي الترتيب الثاني عبارة "تبحث دوما عن الإنتاج المربح للمؤسسة" بمتوسط 2.77، تليها عبارة "تتعامل مع الآخرين بحسب قدرتهم المادية" بمتوسط 1.57، كما يدل الجدول كذلك أن العبارتين الأولى والثالثة كانت درجة الموافقة عالية أما العبارة الثانية فكانت ذات اتجاه بالإعتراض أي أن العمال لا يأخذون في عين الإعتبار لدى تعاملهم القدرة المادية للأفراد وبالتالي يكون اتجاه بعد القيم الاقتصادية بالموافقة مما يدل على تحلي العمال بينك الفلاحة والتنمية الريفية بالقيم الاقتصادية وهي كما ذكرنا سابقا ثاني قيم في ترتيب سبرانجر للقيم الشخصية.

ت- البعد الثالث: القيم الاجتماعية

الجدول رقم (11): نتائج إجابات أفراد العينة على عبارات بعد القيم الاجتماعية

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
تقدم العون لزملائك طوعيا (سواء في إطار العمل أو خارجه)	2.68	0.63	1	موافق
يوجد تفاعل اجتماعي دائم مع العاملين في محيط العمل	2.66	0.47	2	موافق
تقابل الزملاء ببشاشة وتضفي السرور والبهجة في محيط العمل	2.42	0.69	3	موافق
البعد الثالث: القيم الاجتماعية	2.59	0.38	/	موافق

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على مخرجات SPSS

يبين الجدول رقم (11) وصف إجابات عينة الدراسة حول بعد القيم الاجتماعية، حيث نلاحظ أن الإجابة عن العبارة رقم 1 "تقدم العون لزملائك طوعيا سواء في إطار العمل أو خارجه" أخذت اتجاه موافق بمتوسط 2.68، تليها العبارة رقم 2 "يوجد تفاعل اجتماعي دائم مع العاملين في محيط العمل" بمتوسط 2.66 وهي كذلك أخذت اتجاه بالموافقة، وتليها عبارة "تقابل الزملاء ببشاشة وتضفي السرور والبهجة في محيط العمل" بمتوسط 2.42 وهي الأخرى أخذت اتجاه موافق.

هذا وكانت إجابات بعد القيم الاجتماعية في اتجاه موافق بمتوسط 2.59، وهذا جلي لأن عمال البنك يعملون في إطار اجتماعي يميلون لحب غيرهم من الناس ويميلون لتقديم المساعدة لهم.

ث- البعد الرابع: القيم السياسية

الجدول رقم (12): نتائج إجابات أفراد العينة على عبارات بعد القيم السياسية

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
تفويض السلطة كاملة	1.68	0.63	3	محايد
تشارك المرؤوسين في اتخاذ القرارات	1.75	0.64	2	محايد
تفرض القوانين على المرؤوسين	1.86	0.81	1	محايد
البعد الرابع: القيم السياسية	1.77	0.45	/	محايد

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على مخرجات SPSS

يوضح الجدول أعلاه الإتجاه العام لبعده القيم السياسية للأفراد حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي لهذا البعد 1.77، وهذا ما جعله يأخذ إتجاه محايد، ومنه نلاحظ أن جميع عبارات هذا البعد هي في إتجاه محايد، فأول عبارة في الترتيب هي "تفرض قوانين على المرؤوسين" بمتوسط 1.86، تليها العبارة الثانية "تشارك المرؤوسين في اتخاذ القرارات" بمتوسط 1.75، وفي المرتبة الثالثة عبارة "تفويض السلطة الكاملة" بمتوسط 1.68، وهذا راجع لكون أن بعض الأفراد العاملين يميلون للحصول على القوة والسلطة.

ج- البعد الخامس: القيم الدينية

الجدول رقم (13): نتائج إجابات أفراد العينة على عبارات بعد القيم الدينية

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الإتجاه
يسامحك مسؤولك المباشر عند ارتكابك للأخطاء	2.73	0.49	2	موافق
تلتزم بتعاليم الدين الإسلامي في محيط العمل	2.80	0.54	1	موافق
تتمتع بصفة الإيثار وتفضل الآخرين على نفسك	2.64	0.57	3	موافق
البعد الخامس: القيم الدينية	2.72	0.39	/	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات SPSS

يبين الجدول رقم (13) وصف إجابات عينة الدراسة حول بعد القيم الدينية، حيث نلاحظ أن العبارة رقم 1 "تلتزم بتعاليم الدين الإسلامي في محيط العمل" بمتوسط 2.80، تليها العبارة رقم 2 "يسامحك مسؤولك المباشر عند ارتكابك للأخطاء" بمتوسط 2.73، وتليها عبارة "تتمتع بصفة الإيثار وتفضل الآخرين على نفسك" بمتوسط 2.64.

هذا وكانت إجابات بعد القيم الدينية في إتجاه موافق بمتوسط 2.72، وهذا جلي لأن عمال البنك يتحلون بقدر عال من القيم الدينية ويلتزمون بأحكام الشريعة ومعاييرها ومبادئها.

ح- البعد السادس: القيم الجمالية

الجدول رقم (14): نتائج إجابات أفراد العينة على عبارات بعد القيم الجمالية

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
تعبير عن مشاعرك وآراءك في محيط العمل بأريحية	2.64	0.60	3	موافق
تهتم بالإنسجام والتناسق داخل جماعة العمل	2.95	0.20	1	موافق
تقدر آراء زملائك العاملين وتحترمهم	2.88	0.38	2	موافق
البعد السادس: القيم الجمالية	2.82	0.30	/	موافق

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على مخرجات SPSS

يبين الجدول رقم (14) وصف إجابات عينة الدراسة حول بعد القيم الجمالية، حيث نلاحظ أن العبارة رقم 1 "تتمتع بالإنسجام والتناسق داخل جماعة العمل" بمتوسط 2.95، تليها العبارة رقم 2 "تقدر آراء زملائك العاملين وتحترمهم" بمتوسط 2.88، وتليها عبارة "تعبير عن مشاعرك وآرائك في محيط العمل بأريحية" بمتوسط 2.64. هذا وكانت إجابات بعد القيم الجمالية في اتجاه موافق بمتوسط 2.82، وهذا جلي لأن العمال يميلون لخلق التوافق والإنسجام داخل البنك.

التحليل عن طريق متوسط الأبعاد:

الجدول (15): قيم المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لمجموع أبعاد المتغير المستقل "القيم الشخصية"

الرقم	أبعاد المتغير	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
1	المتوسط العام لبعد القيم النظرية	2.89	0.23	1	موافق
2	المتوسط العام لبعد القيم الاقتصادية	2.40	0.38	6	موافق
3	المتوسط العام لبعد القيم الاجتماعية	2.59	0.38	5	موافق
4	المتوسط العام لبعد القيم السياسية	1.77	0.45	3	محايد
5	المتوسط العام لبعد القيم الدينية	2.72	0.39	4	موافق
6	المتوسط العام لبعد القيم الجمالية	2.82	0.30	2	موافق
	المتوسط العام	2.53	0.19	/	موافق

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على مخرجات SPSS

بناء على النتائج التي يوضحها الجدول (15) تبين أن تقييم القيم الشخصية للعاملين ببنك الفلاحة والتنمية الريفية من خلال الأبعاد المعتمد عليها والتي تختلف من بعد لآخر، حيث نجد أن أغلبية العاملين ببنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR يتحلون بالقيم النظرية، الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية، الدينية والجمالية بمتوسط (2.53) وهي نسبة مرتفعة، ومنه نستنتج تحلي العاملين بالبنك بالقيم الشخصية.

وفيما يلي سيتم اختبار اختلاف مستوى القيم الشخصية في بنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR باختلاف أقدمية العاملين به، وهذا لمعرفة طبيعة العينة وهل هي مؤهلة.

الجدول (16): تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات مستوى القيم الشخصية باختلاف أقدمية العاملين

مستوى الدلالة الإحصائية	Sig	N حجم العينة
000	0.009	45

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات SPSS

ومن خلال الجدول (16) وبناء على ما يوضحه نجد أن نتيجة تحليل التباين الأحادي لمتغير القيم الشخصية كانت قيمته Sig=0.009 وهي قيمة أقل من 0.05 وبالتالي يوجد اختلاف في مستوى القيم الشخصية للعاملين باختلاف أقدمتهم.

الجدول (17): اختبار الفروقات بين متوسطات مستوى القيم الشخصية باختلاف أقدمية العاملين

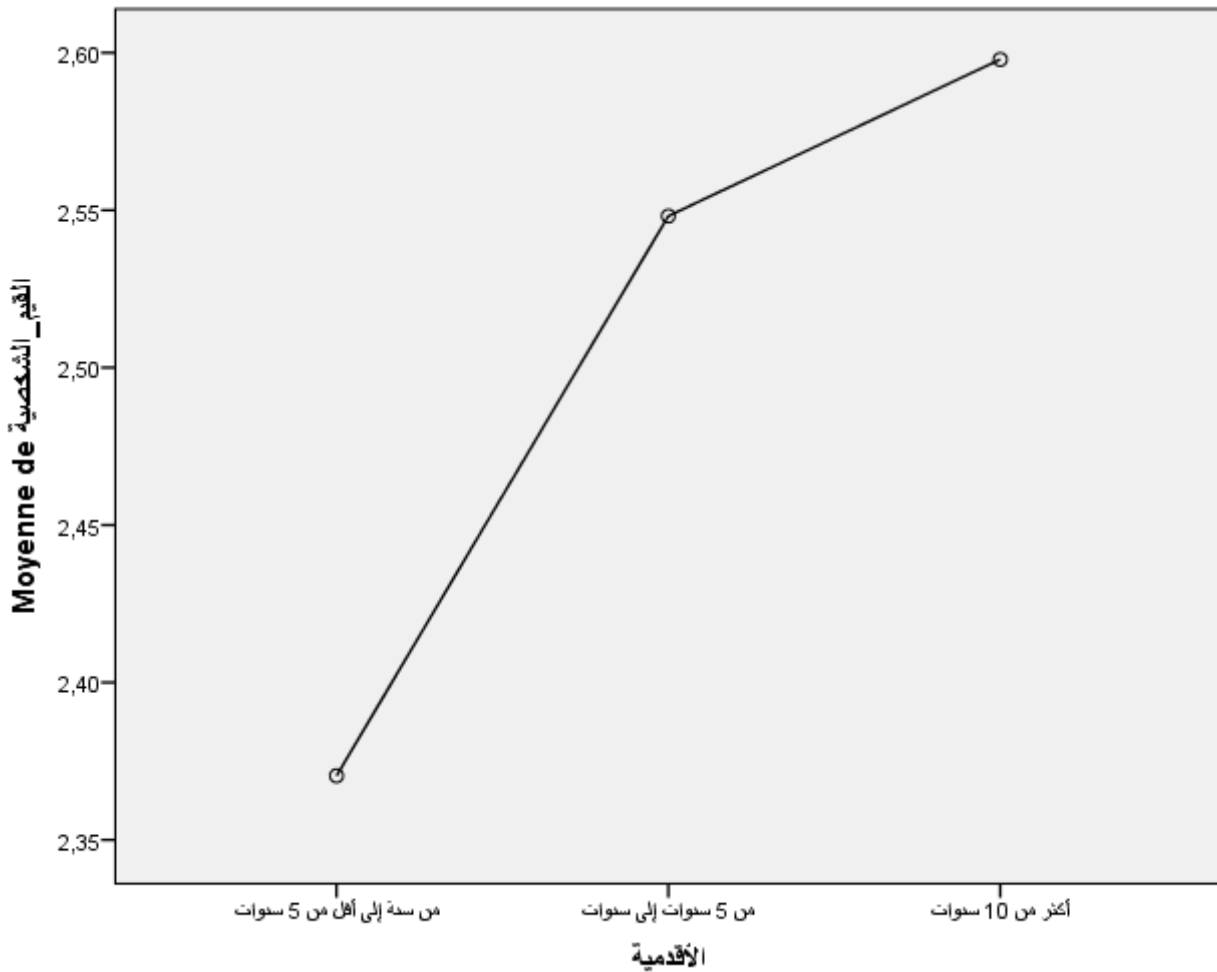
الأقدمية (i)	الأقدمية (j)	الاختلاف المتوسطات (i-j)	بين sig
من سنة إلى أقل من 5 سنوات	من 5 سنوات إلى 10 سنوات	0.177*	0.021
من سنة إلى أقل من 5 سنوات	أكثر من 10 سنوات	0.227*	0.002
من 5 سنوات إلى 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	0.497	0.408

*: الاختلاف في المتوسطات دال عند مستوى 0.05

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات SPSS

أما الجدول (17) فيوضح الإختلاف في مستوى القيم الشخصية باختلاف أقدمية العاملين بالبنك، فنلاحظ وجود إختلاف في مستوى القيم الشخصية لدى العاملين بحسب أقدميتهم بالبنك، بحيث أن الفرق بين العمال الذين لديهم أقدمية من سنة إلى أقل من خمسة سنوات والعمال الذين لديهم أقدمية من خمسة إلى عشرة سنوات هو (0.177) عند مستوى دلالة 0.05، ونجد الفرق أيضا لدى العمال الذين لديهم أقدمية من سنة إلى أقل من خمس سنوات والعاملين لأكثر من عشرة سنوات بـ (0.227) عند مستوى دلالة 0.05. والشكل الموالي يوضح ذلك.

الشكل (07): يوضح الفرق بين متوسطات مستوى القيم الشخصية باختلاف أقدمية العاملين



المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات SPSS

كل ما تم إيضاحه من خلال تحليل نتائج الجدول (15) والجدول (16) والجدول (17) ومن خلال الشكل (07) تثبت لنا صحة الفرضية الأولى القائلة بأن "العاملون ببنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR بولاية ورقلة لديهم مستوى عال من القيم الشخصية ويختلف هذا المستوى باختلاف أقدمية العاملين بها".

2- نتائج محور العمل الجماعي:

الجدول (18): نتائج إجابة أفراد العينة على عبارات محور العمل الجماعي

العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب	الإتجاه
العاملون ضمن فرق العمل يتبادلون الأدوار فيما بينهم	2.73	0.61	5	موافق
تقدم جماعات العمل أداءً عالياً مقارنة بالآخرين (العاملين على انفراد)	2.60	0.61	7	موافق
جماعات العمل تقلل من الشعور بالوحدة وتزيد الشعور بالانتماء.	2.74	0.61	4	موافق
يتمتع أعضاء جماعة العمل بالمهارة الكافية في الحوار والنقاش	2.75	0.57	3	موافق
تشجيع الأعضاء ضمن جماعة العمل على تحمل مسؤوليات أكبر وأكثر تنوعاً	2.71	0.58	6	موافق
تتجاوب بفعالية مع أعضاء جماعة العمل	2.82	0.49	2	موافق
يسعى أعضاء جماعة العمل لتقوية العلاقات الاجتماعية خارج ميدان العمل	2.48	0.66	8	موافق
تعترف بخبرات وقدرات الزملاء داخل الجماعة	2.93	0.33	1	موافق
العمل الجماعي	2.72	0.41	/	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات SPSS

يوضح الجدول أعلاه المتعلق بمحور العمل الجماعي أن الإتجاه العام يتجه نحو موافق، وأن المتوسط العام لفقرات المتغير التابع بلغ 2.72 بانحراف معياري 0.41، وهو ما يؤكد أن أفراد العينة متفقين على نفس الإجابة، حيث نجد أن العبارة "تعترف بخبرات

وقدرات الزملاء داخل الجماعة" قد تصدرت الترتيب بمتوسط عالي جدا 2.93 وانحراف 0.33 وهذا ما يدل على تقدير الزملاء لمجهوداتهم في محيط العمل ويدل مجهودهم في تحسين أدائهم، وفي المرتبة الثانية عبارة "تتجاوب بفعالية مع أعضاء الجماعة" بمتوسط 2.82 وانحراف 0.49 وفي المرتبة الثالثة نجد عبارة "يتمتع أعضاء جماعة العمل بالمهارة الكافية في الحوار والنقاش" بمتوسط 2.75 وانحراف 0.57، و في المرتبة الرابعة فنجد العبارة " جماعات العمل تقلل من الشعور بالوحدة وتزيد الشعور بالانتماء" بمتوسط 2.74 وانحراف 0.61 فكل هذه العبارات الثلاث تتؤكد على الدور الفعال الذي تلعبه جماعة العمل في التحفيز والرفع من مستوى روح الجماعة الواحدة وما يترتب عنها من إيجابيات في التحسين والرفع من أداء العاملين ببنك الفلاحة والتنمية الريفية، أما في المرتبة الخامسة فنجد عبارة " العاملون ضمن فرق العمل يتبادلون الأدوار فيما بينهم" بمتوسط 2.73 وانحراف 0.61 ، وفي المرتبة السادسة نجد عبارة " تشجيع الأعضاء ضمن جماعة العمل على تحمل مسؤوليات أكبر وأكثر تنوعا" بمتوسط 2.72 وانحراف 0.58 مما يدل على التوافق والإنسجام بين العاملين في فرق العمل، أما في المرتبة السابعة فنجد عبارة " تقدم جماعات العمل أداءً عاليا مقارنة بالآخرين (العاملين على انفراد)" بمتوسط 2.60 وانحراف 0.61 وهي نسبة مرتفعة إلى حد ما وهو ما يؤكد على فعالية العمل الجماعي مقارنة بالعمل على انفراد، وفي المرتبة الثامنة عبارة " يسعى أعضاء جماعة العمل لتقوية العلاقات الاجتماعية خارج ميدان العمل" بمتوسط 2.48 وانحراف 0.66 مما يدل على التفاعل الإيجابي الذي خلقه العمل الجماعي بين العاملين داخل محيط العمل وخارجه.

وفيما يلي سيتم اختبار اختلاف مستوى أداء العمل الجماعي في بنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR باختلاف أقدمية العاملين به، وهذا لمعرفة طبيعة العينة وهل هي مؤهلة.

الجدول (19): تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات مستوى أداء العمل الجماعي باختلاف أقدمية العاملين

مستوى الدلالة الإحصائية	Sig	N حجم العينة
000	0.034	45

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات SPSS

ومن خلال الجدول (19) وبناء على ما يوضحه نجد أن نتيجة تحليل التباين الأحادي لمتغير أداء العمل الجماعي كانت قيمته Sig=0.034 وهي قيمة أقل من 0.05 وبالتالي يوجد اختلاف في مستوى أداء العمل الجماعي للعاملين باختلاف أقدميتهم.

الجدول (20): اختبار الفروقات بين متوسطات مستوى أداء العمل الجماعي باختلاف أقدمية العاملين

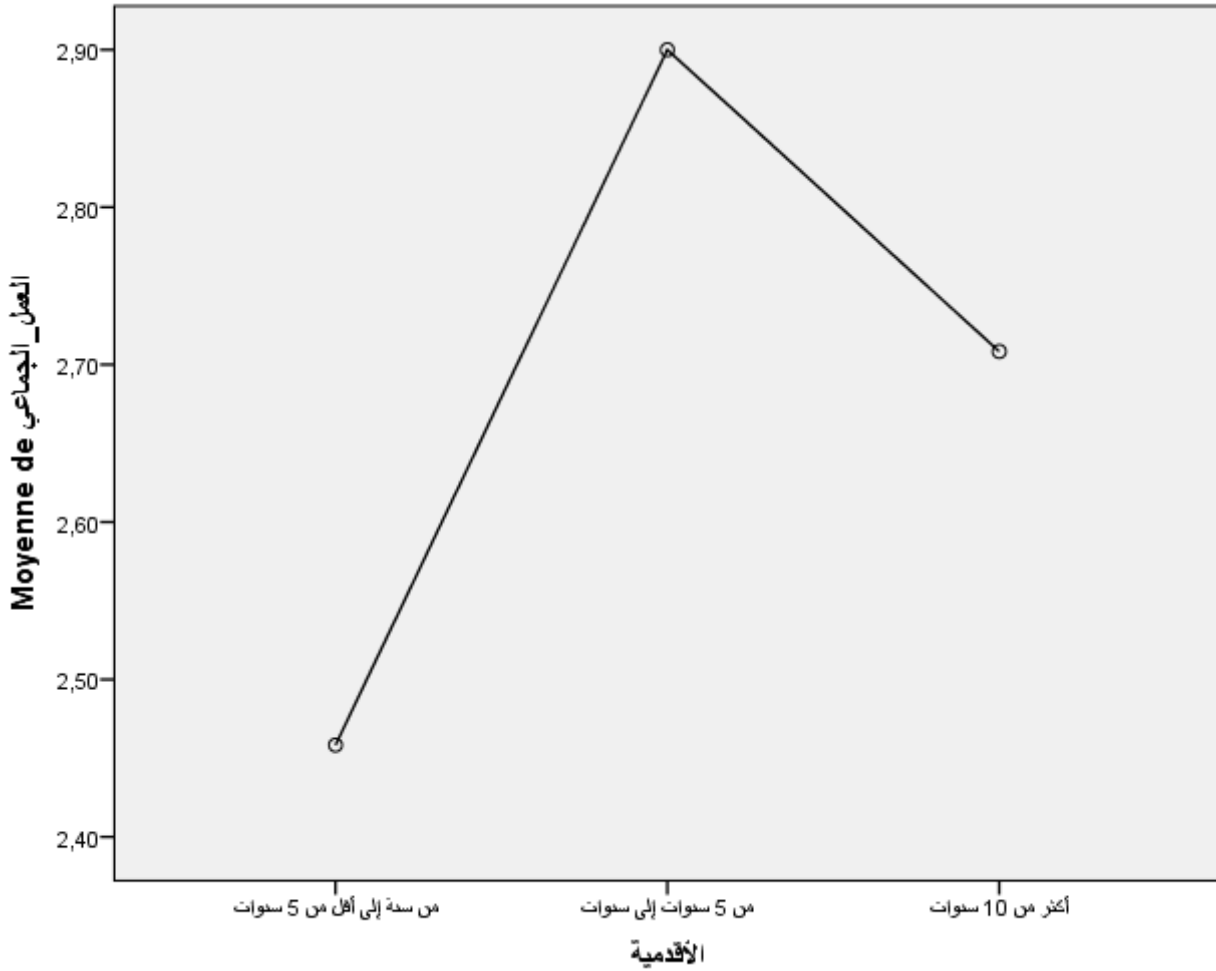
الأقدمية (i)	الأقدمية (j)	الاختلاف المتوسطات (i-j)	بين sig
من سنة إلى أقل من 5 سنوات	من 5 سنوات إلى 10 سنوات	0.441*	0.01
من سنة إلى أقل من 5 سنوات	أكثر من 10 سنوات	0.250	0.11
من 5 سنوات إلى 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	0.191	0.15

*: الاختلاف في المتوسطات دال عند مستوى 0.05

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على مخرجات SPSS

أما الجدول (20) فيوضح الاختلاف في مستوى أداء العمل الجماعي باختلاف أقدمية العاملين بالبنك، فنلاحظ وجود اختلاف في مستوى أداء العمل الجماعي لدى العاملين بحسب أقدميتهم بالبنك، بحيث أن الفرق بين العمال الذين لديهم أقدمية من سنة إلى أقل من خمسة سنوات والعمال الذين لديهم أقدمية من خمسة إلى عشرة سنوات هو (0.441) عند مستوى دلالة 0.05، ونجد الفرق أيضا لدى العمال الذين لديهم أقدمية من سنة إلى أقل من خمس سنوات والعاملين لأكثر من عشرة سنوات بـ (0.250)، وكذلك وجود فرق بين من لهم أقدمية من خمسة سنوات إلى عشرة سنوات ومن هم عاملين لأكثر من عشرة سنوات بـ (0.191)، والشكل الموالي يوضح ذلك.

الشكل (08): يوضح الفرق بين متوسطات مستوى العمل الجماعي باختلاف أقدمية العاملين



المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على مخرجات SPSS

من خلال كل ما تم إيضاحه من خلال تحليل نتائج الجدول (18) والجدول (19) والجدول (20) ومن خلال الشكل (08) يجعلنا نقبل الفرضية الثانية التي تنص على أن "هناك مستوى عال لأداء العمل الجماعي بالبنك محل الدراسة بنك الفلاحة والتنمية الريفية **BADR** بولاية ورقلة، ويختلف هذا المستوى باختلاف أقدمية العاملين به"

3- نتائج محور العلاقة بين القيم الشخصية والعمل الجماعي:

الجدول (21): نتائج إجابة أفراد العينة على عبارات محور العلاقة بين القيم الشخصية والعمل الجماعي

العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
تتقبل النصائح المقدمة إليك من الإدارة العليا ولا تتذمر منها	2.68	0.55	6	موافق
يتابع قادة جماعة العمل الغياب بحزم دون مراعاة ظروفك	1.91	0.63	8	محايد
العمل في جماعة أفضل من العمل بمعزل عن الآخرين	2.71	0.62	5	موافق
العاملون في جماعات العمل أكثر إسهاماً في صنع القرارات في المؤسسة	2.60	0.61	7	موافق
تتبادل مع أعضاء جماعة العمل المعلومات والمعرفة	2.86	0.45	4	موافق
يعد الدين رادع يمنعك من ارتكاب الخطأ والانحراف عن العمل	2.96	0.20	2	موافق
تتعامل مع زملائك بأخلاق عالية مع تجنب الإساءة إليهم	2.97	0.14	1	موافق
تعتمد الصدق والوضوح في التعامل مع الإدارة	2.95	0.20	3	موافق
العلاقة بين القيم الشخصية والعمل الجماعي	2.70	0.25	/	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات SPSS

يوضح الجدول أعلاه نتائج إجابة العاملين بالبنك محل الدراسة على عبارات محور العلاقة بين القيم الشخصية والعمل الجماعي حيث نلاحظ أن الاتجاه العام هو نحو موافق، حيث تصدرت عبارة "تتعامل مع زملائك بأخلاق عالية مع تجنب الإساءة إليهم" الترتيب بمتوسط 2.97 وانحراف 0.14 وهي نسبة عالية جداً مما يدل على تعامل العمال فيما بينهم باحترام شديد وعدم الإساءة لبعضهم البعض وهو مؤشر ممتاز للدلالة على القيم العالية التي يتحلى بها الأفراد بالبنك محل الدراسة، وفي المرتبة الثانية نجد عبارة "يعد الدين رادع يمنعك من ارتكاب الخطأ والانحراف عن العمل" بمتوسط 2.96 وانحراف 0.20 وهي كذلك نسبة عالية وهو ما يتوافق مع الإجابة في المحور الأول فيما يخص بعد القيم الدينية والتي كانت عالية هي كذلك مما يؤكد لنا على التزام العاملين بالبنك بتعاليم الدين الإسلامي مما يدل على القيم العالية التي يتحلى بها العاملون، أما عن المرتبة الثالثة فنجد عبارة "تعتمد الصدق والوضوح في التعامل مع الإدارة" بمتوسط 2.95 وانحراف 0.20 وهو ما يؤكد حتماً على مصداقية العاملين في تعاملهم مع الإدارة

العليا، أما بالنسبة للمرتبة الرابعة فنجد عبارة " تتبادل مع أعضاء جماعة العمل المعلومات والمعرفة" بمتوسط 0.86 وانحراف 0.45 ما يدل على الدور الفعال للعمل الجماعي في خلق روح التعاون بينهم وأن الإحتكاك المباشر يكسب العامل معارف وخبرات جديدة من شأنها المساهمة في تطوير العمل والخدمات بالبنك، وفي المرتبة الخامسة نجد عبارة " العمل في جماعة أفضل من العمل بمعزل عن الآخرين" بمتوسط 2.71 وانحراف 0.62 وهو ما يعني أن الاملين بالبنك محل الدراسة يحبون العمل في جماعة أفضل من العمل على انفراد وهو ما يؤكد الإجابة بتوافقه مع أحد العبارات في المحور السابق لمدى فعالية العمل في جماعة عن العمل بانفراد، أما في المرتبة السادسة فنجد عبارة " تتقبل النصائح المقدمة إليك من الإدارة العليا ولا تنذمر منها" بمتوسط 2.68 وانحراف 0.55 ما يدل على رغبة الأفراد لتحسين ورفع من مستوى العمل والخدمات بالبنك محل الدراسة، وفي المرتبة السابعة عبارة "العاملون في جماعات العمل أكثر إسهاما في صنع القرارات في المؤسسة" بمتوسط 2.60 وانحراف 0.61 وهو ما يدل على الدور الفعال الذي تحققه جماعات العمل، أما في المرتبة الثامنة نجد عبارة " يتابع قادة جماعة العمل الغياب بحزم دون مراعاة ظروفك" بمتوسط 0.91 وانحراف 0.63 وذات اتجاه محاييد مما يدل على عدم تسلط الرؤساء على المرؤوسين وإنما مراعاتهم لظروف العمال.

من خلال كل ما سبق ومن خلال إجابات أفراد العينة في بنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR على محور العلاقة بين القيم الشخصية والعمل الجماعي حيث نلاحظ أن العلاقة بينهما قوية بدليل أن المتوسط الحسابي بلغ 2.70 وهو ما يجعلنا نقبل الفرضية الثالثة القائلة بأن "هناك علاقة ارتباط قوية بين القيم الشخصية وأداء العمل الجماعي للعاملين ببنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR"

ثالثا: معامل الإنحدار الخطي

تحليل الإنحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى:

ويمكن ذلك من خلال تحليل الإنحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى عند مستوى دلالة 0.05 حيث المتغيرات المستقلة (النظرية، الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية، الدينية والجمالية) والمتغير التابع العمل الجماعي، والجدول التالي يوضح الإرتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

الجدول (22): يوضح تحليل الإنحدار الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,555 ^a	,308	,291	,34527

a. Prédicteurs : (Constante), y

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على مخرجات SPSS

يظهر من خلال النتائج الواردة في الجدول (22) أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم الشخصية وأداء العمل الجماعي وهو ما يعبر عنه قيمة sig التي تساوي 0.000 وهي نسبة أقل من 0.05 بمعنى أن الإختبار ذو دلالة إحصائية بوجود علاقة بين المتغيرين حيث بلغت قيمة $R=0.5555$ عند مستوى 0.05 وهي علاقة متوسطة، ولمعرفة دور القيم الشخصية في دعم أداء العمل الجماعي قمنا بحساب معامل التحديد الذي يساوي $R\text{-deux}=0.308$ بمعنى أن نسبة مساهمة متغير القيم الشخصية تقدر بـ 55.5% في حين أن نسبة 44.5% تتدخل فيها المتغيرات الأخرى.

رابعاً: تبين الانحدار الخطي

يدرس الجدول الموالي مدى ملائمة خط انحدار البيانات عند مستوى دلالة 0.05.

الجدول (23): خط الانحدار

ANOVA ^a						
Modèle	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.	
النموذج	مجموع مربعات الانحدار	درجة حرية الانحدار	معدل مربعات الانحدار	قيمة اختبار تحليل التباين	مستوى دلالة الإختبار	
الإنحدار	Régression	2.277	1	2.277	19.097	,000 ^b
	Résidus البقايا	5.126	43	0.119		
	Total المجموع	7.403	44			
a. Variable dépendante : العمل الجماعي						
b. Prédicteurs : (Constante), القيم الشخصية						

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات SPSS

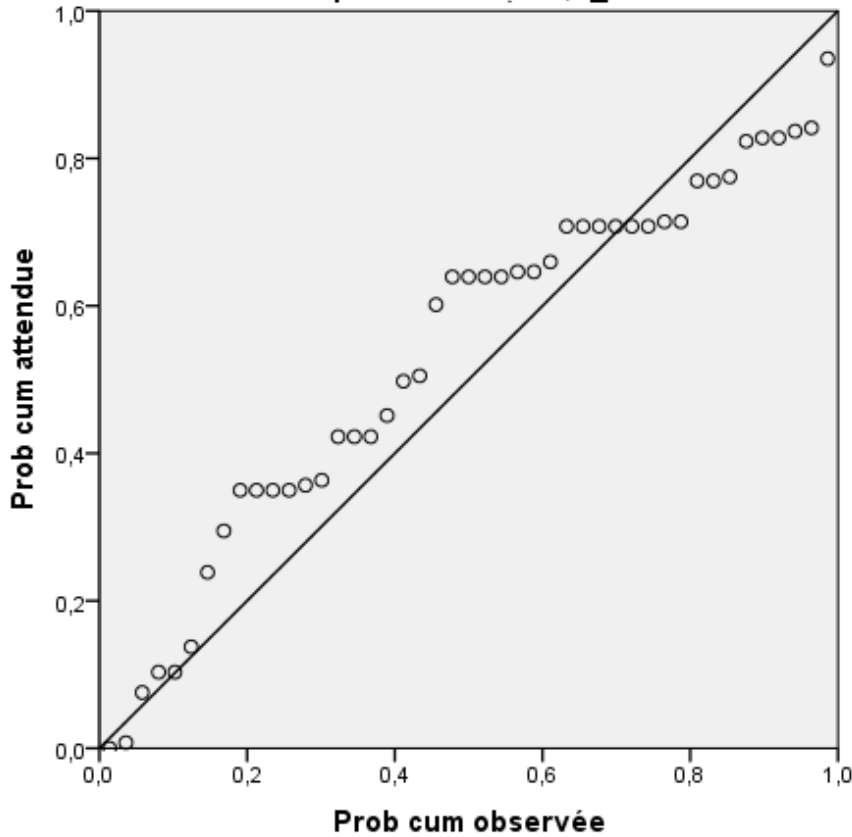
من الجدول السابق نجد ما يلي:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 2.277 ومجموع مربعات البواقي هو 5.126 ومجموع المربعات الكلي يساوي 7.403؛
- درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي 43؛
- معدل مربعات الانحدار هو 2.277 ومعدل مربعات البواقي 0.119؛
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 19.097؛
- مستوى دلالة الاختبار 0.000 أقل من مستوى الدلالة المعتمدة في الدراسة 0,5 فنرفضها، وبالتالي فإن خط الانحدار يلائم المعطيات.

الشكل (09): الرسم البياني لخط الانحدار

Tracé P-P normal de régression Résidus standardisés

Variable dépendante : العمل_الجماعي



المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الرسم البياني أن النتائج تتجمع حول خط مستقيم مما يدل على أن الدالة تأخذ شكل خطي وهو ما يتوافق مع الانحدار الخطي البسيط.

خامسا: دراسة معاملات الانحدار

الجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار للعمل الجماعي

الجدول رقم (24): يوضح قيم معاملات خط الانحدار

Coefficients ^a						
Modèle النموذج	Coefficients non standardisés معاملات غير قياسية	Coefficients standardisés معاملات قياسية		T قيمة	Sig. مستوى الدلالة	
		B	Ecart standard			Bêta
الثابت	(Constant e)	-0.274	0.688		-0.339	0.692
	المتغير المستقل القيم الشخصية	1.182	0.270	0.555	4.370	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيم معاملات خط الانحدار ذات دلالة إحصائية فقد قدرت قيمة مستوى دلالة الإختبار بـ (0.000) وهي أقل من (0.05)، وعليه يمكن صياغة معادلة خط الانحدار وفق النموذج التالي: $Y = a + bx$. حيث قدرت قيمة مقطع خط الانحدار بـ (-0.274) والتي تمثل حرف a من معادلة خط المستقيم، أما ميل خط الانحدار فقد قدرت قيمته بـ (1.182) والتي تمثل الحرف b، ومنه نموذج معادلة خط الانحدار كما يلي:

$$Y = -0.274 + 1.182X$$

من خلال النموذج المتحصل عليه نجد أن هناك تأثير إيجابي لتطبيق القيم الشخصية على أداء العمل الجماعي بالبنك محل الدراسة أي أنه كلما زاد مستوى تطبيق العاملين للقيم الشخصية ارتفع مستوى أداء العمل الجماعي بالبنك.

وبالتالي من خلال كل ما سبق يمكننا قبول الفرضية الرابعة القائلة بأنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين القيم الشخصية وأداء العمل الجماعي للعاملين ببنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR عند مستوى دلالة 0.05"

المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة

بعد تحليل الاستبيان واختبار الفرضيات بالأساليب الإحصائية المناسبة، وكذلك إجراء مقابلات شخصية مع بعض الموظفين الإداريين في بنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR الجهوي بولاية ورقلة وباختلاف مصالح عملهم ووظائفهم، ومن أجل تحليل بعض المتغيرات تم التوصل إلى النتائج التالية:

كما أسلفنا الذكر فإن متغيرات الدراسة هي: القيم النظرية، الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، الدينية والجمالية كمتغيرات مستقلة والعمل الجماعي كمتغير تابع.

أولاً: مناقشة نتائج محور القيم الشخصية

بينت نتائج الدراسة من خلال الجدول رقم (15) أن الإتجاه العام للمتوسطات الحسابية لأبعاد القيم الشخصية كان مرتفع مما يدل على أن العاملين بالبنك تتوفر فيهم أبعاد القيم الشخصية فهم حريصون على تحليل القيم الشخصية مع بعضهم البعض، وكل ذلك يتجلى من خلال سلوكياتهم داخل البنك مثل اهتمامهم لاكتشاف الحقائق والمعارف وبكل ما هو نافع للعمل ويعود بالربح على البنك، كذلك من خلال التزامهم بالقواعد والقوانين الداخلية للبنك مع التزامهم بأحكام الشريعة ومعاييرها، كما يتميزون كذلك بأداء مهامهم بكفاءة وفعالية خاصة داخل مجموعات العمل، وحبهم لخلق التوافق والإنسجام أثناء العمل وميلهم لتقديم المساعدة ومشاركة المعرفة مع بعضهم البعض، كما يرى العديد من العمال أن القيم الشخصية هي التي تبرز تميزهم وتحقيقهم لرغباتهم في الوصول إلى مستوى أداء فعال ومرغوب داخل البنك لأنها هي العامل الأساسي الذي يؤدي إلى وحدة وتماسك الجماعات إذ تعتمد على درجة توحيد القيم وتماسكها وتكاملها مع بعضها البعض.

ثانياً: مناقشة نتائج محور العمل الجماعي

أجمع أفراد العينة على الموافقة على عبارات محور العمل الجماعي الذي أخذ بدوره إتجاه موافق، بحيث يرى غالبية أفراد العينة أن لديهم القدرة على الوصول للتميز من خلال العمل في جماعة، وهذا راجع إلى دور بنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR الجهوي والاستراتيجية التي حددها في بناء عمل جماعي موحد ناجح، وهذا من خلال ترسيخ القيم الشخصية داخل الجماعة ودمجها من أجل تحقيق الولاء من طرف العاملين وكذا التواصل فيما بينهم وتعاونهم مع بعض داخل المجموعة بدون النظر إلى الاختلاف في المعتقد أو غيره، وكذلك من أجل تحقيق جملة من الفوائد منها أن أغلب القرارات التي تتخذ هي قرارات مؤثرة تساهم في تطوير

البنك وتحقيق أهدافه، وهذا وإن العمل في جماعة له دور كبير في نقل المعارف والقدرات الباطنية وتحويلها لقدرات ظاهرة متاحة يمكن للجميع الاستفادة منها.

ثالثاً: مناقشة النتائج الإحصائية

العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة:

من خلال الجدول (21) والذي يوضح إجابات الأفراد العاملين حول محور العلاقة بين القيم الشخصية للعاملين والعمل الجماعي بالبنك محل الدراسة فيتضح لنا من خلال إجابات الأفراد على فقرات هذا المحور أن الاتجاه العام هو نحو الموافقة بـ 2.70 لذا نستنتج وجود علاقة ارتباط قوية جدا بين متغيري الدراسة بنسبة 90%.

دراسة معاملات خط الإنحدار:

من خلال الجدول (24) والذي يوضح قيم معاملات خط الإنحدار للبنك محل الدراسة، وبناء على النتائج الإحصائية السابقة توصلنا إلى معادلة خط الإنحدار $Y = -0.274 + 1.182X$ بحيث أن y يمثل المتغير التابع (العمل الجماعي) و x متغير مستقل (القيم الشخصية)، وهذا يعني أن هناك تأثير إيجابي لتطبيق القيم الشخصية على أداء العمل الجماعي بالبنك محل الدراسة أي أنه كلما زاد مستوى تطبيق العاملين للقيم الشخصية ارتفع مستوى أداء العمل الجماعي بالبنك.

اختبار الفروقات:

أوضحت النتائج كذلك وجود فروقات بين مستوى القيم الشخصية للعاملين باختلاف أقدمية العاملين بالبنك، وأيضا يختلف مستوى أداء العمل الجماعي باختلاف أقدمية العاملين بنفس البنك.

خلاصة الفصل:

تناول هذا الفصل كل ما يخص الدراسة الميدانية بداية بتقديم البنك محل الدراسة، ثم عرض عينة وأدوات الدراسة بما فيها المنهج المستخدم، وقد تمثلت أدوات الدراسة في الإستبيان والملاحظة، حيث تمت الإستعانة بمجموعة من الأساليب والأدوات الإحصائية للوصول إلى مدى تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء العمل الجماعي بالبنك، ثم تطرقنا إلى تحليل ومناقشة النتائج المتوصل إليها بناء على ما تم تدوينه خلال فترة التبرص من مخرجات المقابلات مع مجموع الموظفين والملاحظات المدونة، وكانت النتائج كالآتي:

1- هناك مستوى مرتفع من تحلي الأفراد العاملين بالقيم الشخصية في بنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR الجهوي بولاية ورقلة، وهذا لأن القيم الشخصية تتعلق مباشرة بشخصية الفرد حيث يتبناها ويستندمجها في ذاته وتشكل نسقه المعرفي الذي يوجه تصرفاته وسلوكياته، لتغدو له معتقدات ثابتة نسبيا أو قناعات يتصرف بموجبها؛

2- هناك مستوى مرتفع من أداء العاملين للعمل الجماعي ببنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR الجهوي بولاية ورقلة؛

3- هناك علاقة ارتباط قوية جدا بين كل من المتغير المستقل (القيم الشخصية) والمتغير التابع (العمل الجماعي) ببنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR الجهوي بولاية ورقلة؛

4- للقيم الشخصية أثر على أداء العمل الجماعي ب بنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR الجهوي بولاية ورقلة؛

5- يختلف مستوى كل من القيم الشخصية للعاملين والعمل الجماعي باختلاف أقدمية العاملين بالبنك.

الخاتمة

خاتمة:

تناولت هذه الدراسة مدى تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء العمل الجماعي ببنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR الجهوي بولاية ورقلة، هذا وقد تم معالجة إشكالية الدراسة باستخدام منهجية IMRAD، ففي الفصل الأول كان قد شمل لمختلف المفاهيم والأدبيات التي تخص الجانب النظري لمتغيري الدراسة، وكذلك مجموعة من الدراسات التي لها علاقة بالموضوع، سواء بمتغيريه معا أو إحدى المتغيرين أما الفصل الثاني والذي شمل كل من الطريقة والإجراءات المتبعة في الدراسة الميدانية، إضافة إلى عملية تحليل النتائج المتوصل إليها ومناقشتها.

بغية الوصول إلى الدور الذي تلعبه القيم الشخصية للعاملين في تحقيق نجاح وتفوق وحل العديد من المشاكل التي تواجه العاملين وأداء المهام الموكلة إليهم بكفاءة وفعاليتها وكذلك خلق اتجاهات إيجابية لدى العاملين نحو العمل بروح المجموعة، تلعب القيم الشخصية دورا كبيرا في التأثير على أداء العمل الجماعي، حيث تعمل على تحقيقه من خلال بناء رؤية مشتركة بين جميع أعضاء جماعة العمل، هذا وقد توصلنا إلى مجموعة من النتائج باختبار الفرضيات والمتمثلة فيما يلي:

النتيجة الأولى: أثبتت الدراسة أن مستوى تحلي العاملين بالقيم الشخصية في البنك محل الدراسة مرتفع، حيث كان مستوى المتوسط العام للمتوسطات الحسابية لهذا المحور (2.53) بنسبة 84.3% وهو مستوى عال، لكن يختلف هذا المستوى باختلاف أقدمية العاملين بالبنك؛

وهو ما يثبت صحة الفرضية الأولى القائلة أن: "العاملون ببنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR بولاية ورقلة لديهم مستوى عال من القيم الشخصية ويختلف هذا المستوى باختلاف أقدمية العاملين بها".

النتيجة الثانية: أسفرت الدراسة على وجود مستوى مرتفع لأداء العمل الجماعي ببنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR الجهوي بولاية ورقلة، حيث بلغ الإتجاه العام لمتوسطات هذا المحور (2.72) بنسبة 90.6% وهو مستوى عال، لكن كذلك يختلف هذا المستوى باختلاف أقدمية العاملين.

وهو ما يثبت صحة الفرضية الثانية القائلة أن: " هناك مستوى عال لأداء العمل الجماعي بالبنك محل الدراسة بنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR بولاية ورقلة، ويختلف هذا المستوى باختلاف أقدمية العاملين به"

النتيجة الثالثة: أثبتت الدراسة على وجود علاقة قوية بين القيم الشخصية للعاملين وأداء العمل الجماعي بالبنك محل الدراسة، حيث بلغت نسبة الإتجاه العام لمتوسطات هذا المحور (90%).

وهو ما يثبت صحة الفرضية الثالثة القائلة أن: " هناك علاقة ارتباط قوية بين القيم الشخصية وأداء العمل الجماعي للعاملين ببنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR "

النتيجة الرابعة: أكدت الدراسة على وجود علاقة تأثير للقيم الشخصية على العمل الجماعي بالبنك محل الدراسة. وهو ما يثبت صحة الفرضية الرابعة القائلة بأن: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين القيم الشخصية وأداء العمل الجماعي للعاملين ببنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR عند مستوى دلالة 0.05".

الخاتمة

نتائج الدراسة:

- 1- يعتبر بنك الفلاحة والتنمية الريفية أن القيم الشخصية للعاملين تزيد من فعالية العمل الجماعي؛
- 2- البنك يهتم بأبعاد القيم الشخصية الستة (النظرية، الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، الدينية والجمالية)؛
- 3- البنك محل الدراسة به أداء عال من العمل الجماعي لأن العاملون في جماعات لهم إسهامات أكبر من أولئك العاملين على انفراد؛
- 4- القيم الشخصية تؤثر في العمل الجماعي تأثيراً إيجابياً أي أنه كلما زاد مستوى القيم الشخصية لدى العاملين زاد أداء العمل الجماعي بالبنك؛
- 5- توجد فروقات في مستوى القيم الشخصية والعمل الجماعي بحسب أقدمية العاملين بالبنك؛
- 6- يعد الدين الرادع والضابط الذي يمنع الأفراد ضمن جماعات العمل من ارتكاب الخطأ والانحراف داخل محيط العمل؛

التوصيات:

عل ضوء النتائج المتوصل إليها سابقاً نقدم بعض التوصيات والإقتراحات حول القيم الشخصية ودورها في دعم العمل الجماعي في بنك الفلاحة والتنمية الريفية BADR الجهوي بولاية ورقلة:

- 1- إلتزام البنك بالقيم الشخصية للعاملين بأبعادها الستة سيساهم حتماً في تحسين أداءهم وارتقاء البنك؛
- 2- يجب أن تكون أهداف البنك واضحة لأعضاء العمل الجماعي، ويجب أن تتناسب مع طاقات الجماعة في الأداء لإمكانية تطبيقها؛
- 3- على إدارة البنك توزيع الأفراد ذو الكفاءة العالية والمتميزين على كل فرق العمل ليكونوا قدوة للآخرين وكذلك للإستفادة من خبرتهم ونشر المعرفة بين العاملين؛
- 4- وضوح استراتيجية البنك وإشراك العاملين فيها لبلوغ الأداء المتميز وكسب ولائهم للبنك؛
- 5- تنمية أساليب العمل الجماعي وتكريس روح الجماعة والتواصل بين العاملين وتحقيق أسس الإلتزام والولاء للبنك.

آفاق الدراسة:

- أثر العمل الجماعي في مشاركة المعرفة بين العاملين؛
- أثر فرق العمل على الإبداع الإداري؛
- الإلتصال غير الرسمي ودوره في تحسين أداء العاملين؛
- تأثير البيئة التنظيمية على القيم الشخصية للعاملين.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

- 1) أحمد السيد كردي، جماعات العمل، نشرت في 22 إبريل 2013.
- 2) السريدي أحمد، آراء العاملين في القطاع الخاص عن مهارات مدراءهم في قيادة فريق العمل، رسالة ماجستير، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، المملكة المتحدة، 2010.
- 3) توفيق عبد الرحمان، بناء وتحفيز فريق العمل، ط2، خبراء مركز الخبرات المهنية للإدارة، مصر، 2008.
- 4) جعلوك محمد، كيف يبني المدير الفعال فريق العمل الفعال، ط1، دار الراتب الجامعية للنشر، لبنان، 1999.
- 5) خليفة عبد اللطيف محمد، ارتقاء القيم، دراسة نفسية، سلسلة عالم المعرفة، ط1، العدد 160، الكويت، 1992.
- 6) سهى حنا أنطوان عواد، القيم الشخصية وعلاقتها بالإلتزام الإنفعالي لدى طلبة جامعة القدس، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في تخصص الإرشاد النفسي والتربوي من جامعة القدس، فلسطين، 2014.
- 7) شطي أمينة، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بدناميكية جماعة العمل، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التنظيم، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013/2014.
- 8) صادق عز الدين، مقارنة نظرية لمفهوم القيم الشخصية وتفسيرها حسب مختلف العلوم، مجلة دراسات في علوم الإنسان والمجتمع، مجلد 03، العدد 101، جامعة جيجل، مارس 2020.
- 9) صبا نزار كاظم وسوسن عابد علي سلطاني، القيم الشخصية لموظفي الدولة، مجلة الأدب، جامعة بغداد، كلية الآداب، المجلد 3، رقم 138، 2021.
- 10) عبد الحليم عباس قشطة، الجماعات والقيادة، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، العراق، 1981.
- 11) عبد الحميد عطية، أساسيات ممارسة طريقة العمل مع الجماعات، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2002.
- 12) عساف، عبد المعطي، السلوك الإداري التنظيمي في المنظمات المعاصرة، ط2، دار الزهران للنشر والتوزيع، عمان، 1994.
- 13) علي السلمي، تطور الفكر التنظيمي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، مصر.
- 14) فايز أسمر خالد وآخرون، التوافق بين القيم الشخصية والقيم التنظيمية في بيئة الأعمال الكويتية، دراسة تطبيقية، مجلة الدراسات والأبحاث البيئية 6(1) 2016.
- 15) كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي، ط3، دار الفكر للنشر والتوزيع، سوريا، 2004.
- 16) محمد عبد الجواد، كيف تفهم وتدير فريق عملك؟، ط1، دار البشير للثقافة والعلوم، طنطا، مصر، 2000.
- 17) Haste, **OECD Future of Education and Skills 2030: LEARNING COMPASS 2030** © OECD. 2019.
- 18) Rokeach, **The Nature of Human Values**, The Free Press, 1973.
- 19) Schwartz, **Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries**. In M. P. Zanna (Eds.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 24, New York: Academic Press, 2019).

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

الملحق رقم (01): قائمة الأساتذة المحكمين

الرقم	أسماء الأساتذة المحكمين	الرتبة
01	الأستاذ عبد الرؤوف حجاج	أستاذ التعليم العالي بجامعة قاصدي مباح ورقلة
02	الأستاذة سلوى تيشات	أستاذة (ة) محاضر (ة) "أ" بجامعة قاصدي مباح ورقلة
03	الأستاذة سميرة قداش	أستاذة (ة) محاضر (ة) "أ" بجامعة قاصدي مباح ورقلة

الملحق رقم (02): الإستيبيان

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة قاصدي مباح ورقلة
معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: علوم التسيير

إستيبيان:

السادة والسيدات:

تحية طيبة وبعد..

يطيب لنا أن نضع بين أيديكم هذا الإستيبيان الذي تم تصميمه لغرض البحث العلمي، بهدف جمع المعلومات اللازمة للمذكرة التي يتم إعدادها للحصول على شهادة الماستر تخصص إدارة أعمال بعنوان "دور القيم الشخصية في دعم العمل الجماعي في البنوك الجزائرية، دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية بولاية ورقلة".

نرجو منكم تعبئة هذا الإستيبيان بكل صدق وموضوعية، وذلك بعد قراءة كل عبارة بدقة ثم الإجابة بوضع علامة X في المكان المناسب، ونحيطكم علما أن المعلومات المقدمة ستكون موضع السرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض علمية فقط، شاكرين لكم حسن تعاونكم واهتمامكم بالدراسة.

في الأخير تقبلوا منا فائق عبارات الإحترام والتقدير.

الجزء الأول: المعلومات الشخصية

1- الجنس:

أنثى

2- العمر:

أقل من 25 سنة

من 25 إلى أقل من 35 سنة

قائمة الملاحق

45 سنة فأكثر

من 35 إلى 45 سنة

3- المؤهل العلمي:

ثانوي ليسانس ماجستير دراسات عليا

4- الأقدمية:

أقل من سنة من سنة إلى أقل من 5 سنوات
 من 5 إلى 10 سنوات أكثر من 10 سنة

الجزء الثاني: البيانات المتعلقة بالدراسة

الرقم	العبارة	غير موافق	محايد	موافق
القيم النظرية				
01	تتمتع بالقدرة على النظر للأمور بموضوعية والنقد البناء			
02	لديك الرغبة الدائمة لتعلم أساليب جديدة للعمل والبحث عنها			
03	لديك اهتمام بكل مختلف مشاكل العمل			
القيم الاقتصادية				
04	لديك اهتمام بالمنفعة المادية والمالية للمؤسسة			
05	تتعامل مع الآخرين بحسب قدرتهم المادية			
06	تبحث دوما عن الإنتاج المريح للمؤسسة			
القيم الاجتماعية				
07	تقدم العون لزملائي طوعيا (سواء في إطار العمل أو خارجه)			
08	يوجد تفاعل اجتماعي دائم مع العاملين في محيط العمل			
09	تقابل الزملاء ببشاشة وتضفي السرور والبهجة في محيط العمل			
القيم السياسية				
10	تفويض السلطة كاملة			
11	تشارك المرؤوسين في اتخاذ القرارات			
12	تفرض القوانين على المرؤوسين			
القيم الدينية				
13	يسمحك مسؤولك المباشر عند ارتكابك لأخطاء			
14	تلتزم بتعاليم الدين الإسلامي في محيط العمل			
15	تتمتع بصفة الإيثار وتفضل الآخرين على نفسك			
القيم الجمالية				

محور القيم الشخصية

قائمة الملاحق

			تعبّر عن مشاعرك وآراءك في محيط العمل بأريحية	16	
			تهتم بالإنسجام والتناسق داخل جماعة العمل	17	
			تقدر آراء زملائك العاملين وتحترمهم	18	
			العاملون ضمن فرق العمل يتبادلون الأدوار فيما بينهم	19	محور العمل الجماعي
			تقدم جماعات العمل أداءً عاليًا مقارنة بالآخرين (العاملين على انفراد)	20	
			جماعات العمل تقلل من الشعور بالوحدة وتزيد الشعور بالانتماء.	21	
			يتمتع أعضاء جماعة العمل بالمهارة الكافية في الحوار والنقاش	22	
			تشجيع الأعضاء ضمن جماعة العمل على تحمل مسؤوليات أكبر وأكثر تنوعًا	23	
			تتجاوب بفعالية مع أعضاء جماعة العمل	24	
			يسعى أعضاء جماعة العمل لتقوية العلاقات الاجتماعية خارج ميدان العمل	25	
			تعترف بخبرات وقدرات الزملاء داخل الجماعة	26	
			تتقبل النصائح المقدمة إليك من الإدارة العليا ولا تتذمر منها	29	
			يتابع قادة جماعة العمل الغياب بحزم دون مراعاة ظروفك	30	
			العمل في جماعة أفضل من العمل بمعزل عن الآخرين	31	
			العاملون في جماعات العمل أكثر إسهامًا في صنع القرارات في المؤسسة	32	
			تتبادل مع أعضاء جماعة العمل المعلومات والمعرفة	33	
			يعد الدين رادع يمنعك من ارتكاب الخطأ والانحراف عن العمل	34	
			تتعامل مع زملائك بأخلاق عالية مع تجنب الإساءة إليهم	35	
			تعتمد الصدق والوضوح في التعامل مع الإدارة	36	

قائمة الملاحق

الملحق رقم (04): مخرجات برنامج SPSS

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,850	,871	34

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	22	48,9	48,9	48,9
	أنثى	23	51,1	51,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

العمر

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنة 35 من أقل إلى سنة 25 من	22	48,9	48,9	48,9
	سنة 45 إلى سنة 35 من	22	48,9	48,9	97,8
	سنة 45 من أكثر	1	2,2	2,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

العلمي_المؤهل

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ثانوي	11	24,4	24,4	24,4
	ماستر	27	60,0	60,0	84,4
	عليا دراسات	2	4,4	4,4	88,9
	أخرى	5	11,1	11,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

الأقدمية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنوات 5 من أقل إلى سنة من	9	20,0	20,0	20,0
	سنوات إلى سنوات 5 من	15	33,3	33,3	53,3
	سنوات 10 من أكثر	21	46,7	46,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

قائمة الملاحق

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
X1	45	2,9778	,14907
X2	45	2,9556	,20841
X3	45	2,7556	,57031
X4	45	2,8444	,42403
X5	45	2,9111	,28780
X6	45	2,7778	,47140
X7	45	2,6889	,63325
X8	45	2,6667	,47673
X9	45	2,4222	,69048
X10	45	1,6889	,63325
X11	45	1,7556	,64511
X12	45	1,8667	,81464
X13	45	2,7333	,49543
X14	45	2,8000	,54772
X15	45	2,6444	,57031
X16	45	2,6444	,60886
X17	45	2,9556	,20841
X18	45	2,8889	,38271
N valide (liste)	45		

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
Y1	45	2,7333	,61791
Y2	45	2,6000	,61791
Y3	45	2,7333	,61791
Y4	45	2,7556	,57031
Y5	45	2,7111	,58861
Y6	45	2,8222	,49031
Y7	45	2,4889	,66134
Y8	45	2,9333	,33029
N valide (liste)	45		

قائمة الملاحق

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
Z1	45	2,6889	,55687
Z2	45	1,9111	,63325
Z3	45	2,7111	,62603
Z4	45	2,6000	,61791
Z5	45	2,8667	,45726
Z6	45	2,9556	,20841
Z7	45	2,9778	,14907
Z8	45	2,9556	,20841
N valide (liste)	45		

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
النظرية	45	2,8963	,23379
الاقتصادية	45	2,4000	,38006
الاجتماعية	45	2,5926	,38197
السياسية	45	1,7704	,45406
الدينية	45	2,7259	,39112
الجمالية	45	2,8296	,30668
الشخصية_القيم	45	2,5358	,19251
N valide (liste)	45		

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: الشخصية_القيم

LSD

(I) الأقدمية	(J) الأقدمية	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Sig.	Intervalle de confiance à 95 %	
					Borne inférieure	Borne supérieure
سنوات 5 من أقل إلى سنة من	سنوات إلى سنوات 5 من	-,17778*	,07421	,021	-,3275	-,0280
	سنوات 10 من أكثر	-,22751*	,07012	,002	-,3690	-,0860
سنوات إلى سنوات 5 من	سنوات 5 من أقل إلى سنة من	,17778*	,07421	,021	,0280	,3275
	سنوات 10 من أكثر	-,04974	,05950	,408	-,1698	,0703
سنوات 10 من أكثر	سنوات 5 من أقل إلى سنة من	,22751*	,07012	,002	,0860	,3690
	سنوات إلى سنوات 5 من	,04974	,05950	,408	-,0703	,1698

*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

قائمة الملاحق

ANOVA

الشخصية_القيم

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter-groupes	,330	2	,165	5,319	,009
Intragroupes	1,301	42	,031		
Total	1,631	44			

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: الشخصية_القيم

LSD

(I) الأقدمية	(J) الأقدمية	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Sig.	Intervalle de confiance à 95 %	
					Borne inférieure	Borne supérieure
5 من أقل إلى سنة من سنوات	إلى سنوات 5 من	-,17778*	,07421	,021	-,3275	-,0280
	سنوات 10 من أكثر	-,22751*	,07012	,002	-,3690	-,0860
إلى سنوات 5 من سنوات	5 من أقل إلى سنة من سنوات	,17778*	,07421	,021	,0280	,3275
	سنوات 10 من أكثر	-,04974	,05950	,408	-,1698	,0703
سنوات 10 من أكثر سنوات	5 من أقل إلى سنة من سنوات	,22751*	,07012	,002	,0860	,3690
	إلى سنوات 5 من سنوات	,04974	,05950	,408	-,0703	,1698

*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		Sig.
		B	Erreur standard	Bêta	t	
1	(Constante)	-,274	,688		-,399	,692
	الشخص_القيمة	1,182	,270	,555	4,370	,000

a. Variable dépendante : الجماعي_العمل

قائمة الملاحق

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régressio n	2,277	1	2,277	19,097	,000 ^b
Résidu	5,126	43	,119		
Total	7,403	44			

a. Variable dépendante : الجماعي_العمل

b. Prédicteurs : (Constante), الشخصية_القيم

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,555 ^a	,308	,291	,34527

a. Prédicteurs : (Constante), الشخصية_القيم

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: الجماعي_العمل

LSD

(I) الأقدمية	(J) الأقدمية	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Sig.	Intervalle de confiance à 95 %	
					Borne inférieure	Borne supérieure
5 من أقل إلى سنة من سنوات	إلى سنوات 5 من سنوات	-,44167*	,16327	,010	-,7712	-,1122
	سنوات 10 من أكثر	-,25000	,15428	,113	-,5613	,0613
إلى سنوات 5 من سنوات	5 من أقل إلى سنة من سنوات	,44167*	,16327	,010	,1122	,7712
	سنوات 10 من أكثر	,19167	,13091	,151	-,0725	,4559
سنوات 10 من أكثر	5 من أقل إلى سنة من سنوات	,25000	,15428	,113	-,0613	,5613
	إلى سنوات 5 من سنوات	-,19167	,13091	,151	-,4559	,0725

*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.