

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



جامعة قاصدي مرباح

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة الموارد البشرية

من إعداد الطالب: نور الدين حود ميسة

بعنوان:

تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل

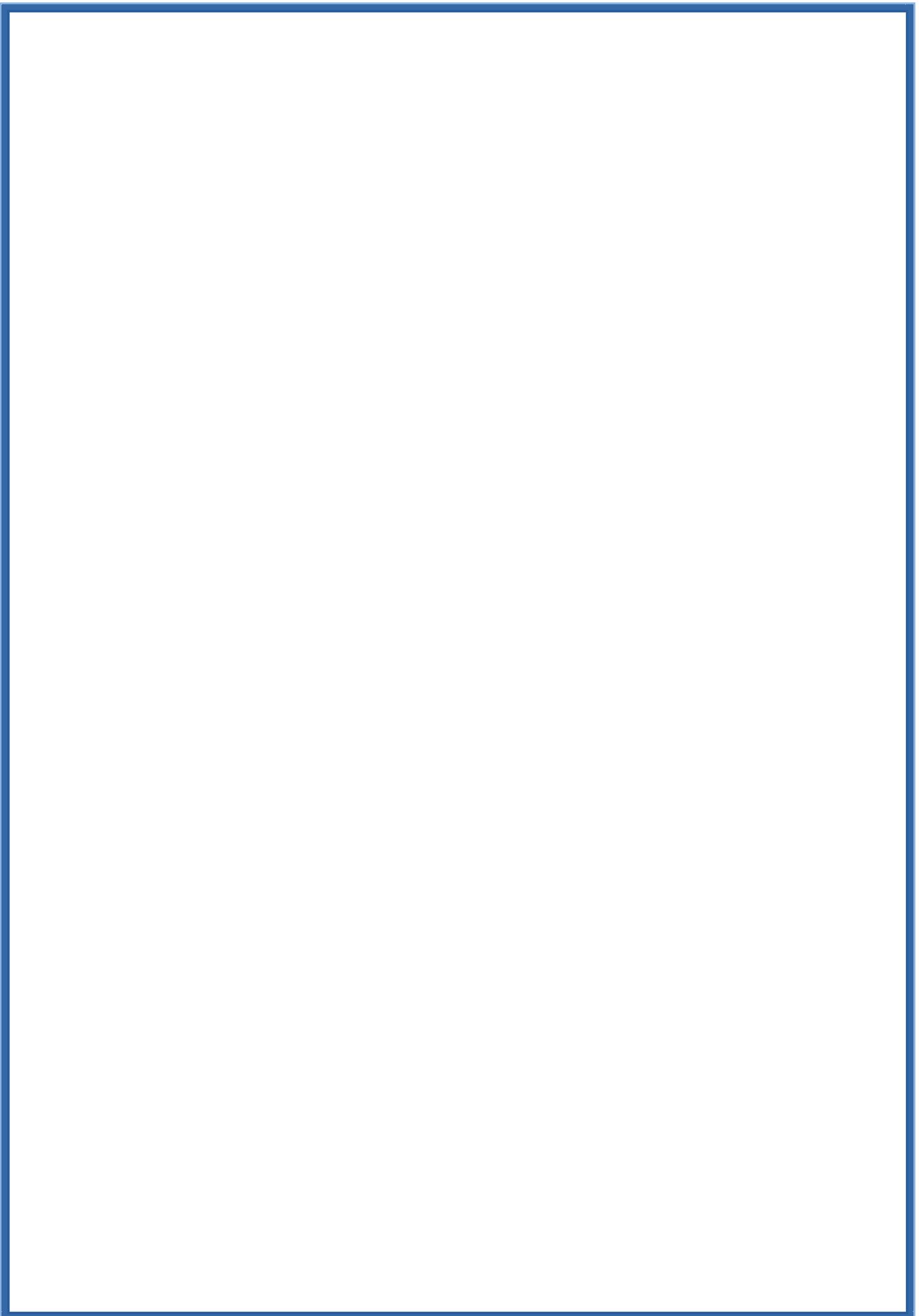
دراسة حالة لعمال الشركة الوطنية للتنقيب ENAFOR

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 19 / 06 / 2019

أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيسا.	(أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذة/ ميادة قوادرية
مشرفا.	(أستاذ محاضر أ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ/ محمد الصغير قريشي
مناقشا.	(أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ/ محسن بن الحبيب

السنة الجامعية: 2018-2019



كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة الموارد البشرية

من إعداد الطالب: نور الدين حود ميسة

بعنوان:

تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل
دراسة حالة لعمال الشركة الوطنية للتنقيب ENAFOR

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 19 / 06 / 2019

أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيسا.	(أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذة/ ميادة قوادرية
مشرفا.	(أستاذ محاضر أ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ/ محمد الصغير قريشي
مناقشا.	(أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ/ محسن بن الحبيب

السنة الجامعية: 2018-2019

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى الله سبحانه وتعالى الذي وفقني لهذا

إلى روح والدي العزيز رحمه الله برحمته الواسعة

إلى من سهرت وريت وتعبت أُمي الغالية

إلى إخوتي وأخواتي

إلى الأستاذ المشرف

إلى الأساتذة الذين درسوني في كل الأطوار

إلى زملائي وزميلاتي الطلبة

إلى مسعود والنذير وحسان بوجه خاص

وإلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد في إتمام هذا العمل.

شكر وتقدير

- قال الله تعالى: (وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ ۗ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ) سورة النحل الآية (78)

- الحمد لله والشكر لله الذي هداني لهذا وما كنت لأهتدي لولا أن هداني الله، والصلاة والسلام على رسول الله محمد صل الله عليه وسلم.

- اللهم لك الحمد حتى يبلغ الحمد منتهاه، اللهم لك الحمد أن وفقني لإتمام هذا العمل وبلوغ هذه الدرجة العلمية، وأسألك يا ربي المزيد من النجاحات العلمية والعملية، وأسألك يا ربي أن تفتح علينا بطاعتك وتختم لنا بمغفرتك ورضوانك.

- أتوجه بالشكر الجزيل إلى والدي العزيز رحمه الله و إلى أمي اللذين رباني فأحسنا تربيته، ولم يدخرا أي جهد لإسعادي وتربيته.

- وأتوجه بالشكر إلى الأستاذ المشرف أستاذي الدكتور قريشي محمد الصغير على مجهوداته الجبارة ونصائحه القيمة وحرصه الدائم على المثابرة وعدم التهاون في انجاز هذا العمل.

- والشكر الخالص كذلك للأستاذين مناصرية رشيد ورجم خالد على مجهوداتهما ونصائحهما القيمة لي في مسيرتي العلمية والعملية .

- كما أشكر كل أساتذتي الذين أشرفوا على تدريسي خاصة في مرحلة الماستر كل واحد بإسمه وعلى رأسهم رئيس قسم علوم التسيير الدكتور مزهودة نور الدين، والشكر الموفور لكل زملائي وزميلاتي الطلبة.

- كما أشكر كل عمال المؤسسة الوطنية للتنقيب على المجهودات المبذولة وعلى تجاوبهم تعاوهم معي.

- وشكري لكل من لم يسع المجال لذكرهم ولكل من ساهم من قريب أو بعيد وساعدني في إتمام هذا العمل.

الملخص:

-تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل في الشركة الوطنية للتنقيب ENAFOR، حيث تم استخدام الإستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات، واقتصرت عملية التوزيع على أسلوب العينة العشوائية البسيطة بحيث بلغ تعداد عينة الدراسة (53) مفردة، وتم تحليل البيانات الواردة في الاستمارات عن طريق استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) بالاعتماد على المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معاملات الارتباط، تحليل الانحدار المتعدد والبسيط، وخلصت الدراسة لعدة نتائج أهمها:

- العلاقة الارتباطية بين القيم الشخصية كمتغير مستقل وأداء فرق العمال كمتغير تابع علاقة طردية قوية
 - لا توجد فروق بين إجابات الباحثين فيما يتعلق: بالجنس، ديمومة الوظيفة، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة و الوظيفة؛
 - من بين الأهداف الإستراتيجية المؤسسة التركيز على قيم عمل في فريق العمل لدورها في تطوير الشركة؛
- الكلمات الافتتاحية:** قيم الشخصية ، أداء ، فرق العمل

Résumé:

Cette étude vise à identifier l'effet des valeurs personnelles du personnel sur la performance des équipes de travail de la société nationale d'exploration ENAFOR, où le questionnaire a été utilisé comme principal outil de collecte d'informations. Le processus de distribution était limité à la méthode d'échantillonnage aléatoire simple, avec un échantillon de population de (53). Les données des formulaires ont été analysées à l'aide du logiciel statistique pour les sciences sociales (SPSS). Sur la base de moyennes arithmétiques, d'écart-types, de coefficients de corrélation, d'une analyse de régression multiple et simple, l'étude a permis de conclure plusieurs résultats principaux:

- La relation corrélative entre les valeurs personnelles en tant que variable indépendante et la performance des équipes de travailleurs en tant que variable dépendante est une relation fortement positive.
- Il n'y a pas de différence entre les réponses des répondants en ce qui concerne: le sexe, la permanence dans l'emploi, l'âge, les diplômes universitaires, l'expérience et la profession;.
- L'un des objectifs stratégiques de l'organisation est de se concentrer sur les valeurs de travail de l'équipe de travail pour son rôle dans le développement de l'entreprise;

Mots clés: valeurs personnelles, performance, équipes

قائمة المحتويات

IV	الإهداء
V	الشكر
VI	الملخص
VII	قائمة المحتويات
VIII	قائمة الجداول
IX	قائمة الملاحق
IX	قائمة الأشكال
أ	المقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لتأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل	
	تمهيد
	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لتأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل
	المطلب الأول: مفاهيم عامة حول القيم الشخصية للعاملين
	المطلب الثاني: مفاهيم عامة حول أداء فرق العمل
	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لتأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل
	المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية
	المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية
	المطلب الثالث: العلاقة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية
	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لتأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل	
	تمهيد
	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة
	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها
	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة
	المطلب الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة
	خلاصة الفصل الثاني
	الخاتمة
	المراجع
	الفهرس
	الملاحق

قائمة الجداول

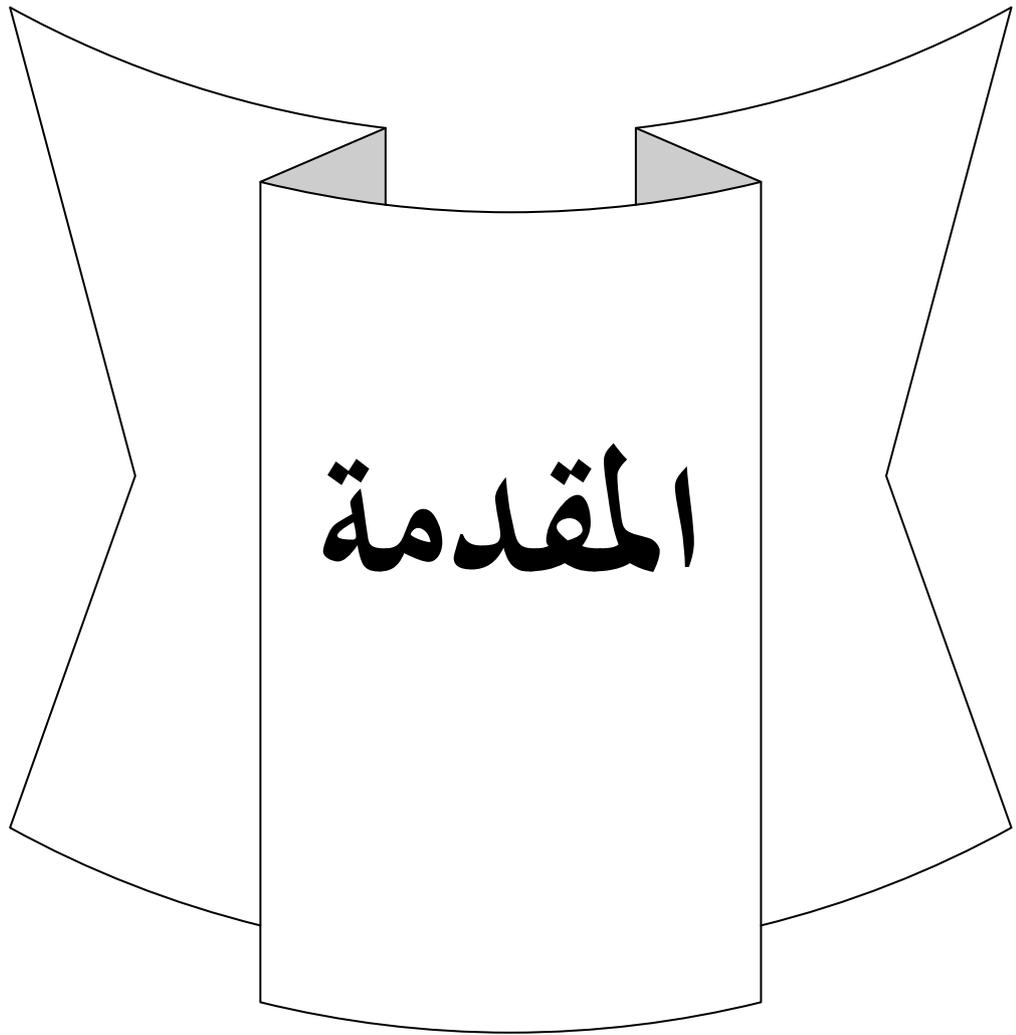
رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
الجدول رقم (1-1)	الدراسات السابقة باللغة العربية	16-21
الجدول رقم (2-1)	الدراسات السابقة باللغات الأجنبية يبين	22-23
الجدول رقم (3-1)	العلاقة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة	24-25
الجدول رقم (1-2)	متغيرات الدراسة	29
الجدول رقم (2-2)	إحصائيات الإستيانات الموزعة والمسترجعة على العينة	32
الجدول رقم (3-2)	مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكارت)	33
الجدول رقم (4-2)	نتائج صدق المقاييس المستخدمة (القيم الشخصية وأداء فرق العمال)	34
الجدول رقم (5-2)	توزيع المبحوثين حسب الجنس	35
الجدول رقم (6-2)	توزيع المبحوثين حسب ديمومة الوظيفة	36
الجدول رقم (7-2)	توزيع المبحوثين حسب السن	37
الجدول رقم (8-2)	توزيع المبحوثين حسب الخبرة المهنية	38
الجدول رقم (9-2)	توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي	39
الجدول رقم (10-2)	توزيع المبحوثين حسب رتبة الوظيفة	40
الجدول رقم (11-2)	وصف إجابات المستجوبين حول بعد المعايير الشخصية	42
الجدول رقم (12-2)	وصف إجابات المستجوبين حول بعد المعايير التنظيمية	43
الجدول رقم (13-2)	وصف إجابات المستجوبين حول بعد المعايير الدينية	44
الجدول رقم (14-2)	وصف إجابات المستجوبين حول بعد معيار القيادة	45
الجدول رقم (15-2)	وصف إجابات المستجوبين حول بعد معيار الاتصال	46
الجدول رقم (16-2)	وصف إجابات المستجوبين حول بعد معيار التنسيق	47
الجدول رقم (17-2)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة الوطنية للتنقيب لأبعاد القيم الشخصية وأداء فرق العمال	47
الجدول رقم (18-2)	درجة الارتباط بين المعايير الشخصية وأداء العمال	48
الجدول رقم (19-2)	درجة الارتباط بين المعايير التنظيمية وأداء العمال	49
الجدول رقم (20-2)	درجة الارتباط بين المعايير الدينية وأداء العمال	50
الجدول رقم (21-2)	قيمة معامل الارتباط بين القيم (المعايير) وأداء العمال	50
الجدول رقم (22-2)	مؤشرات جودة نموذج معادلة الانحدار الخطي	51
الجدول رقم (23-2)	القيم الخاصة بمعاملات الانحدار ومعنوية معاملات النموذج	53

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الملحق
67-65	استمارة الاستبيان	الملحق رقم (01)
68	قائمة الاساتذة المحكمين	الملحق رقم (02)
69	الهيكـل التنظيمي لمصلحة الموارد البشرية	الملحق رقم (03)
75-70	مخرجات spss	الملحق رقم (04)

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الشكل
د	نموذج الدراسة	الشكل رقم (1-1)
5	مصادر القيم	الشكل رقم (2-1)
14	تأثير القيم على السلوك	الشكل رقم (3-1)
35	توزيع المبحوثين حسب الجنس	الشكل رقم (1-2)
36	توزيع المبحوثين حسب ديمومة الوظيفة	الشكل رقم (2-2)
37	توزيع المبحوثين حسب السن	الشكل رقم (3-2)
38	توزيع المبحوثين حسب الخبرة المهنية	الشكل رقم (4-2)
39	توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي	الشكل رقم (5-2)
40	توزيع المبحوثين حسب رتبة الوظيفة	الشكل رقم (6-2)



توطئة:

في الحياة دائما ما تكون حاجتنا متنوعة وفي كثير من الأحيان نسعى لإشباعها، ولإشباع هذه الحاجات لابد لنا من التنوع في البدائل المتاحة، فما هو المعيار الذي يتم على أساسه اختيار البديل؟ هنا يأتي دور القيم الحاسم في إرشاد الفرد لاختيار البديل المناسب بما يتلاءم وإطاره الاجتماعي، ولوجود أكثر من خيار يتم المقارنة بينها ثم اختيار واحد منها حيث انه غالبا ما يتخذ كل شخص القرار الذي يتفق مع قيمه، كما أن القيم توجه الشخص إلى كيفية التعامل مع الآخرين لذا فان قيم الأفراد تساعد منظماتهم على التنبؤ بسلوكياتهم خلال أداء العمل الفردي أو الجماعي .

حيث أكد الكثير من الكتاب على أن القيم تقوم بتحديد ما يعتقد الفرد صحيحا وأخلاقيا، ولها دور كبير بالنسبة للفرد والجماعة وذلك لما يمكن أن تقوم به من دور فعال في توجيه وضبط السلوك الإنساني ضمن إطار مقبول وإيجابي حتى يمكن القول أن القيم هي التي تحدد السلوك كله ما جعل من القيم مسألة حيوية في الحياة ويجب توجيه البحوث والدراسات نحوها .

وانطلاقا من أهمية تشكيل الفرق الجماعية في العمل ولما لها من أثر كبير في زيادة الإنتاجية وتحسين نوعيتها جاءت هذه الدراسة التي تهدف إلى التعريف بمفهوم القيم وأثرها على سلوك الأفراد داخل جماعات العمل، فضلا عن دورها لتشكيل الفرق وفقا لمبادئ وأخلاقيات محددة لذا تعد القيم إشارات ضوئية تعطي الضوء الأخضر لمرور القرارات المشروعة والعلاقات السليمة في التعامل وتعطي اللون الأحمر لوقف التصرفات والمواقف الغير السليمة والتي تدل على الإساءة والخروج عما هو مشروع ومنسجم مع الواقع .

ب . إشكالية الدراسة:

بعد الاطلاع على إطار هذا البحث، وأهمية القيام به، والتعرف على الأهداف التي نسعى للوصول إليها، نصل إلى طرح إشكالية بحثنا التي نحاول تناولها وفق سياق نظري وتطبيقي تحليلي من خلال الإجابة على السؤال الآتي:

ما مدى تأثير القيم الشخصية على أداء فرق العمل في مؤسسة ENAFOR؟

وللإجابة على هذه الإشكالية نطرح مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- هل توجد علاقة ارتباط معنوية للمعايير الشخصية مع أداء العاملين في المؤسسة الوطنية للتنقيب؛
- 2- هل توجد علاقة ارتباط معنوية للمعايير التنظيمية مع أداء العاملين في المؤسسة الوطنية للتنقيب ؛
- 3- هل توجد علاقة ارتباط معنوية للمعايير الدينية مع أداء العاملين في المؤسسة الوطنية للتنقيب ؛
- 4- هل توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للقيم على الأداء في المؤسسة الوطنية للتنقيب .

ت . الفرضيات:

في ضوء العرض السابق لمشكلة البحث المتعلقة بتأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل في الشركة الوطنية للآبار ENAFOR، يمكن صياغة الفرضيات التالية بهدف اختبار صحتها:

الفرضيات:

- 1- هناك علاقة ارتباط معنوية للمعايير الشخصية مع أداء العاملين في المؤسسة الوطنية للتنقيب ؛
- 2- هناك علاقة ارتباط معنوية للمعايير التنظيمية مع أداء العاملين في المؤسسة الوطنية للتنقيب ؛
- 3- هناك علاقة ارتباط معنوية للمعايير الدينية مع أداء العاملين في المؤسسة الوطنية للتنقيب ؛
- 4- هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للقيم (الشخصية، التنظيمية، الدينية) على الأداء في المؤسسة الوطنية للتنقيب .

ث- مبررات اختيار البحث:

- تتجلى دوافع إختيار البحث في هذا الموضوع من خلال النقاط التالية:
- ✓ تماشي الموضوع مع طبيعة التخصص الذي تلقيناه، حيث يعتبر من المواضيع التي تدخل في صميم تخصص إدارة الموارد البشرية؛
 - ✓ ازدياد أهمية موضوع تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل خاصة في ظل نظام ل م د؛
 - ✓ الاهتمام بالمواضيع الحديثة والرغبة في البحث والإطلاع على هكذا مواضيع؛
 - ✓ محاولة الربط بين القيم الشخصية وأداء فرق العمل؛
 - ✓ لميل الشخصي للباحث لمثل هذه المواضيع التي تتعلق عموماً بالسلوك التنظيمي.

ج- أهداف البحث :

- ✓ نسعى من خلال هذا البحث لتحقيق الأهداف التالية:
- ✓ تسليط الضوء على موضوع القيم الشخصية وازدياد أهميته في الجامعات؛
- ✓ إبراز أداء فرق العمل بالشركة الوطنية للآبار ؛
- ✓ معرفة المتطلبات الأساسية لتحقيق قيم شخصية مرغوبة ؛
- ✓ محاولة إبراز أثر القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل في الشركة الوطنية للآبار ؛
- ✓ تقديم توصيات عملية تسهم إيجابياً في توفير المقومات الأساسية للقيم الشخصية للعاملين في الشركة الوطنية للآبار؛
- ✓ زيادة المراجع المتعلقة بالقيم الشخصية بمكتبة الجامعة.

ح- أهمية البحث :

- تبرز أهمية البحث من خلال النقاط التالية:
- ✓ تسليط الضوء على مفهوم القيم الشخصية كأحد أبرز المفاهيم الإدارية الحديثة؛

- ✓ القيم الشخصية تحفز العاملين على أداء المهام المؤكدة إليهم بكفاءة وفعالية، وريح أكثر للوقت؛
- ✓ تساهم القيم الشخصية في خلق الاتجاهات الايجابية لدى العاملين نحو العمل بروح المجموعة ؛
- ✓ تساعد القيم الشخصية في اكتساب معارف وخبرات جديدة بالاحتكاك المباشر؛
- ✓ القيم الشخصية تمنع السلوكيات الغير مرغوبة كالقلق والتوتر الناجم عن نقص المعرفة أو الخبرة أو كليهما؛
- ✓ كما تبرز أهمية هذا البحث من إمكانية استفادة الباحثين من نتائج الدراسة في التعرف على تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل، والكشف عن مدى مساهمة القيم الشخصية في تحسين أداء فرق العمل بالشركة بصفة عامة، و أداء العمال بصفة خاصة.

خ- حدود البحث:

الحدود المكانية: تمت الدراسة في إحدى الشركات التابعة للقطاع العام ، وهي الشركة الوطنية للآبار ENAFOR

الحدود البشرية: تم إختيار عينة عشوائية من فرق العمل بالشركة، بمختلف رتبهم وأصنافهم.

الحدود الزمنية: أنجزت الدراسة في الفترة الزمنية ما بين شهري فيفري وأفريل من سنة 2019.

الحدود الموضوعية: لقد تم التركيز في دراستنا على القيم الشخصية للعاملين كمتغير مستقل من خلال الأبعاد التالية: (القيم الشخصية ، القيم التنظيمية ، القيم دينية) وهو ما تناوله عديد الباحثين في هذا السياق، أما المتغير التابع وهو أداء فرق العمل فتم التركيز على الأبعاد التالية:(القيادة،الاتصال،التنسيق)، وهو ما تناوله عدد من الباحثين في اغلب الدراسات.

د-منهج البحث والأدوات المستخدمة:

في ضوء طبيعة الدراسة والأهداف التي نسعى إلى تحقيقها تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، ففي الجانب النظري تم ضبط المصطلحات والمفاهيم والمداخل العامة للقيم الشخصية للعاملين وأداء فرق العمل والعلاقة بينهما، أما في الجانب التطبيقي فاعتمدنا على المقابلة والاستبيان والملاحظة واستخدام برنامج SPSS من أجل معرفة ودراسة مختلف المؤشرات وتحليلها للتعرف على مدى تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل بالمؤسسة محل الدراسة.

ذ - مرجعية البحث :

من أجل جمع المعلومات المتعلقة بالبحث اخترنا مجموعة من المراجع الحديثة التي لها علاقة بموضوع الدراسة من أجل اقتباس الأفكار التي تساعدنا في إجراء هذا البحث، وتمثل طبيعة هذه المراجع في:

- الكتب والمقالات العلمية الحديثة؛
- مواقع الانترنت؛
- مذكرات الماجستير والدكتوراه المنشورة وغير المنشورة.

هذا في الفصل النظري أما في الفصل التطبيقي فقد تم الاعتماد على جمع البيانات من خلال الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة، والمقابلة الشخصية مع بعض العمال بالمؤسسة محل الدراسة.

ر - صعوبات البحث :

- صعوبة الوصول إلى أفراد عينة الدراسة نظراً لطبيعة العمل وموقع العمل؛
- امتناع بعض أفراد العينة من الإجابة عن الإستبيان وإجراء المقابلة بحجة ضغط العمل وعدم توفر الوقت اللازم لهم؛
- صعوبة إستعادة كل استمارات الإستبيان الموزعة بالإضافة إلى تأخر إستلامها نظرا لتباعد الهياكل التابعة للمؤسسة محل الدراسة؛

-نقص المراجع في المكتبة حول هذا الموضوع، وتعذر الوصول إلى بعضها؛
- ضيق الوقت المستغرق أثناء الدراسة.

ز- هيكل البحث :

من أجل معالجة هذا الموضوع قمنا بتقسيم البحث كما يلي:

الفصل الأول: الأدبيات النظرية و التطبيقية لتأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لتأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لتأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة

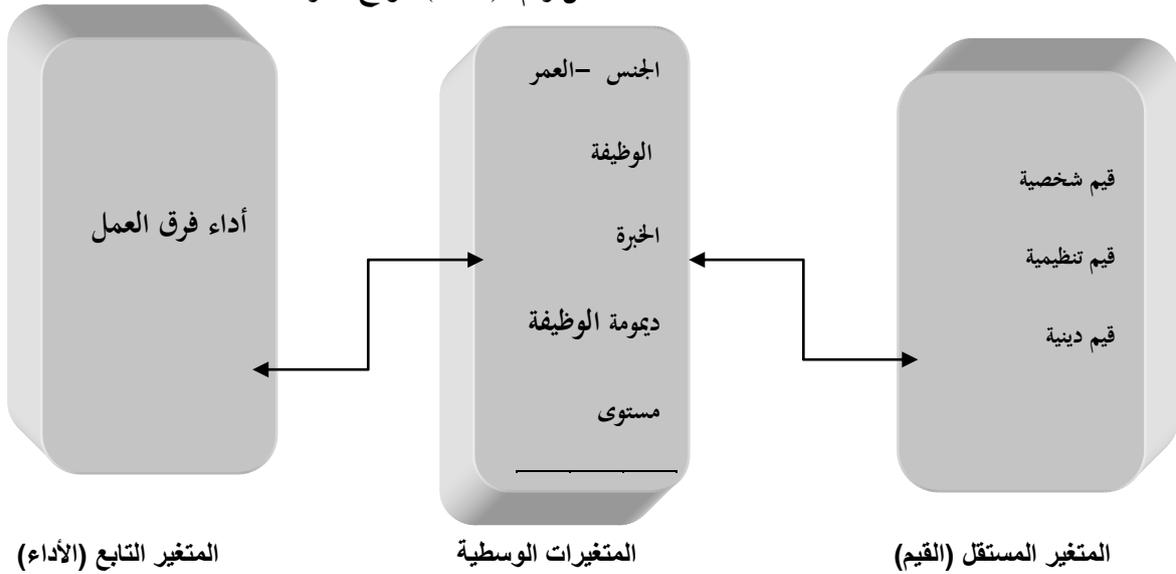
المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

هـ- نموذج الدراسة :

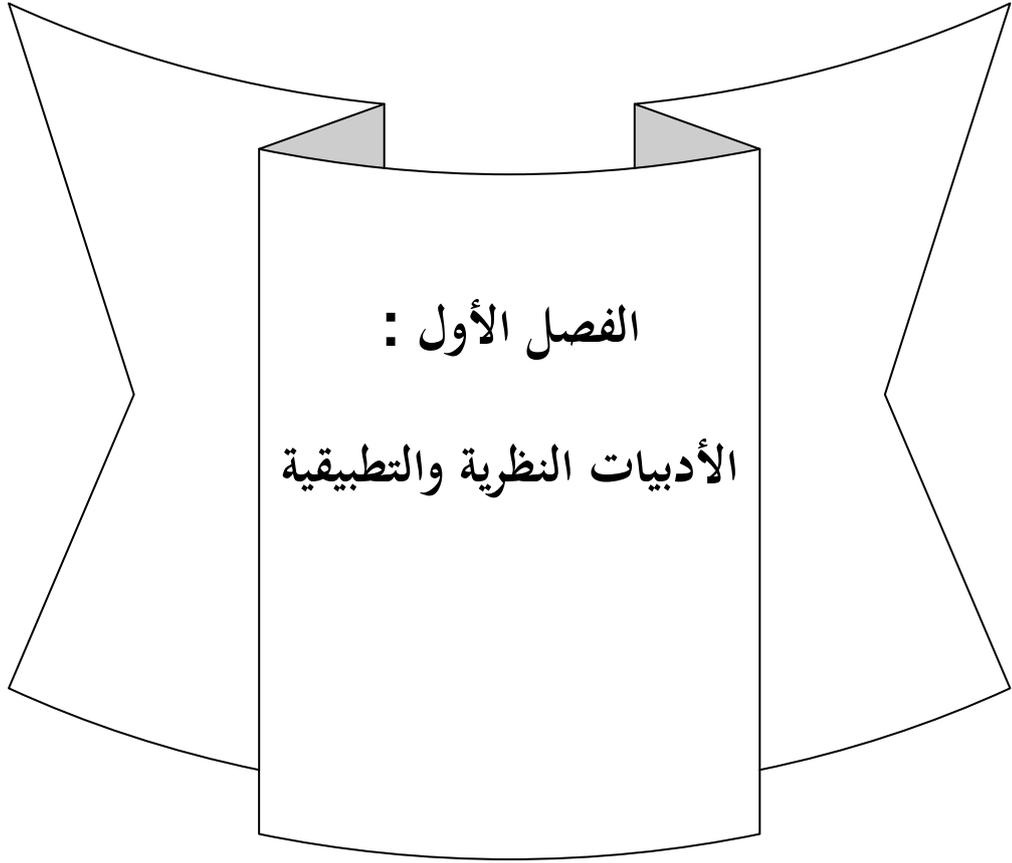
لتحقيق غرض الدراسة والوصول إلى أهدافها المحددة، سوف نعلم على نموذج خاص بنا، للتعرف فيما إذا كان هناك

تأثير للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع وذلك وفق الشكل الموالي:

الشكل رقم: (1-1) نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الدراسات السابقة



الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للقيم الشخصية للعاملين وأداء فرق العمل

تسعى المؤسسات دائماً كونها مؤسسات رائدة في المجتمع إلى توفير اليد العاملة ، وإعداد الكوادر البشرية اللازمة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع، وغرس القيم وسط فرق العمل ولا يتأتى لها هذا الدور إلا من خلال متابعة متواصلة لعمالها تؤدي إلى اكتشاف واستجلاء عوائق بزوغ القيم لدى العاملين، وكذا مشاركة المعرفة وتزويد فرق العمل بكل ما يسهم في فاعلية أدائه وانسجامه مع بعض.

وتسليط الضوء أكثر على هذا الموضوع نتناول في المبحث الأول ما يلي:

المطلب الأول: الإطار النظري للقيم الشخصية للعاملين

المطلب الثاني: مفاهيم عامة حول أداء فرق العمل

المطلب الأول: الإطار النظري للقيم الشخصية للعاملين

تعتبر القيم الشخصية من السلوكيات الأساسية والضرورية في الشركة، ومن أهم متغيرات هذه الدراسة فهي تؤثر بشكل كبير ومباشر على أداء العاملين ، لهذا سوف نقوم في هذا المطلب بتحديد بعض المفاهيم والجوانب المتعلقة بالقيم أولاً، ثم نعرف القيم الشخصية ونذكر أهميتها وخصائصها، وكذلك نحدد أنواعها ومصادرها.

الفرع الأول: مفهوم وأهمية القيم الشخصية، التنظيمية، الدينية

1/ مفهوم القيم:

تناول العديد من الباحثين مفهوم القيم و أبعادها ، فيعرف (Clyde) القيم بأنها:¹ "تصورات للتفضيل وهي جزء من الثقافة والقيم معايير تستخدم للتحكم في السلوك وفي الاختيار بين الأهداف المتنوعة التي يطمح الفرد إلى تحقيقها وبذلك فهي الموضوع الأكثر أهمية في حياة الإنسان وعلى ضوءها يتم الحكم على سلامة سلوكه واستقامته أو انحرافه

- ويذكر البيسوي:² أن مفهوم القيمة في اللغة الإنكليزية Value بمعنى الشيء الثمين ذي الأهمية يرجع أصله الاشتقاقي إلى الفعل اللاتيني Valeo الذي يدل على القوة ومعناه الأصلي أنا قوي، أو أنا أتمتع بصحة جيدة، فيشتمل من هذه الناحية على معاني الشجاعة والصلابة والقوة ومعان أخرى كالتأثير على الأشياء والقدرة على ترك بصمات قوية عليها. وفي اللغة الفرنسية Valear بمعنى القوة والشجاعة

-تعريف كلوشو kluchon:³ القيم هي مفهوم ضمني أو صريح يوضح للفرد أو الجماعة ماهو مرغوب فيه ويؤثر كذلك على اختيار الاساليب والاهداف وردود الأفعال.

¹ عبد الله بن احمد سالم الزهراني ،نموذج مقترح بعنوان:التوافق بين القيم الشخصية والقيم التنظيمية ، دراسة تحليلية بمؤسسات التعليم العالي بالسعودية، بجامعة أم القرى ،ص07
² زينب عبد الرزاق عبود ،تأثير القيم الشخصية في بلورة التماثل التنظيمي، دراسة تحليلية بكلية الإدارة والاقتصاد بجامعة بابل ،العراق ، ص96.
³ تيشات سلوى، إدارة السلوك التنظيمي، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر، تخصص ادارة أعمال وإدارة الموارد البشرية ،جامعة قاصدي مبراح ورقلة ،2017/2018،ص30.

2/ مفهوم القيم الشخصية:

أما مفهوم القيم الشخصية:⁴ فقد تفاوتت بين الشمولية والتخصص ، فبعض الدراسات قصدت بالقيم الشخصية قيم الفرد بشتى تصنيفاتها الدينية والاجتماعية والاقتصادية وقيم العمل ودراسات أخرى تضع القيم داخل إطار خاص يتضمن القيم الذاتية بعزل عن قيم العمل أو القيم الاجتماعية ، وهذه مجموعة من التعريفات:

يرى آيزنك (Eysenck) أن فهم الشخصية يتكون بمعرفة العلاقة بين نمطين المتوازن والانطوائي و مقومات الشخصية أو مكوناتها والتي تمثل الاتصال بين القيم والشخصية والسلوك الإنساني

ويرى مندل وجوردن(1981) أن القيم الشخصية لها علاقة تأثر وتأثير مباشر في أداء عمل الفرد ، 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 للتعامل معهم بطرق ايجابية أكثر ، فأن اختلفت هذه القيم التي اصطفاها الفرد لنفسه مع قيم المجموعة المحيطة به فذلك ادعى لوقوع الاختلاف بل قد يتطور إلى صراع.

3/ القيم التنظيمية :

يرى مقدم (1994)⁵ : أن القيم التنظيمية تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة، فهي تعبر عن فلسفة المنظمة، وتوفر الخطوط العريضة لتوجيه السلوك وهي أساسية في تحديد الاختيارات وتحفيز السلوك وصنع القرارات- . أما انز (enz 1988) فقد عرفتها بأنها المعتقدات التي يحملها الأفراد والجماعات والمتعلقة بالأدوات والغايات التي تسعى إليها المنظمة، وتحديد ما يجب في إدارة المنظمة وإنجاز الأعمال والاختيار بين البدائل وتحقيق أهداف المنظمة . ويمكن تعريف القيم التنظيمية بأنها عبارة عن الخصائص الثابتة نسبيا للمحيط الداخلي للمنظمة التي يدركها أعضاؤها ويتعايشون معها ويعبرون عنها .

ويشير روبن وليامز (Robin willias) إلى أن مفهوم القيم يتضمن عناصر متعددة ترتبط بالشعور Conscience والعاطفة Emotion فالقيم يعتبرها وليامز ذات تأثير مباشر على سلوك الأفراد وأفعالهم بل هي في الواقع وراء كل سلوك- . ومن بين أهم التعاريف التي نالت إجماعا بين المنظرين في العلوم الاجتماعية تعريف كل من كلوكهوهنوروكيش، إذ يعرف Kluchohn (1951) القيمة بأنها "مفهوم ضمني أو صريح مميز من مميزات الفرد أو خاصة من خصائص الجماعة حول ما هو مرغوب فيه والذي يؤثر على اختيار أنماط ووسائل وأهداف الفعل ". (أما روكيش Rokeach 1973) فيعرف القيمة بأنها "اعتقاد ثابت نسبيا بأن أنماط محددة من السلوك أو أهدافا غائية تكون شخصيا واجتماعيا مفضلة على نقيضاتها من السلوك أو الأهداف الغائية الأخرى.

⁴ كريمة حسن أحمد الراشدي، القيم الشخصية وعلاقتها باتخاذ القرار، دراسة تحليلية بمدارس محافظة ديالى، كلية التربية العلوم الإنسانية، العراق،

2009

⁵ محمد الساسي شايب ، خديجة عبادو، القيم التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي، مذكرة ماجستير (ورقلة، غرداية، بسكرة، الوادي)، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.

4/القيم الدينية:

تعريف⁶:01:ترادف القيم الدينية كل القيم الإيجابية في المجتمع ، وتتضمن مبادئ وأحكام أخلاقية ، فهي تدعو إلى السلوك القائم على المودة والتراحم التعاون والتكافل ويكون التعامل مبني على الصدق والأمانة والوفاء ، والمثالي أن تعمق مثل هذه القيم في نفسية وعقول الأطفال وبالتحديد في أولى مؤسسات التنشئة الاجتماعية. "الأسرة" وتشكل القيم الدينية جوهر التنمية البشرية لكل المجتمعات العربية ومن ثمة تشكل القيم الدينية القاعدة التي يركز عليها البناء القيمي والثقافي للمجتمع ولا يبدو هذا جليا إلا في المجتمعات الإسلامية، يختلف الأفراد في فهمهم للمعاني التي تحملها القيم الدينية بين كلا من المدينة و الريف بسبب رسوخ ومركزية المؤسسات الدينية من خلال تواجد ما يعرف بالزوايا

-تعريف⁷:وهي تلك المفاهيم والمبادئ التي تسود لدى الأشخاص المتدينين والمتأثرين بالأحكام الدينية والسعي وراء رضا الله عز وجل وتنفيذا لأوامره والاهتمام باخترهم أكثر من دنياهم إذ أن تأثيرهم الشديد يكون برجال الدين والزاهدين والصالحين.

5/أهمية القيم الشخصية:

لقد أشار(عقل ، 2006)⁸ إلى أهمية القيم لما لها من دور أساسي في حياة الأفراد والجماعات والمجتمعات والمنظمات فهي التي تحدد الفلسفات والأهداف فهي موجودة في كل خطوة وكل مرحلة وكل عملية سواء كانت تعليمية أو إنتاجية أو خدمية ، لذا فان تكوين المجتمعات الإنسانية على اختلاف مشاربها وعقائدها وثقافتها يعتمد بشكل أو بآخر على القيم ودورها في بناء الإنسان(. الجمالي، 2007) ويستخلص أهمية القيم من خلال ما أورده(عقل،2006) (الجمالي 2007)

(المناعي،2009) في النقاط الآتية:

- 1-تشكل شخصية الفرد المتزنة القوية المتماسكة ،لأنها تشير وفق مبادئ وقيم ثابتة.
- 2-تستخدم كوسيلة للحكم على سلوك الفرد.
- 3-تعمل القيم كموجهات لخيارات الأفراد في مجالات الحياة فانه بما توفره من معايير ومرجعيات يمكن الوثوق بنتائجها.
- 4-تستخدم كمعايير لقياس العمل وتقييمه.
- 5-تكسب الفرد الإحساس بالصواب والخطأ.
- 6-تساعد الفرد على تحمل المسؤولية من خلال القدرة على تفهم كيانه الشخصي والتمعن في قضايا حياته الخاصة مما يؤدي إلى الإحساس بالرضا.
- 7-تمنح الفرد القدرة على التكيف والتوافق مع من حوله وتحقيق الرضا النفسي.
- 8-تشكل شخصية الفرد وتساهم في تحديد أهدافه في إطار معياري صحيح حيث تهيئ القيم للأفراد خيارات متنوعة تحدد السلوك الصادر عنهم.

⁶ علي تعوينات ، القيم،مفهومها، نشأتها، واكتسابها بصفحة educapsy، الجزائر العاصمة بتاريخ 2017/09/09

⁷ مقال بعنوان: تعريف القيم وأنواع القيم ،مجلة المرسال ،مقال منشور بتاريخ 2016/11/28

⁸ زينب عبد الرزاق عبود ، مرجع سابق،ص02

- 9-تنظم التوافق النفسي للأفراد ، فهي تهدف إلى تعديل السلوك كما تساعد على التنبؤ بسلوك صاحبها.
 10-تجعله دائم الإحساس بالرضا والاطمئنان والثقة بالنفس وتجنبه مظاهر الإحباط والضجر والسخط في جميع أحواله.
 11-تكون للفرد بمثابة أحكام معيارية يعتمد عليها في تقييم سلوكياته وسلوكيات الآخرين وفي الحكم على الأفكار والأشخاص والأعمال والمواقف

الفرع الثاني: خصائص ومصادر وأنواع القيم الشخصية

1-خصائص القيم الشخصية:

يُعد مفهوم القيم من المفاهيم المتشعبة، التي تدخل ضمن العديد من التخصصات المختلفة ، ولذلك فقد وضع الباحثون عدداً من الصفات والسمات المشتركة التي تسهم في توضيح هذا المفهوم. وقد ذكر الهاشمي عدداً من هذه السمات كما يلي⁹:

- 1- القيم أساسية في حياة كل إنسان سوى، فهي بمثابة مرشد وموجه لكثير من النشاط الحر الإرادي للإنسان.
 - 2- القيم تصطبغ بالصبغة الاجتماعية؛ أي أنها تنطلق من إطار اجتماعي.
 - 3- القيم مكتسبة، إذ يتعلمها الفرد عن طريق التربية الاجتماعية والتنشئة في نطاق الجماعة.
 - 4- تُعد القيم ذاتية اجتماعية، ولها أثر بارز في السلوك العام والخاص للفرد والجماعة، وفي تحديد كثير من العلاقات مع بعض أفراد الجماعات الأخرى.
 - 5- القيم ذات ثبات واستقرار نفسي واجتماعي نسبي، لكن هذا الثبات يسمح بالتغيير والتبديل إراد الفرد ذلك بعزيمة صادقة.
 - 6- يتميز بعض الأفراد بقيم فردية خاصة هيمنت على جل وقتهم ونشاطاتهم، ودوافعهم وسلوكهم، وقد كان من هؤلاء الأفراد نوابغ العلماء، والمفكرون والمخترعون، والفنانون، والقادة العسكريون، الذين استفادت منهم المجتمعات الإنسانية في شتى المجالات.
- وقد وافق المعاينة الهاشمي في بعض هذه السمات، وأضاف بدوره سمات أخرى، حيث اتفق معه في كون القيم ذات طبيعة ذاتية اجتماعية، كما وافقه في كون القيم تتصف بالنسبية، من حيث الزمان والمكان، فما يناسب زماناً ومكاناً معينين قد لا يناسب زماناً ومكاناً آخرين
- وأضاف المعاينة السمات التالية:
- 1- تتصف القيم بالهرمية، أي أن قيم كل فرد تكون مرتبة تنازلياً طبقاً لأهميتها له من الأهم فالمهم، حيث تسود لدى كل فرد القيم الأكثر أهمية بالنسبة له.
 - 2- تتصف القيم بالعمومية، فهي تشكل طابعاً قومياً عاماً مشتركاً بين جميع طبقات المجتمع الواحد.
 - 3- تتضمن القيم نوعاً من الرأي والحكم على شخص معين أو شيء أو معنى معين .
- وقد ذكر (وحيد) بعض هذه السمات، وأضاف سمات أخرى، فقد أكد على ما أشار إليه (الهاشمي) في الفقرة رقم

⁹ عبد الله بن علي القرزعي، مدونة القرزعي، مقال بعنوان:القيم الشخصية تكوينها وتنميتها عند الطلاب، كلية الملك خالد العسكرية، المملكة السعودية، 2012/2009.

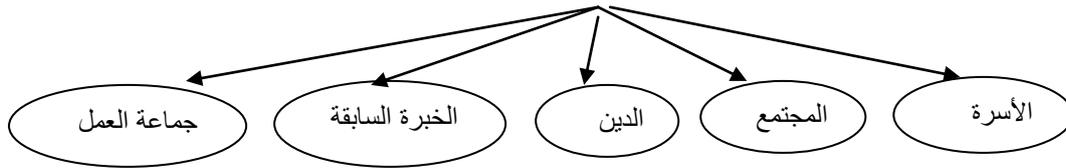
(2) من أن القيم تتكون من خلال عملية التنشئة الاجتماعية، أي أنها لا تنتقل للفرد بالوراثة، وإنما هي مكتسبة. كما يؤكد ما ذهب إليه (المعاينة) من أن القيم تُعد معايير للحكم على الأشياء والمعاني والأشخاص ويضيف (وحيد) السمات التالية:

1- تُعد القيم أكثر ثباتاً من الميول والاتجاهات، وتقاوم التغيير.

2- تكون القيم إما صريحة تتضح من خلال التلفظ بها، أو ضمنية تتضح من خلال سلوك الفرد وأنشطته المختلفة

2/ مصادر القيم الشخصية:

الشكل رقم: (1-2) يوضح مصادر القيم الشخصية



المصدر : من إعداد الطالب حسب الدراسات السابقة

هناك عدة مصادر للقيم وقد اتفق العلماء على أن أهم المصادر هي: ¹⁰

1- الأسرة : تعد الأسرة المؤسسة التربوية الأولى التي تحتضن الطفل منذ ولادتها ومرورا بمراحلها العمرية المختلفة إذ أن الطفل يتأثر عن طريق التقليد أو النمذجة لسلوك كل من يحيط به من أفراد أسرته بكل ما تملكه من قيم. وتكسب الأسرة القيم لأبنائها بطريقة انتقائية من الثقافة السائدة في المجتمع فيتعلم الطفل من أسرته عن طريق الثواب والعقاب، ويعد الآباء والإخوة الكبار أصحاب التأثير الأكبر في الأطفال الصغار، فقد تصبح القيم التي يعلموها للصغار ملازمة لهم مدى الحياة

2- المجتمع: مجتمع آخر فالمجتمع الغربي مثلاً يتصف بالتباعد الأسري والتفكك بينما المجتمع الشرقي يتصف بالتقارب الأسري والانتماءات العشائرية

3- الدين : يعد الدين المصدر الرئيس لكثير من القيم ، فقد جاء القرآن الكريم والحديث النبوي الشريف بالأسس القيمية التي تربط المجتمع المسلم بشكل خاص والمجتمع الإنساني بشكل عام من حيث صدق المعاملة ، الجد بالعمل وإتقانه وعدم الغش --- الخ

4- الخبرة السابقة : تستمد القيم أهميتها ووزنها من خبرات الفرد الشخصية والمهنية أيضاً ، فالصيام في شهر رمضان له أهمية كبرى لدى المسلم من حيث العبادة لأنه في أوله رحمة ووسطه مغفرة وآخره عتق من النيران ، كما أن السجين له تقدير أكبر لقيمة الحرية من

الشخص الطليق الذي لم يذق طعم الحرمان من الحرية.

5- جماعة العمل : إن جماعة العمل تكون مع الزمن تقاليد وعادات وقيم خاصة تفرضه على أعضائها فالفرد يغير قيمه أحياناً نتيجة الضغوط النفسية التي تمارسها جماعة العمل مثل عزله وعدم التعامل معه أو مساعدته وغيرها مما يجعله غريباً في وطن عمله.

¹⁰ كريمة حسن أحمد الراشدي، مرجع سابق، ص03

3/أنواع القيم الشخصية: لا يوجد تصنيف موحد يعتمد عليه بتحديد أنواع القيم فهناك العديد من التصنيفات التي وضعها العلماء والباحثون منها:¹¹

- 1- **حسب المحتوى:** وتقسّم إلى (نظرية، اقتصادية، جمالية، اجتماعية، سياسية، دينية).
- 2- **حسب مقصدها:** وتقسّم إلى: وسائلية (وسائل لغايات ابعده)، غائية.
- 3- **حسب شدتها:** وتصنف إلى: ملزمة، تفضيلية (تشجع أفراد المجتمع بالتمسك بها ولا يلزمهم إلزاماً).
4. **حسب العمومية:** وتقسّم إلى: عامة، خاصة (كالمناسبات).
5. **حسب وضوحها:** وتقسّم إلى: ظاهرة أو صريحة (يعبر عنها السلوك أو الكلام) ، ضمنية (يستدل عليها بالملاحظة للاختبارات والاتجاهات التي تتكرر بسلوك الفرد).
6. **حسب ديمومتها:** وتصنف إلى: الدائمة ، العابرة .

ويعد التصنيف الذي أعده سير انجر العالم الألماني في كتابه أنماط الناس من أكثر التصنيفات استخداماً بدراسة القيم حيث قسمها إلى ست أنواع (نظرية، اقتصادية، جمالية، اجتماعية، دينية وسياسية) وذلك لكونها الأقرب إلى طبيعة المجتمعات وكذلك يمكن قياسها بسهولة.

المطلب الثاني: مفاهيم عامة حول أداء فرق العمل:

-سيتم في هذه الفقرة عرض مفهوم الأداء ومفهوم الجماعة وأنواعها وخصائصها ثم أهمية فرق العمل

الفرع الأول : مفهوم الأداء والجماعة:

1- مفهوم الأداء:

قد تعددت مفاهيم الأداء بتعدد الباحثين و الدارسين في هذا المجال و لم يستطع علماء الإدارة الوصول إلى مفهوم دقيق و شامل فلكل واحد وجهة نظر الخاصة به. و نعرض فيما يلي أهم و أكثر المفاهيم شمولاً للأداء:

*الأداء لغوياً مصطلح مستمد من الكلمة الانجليزية "**To Perform**" و الذي اشتق بدوره من الفرنسية القديمة

"**Performer**" والذي يعني تنفيذ مهمة أو تأدية عمل¹²

*الأداء هو تحقيق الأهداف التنظيمية مهما كانت طبيعة وتنوع هذه الأخيرة . هذا التحقيق يمكن أن يفهم في اتجاه المباشر "

¹¹ المعاينة، خليل عبد الرحمن ، علم النفس الاجتماعي،2000

¹² سارة نبيل ، أعمال إدارية،مقال بعنوان :مفهوم الأداء ،المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية ،مصر، بتاريخ 2012/05/15

النتائج " أو بالمفهوم الواسع للعملية التي تؤدي إلى النتائج " عمل "

*الأداء هو تنفيذ العامل لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها. ويعني النتائج التي يحققها الفرد بالمنظمة

- ونجد كذلك المفاهيم التالية للأداء¹³:

•الأداء هو العمل الذي يؤديه الفرد و مدى تفهمه لدوره و اختصاصاته و فهمه للتوقعات المطلوبة منه ، و مدى إتباعه لطريقة أو لأسلوب عمل الذي ترشد له الإدارة عن طريق المشرف المباشر.

•الأداء هو ذلك العمل الذي يتعهد به الفرد بعد أن يكلف به ويكون محدد الكمية و مستوى جودة معينة -النوعية- ويؤدي

بأسلوب أو بطريقة معينة أي محدد النمط. وسلوك الأداء هو قيام الفرد بالنشاطات المستترة الضمنية أو الظاهرة المحسوسة التي تكون عمله و المحددة بأبعاد ثلاثة هي كمية العمل ، نوعيته و نمطه .

بناء على ما سبق، يمكننا وضع تصور متكامل للأداء يتضمن العناصر المختلفة في تكوينه التي يمكن صيغتها في المعدلات التالية:

الإنتاجية=الأداء البشري X التكنولوجيا

الأداء = القدرة X الرغبة

القدرة = المعرفة X المهارة

الرغبة = الاتجاهات X مناخ العمل X المناخ الأسري

التكنولوجيا = المعدات X الأساليب

2 مفهوم الجماعة:

أ- عرّف الجماعة بأنها¹⁴ (مجموعة ذات عدد محدد من الأفراد في حالة تفاعل مع بعض ، لتحقيق هدف

مشترك(Common goal))متفق على أهميته ، وغالباً ما يقوم أعضاء الجماعة بمهام وأدوار مختلفة (Adifferentiation of

role) من أجل تحقيق أهدافها المشتركة ، في حين عرفت بأنها مجموعة من الأفراد يتفاعل أعضائها معاً لتحقيق أهداف محددة

ويتقيدون بأنماط سلوكية محددة وتتميز علاقاتهم بالاستقرار النسبي، وكذلك عرفت بأنها (تجميع لعدد معقول من الأفراد يتراوح

عدددهم بين اثنين وخمسة وعشرين ويجب أن يتوافر نوع من التلاحم والتناسق بين أوجه النشاط الذي يمارسه الأعضاء فسلوك

هؤلاء الأعضاء يجب أن يشير إلى نوع من الانتظام يدل على أن كل منهم يتصرف في إطار ووفق من المبادئ أو الأهداف

المشتركة) ، كذلك هي عبارة عن (أي صورة من صور التشكيل الجماعي المؤسس على إتباع دافع الشعور بالانتماء إلى جماعة

معينة وكذا دافع القبول الاجتماعي ويحمل نوع من الارتباط المادي والمعنوي بين أعضاء الجماعة ووحدة أهدافها واتجاهاتها

(وكذلك فالجماعة هي

¹³ سارة نبيل ، نفس المرجع السابق.

¹⁴ أقبال غني محمد، العلاقة بين السلوك الجماعي ورضا العاملين، مجلة القادسية للعلوم الاقتصادية والادارية، لمعهد التقني بابل، العراق

، لجلد، 14، العدد 03 سنة 2012 ص 39.

(الوحدة الاجتماعية التي تحتوي على أفراد لديهم قيم وأنماط تتصرف وتتحكم في سلوكهم)، وكذلك هي عبارة عن (تجميع عدد من الأفراد لتلبية حاجات فردية لكل منهم من خلال هذا التجمع) ، استنتاجا لما تقدم :

- فإن الجماعة هي عبارة عن مجموعة من الأفراد تدفع كل منهم رغبة في الانتماء يصدر من هؤلاء الأفراد سلوك معين ينصهر بمجمله تحت مسمى السلوك الجماعي ويتم توجيه هذا السلوك بالاتجاه الصحيح أو الإيجابي ويجب المحافظة على هذا السلوك ويكون الهدف من تشكيل هذه الجماعة هو تحقيق أهداف المنظمة و المجتمع ككل.

ب- وعرفها محمد قاسم القريوتي¹⁵ : يبدو من الضروري بداية التمييز بين المفهوم الظاهري للجماعة والمتمثل بوجود عدد من الأشخاص في مكان واحد، وبين المفهوم العلمي للجماعة التي تتكون من عدد من الاشخاص يتشاركون في الأهداف والميول والهوية ويشكلون فريقا متجانسا ضمن الية وهيكلية ايضا ليس من الضروري أن تكون هيكلية رسمية.

3-أنواع الجماعة:

أ- الجماعات الرسمية

عرفت الجماعات الرسمية بأنها (هي الجماعة التي يحدد القانون وأنظمة الجهاز الإداري أنشطتها وعلاقتها مع بعض وغالباً ما تكون في شكل وحدات وأقسام كما تحدد أنظمتها أيضاً النمط القيادي المتبع ، مستوى السلطة والمسؤولية والإجراءات وطرق العمل ، في حين أن الجماعة الرسمية هي (الجماعة التي يتم إنشائها بمقتضى قرار من سلطة رسمية أو قانونية لغرض تحقيق هدف معين أو لتولي بعض الأعمال التي تفوض إليها وعادة ما يكون أفراد هذه الجماعة لديهم الرغبة في الاتصال مع بعضهم البعض ويكون لديهم الرغبة في العمل معاً تجاه هدف مشترك) .

واستنتاجا لما تقدم أن:

الجماعات الرسمية أو جماعة العمل هي جماعة مكونة من أعضاء هدفهم الأساسي هو الاشتراك في معلومات واتخاذ قرارات من شأنها مساعدة الأعضاء في تأدية أعمالهم وهذه الجماعة تتشكل بقرار إداري رسمي في إطار العمل الرسمي.

أنواع الجماعات الرسمية:

-الجماعة الأمر:

أو ما تسمى بالجماعات الوظيفية ، أو جماعة العمل التي تتألف من المدير ، ومرؤسيه المباشرين . والهدف من تكوينها هو إنجاز المهام بكفاءة من خلال تجميع وتنسيق الموارد ومن بينها الجماعات.

-جماعة حل المشكلة:

أو ما تسمى جماعة المهمة وهي الجماعات التي يتم تشكيلها لإنجاز مهمة معينة التي توحد الموارد ومعارف عدد من الأفراد لحل مشكلة معينة أو استغلال فرصة جديدة من أهم أشكال هذه الجماعات اللجنة دائمة أو مؤقتة لدراسة موضوع معين وهي تمثل تجمع أكثر ديمومة من الأفراد ، المسئولين عن إنجاز فعاليات أو مهمات محددة . أما الشكل الثاني من هذه الجماعة هي قوة مهمة التي تؤلف لمعالجة مشكلة غير رتيبة ، تعبر عن حدود التقسيمات وخطوط الأمانة في المنظمة .

¹⁵ محمد قاسم القريوتي، السلوك التنظيمي، دار وائل للنشر،الأردن،عمان ، الطبعة الخامسة 2009،ص 143

ب-الجماعات غير الرسمية:

تعرف الجماعات غير الرسمية بأنها (الجماعة التي عضويتها لا تتشكل ولا تتحدد فيها وفقاً لمقتضيات التنظيم بل استجابة لحاجات خاصة بالأعضاء والتي قد لا تكون بالضرورة منسجمة أو متفقة مع الأهداف المنتظمة ، وكذلك تعرف بأنها (الجماعة التي يسعى أفرائها إلى تكوين مجموعة من العلاقات خارج إطار إلى علاقات المحددة الرسمية وذلك لأن العلاقات الرسمية ونشاطاتها لا تشبع في الأفراد جميع احتياجاتهم ومن هنا يسعى هؤلاء الأفراد إلى تكوين هذه العلاقات غير الرسمية) ، وكذلك خارج نطاق الأنظمة والقوانين واللوائح الرسمية هذه التجمعات تنشأ من احتياجات الأفراد ورغباتهم وتمثل العامل المشترك الذي يربطهم مع بعض ، وليس أهداف المنظمة . وتتوقف فعالية وعضوية الفرد على مدى نجاح الجماعة في إشباع ولو بعض الحاجات التي ي من أجلها قرر الانضمام) ، وكذلك هي عبارة عن (جماعات تنشأ آنياً وذاتياً في جميع المستويات الإدارية في المنظمة ، إذ أنه كلما تفاعل الأفراد مع بعضهم بشكل متواصل أو مستمر كلما كان هناك ميلاً لنشوء الجماعات التي قد تتفاوت فعاليتها عن تلك التي تكونها المنظمة فهي إذاً تتكون لأن أعضائها يستمدون نوع من الرضاء الناتج عن اجتماعاتهم أو لقاءاتهم مع فلالآخرين أو لأنهم يبتغون تحقيق مصلحة مشتركة أو هواية مشتركة) .

أنواع الجماعات غير الرسمية:

يرى البعض أن أنواعها تنحصر في الآتي: ¹⁶

. الجماعات الأفقية ، الجماعات الرأسية ، الجماعات العشوائية

في حين يرى البعض الآخر بأن أنواع الجماعات غير الرسمية هي:

جماعات المصالح التي تتشكل لتنظيم مساعدة الأعضاء الذين يتعرضون لأزمات أو تهتم بتنظيم رحلات ، أو نشاطات اجتماعية خاصة بها وكذلك هناك جماعات الصداقة التي تتشكل ليس بالضرورة لتحقيق أهداف محددة ، وإنما للتوافق في القيم والمشاعر بين أفرادها ، وهو أمر مهم لكافة الناس. إذ يشعر أعضاء الجماعة بالأمن والأمان والحماية ، وبالاحترام ، والالتناء والقوة ، وبالقدرة على إنجاز الأهداف من خلال العضوية في الجماعة.

الفرع الثاني:أهمية فرق العمل وخصائصها:

1-أهمية فرق العمل: ¹⁷

- لم تظهر أهمية فرق العمل إلا في العقود الثلاثة الماضية ، وان كانت هناك محاولات أولية والتي تبين أن الأفراد قد طوروا فيما بينهم هوية جماعية أدت إلى زيادة إنتاجيتهم ، وتوضح أهمية فرق العمل من خلال الآتي:
- 1-حاجة الموظف إلى الانتماء ، حيث يسعى وراء الأمن والأمان والحماية ، ويطلب التقدير وتأكيد الذات واعتراف الزملاء بالإنجاز ، وكل ذلك يمكن تحقيقه من خلال فرق العمل .
- 2-إن فرق العمل تساعد في توفير مهارات واختصاصات وخبرات مختلفة تتطلبها طبيعة الأعمال في المنظمات الحديثة والتي لا تتوفر في العمل الفردي.
- 3-إن فرق العمل تساعد في زيادة الاعتمادية بين وحدات المنظمة وبين الأفراد لإنجاز الأعمال الخاصة بكل واحد منهم.

¹⁶ أقبال غني محمد،مرجع سابق،ص39,44,45

¹⁷ الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة،مركز التدريب،مركز إعداد القادة للقاع الحكومي،دراسة بعنوان:فريق العمل ومهارات العمل الجماعي،بدون تاريخ

- 4- إن فرق العمل تساعد في الربط بين الفعاليات التي تستهدف تطوير المنظمة وتحسين كفاءتها وفعاليتها ، وتلك الفعاليات التي تهدف الي تطوير وتنمية قدرات ومهارات العاملين
- 5- فرق العمل تؤثر تأثيراً مهماً علي سلوك عضو الفريق
- 6- تعد فرق العمل وبنائها تقنية حديثة تساعد علي تفهم وإدراك وتقبل الأفراد الآخرين في العمل ، ومعرفة أبعاد سلوك كل فرد ليساعد في كيفية التعامل معه بشكل ينعكس علي تنسيق الجهود بين الأعضاء وتسهيل وتيسير حل الخلافات أو التناقضات أو سوء الفهم.
- 7- تساعد فرق العمل علي تعزيز الدعم والاتفاق والثقة والتأييد والولاء ، وهذا بدوره يقود إلي تحقيق الأهداف والنتائج وستضح لنا أن أهمية فرق العمل لا تعود بالفائدة علي المنظمة وحسب ولكنها تنعكس علي الأفراد أيضا حيث تعمل علي إكسابهم العديد من الأمور الهامة التي ترفع من كفاءتهم وتزيد من خبراتهم من خلال إكتسابهم للعديد من المهارات بالإضافة إلي توجيه سلوكياتهم بشكل ايجابي يعود علي الأفراد بالمنفعة ، وأخيرا فان فريق العمل يزيد من انتماء الفرد للعمل الذي يؤديه وللمنظمة التي يعمل بها .

2- خصائص فرق العمل:

- هناك صفات وخصائص تجعل من فريق العمل فريقاً فعالاً قادراً على أداء مهامه بالشكل المطلوب. ومن أهم تلك الصفات والخصائص ما يلي¹⁸:
- 1- القيادة المشاركة: بالرغم من وجود قائد إداري في كل الأحوال، وقد يكون هو قائد الفريق الذي يتولى المسئوليات الإدارية وينفذ أعمال الفريق، إلا أن فريق العمل الفعال هو الفريق الذي يتقاسم أعضاؤه باقي وظائف ومهام القيادة، بمعنى أنهم يشتركون في متابعة تنفيذ مهام الفريق كل حسب مهاراته.
- 2- الاتصال المفتوح: تعتبر الثقة المتبادلة بين أعضاء الفريق، وبينهم وبين القائد، من أهم الأشياء التي يجب أن تتوفر لفريق العمل الفعال، وذلك لما لها من دور في تسهيل مهمة الاتصال بينهم. كما يجب أن يكون هناك استعداد للاعتماد على بعضهم والتعاون بين بعضهم البعض، وعدم الانحياز. ويتطلب ذلك كله من القائد أن يشجع المناقشة الصريحة والمفتوحة دون أن يبدي أي استجابة أو ردود فعل متحيزة. وهكذا يمكن أن يتحقق لنا الاتصال المفتوح في الفريق، حيث يعبر الأعضاء عن مشاعرهم وأفكارهم تعبيراً صريحاً، ويعترفون بأخطائهم ونقاط ضعفهم، ولا يترددون في تحمل المسئولية عن سلوكهم وآرائهم ، وتقبل تعليقات بعضهم البعض.
- 3- البيئة الودية: يشكل التوتر والتشدد والرسميات والشكليات .. بعض خصائص الفريق الذي يسيطر عليه الجو المشحون. ولذلك فإنه لكي يصبح الفريق فعالاً يجب أن تكون البيئة ودية إلى درجة أن يستمتع أعضاء الفريق بوجودهم مع بعضهم البعض، وأن تخلو علاقاتهم من الشكليات والرسميات المرتبطة بالمراكز الوظيفية. والبيئة الودية هي التي تكون مشجعة للاتصال المباشر بين الأعضاء بيسر ومرح، حتى يجد الأعضاء أنهم يساعدون بعضهم البعض دون الانتظار حتى يطلب منهم ذلك، كما أنهم يتحدثون عن مسائل خاصة مع بعضهم البعض دون الانتظار حتى يطلب منهم ذلك، كما أنهم يشاطرون بعضهم فرحة تحقيق النجاح،

¹⁸ فارس النفيعي ، خصائص الفريق الفعال، مشرف السلامة المهنية،المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، 2010/07/18، 22:12 بالسعودية

والتقدم الذي يحققه البعض الآخر.

4- إدراك أهداف الفريق المشتركة: يسعى أعضاء الفريق إلى أن تكون أهداف الفريق طموحة بل أن بعضهم يلح على ذلك

ويعمل كل منهم على معرفة أهداف الفريق، ورسالته بوضوح ودقة. ولكي يكون الفريق فعالاً يجب أن يقبلها الأعضاء ويلتزموا بها، مع ضرورة التنسيق بين أهداف الفريق وبين الأهداف الشخصية التي يشاطر فيها الأعضاء بعضهم البعض يتسارعون لتحقيقها، وذلك في نفس الوقت الذي يعملون فيه معاً لتحقيق هدف الفريق المشترك. ويتوقع من القائد هنا أن يعمل بكل جهده لإقرار وإيضاح الروابط التي تربط بين الأهداف الشخصية للأعضاء.. وبين الهدف المشترك للفريق.

5- فهم وتوضيح المهام والأدوار جماعياً: يجب على القائد الحرص على شرح الهدف من العمل الجماعي لفهم وتوضيح الأدوار

، وذلك لكي يتحمل كل عضو في الفريق نصيبه من المسؤولية في أداء أعمال الفريق، وحتى يساعد الأعضاء كل منهم الآخر في متابعة التنفيذ على ضوء ما هو مخطط له ومتفق عليه وبما أن المهام ترتبط بالأدوار ارتباطاً مباشراً، فإنه يجب أن يشارك الجميع في عملية فهم وتوضيح مهام وأدوار جميع الأعضاء الآخرين. وعلى هذا الأساس ولكي تتم العملية بشكل إيجابي، فإنه يجب أن يكون هناك مناقشات ومفاوضات بين الأعضاء للوصول إلى اتفاق حول التوقعات المنتظرة من كل دور، لتتضح الأدوار والمهام بما لا يدع لبساً فيها لدى أي عضو في الفريق.

6- المشاركة في جميع أعمال الفريق: يؤدي كل عضو من أعضاء الفريق دوراً لتحقيق الهدف المشترك للفريق، ولهذا فإنه لا بد

وأن يشترك الجميع في أداء أعمال الفريق بشكل إيجابي بالرغم من أن الأدوار قد لا تكون بالضرورة متساوية. وانطلاقاً من شعور أعضاء الفريق بالانتماء لفريقهم وبالمسؤولية الجماعية لإنجاز هدف الفريق، فإن عليهم الحرص على المشاركة في جميع أعمال الفريق. حتى ولو على شكل مراقب للتأكد من أدائها. ومع أن للقائد دور خاص في هذا الجانب. . إلا أنه يجب أن يساهم الجميع في تشجيع المشاركة انطلاقاً من أن أي مصاعب يواجهها الفريق تصبح مصدر قلق لكل عضو فيه.

7- التحضر في التعامل مع الخلاف: تظهر بعض الاختلافات في الآراء والحاجات والأغراض والمساهمات بين أعضاء الفريق..

مما يستدعي ضرورة أن يتعامل معها أعضاء الفريق الفعال بكل مرونة وموضوعية ومرح وحسن دعابة. وبهذه الطريقة في التعامل مع الاختلافات.. يشعر الأعضاء بالحرية في إبداء آرائهم، ولا يضايقهم الخلاف حولها، بل أنهم لا يعاملون من يختلف معهم في الرأي على أنه عدو لهم، ولكن ينظرون إليه على أنه يحاول إثراء النقاش والمساهمة في الخروج بالرأي السليم والصواب، وبهذا يعد اختلاف الآراء مصدراً لقوة الفريق. ولتجاوز اختلافاتهم، يعمل أعضاء الفريق على زيادة تماسك فريقهم عن طريق استخدام مهارات حل المشكلات لحسم تلك الخلافات ، وللوصول إلى اتفاق في قراراتهم حولها.

8- الاتفاق الجماعي في اتخاذ القرارات: يحتاج الفريق في كثير من الأحيان إلى اتخاذ بعض القرارات التي يسير من خلالها

أعماله، ولا يجب اتخاذها بشكل انفرادي من قبل القائد، وإنما يجب أن يتم اتخاذها بالاتفاق في الرأي بين كافة أعضاء الفريق، أي بمعنى أن يشترك الجميع في النقاش والمداولة حتى يتم الوصول إلى القرار الذي يرضاه الجميع. وقد يرى البعض أنه من الصعوبة بمكان الوصول إلى قرار بإجماع الأعضاء، وخاصة عند ما يكون منهم الموافقين ومنهم المخايدين ومنهم المعارضين. وفي الواقع أن المؤيدين سيدعمون القرار عند تنفيذه، أما المخايدين فإنهم لن يدعموه، ولكن في نفس الوقت لن يعرقلوا تنفيذه، وهكذا يبقى

التعامل مع المعارضين هو الأهم. ويجب التعامل مع المعارضين عند الرغبة في الوصول إلى إجماع، وذلك من خلال مناقشتهم في آرائهم.. وتوضيح الآراء المخالفة لآرائهم حتى يتم التوصل إلى قناعة أحد الطرفين. أو حتى يتحولوا من كونهم معارضين إلى موقع الحياد، وبالتالي لا يكونوا حجر عثرة في طريق تنفيذ القرار.

9- التقييم الذاتي وتنوع الأساليب: إن أداء الفريق الناجح لمهمته.. يتطلب نوعاً من المتابعة والتقييم التي يجب أن يكون مصدرها الفريق ذاته، وليس أي مصدر خارجي. ومن هنا فإن فريق العمل الفعال يتقبل الرقابة والتقييم الذاتي من قبل قائد الفريق أو بعض أعضائه أو جميعهم، كما يعمل على تطوير الوسائل والإجراءات والطرق اللازمة للتقييم الذاتي للأداء.

الفرع الثالث: العلاقة بين قيم الأفراد وأداء العاملين في فرق العمل:

لقد أدى التطور الحاصل في الفكر الإداري إلى شيوع مفاهيم جديدة منها إدارة الجودة الشاملة وإعادة هندسة العمليات والإدارة الإستراتيجية وغيرها والتي تغطي مجمل النشاطات في العصر الحالي وذلك انطلاقاً من ضرورة التوافق مع البيئة المحيطة لضمان الاستقرار والنمو، لذا زاد الاهتمام في العقدين الأخيرين من القرن الماضي بإدارة الجودة الشاملة ما شجع المنظمات للتركيز على العمليات وخلق البيئة التي تساعد على تشكيل فرق العمل والتي من خلالها يتم تطوير وتحسين جودة المنتجات.

فيرى(سلمان 2000)¹⁹ اعتبر أن القيم هي القاعدة التي يتشكل منها سلوك الفرد لذا فان العلاقة بين القيم

والأخلاقيات وثيقة جداً ومنها ينجم السلوك سواء كان أخلاقياً أم غير أخلاقياً .

كما بين (العنزي والساعدي 2002)²⁰ الفرد هو الذي يضع لنفسه أخلاقيات معينة بناء على ما يؤمن به من قيم

يتولد عنها نمط سلوكي قد يكون صحيحاً أو خاطئاً لذا فان الأخلاقيات انعكاساً عملياً للقيم يظهر من خلال سلوكه وتصرفاته فهي تقدم القواعد الأخلاقية لتوجيه السلوك الشخصي للأفراد لتحديد سلوكهم .

وأكد (القيوت، 2001) على استخدام فرق العمل (وبحسب أي جابلونسكي) على شكل تعاوني لأداء الأعمال

لتحريك المواهب والقدرات الكامنة لدى كافة العاملين في المنظمة لتحسين جودة الإنتاجية بشكل مستمر حيث يعتبر

اليابانيون من أوائل من طبق إدارة الجودة الشاملة وحلقات الجودة وفر العمل وذلك بتأثير (. ادوارد ديمنج) كما أضاف

(القيوتي) إلى أن تأثير كل من هنري فايول وماسلو للاهتمام بالعنصر البشري في المنظمات باعتبار أن الطاقة الكامنة للفرد

تبقى كامنة ما لم يتم تحريرها وإطلاقها من خلال العمل الجماعي .

وأشار (الصبري 2003)²¹ إلى أهمية توظيف إمكانيات وقدرات الموارد البشرية المتوفرة للمنظمة وفقاً لما تراه مناسباً مع

متطلبات العملاء والأطراف الأخرى ذات العلاقة. ومن هنا سعت المنظمات في السنوات الأخيرة إلى بناء فرق عمل واسعة

19 سلمان عبد الرزاق احمد،المعلوماتية وعلاقتها بأخلاقية الوظيفة العامة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد 7، العدد 24، 152، سنة 2000

20العنزي سعد والساعدي مؤيد ،أخلاقيات الإدارة ، المجلة العراقية للعلوم الإدارية المجلد 1 العدد 3، 2002،

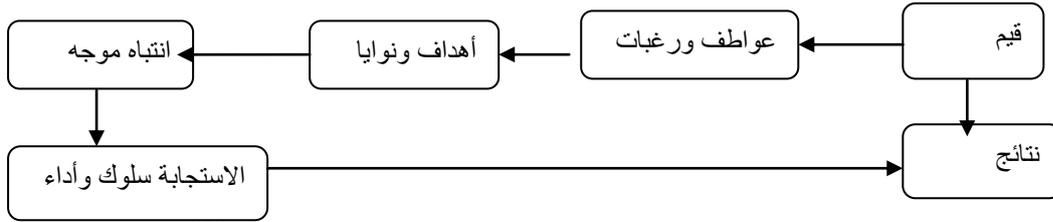
21 الصبري محمد ،وظائف منظمات الأعمال ،دار قنديل للنشر والتوزيع عمان، 2003

انطلاقاً من مبادئ إدارة الجودة الشاملة حتى يتسنى لها التأكد من نجاح جهودها في تقديم الخدمات والمنتجات التي تحقق رضا العملاء وتمكنها من تحقيق ميزة تنافسية نسبية تجعلها في وضعية أفضل في المجال الذي تعمل فيه.

كما اعتبر (ناصر 2006)²² إن المؤشر الرئيس لأخلاقيات العمل هو (السلوك) وبالتالي فإن القيم التي يتبناها الأفراد عوامل مهمة محددة لسلوكهم فعندما يختار المرء سلوكاً معيناً مفضل له على سلوك آخر فإنه يفعل هذا وفي ذهنه إن السلوك الأول إنما يساعده على تحقيق بعض من قيمه أفضل من السلوك الآخر.

ثم بين (الطجم والسواط 2008)²³ علاقة القيم بسلوك الأفراد العاملين في جماعات العمل بأن القيم توجه الشخص إلى كيفية التعامل مع الآخرين كما إنها تؤثر على إدراكهم وطريقة تفكيرهم ثم إن القيم المشتركة تعطي دافعاً لتحقيق الأهداف الشخصية والمنظمية، علماً أن انتماء الفرد لمجموعة يكون محكوماً بقيم هذه المجموعة فضلاً عن إن الالتزام بالقيم يسهل مهمة الجماعة ويزيد من تماسكها أما بالنسبة للمنظمة فإن معرفة الأفراد العاملين فيها يساعدها على التنبؤ بسلوكهم.

الشكل رقم: (1-3) تأثير القيم على السلوك



المصدر: عامر، سعيد، 1988، الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة، ط2، ص23

- فإذا انه من المفيد أن يتم تحويل كافة الجماعات إلى فرق عمل بحيث تسودها لروح التعاونية وروح الفريق ومن العوامل التي تساعد على ذلك²⁴:

1- الحرص على حصر العضوية في الجماعات بعدد غير كبير فكلما كان حجم الجماعة كبيراً كلما كان من الصعب أن تتحول إلى فريق عمل؛

2- اختيار الأشخاص ذوي القدرات والمهارات للعضوية للجماعة ومن المهارات اللازمة في هذا المجال، المهارات الفنية ومهارات التحليل وتقديم المقترحات ومهارات الاتصال والاستماع؛

3- الحرص على تحديد الأدوار بشكل دقيق والتنويع في العضوية لان ذلك يوفر فرصة لطرح أفكار جديدة؛

²² ناصر إبراهيم، التربية الأخلاقية، 1 دار وائل للنشر والتوزيع عمان، 2006

²³ الطجم عبد الله والسواط طلق، السلوك التنظيمي المفاهيم، النظريات، التطبيقات الرياض مجموعة محاضرات، 2008

²⁴ القربوتي محمد قاسم، السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال، مرجع سابق.

4- لالتزام بتحقيق هدف عام يهم الجميع ؛

5- توفير قيادة قادرة على إدارة الجماعة ؛

6- إيجاد نظام مناسب لتقييم الأداء وإعطاء الحوافز؛

7- تنمية أواصر الثقة والانفتاح بين الأعضاء بحيث يشعروا بالحرية والرضا من العمل ضمن إطار الجماعة قيم عواطف ورغبات أهداف ونوايا انتباه موجه.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للقيم الشخصية للعاملين وأداء فرق العمل:

في هذا المبحث سنتطرق إلى الدراسات السابقة باللغة العربية واللغات الأجنبية ومحاولة إبراز العلاقة بين الدراسات السابقة وموضوع الدراسة.

المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية

فيما يلي مجموعة من الدراسات باللغة العربية التي تناولت بعض جوانب الموضوع، وهي مرتبة من الأحدث إلى الأقدم، وقد تنوعت من حيث طبيعتها إلى مقالات وبحوث وأطروحات كما يلي:

الجدول رقم (1-1) يبين الدراسات السابقة باللغة العربية

رقم	صاحب الدراسة	نوع وتاريخ ومكان الدراسة	منهج وأدوات وعينة الدراسة	أهداف الدراسة	نتائج الدراسة
01	الطالب بلخير دهمي العمل الجماعي ودوره في تحسين المردود الدراسي	أطروحة دكتوراه في تنمية الموارد البشرية 2016/2015-جامعة المسيلة المؤسسة محل الدراسة مجموعة من ثنويات المسيلة والتي عالج فيها الإشكالية التالية إلى أي مدى يساهم العمل الجماعي في تحسين المردود الجماعي	المنهج الوصفي في الجانبي النظري والمنهج التحليلي في الجانبي التطبيقي توزيع استبيان مكون من 400 عينة بين أساتذة وتلاميذ على 8 ثانويات من أصل 59 ثانوية	محاولة وصف و تشخيص لشبكة العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة التربوية و محاولة قياسها وفق أدوات علمية لمعرفة مدى التجانس و التعاون فيما بينها محاولة معايشة الواقع التربوي من خلال تطبيق بعض	وجد أن الموظف الجزائري متكاسل وغير متفاني في عمله ولا يقوم بأدنى جهد لتحسين المردود الدراسي . -عدم تقبل ومعارضة كل وسائل التكنولوجية من طرف المعلمين وحتى التلاميذ واعتقادهم بأنها ثقافة غريبة . عدم الاهتمام بالعمل بالقانون المدرسي وعدم الاطلاع عليه في

<p>بعض الفئات من المعلمين</p>	<p>البرامج و الأساليب العلمية من اجل تحسين المردود الدراسي و ذلك من خلال خلق جو جماعي بعيد كل البعد عن التوترات و الحسابات الضيقة.</p>			
<p>-توافر مستوى مرتفع من الذكاء العاطفي، وقد يكون للبيئة المصرفية أثر في ذلك نتيجة اهتمامها وتركيزها على الذكاء العاطفي للفرد لما له من أهمية في فاعلية الأعمال ونتائجها. -العاملين لديهم القدرة على إدراك عواطفهم وعواطف الآخرين وفهمها والتعبير عنها من خلال التسجيل والإصغاء واكتشافها من تعابير الوجه و نبرات الصوت، وبمعنى آخر فإن لدى هؤلاء العاملين القدرة على المعالجة المعرفية للعاطفة،</p>	<p>-التعرف على مستوى الذكاء العاطفي لدى العاملين في القطاع المصرفي والكشف عن الاختلافات المعنوية في مستويات الذكاء العاطفي للعاملين وفقاً لصفاتهم الشخصية. - التعرف على درجة توافر عوامل فاعلية فرق العمل في القطاع المصرفي المتمثلة ب (نمط قيادة الفريق، تماسك الفريق ، الثقة في الفريق -تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات للقطاع المصرفي لتطوير الذكاء العاطفي للعاملين والاستفادة منه في تحسين فاعلية فرق العمل .</p>	<p>المنهج الوصفي في الجانب النظري والمنهج التحليلي في الجانب التطبيقي توزيع استبيان على 9 بنوك من أصل 25 وقد تم توزيعها على 200موظف واسترد 180 فقط .</p>	<p>المجلة الأردنية في إدارة الأعمال .المجلد 11.العدد4 سنة 2015 بالأردن المؤسسة محل الدراسة *دراسة ميدانية على القطاع المصرفي الأردني والتي عالج فيها الإشكالية التالية ما مدى مساهمة الذكاء العاطفي في تحسين فاعلية فرق العمل</p>	<p>02 عمر محمد دره دور الذكاء العاطفي في تحسين فاعلية فرق العمل</p>
<p>-نستنتج إن مشاهدة التلفاز وخاصة البرامج التي تعالج القضايا والمشكلات الاجتماعية لها مردود اجتماعي واضح في معالجة المشكلات القائمة لدى العينة التي تمثل ذلك المجتمع. -أن قيم المجتمع وأعرافه وتقاليده له مردود ايجابي في تقييم</p>	<p>-يسعى هذا البحث للتعرف على القيم الشخصية وأنواعها وخصائصه</p>	<p>المنهج الوصفي في الجانب النظري والمنهج التحليلي في الجانب التطبيقي توزيع استبيان على 100 طالب وطالبة من أصل 1000 طالب</p>	<p>دراسة في موسم 2017/2018 بالقادسية المؤسسة محل الدراسة قسم التربية بجامعة القادسية والتي عالج فيها الإشكالية التالية ما طبيعة العلاقة بين هذه القيم ومستوى الطلبة في الكلية؟</p>	<p>03 بحث في القيم الشخصية لدى الطلبة من إعداد الطالب المجد سعيد</p>

<p>الشخصية وتقييمها. -التبرع لوجه الله وإعطاء الصدقات للفقراء والمساكين</p>					
<p>وتوصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات كان من بينها إن هناك علاقة ارتباط طردية وذات دلالة معنوية بين متغيرات البحث مع وجود اثر معنوي بين متغيرات البحث ، وإذا ما يؤكد أن النتائج جاءت متقاربة مع ما تم افتراضه مسبقا من فرضيات البحث. وبعد تحليل النتائج وقرائها تم التوصل إلى عدد من التوصيات ، وانتهى البحث إلى تقديم عدد من المقترحات الهدف منها إجراء البحوث والدراسات المستقبلية للمنظمة</p>	<p>بيان الإطار النظري لمفهوم أداء فرق العمل والقيادة الرؤيوية من خلال عملية التشخيص فأأي المنظمات المبحوثة. -بيان الدور الفاعل للقيادة الرؤيوية وأثرها على أداء فرق العمل وما له الأثار الفاعل على أداء المنظمات في تحقيق أهدافها</p>	<p>المنهج الوصفي في الجانب النظري والمنهج التحليلي في الجانب التطبيقي توزيع استبيان على 42 من المدراء والخبراء بجامعة بغداد</p>	<p>مجلة التراث العربي بحث مستل من أطروحة دكتوراه 2017 بالعراق جامعة بغداد والتي تعالج الإشكالية التالية إلى أي مدى تساهم القيادة الرؤيوية في تحسين أداء فرق العمل</p>	<p>أ.د علي حسون الطائي م.م محمد ياسين التميمي دور القيادة الرؤيوية في أداء فرق العمل</p>	<p>04</p>
<p>وجود علاقة ارتباط للمنظمة المتعلمة بسلوكيات فرق العمل اذ كانت قوية وذات دلالة معنوية وجود تأثير ما بين المنظمة المتعلمة في سلوكيات فرق العمل إذ كانت قوية وذات دلالة معنوية مما يدل على الدور المتميز التي تمارسه المنظمة المتعلمة في نجاح سلوكيات فرق العمل في المصرف المبحوث</p>	<p>التعرف على مدى الإدراك لدى المديرين ورؤساء الأقسام والشعب في المصرف بأنه منظمة متعلمة. -تحديد طبيعة العلاقة بين المنظمة المتعلمة وسلوكيات فرق العمل -تبيان ما هو الأهم في المنظمة المتعلمة الذي له تأثير على سلوكيات فرق العمل كبعد مدرك من المبحوثين</p>	<p>منهج تحليلي وصفي حيث تم اختيار عينة عشوائية مكونة من 39 مديرا من فروع مصرف الرشيد</p>	<p>دراسة استطلاعية في مصرف الرشيد سنة 2014 ببغداد والتي تعالج الإشكالية التالية دراسة أبعاد المنظمة المتعلمة وسلوكيات فرق العمل (التأثير و العلاقة)</p>	<p>م-م نور خليل إبراهيم دور المنظمة المتعلمة في تطبيق سلوكيات فرق العمل</p>	<p>05</p>

<p>06</p> <p>إعداد د/ عبد الله بن احمد سالم الزهراني نموذج للتوافق بين القيم الشخصية والتنظيمية</p>	<p>دراسة تحليلية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة بالسعودية سنة 2009 والتي تعالج الإشكالية التالية *كيف يمكن تحقيق التوافق بين القيم الشخصية والتنظيمية في مؤسسات التعليم العالي بالسعودية؟</p>	<p>اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي الوصفي</p>	<p>-تحديد المقصود بالتوافق القيمي ودوره في العملية الإدارية بشكل عام. -معرفة اثر القيم الشخصية على أداء العاملين بمؤسسات التعليم العالي. -معرفة اثر القيم التنظيمية على أداء العاملين بمؤسسات التعليم العالي. - طرح نموذج مقترح لتحقيق التوافق القيمي بين الشخصية والقيم التنظيمية لدى العاملين بمؤسسات التعليم العالي السعودية.</p>	<p>-أن للقيم التنظيمية والقيم الشخصية تأثير مباشر على أداء السلوك القيادي في منظمات العمل التربوي. -أن نموذج التوافق يقوم على مدأ الجمع بين الأنساق القيمية : القيم الشخصية والقيم التنظيمية. - أن القيم المشتركة بين المنظمة والأفراد تعتبر مصدرا أساسيا لفاعلية الفرد والمنظمة على حد سواء. -أن التعارض بين القيم الشخصية والقيم التنظيمية يؤدي إلى صراع قيمي وتنظيمي مما يقلل الإنتاجية ويؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي للعاملين.</p>
<p>07</p> <p>ط-م - كريمة أحمد حسن الراشدي القيم الشخصية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى مدرء المدارس الثانوية</p>	<p>دراسة تحليلية بجامعة ديالى بكلية العلوم الإنسانية موسم 2013/2012 والتي عالجت الإشكالية التالية* ما هي القيم السائد لدى مدرء مدارس الثانوية ؟</p>	<p>المنهج الوصفي في الجانب النظري والمنهج التحليلي في الجانب التطبيقي توزيع استبيان على 156 مدير ومديرة</p>	<p>-أنماط القيم الشخصية لدى مدرء المدارس الثانوية. - دلالة الفروق في القيم الشخصية لدى مدرء المدارس الثانوية وفق المتغيرات التالية -النوع (ذكور-إناث) -التخصص (علمي- إنساني) -مكان السكن () -مدينة- قرية) -الحالة الاجتماعية) -متزوج- أعزب-مطلق) -مدة الخدمة من () 05سنة - 15 سنة) ومن (16سنة -25) سنة ومن (25سنة-فما فوق) .</p>	<p>-أظهرت نتائج البحث الحالي أن مدرء المدارس الثانوية يتملكون مستوى من القيم -تعرف على الفروق في القيم الشخصية لدى مدرء المدارس الثانوية تبعا لمتغير التخصص. -أظهرت نتائج البحث أن لمتغير الجنس اثر على القيمتين الاقتصادية والجمالية ولصالح الإناث ،إما بقية القيم فليس هناك اثر لمتغير الجنس عليه وهذا قد يشير إلى أن الإناث أكثر اهتماما في الترتيب والتناسق وتذوق مواطن الجمال وهذا قد يعود إلى الفطرة،</p>

<p>08</p>	<p>أ.م.د علي رزاق العابدي م.د. إبراهيم محمد الحسن م.د سرمد حمزة الشمري مبادئ المنظمات المتعلمة ودورها في تحقيق العمل الجماعي</p>	<p>مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية الجلد 20 العدد 5 سنة 2014 الصفحات 117-140 دراسة استطلاعية في الشركة العامة النسيجية في الحلة بجامعة الكوفة وجامعة المستنصرية بالعراق سنة 2014 ولتي عاجلت الإشكالية التالية كيف تكون المنظمة متعلمة؟ وما هي مبادئها؟ وما هي تفاصيل كل مبدأ؟ وكيف يمكن أن تحافظ المنظمة على تلك المبادئ؟</p>	<p>أعتمد المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التطبيقي عن طريق الاستبيان حيث كانت عينة البحث 92 مديرا من فروع الشركة الحلة النسيجية</p>	<p>-تحديد مستوى العلاقة بين متغري المنظمة المتعلمة والعمل الجماعي. -تحديد المبادئ والأسس التي يستلزمها العمل الجماعي في المنظمة المتعلمة . -التعرف على المعوقات والصعوبات التي تواجه العمل الجماعي في المنظمات المتعلمة -توضيح مبادئ المنظمة المتعلمة بشكل عام وما يرتبط منها بالعمل الجماعي بشكل خاص.</p>	<p>-أن مبادئ المنظمة المتعلمة متسقة معا ولاكنها تتوزع من حيث التوكيد والأهمية بين نسب متفاوتة بين منظمة وأخرى. - يعد تمكين العاملين من القضايا المهمة في العمل لما يترتب عليه من عوامل نفسية للعاملين والمديرين معا . -تؤدي الشراكة بالمعرفة إلى تكامل خبرات الأفراد وتقليل الأخطاء في إنجاز العمل . -أن احتواء العاملين أمر يؤكد التوجهات الإدارية الحديثة في الأعمال</p>
<p>09</p>	<p>أ/محمود الهواري القيم الشخصية كمؤشر لفاعلية الأداء التسييري في منظمة الأعمال الجزائرية</p>	<p>مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد 10 مارس 2013 دراسة بالمدرسة العليا لأساتذة التعليم التكنولوجي بوههران والتي عاجلت الإشكالية التالية :ما هو دور القيم الشخصية في تفعيل الأداء في منظمة العمل الجزائرية.</p>	<p>استخدم المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري وقد استخدم المنهج التطبيقي في الجانب التطبيقي وقد وزع الاستبيان على عينة قدرها 100 مسير بين ثلاث منظمات</p>	<p>-الكشف عن الفروق الفردية في القيم الشخصية لمسيري منظمات العمل الجزائرية. -الكشف عن الفروق الفردية في فاعلية أداء المسيرين في منظمات العمل الجزائرية . -الكشف عن العلاقة الموجودة بين عامل القيم الشخصية وفعالية الأداء التسييري في منظمات العمل الجزائرية .</p>	<p>-تدل الدراسة على أنه يوجد فروق فردية في عامل القيم الشخصية لدى مسيري منظمة العمل الجزائرية . -يتبين أنه يوجد فروق فردية في مؤشر فاعلية الأداء للمسيرين في منظمات الأعمال الجزائرية- . -وجد أنه هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى فعالية أداء المسيرين وقيمهم الشخصية في منظمة العمل</p>

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على الدراسات السابق

المطلب الثاني : الدراسات باللغة الأجنبية

وفيما يلي مجموعة من الدراسات باللغات الأجنبية التي تناولت بعض جوانب الموضوع، وقد تنوعت من حيث طبيعتها وهي كما يلي:

الجدول رقم (1-2) يوضح الدراسات السابقة باللغات الأجنبية

<p>- هناك علاقة قوية بين تجسيد ثقافة ثقافة النظام المفتوح والأداء الإبداعي للفريق هناك روابط إيجابية بين التركيز على منع الفريق وأداء المهام والتركيز على تحسين الفريق والأداء الإبداعي.</p>	<p>-دراسة الأنواع المختلفة من الموظفين وأداء الفريق. -معرفة العلاقة بين ثقافة الفريق وأداء الفريق</p>	<p>- مقارنة تحليلية وصفية تم تقسيم الاستبيان إلى 14 شركة و فريق استجابة من أصل 140</p>	<p>-المجلد: 41 العدد: 2 ، الصفحة (265-232): نشر المقال أولاً على الإنترنت: 4 مايو 2015 ؛ تم نشر العدد: 1 أبريل 2016 جين نام تشوي ، كلية إدارة الأعمال ، جامعة سيول الوطنية ، غواناكو ، سيول ، كوريا الجنوبية والتي عالجت الإشكالية التالية : هل ثقافة الفريق مهمة</p>	<p>10 - يوهيونج شين ، ميه كيم ، جين نام تشوي. أدوار ثقافة الفريق والتركيز التنظيمي الجماعي في مهمة الفريق والأداء الإبداعي</p>
<p>- النتائج تكشف أن القيم الشخصية تلعب دورا هاما في تصور الموظفين للجوانب المختلفة للاستدامة. -السلوفينية فهم الاستدامة ككيان من ثلاثة جوانب: الاقتصادية والبيئية ، والمجتمعية ، في حين أن نتائج العينة الرومانية تشير إلى أن الاستدامة يشمل في المقام الأول الأبعاد البيئية والمجتمعية. النتائج توحي أيضا أن محتوى مفهوم الاستدامة في البلدان ذات الثقافات</p>	<p>الغرض الرئيسي من هذه المساهمة هو دراسة تأثير الموظفين القيم الشخصية على مواقفهم تجاه الاقتصادية والبيئية والاجتماعية جوانب التنمية المستدامة.</p>	<p>استخدام المنهج الوصفي في الجانب النظري واستخدام في الجانب التطبيقي الاستبيان بحيث تم توزيع 500 استبيان على موظفين البلدين عن طريق الانترنت بحيث استقبلت 115 من الردود من الجانب السلوفيني و86من الجانب الروماني</p>	<p>-مجلة الادارة،المجلد18 ، 2013 ، 2 ، ص 1-20 بتاريخ2013 بسلوفينيا ورومانيا، والتي عالجت الاشكالية التالية: دراسة تأثير الموظفين القيم الشخصية على مواقفهم تجاه الاقتصادية والبيئية والاجتماعية جوانب التنمية المستدامة.</p>	<p>11 كارمن ايلينا سيرنو دوكتوراه، باحث مساعد بوشتيان كورالت ماجستير، باحث تأثير القيم الشخصية للموظفين على مواقفهم نحو الاستدامة</p>

<p>المختلفة يتم فهم الخلفيات بشكل مختلف. يتم الإبلاغ عن النتائج لاثنين من الثقافات الدول الأعضاء المختلفة في الاتحاد الأوروبي ، وهي سلوفينيا وروماني</p>				
<p>حيهتم الباحثون والممارسون على حد سواء بكيفية تعزيز تصورات الموظفين حول التأثير من خلال العمل والفوائد المرتبطة به -قدمت هذه الورقة نتائج تجربة ميدانية طويلة تدرس تأثير إشراك الموظفين في انعكاس الأثر الإيجابي والسلبي المنتظم. -ان انعكاس التأثير السلبي له تأثير سلبي قوي على الأداء الوظيفي ، ولكن ليس له تأثير على الصراع بين العمل والحياة. -كان للانعكاس الإيجابي تأثير إيجابي ضعيف على الصراع بين العمل والحياة ، ولكن لم يكن له تأثير على الأداء الوظيفي.</p>	<p>-الغرض من هذه الدراسة هو معالجة هذه القيود التجريبية والنظرية للأدب على تصميم الوظيفة العلائقية وأهمية المهمة من خلال اختبار تأثير انعكاس الأثر الإيجابي والسلبي على نتيجتين سبق بحثهما في أدبيات تصميم الوظائف العلائقية - الأداء الوظيفي والعمل صراع الحياة.</p>	<p>اعتماد المنهج الوصفي في الجانبي النظري اما الجانب التطبيقي فقد اعتمد فيه على المقابلة والملاحظة والاستبيان حيث تم توزيع 220 استبيان</p>	<p>المركز الوطني للمعلومات التكنولوجية الحيوية ، المكتبة الوطنية للطب ، نشر بتاريخ 2014 بالمملكة المتحدة والتي عالجت الإشكالية التالية: التأثير على الأداء الوظيفي والصراع بين العمل والحياة في كل من انعكاس الأثر الإيجابي والسلبي.</p>	<p>12 ام تريزا كارادور مدرسة علاقات العمل والتوظيف ، جامعة الولايات المتحدة الأمريكية آثار انعكاس التأثير الاجباري على السلبي على التغيير في الأداء الوظيفي والصراع بين العمل والحياة.</p>

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على الدراسات السابقة

المطلب الثالث: العلاقة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

حاولنا في هذا المطلب تلخيص أوجه المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة باللغة العربية وباللغة الأجنبية بحيث نبرز نقاط التشابه ونقاط الاختلاف، كما سنتطرق لأهم النقاط التي اطلعنا عليها :

الجدول (1-3) يوضح العلاقة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

الدراسات السابقة	الدراسة الحالية
-تمت في بيئة عربية وأجنبية وكانت من السنوات 2009 إلى غاية 2018 ، حيث شملت الدراسات البلدان التالية : العراق، السعودية، الأردن، الجزائر، كوريا الجنوبية ، رومانيا، سلوفينيا ، المملكة المتحدة	-أنجزت هذه الدراسة في السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2018/2019، أما بالنسبة للحدود الجزائرية . المكانية فكانت في المؤسسة الوطنية للتنقيب (ENAFOR)،
-ركزت مختلف الدراسات على عينات مختارة وموجهة إلى مجموعة من العاملين والمدبرين ورؤساء فرق العمال .	-ركزنا في دراستنا على عينة عشوائية وهي فرق العمل بمختلف رتبهم وأصنافهم في المؤسسة محل الدراسة، وهذا راجع إلى طبيعة العينة
-استخدمت معظم الدراسات الاستبيان وكذلك استخدم بعض الدراسات منهج المقابلة والملاحظة	-في دراستنا حاولنا إسقاط النظري على الواقع بحيث استخدمنا المقابلة وكذا الملاحظة على مجموعة من الأعوان التنفيذيين وأعوان التحكم، بحيث تم جمع مجموعة من المعلومات الخاصة بالقيم الشخصية داخل المؤسسة محل الدراسة، وقد اعتمدنا الاستبيان لتدعيم الدراسة.
-تنوعت الدراسات السابقة بين القطاع العام والخاص وتمثلت في (خدمانية، صناعية، تجارية، إنتاجية، علمية)، وهذا ما يعطي لدراسنا أكثر مصداقية .	-استهدفت الدراسة القطاع العمومي، حيث كانت على عينة من المؤسسات ذات الطابع العمومي : وهي المؤسسة الوطنية للتنقيب .
-تناولت الدراسات السابقة متغيرات مختلفة منها : -القيم الشخصية؛ -القيم التنظيمية؛ -أداء فرق العمل؛ -أداء الموارد البشرية؛ -مهارات العمل الجماعي؛	-اعتمدت دراستنا على متغيرين هما : القيم الشخصية للعاملين (قيم شخصية قيم تنظيمية قيم دينية) ثم أداء (فرق العمل القيادة الاتصال التنسيق)

<p>-هدفت مختلف الدراسات إلى الوقوف على مدى تأثير القيم الشخصية للعاملين في مختلف المؤسسات ، وكذا الوقوف على مدى تقييم أداء فرق العمل في مختلف المؤسسات</p>	<p>-تهدف دراستنا إلى الوقوف على مدى تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل في المؤسسة محل الدراسة وذلك من خلال محاولة ترسيخ القيم الشخصية والتنظيمية والدينية بين عمال المؤسسة.</p>	<p>من حيث الهدف</p>
--	--	---------------------

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على الدراسات السابقة

• 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:

- ضبط متغيرات الدراسة حيث كان المتغير المستقل القيم الشخصية والمتغير التابع أداء فرق العمل؛
- ضبط المصطلحات الأساسية للبحث؛
- التعمق في الموضوع؛
- الاطلاع على مختلف المناهج المستخدمة مما فتح المجال للباحث في إعداد المنهجية المتبعة؛
- ساهمت كل الدراسات السابقة وبشكل كبير في إعداد الإستبانة، وساعدت في إعداد أسئلة المقابلة
- الإلمام بالنتائج المتوصل إليها من الدراسات السابقة، مما مكن الباحث من الانطلاق في الدراسة الحالية.

خلاصة الفصل الأول:

من خلال دراستنا لهذا الفصل حيث كان المبحث الأول يتضمن الأدبيات النظرية لتأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل حيث خصص في المطلب الأول القيم الشخصية، مفهومها، أهميتها، خصائصها، مصادرها ثم أنواعها، وفي المطلب الثاني تطرقنا فيه إلى مفهوم الأداء ومفهوم الجماعة، أنواعها، خصائصها ثم أهمية فرق العمل أما في المطلب الثالث فكان فيه محاولة إبراز العلاقة بين قيم الأفراد وأداء فرق العمل ، وخصصنا المبحث الثاني للأدبيات التطبيقية للدراسة حيث كان المطلب الأول لتبيين الدراسات السابقة باللغة العربية والمطلب الثاني الدراسات باللغة الأجنبية أما المطلب الثالث فكان لإبراز العلاقة بين دراستنا ومجمل الدراسات السابقة باللغتين وفي الأخير اضافة عنصر مجال الاستفادة من الدراسات السابقة.



تمهيد:

بغية الإلمام بموضوع الدراسة وتكملة للجانب النظري الذي تم التطرق إليه في الفصل الأول وللإجابة على الإشكالية الرئيسية سنتناول من خلال هذا الفصل الدراسة التطبيقية للموضوع، وذلك من خلال إجراء دراسة حالة لعينة من عمال المؤسسة، عن طريق توزيع استمارة استبيان بالإضافة إلى إجراء مقابلات مع مجموعة من العمال بمختلف الأصناف والرتب،

وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين:

- سنتطرق في المبحث الأول إلى: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة؛
- أما المبحث الثاني فيتم التطرق فيه إلى عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية لتأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل في المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR

في هذا الفصل سنقوم بعرض مبحثين ، بحيث يتكون المبحث الأول من الطريقة والأدوات ، أما المبحث الثاني فيتم فيه عرض نتائج الدراسة ومناقشتها .

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة الميدانية

يتضمن هذا المبحث الطريقة المعتمدة في الدراسة الميدانية، بما فيها من تقديم العينة و عرض منهج الدراسة، بالإضافة إلى الأدوات التي استخدمناها في جمع البيانات وفي معالجتها من أدوات إحصائية وبرامج.

المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة

الفرع الأول: منهج الدراسة

يوضح المنهج الخطوات التي يعتمد عليها الباحث في دراسته للوصول إلى النتائج والأهداف الموضوعية، ويمثل المنهج الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة ما، أو موضوع معين بهدف التعرف على أسبابها وتقديم حلول لها، ومن أجل تحقيق الأهداف المرجوة من بحثنا سوف نعلم على المناهج التالية:

أولاً: المنهج الوصفي التحليلي:

والذي يمكن بواسطته جمع البيانات والمعلومات عن الظاهرة محل الدراسة ووصف النتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها وتفسيرها، كما تم الاعتماد في الجانب الميداني على أداة الاستبيان من أجل جمع البيانات، وكذلك المقابلة.

ثانياً: المنهج الإحصائي:

والذي يمكننا من اختبار صحة الفرضيات باستعمال الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات، ليقوم أثر القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل بالمؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR، وذلك من خلال عينة عشوائية بسيطة من عمال المؤسسة محل الدراسة.

ثالثاً : متغيرات الدراسة

جدول رقم (2-1) : يوضح متغيرات الدراسة

	المتغيرات
القيم الشخصية للعاملين	المتغير المستقل
أداء فرق العمل	المتغير التابع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الدراسات السابقة

الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة.

أولاً: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة

1/ التعريف: في سنة 1966²⁵ ومن خلال تطوير شركة SONATRACH تم الإعلان عن نشأة الفرع ALFOR في إطار شراكة بين مؤسسة سوناطراك بنسبة 51% والمؤسسة الأمريكية SEDCO بنسبة 49% (South Eastern Drilling Company. Dallas).

وفي سنة 1981 انتهت الشراكة بين هاتين الأخيرتين وتم الإعلان عن إنشاء شركة ENAFOR. بعدها وفي سنة 1982 وفي إطار إعادة هيكلة SONATRACH تم إعادة دمج مؤسسة ENAFOR ضمن فروع المؤسسة الأم. -وفي سنة 1998 تم تحديد نسبة اندماج المؤسسة في SONATRACH بـ 51% للمؤسسة والباقي لتنظيم فروع SONATRACH HOLDING

أما في سنة 2005 أصبحت ENAFOR تابعة لـ SONATRACH بنسبة 100%. وبصفتها مؤسسة متخصصة في ميدان حفر وصيانة الآبار البترولية أصبحت ENAFOR تسيطر على أكثر من 27% من سوق حفر الآبار الوطنية.

- ENAFOR نظرا لتجربتها في ميدان حفر الآبار والتي فاقت الـ 50 سنة مما جعلها تتفوق على قرنائها في هذا الميدان وتكتسب شهرة وسمعة لا جدال فيها على المستوى الوطني والعالمي كما تعتبر سوناطراك المتعامل الرئيس بالإضافة إلى شركات اقتصادية أجنبية.

-2007 ISO 9001 - 2008, ISO 14001-2004 et OHSAS 18001- على شهادة ENAFOR تحوز

2/ استراتيجيات المؤسسة:

استراتيجيه ENAFOR مسجلة ضمن الإستراتيجية العامة لمجمع سوناطراك والتي تكمن في المشاركة المتسارعة في تنمية وبناء الاحتياطي الطاقوي للأجيال الحالية والمستقبلية.

3/ أهداف المؤسسة:

- السيطرة على أكثر من 40% من السوق الوطنية.
- رفع حظيرة المؤسسة من آلات الحفر الى 20 آلة إضافية تقسم على خمس سنوات وبمعدل 04 حفارات سنويا بالإضافة إلى كل المعدات المساعدة والواجب توفرها مع كل آلة (رافعات، شاحنات... الخ) وهذا حتى آفاق 2020.
- رفع عدد عمال المؤسسة الى 10000 عامل وهذا حتى آفاق نفس السنة.
- إتمام عملية تقييم كفاءات ومؤهلات العمال في إطار الاتفاقية المبرمة مع المعهد الفرنسي للبترول IFP France.

²⁵ Hh://www.enafor.dz/ ، يوم 03/03/2019 على الساعة 13:48

- من خلال نتائج هذا التقييم تتم برمجة دورات تكوينية وتدريبية في إطار تنمية احترافية وتأهيل العمال مع نفس المعهد.
- وما سبق نلاحظ ما يلي:

- أن جميع هذه الأهداف تتسم بالشروط الحقيقية لهدف ما، فهي تتميز بمحدودية الوقت وقابلة للعد أو الحصر مما يجعلها تبرز السياسة الجادة التي تنتهجها المؤسسة من أجل السعي لمنافسة كبرى المؤسسات في هذا الميدان وهذا بوضعها لأهداف وحرصها على تحقيقها في الآجال المحددة لها لأنها تدرك أن تأخرها في تحقيقها قد يزيد من الفوارق بينها وبين منافسيها

4/التعريف بمصلحة الموارد البشرية:

هي خلية تابعة للمدير العام مباشرة، تتمثل مهامها أساسا في وضع السياسة الخاصة بتسيير الموارد البشرية للمؤسسة، وفي هذا الإطار تقوم بالأعمال التالية :

- البحث عن الكفاءات التي تتناسب واحتياجات المؤسسة ؛
- ضمان المتابعة الإدارية لملفات العمال وكذا تسيير الأجور ؛
- التقدير للمدى المتوسط والطويل للاحتياجات من الموارد البشرية ؛
- إعداد ومتابعة مخطط التدريب مع الأخذ بعين الاعتبار احتياجات ومصالح مختلف الهيئات ؛
- توزيع واستغلال المعلومات المأخوذة عن عملية تقييم التدريب ؛
- إرسال تقارير شهرية للمدير العام متضمنة حوصلة شاطتها الرسمية

ثانيا: مجتمع وعينة الدراسة

1/مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع هذه الدراسة من مصلحة في المؤسسة الوطنية وهي مصلحة الموارد البشرية بمختلف أصنافهم ورتبهم بحيث يتكون عددهم من حوالي 60 عامل .

2/ عينة الدراسة:

تم إختيار عينة عشوائية بسيطة شملت فرع من فروع المؤسسة ، (مصلحة الموارد البشرية)، وبناءا عليه تم تحديد عينة الدراسة في (53) إستمارة شملت الفئة المعنية، والجدول التالي يبين عينة الدراسة:

جدول رقم (2-2) إحصائيات الإستبيانات الموزعة والمسترجعة على العينة

البيان	العدد	النسبة المئوية
عدد الاستبيانات الموزعة	60	100 %
عدد الاستبيانات المسترجعة	58	96.66 %
عدد الاستبيانات الملغاة	5	8.33 %
عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل	53	88.33 %

المصدر: من إعداد الطالب بناء على فرز إستمارات الإستبيان

المطلب الثاني: أدوات الدراسة.

الفرع الأول: الأدوات الإحصائية المستخدمة

- للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة 19 عن طريق تفرغ بيانات قوائم الاستبيان في Excel ونقلها مباشرة إلى SPSS وهذا للتوصل إلى ما يلي:
- 1- مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازلياً؛
 - 2- استخراج مؤشرات نموذج معادلة الانحدار الخطي؛
 - 3- قيم معادلة الانحدار.

الفرع الثاني: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

في موضوع بحثنا هذا سيتم الاعتماد على الاستبيان بشكل كبير كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة، وكذلك تم الاعتماد على المقابلة

- الاستبيان

حيث خصص الاستبيان لمعرفة مدى ممارسة العمال للقيم الشخصية بالنسبة للمؤسسة محل الدراسة.

الجزء الأول: يتعلق بمدى ممارسة العمال للقيم الشخصية ويحتوي على 19 عبارة؛

الجزء الثاني: يتعلق بأداء فرق العمل ويحتوي على 12 عبارة

الجزء الثالث: يتعلق بالمعلومات الشخصية لعينة الدراسة لعمال المؤسسة الوطنية للتنقيب بورقلة مثل (الجنس، العمر، ديمومة الوظيفة، الخبرة، مستوى التعليم، الوظيفة)

وللإجابة على العبارات الخاصة بالجزء الأول والثاني في الاستبيان تم الاعتماد على مقياس ليكارت ذي 3 درجات، ونظراً 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:

- محايد تعطى لها 3 درجات.
- غير موافق تعطى لها درجتان.
- موافق تعطى لها درجة واحدة.

وحسب الدراسات السابقة يقسم مقياس " ليكارت الثلاثي " و هو موضح كما يلي:

1- صف إجابات عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة:

يتم تحديد اتجاه إجابات المستجوبين من خلال إستخدام الترجيح لخيارات مقياس ليكارت الثلاثي، بحيث لدينا عدد

المجالات = 2، وعدد الخيارات = 3، وعليه $0.66 = 3/2$ إذا:

جدول رقم (2-3): مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكارت)

المستوى الموافق له	مجال المتوسط الحسابي المرجح
منخفض	من 1 إلى 1.66
متوسط	من 1.67 إلى 2.33
مرتفع	من 2.34 إلى 3

المصدر: من إعداد الطالب

حيث تم تحديد مجال المتوسط الحسابي من خلال حساب 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 أصبح طول الخلايا كما يلي: (من 1 إلى 1.66 منخفض ومن 1.67 إلى 2.33 متوسط ومن 2.34 إلى 3 مرتفع).

الفرع الثالث: صدق وثبات الاستبيان

لقد تم إجراء العديد من الاختبارات على الاستبيان للتأكد من صحته وثباته، مستخدماً في ذلك تحكيم الاستبيان من خلال محكمين أساتذة متخصصين في هذا الموضوع، بالإضافة للاختبارات اللازمة للتحقق من الصدق والثبات.

المقابلة:

تعتبر المقابلة من الأدوات الرئيسية لجمع البيانات والمعلومات، وقد قمنا بإجراء سلسلة من المقابلات مع العمال، وكذلك مع الرؤساء والمسؤولين الإداريين بحيث مكنتنا المقابلات التي قمنا بها من أخذ صورة عامة على واقع القيم الشخصية بالمؤسسة وانطباعات وأراء المسيرين والعمال فيما يخص مدى توفر المتطلبات اللازمة لتحقيق القيم الشخصية المرغوبة والتي تحقق الأداء الفعال، حيث كانت نتائج المقابلات التي قمنا بها متعكسة بين مؤيد ومعارض وهو أن هناك قيم شخصية بدرجة عالية بين العمال وكذا الرؤساء، وكذلك وجود نقص في المتطلبات اللازمة لإشباع رغبات العمال.

صدق الحكمين:

ولغرض معرفة مدى وضوح أسئلة الاستبيان فقد تم عرضها على الأستاذ المشرف للتعرف على توجيهاته وكذلك أساتذة متخصصين في هذا المجال، وبعد ذلك تم صياغة العبارات بشكل ملائم وأكثر وضوحاً وبساطة لتظهر في شكلها النهائي .

ثبات الاستبيان :

لقد تم فحص عبارات الاستبيان من خلال مقياس ألفا كرونباخ، الموضح في الجدول الذي في الأسفل لحساب ثبات المقياس فلو لاحظ أن معامل الثبات لإجابات عمال المؤسسة الوطنية للتنقيب نسبتها جيدة، وتعد هذه النسبة ذات دلالة إحصائية عالية وتفي بأغراض الدراسة، بحيث يجب أن لا تقل قيمة المعامل عن 0% لكي نعتمد النتائج المتوصل إليها في البحث.

جدول رقم (2-4) نتائج صدق المقاييس المستخدمة (القيم الشخصية وأداء فرق العمال)

المقياس	عدد العبارات	الصدق الذاتي	قيمة ألفا كرونباخ
القيم	19	0.732	0,856
الأداء	12	0.816	0,903

المصدر: بالاعتماد على مخرجات spss

تم حساب الثبات من خلال ألفا كرونباخ، فمن خلال الجدول يمكن أن نلاحظ أن قيمة ألفا كرونباخ في الحالتين أكبر من 0.70، وهو ما يشير إلى ثبات النتائج في حالة إعادة تطبيق الاستبيان مرة أخرى، أو بصفة أخرى فإن عينة الدراسة ستكون ثابتة في إجاباتها في حالة ما إذا قمنا باستجوابهم من جديد وفي الظروف نفسها، وهي نسبة توضح المصدقية العالية للنتائج التي يمكن استخلاصها، كما أن نتائج الصدق الذاتي (وهو الجذر التربيعي لمعامل ألفا كرونباخ) كانت مرتفعة، إذ فاقت 0.85 في الحالتين وهو يؤكد المصدقية العالية لأداة الدراسة.

المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها :

ويتكون من مطلبين الأول تكون فيه دراسة الخصائص الديمغرافية والمطلب الثاني دراسة النتائج ومناقشتها.

المطلب الأول: الخصائص الديمغرافية واتجاه المقياس

الفرع الأول الخصائص الديمغرافية

أ.الجنس:

يبين الجدول (2-5) توزيع العينة حسب متغير الجنس، حيث نلاحظ أن عدد أفراد العينة المستجوبين من الذكور بلغ عددهم

53 عامل مستوجب بنسبة مئوية 100%، ومن الإناث 0 مستجوب بنسبة 0.0%، أي أن العينة المستجوبة تتكون من الذكور فقط

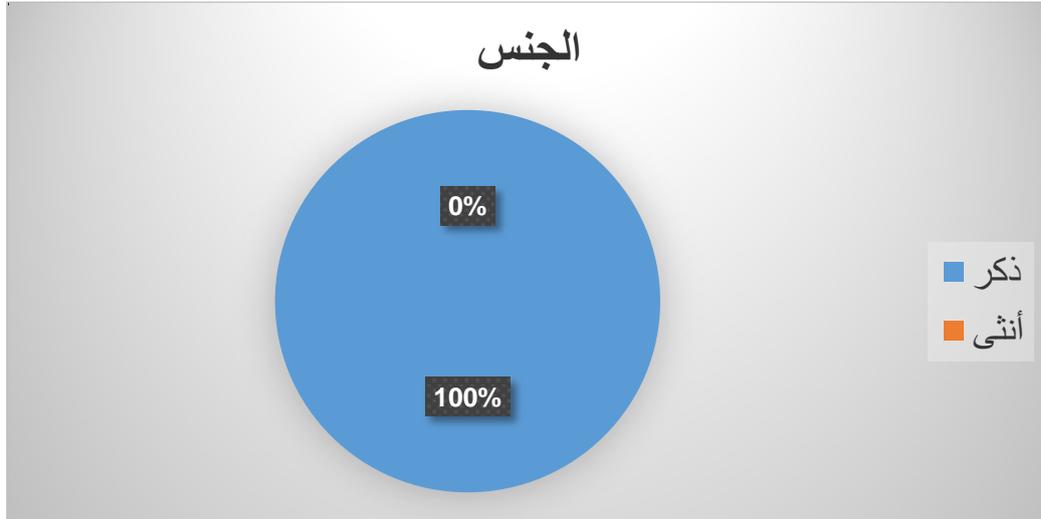
وذلك راجع إلى طبيعة العمل التي تحتاج إلى جهد كبير وموقع الشركة ثانيا

جدول رقم(2-5) توزيع المبحوثين حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
% 100.0	53	ذكر
%0.0	0	أنثى
% 100,0	53	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بناء على معطيات SPSS

الشكل رقم (2-1) توزيع أفراد العينة حسب الجنس



المصدر : من إعداد الطالب بناء على معطيات SPSS

ب.ديمومة الوظيفة:

يبين الجدول رقم (2-6) توزيع العينة حسب متغير ديمومة الوظيفة، حيث نلاحظ أن أفراد العينة من العمال الدائمين في

المؤسسة يبلغ عددهم 53 عامل بنسبة 100%، وعدد العمال المتعاقدين بلغ عددهم 0 مستجوب بنسبة مؤية 0.0%، أي أن

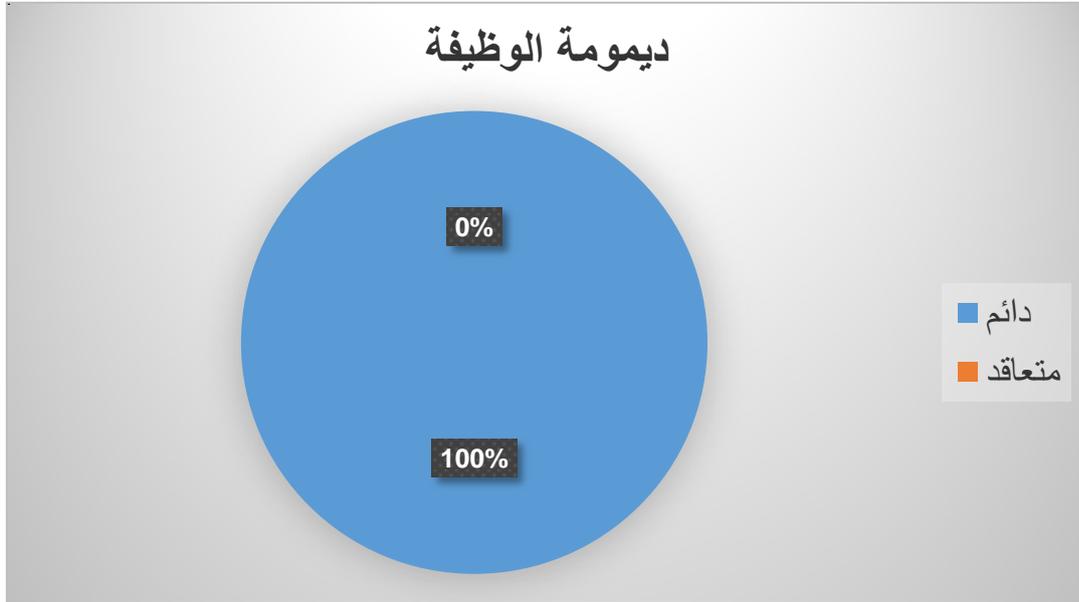
كل أفراد العينة المستجوبة هم عمال دائمون، وهذا راجع الى طبيعة القوانين في المؤسسة.

جدول رقم (2-6) توزيع المبحوثين حسب ديمومة الوظيفة

الخيار	التكرار	النسبة المئوية
دائم	53	100.0%
متعاقدا	0	0.0%
المجموع	53	100,0

المصدر : من إعداد الطالب بناء على معطيات SPSS

شكل رقم (2-2) توزيع المبحوثين حسب ديمومة الوظيفة



المصدر : من إعداد الطالب بناء على معطيات SPSS

ت. السن:

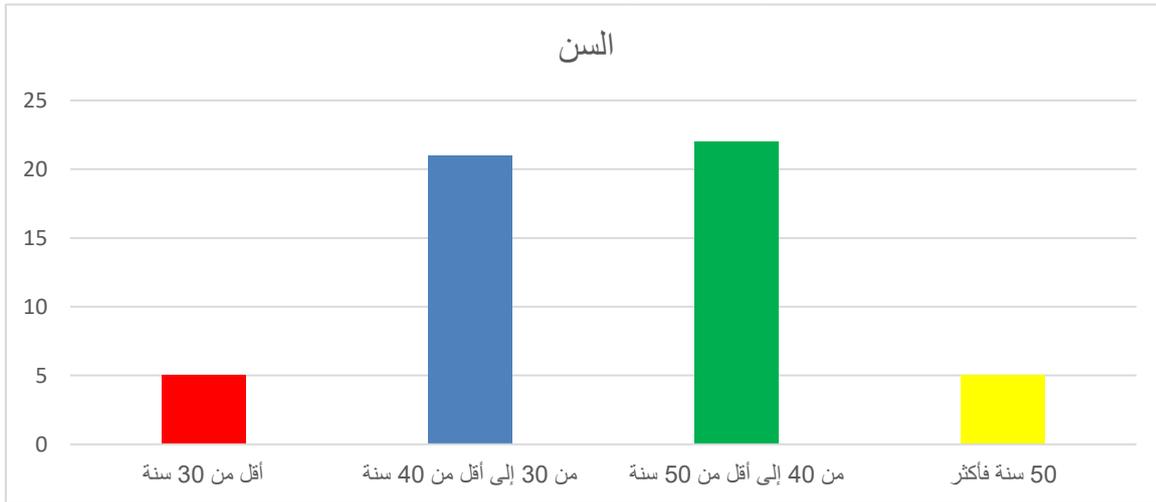
يبين الجدول رقم (2-7) توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين البالغ سنهم أقل من 30 سنة قد بلغ 05 مستجوبين، أي بنسبة مؤية قدرها 9.40% ، في حين أن عدد المستجوبين البالغ أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 % بلغ 21 مستجوبا، أي بنسبة مؤية قدرها 39.6% ، أما المستجوبين البالغة أعمارهم من 40 إلى أقل من 50 سنة بلغ عددهم 22 مستجوبا بنسبة 41.50% ، أما الفئة التالية وهم أفراد العينة البالغة أعمارهم 50 سنة فأكثر فقد بلغ 05 مستجوبين أي بنسبة 9.40%

جدول رقم(2-7) توزيع المبحوثين حسب السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
9,4%	5	أقل من 30 سنة
39,6%	21	من 30 إلى أقل من 40 سنة
41,5%	22	من 40 إلى أقل من 50 سنة
9,4%	5	50 سنة فأكثر
100,0%	53	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بناء على معطيات SPSS

شكل رقم(2-3) توزيع المبحوثين حسب السن



المصدر : من إعداد الطالب بناء على معطيات SPSS

ث. الخبرة المهنية:

يبين الجدول رقم (2-08) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين الذين لديهم خبرة مهنية تقل عن 5 سنوات يبلغ 07 مستجوب أي بنسبة 13.20%، أما المستجوبين الذين لديهم خبرة مهنية من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات يبلغ عددهم 11 مستجوبا، أي بنسبة 20.80%، في حين أن المستجوبين الذين لديهم خبرة مهنية

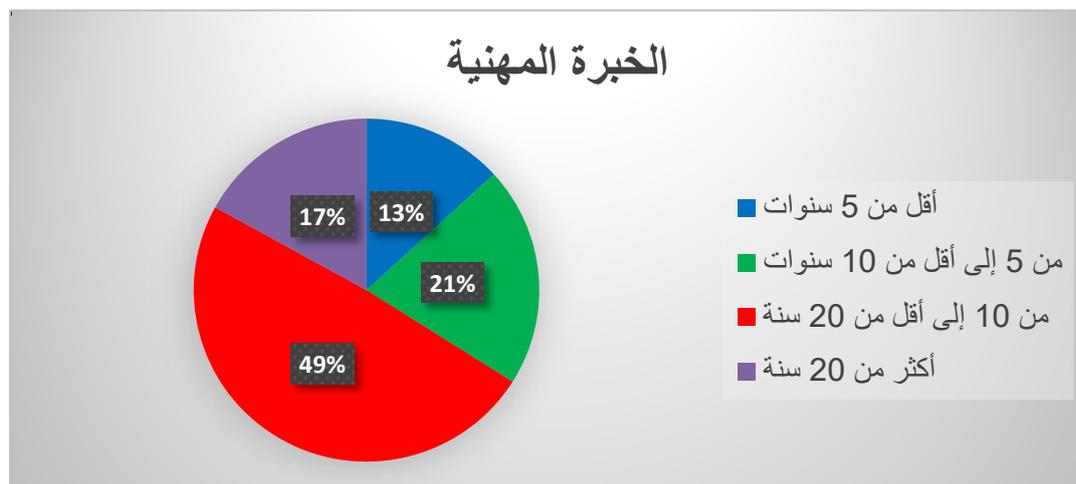
تتراوح بين 10 سنوات إلى أقل من 20 سنة يبلغ عددهم 26 مستجوبا، أي بنسبة 49.10%، أما المستجوبين الذين لديهم خبرة مهنية من 20 سنة فأكثر يبلغ عددهم 09 مستجوبين، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 17.0% .

جدول رقم(2-8) توزيع المبحوثين حسب الخبرة المهنية:

النسبة المئوية	التكرار	الخبرة المهنية
13,2%	7	أقل من 5 سنوات
20,8%	11	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
49,1%	26	من 10 إلى أقل من 20 سنة
17,0%	9	أكثر من 20 سنة
100,0%	53	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بناء على معطيات SPSS

شكل رقم(2-4) توزيع المبحوثين حسب الخبرة المهني



المصدر : من إعداد الطالب بناء على معطيات SPSS

ج. المؤهل العلمي:

يبين الجدول رقم (2-09) توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي، إذ نلاحظ أن عدد المستجوبين من حملة شهادة دراسات/الليسانس/مهندس يبلغ 20 أي بنسبة 37.70%، أما المستجوبين من ذوي شهادات الماستر أو ماجستير يبلغ

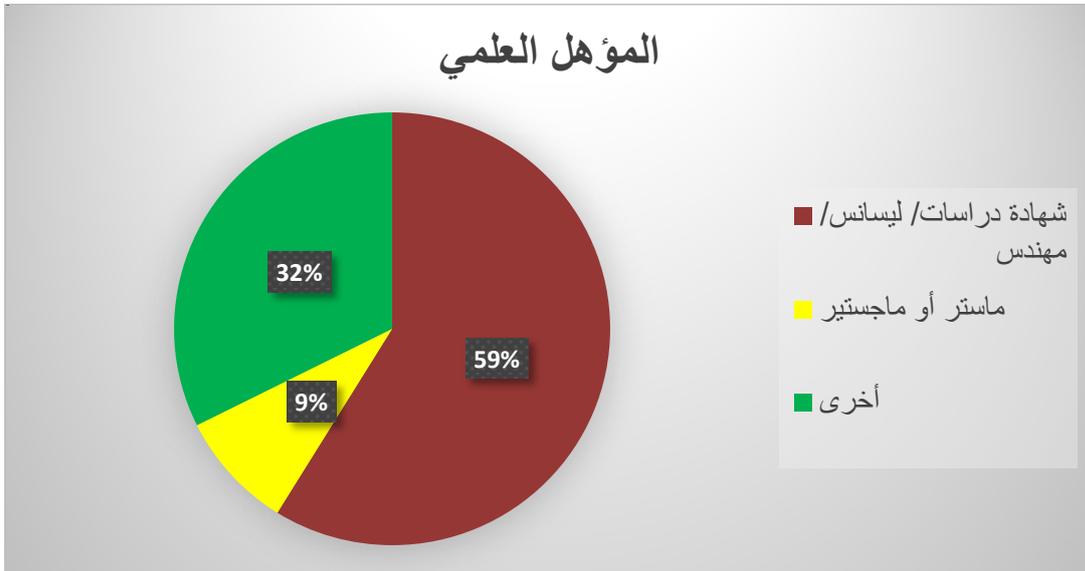
عدددهم 03 مستجوبا أي بنسبة 5.70 %، في حين بلغ عدد المستجوبين من الحاملين لشهادات أخرى 11 مستجوبا بنسبة تقدر بـ 20.80 %

جدول رقم(2-9) توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
37,7%	20	شهادة دراسات/ ليسانس/ مهندس
5,7%	3	ماستر أو ماجستير
20,8%	11	أخرى
100,0%	53	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بناء على معطيات SPSS

شكل رقم(2-5) توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي



المصدر : من إعداد الطالب بناء على معطيات SPSS

د.رتبة الوظيفة:

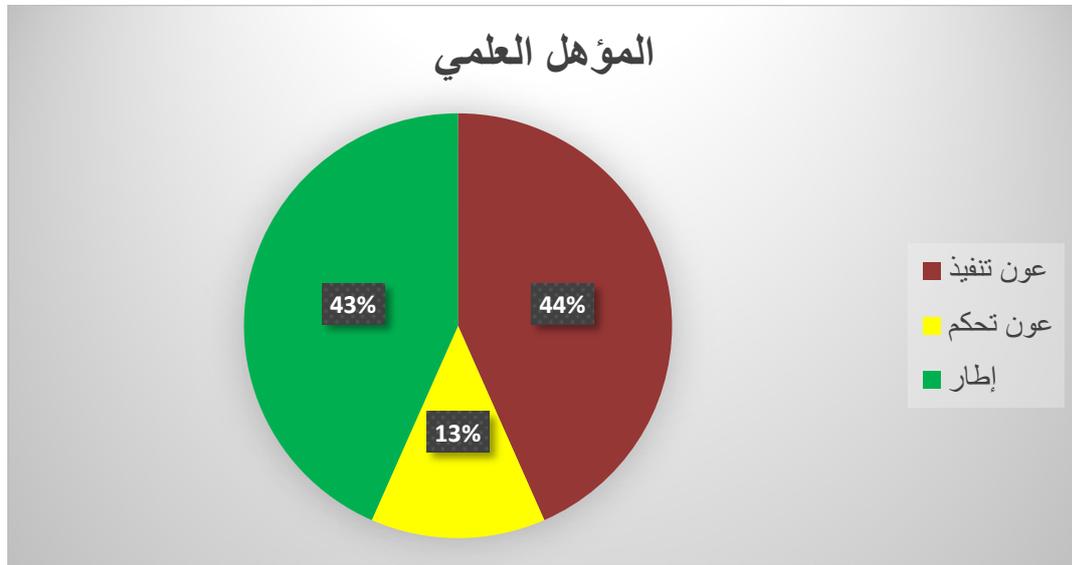
يبين الجدول رقم (2-10) توزيع عينة الدراسة حسب متغير رتبة الوظيفة، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين من رتبة أعوان تنفيذ بلغ 23 بنسبة مؤية تقدر ب43.40%، أما المستجوبين من رتبة عون تحكم بلغ 07 بنسبة مؤية تقدر ب13.20%، أما المستجوبين من رتبة إطار بلغ عددهم 23 مستجوبا بنسبة مؤية تقدر ب43.40% مستجوبا .

جدول رقم (2-10) توزيع المبحوثين حسب رتبة الوظيفة :

النسبة المئوية	التكرار	الرتبة الوظيفية
43,4%	23	عون تنفيذ
13,2%	7	عون تحكم
43,4%	23	إطار
100,0%	53	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بناء على معطيات SPSS

شكل رقم (2-6) توزيع المبحوثين حسب رتبة الوظيفة



المصدر : من إعداد الطالب بناء على معطيات SPSS

الفرع الثاني: اتجاه المقياس

-قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة والترتيب لكل عبارة، وهذا ما توضحه الجداول التالية:

1- المعايير الشخصية:

يبين الجدول رقم (2-11) وصف إجابات عينة الدراسة حول بعد المعايير الشخصية، حيث نلاحظ أن السؤال رقم 02 والذي ينص على: القيم الإنسانية السائدة بين الأفراد في فريق العمل مصدرها قيمهم الشخصية ، قد حصل على أعلى تأييد بمتوسط حسابي قدره 2,89 وانحراف معياري قدره 0,38، أما السؤال رقم 06 والذي ينص على: يقدم العاملون في فرق العمل العون والمساندة للشركة دون انتظار مكاسب مادية وذلك لأخلاقهم وقيمهم الشخصية ، حصل على أدنى تأييد بمتوسط حسابي قدره 2,09 وانحراف معياري 0,90.

الجدول رقم (2-11): وصف إجابات المستجوبين حول بعد المعايير الشخصية

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
1	لدي المهارة للعمل ضمن فريق العمل وأداء المهام بكفاءة وفعالية أكبر	2,66	0,73	03	مرتفع
2	القيم الإنسانية السائدة بين الأفراد في فريق العمل مصدرها قيمهم الشخصية	2,89	0,38	01	مرتفع
3	فقدان بعض القيم الأساسية لدى بعض الأفراد في فريق العمل يضعف الجهود الجماعية للفريق	2,68	0,67	02	مرتفع
4	لأعضاء الفريق القدرة على اكتشاف المشاكل بوقت مبكر	2,38	0,77	04	مرتفع
5	يمتاز أعضاء الفريق بفاعلية عالية في العمل	2,11	0,89	05	متوسط
6	يقدم العاملون في فرق العمل العون والمساندة للشركة دون انتظار مكاسب مادية وذلك لأخلاقهم وقيمهم الشخصية	2,09	0,90	06	متوسط

المصدر : من إعداد الطالب بناء على معطيات SPSS

2-المعايير التنظيمية:

يبين الجدول رقم (2-12) وصف إجابات عينة الدراسة حول بعد المعايير التنظيمية، حيث نلاحظ أن السؤال رقم 04 والذي ينص على: العمل ضمن فريق العمل أفضل من العمل الفردي وبمعزل عن الآخرين ، قد حصل على أعلى تأييد بمتوسط

حسابي قدره 2,75 ، وبانحراف معياري قدره 0.59، أما السؤال رقم 07 والذي ينص على: يتقبل أعضاء الفريق النصائح المقدمة لهم من الإدارة العليا ولا يتدمرون منها ، حصل على أدنى تأييد بمتوسط حسابي قدره 2.00 وبانحراف معياري قدره 0.78

الجدول رقم (2-12): وصف إجابات المستجوبين حول بعد المعايير التنظيمية

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
01	من بين الأهداف الإستراتيجية للشركة التركيز على قيم العمل في فريق العمل لدورها في تطوير الشركة	2,49	0,72	03	مرتفع
02	يدين الأفراد العاملين ضمن فرق العمل بالولاء العالي أكثر من غيرهم بسبب القيم التي يحملونها	2,36	0,76	04	مرتفع
03	يفضل الكثير من الأفراد العمل ضمن الجماعة على العمل بمفردهم وفي معزل عن الآخرين	2,26	0,94	06	متوسط
04	العمل ضمن فريق العمل أفضل من العمل الفردي ومعزل عن الآخرين	2,75	0,59	01	مرتفع
05	العاملون في فريق العمل أكثر إسهاما في اتخاذ القرارات المهمة في الشركة	2,34	0,90	05	مرتفع
06	يتبادل أعضاء الفريق المعلومات والمعرفة فيما بينهم	2,62	0,63	02	مرتفع
07	يتقبل أعضاء الفريق النصائح المقدمة لهم من الإدارة العليا ولا يتدمرون منها	2,00	0,78	07	متوسط

المصدر : من إعداد الطالب بناء على معطيات SPSS

3-المعايير الدينية:

يبين الجدول رقم (2-13) وصف إجابات عينة الدراسة حول بعد المعايير الدينية، حيث نلاحظ أن السؤال رقم 02 والذي ينص على: القيم الدينية أكثر تأثيرا على سلوك العاملين ضمن العمل ، قد حصل على أعلى تأييد بمتوسط حسابي قدره 2,62 وبانحراف معياري قدره 0.71 ، أما السؤال رقم 04 والذي ينص على: لا يمارس الأعضاء العاملين في فريق العمل الغش والكذب والمراوغة في عملهم وذلك لقيمهم الشخصية والأخلاقية التي يتمتعون بها ، حصل على أدنى تأييد بمتوسط حسابي قدره 1,98 وبانحراف معياري قدره 0.80.

الجدول رقم (2-13): وصف إجابات المستجوبين حول بعد المعايير الدينية

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
01	يعد الدين رادع يمنع الأفراد ضمن جماعات العمل ارتكاب الخطأ والانحراف في العمل	2,51	0,78	02	مرتفع
02	القيم الدينية أكثر تأثيراً على سلوك العاملين ضمن العمل	2,62	0,71	01	مرتفع
03	يكون التعامل بين الأفراد العاملين في فريق العمل بأخلاق عالية متجنبين الإساءة للآخرين	2,45	0,72	03	مرتفع
04	لا يمارس الأعضاء العاملين في فريق العمل الغش والكذب والمراوغة في عملهم وذلك لقيمهم الشخصية والأخلاقية التي يتمتعون بها	1,98	0,80	06	متوسط
05	يعتمد العاملون في فرق العمل على الصدق والوضوح مع الإدارة	2,00	0,78	05	متوسط
06	يعد التسامح من الصفات الرئيسية التي يتمتع أعضاء الفريق فيما بينهم	2,38	0,81	04	مرتفع

المصدر : من إعداد الطالب بناء على معطيات SPSS

4- معيار القيادة:

يبين الجدول رقم (2-14) وصف إجابات عينة الدراسة حول بعد معيار القيادة، حيث نلاحظ أن السؤال رقم 04 والذي ينص على: يقوم مسئول فريق العمل بتحفيز أعضاء الفريق ودفعهم لأداء مهامهم ، قد حصل على أعلى تأييد بمتوسط حسابي قدره 2.00 وانحراف معياري قدره 0.90، أما السؤالين رقم 01 و 03 والذي ينصان على: يتيح المسئولون في الشركة الفرصة لأعضاء الفريق بممارسة مهامهم بالطريقة التي يفضلونها ، يؤمن المسئولون أن المشاركة أساس اتخاذ القرار السليم ، قد حصلوا على أدنى تأييد بمتوسط حسابي قدره 1.81 وانحراف معياري قدره 0.81.

الجدول رقم (2-14): وصف إجابات المستجوبين حول بعد معيار القيادة

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
01	يتيح المسئولون في الشركة الفرصة لأعضاء الفريق بممارسة مهامهم بالطريقة التي يفضلونها	1,81	0,81	03	متوسط
02	يشجع المسئولون فريق العمل على إظهار أفضل ما لديهم من آراء ومقترحات جديدة	1,77	0,82	02	متوسط
03	يؤمن المسئولون أن المشاركة أساس اتخاذ القرار السليم	1,81	0,86	03	متوسط
04	يقوم مسئول فريق العمل بتحفيز أعضاء الفريق ودفعمهم لأداء مهامهم	2,00	0,90	01	متوسط

المصدر : من إعداد الطالب بناء على معطيات SPSS

5-معيار الاتصال:

يبين الجدول رقم (2-15) وصف إجابات عينة الدراسة حول بعد معيار الاتصال، حيث نلاحظ أن السؤالين رقم 02 و03 والذان ينصان على: التبادل الفعال للمعلومات بين أعضاء فريق العمل يمثل أحد الأسباب الأساسية لنجاح فريق في أداء أعماله ، العاملون في الشركة أكثر فهما لأدوارهم بسبب إتاحة المعلومات لهم ،قد حصلنا على أعلى تأييد بمتوسط حسابي قدره 2,36 وانحراف معياري قدره 0.86، أما السؤال رقم 01 والذي ينص على: توفر الشركة الاتصال الدائم بين أعضاء فريق العمل ، حصل على أدنى تأييد بمتوسط حسابي قدره 2.13 وانحراف معياري قدره 0.83.

الجدول رقم (2-15): وصف إجابات المستجوبين حول بعد معيار الاتصال

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
01	توفر الشركة الاتصال الدائم بين أعضاء فريق العمل	2,13	0,83	03	متوسط
02	التبادل الفعال للمعلومات بين أعضاء فريق العمل يمثل أحد الأسباب الأساسية لنجاح فريق في أداء أعماله	2,36	0,86	01	مرتفع

مرتفع	01	0,86	2,36	العاملون في الشركة أكثر فهما لأدوارهم بسبب إتاحة المعلومات لهم	03
متوسط	02	0,83	2,17	تنوع المهام على الفريق حسب قدرة كل عضو لتوظيف المعلومات لتحسين أداء فريق العمل	04

المصدر : من إعداد الطالب بناء على معطيات SPS

6-معيار التنسيق:

يبين الجدول رقم (2-16) وصف إجابات عينة الدراسة حول بعد معيار الاتصال، حيث نلاحظ أن السؤالين رقم 01 و02 واللذان ينصان على: يسعى أعضاء الفريق للتعاون الفعال فيما بينهم، تتكامل مهام أعضاء الفريق بما يخدم تحقيق الهدف العام، قد حصلنا على أعلى تأييد بمتوسط حسابي قدره 2.40 وبانحراف معياري قدره 0.83 ، أما السؤال رقم 04 والذي ينص على: تتلاءم الأهداف الفرعية لأعضاء الفريق مع الهدف العام لفريق العمل ، قد حصلنا على أدنى تأييد بمتوسط حسابي قدره 2.08 وبانحراف معياري قدره 0.86

الجدول رقم (2-16): وصف إجابات المستجوبين حول بعد معيار التنسيق

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
01	يسعى أعضاء الفريق للتعاون الفعال فيما بينهم	2,40	0,86	01	مرتفع
02	تتكامل مهام أعضاء الفريق بما يخدم تحقيق الهدف العام	2,40	0,86	02	مرتفع
03	تقوم الشركة بإجراء اجتماعات لفريق العمل والمطالبة بتقارير عن العمل من أجل التنسيق بين الجهود	2,11	0,85	01	متوسط
04	تتلاءم الأهداف الفرعية لأعضاء الفريق مع الهدف العام لفريق العمل	2,08	0,87	03	متوسط

المصدر : من إعداد الطالب بناء على معطيات SPSS

التحليل عن طريق متوسطات الأبعاد

جدول رقم (2-17): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة الوطنية للتنقيب لأبعاد القيم الشخصية

وأداء فرق العمل:

الرقم	أبعاد المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
01	المتوسط العام المعايير الشخصية	2,47	0,36	مرتفع
02	المتوسط العام المعايير التنظيمية	2,40	0,35	مرتفع
03	المتوسط العام المعايير الدينية	2,32	0,49	متوسط
04	المتوسط العام للقيم	2,40	0,32	مرتفع
05	المتوسط العام القيادة	1,85	0,50	متوسط
06	المتوسط العام الاتصال	2,25	0,63	متوسط
07	المتوسط العام التنسيق	2,25	0,68	متوسط
08	المتوسط العام الأداء	2,12	0,49	متوسط

المصدر : من إعداد الطالب بناء على معطيات SPSS

من خلال الجدول رقم (2-17) تبين لنا من خلال محور القيم أن كل من معياري القيم الشخصية والقيم التنظيمية جاء بمستوى مرتفع ومعياري القيم الدينية جاء بمستوى متوسط، وكان أعلى مستوى للقيم الشخصية بمتوسط حسابي قدره 2.47 وانحراف معياري قدره 0.36 وهذا ما يدل انه توجد قيم شخصية بين عمال المؤسسة الوطنية للتنقيب، ثم تليه القيم التنظيمية بمتوسط حسابي قدره 2.40 وانحراف معياري قدره 0.35 وهذا ما يدل على انتشار القيم التنظيمية داخل المؤسسة الوطنية للتنقيب ثم تليه في الأخير القيم الدينية بمتوسط حسابي قدره 2.32 وانحراف معياري قدره 0.49 وهو ما يدل على أن القيم الدينية داخل المؤسسة ضعيفة .

من خلال الجدول رقم (2-17) تبين لنا من خلال محور الأداء أن المحاور الثلاثة القيادة والاتصال والتنسيق كلهم جاؤوا بمستوى متوسط وكان أعلى مستوى من خلال معياري الاتصال والتنسيق حيث جاء الاتصال بمتوسط حسابي قدره 2.25 وانحراف معياري قدره 0.63 ثم يليه التنسيق بمتوسط حسابي قدره 2.25 وانحراف معياري قدره 0.68 ثم تليه القيادة بمتوسط حسابي قدره 1.85 وانحراف معياري قدره 0.50، وهذا ما يبين أن كل من القيادة والاتصال والتنسيق ضعيفة في فرق العمل.

المطلب الثاني : مناقشة النتائج المتحصل عليها

الفرع الأول: ربط النتائج بالفرضيات وتفسيرها

1-العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعايير الشخصية وأداء العمال

-ولاختبار هذه الفرضية قمنا بحساب معامل ارتباط بيرسون، والنتائج مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (2-18) يبين درجة الارتباط بين المعايير الشخصية وأداء العمال:

أداء العمال		المعايير الشخصية
الدلالة الإحصائية	قيمة معامل الارتباط	
0.032	0.651	

المصدر : من إعداد الطالب بناء على معطيات SPSS

من خلال الجدول السابق نجد أن قيمة الدلالة الإحصائية أقل من 0.05 وعليه نقول أن هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية بين

المعايير الشخصية وأداء العمال.

ونلاحظ أن قيمة معامل الارتباط قدرت بـ 0.651 وهو ارتباط طردي متوسط بمعنى أنه كلما زادت المعايير الشخصية زاد مستوى

أداء العمال.

ويرجع هذا إلى قوة المعايير الشخصية في المؤسسة الوطنية للتنقيب والتي يتحلّى بها مجمع العمال بكل أصنافهم ورتبهم وهذا ما يأتى

في أداءهم بمستويات مرتفعة داخل المؤسسة.

الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعايير التنظيمية وأداء العمال

-ولاختبار هذه الفرضية قمنا بحساب معامل ارتباط بيرسون، والنتائج مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (2-19) يبين درجة الارتباط بين المعايير التنظيمية وأداء العمال

أداء العمال		المعايير التنظيمية
الدلالة الإحصائية	قيمة معامل الارتباط	
0.001	0.733	

المصدر : من إعداد الطالب بناء على معطيات SPSS

من خلال الجدول السابق نجد أن قيمة الدلالة الإحصائية أقل من 0.05 وعليه نقول أن هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية بين المعايير التنظيمية وأداء العمال.

ونلاحظ أن قيمة معامل الارتباط قدرت بـ 0.733 وهو ارتباط طردي قوي بمعنى أنه كلما زادت المعايير التنظيمية زاد مستوى أداء العمال.

ويرجع هذا إلى قوة المعايير التنظيمية داخل المؤسسة الوطنية للتنقيب والتي كلما زادت أثرت بالإيجاب على الأداء داخل المؤسسة

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعايير الدينية وأداء العمال

-ولاختبار هذه الفرضية قمنا بحساب معامل ارتباط بيرسون، والنتائج مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (2-20) يبين درجة الارتباط بين المعايير الدينية وأداء العمال:

أداء العمال		المعايير الدينية
الدلالة الإحصائية	قيمة معامل الارتباط	
0.016	0.701	

المصدر : من إعداد الطالب بناء على معطيات SPSS

من خلال الجدول السابق نجد أن قيمة الدلالة الإحصائية أقل من 0.05 وعليه نقول أن هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية بين المعايير الدينية وأداء العمال.

ونلاحظ أن قيمة معامل الارتباط قدرت بـ 0.701 وهو ارتباط طردي متوسط بمعنى أنه كلما زادت المعايير الدينية زاد مستوى أداء العمال.

ويرجع هذا إلى ضعف الوازع الديني لدى أغلبية العمال داخل المؤسسة الوطنية للتنقيب وهو ما يؤثر بالسلب على أداء فرق العمال وتواصلهم أثناء العمل.

الفرضية الرابعة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للقيم (المعايير) على أداء العمال

والجدول التالي يعرض نتائج العلاقة الارتباطية بين القيم (المعايير) وأداء العمال

الجدول رقم (2-21) يبين قيمة معامل الارتباط بين القيم (المعايير) وأداء العمال

معامل الارتباط	معامل الارتباط المفسر	الدلالة الإحصائية
0.790	0.624	0.001

المصدر : من إعداد الطالب بناء على معطيات SPSS

يتبين من خلال نتائج الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين القيم (المعايير) وأداء العمال بلغت 0.79

باحتمالية 0.01 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 مما يؤكد وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرين ودال إحصائياً.

ويوضح الجدول أن قيمة الارتباط المفسر قدرت بـ 0.624 بمعنى أن التغيرات في قيمة القيم (المعايير) تفسر 62.4% من التغيرات في مساوئ أداء العمال.

2- استخراج مؤشرات نموذج معادلة الانحدار الخطي

الجدول رقم (2-22) يبين مؤشرات جودة نموذج معادلة الانحدار الخطي

النتيجة	الدلالة الإحصائية	قيمة f	المتغيرات	
			التابع	المستقل
دال	0.01	12.61	أداء العمال	القيم (المعايير)

المصدر : من إعداد الطالب بناء على معطيات SPSS

يتضح من خلال الجدول رقم (2-22) أن قيمة F تساوي 12.61 بقيمة دلالة إحصائية قدرت بـ 0.01 وهي أقل من 0.05 وبذلك فالانحدار ذو دلالة إحصائية، بمعنى أن القيم (المعايير الشخصية، المعايير التنظيمية والمعايير الدينية) تفسر فعلا التغيرات في مستوى أداء العمال.

3- استخراج قيم معادلة الانحدار

الجدول رقم (2-23) يبين القيم الخاصة بمعاملات الانحدار ومعنوية معاملات النموذج

طبيعة المعامل	قيمة B	قيمة t المحسوبة	الدلالة الاحصائية	النتيجة
المقدار الثابت	1.774	3.124	0.003	دال
المعايير الشخصية	0.154	5.691	0.013	دال
المعايير التنظيمية	0.217	9.694	0.001	دال
المعايير الدينية	0.198	4.880	0.023	دال

يشير الجدول إلى أن كل معاملات النموذج دالة إحصائيا لأن قيمة الدلالة الإحصائية كانت في جميع المعاملات أقل من 0.05، وبذلك يمكن وضع المعادلة التنبؤية لأداء العمال بدلالة القيم (المعايير الشخصية، المعايير التنظيمية والمعايير الدينية) باستعمال معادلة الانحدار الخطي المتعدد على النحو التالي:

$$Y = 1.774 + 0.154 (\text{الشخصية}) + 0.217 (\text{التنظيمية}) + 0.198 (\text{الدينية})$$

الفرع الثاني: مناقشة نتائج الدراسة:

بعد تحليل الإستيبيان وإختبار فرضيات الدراسة بالأساليب الإحصائية المناسبة، وكذلك إجراء مقابلات شخصية مع بعض العمال بالمؤسسة الوطنية للتنقيب، من أجل تحليل بعض المتغيرات تم التوصل إلى النتائج التالية:

فيما يخص واقع متغيرات الدراسة:

كما أسلفنا الذكر أن متغيرات الدراسة هي المعايير الشخصية، المعايير التنظيمية والمعايير الدينية، كمتغيرات مستقلة وأداء فرق العمل كمتغير تابع.

01-القيم الشخصية للعاملين:

المتوسط العام للقيم الشخصية للعاملين كان مرتفعاً مما يدل على النظرة الإيجابية للعمال لأبعاد هذا المتغير، حيث كانت نظرتهم، فيما يخص المعايير الشخصية فيوجد لدى العمال بالمؤسسة الوطنية للتنقيب حرص على التحلي بالقيم الشخصية سواء مع بعضهم البعض أو من خلال المؤسسة وذلك راجع إلى قيمهم ومعتقداتهم، ويتجلى ذلك من خلال السلوكيات المنتهجة للعمال مثل التعاون في الفريق والمشاركة في تحقيق أهداف الفريق والحرية في إبداء الرأي ويكون ذلك من خلال الرؤساء اتجاه المرؤوسين، كما يتميزون بأداء مهامهم بالكفاءة والفعالية خاصة داخل مجموعات العمل .

ويرى العديد من العمال أن القيم الشخصية المرغوبة هي التي تبرز تميزهم وتحققهم لرغباتهم في الوصول إلى مستوى أداء فعال ومرغوب داخل المؤسسة لأنها هي العامل الأساسي الذي يؤدي إلى وحدة وتماسك الجماعات والمنظمات إذ تعتمد هذه الوحدة وهذا التماسك على درجة توحيد القيم وتماسكها وتكاملها.

-ضف إلى ذلك فإن المؤسسة أهملت نظام الحوافز ولم تعطه حقه كما يجب ، فوجد العاملون لا يقدمون أوقات عمل زائدة أو مساعدات من غير أوقات العمل الرسمية ولا يحملون أنفسهم عناءها وذلك راجع حسب اعتقادهم إلى ضعف نظام الحوافز والمكافآت بالمقارنة مع المؤسسات الأخرى الأجنبية أو الوطنية وهذا ما ينقص من عامل الحافزية لدى معظم العاملين .

02-القيم التنظيمية:

-فيما يخص المعايير التنظيمية فالمتوسط العامل لها مرتفع وهذا راجع إلى دور المؤسسة الوطنية للتنقيب وإستراتيجيتها التي حددتها في بناء فريق عمل موحد وناجح من خلال محاولة ترسيخ القيم الفردية داخل الجماعة ودمجها وذلك لتحقيق الولاء من طرف العاملين وكذا التواصل فيما بينهم والتعاون داخل المجموعة بدون النظر إلى الاختلاف في المعتقد أو غيره من العوامل المؤثرة.

-وتركيز المؤسسة على عامل القيم داخل المجموعة يرجع بفوائد عديدة منها أن أغلب القرارات التي تتخذ ويسط فرق العمل هي قرارات مؤثرة وتساهم في تطوير المؤسسة وتحقيق أهدافها وللعمل في فرق وجماعات دور كبير في نقل المعارف والقدرة على تحويلها إلى معارف ظاهرية متاحة يمكن لجميع العمال في المؤسسة الإستفادة منها .

03-القيم الدينية:

-أما بخصوص المعيار الديني فقد جاء بنسبة متوسطة وذلك راجع إلى بعض التصرفات المكتسبة من طرف العمال في التحايل على الرؤساء وعدم الصدق كما نجد معظم الأعضاء العاملين في فريق العمل يمارسون الغش والكذب والمراوغة في عملهم ، ولكن مع هذا لا يجب إنكار أن الدين رادع يمنع أغلبهم ضمن جماعات العمل ارتكاب الخطأ والانحراف في العمل، كما أن القيم الدينية أكثر تأثيراً على سلوك العاملين ضمن العمل وهذا راجع إلى الوازع الديني كما يتحلى العاملون ضمن فريق العمل .

مناقشة النتائج الإحصائية:

من خلال تحليل العلاقات الارتباطية القيم الشخصية و أداء فرق العمل يتضح أن جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائياً وعند مستويات إيجابية بين المتغيرات المستقلة أبعاد القيم الشخصية (المعايير الشخصية، التنظيمية و الدينية) وأداء فرق العمل كمتغير تابع، حيث بلغت القيمة الارتباطية بين المعيار الشخصي والمتغير التابع 65.1%، ثم يأتي المعيار التنظيمي حيث له علاقة إرتباطية مع المتغير التابع بنسبة 73.3% ، ثم المعيار الديني له درجة ارتباط مع المتغير التابع قدرها 70.1% وفي الأخير قياس التأثير القيم على الاداء بنسبة 79% ومعامل الارتباط المفسر هو 62.4% مما يدل على وجود تأثير ذو دلالة احصائية.

مؤشرات نموذج الانحدار الخطي وقيم الانحدار الخطي:

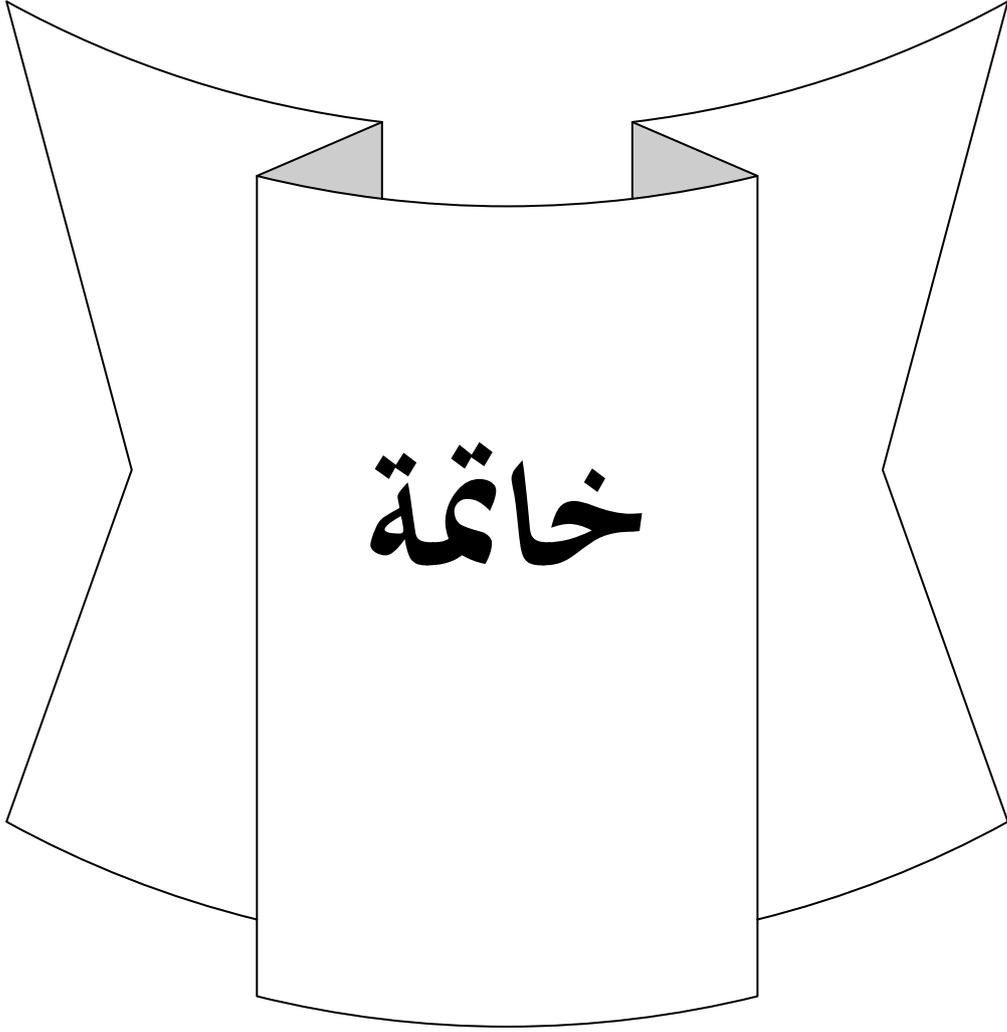
- بحيث قيمة F تساوي 12.61 بقيمة دلالة إحصائية قدرت ب 0.01 وهي أقل من 0.05 وبذلك فالانحدار ذو دلالة إحصائية، بمعنى أن القيم (المعايير الشخصية، المعايير التنظيمية والمعايير الدينية) تفسر فعلا التغيرات في مستوى أداء العمال. يشير الجدول إلى أن كل معلمات النموذج دالة إحصائياً لأن قيمة الدلالة الإحصائية كانت في جميع المعاملات أقل من 0.05، وبذلك يمكن وضع المعادلة التنبؤية لأداء العمال بدلالة القيم (المعايير الشخصية، المعايير التنظيمية والمعايير الدينية) باستعمال معادلة الانحدار الخطي المتعدد على النحو التالي:

$$Y = 1.774 + 0.154 (\text{الشخصية}) + 0.217 (\text{التنظيمية}) + 0.198 (\text{الدينية})$$

خلاصة الفصل الثاني:

- تناولنا من خلال هذا الفصل دراسة ميدانية على عينة من العمال بالمؤسسة الوطنية للتنقيب ،
- تناولنا في هذا الفصل مبحثين، في المبحث الأول تطرقنا فيه إلى الطريقة والإجراءات المتبعة في الدراسة الميدانية أما المبحث الثاني تحليلها ومناقشتها،
كما حاولنا من خلال هذا الفصل الإجابة على إشكالية الدراسة المتمثلة في مدى تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل، من خلال الاعتماد على الدراسة الميدانية :
- اتضح أن هناك مستوى مرتفع من القيم الشخصية لعمال المؤسسة الوطنية للتنقيب وهذا راجع إلى قيمهم الخاصة واعتقاداتهم؛
- اتضح أن هناك مستوى مرتفع من القيم التنظيمية لعمال المؤسسة الوطنية للتنقيب وهذا راجع للإستراتيجية الناجحة للمؤسسة؛
- اتضح أن هناك مستوى متوسط من القيم الدينية لعمال المؤسسة الوطنية للتنقيب وهذا سببه بعض العقليات الغير المرغوبة والمكتسبة من طرف العمال؛

- اتضح أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للقيم (الشخصية ، التنظيمية والدينية) على الأداء فكلما زادت القيم زاد الأداء وهي علاقة طردية بين المتغيرين؛
- اهتمام المؤسسة بالعوامل الشخصية التي تؤدي إلى رفع من ممارسة السلوكيات المرغوبة وسط فرق العمل؛
- إهمال المؤسسة لنظام التحفيز يؤثر سلبا على أداءها؛
- اهتمام الشركة بالقيم الدينية اهتمام متوسط ويعتبر غير كافي؛
- العلاقة الإرتباطية بين القيم الشخصية كمتغير مستقل وأداء فرق العمل كمتغير تابع علاقة طردية قوية؛
- أهم بعدين في تأثير القيم الشخصية على أداء فرق العمل هما: المعايير الشخصية والمعايير التنظيمية.



خاتمة

-درست هذه المذكرة إشكالية تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل، وكانت الطريقة التي عالجنا بها هذه هذه الإشكالية بتقسيمها إلى فصلين وقد استخدمنا منهجية IMRAD وانطلاقاً من الفرضيات المقترحة في المقدمة حيث تناولنا في الفصل الأول الأدبيات النظرية للموضوع من خلال مراجعة ما جاء في الكتب والأبحاث والمقالات حول القيم الشخصية وأداء فرق العمل، كما تناولنا بعض الدراسات السابقة باللغة العربية والأجنبية التي لها علاقة بالموضوع والتي تمكننا من الحصول عليها.

- و عليه فان القيم الشخصية مكونا أساسيا من مكونات السلوك التنظيمي وعملية محورية من عملياتها تزداد أهميتها أكثر في المؤسسات العاملة بها ، كالمؤسسات العمومية والخاصة، وهو ما يجعل هذه المؤسسات أمام تحدي ضرورة إقناع أفرادها باستراتيجياتها التي تسطرها لنشر القيم، لخلق جو من الأخوة وتقبل البعض وهذا ما يزيد من لمة وتعاون مع بعضهم البعض. ومن خلال هذه الدراسة حاولنا التعرف على مفاهيم القيم، و أداء فرق العمل، و إبراز مدى أهمية القيم الشخصية في المؤسسات الوطنية ، والمتطلبات الضرورية لتحقيق قيم شخصية مرغوبة، وأصنافها، ضف إلى ذلك العامل في هذه العملية باعتباره الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها في تحقيق أهداف المؤسسة، بالإضافة إلى تعرضنا إلى صفات وأصناف القيم الواجب توافرها في فريق العمل، وأهمية القيم ومصادرها، ، ومن خلال الدراسة الميدانية لعينة من المؤسسة الوطنية وهي المؤسسة الوطنية للتنقيب، ولمعرفة مدى تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل قمنا بإسقاط ما جاء في الأدبيات النظرية والتطبيقية للقيم الشخصية للعاملين وأداء فرق العمل في المؤسسة محل الدراسة ومعرفة مدى توفيرها للمتطلبات الضرورية لتحقيق قيم شخصية فعالة ومرغوبة، توصلنا إلى مجموعة من النتائج والاقتراحات.

1- اختبار الفرضيات

من خلال ما توصلنا إليه من نتائج لهذا الموضوع بشقيه النظري والتطبيقي يمكننا اختبار الفرضيات كالتالي: لقد قامت دراستنا على أربعة فرضيات، التي فيما يلي سيتم اختبارها:

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعايير الشخصية وأداء العمال.

تحقق الفرضية الأولى بعد تسجيل مستوى توافر مرتفع من القيم الشخصية على أداء فرق العمل في المؤسسة الوطنية للتنقيب

الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعايير التنظيمية وأداء العمال .

تحقق الفرضية الثانية بعد تسجيل مستوى توافر مرتفع من القيم التنظيمية على أداء فرق العمل في المؤسسة الوطنية للتنقيب

الفرضية الثالثة توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعايير الدينية وأداء العمال

تحقق الفرضية الثالثة بتسجيل مستوى توافر متوسط من القيم الدينية على أداء فرق العمل

الفرضية الرابعة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للقيم (المعايير) على أداء العمال .

تحقق الفرضية الرابعة بتسجيل تأثير ذو دلالة إحصائية للقيم (المعايير) على أداء فرق العمل.

2- نتائج الدراسة

- اعتمدت المعايير الشخصية والتنظيمية والدينية للقيم في تعزيز وزيادة أداء العاملين؛
- تركز المؤسسة على المعايير الشخصية والتنظيمية والدينية لإحداث المزيد من التغيرات الايجابية والمرغوبة في أداء العاملين؛

- العلاقة الارتباطية بين القيم الشخصية كمتغير مستقل وأداء فرق العمال كمتغير تابع علاقة طردية قوية
اهتمام المؤسسة بالقيم الشخصية ؛
- لا توجد فروق بين إيجابيات المبحوثين فيما يتعلق: بالجنس، ديمومة الوظيفة، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة و الوظيفة؛
- تتجسد القيم من خلال السلوكيات والمعتقدات التي يعتقد بها العاملون كما يؤمن المسئولون أن المشاركة أساس اتخاذ القرار السليم؛
- تتحدد القيم بمجموعة من المعايير هي الشخصية، التنظيمية والدينية؛
- يمتاز العمال بفعالية وكفاءة عالية في العمل مع سرعة اكتشاف الأخطاء كما أن العاملون في الشركة أكثر فهما لأدوارهم بسبب إتاحة المعلومات لهم يؤمن المسئولون أن المشاركة أساس اتخاذ القرار السليم؛
- من بين الأهداف الإستراتيجية المؤسسة التركيز على قيم العمل في فريق العمل لدورها في تطوير الشركة؛
- يتميز عمال بالولاء العالي للمؤسسة بسبب قيمهم وأخلاقهم ؛
- العاملون في فريق العمل أكثر إسهاماً في اتخاذ القرارات المهمة في الشركة كما تتلاءم الأهداف الفرعية لأعضاء الفريق مع الهدف العام لفريق العمل؛
- يعد الدين رادع يمنع الأفراد ضمن جماعات العمل ارتكاب الخطأ والانحراف في العمل.

3- التوصيات

- من خلال النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم الاقتراحات التالية:
- باستثمار العلاقة بين المعايير الشخصية والأداء لتعزيز أداء العاملين بما يزيد من إنتاجيته وإنتاجيتها؛
 - باستثمار العلاقة بين المعايير التنظيمية والأداء في تعزيز أداء العاملين بما يزيد من إنتاجيتهم وإنتاجيتها؛
 - باستثمار العلاقة بين المعايير الدينية والأداء في تعزيز أداء العاملين بما يزيد من إنتاجيتهم وإنتاجيتها؛
 - أن تكون أهداف المنظمة واضحة لأعضاء الفريق وأن تكون واقعية وتناسب مع طاقات الجماعة في الأداء لإمكانية تطبيقها بسهولة؛
 - على إدارة المنظمة تقسيم العمل إلى وحدات اصغر تدار من قبل فرق العمل ليؤدي إلى تحقيق أهدافها بسهولة وسرعة والتي تتفق مع الأهداف الشخصية للعاملين لتحقيق التوافق فيما بينها وبين العمال؛
 - لإدارة المؤسسة الدور الكبير في التركيز على الأشخاص ذو الكفاءة والتميزين ومكافئتهم ليكونوا قدوة لباقي أفراد فريق العمل لتحقيق ميزة التنافس الفعال؛
 - اعتبار فريق العمل مصدر مهم ورئسي للمعرفة والاحترام بين جميع أفراد فريق العمل مع تحقيق منزلة اجتماعية مرموقة لكافة أعضاء الفريق؛

- تنمية أساليب العمل الجماعي وتكريس روح الفريق والتواصل بين شرائح العاملين في فرق العمل وتحقيق أسس الانتماء والولاء للمؤسسة.

4- آفاق البحث

وفي ختام هذه الدراسة وبعد الوصول إلى النتائج السابقة للبحث، فتحت دراستنا أفقا جديدة للدراسة والتي يمكن معالجتها مستقبلاً لمواصلة البحث على سبيل المثال في المجالات التالية:

01-أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على القيم الشخصية للعاملين؛

02-واقع القيم الشخصية للعاملين في المؤسسات الاقتصادية؛

03-دور القيادة الديمقراطية في تحقيق القيم الشخصية للعاملين؛

04-تأثير القيم الشخصية للعاملين في تحقيق الولاء التنظيمي؛

05-تأثير القيم الشخصية على البيئة الداخلية للمؤسسة.



المصادر والمراجع باللغة العربية:

أولا الكتب:

- 01- تيشات سلوى، ادارة السلوك التنظيمي، مطبوعة موجهة لطلبة السنة ثانية ماستر، تخصص ادارة أعمال وادارة الموارد البشرية ،جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2018/2017، ص30.
- 02- المعاينة، خليل عبد الرحمن ، علم النفس الاجتماعي، 2000
- 03-- محمد قاسم القريوتي ، السلوك التنظيمي، دار وائل للنشر،الأردن،عمان ، الطبعة الخامسة 2009، ص 143.
- 04- معوض خليل ميخائيل ، علم النفس الاجتماعي، دار النشر المغربية الدار البيضاء ، 1982
- 05- العمري إبراهيم ، السلوك الإنساني والإدارة الحديثة، الإسكندرية دار الجامعات الحديثة، 1988.
- 06- الخضر بشير خرون ، السلوك التنظيمي جامعة القدس المفتوحة ، 1995
- 07- القريوتي محمد قاسم، دراسة السلوك الانساني الفردي و الجماعي في المنظمات الإدارية،مكتب دار الشرق عمان ،1989.
- 08- ناصر إبراهيم ، التربية الأخلاقية ، 1 دار وائل للنشر والتوزيع عمان،2006.

ثانيا الرسائل الجامعية:

- 09- زينب عبد الرزاق عبود ، ، بحث بعنوان: تأثير القيم الشخصية في بلورة التماثل التنظيمي، دراسة تحليلية بكلية الإدارة والاقتصاد بجامعة بابل ،العراق، ،ص96.
- 10- الطالب بلخير دهيمي العمل الجماعي ودوره في تحسين المردود الدراسي أطروحة دكتوراه في تنمية الموارد البشرية 2016/2015 جامعة المسيلة
- 11- أ.د علي حسون الطائي ،م.م محمد ياسين التميمي بعنوان: دور القيادة الرؤيوية في أداء فرق العمل ،مجلة التراث العربي، بحث مستل من أطروحة دكتوراه ، 2017 بالعراق، جامعة بغداد.

ثالثا المقالات:

- 12- أ. د علي تعوينات أستاذ و باحث في التربية وعلم النفس بجامعة الجزائر (2) ، بعنوان القيم، مفهوما، نشأتها، واكتسابها بصفحة educapsy ، الجزائر العاصمة بتاريخ 2017/09/09.
- 13- تعريف القيم وانواع القيم ،مجلة المرسال ،مقال منشور بتاريخ 2016/11/28.

- 14- عبد الله بن علي القرزعي ،مدونة القرزعي ،مقال بعنوان:القيم الشخصية تكوينها وتنميتها عند الطلاب، تربوي يهتم بعلوم التربية ، البيداغوجيات و علم النفس ، كلية الملك خالد العسكرية، المملكة السعودية،2012/2009.
- 15- فارس النفيعي ،مقال بعنوان: خصائص الفريق الفعال، مشرف السلامة المهنية،المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية ،2010/07/18، 22:12 بالسعودية.
- 16- سارة نبيل ، أعمال إدارية ،مقال بعنوان :مفهوم الأداء ،المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية ،مصر، بتاريخ 2012/05/15
- 17-أ.م.د.علي رزاق العابدیم ،د.إبراهيم محمد الحسنم،د سمر د حمزة الشمري ، مقال بعنوان :مبادئ المنظمات المتعلمة ودورها في تحقيق العمل الجماعي، مجلة العلوم الاقتصادية والإداريةالجلد20 العدد v5 سنة 2104 الصفحات 117-140،بالعراق
- 18-أقبال غني محمد، بدراسة بعنوان: العلاقة بين السلوك الجماعي ورضا العاملين،مجلة القادسية للعلوم الاقتصادية والادارية، ا مدرس مساعد ،لمعهد التقني بابل ،العراق ،الجلد،14العدد03سنة2012ص39
- 19- سلمان عبد الرزاق أحمد،المعلوماتية وعلاقتها بأخلاقية الوظيفة العامة،مجلة العلوم الاقتصادية،مجلد 7، العدد15224،سنة 2000.
- 20- العنزي سعد والساعدي مؤيد،مدخل التكوين في منش الأعمال،المجلة العراقية للعلوم الادارية،مجلد 1، العدد3،سنة 2002 الصيرفي محمد وظائف منظمات الأعمال ،دار قنديل للنشر والتوزيع عمان، 2003.
- 21- عمر محمد دره دور الذكاء العاطفي في تحسين فاعلية فرق العمل المجلة الأردنية في إدارة الأعمال .المجلد11.العدد4 .سنة 2015 بالأردن .
- 22-أ/محمود الهواري ،دراسة بعنوان :القيم الشخصية كمؤشر لفاعلية الأداء التسييري في منظمة الأعمال الجزائرية ،مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد 10 بالمدرسة العليا للأساتذة ،مارس 2013 بوهران ، الجزائر.
- 23-عبد الله بن احمد سالم الزهراني ،نموذج مقترح بعنوان:للتوافق بين القيم الشخصية والقيم التنظيمية ، ،دراسة تحليلية بمؤسسات التعليم العالي بالسعودية، بجامعة أم القرى ،ص07.
- 24-كريمة حسن أحمد الراشدي،بحث بعنوان:القيم الشخصية وعلاقتها باتخاذ القرار،دراسة تحليلية بمدارس محافظة ديالى، كلية التربية العلوم الإنسانية ،العراق، 2009.
- 25-بحث في القيم الشخصية لدى الطلبة من إعداد الطالب امجد سعيد دراسة في موسم 2018/2017 بالقادسية.

26- محمد الساسي شايب ، خديجة عبادو، القيم التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي، دراسة ميدانية بجامعة (ورقلة، غرداية، بسكرة، الوادي)، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر

27-م-م نور خليل إبراهيم، دراسة بعنوان: دور المنظمة المتعلمة في تطبيق سلوكيات فرق العمل، دراسة استطلاعية في مصرف الرشيد، سنة 2014 ببغداد.

28- عبد الله بن احمد سالم الزهراني، دراسة بعنوان: نموذج للتوافق بين القيم الشخصية والتنظيمية، دراسة تحليلية بجامعة أم القرى، مكة المكرمة بالسعودية، سنة 2009.

29-ط-م - كريمة أحمد حسن الراشدي، دراسة بعنوان: القيم الشخصية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى مدراء المدارس الثانوية، دراسة تحليلية بجامعة ديالي، كلية العلوم الإنسانية موسم 2012/2013.

خامسا المحاضرات :

30- الطجم عبد الله والسواط طلق ، السلوك التنظيمي المفاهيم، النظريات، التطبيقات الرياض مجموعة محاضرات، 2008.

سادسا التقارير:

31- الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، مركز التدريب، مركز إعداد القادة للقاع الحكومي، دراسة بعنوان: فريق العمل ومهارات العمل الجماعي، بدون تاريخ.

سابعا المؤتمرات:

32- مشاعل بنت ذياب العتيبي، الادارة بالقيم وتحقيق التوافق القمي في المنظمات، المؤتمر الدولي للتنمية البشرية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، 01-04 نوفمبر 2009 ، جامعة جامعة أم القرى المملكة العربية السعودية.

مواقع الانترنت:

33- Hh://www.enafor.dz/ ، يوم 2019/03/03 على الساعة 13:48

المصادر والمراجع باللغات الأجنبية:

01- Yuheong Shin, Kim Meem, Jin Nam Choi/ Roles of culture Team Focus Organizational teamwork in team task and creative performance/ Volume: 41 Issue: 2, page (232-265): The article was first published on Internet: May 4, 2015; Published: April 1, 2016.

02-Carmen Elena Serno PhD, Assistant Researcher Pushtian Kuralt Master,
Researcher/ The impact of personal values of employees on their attitudes towards
sustainability/Management Series/ vol. 18/ 2013, 2, pp. 1-20
By 2013 in Slovenia and Romania.

03-Mother Teresa Carrador School of Labor Relations and Employment/ Effects
of the reflection of the positive impact on the negative on the change in job
performance and the conflict between work and life/ National Center for
Biotechnology Information, National Library of Medicine, published in 2014 in
the United Kingdom.



الملحق رقم (01): يبين أداة الدراسة (استمارة الاستبيان)

جامعة قاصدي مرباح – ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

استبيان

السادة والسيدات إيطارات، موظفو المؤسسة: يشرفني أن أتقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذه الاستمارة التي تدخل ضمن متطلبات انجاز مذكرة الماستر تحت عنوان "تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل"، وأعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم تحظى بالأهمية البالغة لدينا، ولن تستخدم الا لغرض البحث العلمي. نشكركم شكرا جزيلا على مساهمتكم الجادة بالإجابة على العبارات المرفقة وبصراحة تامة .
ولكم منا كل الشكر والتقدير.

البريد الإلكتروني: norudin30@gmail.com

المحور الأول: القيم

الرقم	الفقرات	موافق	غير موافق	محايد
أولاً: المعايير الشخصية				
01	لدي المهارة للعمل ضمن فريق العمل وأداء المهام بكفاءة وفعالية أكبر			
02	القيم إنسانية السائدة بين الأفراد في فريق العمل مصدرها قيمهم الشخصية			
03	فقدان بعض القيم الأساسية لدى بعض الأفراد في فريق العمل يضعف الجهود الجماعية للفريق			
04	لأعضاء الفريق القدرة على اكتشاف المشاكل بوقت مبكر			
05	يمتاز أعضاء الفريق بفاعلية عالية في العمل			
06	يقدم العاملون في فرق العمل العون والمساندة للشركة دون انتظار مكاسب مادية وذلك لأخلاقهم وقيمهم الشخصية			
	القيم الشخصية			
ثانياً: المعايير التنظيمية				
07	من بين الأهداف الإستراتيجية للشركة التركيز على قيم العمل في فريق العمل لدورها في تطوير الشركة			
08	يدين الأفراد العاملون ضمن فرق العمل بالولاء العالي أكثر من غيرهم بسبب القيم التي يحملونها			
09	يفضل الكثير من الأفراد العمل ضمن الجماعة على العمل بمفردهم وفي معزل عن الآخرين			
10	العمل ضمن فريق العمل أفضل من العمل الفردي وبمعزل عن الآخرين			
11	العاملون في فريق العمل أكثر إسهاما في اتخاذ القرارات المهمة في الشركة			
12	يتبادل أعضاء الفريق المعلومات والمعرفة فيما بينهم			
13	يتقبل أعضاء الفريق النصائح المقدمة لهم من الإدارة العليا ولا يتذمرون منها			

القيم التنظيمية			
ثالثاً: المعايير الدينية			
14	يعد الدين رادع يمنع الأفراد ضمن جماعات العمل ارتكاب الخطأ والانحراف في العمل		
15	القيم الدينية أكثر تأثيراً على سلوك العاملين ضمن العمل		
16	يكون التعامل بين الأفراد العاملين في فريق العمل بأخلاق عالية متجنبين الإساءة للآخرين		
17	لا يمارس الأعضاء العاملين في فريق العمل الغش والكذب والمراوغة في عملهم وذلك لقيمهم الشخصية والأخلاقية التي يتمتعون بها		
18	يعتمد العاملون في فرق العمل على الصدق والوضوح مع الإدارة		
19	يعد التسامح من الصفات الرئيسية التي يتمتع أعضاء الفريق فيما بينهم		
القيم الدينية			

المحور الثاني: أداء فرق العمل

الرقم	الفقرات	غير موافق	محايد	موافق
أولاً: القيادة				
01	يتيح المسؤولون في الشركة الفرصة لأعضاء الفريق بممارسة مهامهم بالطريقة التي يفضلونها			
02	يشجع المسؤولون فريق العمل على إظهار أفضل ما لديهم من آراء ومقترحات جديدة			
03	يؤمن المسؤولون أن المشاركة أساس اتخاذ القرار السليم			
04	يقوم مسئول فريق العمل بتحفيز أعضاء الفريق ودفعهم لأداء مهامهم			
ثانياً: الاتصال				
05	توفر الشركة الاتصال الدائم بين أعضاء فريق العمل			
06	التبادل الفعال للمعلومات بين أعضاء فريق العمل يمثل أحد الأسباب الأساسية لنجاح فريق في أداء أعماله			
07	العاملون في الشركة أكثر فهما لأدوارهم بسبب إتاحة المعلومات لهم			
08	توزع المهام على الفريق حسب قدرة كل عضو لتوظيف المعلومات لتحسين أداء فريق العمل			
ثالثاً: التنسيق				
09	يسعى أعضاء الفريق للتعاون الفعال فيما بينهم			
10	تتكامل مهام أعضاء الفريق بما يخدم تحقيق الهدف العام			
11	تقوم الشركة بإجراء اجتماعات لفريق العمل والمطالبة بتقارير عن العمل من أجل التنسيق بين الجهود			
12	تتلاءم الأهداف الفرعية لأعضاء الفريق مع الهدف العام لفريق العمل			

المحور الثالث: معلومات متعلقة بالموظف

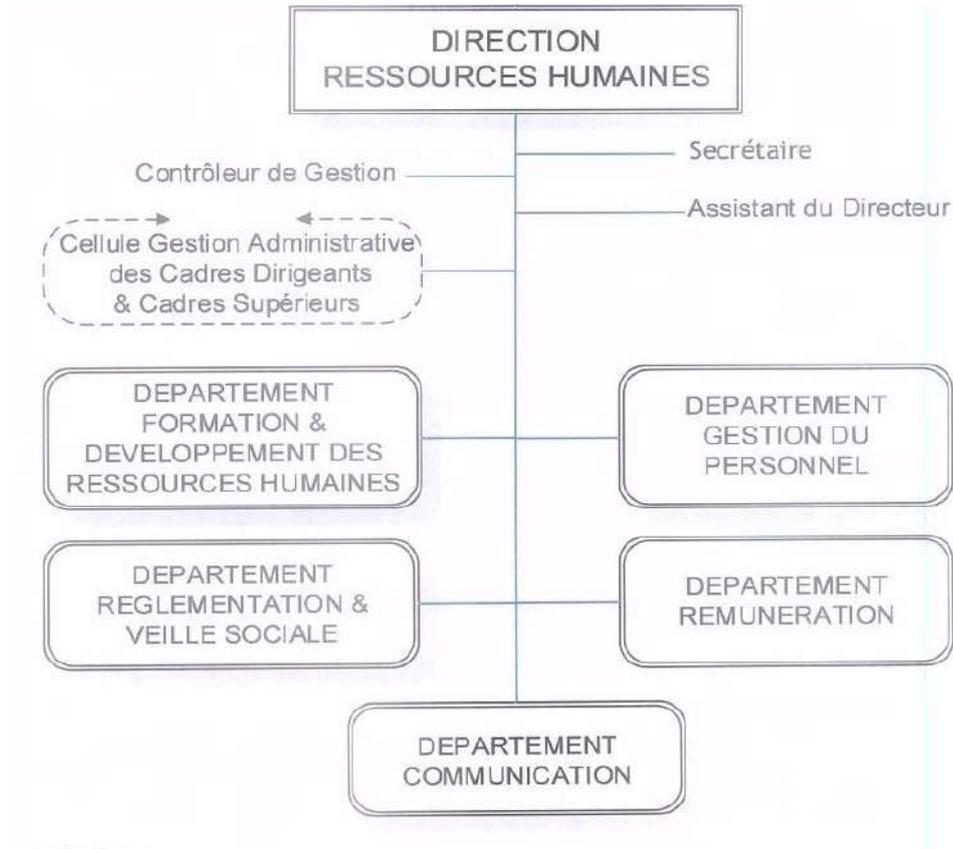
		أنثى	ذكر	الجنس
		موظف متقاعد	موظف دائم	ديمومة الوظيفة
50 سنة فأكثر	من 40 إلى أقل من 50 سنة	من 30 إلى أقل من 40 سنة	أقل من 30 سنة	العمر
أخرى	ماجستير أو ماجستير	شهادة دراسات أو ليسانس أو مهندس	دون ليسانس	مستوى التعليم
أكثر من 20 سنة	من 10 سنوات إلى أقل من 20 سنة	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	الخبرة
	إطار	عون تحكم	عون تنفيذ	الوظيفة

شكرا جزيلا لكم على حسن تعاونكم

الملحق (02): بين قائمة الأساتذة المحكمين

الرقم	الأستاذ	الرتبة	القسم/ الكلية
01	قريشي محمد الصغير	أستاذ محاضر	قسم علوم التسيير / كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
02	مناصرية رشيد	أستاذ محاضر	قسم علوم التسيير / كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
03	رجم خالد	أستاذ التعليم العالي	قسم علوم التسيير / كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
04	شنقال طارق	أستاذ التعليم العالي	كلية العلوم الاجتماعية / جامعة باجي مختار باتنة مدرّب في التنمية البشرية والتحليل الإحصائي باستخدام spss
05	لحمر ميلود	أستاذ بحث قسم أ	كلية العلوم الاجتماعية / جامعة بن محمد أحمد وهران 02 المركز الوطني للبحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية وهران .

الملحق رقم(03) الهيكل التنظيمي لمصلحة الموارد البشرية



من خلال الهيكل التنظيمي لمديرية الموارد البشرية نلاحظ:

- 1- دائرة الأجور لا ترتقي إلى درجة دائرة بل يمكن أن تندرج كمصلحة ضمن دائرة تسيير المستخدمين.
- 2- دائرة الاتصال والإعلام هي من اختصاص مديريةية تكنولوجيات الاتصال والمعلوماتية.

نتائج تحليل استبيان تأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل

معلم اتساق الفاكرونباخ

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,732	19

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,816	12

مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازلياً

جنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 1.00	53	100.0	100.0	100.0

ديمومة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 1.00	53	100.0	100.0	100.0

عمر

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1.00	5	9.4	9.4	9.4
	2.00	21	39.6	39.6	49.1
	3.00	22	41.5	41.5	90.6
	4.00	5	9.4	9.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

تعليمي

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1.00	19	35.8	35.8	35.8
	2.00	20	37.7	37.7	73.6
	3.00	3	5.7	5.7	79.2
	4.00	11	20.8	20.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

خبرة

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1.00	7	13.2	13.2	13.2
	2.00	11	20.8	20.8	34.0
	3.00	26	49.1	49.1	83.0
	4.00	9	17.0	17.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

وظيفة

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1.00	23	43.4	43.4	43.4
	2.00	7	13.2	13.2	56.6
	3.00	23	43.4	43.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Statistiques descriptive			
	N	Moyenne	Ecart type
لدي المهارة للعمل ضمن فريق العمل وأداء المهام بكفاءة وفعالية أكبر	53	2.6604	.73231
القيم إنسانية السائدة بين الأفراد في فريق العمل مصدرها قيمهم الشخصية	53	2.8868	.37521
فقدان بعض القيم الأساسية لدى بعض الأفراد في فريق العمل يضعف الجهود الجماعية للفريق	53	2.6792	.67293
لأعضاء الفريق القدرة على اكتشاف المشاكل بوقت مبكر	53	2.3774	.76527
يمتاز أعضاء الفريق بفاعلية عالية في العمل	53	2.1132	.89142
يقدم العاملون في فرق العمل العون والمساندة للشركة دون انتظار مكاسب مادية وذلك لأخلاقهم وقيمهم الشخصية	53	2.0943	.90435
من بين الأهداف الإستراتيجية للشركة التركيز على قيم العمل في فريق العمل لدورها في تطوير الشركة	53	2.4906	.72384
يدين الأفراد العاملين ضمن فرق العمل بالولاء العالي أكثر من غيرهم بسبب القيم التي يحملونها	53	2.3585	.76194
يفضل الكثير من الأفراد العمل ضمن الجماعة على العمل بمفردهم وفي معزل عن الآخرين	53	2.2642	.94362
العمل ضمن فريق العمل أفضل من العمل الفردي وبمعزل عن الآخرين	53	2.7547	.58526
العاملون في فريق العمل أكثر إسهاما في اتخاذ القرارات المهمة في الشركة	53	2.3396	.89751
يتبادل أعضاء الفريق المعلومات والمعرفة فيما بينهم	53	2.6226	.62716
يتقبل أعضاء الفريق النصائح المقدمة لهم من الإدارة العليا ولا يتذمرون منها	53	2.0000	.78446
يعد الدين رادع يمنع الأفراد ضمن جماعات العمل ارتكاب الخطأ والانحراف في العمل	53	2.5094	.77516
القيم الدينية أكثر تأثيرا على سلوك العاملين ضمن العمل	53	2.6226	.71324
يكون التعامل بين الأفراد العاملين في فريق العمل بأخلاق عالية متجنبين الإساءة للآخرين	53	2.4528	.72234
لا يمارس الأعضاء العاملين في فريق العمل العش والكذب والمراوغة في عملهم وذلك لقيمهم الشخصية والأخلاقية التي يتمتعون بها	53	1.9811	.79640
يعتمد العاملون في فرق العمل على الصدق والوضوح مع الإدارة	53	2.0000	.78446
يعد التسامح من الصفات الرئيسية التي يتمتع أعضاء الفريق فيما بينهم	53	2.3774	.81397
يتيح المسؤولون في الشركة الفرصة لأعضاء الفريق بممارسة مهامهم بالطريقة التي يفضلونها	53	1.8113	.80995
يشجع المسؤولون فريق العمل على إظهار أفضل ما لديهم من آراء ومقترحات جديدة	53	1.7736	.82372
يؤمن المسؤولون أن المشاركة أساس اتخاذ القرار السليم	53	1.8113	.85612
يقوم مسئول فريق العمل بتحفيز أعضاء الفريق ودفعهم لأداء مهامهم	53	2.0000	.89872
توفر الشركة الاتصال الدائم بين أعضاء فريق العمل	53	2.1321	.83292
التبادل الفعال للمعلومات بين أعضاء فريق العمل يمثل أحد الأسباب الأساسية لنجاح فريق في أداء أعماله	53	2.3585	.85697
العاملون في الشركة أكثر فهما لأدوارهم بسبب إتاحة المعلومات لهم	53	2.3585	.85697
توزع المهام على الفريق حسب قدرة كل عضو لتوظيف المعلومات لتحسين أداء فريق العمل	53	2.1698	.82592
يسعى أعضاء الفريق للتعاون الفعال فيما بينهم	53	2.3962	.86246
تتكامل مهام أعضاء الفريق بما يخدم تحقيق الهدف العام	53	2.3962	.86246
تقوم الشركة بإجراء اجتماعات لفريق العمل والمطالبة بتقارير عن العمل من أجل التنسيق بين الجهود	53	2.1132	.84718
تتلاءم الأهداف الفرعية لأعضاء الفريق مع الهدف العام لفريق العمل	53	2.0755	.87374
أولاً: المعايير الشخصية	53	2.4686	.36111
ثانياً: المعايير التنظيمية	53	2.4043	.35075
ثالثاً: المعايير الدينية	53	2.3239	.48856
المتغير المستقل القيم الشخصية	53	2.3989	.31859
أولاً: القيادة	53	1.8491	.50321
ثانياً: الاتصال	53	2.2547	.63263
ثالثاً: التنسيق	53	2.2453	.67669
المتغير التابع أداء فرق العمل	53	2.1164	.48929
N valide (listwise)	53		

اختبار فرضيات الارتباطات بين المتغيرات

Corrélations

		الشخصية_المعايير	الأداء
الشخصية_المعايير	Corrélation de Pearson	1	,651*
	Sig. (bilatérale)		,032
	N	53	53
الأداء	Corrélation de Pearson	,651*	1
	Sig. (bilatérale)	,032	
	N	53	53

La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		الأداء	التنظيمية_المعايير
الأداء	Corrélation de Pearson	1	,733**
	Sig. (bilatérale)		,001
	N	53	53
التنظيمية_المعايير	Corrélation de Pearson	,733**	1
	Sig. (bilatérale)	,001	
	N	53	53

La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		الأداء	الدينية_المعايير
الأداء	Corrélation de Pearson	1	,701*
	Sig. (bilatérale)		,016
	N	53	53
الدينية_المعايير	Corrélation de Pearson	,701*	1
	Sig. (bilatérale)	,016	
	N	53	53

La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,790 ^a	,624	,611	,49528

a. Prédicteurs : (Constante), المعايير_الادبيه, المعايير_المنظمية, المعايير_الشخصية

م

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	,451	3	,150	12,613	,010 ^b
	Résidus	12,020	49	,245		
	Total	12,471	52			

a. Variable dépendante : الأداء

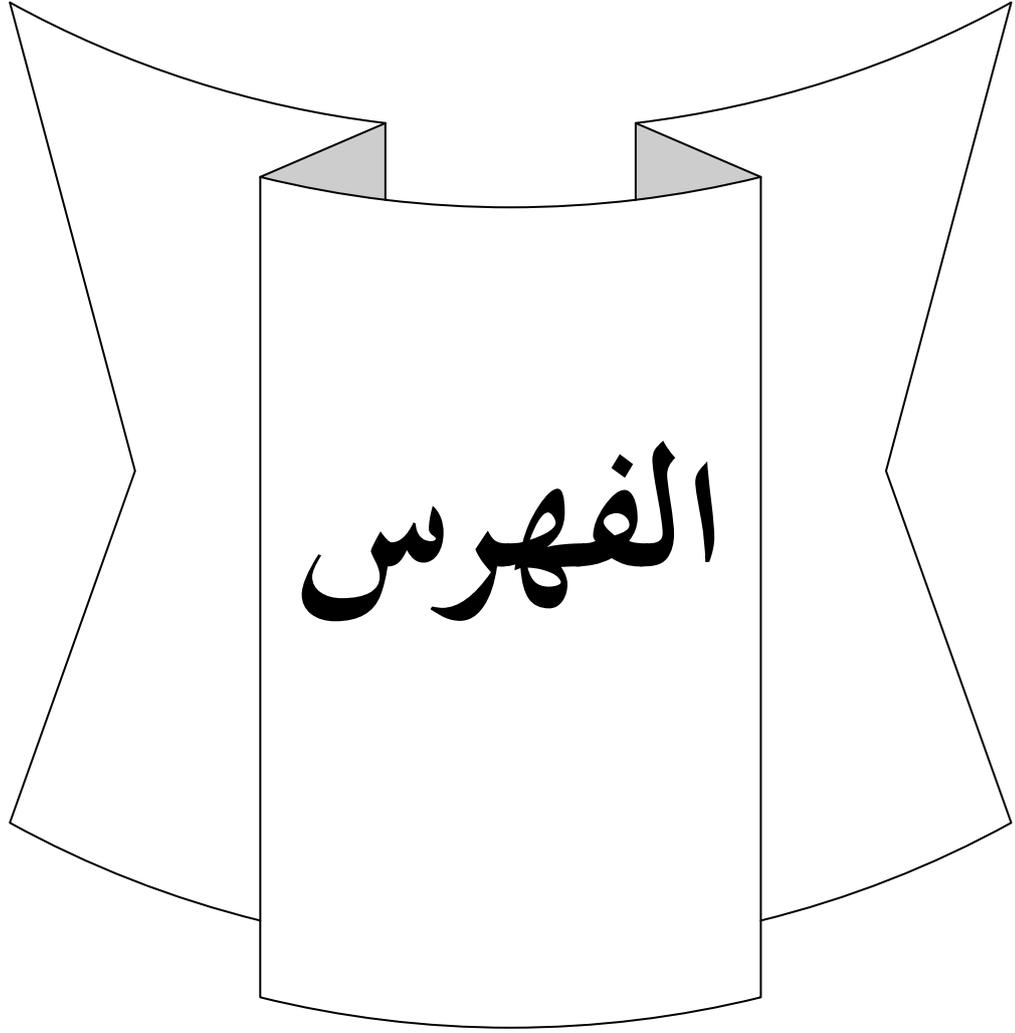
b. Prédicteurs : (Constante), المعايير_الادبيه, المعايير_المنظمية, المعايير_الشخصية

مصفوفة الارتباط

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Ecart standard	Bêta		
1	(Constante)	1,774	,568		3,124	,003
	المعايير_الشخصية	,154	,222	,133	5,691	,013
	المعايير_المنظمية	,217	,226	,212	9,694	,001
	المعايير_الادبيه	,198	,169	,198	4,880	,023

a. Variable dépendante : الأداء



جدول المحتويات

أ..... توطئة:	2
2..... الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية	2
المبحث الأول: الأدبيات النظرية للقيم الشخصية للعاملين وأداء فرق العمل	2
المطلب الأول: الإطار النظري للقيم الشخصية للعاملين	2
المطلب الثاني: مفاهيم عامة حول أداء فرق العمل:	7
المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للقيم الشخصية للعاملين وأداء فرق العمل:	15
المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية	15
المطلب الثاني : الدراسات باللغة الأجنبية	20
المطلب الثالث: العلاقة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة	22
الفصل الثاني : الدراسة الميدانية لتأثير القيم الشخصية للعاملين على أداء فرق العمل في المؤسسة الوطنية للتنقيب	29
ENAFOR.....	29
المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة الميدانية	29
المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة	29
المطلب الثاني: أدوات الدراسة.	33
المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها :	36
المطلب الأول : الخصائص الديمغرافية واتجاه المقياس	36
المطلب الثاني : مناقشة النتائج المتحصل عليها	49