



أثر جماعات العمل على سلوك الأفراد في المؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية مؤسسة مناجم حديد الشرق

effect of working groups on the behavior of individuals in Algerian industrial organization

علاقتة زهير

جامعة باجي مختار عنابة

zohirallalga@gmail.com

المعلومات المقال	الملخص:
تاريخ الارسال: 2021/05/27	تعتبر جماعة العمل عنصرا أساسيا في تشكيل سلوك الأفراد في المؤسسة ، حيث تهدف هذه الدراسة الى الكشف عن الدور الذي تلعبه جماعة العمل في التأثير على السلوك التنظيمي لديهم ، أين أجريت هذه الدراسة في مؤسسة مناجم حديد الشرق على عينة بلغت (112) مفردة ، وباستعمال المنهج الوصفي التحليلي ، مع مجموعة من الأساليب الإحصائية كعامل برسون (لقياس درجة الارتباط) أو ما يسمى بـ كاي تربيع ، مع عناصره ، وقد أشار مقياس ليكرت للاثجاهات الى أهمية الدور الذي تلعبه جماعة العمل في توجيه سلوك الأفراد، والى أهمية السلوك التنظيمي في تحسين الاداء ، وأكدت نتائج اختبار الفرضيات وتحليل بيانات هذه الدراسة وجود علاقة ارتباطيه دالة احصائيا بين متغير جماعات العمل وبين متغير السلوك التنظيمي،، وان المؤسسة لاتهتم بتنمية وتطوير السلوك التنظيمي
تاريخ القبول: 2021/09/22	
الكلمات المفتاحية: ✓ جماعات العمل ✓ التوازن الجماعي ✓ السلوك التنظيمي	
Article info	Abstract :
Received 27/05/2021	<i>working group is considered an essential element of organizational behavior in the organization , where this study aims to uncover the role of the working group in influencing the organizational behavior , , where was this study conducted in (Mines de Fer de l'Est)on a sample times 112 singles , with a set of statistical methods as a bursson coefficient or it is called CHI-squared ,and his elements . this study has indicated according to likert scale of trends the importance of the role that working groups play in directing organizational behavior. the results of hypothesis test and study data confirmed the presence of statistically significant correlation between the working groups variable and the organizational behavior variable , and that the organization is not interest in behavior</i>
Accepted 22/09/2021	
Keywords: ✓ Working groups ✓ Group equilibrium ✓ Organizational behavior	

. المقدمة

لقد انتقل اهتمام الدارسين والباحثين في المنظمات الصناعية من المختصين في سوسبولوجيا المنظمات وتنمية الموارد البشرية ،وعلم الإدارة ،وعلم النفس الاجتماعي ، وغيرهم الى الاهتمام الشديد بالعناصر التي تؤثر على سلوك الافراد (السلوك التنظيمي) في المؤسسات وتساهم في تشكيله وبنائه ، من اجل تنمية وتطوير الفعالية والاداء الوظيفي داخل المنظمة على جميع المستويات ، ويرى جل المساهمين والكتاب في هذا المجال ان جماعات العمل تلعب الدور الاساسي والمحوري - كمحدد جماعي - في بناء وتشكيل السلوك داخل المنظمات ، ولا يعني هذا ان جماعات العمل هي وحدها ما يؤثر على سلوك الافراد في ميدان العمل ، بل هناك مجموعة كبيرة من العناصر المحددة للسلوك ، اجمع الباحثون انها تقسم الى ثلاث فئات او ثلاث مستويات اساسية هي :

- المحددات الفردية للسلوك التنظيمي.
- المحددات الجماعية للسلوك التنظيمي.
- المحددات التنظيمية للسلوك التنظيمي .

وتحتل جماعة العمل المكانة المحورية في مجموعة المحددات الجماعية للسلوك التنظيمي اين سيتم صياغة الاشكالية واختبار فرضياتها في هذا الموضوع بصورة تتماشى وطبيعة الدراسة .

إشكالية الدراسة

جماعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية هي احدى الظواهر الصناعية الهامة في المجتمع الصناعي ،حيث ترتبط بجميع العمليات التنظيمية بشقيها الهيكلي ، والمناخي، مما جعل الكثير من الادبيات التنظيمية والسلوكية تضعها على رأس المحددات الجماعية لبناء وتشكيل وتوجيه السلوك عند العاملين في المؤسسة ألسناعية ونظرا لأن جماعة العمل هي الحاضن للفرد طيلة حياته المهنية ، وهي العائلة الثانية له بعد بيته ، فان اي خلل في السلوك الفردي داخل ميدان العمل سوف تتحمل الجماعة النصيب الاوفر منه ، خاصة عندما يتعلق الامر بالإفراد ذوي اقدمية .

في هذه الدراسة سوف نحاول قدر المستطاع إمطة اللثام عن هذا الموضوع الحساس في المنظمة الصناعية الجزائرية " جماعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية وكيف يمكن أن تؤثر على سلوك الأفراد (السلوك التنظيمي) داخلها ، وكنموذج للدراسة إختارنا مؤسسة مناجم حديد الشرق (التي تقع بمدينة الوزنة ولاية تبسة) لإنتاج ومعالجة خام الحديد ، ، وقد إختارنا أن نصوغ الإشكالية بهذا الشكل :

- إلى أي مدى يمكن أن تساهم الجماعات العمالية في تشكيل وتوجيه سلوك الأفراد (السلوك التنظيمي) في مؤسسة مناجم حديد الشرق ؟ .

فرضيات الدراسة :

1 توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين متغير جماعات العمل ومتغير السلوك التنظيمي في مؤسسة مناجم حديد الشرق (تأثير مباشر).

2- تهم المؤسسة الصناعية الجزائرية (ممثلة في مناجم حديد الشرق ميدان الدراسة) اهتماما بالغا ببناء وتشكيل سلوك تنظيمي فعال عند الأفراد العاملين ،

حيث سندرج مجموعة من المفاهيم الأساسية أو " الكلمات المفتاحية " الموجهة لهذا الموضوع وهي ، " ، جماعات العمل ، التوازن الجماعي ، السلوك التنظيمي ، .

أهداف الدراسة : تهدف هذه الدراسة الى

- الكشف عن الأهمية البالغة التي تكتسبها العلاقة بين المتغيرين (جماعات العمل و سلوك الأفراد في المؤسسة الصناعية) ، من خلال قياس واختبار العلاقة القائمة بينهما .

- اختبار مستوى الاهتمام الذي توليه مؤسسة مناجم حديد الشرق للسلوك التنظيمي .

منهج الدراسة : من أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة فإن المنهج الأنسب لها هو المنهج الوصفي التحليلي ، الذي يتميز بأدواته ووسائله في توجيه البحث العلمي ، كما يمكن الاستعانة بمنهج التحقيق الميداني الذي عادة ما يتميز بمستوى معتبر من الدقة في النتائج .

أدوات الدراسة :

إستعمل الباحث في هذه الدراسة اداة الاستبيان والتي تعتبر من الادوات المهمة في جمع البيانات من خلال اجابة المبحوث على اسئلتها ، وهي تعبر عن تقرير ذاتي عن المبحوث ، أين يجد بين البدائل المتاحة ما يناسب رأيه وموقفه ، كما استعمل الباحث مقياس ليكرت الثلاثي لقياس قوة القبول والرفض لقياس اتجاهات المبحوثين حول ارتباط المتغيرات .

مجتمع الدراسة :

لقد قمنا باختيار عمال مؤسسة مناجم حديد الشرق الواقعة بمدينة الونزة ولاية تبسة كمجتمع لهذه الدراسة باعتبارها مؤسسة ذات مكانة معتبرة في القطاع المنجمي الجزائري حيث تعتبر الممون الأول والوحيد لعملاق الصناعة الفولاذية (سيدار الحجار) بمادة خام الحديد والذين بلغ عددهم أثناء إجراء هذه الدراسة 560 عامل يتوزعون على جميع الفئات المهنية

عينة البحث :

تم إختيار عشوائي لمجموعة من العمال من مجتمع البحث بلغ عددهم 112 مفردة كعينة لإجراء هذا البحث والذين مثلت نسبتهم في مجتمع البحث نسبة 20% ، وهي نسبة مقبولة لتمثيل المجتمع الكلي ، إذا اعتمدنا اراء بعض المختصين في الدراسات المنهجية أين يمكن النزول الى نسبة 10 % في الدراسات والاجتاهات الإجتماعية المرتبطة بالمجتمعات ذات الأعدادالمعتبرة ، ومن أمثلة هؤلاء موريس أنجرس ، وريمون كيني وغيرهم .

مجالات الدراسة :

- المجال المكاني : يعتبر المجال المكاني أو الجغرافي احدي العناصر والمكونات الأساسية لإجراء الابحاث الميدانية ، وبجئنا هذا تم إجراؤه بمؤسسة مناجم حديد الشرق بمدينة الونزة ولاية تبسة .

- المجال البشري : تم إجراء هذا البحث على عينة من الأفراد بلغ عددهم 112 من عمال مناجم حديد الشرق ، والبالغ عددهم الكلي 560 عامل .

- المجال الزمني : لقد تم اجراء هذا البحث على امتداد سنتين منذ 2016 الى 2017 .

الاساليب الاحصائية :

قام الباحث بادراج مجموعة من الاساليب الاحصائية من اجل ضبط النتائج المتحصل عليها من خلال اختبار الفرضيات ومن هذه الاساليب

- برنامج إكسال (Excel) الاحصائي والذي يطلق عليه (le tableur) من اجل تسهيل مجموعة العمليات الاحصائية.
- اسلوب النسب المعنوية
- معامل كاي تربيع لارتباط المتغيرات ، القيمة الجدولية ، القيمة المحسوبة ، التكرارات المتوقعة ، والتكرارات المشاهدة ، ودرجة الحرية بين المتغيرات .

إختبار الفروض

- من اجل اعطاء النتائج المتحصل عليها من اختبار الفروض اكثر مصداقية ووضع معيار ومعلم لها قام الباحث بادراج واحد من بين اهم الادوات لقياس اتجاهات الافراد المبحوثين وهو مقياس ليكرت
- قياس الاتجاهات : قام الباحث بقياس اتجاهات الافراد حول ارتباط المتغيرات في مطلق الاحوال ، وقد اختار لذلك مقياس ليكرت الثلاثي لقياس قوة القبول او الرفض .

إختبار الفروض :

قام الباحث من اجل اختبار الفرضيات بتحديد مستوى الارتباط بين المتغيرين على المنوال التالي:

اولا ادراج فرض العدم (H0) او الفرضية الصفرية حسب متطلبات النمط الاحصائي كاي تربيع المستعمل في الاختبار

والتحليل والذي يتم قبوله عندما تكون قيم كاي تربيع المحسوبة أقل من الجدولية.

ويضع الباحث أيضا الفرضية البديلة (HA) كبديل عن الفرضية الصفرية عندما لا يتم قبولها حسب قيم كاي تربيع المتحصل

عليها

- تحديد مستوى المعنوية او الدلالة (الفأ) = 0.05 وهي من اختيار الباحث .
- تحديد درجات الحرية = (عدد صفوف الجدول - 1) * (عدد الاعمدة - 1) لمعامل الارتباط كاي تربيع
- تحديد قيمة كاي تربيع المجدولة بعد حساب درجة الحرية من خلال الرجوع الى جدول كاي تربيع وفقا لمعطيات الدراسة
- تحديد قيمة كاي تربيع المحسوبة من خلال العلاقة $X^2 = \sum_{i=1}^k (O_i - E_i) \cdot \pi_i / E_i$
- حيث تمثل O التكرار المشاهد للنتيجة رقم i وتمثل E التكرار المتوقع لها.
- وتحدد العلاقة بين المتغيرين على النحو التالي
- اذا كانت قيمة كاي تربيع المحسوبة اقل من كاي تربيع الجدولية فان الباحث يقبل فرضية العدم H0 (الصفرية) والتي مفادها ان المتغيرين مستقلين (غير مرتبطين) ويرفض الفرضية البديلة HA وتكون النتيجة انه لا توجد علاقة ارتباطية بين المتغيرين دالة احصائيا من خلال الفرق بين قيمتي كاي تربيع المحسوبة والمجدولة .

- اذا كانت قيمة كاي تريبع المحسوبة اكبر من كاي تريبع الجدولة فان الباحث يرفض فرض العدم (الصفريّة) ويقبل الفرضية البديلة، ويعلن وجود علاقة بين المتغيرين .

المفاهيم الاجرائية لمتغيرات الدراسة :

جماعة العمل : هي عدد من الأفراد ، يرتبطون فيما بينهم بعلاقات سيكولوجية ظاهرة إ وفي خلال مدة زمنية ثابتة نسبيا ويتشاركون قيما واتجاهات متقاربة ، ويتبعون في تصرفاتهم مجموعة من القواعد .

السلوك التنظيمي : هو تفاعل العنصر البشري مع العناصر الأخرى في المنظمة والتي تشمل التقنية المستخدمة في المنظمة ، الهيكل التنظيمي ، البيئة التنظيمية ، والبيئة الاجتماعية خارج المنظمة .

1- الجانب النظري

1-1 - جماعات العمل (صلاح الدين محمد عبد الباقي، 2002، الصفحات 149-157)

1-1-1- مفهوم الجماعة

يمكن اعتبار الجماعة " تجمع عدد من الأفراد لا يقل عن إثنين، يرتبطون فيما بينهم بعلاقات سيكولوجية ظاهرة إ وفي خلال فترة زمنية ثابتة نسبيا ويتقاسمون قيما واتجاهات متقاربة ، ويتبعون في تصرفاتهم قواعد سلوكية معينة " (صلاح الدين محمد عبد الباقي، 2002، صفحة 151)

إن الأفراد المتجاورين الذين يجلسون بجوار بعضهم البعض ، والذين يعملون في مكان واحد ، أو مكاتب متجاورة ، يميلون للإلتقاء وتكوين الجماعات ، وبالتالي فإن شعور الأفراد بالإلتقاء يظهر كنتيجة للتقارب او الجوار (رعد حسن الصرن، 2004، صفحة 309)

من وجهة نظر العلوم السلوكية ، فإن الجماعة تتكون من فردين أو أكثر ، من الأفراد الذين يتفاعلون مع بعضهم البعض بصورة متداخلة ويعتمدون على بعضهم لتحقيق هدف محدد (د.راوية حسن، 2003، صفحة 185)

1-1-2- خصائص الجماعة

- ضرورة وجود عدد من الأفراد لا يقل عن اثنين .
- ضرورة وجود تفاعل واتصال مستمر بين أفراد الجماعة .
- ضرورة وجود دوام أو ثبات نسبي للجماعة ، وهذا يختلف عن مفهوم الجماعات الطارئة .
- ضرورة وجود أهداف واحدة ومصالح مشتركة .
- ضرورة وجود عدد من القيم والمبادئ وقواعد السلوك .
- ضرورة وجود أدوار محددة ومتوقعة لأفراد الجماعة .

1-1-3- أنواع الجماعات

أ - الجماعات الرسمية وغير الرسمية

الجماعات الرسمية: يتكون هذا النوع من الجماعات بشكل رسمي وظاهر ، ويتحدد دور كل عضو طبقا لنوع الوظيفة التي يشغلها الفرد في التنظيم ، وكذلك السلوك المتوقع لهذا العضو ، وهناك نوعين من الجماعات الرسمية :

- الجماعات الرسمية التي تنشأ بين الرئيس والمرؤوسين ، ويكون أساسها السلطة التي تربط الرئيس بالمرؤوسين ، وتتمثل العلاقة في إصدار الأوامر من الرئيس ، والتزام المرؤوسين بإبلاغ الرئيس عن نتائج التنفيذ .
- الجماعات الرسمية التي تنشأ بين مجموعة من المرؤوسين لأداء إلتزام أو واجب . مثل جماعة العمل في قسم معين من أجل إنجاز عمل معين تحت رئاسة شخص محدد.

ـ الجماعات غير الرسمية

تتكون هذه الجماعات بصفة اختيارية ، أي أن الفرد هو الذي يسعى الى الإنضمام الى هذه الجماعة بإرادته ، كما يمكن الإنسحاب منها بإرادته ، وغالبا ما تتشابه القيم الاجتماعية لأعضاء الجماعة ، وكذلك يشتركون في الأهداف . ومن الأمثلة الشائعة لهذا النوع من الجماعات .

● جماعة الصداقة :

تتكون عادة من أفراد يتشابهون في بعض الصفات ، السن ، الوظيفة ، الديانة ، وليس من الضروري أن تتشابه الوظائف الرسمية

● جماعة المصلحة :

تتكون عادة من أفراد يلتقون معا لتحقيق مصالح متبادلة ، أو للدفاع عن أهداف معينة ، وغالبا ماتتعارض مصالح هذه الجماعة مع مصالح التنظيم الكلي للمنشأة .

1_1-4- الجماعات الأولية والجماعات الثانوية :

أ – الجماعة الأولية :

هي نوع من الجماعات الصغيرة التي تجمع أعضاؤها أوأصر الحب والصداقة ، وتربطهم علاقات مباشرة أو وجهها لوجه ، ويسود الولاء والإنتماء ، والصداقة والقيم الواحدة بين أفراد هذه الجماعة ، ومن أمثلة ذلك ، جماعة الأسرة ، جماعة الأقارب ، والاصدقاء المقربين .

ب – الجماعة الثانوية :

ويطلق هذا المصطلح على الجماعات التي يغلب الطابع الشخصي بين أعضائها ويقبل شعور التعاطف القوي مقارنة بالجماعة الأولية ، ورغم ذلك هناك علاقات تبادلية بين أفرادها ، مثال ذلك ن أعضاء النقابات ، المعارف ، أصدقاء العمل ، وعادة مايتواجدون مع بعضهم طوال الوقت ، ويتم الإتصال بينهم بطريقة سريعة .

1-1-5-الجماعات المنفتحة والجماعات المغلقة :

يمكننا أيضا تصنيف الجماعات طبقا لدرجة إنفتاحها أو إنغلاقها ن ويمكننا القول أن الجماعات الرسمية وغير الرسمية يمكنها أن تكون منفتحة أو مغلقة ، والتميز هنا هو درجة التغير أكثر من درجة الرسمية ، ويمكن تمييز الجماعات المنفتحة عن المغلقة بما يلي :

● ثبات العضوية :

تتميز الجماعات المنفتحة عن المغلقة بالتغيرات المستمرة والسريعة في عضويتها ، بينما تتميز الجماعات المغلقة بالثبات في العضوية ، ومثال الجماعة المنفتحة ، مجموعة الطلبة الجامعيين الذين يغيرون أفواج العمل والبحث في كل عام ، ويتخرجون تاركين أماكنهم لغيرهم ، بينما فرق العمل عند رجال المطافيء من الصعب أن يسمحوا بتغيير | أحد أعضائها كمثال الجماعة المغلقة .

- أهمية الوقت : طالما أن العضوية في الجماعات المنفتحة سريعة التغير فإن الأهداف المرجوة من الانضمام قصيرة المدى وسريعة . بينما يحدث العكس في الجماعات المغلقة .

• الإطار الفكري للجماعة: نظرا للتغير المستمر في الجماعات المنفتحة فإن الأعضاء الجدد عادة ما يجلبون أفكار وقيم

واتجاهات جديدة ، مما يساعد على تطوير وتنمية الجماعة ، في حين لا تتمتع الجماعات المنغلقة بهذه الميزة .

1_1-6- توازن الجماعة : تقوم فكرة التوازن على اساس أن الأفراد ينجذبون لبعضهم البعض ، على أساس الإتجاهات المتشابهة نحو الاهداف، و من الملاحظ أن الفرد X ينجذب نحو الفرد Y ويتفاعل معه ويشكل معه علاقة ، لأن إتجاهاتهما وقيمتها مشتركة ، وما إن تشكل هذه العلاقة حتى يكافح المشاركون فيها ، للمحافظة على حالة التوازن ، بين الإنجذاب والاتجاهات المشتركة ، فإذا ظهرت حالة عدم التوازن ، تبذل الجهود لإعادة حالة التوازن ، فإذا لم يعاد فإن العلاقة ستنتهي ، ويلعب القرب المكاني والتفاعل دورا هاما في هذه العملية

وتأتي حالات التوازن من (محمد قاسم القريوتي، 1993، صفحة 121)

1 - وجود إتجاهات إيجابية بين الأفراد نحو أنفسهم/ ونحو موضوع معين

2 - توافق إتجاهاتهم السلبية نحو موضوع معين

3 - وجود اتجاهات إيجابية لشخص ما نحو شخص آخر وموضوع معين

كما يساعد (تحليل المناخ التنظيمي (عمار الطيب كشرود، 1995، صفحة 306) / من خلال التعرف على معنويات العمال ، ودرجة الولاء والانتماء ، وعدد حوادث العمل ، و مستويات الغياب ، وعدد التأخرات المسجلة من طرف العمال ، ومستويات دوران العمل) في إزالة حالات عدم التوازن التي يمكن أن تعاني منها الجماعة

1_1-7- لماذا يلتحق الأفراد بالجماعات :

بسبب تنوع الجماعات التي ينظم اليها الافراد فإن هناك أكثر من سبب لتفسير رغبة الأفراد لاني الإلتحاق بالجماعات ، وأهمها (د.علي عسكر، 2009، صفحة 134):

أ - الضمان أو الأمان : هناك قوة في الجماعة تمكن الأفراد من تقليل الإحساس بعدم الأمان من المواقف الفردي ، وقد وجد أن هناك علاقة بين الانضمام للنقابات والإحساس بعدم الأمان في العمل .

ب - الهوية ، التقدير ، والمكانة : عضوية الجماعة تعني بأن للفرد شأنًا ، وتشبع الحاجات الخارجية بإعطاء الفرد المكانة بين الناس .
ج - النفوذ : تمثل الجماعة قوة يمكن أن تستغل كمصدر ضغط لإحداث التغييرات المطلوبة والحماية من التصرفات غير الواقعية من الإدارة .

د - أهداف الجماعة : هناك مواقف تتطلب مساهمات مختلفة وبالتالي تبرز أهمية الجماعة للاستفادة من الخبرات المختلفة في مواجهة تلك المواقف .

1-2- السلوك التنظيمي :

1-2-1- مفهوم السلوك التنظيمي :

يعرف السلوك في القاموس الجديد بأنه سيرة الإنسان ومذهبه وإتجاهه (علي بن هادية، بن لحسن البلبش ، الجيلاني بن الحاج يحي، 1991، صفحة 482).

ويرى علي عسكر السلوك بأنه كل ما يصدر عن الفرد من أفعال ، وما يتخذه من مواقف في تعامله مع الآخرين .وتشير عبارة التنظيمي أو المنظمة الى التنسيق المخطط لأنشطة مجموعة من الأفراد من أجل تحقيق أهداف معينة ، من خلال توزيع الأدوار والمسؤوليات (علي عسكر، 2009، صفحة 13).

وقد وردت الكثير من المفاهيم في هذا المجال نذكر منها :

_ السلوك التنظيمي هو دراسة سلوك وآداء العاملين في المنظمة ، بإعتبار أن بيئة المنظمة لها تأثير كبير على سلوك وتصرفات العاملين ، ومن ثم إنتاجيتهم (صلاح الدين محمد عبد الباقي، 2002، صفحة 4)

_ هو تفاعل العنصر البشري مع العناصر الأخرى في المنظمة والتي تشمل التقنية المستخدمة في المنظمة ، الهيكل التنظيمي ، البيئة التنظيمية ، والبيئة الإجتماعية خارج المنظمة (صلاح الدين محمد عبد الباقي، 2002، صفحة 4). كما يعرف أيضا السلوك التنظيمي بأنه فهم ودراسة وتفسير سلوك الأفراد داخل المنظمة ويشمل ذلك ، أسلوب تفكير وإدراك العاملين ، شخصياتهم ، دوافعهم ، رضاهم الوظيفي ، إتجاهاتهم وقيمهم ، وكذلك ممارساتهم كأفراد أو كمجموعات ، وتفاعل هذا السلوك مع بيئة المنظمة ، وذلك لتحقيق أهداف كل من العاملين والمنظمة في نفس الوقت .

2- عرض ومناقشة نتائج الدراسة :

2-1-1- عرض ومناقشة البيانات السوسيو مهنية لعينة البحث

2-1-1-1- البيانات السوسيو مهنية لعينة البحث

الجدول رقم 1 - البيانات السوسيو مهنية لعينة البحث

نسبة	تكرار	فئات مهنية	نسبة	تكرار	المستوى التعليمي	نسبة	تكرار	السن	نسبة	تكرار	جنس
5%	6	إطارات. س. امية	9%	10	ابتدائي	2%	2	30-21	93%	104	ذكر
11%	12	إطارات	21%	46	متوسط	20%	22	40-31	7%	8	أنثى
7%	8	أعوان تحكم	27%	30	ثانوي	73%	82	50-41			
77%	86	أعوان تنفيذ	23%	26	جامعي	5%	6	من أكثر 50			
100%	112		100%	112		100%	112		100%	112	المجموع

المصدر : من إنجاز الباحث

يبين الجدول رقم-1- التكوين السوسيو مهني لعينة البحث من حيث فئات الجنس ، العمر ، المستوى التعليمي ، المستويات التنظيمية ، السن ،

ويتضح حسب التحليل الإحصائي لنتائج الاستقصاء باستعمال أسلوب الاحصائي للنسب المئوية بواسطة برنامج "إكسال " ان نسبة الرجال بعينة البحث بلغت 93% فيما كانت نسبة النساء التي احتوتها عينة البحث 7% وهي قيم تعكس النسب الحقيقية للتركيبية الجنسية لمجتمع البحث . فالنسبة العالية للرجال تفسر طبيعة العمل المنجمي في المؤسسات ، والذي يتطلب مجهودات كبيرة لإنجازه ، كما أن طبيعة الوظائف تتطلب الحضور الرجالي أكثر بكثير من النسائي ، كسياسة آلات الشحن ، والنقل ، والعمل على المحاجر وآلات الجرش ، والجرف ، والحفر ، والتفجير ، وتدخل الأفراد لصيانة الآلات .

أما بالنسبة لمعدلات السن ، فأكثر نسبة ، وأكبر معدل على الإطلاق ، لأعمار عمال مؤسسة مناجم حديد الشرق ينحصر في الفئة ما بين " 50 - 41 " سنة حيث بلغت النسبة المستقاة من اجابات المبحوثين " 73% " ، وهي نسبة تعكس من الجانب

الاجبائي حجم الخبرة المهنية المتوفرة لدى المؤسسة خاصة عند الفئات القيادية ، لكنها في نفس الوقت تعكس أكثر من جانب سلبى ، فهي تعبر عن قلة التوظيف لأن التوظيف عادة ما تشترط فيه فئات عمرية صغيرة خاصة عندما يتعلق الأمر بالفئات المهنية الدنيا ، كما ان التوقع الكبير في هذا المجال العمري يفتقر الى القوة البدنية التي تتوفر في الفئات الأدين سنا والتي تتطلبها كثيرا طبيعة الوظائف المنجمية . أما بقية أفراد العينة فيتوزعون على الفئات الباقية بالشكل التالي ، " 2 % " من العمال ينتمون الى الفئة " 21- 30 " ، و " 20 % " ينتمون الى الفئة " 31 - 40 " أما البقية أي نسبة " 5 % " فمن فئة " 51 - 60 "

2-1-2- المستويات التعليمية لعينة البحث

فيما يتعلق بمعدلات المستويات التعليمية لعينة البحث فيبين الجدول - 1 - أن أكبر نسبة فيها من فئة التعليم المتوسط حيث بلغت " 41 % " من حجم العينة ، وهو مستوى ضعيف بالنظر الى الحدود الدنيا لمستويات التعليم التي تسعى الدولة لبلوغها ، لكننا اذا علمنا أن " 77 % " من عينة البحث هم من الفئة المهنية " أعوان التنفيذ " والتي لا تحتاج في انجازها الى مهارات معرفية او إدارية عالية ، فان هذه النسبة تبدو نوعا ما معقولة ، أما النسب الباقية من العينة فتتوزع على المستويات التعليمية كما يلي ، " 9 % " ابتدائي ، " 27 % " مستوى ثانوي ، ام المستوى الأعلى وهو الجامعي فقد بلغ " 23 % " من حجم العينة . وإذا ما نظرنا إلى هذه المعدلات بصورة تحليلية إحصائية دقيقة فنجد من خلال معطيات الجدول المركب رقم 3_ الذي يبين العلاقة بين المستويات التعليمية والفئات المهنية ، أن كل أفراد العينة الذين يحملون المستوى الابتدائي ينتمون الى فئة اعوان التنفيذ ، وهو توزيع جد مقبول ، كما أن النسبة الكلية للمستوى الابتدائي 9 % تعتبر ضئيلة بالنظر الى ماهية الأعمال المنجمية . ونلاحظ من خلال التحليل الاحصائي أن 41 % من مفردات العينة الذين يحملون المستوى المتوسط ، 39 % منهم ينتمون الى فئة أعوان التنفيذ وهي نسبة تكاد تكون كلية ، فقط 2 % منهم ينتمون الى فئة اعوان التحكم ،. والجدير بالذكر أيضا أن الفئات المهنية يتوزعون على المستويات التعليمية بالشكل التالي

جدول - 2. المستويات التعليمية لأفراد عينة البحث

النسب المئوية	المجموع	الفئات المهنية				المستويات التعليمية
		اطارات سامية	اطارات	اعوان تحكم	اعوان تنفيذ	
9%	10	0	0	0	10	ابتدائي
41%	46	0	0	2	44	متوسط
27%	30	0	4	2	22	ثانوي
23%	26	6	8	4	10	جامعي
100%	112	6	12	8	86	المجموع

المصدر : من إنجاز الباحث

2-2- عرض اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

2-2-1- عرض اختبار ومناقشة نتائج الفرضية الاولى: التي مفادها وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين المتغيرين جماعات العمل والسلوك التنظيمي (تأثير مباشر).

2-2-1-1- قياس اتجاهات المبحوثين: حول ارتباط المتغيرين (اثر جماعات العمل على سلوك الافراد)

قبل الشروع في اختبار الفرضية قام الباحث بقياس اتجاهات المبحوثين حول ادراكهم لضرورة العلاقة والارتباط بين المتغيرين مستعملا في ذلك مقياس ليكرت الثلاثي لقياس قوة القبول او الرفض ، من اجل وضع مرجع ادراكي لنتائج الاختبار .

جدول-3- يبين اتجاهات الباحثين حول ارتباط المتغيرين

قيم المقياس	المجموع	توزيع التكرارات على المقياس			الفئات المهنية	الفقرة
		نعم	أحيانا	لا		
82+	86	84+	0	2-	التنفيذ	للفريق دور اساسي في تشكيل سلوك الافراد
8+	8	8+	0	0-	التحكم	
10+	12	11+	0	1-	اطارات	
6+	6	6+	0	0-	اطارات.س	
106+	112	109+	0	3-	المجموع	

المصدر : من إنجاز الباحث

وقد اعطى المقياس قيم جد مرتفعة موجبة لاتجاهات الباحثين وادراكهم لمستوى العلاقة التي تربط المتغير الاول جماعات العمل بالمتغير الثاني سلوك الافراد ، وكانت القيمة النهائية للمقياس (106+) في عينة بحث عددها (112).

- 2-2-1-2- اختبار ومناقشة نتائج الفرضية :

ينطلق الباحث في اختبار هذه العلاقة بوضع الفرضية الصفرية (H0) حسب متطلبات النمط الاحصائي المستعمل في الاختبار ، والتي مفادها انه لا توجد علاقة بين المتغيرين جماعات العمل و السلوك التنظيمي . وبعد القيام بجميع مراحل الاختبار والحصول على قيم كاي تربيع الجدولية والمحسوبة يقوم بقبول الفرضية الصفرية اذا كانت كاي تربيع المحسوبة اكبر من الجدولية أو يقوم برفضها وقبول الفرضية البديلة (HA) اذا كانت كاي تربيع المحسوبة أقل من الجدولية

الجدول - 4- اختبار الفرضية الاولى (ارتباط المتغيرين جماعات العمل، السلوك التنظيمي في المؤسسة)

الفقرة	الفئات المهنية	لا	أحيانا	نعم	المتغير	الفرضية			درجة الحرية	مستوى	المتغير	المتغير
						التكرارات	المتغير	المتغير				
هل يقوم فريقك بدوره في تنفيذ التحكم في تشكيل سلوك الافراد ؟	تنفيذ	57	29	0	86	4.61	26.87	54.5	6	0.05	17.48	14.44
	تحكم	7	1	0	8	0.42	2.5	5.07			9	9
	إطارات	7	3	2	12	0.64	3.75	7.61				
	إطارات.س	0	2	4	6	1.32	1.87	3.80				
	المجموع	71	35	6	112							

المصدر : من إنجاز الباحث

ومن خلال بيانات الجدول اعلاه رقم - 4- يتبين أن درجة الحرية التي يتم عندها احتساب قيمة كاي تربيع الجدولية عند مستوى الدلالة (0.05) بلغت القيمة 6 ، وكانت قيمة كاي تربيع الجدولية عند نفس درجة الحرية تساوي (14.449) وعند حساب كاي تربيع المحسوبة أعطت القيمة (17.489) كما هو مبين في الجدول - اعلاه ، ومنه نستطيع القول أن الفرضية الصفرية (H0) مرفوضة ونقبل الفرضية البديلة (HA) ، أي أن جماعات العمل في مؤسسة مناجم حديد الشرق تؤثر تأثيرا مباشرا في تشكيل سلوك الافراد ، لكن ورغم الدلالة الاحصائية التي تضع الارتباط بين المتغيرين موضع القبول الا أن التحليل السوسولوجي يضع هذا الارتباط وهذه العلاقة في مستوى الضعف وهو ماتظهره قيم التكرارات المشاهدة التي عبرت ب (لا) حيال تأثير جماعة العمل في سلوك الافراد ، ولا يتعارض هذا مع التحليل الاحصائي اذ نجد ان قيمة كاي تربيع المحسوبة تقترب ولكن ليس كثيرا من قيمة كاي تربيع الجدولة ، اي تقترب من قيمة الانفصال . وهكذا وبعد اختبار الفرضية الاولى لهذه الدراسة نصل الى القول انه توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين المتغيرين (جماعات العمل و السلوك التنظيمي) في مؤسسة مناجم حديد الشرق الا أن هذه العلاقة ضعيفة نوعا ما.

2-2-2- عرض ومناقشة نتائج اختبار الفرضية الثانية التي تقول ان مؤسسة مناجم حديد الشرق تهتم اهتماما بالغا بتنمية السلوك التنظيمي عند الافراد .

2-2-2-1- قياس اتجاهات الافراد : نحو اهمية السلوك التنظيمي في تحقيق الاداء الوظيفي

قام الباحث قبل اختبار الفرضية بقياس اتجاهات المبحوثين حول اهمية السلوك التنظيمي في تحقيق مستوى الاداء الوظيفي مستعملا في ذلك مقياس ليكرت الثلاثي لقياس قوة القبول او الرفض ، من اجل وضع مرجع ادراكي ، لمناقشة النتائج الاحصائية للاختبار .

جدول-6- يبين اتجاهات المبحوثين حول أهمية السلوك التنظيمي في تحقيق الاداء الوظيفي

الفقرة	الفئات المهنية	توزيع التكرارات على المقياس			المجموع	قيم المقياس
		لا	احيانا	نعم		
للسلوك التنظيمي دور فعال في تحقيق الاداء الوظيفي	التنفيذ	0-	0	86+	86	86+
	التحكم	0-	0	8+	8	8+
	اطارات	0-	0	12+	12	12+
	اطارات.س	0-	0	6+	6	6+
	المجموع	0-	0	112+	112	112+

المصدر : من إنجاز الباحث

وقد كانت القيمة المقدمة من خلال المقياس مثالية اين يدرك كل المبحوثين اهمية السلوك التنظيمي في تحقيق وتنمية الاداء الوظيفي داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية ، حيث بلغت قيمة المقياس (112+) اي بنسبة 100% من عينة البحث البالغ عدد افرادها (112) مفردة . وللاشارة فان مقياس ليكرت الثلاثي لقياس قوة القبول او الرفض يستعمل متتالية الاعداد (-1) و(0) و(1+) ، للتعبير عن البدائل (لا)، (احيانا)، (نعم)، على التوالي ، ثم تجمع جميع قيم جميع البدائل المعبر عنها ، وتحسب القيمة النهائية للمقياس .

2-2-2-2- اختبار الفرضية ومناقشة النتائج:

وفق متطلبات النمط الاحصائي المتبع في تحليل نتائج هذه الدراسة (اسلوب كاي تربيع لبرسون) فان الباحث ينطلق بوضع الفرضية الصفرية (فرض عدم H0) التي تقول بعدم اهتمام مؤسسة مناجم حديد الشرق بتنمية السلوك التنظيمي ، ويضع أيضا الفرضية البديلة

لها (HA) . ثم يقوم باجراء الاختبار وفق المراحل المطلوبة فاذا كانت النتيجة ان كاي تربيع المحسوبة اقل من الجدولية فإنه يرفض فرض العدم ويقبل الفرضية البديلة (HA) التي تقول بوجود اهتمام بالسلوك التنظيمي من طرف مؤسسة مناجم حديد الشرق ، واذا كانت كاي تربيع المحسوبة اكبر من الجدولية فإنه يقبل الفرضية الصفرية .

جدول - 7 - اختبار الفرضية الثانية (تتمت مؤسسة مناجم حديد الشرق بتنمية السلوك التنظيمي)

الفقرة	الفئات المهنية	التكرارات (المشاهدة)			المجموع	التكرارات المتوقعة			درجة الحرية	مستوى المعنوية (الدلالة)	كا ² الجدولية	كا ² المحسوبة	القرار
		لا	احيانا	نعم		10.7	17.6	57.59					
هل تحتم مؤسسة مناجم حديد الشرق بتنمية السلوك التنظيمي ؟	تنفيذ	58	18	10	86	10.7	17.6	57.59	6	0.05	14.449	4.74	لا يوجد اهتمام بالسلوك التنظيمي
	تحكم	6	2	0	8	1.00	1.64	5.38					
	اطارات	8	2	2	12	1.5	2.46	8.03					
	اطارات س	3	1	2	6	0.75	1.23	4.02					
	المجموع	75	23	14	112								

المصدر : من انجاز الباحث

يتضح من الجدول السابق أن كاي تربيع المحسوبة تساوي (4.74) من خلال تحديد مجموع قيم التكرارات المشاهدة ، والتكرارات المتوقعة ، وهي قيمة اقل بكثير من قيمة كاي تربيع الجدولية التي تحمل القيمة (14.449) والتي تم الحصول عليها من خلال تحديد مستوى الدلالة (الفا) بقيمة (0.05) على المستوى الافقي لجدول كاي تربيع من جهة وبتحديد درجة الحرية للجدول السالف الذكر والتي تحمل القيمة (6) على المستوى العمودي من جهة اخرى ، هذه النتيجة التي تقود مباشرة ودون تردد الى قبول الفرضية الصفرية (عدم وجود اهتمام) وفق مراحل التحليل ، ورفض الفرضية البديلة التي تقول باهتمام مؤسسة مناجم حديد الشرق بتنمية السلوك التنظيمي عند الافراد .

النتائج والتوصيات

من خلال المراحل المختلفة لاختبار فرضيات الدراسة والتي استخدمت فيها مختلف الادوات الاحصائية الموجهة لتحليل بياناتها فقد توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية

- أن هناك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين متغير جماعات العمل كمتغير مستقل وبين سلوك الافراد (السلوك التنظيمي) داخل المؤسسة كمتغير تابع ، وان هذه العلاقة تبين الاثر البالغ الاهمية لجماعات العمل على سلوك الافراد في مؤسسة مناجم حديد الشرق خصوصا وفي المؤسسة الجزائرية عموما،
- اهتمام مؤسسة مناجم حديد الشرق لا يرقى الى المستوى المطلوب ، ورغم وجود بعض الاختلاف في خيارات الباحثين في اجاباتهم إلا أن نتائج اختبار الفرضية الثانية وتحليل بياناتها إحصائيا أدى الى وضع السلوك التنظيمي وتنميته في خانة عدم اهتمام مؤسسة مناجم حديد الشرق .

وبالنظر الى أهداف الدراسة ونتائجها يوصي الباحث بما يلي :

- 1- ضرورة الاهتمام بتشكيل جماعات عمل متجانسة ذات تفاعل واتصال مستمرين ، تتقارب فيها الاتجاهات والقيم بين الأفراد لأهميتها في تشكيل سوكلهم داخل المؤسسة .
- 2- الاهتمام باستمرارية التوازن داخل جماعات العمل من أجل الحفاظ على نمط سلوكي يخدم أهداف المؤسسة .
- 3- وجوب توفير الهوية الجماعية ، والتقدير والاحترام ، وإشباع الحاجات المختلفة ، والعناصر التي من شأنها أن تدعم سلوك الولاء والانتماء للمؤسسة ،
- 4- ضرورة دراسة ومتابعة سلوك وأداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية ، والسعي نحو توفير بيئة تنظيمية تساعد على تنمية وتطوير سلوك الأفراد .
- 5- الاهتمام بدعم وتوفير وتحسين العناصر التي تساهم في خلق تفاعل الأفراد ، مثل التقنية المستخدمة ، الهيكل التنظيمي ، البيئة التنظيمية ، وكذلك البيئة الاجتماعية خارج المؤسسة إن أمكن .
- 6- السعي نحو فهم وتفسير سلوك الأفراد داخل المؤسسة من خلال : أسلوب تفكيرهم ، شخصياتهم إدراكهم ، دوافعهم ، إيجاباتهم .

خاتمة:

أجريت هذه الدراسة بمناجم حديد الشرق وهي أكبر مؤسسة لاستخراج وتسويق الحديد على المستوى الوطني، على عينة بلغت (112) مفردة من اصل (560) عامل يعملون بالمؤسسة ويمثلون مجتمع البحث ، اين هدفت الدراسة الى الكشف عن مستوى العلاقة الارتباطية بين متغير جماعات العمل ومتغير السلوك التنظيمي في المؤسسة ، كما هدفت الى التعرف الى مستوى الرضا الوظيفي بين الافراد داخل جماعات العمل بالمؤسسة ، وايضا هدفت الى التعرف الى مستوى اهتمام المؤسسة بتنمية وتطوير السلوك . وباستعمال المنهج الوصفي التحليلي ، من خلال توظيف استبيان بحث لاختبار فرضيات الدراسة ، هذه الفروض التي صيغت بالشكل - الفرضية الاولى : توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين متغير جماعات العمل ومتغير السلوك التنظيمي - الفرضية الثانية : مستوى اهتمام مؤسسة مناجم حديد الشرق بتنمية السلوك التنظيمي مرتفع . وباستعمال مقياس ليكرت الثلاثي لقياس قوة القبول او الرفض ، من اجل قياس اتجاهات الافراد نحو ارتباط المتغيرين ، وأيضا لقياس اتجاهاتهم نحو دور السلوك التنظيمي في تحقيق الاداء الوظيفي بغية تحديد مرجع ادراكي لاتجاهات الباحثين للاستعانة به في تحليل نتائج الاختبار ، وكذلك باستعمال الاساليب الإحصائية كاي تربيع المحسوبة والجدولية ، التكرارات المشاهدة التكرارات المتوقعة ، درجات الحرية ، قمنا باختبار الفرضيات السابقة الذكر اين قادتنا الى النتائج التالية

- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين متغيري الدراسة (جماعات العمل والسلوك التنظيمي)
- مؤسسة مناجم حديد الشرق لا تهتم بتنمية وتطوير السلوك التنظيمي عند الافراد العاملين بها .

المصادر والمراجع

- 1- أ.د. حسن حريم. (2010). إدارة المنظمات منظور كلي. عمان ، الأردن : دار الحامد للنشر والتوزيع.
- 2- د.علي عسكر. (2009). الأسس النفسية والاجتماعية للسلوك في مجال العمل. درارية، الجزائر: دار الكتاب الحديث.
- 3- د.محمد مرعي مرعي. (2001). دليل التدريب في المؤسسات والإدارات. سوريا.دمشق :دار الرضا للنشر.
- 4- عبد الرحمان توفيق. (2005). مهارات أخصائي التدريب. لم يذكر: مركز الخبرات المهنية والإدارية.
- 5- عمار الطيب كشرود. (1995). علم النفس الصناعي والتنظيمي. بنغازي :منشورات جامعة قارونس.
- 6- د.راوية حسن. (2003). السلوك التنظيمي المعاصر. الإبراهيمية :الدار الجامعية.
- 7- رعد حسن الصرن. (2004). نظريات الإدارة والأعمال، دراسة لـ 401 نظرية في الإدارة وممارستها ووظائفها. سوريا ،دمشق :دار الرضا للنشر.
- 8- رونالد.دي ريجيو. (1999). المدخل الى علم النفس الصناعي والتنظيمي). د. حلمي (Trad.) عمان. الأردن :دار الشروق للنشر والتوزيع.
- 9- ريتشارد ه ، هال. (2001). المنظمات ،هيكلها، عملياتها ، مخرجاتها). د. ب. الهاجري (Trad.) الرياض :لم يذكر.
- 10- صلاح الدين محمد عبد الباقي. (2002). السلوك الفعال في المنظمات. الأزارطية، الإسكندرية :دار الجامعة الجديدة للنشر.
- 11- محمد قاسم القريوتي. (1993). دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية. عمان :لم يذكر.