

واقع تماسك جماعة العمل في المؤسسة الجزائرية وعوامله  
- دراسة ميدانية بمؤسسة الفلين ولاية جيجل -

**The reality of the cohesion of the working group in the Algerian  
institution and its factors - a field study at the Cork Foundation, Jijel  
Province-**

بلال مجيدر<sup>1</sup>\*

1 جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل (الجزائر)، bilalmedjider1986@yahoo.fr

تاريخ القبول: 2022/02/28

تاريخ الإرسال: 2021/10/06

**ملخص:**

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع تماسك جماعة العمل في المؤسسة الجزائرية وذلك من خلال دراسة ميدانية على مجموعة من عمال مؤسسة الفلين بولاية جيجل على 120 عامل من مختلف المستويات الوظيفية للكشف عن أهم العوامل التي تؤدي إلى تماسك جماعة العمل. فقد قمنا بتصميم استبيان يقيس تماسك جماعة العمل وأهم عوامله تم تطبيقه على عينة البحث فتوصلنا إلى النتائج التالية:

يتمتع أفراد مؤسسة الفلين بتفاعل اجتماعي بمتوسط درجة الموافقة 3.74 بانحراف معياري بلغ 1.03. كما يتميزون بالعمل الجماعي (العلاقات التعاونية) بمتوسط درجة الموافقة 3.75 بانحراف معياري بلغ 1.04. و بوحدة الهدف بمتوسط درجة الموافقة 3.66 بانحراف معياري بلغ 1.05. بالإضافة للتشابه في القيم والاتجاهات بمتوسط درجة الموافقة 3.66 بانحراف معياري بلغ 1.07. وبالتالي تحققت الفرضية العامة.

**الكلمات المفتاحية:** تماسك. جماعة العمل. مؤسسة جزائرية

**Abstract:**

The study aimed to know the reality of the cohesion of the work group in the Algerian institution, through a field study on a group of workers of the cork institution in the state of Jijel on 120 workers of different functional levels to reveal the most important factors that lead to the cohesion of the work group. We designed a questionnaire that measures the cohesion of the work group and its most important factors. It was applied to the research sample, and we reached the following results:

Cork institution individuals have social interaction with an average approval score of 3.74 with a standard deviation of 1.03. They are also distinguished by teamwork (cooperative relations) with an average degree of approval of 3.75 with a standard deviation of 1.04. And for unity of purpose with an average degree of approval of 3.66 with a standard deviation of 1.05. In addition to the similarity in values and trends with an average degree of approval of 3.66 with a standard deviation of 1.07. Thus, the general hypothesis was achieved.

**Keywords:** cohesion. work group. Algerian institution

1- مقدمة:

يتميز الإنسان بطابعه الاجتماعي؛ إذ أنه شكّل منذ القدم تنظيمات وجماعات بشرية ابتداء من الأسرة إلى القبيلة إلى الأمة مسائرة لهذه التغيرات في أشكال التفاعل الاجتماعي وإعطاء أكثر تنظيم وهيكله لهاته الجماعات، فهو ملزم أن يتفاعل مع الآخرين بغض النظر عن مكان التفاعل، ففي الأسرة يتفاعل مع الأب والأم وأفراد العائلة، وفي المدرسة يتفاعل مع زملاء، وفي المجتمع يتفاعل مع الجيران والأصدقاء وغيرهم من العناصر والأفراد الذين يشكلون العملية التفاعلية، ومن بين أماكن وميادين التفاعل نجد ميدان العمل والذي نجده من أنشط وأكثر الميادين الذي يجد الفرد نفسه يتفاعل مع العمال الآخرين سواء بطريقة رسمية بحكم الوظيفة التي يشغلها والعلاقات الرسمية مع مختلف الزملاء أو القادة والمشرفين أو الأتباع، أو بطريقة غير رسمية من خلال مشاركته الأهداف نفسها والأفكار والاتجاهات والقيم مع أفراد آخرين في شكل جماعات، هذه الأخيرة تعرف العديد من أشكال التفاعل الاجتماعي بصورته الإيجابية من خلال الصداقة والاحترام والتماسك والعلاقات التعاونية والالتحام والترابط أو في صورته السلبية من خلال الصراع والتنافر والتي تكون انعكاساتها سلبية على الروح المعنوية وعلى الأداء وعلى المنظمة ككل.

- إشكالية البحث:

من طبيعة العلوم الديناميكية والتغير؛ فهي بحاجة إلى التقدم والتطور في كل المجالات الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية... الخ. وكثيرا ما تسابقت مختلف العلوم لتحقيق هدفها الأعلى المتمثل في تحقيق الرفاهية للأفراد والمجتمعات. من خلال الوصول إلى أنجع الطرق والأساليب التي من شأنها أن تساعد على حل مشكلات الحياة المختلفة ومواكبة هذه التطورات والتغيرات لضمان بقاء واستمرارية الأفراد والمجتمعات.

وباعتبار العنصر البشري هو أساس هذه العلوم والهدف الأساسي لها من خلال دراسته من جوانبه المختلفة. والذي يمثل الجانب الاجتماعي جزءا هاما من حياته: من خلال أن الفرد كثيرا ما يلجأ إلى التفاعل في جماعات مختلفة باعتباره اجتماعيا بطبعه، بداية من جماعة الأسرة إلى المجتمع إلى جماعة العمل مهما كانت طبيعة هذا التفاعل إيجابيا من خلال مشاعر الحب والاحترام والصداقة والتقدير والتعاون والتماسك أو سلبيا من صراع وتنافر.

وباعتبار المجتمع العمالي صورة من المجتمع الإنساني فإن الفرد عادة ما يكون في جماعات للعمل سواء رسمية: بحكم طبيعة ما يقتضيه محيطه عمله أو غير رسمية من خلال مشاركة الأفراد للأفكار نفسها والأهداف والقيم والاتجاهات؛ فيشعر بالتقارب والجذب والميل للتفاعل والانضمام إليهم بما يعرف بتماسك جماعة العمل. وهو ذلك الرباط القوي الذي يربط أعضاء الجماعة

بعضهم البعض مما يشكل لهم مصدرا لإرضاء وإشباع حاجاتهم الاجتماعية من خلال التفاعل الإيجابي المبني على وحدة الهدف وتشابه القيم والاتجاهات والانصهار في الجماعة ويجعلها صدا منيعا للتصدي للمخاطر الخارجية ويزيد من درجة الولاء للجماعة وكل ما يتعلق بها.

ونظرا لأهمية موضوع تماسك جماعة العمل فكثيرا ما تسابق الباحثون ومختلف العلوم لدراسة هذا الموضوع من جوانبه المختلفة. فقد قام مظفر شريف 1936-1935 بدراسة جماعة العمل من خلال تناوله لصفة التنافس بين الجماعات : من خلال تقسيم معسكرات صيفية للأطفال إلى جماعتين ووجد زيادة لدرجة الولاء للجماعة من طرف أفرادها وكذلك الصراع بين الجماعات وما يمكن أن يخلقه من نتائج على مستوى الأفراد والمنظمات. (حسن، 2008، صفحة 57)

كما قام دويتش 1953 بدراسة على 10 جماعات عمل واهتم بنتائج خاصية التعاون داخل الجماعة وما يمكن أن تخلقه من نتائج إيجابية، فتوصل إلى أن الجماعات المتماسكة المتعاونة أكثر وعيا بالاعتماد المتبادل بين الأعضاء وأكثر تفاعل واتصال ورضا لدى أفرادها، وهي النتائج التي أكدت عليها دراسة عبد الكريم سعيد محمد حول تماسك الجماعات غير الرسمية الذي لاحظ عليهم ارتفاع مستوى رضاهم واستقرارهم وقلة معدلات الغياب ودوران العمل وارتفاع مستوى إنتاجهم وأدائهم وبالتالي أداء المنظمة ككل. (لطفي، 1995، الصفحات 171-173).

كما قام سايلز بدراسة جماعات العمل وقام بتصنيفها طبق للأساليب التي تستخدمها في حل مشكلاتها وعلاقتها بالإدارة والإشراف وكذلك بالقادة من خلال عينة تتكون من 30 مصنعا بوم.أ وغيرها. وميز بين أربع نماذج للجماعات تتمثل في الجماعات السلبية، الضالة، الإستراتيجية والمحافظة ومالها من تأثير كبير في الأفراد والمنظمات.

إذن من خلال هذه الدراسات والمذكورة ودراسات أخرى نؤكد على أهمية جماعات العمل سواء الرسمية أو غير الرسمية، فكثيرا ما كان لتماسك جماعة العمل آثار إيجابية على الفرد وعلى المنظمة من خلال الرفع من الروح المعنوية والأداء والاستقرار والتقليل من دوران العمل والغياب... الخ. كما يمكن أن يكون للتماسك الشديد آثار سلبية من خلال التعصب للجماعة والدخول في صراعات مع الجماعات الأخرى والإدارة وقتل روح الإبداع والابتكار ورفض التكيف ومسايرة التطورات الجديدة التي لا تتوافق مع طموحات الجماعة حتى ولو كانت جيدة.

ومن هذا المنطلق نطرح التساؤل التالي:

ما واقع تماسك جماعة العمل في المؤسسة الجزائرية وماهي عوامله؟

الفرضية العامة:

يتمتع عمال المؤسسة الجزائرية بمستوى مرتفع من تماسك الجماعة .

## واقع تماسك جماعة العمل في المؤسسة الجزائرية وعوامله -دراسة ميدانية بمؤسسة الفلين ولاية جيجل-

الفرضيات الجزئية :

- يتمتع عمال المؤسسة الجزائرية بمستوى مرتفع من التفاعل الاجتماعي.
- يتمتع عمال المؤسسة الجزائرية بمستوى مرتفع من العمل الجماعي.
- يتمتع عمال المؤسسة الجزائرية بمستوى مرتفع في وحدة الهدف.
- يتمتع عمال المؤسسة الجزائرية بمستوى مرتفع من تشابه القيم.

### 2- الإطار النظري لتماسك جماعة العمل:

#### 1-2 مفهوم تماسك جماعة العمل:

يقصد بلفظ التماسك مقدار المشاعر الإيجابية التي يكنها أعضاء الجماعة لبعضهم البعض، ومدى حرصهم ورغبتهم في البقاء والاستمرار في هذه الجماعة وتوقف درجة تماسك الجماعة على قدرة الجذب التي تتمتع بها الجماعة لإبقاء أعضائها وعدم انسحابهم منها. وبطبيعة الحال تختلف درجة التماسك والتعاون بين أعضائها ففي بعض الجماعات تجد الحب والاحترام المتبادل بين أعضاء الجماعة وروح المجموعة السائدة بين هؤلاء الأعضاء، وفي بعض الجماعات الأخرى تجد القليل ومن التقارب والجادبية بين أعضاء هذه الجماعة وتسود الأنانية والحقد وبرز الدور الفردي بدل من روح الجماعة والفريق وبطبيعة الحال ينعكس ذلك على تماسك الجماعة بقيمتها والمحافظة على هذه القيم. (الباقي، 2003، صفحة 176).

كما يعبر عن قوة الروابط بين أفراد الجماعة ومدى تكاتفهم واتحادهم ويعتبر التماسك من المقومات الأساسية التي تعطي للجماعة وجودا أو كيانا يفوق وجود أو كيان أفرادها. (الدين، 2006، صفحة 78).

كما يشير التماسك إلى زيادة درجة التقارب في الأهداف والسلوك والاتجاهات والقيم بين الأفراد ومدى انجذابهم لبعضهم البعض، واستعداد كل فرد لمساعدة ومؤازرة الغير، ومدى شعور الأفراد بوحدة الجماعة، مدى الولاء والتلائم والتكاتف بين أفراد الجماعة. (الهاشحي، 2006، صفحة 126).

#### 2-2 عوامل تماسك جماعة العمل:

أن الملاحظ على الجماعات جمعا كانت طبيعتها أن درجة تماسكها تختلف من جماعة لأخرى وهذا لا يكون إلا من خلال وجود بعض العوامل والظروف التي تزيد من تماسك الأفراد بعضهم ببعض وتزيد من درجة ولائهم واستمرارهم فيها والانتظام في المشاركة في أعمالها وأهدافها وسياساتها.

- درجة التفاعل الاجتماعي بين أعضاء الجماعة:

من أهم المصادر الرئيسية والعوامل التي تزيد من تماسك الجماعة ووحدها هو مقدار الاتصال بين أعضاء الجماعة، وتصبح الجماعة أكثر تماسكا عندما يقضي الأعضاء وقتا أكبر مع بعضهم البعض ويتم الاتصال والتفاعل الايجابي بينهم، ويلاحظ أن أداء الأفراد لوظائفه في مكان واحد يساعدهم على الاتصال والتفاعل بينهم، ولذلك يعتبر التقارب المكاني عنصرا أساسيا لحدوث نوع من التفاعل خاصة لما يكونون من نفس المستوى الوظيفي أو يقومون بوظائف مماثلة. (الباقي، السلوك الفعال في المنظمات، 2004، صفحة 177).

- العلاقات التعاونية (العمل الجماعي):

تؤدي العلاقات التعاونية أو العمل الجماعي إلى تماسك الجماعة وزيادة جاذبيتها ، وفي تجربة قام بها Deutsch دويتش وجد أن الجماعات التعاونية أظهرت الكثير من علاقات التماسك والانجذاب والود بين أعضائها وحاول كل منهم التأثير على الآخرين وتقبل كل منهم محاولة الآخرين التأثير فيه. (عطية، 2004، صفحة 141).

- صغر حجم الجماعة:

إن هناك علاقة عكسية بين حجم الجماعة ودرجة تماسكها فكلما كانت الجماعة صغيرة زادت درجة تماسكها وسبب في ذلك أن التماسك والترابط يعتمد بشكل رئيسي على الاتصال الفعال والتفاعل المستمر بين الأعضاء. مما يتيح فرص أكبر للتعارف والتفاعل بين أعضائها وتسهيل عملية الاتصال عكس الجماعة الكبيرة الحجم. (الهاشمي، السلوك التنظيمي، 2006، الصفحات 179-180).

- وحدة الأهداف:

فالجماعات تتكون لتحقيق أهداف مشتركة لأعضائها مما يزيد من تماسكها، وحدة الهدف وقدرة الجماعة على تحقيقه ينعكس على درجة تماسكها وقوتها، فنجاح الجماعة في الوصول إلى تحقيق الأهداف المحددة لها يزيد من ثقة الأعضاء بأنفسهم ويدفعهم إلى بذل جهد أكبر وإلى زيادة الولاء والانتماء لهذه الأهداف وللجماعة. (الباقي، السلوك التنظيمي، 2003، الصفحات 178-179).

- تشابه قيم واتجاهات الجماعة:

من أقوى مصادر تماسك الجماعة هو تشابه الاتجاهات والقيم بين أعضاء الجماعة، فكثيرا ما يتبادر إلى أذهاننا السؤال التالي: لماذا نشعر بالجاذبية اتجاه الأفراد الذين يشبهوننا في تصرفاتنا وآرائنا وعقائدنا؟ لأن الشخص الذي يشاركنا نفس الآراء يمدنا بنوع من التأييد الاجتماعي لمعتقداتنا ويشعرنا دائما أننا على صواب وإذا اختلف معنا شخص في الرأي فإذا هذا يدخل الخوف بأن آرائنا خاطئة وأننا نختلف مع الآخرين.

## واقع تماسك جماعة العمل في المؤسسة الجزائرية وعوامله

-دراسة ميدانية بمؤسسة الفلين ولاية جيجل-

وهناك سبب آخر هو أننا قد نضع بعض الاستنتاجات السلبية عن سلوك الشخص الذي يختلف معنا في مسألة معينة، إذا اختلفنا معه على هذه المسألة فإننا نشعر بالميل إلى الاختلاف معه على كافة المسائل الأخرى وهذا يخلق نوع من عدم التفاعل بين الأفراد بالعكس لم نتفق مع الآخرين في القيم والاتجاهات والآراء تزيد درجة انجذابنا نحوهم. (سيزلاقي، 1991، صفحة 223).

### 2-3 مظاهر تماسك جماعة العمل:

يمكن تلخيص مظاهر تماسك جماعة العمل من خلال ما يلي:

- ارتفاع الروح المعنوية لدى أفراد الجماعة.
- التماسك الشديد بين أعضاء الجماعة لتحقيق هدف مشترك.
- قدرة أعضاء الجماعة على مواجهة ومجابهة الأزمات والمشاكل بشيء من الحزم والتكيف.
- ارتفاع كمية الإنتاج.
- ارتفاع جودة الإنتاج.
- قوة العمل الجماعي.
- قلة المواد التالفة.
- انخفاض نسبة تغيب العمال عن عملهم وتأخرهم عن مواعيد حضورهم.
- انخفاض معدل دوران العمل بينهم.
- انخفاض معدل الحوادث.
- عدم وجود صراع بين الأفراد ببعضهم البعض.
- قوة التصدي للمخاطر والتهديدات الخارجية.
- درجة عالية من الولاء لأهداف وقيم الجماعة.
- انخفاض معدل الشكاوى والتظلمات. (حسن ع.، 2003، صفحة 465).

### 2-4 الآثار الإيجابية لتماسك الجماعة:

يعتبر تماسك الجماعة وترابطها من العوامل الهامة المؤثرة في نجاح الجماعة وفعاليتها ومن النتائج الإيجابية لتماسك الجماعة ما يلي:

- تحقيق أكبر رضا للعامل تحسین مستوى أدائه وإنتاجيته وبالتالي إنتاجية أعلى للمنظمة.
- كلما زاد تماسك الجماعة زادت احتمالات مشاركة أعضائها لنفس الاتجاهات والقيم وأنماط السلوك.
- يساعد تماسك الجماعة قيام الجماعة على ممارسة الضغط على الأفراد غير الملتزمين وغير الخاضعين للجماعة من أجل الإمتثال لمعايير الجماعة.

- مواجهة الضغوطات والتهديدات الخارجية.  
ويلخص لوثنانز نتائج تماسك الجماعة على مستوى الفرد وعلى مستوى المنظمة كما يلي:

- التأثير على فعالية الفرد:

- تلبية حاجات القبول والانتماء.
- مساعدة الفرد على معرفة ذاته وما يتعلق بالمنظمة.
- المساعدة في اكتساب مهارات جديدة.
- الحصول على عوائد قيمة لا يمكن الحصول عليها منفردا.
- تحقيق أكبر قدر ممكن من الرضا وبالتالي الإنتاجية.

- التأثير على فعالية المنظمة:

- إنجاز الأعمال التي لا يمكن أداؤها من قبل الأفراد أنفسهم.
- إستقطاب المواهب والمهارات لمعالجة مشكلات صعبة.
- تشكل أداة لصنع القرارات مما يتيح ظهور آراء عديدة.
- تسهيل عملية تغيير سياسات وإجراءات المنظمة.
- تزيد من إستقرار المنظمة عن طريق تقبل القيم والمعتقدات المشتركة للعاملين.
- زيادة رضا العاملين وإنتاجيتهم وبالتالي إنتاجية المنظمة.

الأثار السلبية للتماسك الشديد:

حذر العديد من الباحثين من الإفراط في درجة تماسك الجماعة ونوهوا إلى بعض الأثار السلبية التي يمكن أن تنشأ نتيجة التماسك العالي جدا في الجماعة ومن بين أهم النتائج السلبية ما يلي:

- التفكير الجماعي: فالجماعة المتماسكة جدا تتشدد على الإمتثال و الإلتزام بالمعايير و القرارات الجماعية. نتيجة الضغط المتزايد على الفرد يتولد لدى الفرد الخضوع الزائد ويتدنى إلى حد كبير التفكير المستقل وروح الإبداع لديه. ولا تسعى الجماعة لتقييم حقيقي للبدائل المتاحة ويتم كبت وجهات النظر المخالفة. وقد تكون نتائج التفكير الجماعي هذا مدمرة لذا فإن على الجماعة أن تسمح للأقلية حرية إبداء وجهات النظر وتشجيعها على ذلك ومنحها المشروعية. ويرى كل من Kinicki وKreitner بأن نمط التفكير الجماعي يؤدي إلى عيوب وسلبات في عملية اتخاذ القرارات ومن أهمها.

- بدائل قليلة.
- عدم إعادة النظر في البدائل المفضلة وعدم إعادة النظر في البدائل المرفوضة.

واقع تماسك جماعة العمل في المؤسسة الجزائرية وعوامله  
-دراسة ميدانية بمؤسسة الفلين ولاية جيجل-

- رفض آراء ذوي الخبرة.

- إنتقاء متحيز للمعلومات.

تصاعد الإلتزام: وهذه النتيجة ترتبط بالتفكير الجماعي. حيث من المحتمل جدا أن يستمر أفراد الجماعة في تطبيق ما جاء ما بالرغم من أن الدلائل تشير إلى إمكانية فشله. إن النتائج السلبية التي تترتب عن التماسك الشديد لا تقتصر على أفراد الجماعة فقط وعلى عملية صنع القرارات فيها بل تمتد للمنظمة بكاملها. فالجماعات المتماسكة جدا تميل نحو عدم التعاون وعدم التنسيق مع الجماعات الأخرى وتطوير معايير وقواعد إنعزالية عن الجماعات الأخرى. وتركيز اهتمامها على قضايا الجماعة فقط دون الأخذ في الإعتبار الجماعات الأخرى في المنظمة. وهو كله يؤثر سلبا على مستوى الأداء في المنظمة. (حريم، 2004، الصفحات 167-169).

3 - الدراسة الميدانية:

3-1 منهج الدراسة:

من خلال ما سبق وعلى ضوء متغيرات البحث وفرضياته تم اعتماد المنهج الاستكشافي وهو المناسب لهاته الدراسات والذي من خلاله نقوم باستكشاف واقع ظاهرة تماسك جماعة العمل ومختلف العوامل التي تزيد من تماسكها في المؤسسة الجزائرية. ونحاول تحليل أهم النتائج المتحصل عليها من خلال توزيع أدوات البحث المعتمدة.

3-2 عينة الدراسة:

شملت العينة 120 عامل مؤسسة الفلين بولاية جيجل من ممن تتوفر فيهم الشروط المطلوبة لتطبيق أداة الدراسة والمتمثلة في الاستبيان المصمم من طرف الباحث والتي تمت بالطريقة العشوائية البسيطة حيث تم ترقيم قصاصات بأسماء العاملين من 01 حتى 250 الذي هو العدد الإجمالي لعمال الشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل ووضعهم في إناء ثم تم سحب 120 قصاصة الأولى بطريقة عشوائية لكي تكون ممثلة للمجتمع الأصلي.

3-3 أداة الدراسة: من خلال تصفح التراث النظري والدراسات السابقة التي عالجت موضوع تماسك الجماعة وكذلك الدراسة الاستطلاعية التي مكنتنا من كسر الحاجز النفسي مع أفراد العينة وكذلك التعرف على طبيعة الأفراد تم تصميم استبيان وتوزيعه على 120 عامل تم تفرغ النتائج ومناقشتها.

### 4-3 الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

- الصدق:

أ- صدق المحكمين: قام الباحث بعرض الاستبيان الخاص بتماسك جماعة العمل على مجموعة من الأساتذة المختصين في علم النفس والقياس النفسي بكل من جامعة قسنطينة تيزي وزو، سطيف، بسكرة، المسيلة. وطلب منهم إعطاء آراءهم وملاحظاتهم حول مدى ملائمة ومناسبة بنود الاستبيان لقياس متغيرات البحث والمتمثل في تماسك جماعة العمل، وبعد الأخذ بأرائهم وملاحظاتهم ومقترحاتهم تم حذف العبارات التي لا تقيس متغيرات البحث بالإضافة إلى تعديل وإعادة صياغة بعض البنود وإضافة بنود أخرى، مع العلم أن الاستبيان كان في صورته الأولية يتكون من 100 بنداً، ليكون في صورته النهائية مكون من 48 بنداً مقسمة على خمس 04 محاور كالتالي:

- التفاعل الاجتماعي. - العمل الجماعي. - وحدة الهدف. - تشابه القيم.

ب- صدق التكوين الذاتي: وقد تم حسابه عن طريق حساب معامل الجذر التربيعي لقيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ و المقدر بـ0.93 و جدره التربيعي هو : 0.96 وهو مرتفع جداً وبالتالي الاستبيان صادق بدرجة كبيرة جداً.

- الثبات:

ويقصد بثبات الأداة أو الاختبار أو المقياس أو الاستبيان أن يعطي نفس النتائج لو تم إعادة تطبيقه أكثر من مرة واحدة تحت نفس الظروف والشروط. ولقد تم التحقق من ثبات استبيان تماسك جماعة العمل من خلال معادلة ألفا كرونباخ .

-معادلة ألفا كرونباخ: لقد قام الباحث بحساب معادلة ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات الاستبيان.

### 5-3 السلم المعتمد في أداة الدراسة:

تم وضع مقياس ليكرت الخماسي والمتضمن خمس (05) بدائل والمتمثلة مع إعطاء كل إجابة درجات معينة كالتالي:

- موافق بشدة 05 درجات.
- موافق 04 درجات.
- محايد 03 درجات.
- غير موافق 02 درجتين.
- غير موافق تماماً 01 درجة.

واقع تماسك جماعة العمل في المؤسسة الجزائرية وعوامله  
-دراسة ميدانية بمؤسسة الفلين ولاية جيجل-

وتم تحديد السلم المعتمد في أداة الدراسة يكون المتوسط هو مجموع القيم على عددها أي  
5+4+3+2+1/5 أي 3 وبالتالي يكون السلم كالتالي:

- 3 مستوى متوسط.
- أكثر من 3 مستوى مرتفع.
- أقل من 3 مستوى منخفض.

الجدول رقم (01): يوضح النتائج المتحصل عليها

معاودة ألفا كرونباخ	بنود كل محور	محاور الاستبيان
0.80	1.....12	التفاعل الاجتماعي
0.77	13.....24	العمل الجماعي (العلاقات التعاونية)
0.72	25.....36	وحدة الهدف
0.75	37.....48	تشابه القيم
0.93	كل البنود	تماسك جماعة العمل

المصدر: من إعداد الباحث.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن قيمة معامل ألفا كرومباخ عالية في كل محاور استبيان تماسك جماعة العمل والمصمم من طرف الباحث. كما أن قيمة معامل ألفا كرونباخ للاستبيان ككل لتمامك جماعة العمل كانت عالية قدرت ب 0.93. وبالتالي من خلال هذه النتائج نستخلص أن معامل الثبات الخاص باستبيان تماسك جماعة العمل كان مرتفع.

4- عرض النتائج ومناقشتها:

1-4 التفاعل الاجتماعي:

جدول (02): يبين استجابات أفراد العينة للبنود التي تقيس التفاعل الاجتماعي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	السؤال
0.79	4.37	1-أحاول أن أكون علاقات وثيقة مع أعضاء جماعة عملي.
1.33	2.54	2-أترك دائما الآخرين يؤثرون بقوة على أفعالي وأفكاري.
1.05	3.96	3- أحاول دائما إقامة صداقات شخصية مع كل زملائي في العمل.
1.11	3.86	4- أتجنب الانفراد وأتفاعل مع زملائي في العمل مما يشعرني بالراحة.
0.89	4.00	5- أتقرب قدر المستطاع من الأفراد العاملين معي وأرى أن زملائي كثيرا ما يتقربون من بعضهم البعض.
1.07	3.70	6- أشعر بالثقة المتبادلة بين أعضاء جماعة العمل.
1.05	3.82	7- أشعر دائما أنني صديق لكل زملائي في العمل كأننا أسرة واحدة متفاعلة ومتجانسة
1.07	3.72	8- أشعر بعدم وجود أي مسافة اجتماعية بين زملائي في العمل.
0.94	3.76	9- أشعر دائما بالمودة والحب لما أكون داخل جماعة عملي.
1.01	3.70	10- أشعر أن كل فرد داخل الجماعة يفهم الفرد الآخر.
0.88	3.88	11- أشعر بالانسجام مع زملائي في العمل.
1.24	3.61	12- أشعر بالحرية في التعبير عن مشاعري وأفكاري لزملائي في العمل ويصل الأمر حتى إلى طرح مشكلاتي وأسراي الشخصية عليهم.
1.03	3.74	معدل المتوسطات والانحراف

المصدر: من إعداد الباحث.

من خلال الجدول رقم (02) الذي يبين استجابات أفراد العينة للبنود التي تقيس التفاعل الاجتماعي إذ نجد أن هناك تفاعل اجتماعي مرتفع حيث بلغ متوسط درجة الموافقة 3,74 درجة بانحراف معياري بلغ 1,03 درجة، إذ تراوحت متوسطات التفاعل الاجتماعي ما بين (4,37 و 2,54).

كما يتضح من نتائج الجدول أن أفراد العينة يعترفون بوجود جميع البنود التي تقيس التفاعل الاجتماعي بدرجة عالية من خلال الشعور بالثقة المتبادلة و المشاركة في الأفكار والآراء كما أنهم يعتبرون أنهم عائلة واحدة تسودها الحب والاحترام والانسجام فيما بينهم.

واقع تماسك جماعة العمل في المؤسسة الجزائرية وعوامله  
-دراسة ميدانية بمؤسسة الفلين ولاية جيجل-

2-4 العمل الجماعي: (العلاقات التعاونية):

جدول رقم (03): يبين استجابات أفراد العينة حول البنود التي تقيس العمل الجماعي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	السؤال
0.86	3.94	13- أشعر بأن عملي جزء لا يتجزأ من عمل الجماعة
1.14	3.55	14- أشعر أن الجميع يفهم ويتقبل عمل الجماعة.
0.92	3.95	15- أشعر بأن العمل الجماعي تتيح فرصته تلقي كل فرد من الجماعة المساعدة والعون.
1.21	3.45	16- أتلقي التشجيع من طرف زملائي في العمل مما يساهم في زيادة أدائي.
1.18	3.57	17- أميل إلى العمل الجماعي أكثر من العمل الفردي.
0.86	3.90	18- أشعر أن العمل الجماعي يتيح فرصته التواصل الواضح والمفتوح لكل أفراد الجماعة.
1.18	3.57	19- أشعر أن جميع أفراد جماعتي أكثر راحة وأداء أثناء العمل الجماعي.
1.01	3.85	20- أشعر أن العمل الجماعي يمنح فرصة حل المشكلات.
1.03	3.84	21- أميل دائما إلى العمل الجماعي كونه يساعد على الإبداع.
1.05	3.78	22- أشعر أن العمل الجماعي يزيد من التفاعل بين أعضاء جماعتي.
1.19	3.68	23- طريقة العمل الجماعي التي تعتمدها جماعة عملي ترفع من مستوى الرضا لدى جميع أعضاء الجماعة.
0.85	4.00	24- العمل الجماعي غالبا ما يكون مخرجا لي وللبعض زملائي خاصة في المواقف الحرجة.
1.04	3.75	معدل المتوسطات والانحراف

المصدر: من إعداد الباحث.

من خلال الجدول رقم (03) الذي يبين استجابات أفراد العينة للبنود التي تقيس العمل الجماعي نجد أن العمل الجماعي مرتفع حيث بلغ متوسط درجة الموافقة 3,75 درجة بانحراف معياري بلغ 1,04 درجة. إذ تراوحت متوسطات العمل الجماعي بين (4 و 3,45).  
كما يتضح من نتائج الجدول أن أفراد العينة يعترفون بوجود جميع البنود التي تقيس العمل الجماعي بدرجة عالية من خلال الميل إلى العمل الجماعي وما يتيح من تفاعل وزيادة في

الأداء و إيجاد الحلول للخروج من المواقف الحرجة و المساعدة على الإبداع و الرفع من مستوى الروح المعنوية

3-3-4 وحدة الهدف :

جدول رقم (04): يبين استجابات أفراد العينة حول البنود التي تقيس وحدة هدف جماعة العمل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	السؤال
0.92	3.87	25- أسعى إلى مشاركة أهدافي مع الآخرين
1.14	3.69	26- أسعى إلى تغليب الأهداف الجماعية على الأهداف الشخصية.
0.90	3.84	27- أتعاون مع الجميع في عملية صياغة وتحديد أهداف الجماعة.
1.13	3.60	28- أعتبر هدف الجماعة هدفي الشخصي وأحاول ما استطعت تحقيقه وأي تهديد يمسّه هو تهديد لي.
1.09	3.57	29- أعتبر وحدة أهداف جماعتي أهم ما يميزها عن غيرها وهذا كثيرا ما ساهم في بقائها.
1.08	3.70	30- أعتبر أهم ما يربطني بزملائي في العمل هو وحدة الهدف.
1.10	3.41	31- أشعر بالولاء الكبير لأهداف الجماعة من طرف الجميع مما جعلهم يولون أهمية قصوى لتحقيق أهدافها أكثر من شيء آخر.
1.11	3.57	32- أشعر أن أهم ما يربطنا ببعضنا البعض تشابه الأهداف.
1.18	3.48	33- أسعى إلى المواصلة على نفس أهداف الجماعة ولا أبحث عن أهداف أخرى غيرها.
0.96	3.76	34- أول شيء أبحث عنه في أي جماعة هو تشابه أهدافها مع أهدافي.
1.01	3.74	35- السبب الأهم الذي دفعني للانضمام إلى جماعة عملي هو تشابه أهدافي معهم
1.06	3.72	36- أشعر بالراحة تماما لأن أهدافي هي نفس أهداف زملائي.
1.05	3.66	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور وحدة الهدف

المصدر: من إعداد الباحث.

من خلال الجدول رقم (04) الذي يبين استجابات أفراد العينة للبنود التي تقيس وحدة هدف جماعة العمل نجد أن هناك وحدة هدف جماعة العمل مرتفعة لدى عمال ب مؤسسة الفلين ولاية جيجل بمتوسط درجة الموافقة بلغ 3.66 وانحراف معياري بلغ 1.05، إذ تراوحت

## واقع تماسك جماعة العمل في المؤسسة الجزائرية وعوامله

-دراسة ميدانية بمؤسسة الفلين ولاية جيجل-

متوسطات وحدة الهدف بين (3.87 و 3.41) كما يتضح من نتائج الجدول أن أفراد العينة يعترفون بجميع البنود التي تقيس وحدة الهدف بدرجة عالية.

### 4-3-4 تشابه قيم جماعة العمل:

جدول رقم (05): يبين استجابات أفراد العينة حول البنود التي تقيس تشابه قيم جماعة العمل.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	السؤال
0.96	3.67	37- أرى أنني أشارك نفس القيم مع أعضاء الجماعة
1.12	3.53	38- أرى أن كل عضو في الجماعة حمل نفس القيم مما زاد تماسكها.
1.04	3.62	39- أرى أن أهم ما يميز جماعتي عن الجماعات الأخرى هو تشابه القيم بين جميع أعضائها.
1.06	3.76	40- أهم ما دفعني للانضمام لهاته الجماعة هو تشابه القيم بين أعضائها.
1.01	3.79	41- أرى أن في حالة اختلاف في بعض القيم والاتجاهات مستعد لتعديلها وتكييفها بما يتوافق مع قيم الجماعة.
0.99	3.83	42- في حالة طلب مني أن أختار العنصر الأكثر تأثيرا في تماسك جماعة العمل اختار انطلقا من جماعتي تشابه القيم.
0.92	3.99	43- مهما حصل لا يمكنني التفریط في قيم جماعتي.
1.03	3.70	44- أعتبر قيم الجماعة شيء مقدس لا يمكن المساس به.
1.13	3.48	45- أرى أن كل عضو مستعد للتضحية ليحول دون تخليه عن القيم التي تربطه مع الأعضاء الآخرين.
1.16	3.53	46- لم يسبق أن حدث اصطدام بين زملائي في العمل بسبب اختلاف في القيم.
1.13	3.52	47- كل عضو جديد في الجماعة يشترط فيه أن يحمل نفس قيم أعضاء الجماعة.
1.27	3.55	48- الشخص الذي يتمرد عن قيم واتجاهات الجماعة يتم عزله وفصله عنها
1.06	3.66	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور تشابه القيم

المصدر: من إعداد الباحثين.

من خلال الجدول رقم (05) الذي يبين استجابات أفراد العينة للبنود التي تقيس تشابه القيم نجد أن هناك تشابه للقيم بدرجة مرتفعة لدى عمال مؤسسة الفلين بولاية جيجل حيث بلغ متوسط درجة الموافقة 3.66 بانحراف معياري بلغ 1.06 درجة، إذ تراوحت متوسطات درجة الموافقة لبنود تشابه القيم بين (3.99 و 3.48).

كما يتضح من نتائج الجدول أن أفراد العينة يعترفون بجميع البنود التي تقيس تشابه القيم بدرجة عالية.

#### 5-3-4 محاور تماسك جماعة العمل:

جدول رقم (06): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحاور تماسك جماعة

العمل وترتيبها.

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	تماسك جماعة العمل
2	1.03	3.74	التفاعل الاجتماعي
1	1.04	3.75	العمل الجماعي
4	1.05	3.66	وحدة الهدف
3	1.07	3.66	تشابه القيم والاتجاهات
	1.06	3.69	المتوسط والانحراف المعياري العام لتماسك جماعة العمل

المصدر: من إعداد الباحث.

من خلال الجدول رقم (06) الذي يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحاور تماسك جماعة العمل، نجد أن هناك تماسك لجماعة العمل لدى عمال مؤسسة الفلين بولاية جيجل، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة 3.68 درجة بانحراف معياري بلغ 1.06 درجة، إذ تراوحت متوسطات محاور تماسك جماعة العمل بين (3.75 و 3.65) وهي عالية، إذن هناك تماسك لجماعة العمل لدى أفراد العينة.

كما يتضح من خلال الجدول أن أفراد العينة يقرون بوجود جميع محاور تماسك جماعة العمل بدرجة عالية، وقد تم ترتيبها تنازليا كما يلي:

1- جاء محور العمل الجماعي (العلاقات التعاونية) في المرتبة الأولى من حيث موافقة العمال، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة 3.75 بانحراف معياري بلغ 1.04.

واقع تماسك جماعة العمل في المؤسسة الجزائرية وعوامله  
-دراسة ميدانية بمؤسسة الفلين ولاية جيجل-

- 2- جاء محور التفاعل الاجتماعي في المرتبة الثانية من حيث موافقة العمال، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة 3.74 بانحراف معياري بلغ 1.03.
- 3- جاء محور تشابه القيم والاتجاهات في المرتبة الثالثة من حيث موافقة العمال، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة 3.66 بانحراف معياري بلغ 1.07.
- 4- جاء محور وحدة الهدف في المرتبة الخامسة من حيث موافقة العمال، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة 3.66 بانحراف معياري بلغ 1.05.
- وهي كلها متوسطات مرتفعة تدل على ارتفاع درجة تماسك جماعة العمل لدى عمال الشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل ENAVA.
- 5- خاتمة :

تماسك جماعة العمل يعبر عن ذلك الانجذاب وزيادة العلاقات الموجبة بين الأفراد والذي يتأثر بمجموعة من العوامل منها: زيادة درجة التفاعل الاجتماعي بين أعضاء الجماعة، وحدة الهدف، تشابه القيم والاتجاهات، صغر حجم الجماعة... الخ، كما أن هناك بعض العوائق تحول دون ذلك من اختلاف في الأهداف وصراع وتنافس هدام من الممكن أن تقلل وتفكك الجماعة.

وقد بينت دراستنا التي قمنا بها في الشركة الإفريقية للزجاج أهمية تماسك جماعة العمل من خلال ما يخلفه من آثار إيجابية تتجلى في زيادة رضا الأفراد وأدائهم وإنتاجهم وبالتالي التأثير على فعالية المنظمة ككل وزيادة الإبداع.

ولقد بينت دراستنا النتائج التالية:

- 1- يتمتع أفراد مؤسسة الفلين بتفاعل اجتماعي بمتوسط درجة الموافقة 3.74 بانحراف معياري بلغ 1.03.
- 2- يتمتع أفراد مؤسسة الفلين بالعمل الجماعي (العلاقات التعاونية) بمتوسط درجة الموافقة 3.75 بانحراف معياري بلغ 1.04.
- 3- يتمتع أفراد مؤسسة الفلين بوحدة الهدف بمتوسط درجة الموافقة 3.66 بانحراف معياري بلغ 1.05.
- 4- يتمتع أفراد مؤسسة الفلين بالتشابه في القيم والاتجاهات بمتوسط درجة الموافقة 3.66 بانحراف معياري بلغ 1.07.
- أي تحققت كل الفرضيات الجزئية للدراسة.
- في حين تحققت الفرضية العامة أي: يتمتع عمال مؤسسة الفلين بولاية جيجل بمستوى مرتفع من تماسك الجماعة بمتوسط درجة الموافقة 3.68 بانحراف معياري بلغ 1.06.

توصيات ومقترحات:

من خلال تناولنا لموضوع تماسك جماعة العمل في المؤسسة الجزائرية وتصفحنا للتراث النظري المتعلق بمتغيرات الدراسة وتدعيمنا ذلك بتحري هذا الواقع من خلال دراسة ميدانية بمؤسسة الفلين بولاية جيجل ارتأينا وضع الاقتراحات والتوصيات التالية:

- 1- في توطيد العلاقة بين أعضاء الجماعات سواء الرسمية أو غير الرسمية من أجل زيادة تماسكها مما ينعكس إيجابيا على الفرد والمنظمة.
- 2- تدريب قيادة فعالة قادرة التعامل مع الجماعات بمختلف أنواعها الرسمية والرسمية بما لها من أهمية.
- 3- إشراك جماعات العمل في تخطيط وتنفيذ وتقييم في جميع مراحل العمليات التي تحدث في المنظمة لكي تكون مفتاح نجاحها لا عائقا في طريقها.
- 4- خلق قنوات اتصال فعالة لإفهام الأفراد والجماعات مختلف ما يحدث داخل وخارج المنظمة حتى تواكب مختلف التطورات التي تطرأ في كل المجالات.
- 5- توسيع مجال البحوث حول المصادر والعوامل التي تزيد من مظاهر تماسك جماعات العمل. القيام بدراسات شاملة حول أهمية جماعات العمل في نجاح أي منظمة لأننا نتجه إلى مؤسسات تتكون من جماعات أكثر من كونها تتكون من الأفراد.

قائمة المراجع:

- 1- أندرو سيزلاقي. (1991). السلوك التنظيمي والأداء . السعودية: معهد الادارة العامة.
- 2- بركات حمزة حسن. (2008). علم النفس وديناميات الجماعة. مصر: الدار الدولية للاستثمارات الثقافية.
- 3- حسين حريم. (2004). السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمة الأعمال. الاردن: دار ومكتبة الحامد.
- 4- سلوك المنظمة سلوك الأفراد والجماعة. (2003). الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- 5- سماتي حاتم. (2011). النمط القيادي وعلاقته بتماسك الجماعة. رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم . قسنطينة، قسم علم النفس .
- 6- صلاح الدين محمد عبد الباقي. (2003). السلوك التنظيمي. مصر: الدار الجامعية الجديدة.
- 7- صلاح الدين محمد عبد الباقي. (2003). السلوك التنظيمي. مصر: الدار الجامعية الجديدة.
- 8- صلاح الدين محمد عبد الباقي. (2004). السلوك الفعال في المنظمات. مصر: الدار الجامعية الجديدة.
- 9- طلعت إبراهيم لطفي. (1995). أساليب وأدوات البحث الاجتماعي. مصر: دار غريب للطباعة و النشر.

واقع تماسك جماعة العمل في المؤسسة الجزائرية وعوامله  
-دراسة ميدانية بمؤسسة الفلين ولاية جيجل-

- 
- 10- عادل حسن. (2003). إدارة الأفراد والعلاقات الانسانية. مصر: دار الجامعات العربية.
- 11- عبد الحميد عطية. (2004). طريقة العمل مع الجماعات أساسيات ومفاهيم الممارسة. مصر: دارالجامعية للنشر والتوزيع.
- 12- لوكية الهاشمي. (2006). السلوك التنظيمي. عين مليلة الجزائر: دار الهدى للطباعة و النشر.
- 13- لوكية الهاشمي. (2006). السلوك التنظيمي. عين مليلة الجزائر: دار الهدى للنشر والتوزيع.
- 14- لوكية الهاشمي جابر نصر الدين. (2006). مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي. عين مليلة الجزائر: دار الهدى للنشر والتوزيع.
- 15- مسلم . مدخل إلى علم النفس العمل. (2007). الجزائر: دار قرطبة للنشر والتوزيع.
- 16- موريس أنجرس. (2006). منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية تدريبات علمية. الجزائر: دار القصة.