



جامعة الشاذلي بن جديد
UNIVERSITE CHADLI BENDJEDID

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد - ولاية الطارف -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



جامعة الشاذلي بن جديد
UNIVERSITE CHADLI BENDJEDID

الشعبة: علم اجتماع

التخصص: علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية.

الموضوع:

العمل الجماعي ودوره في زيادة دافعية العمال نحو العمل
دراسة ميدانية بمؤسسة الحماية المدنية بالطارف.

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي تخصص تسيير وتنمية موارد البشرية.

إشراف الأستاذة الدكتورة:

منية غريب

إعداد الطالبة:

عاتي حنان

لجنة المناقشة

الصفة	الدرجة العلمية	اسم ولقب الأستاذ(ة)
رئيسا	أستاذة محاضرة.ب	أ.د زويتي سارة
مشرفا	أستاذة تعليم عالي	أ.د غريب منية
عضوا مناقشا	أستاذ مساعد.أ	أ. خطابي سعد

السنة الجامعية: 2018/2017

الإهداء

يا من حمل اسمك بكل فخر، يا من أفتقدك منذ الصغر، يا من يرتعش قلبي لذكريك يا من

أودعتني لله أهديك هذا البوح أبي رحمة الله...

إلى حكمتي وعلمي وإلى أدبي وحملي، إلى طريقي المستقيم إلى ينبوع الصبر والتفاؤل والأمل

إلى كل في الوجود بعد الله ورسوله أمي الغالية رحمة الله....

إلى سندي وقوتي وملاذتي بعد الله إلى من أثروني على أنفسهم إلى من علموني علم الحياة إلى

أظفروا إلى ما هو أجمل من الحياة أخواتي: **سما، حكيم، سلوى** إلى بنات أختي الأعزاء

"قدوى، دعاء" وزوج أختي "وليد".

إلى رفيقة دربي وعزيزتي **"نجود".**

إلى من كانوا ملاذتي وملجئي إلى من تذوقته معهم أجمل لحظات إلى من سأقتدم وأتمنى أن

يفتقدوني من أحببتم والله زملائي الطلاب

" أسماء، شادية، سارة، نسيم، بسمة، راضية، مروى، عابدة، ندى، نور، أمال، محبير"

إلى أخواتي التي لم تلدهم أمي ومن تحلو بالإرضاء وتميزوا بالوفاء والعطاء إلى بنات أختي الصافي

اللواتي بكيت معهن وسعدت معهن في الحياة صديقاتي **"لميس و مروى".**

إلى بنت خالتي الغالية **"سلمى"** وابنت خالي الغالية **"هيماء"**



شكر والتقدير

الحمد لله على عونه وتوفيقه على إتمام هذه الدراسة والصلوة والسلام على سيدنا ونبينا محمد صلى الله عليه وسلم.
لا بد لي أن أخطو خطواتي الأخيرة في الحياة الجامعية... وأدعو إلى أعوام قضيناها في رحاب الجامعة مع أساتذتي
الكرام الذين قدموا لنا الكثير من الجهد في بناء جيل الغد وحملوا أقداس رسالة في الحياة والذين مهدوا لنا طريق العلم
والمعرفة أساتذتي الكرام...

كما أتقدم بجزيل الشكر والإمتنان إلى كل من ساعدني في هذا العمل من قريب أو من بعيد وأخص بالذكر الأستاذة
"**غريبه منية**" المشرفة على هذه المذكرة التي لم تبخل علينا بتوجيهاتها ونصائحها.
كما أخص بالشكر والتقدير عضوي لجنة المناقشة الأستاذ "**خطابي سعد**" والأستاذة "**زويتى سارة**" لقبولهما مناقشة هذه
المذكرة وتضحيتهما بجزء من وقتهما لهذه المناقشة فجزاهما الله خير الجزاء.
كما لا يفوتني توجيه الشكر الخالص إلى جميع موظفي "**مؤسسة الحماية المدنية بالطائف**" خاصة **مراد أيمن عامر وفندي**
وفني الختام أشكر كل من ساهم في إنجاز هذه الدراسة وفي جميع أدوارها التي مرت حتى تم إخراجها بهذه الصورة والحمد لله
على ما تفضل به أولاً وآخراً والصلوة والسلام على نبينا محمد صلى الله عليه وسلم وآخر دعواتنا الحمد لله رب العالمين.

شكراً لكم

فهرس المحتويات:

	العنوان
	شكر و تقدير
	إهداء
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
أ-ب	مقدمة
22-4	الفصل الأول: الإطار المفهمي والمنهجي للدراسة
4	أولا الإطار المفهمي للدراسة.
4	1. الإشكالية وتساؤلات الدراسة
7	2. أسباب إختيار الموضوع
7	3. أهمية الدراسة
8	4. أهداف الدراسة
	5. تحديد المفاهيم
9	ثانيا: الإطار المنهجي للدراسة.
12	1 - المنهج الموظف في الدراسة.
13	2. العينة وكيفية إختيارها.

15-13	3. أدوات جمع البيانات
13	أ. الملاحظة
14	ب. المقابلة
15	ج. الإستمارة
22-16	4. مجالات الدراسة
16	أ. المجال المكاني
21	ب. المجال الزمني
22	ج. المجال البشري
33-25	الفصل الثاني: العمل الجماعي: أهميته - خصائصه - مواصفاته - أسباب عدم الإهتمام به - خطواته.
25	أولاً: أهمية العمل الجماعي.
26	ثانياً: خصائص العمل الجماعي.
27	ثالثاً: مواصفات فريق عمل جماعي.
28	رابعاً: أسباب عدم الإهتمام بالعمل الجماعي.
29	خامساً: خطوات إنشاء عمل جماعي فعال.
46-35	الفصل الثالث: الدافعية - أهميتها - أنواعها - وظائفها - أهم النظريات المفسرة لها.
35	تمهيد.
36	أولاً: أهمية الدافعية في العمل .

37	ثانيا: خصائص الدافعية.
38	ثالثا: أنواع الدافعية.
38	رابعا: وظائف الدافعية في العمل .
39	خامسا: أهم النظريات المفسرة للدافعية
77-48	الفصل الرابع: عرض البيانات الميدانية ونتائج الدراسة
48	أولا: تفرغ البيانات، تحليلها، تفسيرها.
48	1. تحليل وتفسير البيانات الخاصة بالمحور 1
53	2. تحليل وتفسير البيانات الخاصة بالمحور 2
64	3. تحليل وتفسير البيانات الخاصة بالمحور 3
77-74	ثانيا : نتائج الدراسة
74	1. النتائج الفرعية بناء على تساؤلات الدراسة.
76	2. النتائج العامة للدراسة.
79	خاتمة.
82	المراجع
	الملاحق.
	الملخص بالعربية والإنجليزية

فهرس الجدول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
48	الجنس	01
49	السن	02
50	المستوى التعليمي	03
51	الحالة الاجتماعية	04
52	الأقدمية في العمل	05
53	أداء الأعمال	06
54	كيفية تفضيل العمل بالمؤسسة	07
55	إتاحة مؤسسة فرصة لتبادل الآراء والأفكار	08
56	مساهمة العمل الجماعي في قوة تفاعل مع جماعة عملك	09
57	مساهمة تفاعل في تحسين الأداء	10
58	العمل بصورة جماعية يساهم في تحفيز العمال	11
59	عمل مؤسسة على توفير مناخ تعاوني	12
60	العمل في إطار الجماعات	13
61	مساهمة جماعات العمل في زيادة الرغبة في العمل	14
62	يساعد العمل الجماعي في التزام العمال بواجباتهم	15
63	مساهمة جماعات العمل في زيادة الدافعية	16
64	تعاون بين أعضاء يعزز الثقة	17
65	المشاركة في العمل يخفف عبئ العمل	18
66	تعاون يساعد في إختصار الوقت وإتمام العمل	19
67	العمل كجماعة يقتل الروتين والملل	20
68	العمل الجماعي يقلل من مخاطر وحوادث العمل	21
69	العمل الجماعي يعزز الثقة	22
70	إتاحة المؤسسة فرصة للتعبير عن أفكار وآراء	23
71	العمل على شكل جماعة يوفر ظروف الإبداع	24
72	المساهمة في إتخاذ القرارات ورضا العمال	25
73	العمل الجماعي والروح المعنوية للعمال	26

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
48	يوضح أفراد العينة حسب الجنس	01
49	يوضح أفراد العينة حسب السن	02
50	يوضح أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	03
51	يوضح أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	04
52	يوضح أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل	05
53	يوضح أداء الأعمال	06
54	يوضح كيفية تفضيل العمل بالمؤسسة	07
55	يوضح إتاحة مؤسسة فرصة لتبادل الآراء والأفكار	08
56	يوضح مساهمة العمل الجماعي في قوة تفاعل مع جماعة عملك	09
57	يوضح مساهمة تفاعل في تحسين الأداء	10
58	يوضح العمل بصورة جماعية يساهم في تحفيز العمال	11
59	يوضح عمل مؤسسة على توفير مناخ تعاوني	12
60	يوضح العمل في إطار الجماعات	13
61	يوضح مساهمة جماعات العمل في زيادة الرغبة في العمل	14
62	يوضح يساعد العمل الجماعي في التزام العمال بواجباتهم	15
63	يوضح مساهمة جماعات العمل في زيادة الدافعية	16
64	يوضح تعاون بين أعضاء يعزز الثقة	17
65	يوضح المشاركة في العمل يخفف عبئ العمل	18
66	يوضح تعاون يساعد في إختصار الوقت وإتمام العمل	19
67	يوضح العمل كجماعة يقتل الروتين والملل	20
68	يوضح العمل الجماعي يقلل من مخاطر وحوادث العمل	21
69	يوضح العمل الجماعي يعزز الثقة	22
70	يوضح إتاحة المؤسسة فرصة للتعبير عن أفكار وآراء	23
71	يوضح العمل على شكل جماعة يوفر ظروف الإبداع	24
72	يوضح المساهمة في إتخاذ القرارات ورضا العمال	25
73	يوضح العمل الجماعي والروح المعنوية للعمال	26

مقدمة:

يمثل العمل الجماعي عنصرا هاما من عناصر استقرار المؤسسات وأبرز سمات نجاحها وبلوغ غاياتها وأداء رسالتها، ولتحقيق التطور والتوافق في مجال عملها ووسيلة لنماذج الآراء الأفراد ولا يتم هذا إلا في اعتماد المؤسسة على العمل الجماعي الذي يجعل هناك أدوار مختلفة في حياة الفرد فلا يمكن لشركة أو مصنع أن يديرها شخص واحد، كون مجال العمل يحتاج للصانع والمشرف وللعامل وللمحاسب وهذا لا يستطيع شخص أن ينجح في كل هذه الأمور، فعندما تتنوع الأدوار يستطيع كل واحد منهم التركيز على مهمته وإنجازها بأفضل صورة كما يسمح بالوصول للفكرة الأفضل والأسهل من حيث التنفيذ كما أن العمل الجماعي ينتج عنه مشاركة كافة الأفراد المجتمع فهو ركيزة أي مؤسسة، وتظهر أهميته من خلال تسريع المهام بسرعة كبيرة وان المهام التي تقوم بها أي مؤسسة لا تتم بشكل فردي فالأفراد العاملون يتعاونون في ما بينهم لتحقيق الأهداف، كما يتيح العمل الجماعي فرصة جيدة للاستفادة من كافة المهارات والخبرات التي يتمتع بها الأفراد العاملون في مؤسسة حيث يعد فرصة لإستغلال الموارد البشرية المتاحة بشكل أفضل كما يضمن تحقيق مرونة أعلى في الأداء الأعمال وسرعة الإنجاز فالمجهود الجماعي لازم لتحقيق أهداف المؤسسة وهو الوسيلة والذريعة لبقائها واستقرارها كما لها دور ايجابي على الفرد زيادة دافعيته نحو العمل ومن هنا جاء الاهتمام الكبير بموضوع العمل الجماعي ودوره في زيادة دافعية العمال نحو العمل، حيث قسمت دراستنا إلى أربعة فصول:

الفصل الأول: تناولنا في هذا الفصل الإطار المفهمي ونجد فيه الإشكالية وتساؤلات الدراسة وأسباب اختيار الموضوع وأهميته وأهدافه وأهم المفاهيم المتعلقة بالموضوع، بالإضافة إلى الإطار المنهجي ونجد فيه المنهج المستخدم والعينة وأدوات جمع البيانات ومجالات الدراسة .

الفصل الثاني: تناول موضوع العمل الجماعي من خلال تطرق إلى أهمية العمل الجماعي ومواصفات العمل الجماعي وأهم خطوات العمل الجماعي وخصائصه وأسباب عدم اهتمام به .

الفصل الثالث: تناول موضوع الدافعية أهميتها وخصائصها وأنواعها ووظائفها وأيضاً النظريات المفسرة لها .

الفصل الرابع: حيث يتم فيه تحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية والتي تناولت كل من العناصر التي تم معالجتها في الجانب النظري حيث أن هذا الفصل بمثابة إجابة مفصلة لها تم طرحه في تساؤلات الإشكالية .

أولاً: الإطار المفهومي للدراسة:

1. الإشكالية وتساؤلات الدراسة:

أصبحت الموارد البشرية تحتل الصدارة في الاهتمام على مستوى العا لم المعاصر باعتباره عنصر من عناصر التنمية، وقد برز اهتمام في العمل بهذا العنصر كونه له دور فعال في تحقيق رؤية وغايات وأهداف مؤسسة من ثم بقائها واستمراريتها، كما انه أصبح جاليا لأي مؤسسة ترغب في تحقيق التميز والتفوق في إنتاجها وخدماتها هو الأساس كون العنصر البشري يعتبر هو المحرك والوسيلة الأساسية التي تعتمد عليها من اجل تحقيق تلك الغايات وجميع أهدافها المختلفة.

الإنسان مخلوق إجتماعي فهو يولد ليجد نفسه في جماعة أولية، وهي أسرته وبعدها يعيش مع أعضاء الجماعة في المدرسة أو النادي وبعد أن ينمو ينظم لجماعات العمل لإنجاز مختلف أعمال وإشباع حاجته ، إذن فالجماعة موجودة دائما وهي ضرورية حتمية في حياتنا المعاصرة، وتعتمد المؤسسات على جماعات العمل في تحقيق أهدافها ولكون موارد بشري داخل أي مؤسسة يحتاج إلى غيره نظرا لأن أكثر الأعمال لا تتم بمجهود فردي، وإنما تحتاج إلى جهد جماعي، والجماعة هي أساس أي عمل سواء كان هذا العمل الجماعي اقتصاديا أو سياسيا أو اجتماعيا.

كما أن هذه الجهود الجماعية أو كما تسمى بالعمل الجماعي يمكننا بواسطتها تحقيق الأهداف واختصار المسافات و توفير الوقت الجهد، فعندما نرى الأفراد يعملون مجتمعين تكون لهم القدرة على تحقيق غاياتهم، كما يكون هناك رغبة وميول نحو العمل وغرس روح التعاون مع الآخرين إضافة إلى زيادة القدرة الإنتاجية وتنمية روح الاحترام والتقدير للعمل الجماعي، وكما يسمح لنا بتبادل الآراء والأفكار ما بين جميع الأفراد المشاركين في العمل ، كما يلعب دور بارز في بناء وتشكيل العلاقات بين أفراد المجموعات وتعزيز الثقة. إن العمل الجماعي يعتمد على مجموعة من السلوكيات البسيطة لذلك تسعى المؤسسة دائما من اجل تفعيل هذا النوع من العمل ويكون ذلك بتكوين جماعات لتحسين الإنتاج.

كما يعتبر العمل الجماعي عنصر هاما من عناصر استقرار المؤسسات وأسرار نجاحها وبلوغ أهدافها وسيلة لأداء رسالتها لأنه يشكل تمازج في الآراء أفراد وغرس الثقة وتعاون لتحقيق أهداف المؤسسة، كما أن المهام التي لا تستطيع أن تستمر أو تنهض وتنمو إلا بأدائها دائما لا بشكل فردي، وإنما في إطار جماعة فأى إدارة تتكون من مجموعة أفراد يتعاونون في ما بينهم.

وعلاوة على ذلك فإن العمل الجماعي يساهم ويشكل كبير في زيادة دافعية العمال نحو العمل ودافعية العمال تمثل اكبر تحدي يواجه المدير والإدارة بشكل عام فهو يثير حماسة العاملين لأداء الأعمال والمهام الموكلة إليهم بأفضل وأحسن وبأقل جهد ووقت ممكن، فدافعية تعد وسيلة وحافز تحرك العاملين من اجل تحقيق أهداف المؤسسة، وأيضا تعتبر وسيلة لتحسين أدائهم بكل فاعلية والحرص على تكوين وتعزيز السلوك الايجابي داخل العمال ومنع السلوك السلبي الذي يشكل عائق للعمل وحاجز نحو تحقيق تطور في أي مؤسسة، كما يعتبر عامل حافز للعمال وتشجيعهم على انجاز أعمالهم و مهامهم وبالتالي تحرك اتجاه أعمالهم.

والهدف الأساسي للمؤسسات هو النجاح في انجاز المهام وأعمال، وهذا لا يتحقق إلا بإثارة الدافع إلى العمال لكي يقدم الأفراد أداء جيد وتكون لهم الرغبة في العمل ، فعند إشباع حاجات يزيد استقرار الفرد ويقل التوتر ، ومن هذا يتضح أن الدوافع هي ذلك الذي يحرك الفرد في مؤسسة نحو سلوك معين ليعبر عن هذا السلوك بنشاط أو أداء معين مما يؤدي إشباع حاجاته ، وعليه فإن دوافع بمثابة أسباب للقيام بمختلف المهام كما تلعب دورا هاما في تحقيق التوازن الداخلي من اجل التكيف مع البيئة .

وبناء على الأهمية التي حضي بها كل من العمل الجماعي والدافعية أردنا القيام بدراسة ميدانية على مستوى مؤسسة الحماية المدنية *الطارف*، وهذا من اجل التعرف على الدور الذي يلعبه العمل الجماعي في زيادة وتحريك دافعية العمال اتجاه عملهم ومن خلال ما تقدم تبلورت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي

وهو:

- ما هو دور العمل الجماعي في زيادة دافعية العمال نحو العمل بمديرية الحماية المدنية بولاية

الطارف؟

وقد انبثقت عنها الأسئلة الفرعية التالية :

1- كيف تؤثر جماعات العمل في زيادة دافعية العمال نحو العمل ؟

2- كيف يساهم التعاون في تعزيز الروح المعنوية لدى العمال .؟

2. أسباب اختيار الموضوع:

من المعروف أن لكل باحث أسباب ودوافع تدفعه إلى اختيار أي مشكلة من اجل دراستها و البحث والكشف عن مختلف خباياها و تلك الأسباب والدوافع تعبر عن مدى إحساسه بالمشاكل ورغبته في دراستها والوصول إلى إجابات عن التساؤلات ومن أهم الأسباب التي أدت إلى الاهتمام بهذه المشكلة نذكر منها :

- إن موضوع العمل الجماعي من المواضيع الجديرة بالاهتمام والدراسة.
- إثراء المعرفة العملية وإثراء المكتبة الجامعية.
- يعتبر الموضوع من المواضيع الهامة كونها تمس بالعنصر البشري داخل المؤسسة.
- التدريب الميداني على البحث العلمي.
- مدى توافر المصادر والمراجع.
- الميل الذاتي والرغبة الشخصية في دراسة الموضوع.

3. أهمية الموضوع :

- تأتي أهمية هذه الدراسة من أهمية العمل الجماعي ودوره الكبير في تحريك دافعية العمال نحو العمل وتحفيزهم على تحسين أدائهم و تعزيز روح التعاون فيما بينهم هذا بدوره ينعكس بشكل ايجابي على عملهم وكذا كسب ثقتهم وتأييدهم وكذا له أهمية كبيرة في زيادة التزام العمال بعملهم داخل المؤسسة.
- يكتسي موضوع العمل الجماعي أهمية كبيرة في عصرنا الحالي وذلك لدور الذي يلعبه حيث يعد دافع للعمال لانجاز مهامهم و مختلف وظائفهم بالشكل الصحيح والمطلوب.
- معالجة قضية مهمة وهي دفع العمال للعمل بالاعتماد على العمل الجماعي التعاوني.
- إبراز دور وطبيعة العمل الجماعي داخل المؤسسة.

4. أهداف الدراسة:

مما لا شك فيه أن كل الدراسات والبحوث تفرض ضرورة وحتمية وجود أهداف وأبعاد لا بد الوصول إليها و الكشف عنها و من خلال موضوع بحثنا و المتمثل في العمل الجماعي ودوره في زيادة دافعية العمال نحو العمل فإننا لدينا مجموعة من الأهداف الرئيسية التي نسعى لتحقيقها، ومن خلال العرض السابق لمشكلة البحث فان بحثنا يهدف إلى:

- الكشف على مدى تأثير العمل الجماعي على دافعية العمال نحو العمل.
- الوقوف على أهم أساليب وطرق العمل الجماعي التي تعتمدها المؤسسة.
- محاولة التعرف على دور العمل الجماعي في زيادة الروح المعنوية للعمال اتجاه عملهم.
- التطرق وبصورة تفصيلية لموضوع العمل الجماعي بصورة اقرب للواقع بمؤسسة الحماية المدنية بالطارف.

- الكشف عن أهمية وضرورة تفعيل دور العمل الجماعي في المؤسسة .

▪ تحديد مفاهيم الدراسة:

1. مفهوم العمل الجماعي:

أ. لغة: اسم جماعي منسوب إلى جماعة عكسة فردي ، العمل الجماعي هو مجهود تعاوني لأفراد المجموعة او فريق لتحقيق هدف مشترك (1).

ب. إصطلاحا: يعرف العمل الجماعي على انه اتحاد مجموعة من الأفراد والاشترك فيما بينهم سواء في مصلحة الجميع وهذا العمل يجب ان يتم بطريقة في المنظمات والشركات التي تهدف إلى الحصول إلى الغاية التي يرغب في تحقيقها (2).

التعريف الإجرائي: من خلال تعاريف سابقة نستنتج التعريف الإجرائي للعمل الجماعي يقصد بالعمل الجماعي مجهود بشتريك فيه عدد من الأفراد يجمعهم هدف عام واحد.

2. مفهوم الدور:

أ. لغة: هو عودة الشيء إلى ما كان عليه الموقف الذي يظهر فيه الممثل جمعه الأدوار كدور الشيء نجعله على شكل دائرة مصدر دار فالدور هو مهمة ووظيفة، قام بدور لعب دورا شارك بدوره (3).

ب. اصطلاحا: تعددت تعاريف الدور.

الدور هو مجموعة الأنشطة المرتبطة والأطر السلوكية التي تحقق ما هو متوقع في المواقف المختلفة وفي الإدارة تتحدد الأدوار الرسمية للعاملين من خلال أسماء ووظائفهم أو توصيفات وترتبط الأدوار أيضا بتوقعات الرؤساء والمرؤوسين وغيرهم كدور تسيير الموارد البشرية في إحداث التكيف الوظيفي (4).

1- قاموس المعجم الوسيط ، اللغة العربية المعاصرة ، قاموس عربي عربي ، انظر الى

<http://www.almaany.com/arldict/ar-arl.15:3015.03.2018>

2-<http://mawoo3.com/d8%D9Ud8%B1u12.0016/03/2018>

3- علي بن هادبة وآخرون : القاموس المدرسي، المؤسسة الوطنية للكتاب- الجزائر، ط7، 1991، ص 107.

4- محمد سعيد سلطان: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، د.س، ص 130.

- ويمكن تعريف الدور كذلك على أنه مجموعة من المسؤوليات والأنشطة والصلاحيات الممنوحة لشخص أو فريق ويتم تعريف الدور في عملية ويمكن أن يكون للشخص عدة أدوار⁽¹⁾.
- يعرفه سنفور Sanford هو تصور سلوك يرتبط بشخص معين وبصفته من صفاته الشخصية لأنه تعبير عن حاجات الشخصية⁽²⁾.
- **التعريف الإجرائي لدور:** من خلال تعاريف السابقة نستنتج التعريف الإجرائي للدور على أنه نمط سلوكي يقوم بضبط المسؤوليات والأنشطة والمهام التي يقوم بها مجموعة من الأفراد للوصول إلى حاجات وأهداف محددة.

مفهوم الدافعية:

- أ- لغة: من معاجم اللغة العربية دفعت إلى فلان، شيء مصدر من دوافع: رغبة الدافعية اللاشعورية الرغبة الجافة التي لا يدري الفرد عنها شيء ولكن تؤثر فيه لكي يسلك معيناً⁽³⁾.
- ب- **إصطلاحاً:** تعددت التعاريف في مفهوم الدافعية.
- تعرف الدافعية بأنها مجموعة من الدوافع الغريزية، والرغبات، والاتجاهات التي تستثار وتوجه السلوك نحو تحقيق بعض الأهداف⁽⁴⁾.
- عرفت أيضاً حالة جسمية أو نفسية توترية تثير السلوك في ظروف معينة وتواصله حتى ينتمي إلى هدف معين فيزول التوتر حينذاك⁽⁵⁾.

1- ابن منظور وآخرون: لسان العرب، دار صادر بيروت، لبنان، المجلد، 1956، ص 323.
 2- عبد الحافظ سلامة: علم النفس الاجتماعي، دار اليازوي العلمية للنشر والتوزيع، عمان، د. ط، 2007، ص 27.
 3- علي بن هادية، بلحسن اليليش: القاموس الجديد، المؤسسة الوطنية للكتاب يوسف، الجزائر، ط 7، 1991، ص 350
 4- أشرف محمد العربي عميرة: استخدام أسلوب النمذجة السلوكية في طريقة العمل مع الجماعات، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2007، ص 30.
 5- عندنا أبو مصلح: معجم علم اجتماع، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، ط 1، 2006، ص 248.

كما نجد من عرفها على أنها كل الحالات الضاغطة داخل الفرد ويمكن وضعها كـرغبات أو تمنيات أو قوى داخلية أو قوى داخلية تنشط وتحرك⁽¹⁾.

التعريف الإجرائي للدافعية: من خلال التعاريف السابقة نستنتج تعريف إجرائي على أنها محرك سلوك الأفراد من أجل إشباع حاجاته المختلفة.

4. مفهوم العمل:

أ- لغة : معنى العمل في معجم المعاني الجامع.

عمل الجمع أعمال العمل مهنة شغل وظيفية، عمل شيئاً فعله عن قصد وصفه⁽²⁾.

ب. اصطلاحاً:

العمل هو الجهد الإنساني الذي يبذل قيمة أو يشبع حاجة أو بشكل جديداً بما يضيفه على الموارد من صياغة ، سواء كان هذا الجهد ذهنياً أو يدوياً .

وينظر الاقتصاديون إلى العمل على أنه أداة المجتمع في الحصول على السلع والخدمات التي تفي بحاجات البشرية وأنه بذلك أحد عوامل الاستقرار والتوازن في المجتمع⁽³⁾.

ويعرف العمل في موسوعة علم اجتماع بأنه نشاط إنساني يزاول من أجل توليد الكسب والبقاء ، أو يكون هو إنتاج السلع والبضائع⁽⁴⁾.

العمل هو المجهود الإداري الواعي الذي يستهدف منه الإنسان إنتاج السلع و الخدمات لإتباع حاجته⁽⁵⁾.

1- أنس عبد الباسط عباس: السلوك التنظيمي في المنظمات الأعمال، دراسة المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، ط1، 2001، ص 170.

2- معجم المعاني الجامع- معجم عربي عربي أنظر إلى: 30: 10: 10: 30: <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar10> : 14 : 05.2018.

3- علاء محمد حسونة : التعليم وعمل المنتج ، ط1الدار العالمية لنشر وتوزيع ، الاهرام ،ص111.

4- محمد محمود جوهري: علم اجتماع الصناعي وتنظيم، ط1 دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2009، ص196.

5- عويد سلطان شعبان : علم النفس الصناعي، ط1، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ،بيروت، 1994، ص43 .

التعريف الإجرائي: من خلال التعاريف السابقة نستنتج التعريف الإجرائي للعمل يقصد بالعمل كل جهدا سواء كان فكري أو جسدي يقوم به الفرد من اجل تلبية حاجاته المختلفة.

ثانيا: الإطار المنهجي للدراسة:

1. المنهج الموظف في الدراسة:

في كل بحث أو دراسة علمية حول ظاهرة ما لا بد أن نعتمد على منهج أو عدة مناهج التي من خلالها يستطيع الباحث توضيح مسار تحليله وتفسير تلك الظاهرة .

فالمنهج يعرف على انه الطريقة التي يعتمد عليها الباحث في الحصول على المعلومات دقيقة لتصوير الواقع الاجتماعي ويساهم في تحليل الظاهرة⁽¹⁾.

ويعرف أيضا انه عبارة عن جمع الحقائق والبيانات حول ظاهرة أو موقف معين مع محاولة تفسيره هذه الظاهرة⁽²⁾.

وبناء على هذه اعتمدت في تحليل الموضوع المنهج الوصفي الذي يعتبر من ابرز المناهج الأساسية في العلوم الاجتماعية عامة لأنه يهتم بدراسة مختلف الظواهر الاجتماعية والتربوية والنفسية والاقتصادية والسياسية وغيرها من الظواهر الموجودة في المجتمع ، بقصد تجميع الحقائق واستخلاص النتائج اللازمة لحل المشاكل المجتمع ، فقد عرفه تركي رابح بأنه كل استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر كما هي قائمة في الحاضر بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتجديد العلاقات بين عناصرها أو بينها وبين ظواهر أخرى⁽³⁾.

وقد ارتأينا في دراستنا إلى تبني المنهج الوصفي لأنه يعد أكثر المناهج الملائمة لموضوع بحث حيث استعنا بيه في تحديد وتوضيح الظروف والعلاقة الموجودة بين التغيرات كما اعتمدنا عليه في تفسير وجمع البيانات

1- محمد علي محمد ، علم اجتماع العلم ، دار المعارف الجامعية ، الاسكندرية ، مصر ، 1986، ص82.

2- عبد الباسط محمد احسان : اصول البحث الاجتماعي ، مكتبة وهيبة ، ط2 ، مصر 1970 ، ص169 .

3- برو محمد: الموجة في منهجية العلوم الاجتماعية، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، تيزي وزو الجزائر ،ص66.

ووصفها وتحليلها واستخلاص من النتائج من اجل تسليط الضوء على دور العمل الجماعي في زيادة دافعية العمال نحو العمل.

2. العينة:

تعريف العينة "تعرف على أنها "جزء من ذلك المجتمع المدروس وتمثله لأنها تتجمع فيها صفات ذلك المجتمع"(1).

كما تعرف على أنها جزء من المجتمع يتم إختيارها وفق قواعد خاصة بحيث تكون العينة ممثلة قدر الإمكان لمجموع الدراسة لذلك يمكن تعريف العينة على أساس أنها مجموع الوحدات التي يتم إختيارها من المجتمع الإحصائي(2).

وبما أن إختيار العينة يعد من أمر مهم كثيرا كونه تساهم في كثيرا في النتائج فقد قمنا بإختيار العينة التي تتماشى مع طبيعة الموضوع وهي عينة عشوائية طبقية.

وقد قمنا بإختيار 74% من المجتمع الأصلي عددهم بـ 55 عامل وكانت عينة دراستنا موزعة كما يلي:

$$55 \rightarrow 100\%$$

$$74\% \rightarrow \&$$

$$\& = \frac{55 \times 74}{100} = 40$$

ومنه فالعينة تتكون من 40 فردا موزعين على: عدد الضباط 13 في حين ضباط صف 4 وأعاون تنفيذ 19 وأسالك شبه أعوان تحكم 4.

3. أدوات جمع البيانات:

إن الحصول على معلومات علمية دقيقة الموضوعية التي تخص البحث العلمي ولا بد من استعمال أدوات علمية لجمع البيانات من الميدان وأهمها ملاحظة مقابلة استمارة والتي نستطيع من خلالها معرفة جزينات وعناصر موضوع الدراسة وكذا تمكنا من تحقيق أهداف البحث بأكثر دقة.

1- غريب محمد سيد أحمد : تصميم البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1945، ص 317.
2- محمد عبد العال النعيمي وآخرون: طرق البحث العلمي، دار النشر والتوزيع، ط 1 ، عمان، 2009، ص 90.

أ. الملاحظة: تعتبر الملاحظة من الوسائل والأدوات الرئيسية في جمع البيانات لأنها أول خطوة في البحث الميداني.

وقد عرفها البعض على أنها توجيه الحواس لمشاهدة ومراقبة سلوك معين أو ظاهرة معينة أو مجموعة من الظواهر رغبة في الكشف عن صفاتها وخصائصها بهدف الوصول إلى كسب معرفة جديدة عن تلك الظاهرة أو الظواهر⁽¹⁾.

فقيام الباحث بملاحظة العمل بنفسه خطوة هامة وضرورية في أي برنامج لتحليل العمل إذا عن طريق الملاحظة يستطيع الباحث أن يكون لنفسه فكرة واقعية عن طبيعة العمل وخصائصه وشروطه، وإن المعرفة التي يستمدّها الباحث من ملاحظة للعمل تمكنه من فهم البيانات التي يستمدّها من المصادر الأخرى⁽²⁾. وقد عرفها علماء المنهج بأنها: المشاهدة الدقيقة لظاهرة مع الاستعانة بأساليب البحث و الدراسة التي تتلائم مع طبيعة هذه الظاهرة⁽³⁾.

ولقد استعنا بالملاحظة أثناء نزولنا إلى المؤسسة محل الدراسة وأثناء شروعنا في العمل حيث كشفت لنا هذه الأداة عن عدة معلومات، حيث لاحظنا موقع المؤسسة الحماية المدنية بالطراف وطريقة عملهم وقد اعتمدنا على الملاحظة البسيطة لجمع المعلومات والبيانات التي سوف تساعدنا في تحليل وتفسير المعطيات، كما إستطاعنا من خلالها أن نستطيع طبيعة العمل في المؤسسة ومدى ملائمتها موضوع بحثنا وكذا تكوين فكرة حول العمل الجماعي الموجود في المؤسسة مدى تأثيرها على دافعية العمال.

¹ - محمود زيدان: الإستقرار والمنهج، ط 4، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة، مصر ، 1980، ص 05.
² - شرف محمد الغني شريت: علم النفس الصناعي، أسسه وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2003، ص 204.
³ - غريب محمد سيد أحمد: تصميم وتنفيذ البحث الاجتماعي، دار المعرفة، مصر، د.ط 1986، ص 268.

ب. المقابلة:

تعرف المقابلة على أنها عبارة عن لقاء هادف ونوع من أنواع التفاعل اللفظي، يحاول الشخص القائم بالمقابلة الحصول على معلومات أو آراء أو يتعرف على معتقدات شخص آخر أو مجموعة أشخاص أو الحصول على بعض البيانات التي يحتاج إليها⁽¹⁾.

وبمفهوم آخر: عملية اجتماعية هادفة تحدث بين شخصين الباحث والمبحوث⁽²⁾.

وقد استخدمنا هذه الأداة من خلال مقابلتنا مع مسؤول في مكتب الموارد البشرية ووضح لنا بعض الأمور المتعلقة بطبيعة العمل وكذا أمدنا بإحصائيات حول عدد العمال وحول السيرة الذاتية للمؤسسة وكذا الحصول على معلومات حول نشاطات المؤسسة وأهدافها.

ج. الاستثمار:

تعتبر الاستثمارة الأكثر شيوعا من حيث الاستخدام في جميع البيانات والمعلومات من الميدان والتي تتعلق بأحوال العمال وميولهم واتجاهاتهم ودوافعهم نحو العمل بالمؤسسة.

فالاستثمارة تعد من أهم وسائل الاتصال بين الباحث والمبحوث حيث تضم مجموعة من الأسئلة بطريقة خاصة تهدف للحصول على معلومات يراها الباحث ضرورية لتحقيق فروض بحثه⁽³⁾.

كما تعرف الاستثمارة أنها نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى المبحوثين من أجل الحصول على معلومات حول موضوع الدراسة⁽⁴⁾.

ولقد إعتدنا في دراستنا على الاستثمارة حيث تضم 26 سؤال وزعت على 3 محاور أساسية تمثل في:

المحور الأول: خاص بالبيانات الشخصية للمبحوثين ويضم 5 أسئلة.

- 1- صلاح الدين شروخ : منهجية البحث العلمي، دار العلوم لنشر والتوزيع، 2003، ص 146.
- 2- محمد طلعت عيسى : تصميم وتنفيذ البحوث الاجتماعية، القاهرة الحديثة، مصر، 1971، ص 312.
- 3- فوزي عبد الخالق وآخرون: طرق البحث العلمي، مؤسسة الثقافة الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 157.
- 4- خالد حامد: منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط 1، 2008، ص 44.

المحور الثاني: خاص ببيانات حول دور جماعات العمل في زيادة دافعية العمال نحو العمل ويضم 11 سؤال.

المحور الثالث: والمتعلق ببيانات حول التعاون ومساهمته في رفع الروح المعنوية للعمال ويضم 10 سؤال.

4. مجالات الدراسة:

تعد مجالات الدراسة من أهم النقاط الأساسية في البحث العلمي وذلك لما لها من دور كبير في تحديد وضبط الدراسة الميدانية وهي كالتالي:

أ. المجال المكاني:

قمنا بدراستنا في مؤسسة الحماية المدنية وهي تابعة لولاية الطارف.

- تعريف مؤسسة الحماية المدنية:

الحماية المدنية هي مرفق عمومي موضوع تحت وصاية وزارة الداخلية و الجماعات المحلية تتمتع بهيكل خاص وميزانية مستقلة، تتمتع بتنظيم إداري تقني وعملي ضمانا للتكفل بالمهام الإنسانية المنوطة بها.

- المؤسسة محل الدراسة:

تقع الحماية المدنية بولاية الطارف بالحي الولائي الجديد حيث يحدها من الشرق الطريق الولائي ومن الغرب مديرية التربية ومن الشمال مديرية البيئة ومن الغرب مديرية السياحة. ومن خلال إستطلاعنا حول هذه المؤسسة تبين أن لها عدة مصالح.

- مصلحة الوقاية: وتتألف من المكاتب التالية:

- مكتب الدراسات والمراقبة.

- مكتب التوثيق والإحصاء (التوعية).

- مكتب الخرائط والأخطار الخاصة.

- **مصلحة الحماية العامة:** وتتمثل في:

- مكتب المخططات والعدد الأمنية.
 - مكتب الإشارة.
 - مكتب الإسعاف الطبي وترقية الإسعاف.
3. **مصلحة الإعداد والإمداد:** وتتمثل في:

- مكتب المستخدمين والنشاط الإجتماعي.
- مكتب السالية والمحاسبة.
- مكتب الأملاك.

- **نبذة تاريخية عن الحماية المدنية**

- **نشأتها:** مرت بمرحلتين هامتين:

❖ **عهد الاستعمار:**

كانت الحماية المدنية متمركزة في المدن التي يقطنها المعمرون، هدفها الدفاع وحماية المعمرين لممتلكاتهم بموجب القانون 1938/11/12.

❖ **عهد الإستقلال 1962:**

كانت الجزائر تتمتع بمصلحة للحماية المدنية تتشكل من:
عضو مركزي على مستوى وزارة الداخلية والجماعات المحلية.
مركز للإسعاف ومكافحة الحرائق على مستوى الولايات.

❖ **على الصعيد العلمي:** كانت التدخلات مضمونة من طرف أعوان التابعين للبلديات دائمين

ومتطوعين.

صدر المرسوم 129/64 الصادر في 15/4/1964 الذي جاء بما يلي:

- تحويل المصلحة المركزية إلى مصلحة وطنية للحماية المدنية.
- تحويل مراكز الإسعاف ومكافحة الحرائق إلى مصالح ولائية.
- صدور مرسوم رقم 39/76 تمت إعادة تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الداخلية.
- إضافة مهام جديدة للحماية المدنية منها حماية الموانئ والمطارات.
- صدور عدة مراسيم لتنظيم القطاع أهمهم مرسوم 503/91 (تنظيم الإدارة المركزية للحماية المدنية)،
- 54/92 تنظيم الإدارة المحلية للحماية المدنية 147/93.

- تنظيم ادارة الحماية المدنية

- الإدارة المركزية للحماية المدنية مرسوم رقم 503/91

يخضع التنظيم المركزي للمديرية العامة للحماية المدنية إلى المرسوم التنفيذي رقم 503/91 المؤرخ في 91/1/21 المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 147/93 المتعلق بتنظيم الإدارة المركزية للمديرية العامة للحماية المدنية، وقد جاء هذا التنظيم على الشكل التالي:

- اولاً: مديرية الوقاية:

تهتم بما يلي:

- دراسة وتعريف القواعد و الاحتياطات الأمنية و الوقائية لمكافحة الحرائق، الانفجارات، أخطار الهلع في مختلف القطاعات.

- دراسة وإعداد النصوص القانونية المتعلقة بأمن الأشخاص و ممتلكاتهم.

- دراسة و متابعة المشاكل المتعلقة بالوقاية من الأخطار المتعلقة بالكوارث الكبرى (التكنولوجية، و

(الطبيعية)

- مشاركة المصالح المعنية في تعريف وتحديد القواعد المتبعة في الدفاع المدني و حماية البيئة.

- دراسة وإعداد الخريطة الوطنية المتعلقة بالأخطار.
- دراسة وتطوير حملات الإعلام و التوعية (غاز، كهرباء) قصد التحسيس بمختلف الأخطار.
- جمع وتحليل و استغلال الإحصائيات الخاصة بعمليات التدخل ،تعمل هذه المديرية بالتنسيق مع المديرية الفرعية التالية:

المديرية الفرعية للدراسات و التنظيم

المديرية الفرعية للأخطار الكبرى

المديرية الفرعية للإحصاء و الإعلام

ثانيا: مديرية الإمداد والمنشآت تهتم ب:

- إعداد البرامج المتعلقة بالمنشآت و التجهيزات و متابعة و مراقبة تطبيقها .
- تحديد و استغلال قروض صيانة معدات و تجهيزات الحماية المدنية (العتاد)
- إدارة و صرف و ترتيب المصارف تعمل هذه المديرية بالتنسيق مع المديرية الفرعية التالية:
 - المديرية الفرعية للميزانية و المحاسبة .
 - المديرية الفرعية للمنشآت .
 - المديرية الفرعية للإحصاء و الإعلام .
 - المديرية الفرعية للتجهيزات و الإمداد.

ثالثا: مديرية الموظفين و التكوين تهتم ب:

- تسيير و توزيع الموارد البشرية التي يتوفر عليها قطاع الحماية المدنية.
- إعداد سياسة الحماية المدنية الخاصة بالتوظيف و متابعة تنفيذها.
- إدارة الحياة المهنية للموظفين (ترقيات).

-ترقية النشاط الطبي و الاجتماعي.

- تعريف سياسة التكوين و التأهيل و التخصص للمستخدمين في ح.م.

- متابعة و مراقبة النشاط البيداغوجي لمؤسسات التكوين .

- تعمل هذه المديرية بالتنسيق مع المديريات الفرعية التالية:

- المديرية الفرعية للموظفين

- المديرية الفرعية للنشاط الاجتماعي

المديرية الفرعية للتكوين

إضافة إلى هذه المديريات الفرعية هناك المدرسة الوطنية للحماية المدنية و المراكز الجهوية تابعة للموظفين

و التكوين.

رابعاً: مديرية تنظيم وتنسيق الإسعافات.

-دراسة وتعريف شروط مختلف مخططات التدّخل وطرق وقواعد تنظيم التدّخلات والإسعافات في حالة وقوع

كوارث والسّهر على جعل هذه المخططات يومية.

-تنظيم وتنسيق العدد الأمنية خلال الحملات الموسمية.

- متابعة وتنسيق عمليات التدّخل عند الكوارث.

- دراسة وتحديد طرق تسيير واستغلال شبكة الإتصالات والمواصلات الميدانية للحماية المدنية.

- ويندرج ضمن هذه المديرية المديريات الفرعية التالية:

- المديرية الفرعية للتخطيط الميداني:

- المديرية الفرعية للمواصلات والاتصالات الميدانية.

- المديرية الفرعية للاستغلال الطبي.

ب.المجال الزمني:

كل بحث علمي يجب عليه أن يتقيد بفترة زمنية معينة لإجراء التريصات الميدانية التي يقوم بها الباحث داخل المؤسسة محل الدراسة.

فيقصد بالمجال الزمني:الوقت الذي إستغرقته أثناء إجراء هذه الدراسة بمديرية الحماية المدنية بالطارف بفترة دامت شهر.

وكانت البداية من يوم 15 مارس 2018 إلى غاية 15 أفريل 2018 وقد مرت بثلاثة مراحل وهي كالتالي:

المرحلة الأولى: بدأت من 15 مارس 2018 إلى غاية 24 مارس 2018 حيث تميزت هذه المرحلة

بزيارات إستطلاعية مع الموافقة على إجراء الدراسة الميدانية بمديرية الحماية المدنية بالطارف مع الاتفاق مع المدير والمسؤولين على برامج الزيارات لإجراء الدراسة.

المرحلة الثانية: بدأت من 28 مارس إلى غاية 10 أفريل: تمت الزيارات في هذه المرحلة كل يوم ثلاثاء

من الساعة 9:30 إلى غاية 12:30 صباحا، وقد تم من خلال هذه الزيارات جمع البيانات حول طبيعة

المؤسسة و موقعها، ونشأتها، هيكلها التنظيمي وعدد موظفيها، المهام الموكلة إليهم وكذلك التعرف على وحداتها الرئيسية والفرعية، وبالتالي تعد هذه المرحلة خاصة بجمع المعلومات والبيانات الخاصة بالدراسة.

المرحلة الثالثة: 12 أفريل إلى غاية 15 أفريل وفي هذه المرحلة تم فيها إعداد الاستمارة وتوزيعها على

المبحوثين في شكلها النهائي ومقابلة مجتمع الدراسة وذلك لشرح لهم الأسئلة الخاصة بالاستمارة عند وجود غموض حول سؤال ما.

ج.المجال البشري:

ويقصد به مجتمع البحث الذي أخذت منه عينة الدراسة حيث تتعين على الباحث عند بداية أن يوضح هدفه.

وأنه من الصعب على الباحث أن يتصل بعدد كبير من المعنيين بدراسة تفهم البعض بأن أغراض هذه الدراسة هو البحث العلمي فلذلك لابد من تحديد العينة حتى يستطيع الوصول إلى نتائج لتعممها في ما بعد على المجتمع الكلي لدراسة.

المجتمع الكلي للدراسة هو 55 عامل.

العدد	صنف كل وظيفة
19	الضباط
07	ضباط الصف
22	أعوان التنفيذ
07	أسالك شبه أعوان تحكم

تمهيد :

يعتبر موضوع العمل الجماعي من بين أهم المواضيع المعاصرة والجديرة بالاهتمام في مختلف المؤسسات على اختلاف نشاطها ومجال عملها فهو وسيلة لتحسين الأداء والإنتاج ونمط تعتمد عليه اغلب المؤسسات وهو يعد من العناصر الأساسية والضرورية في أي مؤسسة فلا يمكن أن يتم بناء مشروع بدون أن يحتوي على الأشخاص الذين يتعاونون حتى يقومون بالمساهمة في نجاح هذا المشروع وهذا لا يتم إلا في ظل وجود عمل جماعي ومناخ تعاوني كونه يمثل الوسيلة لنجاح أي عمل

وسوف نتطرق في هذا الفصل إلى مجموعة من العناصر المتعلقة بالعمل الجماعي حيث أبرزنا أهمية العمل الجماعي وخصائصه ومواصفاته وكذا أهم خطواته وكذا تطرق إلى أسباب عدم الاهتمام به.

أولاً: أهمية العمل الجماعي:

- 1- تحقيق التعاون بين أفراد العمل: حيث أن جزءا كبيرا من أي عمل يتم في ظل مجموعة من الأفراد وكلما كان التعاون والتفاهم بين هذه المجموعة اكبر كلما كانت الإنتاجية في العمل اكبر والأداء أكثر كفاءة والعكس صحيح.
- 2- يجب العاملون أن يعملوا في ظل جماعات لأنها تشبع احتياجاتهم الاجتماعية وتحميهم من أي أخطار خارجية وتقوي التفاهم والمشاركة الوجدانية وبذلك يتم تحقيق التوازن بين إنتاجية الفرد وإشباع حاجاته.
- 3- إذ استطاع المدير أن يخلق من أفراد قسمة جماعة متماسكة فانه يتجنب بذلك فرصة ظهور جماعة أو جماعات غير رسمية قد تعرقل جهوده في العمل.
- 4- تساعد على حل المشكلات بطريقة أكثر فاعلية عن طريق الاستفادة من المواهب المختلفة للأفراد، كما تخلق في الأفراد المشاركين في اتخاذ القرار الحافز القوي لتنفيذ هذا القرار الذي اجمعوا عليه ويشعرون بالمسؤولية اتجاهه.
- 5- تزيد من سهولة الاتصال بين الأعضاء والمشرفين في تنفيذ العمل وتدفق المعلومات بسهولة من أسفل إلى أعلى (من الأعضاء إلى المشرفين) ومن أسفل إلى أعلى (من المشرفين إلى الأعضاء) مما يؤدي إلى العمل بطريقة أكثر فاعلية.
- 6- رفع الجودة حيث يوجد الاهتمام بتحقيق الجودة والدقة لان العاملين يشعرون أنهم جزء من نشاط الفريق ويرغبون في أن يظهر فريقهم بصورة جيدة قدر الإمكان، إضافة إلى ذلك يطمئن أعضاء الفريق إلى حصول كل واحد منهم على حاجته من الفريق لانجاز أفضل عمل ممكن، وذلك نتيجة تعاون الأعضاء مع بعضهم البعض⁽¹⁾.

1- عامر عوض: السلوك التنظيمي الإداري، دار أسامة لنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2008 ، ص121.

و عليه يمكن القول أن العمل الجماعي ينمي روح التعاون و الود و المهارات الاجتماعية و يمكن بواسطته تخطي الصعاب و المشاكل الفردية مما يساعد في تحقيق الأهداف ، و العمل في إطار جماعات يسمح بالإستفادة أكثر من مختلف الطاقات و التوزيع للأدوار كما أن العمل الناجح يحتاج جميع الطاقات حتى يكون العمل أكثر قوة و تنوعا ويعمل أيضا على تعزيز مختلف العلاقات الاجتماعية و المهنية على حد سواء بالإضافة إلى أن العمل في ظل جماعة يجعل الإنسان يشعر بقيمته كما يشعر باحتياجه للآخرين و حصول التكامل بين الجميع كما يعطى فرصة لإكتشاف الآراء المتنوعة و توفر وجهات النظر المختلفة أثناء عملهم على حل مختلف مشاكلهم .

كما تظهر أهمية العمل الجماعي من خلال مساندة العمال بعضهم بعضا فمثلا في حالة العجز أو المرض يساعدون بعضهم البعض كما يقوي الروابط بين العمال هذا ما يساهم في توطيد العلاقات الاجتماعية .

ثانيا: خصائص العمل الجماعي:

- الرغبة في العمل الجماعي أنه من صعب إجبار الناس على العمل الجماعي حتى ولو أصدر ذلك بتعليمات صريحة فكثيرا من العاملين في أي ميدان يقاوم العمل الجماعي إذا اخذ صيغة الإجبارية وان ساهموا في العمل الجماعي فربما تتسم مساهمتهم بالسطحية إذن يجب أن يحدث العمل الجماعي برغبة الأطراف المشاركة فيه وإحساس كل طرف بالحاجة له والفائدة منه⁽¹⁾.
- **تقاسم العمل** : ويقصد بذلك المساواة في تقدير عمل كل طرف أو فرد له در في التفاعل بين الأطراف المشتركة وان تكون صلاحية صنع القرار بين الأطراف متساوية، فلا يمكن أن يتم العمل

1- دكتور ابن سعد: إستشارة والعمل الجماعي (مفاهيم وخصائص ومعوقات)، جامعة الملك السعود، مملكة العربية السعودية، ورقة عمل مقدمة في مؤتمر العربي التاسع ، ص08.

الجماعي إذا كان ينظر إلى احد الأطراف أو الأشخاص على أن لديهم صلاحية أكبر صنع القرار والمعلومات أو معرفة تفوق ما عنده من أعضاء فريق العمل الجماعي.

- **الهدف المشترك:** يجب أن يكون هناك هدف واحد على الأقل يتفق عليه جميع أعضاء فريق العمل ولا يشترط الاتفاق على جميع الأهداف.

- **تقاسم مسؤولية المشاركة وصنع القرار:** وهنا يحتمل كل طرف المسؤولية في المساهمة في النشاط وفي صنع القرار ولا يعني هذا التساوي في عبء العمل، فقد يختلف ذلك تبعاً لطبيعة العمل.

- **الثقة المتبادل بين الأطراف:** الثقة المتبادل بين أطراف العمل الجماعي ضرورية ولكن هذه الثقة لا تظهر فجأة بل لابد من بنائها تدريجياً، فمع التجربة أثناء العمل يبدأ العاملون في التعرف على بعضهم البعض وبالتالي تظهر الثقة بينهم إلى أن تظل درجة تمكنهم من التوسع والانفتاح في العمل الجماعي.

- **الشعور بالانتماء :** وهنا تشعر الجماعة وكأنها فرد واحد فتتحمل نتائج ومرتببات العمل بشكل جماعي⁽¹⁾.

ثالثاً: مواصفات فريق عمل جماعي:

تعريف مواصفات:

تعني المواصفات الخصائص والمميزات الخاصة بالمنتج لتأدية غرض محدد وتعتبر المواصفات لغة تفاهم ووسيلة اتصال مع كافة الحلقات المتعاملة مع المنتج أو مدخلاته و تعد المواصفات من أكثر الوسائل وضوحاً وقبولاً لدى كافة شرائح المجتمع لأنها تعتمد على الشفافية⁽²⁾.

1- دكتور ابن سعد: مرجع سبق ذكره ، ص09.

2-<https://lhrdiscussion.com/hr109784.html> 21:3020.4.2018.

وتتمثل مواصفات فريق العمل في:

- اعتبار الأهداف الشخصية وأهداف الفريق على نفس الدرجة من الأهمية .
- الوحدة والتماسك بين الأعضاء.
- سيادة جو من احترام وجهات النظر المتبادلة بين أعضاء واعتبار الاختلاف في الرأي من العلامات الصحيحة بهدف الوصول إلى أفكار جديدة والبحث الدائم على أرضية مشتركة.
- العمل في جو مريح وغير رسمي قائم على المشاركة لا على التهديد وقائم على التعاون للوصول إلى الهدف لا على المنافسة بل يتم إشعار الجميع بأن المنافسة غير مقبولة.
- سيادة الإقناع بدلا من الإجبار كوسيلة للوصول إلى القرارات ويتم الوصول للقرارات عن طريق الإجماع عليها.
- يلتزم الجميع بتنفيذ القرارات.
- النمو الذاتي وارتفاع كفاءات الأعضاء نتيجة الممارسة⁽¹⁾.

- 1 عامر عوض مرجع سبق ذكره ،ص 122.

رابعاً: أسباب عدم الإهتمام بالعمل الجماعي:

ظل هذا السؤال يؤرق ذهني فترة من الوقت لماذا ما الفائدة العظيمة للعمل الجماعي نفصل

عليه العمل الفردي؟

وبحثنا عن إجابة هذا السؤال قرأت الكثير وجلست إلى كثيرين من القادة والمديرين الذين عرف

عنهم عدم اهتمامهم بالعمل الجماعي وعدم قناعتهم بجدوى فريق العمل وسألتهم هذا السؤال:

- لماذا لا تتوجهون لعمل فريق عمل بدلا من الاعتماد على رؤية وفكر الفرد واستطعت أن اجمع

بعضاً من الأسباب الرئيسية فكانت كما يلي:

1- عدم قناعتنا بجدوى العمل الجماعي⁽¹⁾.

2- ربما تناسب الآخرين ولكنها لا تناسبنا نحن.

3- تعب وجهه وإرهاق هذا ما يعنيه بالنسبة لي.

4- يحتاج الأمر إلى كثير وقت ومال،الوضع الحالي (أرخص مادياً).

5- أين لنا بالصبر والوقت للاستماع لهذا وذاك؟

6- هذا الأمر يحتاج لدراسة وتعلم ، حضور دورات، أين لنا كمديرين بذلك الوقت.

- تقول الأبحاث أن العديد من المدراء يخافون فريق العمل لأنهم لا يشعرون بالأمان ويخافون أن

يفقدوا سلطاتهم أو ربما لان لديهم مشاكل تتعلق بالذات لكن العكس هو الصحيح ،فمع فريق العمل

يستطيعون أن يكونوا أكثر أمنا ويحققوا نتائج أفضل.

خامساً: خطوات إنشاء عمل جماعي فعال:

أولاً: خطط العمل الجماعي:

1- حدد أهداف الجماعة خلال الفترة القادمة(شهر،سنة،أكثر) مثل:

1- د. إبراهيم الفقي: العمل الجماعي، ط.1 ، دار أجيال النشر والتوزيع، مصر، 2009، ص11.

- كمية العمل
- جودة العمل
- نمو القسم
- طريقة أداء العمل
- اللوائح التي يقدمها القسم

2- حدد كيف نريد أن ينظر الآخرون إلى جماعة عملك، وما الصفات الأساسية التي تود أن تميز جماعة عملك.

3- حدد القيم التي تؤمن بها الجماعة والتصرفات السلوكية التي تعتقد أنها أهم لعمل الفريق (مثل الأمانة، الالتزام، الثقة، الإتقان، الشورى، التعاون وغيرها من القيم)

4- حدد نقاط القوة والصفات التي تميز عملك هل هي التكلفة القليلة، أم الجودة أم خدمة العمل أم الوقت أم ماذا؟

5- حدد طريقة علاقة الجماعة بغيرها من جماعات العمل الأخرى وحدد طبيعة التعاون والتنسيق وتبادل الرأي والمنفعة بين الجماعات.

ثانياً: مكونات العمل الجماعي⁽¹⁾:

1- حدد مسؤولياتك وأدوارك باعتبارك قائداً للفريق وحدد مسؤولية الجماعة فيما يتبقى من الأعمال وحدد من البداية ما هي أدوارك وما هي أدوار بقية الفريق ومن أهم الأدوار التي عليك أدائها كمدبر:

- تخطيط العمل وتحديد الهدف
- تنظيم العمل وتقسيم الوظائف وتحديد دور كل وظيفة.

1- عامر عوض، مرجع سبق ذكره، ص 123.

- توجيه الفريق ودفعه للعمل وتحفيزه.
 - التفكير الدائم في كيفية تطوير العمل وعدم الوقوف على المستوى الحالي.
- 2- حدد مسؤولية ودور كل فرد في الجماعة.
- 3- حدد التدريب والتطوير اللازم لك ولكل عضو في الفريق.
- 4- تأكد أن كل فرد له الاتجاهات النفسية والسليمة تجاه الجماعة واتجاه النجاح في العمل، ويتم ذلك من خلال توضيح مزايا العمل في الجماعة والمزايا الشخصية التي تستحوذ على كل فرد وضوابط وأخلاقيات العمل الجماعي وكيفية علاج مشكلات العمل الجماعي.
- 5- ضع إجراءات وسياسات العمل حتى يمكن للجماعة أن تتحقق أهدافها مثل:
- إجراءات تقييم أداء أعضاء الجماعة.
 - إجراءات الحضور والانصراف.
 - إجراءات تعيين الموظفين.
 - إجراء الثواب والعقاب.

ثالثا : تصميم العمل الجماعي:

- 1- حدد خطوات العمل وتدققها في الجماعة ويشمل ذلك بداية العمل وإجراءاته و نهايته ونواتجه وذلك حتى العمل بالكامل.
- 2- وضع خرائط تدفق تشرح بالتفصيل إجراءات وخطوات العمل بالتفاصيل من بدايته إلى نهايته.
- 3- حدد أساليب التفاعل بين أفراد الجماعة وذلك من خلال تحديد دور الاجتماعات و المقابلات، كما يتحدد في هذا المجال أيضا أخلاقيات العمل اليومية بين الأعضاء وأساليب التعامل مثل⁽¹⁾:
- ضرورة مساعدة كل فرد لزميله.

1- عامر عوض، مرجع سبق ذكره، ص 124.

▪ يتحلى الأفراد بالتفتح الذهني.

▪ عدم إخفاء أي معلومة.

▪ لا يهاجم أي فرد زميله.

رابعا: تنفيذ العمل الجماعي:

1- وضع الخطط التنفيذية لعمل كل عضو من أعضاء الفريق.

2- تأكد من الأدوار تؤدي بالشكل المطلوب مع تقييم أداء العمل الفردي والجماعي .

3- حل مشاكل النزاع والخلاف بين أطراف الجماعة.

خامسا: متابعة الأداء الجماعي وتقييمه:

1- زود أعضاء الجماعة بالمعلومات اللازمة عن مدى تقدمهم في انجاز أعمالهم الفردية

والجماعية.

2- بفضل تزويد الجماعة بهذه المعلومات جماعيا وذلك أثناء اجتماع الجماعة .

3- قم بعمل تقييم للتفاعل بين الأفراد في العمل الجماعي وذلك من خلال النظر في مدى

تنفيذهم في الموضوعات التالية⁽¹⁾:

▪ الالتزام أعضاء الجماعة بأخلاق العمل الجماعي.

▪ التنسيق بين أعضاء الجماعة.

▪ مساعدة وتدريب أعضاء الجماعة لبعضهم البعض.

▪ مناقشة أعضاء الجماعة مشاكلهم معا بوضوح وإيجاد حل مشترك لها.

1- عامر عوض مرجع سبق ذكره، ص125.

خلاصة :

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل يمكن القول أن العمل الجماعي هو أسلوب لمختلف منظمات خاصة المعاصرة فهو بعد وسيلة من اجل تحقيق تطور وتنمية داخل مؤسسة وكسب الثقة بين أفرادها نظرا لأهميته وضروريته في أي مؤسسة فله أهمية كبيرة في تعزيز التعاون داخل مكان العمل وحل مختلف المشكلات التي قد تواجه العمال في المؤسسة بكل فعالية كما يضمن العمل الجماعي سهولة إنتساب المعلومات والمعارف بين أعضاء الجماعة وهذا ما ينعكس على الأداء الجيد للعمال .

وعليه فالعمل الجماعي داخل المؤسسة أمر ضروري وحتمي لضمان بقاء المؤسسة وإستقرارها كما يمثل إستراتيجية لجميع المؤسسات في ظل التطور السريع.

تمهيد:

لقد حظي موضوع الدافعية باهتمام العديد من المفكرين والباحثين والسلوكيين خاصة علماء النفس ومن قبل الإداريين أيضا وفي جميع ميادين المعرفة كون الدوافع تمثل القوة الأساسية المثيرة للسلوك والموجهة له أو هو الحالة الداخلية (الجسمية أو النفسية) التي تثير السلوك في ظروف معينة، وتوصله حتى ينتهي إلى غاية معينة فليس هناك سلوك إنساني من غير دافع معين يكمن وراءه، فيعرف الكثيرين الدافعية على أنها عملية نفسية رئيسية وكما تعد أيضا أهم محور مرتكز في المدخل النفسي للسلوك التنظيمي فقد سعى الباحثون إلى التعرف على أسباب التي تدفع الفرد إلى التصرف نحو سلوك معين. فالدافعية كانت ولا تزال محور إهتمام الكثيرين كونها تلعب دور في تحسين الإنتاجية وتحسين مستوى الأداء وكذا التقليل من الأخطاء.

ومن هنا سوف نتطرق في هذا الفصل إلى أهمية الدوافع وأهم خصائصها وأنواعها وكذا وظائفها والعوامل المؤثرة فيها إضافة إلى أهم النظريات المفسر لها .

أولاً: أهمية الدافعية :

وتكمن أهمية الدافعية في :

- الحرص على تكوين وتعزيز السلوك الايجابي ومنع السلبي .

- تحديد نوعية السلوك وتوجيهه .

- تحفيز العاملين ودفعهم وتشجيعهم على تحسين الأداء.

- تحريك دافعية الفرد نحو العمل⁽¹⁾.

- تحريك وتسيير السلوك: إن الدافعية لا توجه السلوك بشكل مباشر ولكنها تثير من خلال تنشيط الميول الدفينة للإنسان.

- شدة السلوك وفاعليته: في حالات كثيرة نجد أن قوة الإستجابة (شدة السلوك) غير متناسبة مع درجة

المثيرة الخارجي ، حيث نجد مثيراً ضعيفاً ويحدث إستجابة قوية، والعكس هنا يتدخل بعد التفضيل.

- إتجاه السلوك: يعني هذه الأهمية كيف يختار الإنسان إتجاهاً معيناً للسلوك وماهي العوامل المتحكمة في هذا الإختيار.

- تأكيد وتدعيم السلوك: هناك أنواع السلوكيات يتكرر حدوثها عند الفرد في فترات مختلفة حتى يواجه ظروف متشابهة وقد ساعدت فكرة تكرار السلوك على فكرة وجود الدافع⁽²⁾.

- إن توفر الدافع إلى أداء عمل ما يؤدي إلى تحريك السلوك الفعلي في إتجاه واحد، وعلى ذلك الفرد يميل إلى التركيز تلك الخصائص التي تمده بالمعلومات اللازمة والمرتبطة بسلوك المحفز⁽³⁾.

1- عامر عوض: مرجع سبق ذكره، ص87.

2- محمد حسن، السلوك التنظيمي والتحديات المستقلة في المؤسسات التربوية، دار حامة للنشر والتوزيع، عمان، ص 255.

3- زاهد محمد ديري: السلوك التنظيمي دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان الاردن ، ط.2011، ص61.

ثانياً: خصائص الدافعية:

تعود الدافعية القوي المحركة التي تدفع الفرد وتوجه سلوكه نحو هدف معين فهي من العناصر الأساسية التي تؤثر في سلوك الفرد والذي أعطاها أهمية كبيرة ضمن موضوعات علم النفس وتمثل خصائصها فيما يلي:

-لا يمكن رؤية الدافع وحيث عامل داخلي فلا بد على الإدارة من معرفته و التعامل معه.

- دوافع الفرد إما فطرية أو مكتسبة.

- لا بد أن يكون لكل سلوك دافع.

- الدوافع مؤثرات داخلية .

- الدافع محرك لدافعية نحو العمل والإنتاجية.

-الدوافع محركات لسلوك (1).

- تعتبر الدافعية عملية معقدة وذلك لكونها داخلية.

- حاجات الإنسان وتوقعاته ومتغيرة ومعارضته.

- يقوم الأفراد بإشباع حاجاتهم بطرق متعددة ومختلفة.

- إن السلوك الهادف قد لا يشبع حاجات الفرد وبالتالي عدم تحقيق الهدف.

- الدافعية ظاهرة متميزة لدى كل فرد بسبب الفردية بين الأفراد.

- الدافعية ذات توجه قصدي أي عمل الفرد يكون مقصود.

الدافعية عدة وجوه ومظاهر ولذلك ظهرت عدة نظريات لتفسيرها(2).

1- عامر عوض : مرجع سابق ص 88 .

2- زاهد محمد ديري: السلوك التنظيمي ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان الأردن، ط.1، 2011، ص 61.

ثالثاً: أنواع الدوافع :

- 1- الدوافع الأولية النيببسيولوجية : مثل العطش والجوع والجنس غيرها .
 - 2- الدوافع الثانوية الاجتماعية : مثل تأكيد الذات والميل للاجتماع وغيرها .
- فالدوافع الأولية يولد الإنسان موالد بها عكس الدوافع الثانوية المكتسبة .
 - تتميز الدوافع الأولية بأنها عضوية أي تعتمد على جسمانية داخلية او فسيولوجية تعمل للمحافظ على حياة الفرد وهي فطرية تنتشر بين أفراد النوع.
 - أما الثانوية فإنها تستثار بواسطة عوامل نفسية اجتماعية بعيدة عن التكوين العضوي فهي تتأثر بالظروف المحيطة⁽¹⁾ .

رابعاً: وظائف الدافعية :

- تسهم الدافعية في تسهيل فهمنا لبعض الحقائق المحيرة في السلوك الإنساني ويمكن القول بشكل عام أنّ الدافعية مهمة لتفسير عملية التعزيز وتحديد المعززات وتوجيه السلوك نحو هدف معين، والمساعدة في التغيرات التي تطرأ على عملية ضبط المثير (تحكم المثيرات بالسلوك) والمثابرة على سلوك معين حتى يتم إنجازه، وربما كانت المثابرة من أفضل المقاييس المستخدمة في تقدير مستوى الدافعية⁽²⁾ .
- و للدافعية العديد من الوظائف المتنوعة حول السلوك الإنساني نوجزها في ما يلي :
- تحريك وتنشيط السلوك بعد أن يكون في مرحلة من الاستقرار أو الاتزان النسبي فالدوافع تحرك السلوك أو تكون هي نفسها دلالات تنشيط العضوية لإرضاء بعض الحاجات الأساسية.
 - توجيه السلوك نحو وجهة معينة دون أخرى فالدوافع بهذا المعين اختيارية أي أنها تساعد الفرد على اختيار الوسائل لتحقيق الحاجات عن طريق وضعه على اتصال مع بعض المثيرات المهمة⁽³⁾.

1- محمد حسن حمادات : مرجع سبق ذكره، ص 256 .

2-<http://epsy316.blogspot.com/2012/12/blog-post.html/?m.28.02.2018>

3 -محمد حسن حمادات: مرجع سبق ذكره ،ص 254.

الفصل الثالث: الدافعية في العمل : أهميتها، خصائصها، أنواعها، وظائفها، أهم النظريات المفسرة لها.

- المحافظة على استدامة السلوك طالما بقي الإنسان مدفوعا أو طالما بقيت إلى بذل طاقة المخزونة لديه.

- تجعل الفرد يستجيب للمواقف ويهمل المواقف الأخرى وتجعله يتصرف بطريقة معينة في ذلك الموقف لان الدافعية مرتبطة بتحقيق هدف معين.

- تحرير طاقات الإنفعالية في الفرد وتثير نشاطا معين لديه تحفزه إلى بذل الطاقة المخزنة لديه.

- تجعل الفرد يوجه نشاطه نحو وجهة معينة فيشبع الحاجة الناشئة ويزيل التوتر الكامن لديه يصل إلى هدفه فالوصول إلى الهدف يؤدي أيضا إلى الرضا (1).

خامسا: نظريات مفسرة لدافعية :

1- نظرية ماسلو :

تعرف هذه النظرية باسم نظرية سلم الحاجات للإنسانية عند عالم النفس ماسلو والتي طورها في الأربعينيات من القرن الماضي، معتبر أن الإنسان في كل سلوكا ته إنما يسعى إلى إشباع حاجات تنحصر في خمس مجموعات وتطل الحاجة غير المشبعة هي المتحكمة في السلوك في حين لا تؤثر حاجات مشبعة في سلوك.

- كما أكد أن هناك حاجات لا يبد من إشباعها إذا أردنا إحداث تعبير أو تأثير في سلوك الفرد أو دفعه نحو التقدم والتطور ورتب هذه الحاجات في شكل هرمي ذي خمس مستويات ووفقا لأهمية كل حاجة كالتالي:

ونلاحظ من هذا الهرم ما يلي (2) :

- الفرد ينتقل للمستوى الأعلى بعد حدوث الإشباع لديه .

- درجة الوصول للإشباع الحاجة تختلف باختلاف الأفراد.

- لا يتساوى الأفراد في خضوعهم للترتيب في الحاجات.

1-محمد حسن حمادات: المرجع سبق ذكره، ص254.

2- علي غربي : تنمية الموارد البشري ، دار للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ص 2007 ص 210.

- حاجة الاحترام والتقدير وتحقيق الذات لانهائية لها .
- إشباع الحاجات من منظور الأخلاقي والإسلامي.

تشكل هذه النظرية أهمية كبيرة في موضوع بحثنا فقد ركزت هذه النظرية على فكرة مفادها أن الإنسان

يسعى لإشباع مختلف وهذه الحاجات تدفعه نحو التقدم و التطور أكثر.

وقد ركزت هذه الحاجات على:

- تأكيد الفرد ينتقل للحاجة الأعلى كما أشبعت الحاجة الأدنى.
- كما أن درجة الوصول للإشباع تختلف من شخص لأخر.
- حاجة للإحترام والتقدير لا تنتهي فهي تتطور مع إنسان.

2- نظرية الانجاز عند ما كيلا ند:

ومن نفس السياق لنظرية سلم الحاجات السابقة يحدد ماكيلا ند من جامعة هارفارد "ثلاث حاجات تؤثر

في سلوك الفرد وهي :

أ- الحاجة إلى الانجاز:

حيث يظهر الأفراد ذو الدافعية العالية للانجاز اندفاعا قويا للعمل للوصول إلى نتائج وعادة ما يكون

لديهم دافع داخلي للتحسين مفضلين في ذلك أسلوب المشاركة ، أما الأفراد الأقل دافعية للانجاز فهم اقل اهتماما بالنتائج كما أن درجة تحملهم للأخطار تكون منخفضة.

ب- الحاجة إلى الانتماء للآخرين :

إذا أن الطبيعة الإنسانية تستأنس بالعيش مع الآخرين سواء في محيط العمل أو خارجه⁽¹⁾.

ج- الحاجة إلى السلطة والنفوذ : حيث أولئك الذين لهم حاجة قوية للسلطة إقناع الآخرين بما يريدون

عمله.

1- علي غربي : مرجع سبق ذكره، ص212.

- توجد عند كل فرد بدرجات متفاوتة ويكون احدها مسيطرا على سلوك الفرد .

- الأشخاص الذين ينصب اهتمامهم على إنجاز يتصفون بـ:

- مستوياتهم لا يمثل لديهم دافعا قويا للعمل.
- يرغبون في الحصول على تقويم مستمر لأعمالهم.
- يتفادون المخاطر على حساب العمل.
- يرغبون في العمل باستقلالية.
- لا يترددون في نسب النجاح والفشل لأنفسهم⁽¹⁾.

على الرغم من أهمية هذه النظرية خاصة لما قدمه لموضوع دراستنا الحالية والمتمثلة في العمل الجماعي ودوره في زيادة دافعية العمال نحو العمل، فإن هذا المدخل الإنجازي فهو ينظر إلى العمل الجماعي ذو دافعية عالية للإنجاز إندفاعا قويا للعمل وصولا إلى نتائج من خلال الصيغة الإنسانية التي تستأنس بالعيش مع الآخرين في محيط العمل وخارجه حيث أولئك الذين لهم حاجة قوية للسلطة إقناع الآخرين بما يريدون عمله من خلال الرغبة في العمل باستقلالية.

1- عامر عوض : مرجع سبق ذكره ، ص93.

3- نظرية التوقع: فيكتور فروم.

- لقد طور فروم هذه النظرية من خلال أبحاثه المنشورة سنة 1964 لتصبح من أهم النظريات وترى هذه النظرية أن الرغبة القوية أو الميل للعمل بطريقة معينة يعتمد على قوة التوقع بان ذلك العمل أو التصرف سوف يترتب عنه نتائج معينة كما يعتمد على رغبة الفرد في الوصول إلى تلك النتائج.
- وينتظر الكاتب للدافعية على أنها عملية اختيار من بين عدة أفضليات متاحة للفرد فالإنسان الذي لديه هدف معين ويسعى لتحقيقه عليه أن يختار سلوك معين لتحقيق هذا الهدف وهذا سيقوم بوزن وتقدير مدى توقع واحتمال أن يحقق نوع من السلوك نجاح أكثر من غيره ، فانه يتوقع ان يتم اختيار هذا السلوك من قبل الشخص الساعي لتحقيق الهدف⁽¹⁾ .
- لابد أن تتوفر ثلاث شروط أساسية للدافع كي يؤثر في السلوك :
- القيمة : ايجابية.
- الوسيلة : وجود علاقة بين الأداء والقيمة.
- التوقع : بالقدرة على إتمام المطلوب للوصول إلى الهدف⁽²⁾.
- هو يفكر قبل القيام بالعمل الفعلي.

على الرغم من أهمية هذه النظرية لما تقدمه لموضوع دراستنا الحالية والمتمثلة في العمل الجماعي ودوره في زيادة العمال نحو العمل. فإن هذه النظرية ينطو إلى دافعية العمال على إنها إختيار من بين عدة أفضليات متاحة للفرد، فالإنسان الذي لديه هدف معين ويسعى إلى تحقيق عليه أن يختار سلوك معين

1- ثامر أحمد غباري: الدافعية النظرية والتطبيق، دار المسير والتوزيع والطباعة، عمان، ط1، 2008، ص16.
2- عامر عوض: مرجع سبق ذكره، ص 92.

لتحقيق هذا الهدف أو يعتبر العمل الجماعي ذو دافعية في السلوك وذلك من خلال توفير شروط أساسية تتمثل في القيمة والمتوقع وهذا ما جعلنا نطبق هذه النظرية على موضوعنا.

4- نظرية تحديد الهدف :

تؤكد الشواهد الواقعية التنظيمية أن النوايا والأمانى المعبر عنها بالأهداف يمكن أن تكون مصدرا للدافعية للقيام بعمل معين خاصة إذا كانت ذات منفعة وقيمة بالنسبة للفرد ، فالأهداف المحددة تؤدي إلى زيادة الفرد كما أن الأهداف الصعبة عندما يتقبلها الفرد تؤدي إلى تحسين وزيادة مستوى أدائه بدرجة اكبر من الأهداف السهلة ومن جهته يلخص لوك 1968 وهو من ابرز ممثلي هذه النظرية أهم مضامينها في التالي:

(أ) - إن الهدف المحدد والصعب التحقيق يؤدي إلى تحقيق مستوى اعلي من الإنتاج أو الأداء وذلك على العكس من الهدف العام.

(ب) - كلما زاد صعوبة القرار كلما كان مستوى الأداء عالي.

(ج) - أن مشاركة الفرد في تحديد الأهداف، تزيد من قبوله لهذه الأهداف حتى ولو كانت صعبة

(د) - يمكن زيادة تأثير الأهداف كحواجز أو محددات للدافعية من خلال :

- تحديد الأهداف بدلا من جعلها عامة.
- جعل الأهداف بها تحديات لقدرات الفرد وعلى درجة من الصعوبة حتى تشير فيه الحماس وإبداء أداء أفضل.

■ كما أن المشاركة في وضع الأهداف تزيد من درجة القبول والالتزام بتحقيقها العمل على جعل الأهداف عند تحديدها قابلة للقياس ، فكلما جاءت في صورة كمية كلما أمكن الفرد التعرف على نتائج محاولاته لتحقيق تلك الأهداف وبهذا تزداد دافعيته(1) .

على الرغم من أهمية هذه النظرية بالنسبة لموضوع بحثنا والمعبر عنها بالأهداف فإن هذه الأخير إذا كانت لديها قيمة ومنفعة للفرد تؤدي إلى تحسين وزيادة مستوى أدائه بدرجة أكبر من الأهداف وقد ركزت هذه النظرية على أنها كلما كان الهدف صعب أدى ذلك إلى تحسين مستوى أعلى للإنتاج وكذلك تأثير وزيادة الأهداف كحوافز تزيد من درجة القبول والالتزام بتحقيق العمل.

5- نظرية العدالة:

تقوم هذه النظرية لصاحبها أدمر على مسلمة أساسية وبسيطة وهي أن الأفراد يرغبون في الحصول على معاملة عادلة مقارنة بالآخرين في حين أن عدم العدالة، هي اعتقاد الفرد بأنه لا يعامل معاملة عادلة مقارنة بالآخرين (المقارنات الاجتماعية) .

وتتشكل عملية تكوين الأفراد لإدراكهم للعدالة وفقا لأربع خطوات وهي :

(أ) - تقييم الفرد لموقفه الشخصي على أساس مدخلات إلى المؤسسة والنواتج التي يحصل عليها من المؤسسة.

(ب) - تقييم المقارنات الاجتماعية للآخرين على أساس مداخلاتهم إلى المؤسسة ونواتجهم منها.

(ج) - مقارنة الفرد لنفسه مع الآخرين على أساس المعدلات النسبية للمدخلات والمخرجات .

(د) - ممارسة الشعور بالعدالة أو عدم العدالة(2).

1- علي غربي : مرجع سبق ذكره، ص 217-218.
2- علي غربي: مرجع سبق ذكره، ص 215- 216.

الفصل الثالث: الدافعية في العمل : أهميتها، خصائصها، أنواعها، وظائفها، أهم النظريات المفسرة لها.

بالإضافة إلى ما سبق، فإن إدراك الفرد للعدالة يحقره ويدفعه إلى محاولة لإنقاذ على الوضع القائم بمعنى أن الفرد سيستمر في تقديم نفس مستوى المدخلات إلى المؤسسة مادام على الأقل أن نواتجه لم تتغير كما لم تتغير مدخلات ونواتج المجموعة الأخرى المقارنة أما الفرد الذي يدرك أو يشعر بعدم العدالة أو المساواة فإن سلوكه سوف يكون موجه أو مدفوع لتخفيض هذا الشعور وكلما زادت عدم العدالة كلما ارتفع مستوى الدافعية إلى أن يرجع الفرد إلى حالة التوازن النفسي بتحقيق العدالة .

من خلال دراستنا الحالية وحسب ما ركزت عليه هذه النظرية بأن الأفراد يرغبون في الحصول على معاملة بالآخرين والعكس صحيح وهذا ما تسمى بالمقارنات الإجتماعية، بالإضافة إلى إدراك الفرد للعدالة يحقره ويدفعه إلى إرتفاع في مستوى الدافعية وتشعره بتحقيق العدالة.

خلاصة الفصل:

من خلال دراستنا لفصل الدافعية يمكن القول أن الدافعية لا يمكن رؤيتها بل يمكن رؤية آثارها وهذا بحسب ما جاءت في مختلف النظريات التي قد تطرقنا إليها أهمها نظرية ماسلو ونظرية الإنجاز ونظرية التوقع وتحديد الهدف وكذا نظرية العدالة التي أكدت على تأثير الدافع على سلوك الأفراد .

ومن خلال تعدد النظريات التي تناولت موضوع الدافعية هذا ما يؤكد المكانة التي حظيت بها الدافعية من قبل العديد من العلماء والمفكرين فهي تؤثر بشكل أساسي على سلوك الفرد الذي يدفعه بالقيام بالعديد من السلوكيات التي تمكنه من إشباع حاجاته المختلفة وهذا ما ينعكس على أدائه داخل المؤسسة وتحفيزه للعمل أكثر كما تساهم الدافعية في تكوين السلوك الإيجابي وهذا كله سوف يساهم في تحريك الفرد نحو العمل أكثر .

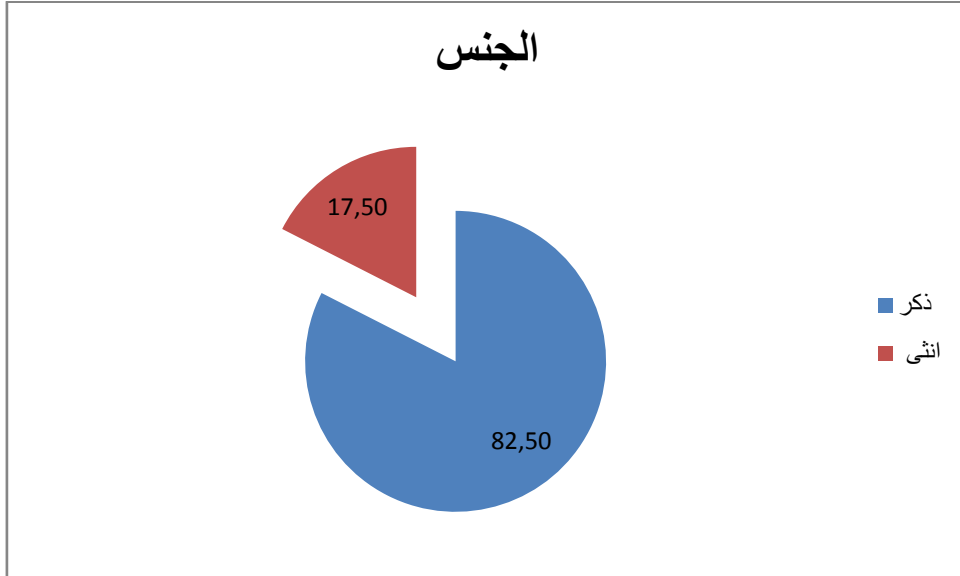
أولاً: تفريغ البيانات و تحليلها و تفسيرها:

1.تفسير وتحليل البيانات الخاصة بالمحور الأول:

الجدول 01: يتعلق ببيانات خاصة بالجنس

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
82.5%	33	ذكر
17.5%	7	أنثى
100%	40	المجموع

السؤال رقم (01) من الاستمارة



يوضح الجدول أعلاه البيانات الكمية المتعلقة بمتغير الجنس حيث يحتل فيها جنس الذكور النسبة

الأكبر والتي قدرت بـ 82.5% في حين نجد نسبة 17.5% عدد الإناث عليه يتضح أن العنصر

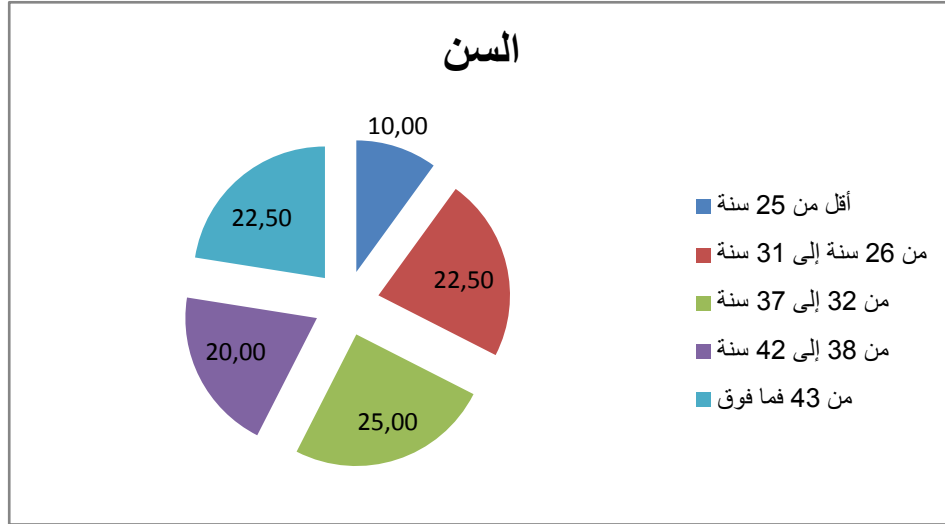
الذكوري يحتل نسبة كبيرة وهذا راجع لطبيعة العمل بالمؤسسة والذي يتطلب في الكثير من الأحيان

الجهد العضلي أكثر والنزول للميدان وهو ما يناسب رجال الحماية المدنية الذكور بدلا من الإناث.

الجدول رقم 02: يتعلق ببيانات خاصة بالسن.

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
10%	4	أقل من 25 سنة
22.5%	9	من 26 سنة إلى 31 سنة
25%	10	من 32 إلى 37 سنة
20%	8	من 38 إلى 42 سنة
22.5%	9	من 43 فما فوق
100%	40	المجموع

استمارة السؤال رقم (02) من الاستمارة.

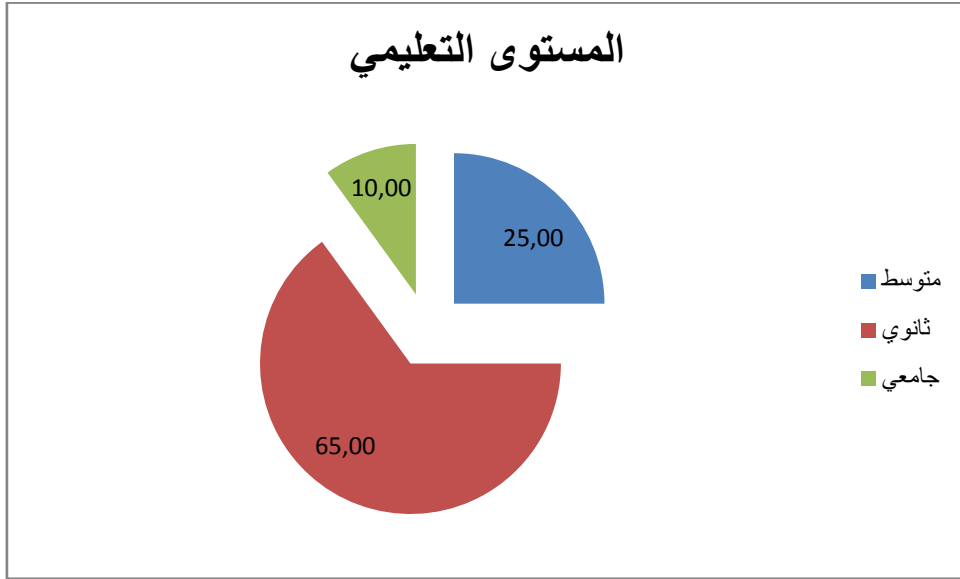


من خلال الجدول أعلاه يتضح أن مفردات العينة تتراوح أعمارهم ما بين 32 سنة إلى 37 سنة وذلك بنسبة 25% وهذا راجع إلى إقبال الشباب في هذا السن على التوظيف وكذا اعتماد المؤسسة على فئة الشباب والذي يكون أكثر فاعلية وتليها 22.5% والتي تمثل سن العمال من 26 سنة إلى 31 سنة، وكذلك نفس النسبة لعمال الذين تتراوح أعمارهم من 43 فما فوق في مقابل 20% من العمال تتراوح أعمارهم ما بين 10% للعمال أقل من 25 سنة وهذا راجع إلى أن معظم شباب يكملوا مسارهم الدراسي أو تكوينهم.

الجدول 03: يتعلق ببيانات خاصة بالمستوى التعليمي.

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
25 %	10	متوسط
65 %	26	ثانوي
10 %	4	جامعي
100 %	40	المجموع

الاستمارة السؤال رقم 03 من الاستمارة.



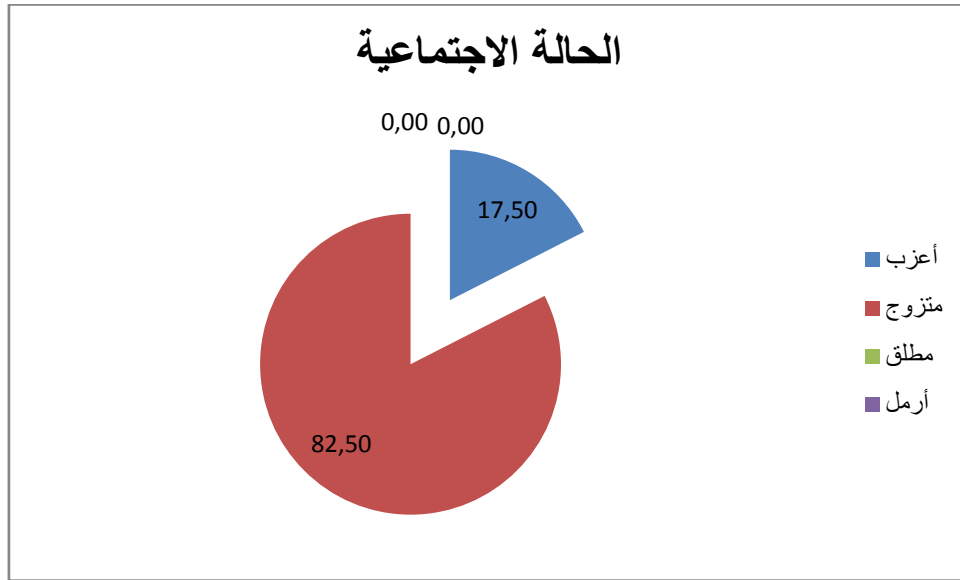
من خلال معطيات الواردة في الجدول نجد أن نسبة 65% من المبحوثين هم من طور الثانوي وأن نسبة 25% متحصّلين على المستوى متوسط و 10 % من العمال متحصّلين على شهادات جامعية.

ويمكن تفسير هذا النسب إلى إرتفاع نسبة الثانوي وهذا راجع إلى الأقدمية في العمل والخبرة المهنية التي يمتلكونها كما نجد نسبة قليلة قدرت بـ 25% للمستوى المتوسط كما نجد نسبة 10 % للعمال ذو مستوى التعليمي العالي وذلك لتوفر الخبرة الكافية وكذا حاجة المؤسسة لكفاءاتهم واستفادة منهم داخل المؤسسة.

الجدول 04: يتعلق ببيانات خاصة بالحالة الاجتماعية.

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
17.5 %	7	أعزب
82.5 %	33	متزوج
/	/	مطلق
/	/	أرمل
100%	40	المجموع

الاستمارة السؤال رقم 04 من الاستمارة.

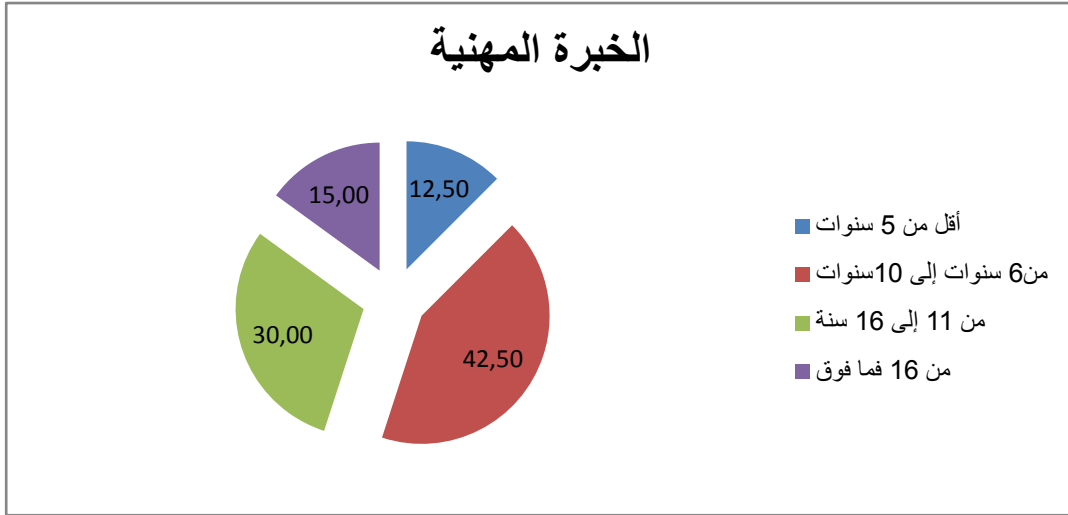


من خلال معطيات الجدول نجد أن نسبة 82.5% من العمال المتزوجين تليها نسبة 17.5% من العزاب في حين انعدام نسبة لكل من المطلقين والأرامل، ويمكن تفسير هذا أن معظم العمال هم في حالة من الاستقرار الاجتماعي والعائلي خاصة مما ينعكس ذلك على فعالية الأداء داخل المؤسسة ولديهم القدرة أكثر على تحمل المسؤولية والولاء أكثر للمؤسسة، وتليها نسبة العزاب وذلك راجع إلى حياتهم الشخصية أو عدم الرغبة في الزواج .

الجدول 05: يتعلق ببيانات خاصة بالخبرة المهنية.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	5	12.5%
من 6 سنوات إلى 10 سنوات	17	42.5%
من 11 إلى 16 سنة	12	30%
من 16 فما فوق	6	15%
المجموع	40	100%

استمارة السؤال رقم (05) من الإستمارة:



من خلال معطيات الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة بالخبرة المهنية نجد أن أغلبية العمال والتي قدرت نسبتهم بـ 42.5% تتراوح أعمارهم من 6 سنوات إلى 10 سنوات تليها نسبة 30% للعمال ذو الخبرة من 11 إلى 16 سنة في حين نجد نسبة قليلة للعمال لخبرة من 16 سنة فما فوق بنسبة قدرت بـ 15% ونسبة ضئيلة 12.5% تمثل لخبرة أقل من 5 سنوات. وعليه فإنه يتضح أن أغلبية العمال لديهم أقدمية متوسطة في العمل وهذا ما ينعكس على المؤسسة ويؤثر عليها إيجاباً من خلال زيادة القدرة على تمكين أكثر من العمل والحفاظ على سيرورة المؤسسة وصورتها.

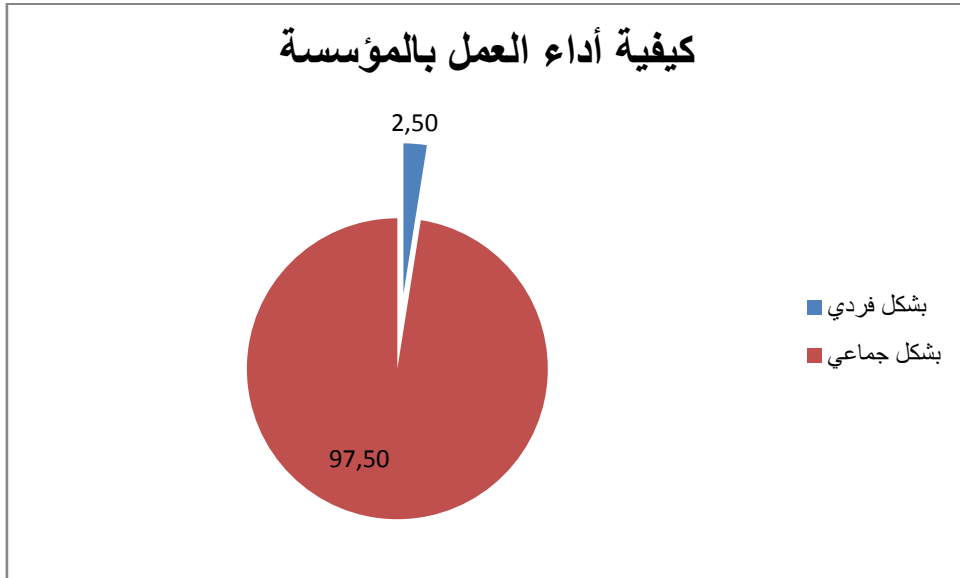
2- تحليل وتفسير البيانات الخاصة بالمحور الثاني: والمتعلق بجماعات العمل

ودورها في زيادة دافعية العمال.

الجدول 06: يوضح كيفية أداء العمل بالمؤسسة.

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
97%	1	بشكل فردي
3%	39	بشكل جماعي
100 %	40	المجموع

إستمارة السؤال رقم 06 من الاستمارة.



من خلال الجدول أعلاه يتضح بنسبة كبيرة والتي قدرت بـ 97% تؤكد على أن العمال يمارسون

أعمالهم ويقومون بأداء وظائفهم بشكل جماعي نظرا لأن طبيعة عملهم تحتم ذلك فعمل كجماعة

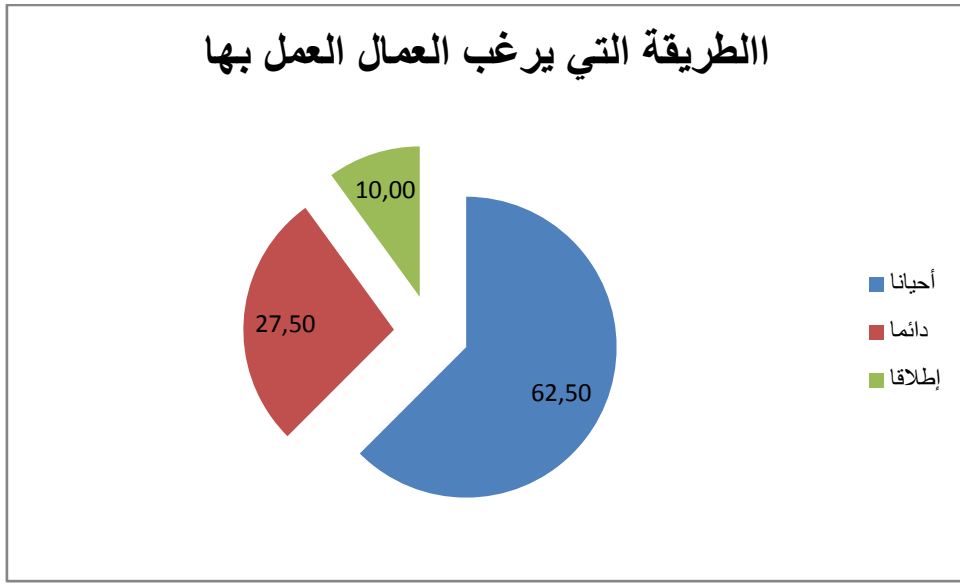
واحدة يمثل مهارة نجاح، وكذا أن طبيعة العمل بمؤسسة الحماية المدنية تحتم العمل بصورة

جماعية لتعاون والتدخل السريع في مواجهة الحوادث التي قد تحدث.

الجدول 07: الطريقة التي يرغب العمال العمل بها.

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
5%	2	بصورة فردية
95%	38	بصورة جماعية
100%	40	المجموع

إستمارة السؤال رقم (07) من الاستمارة.

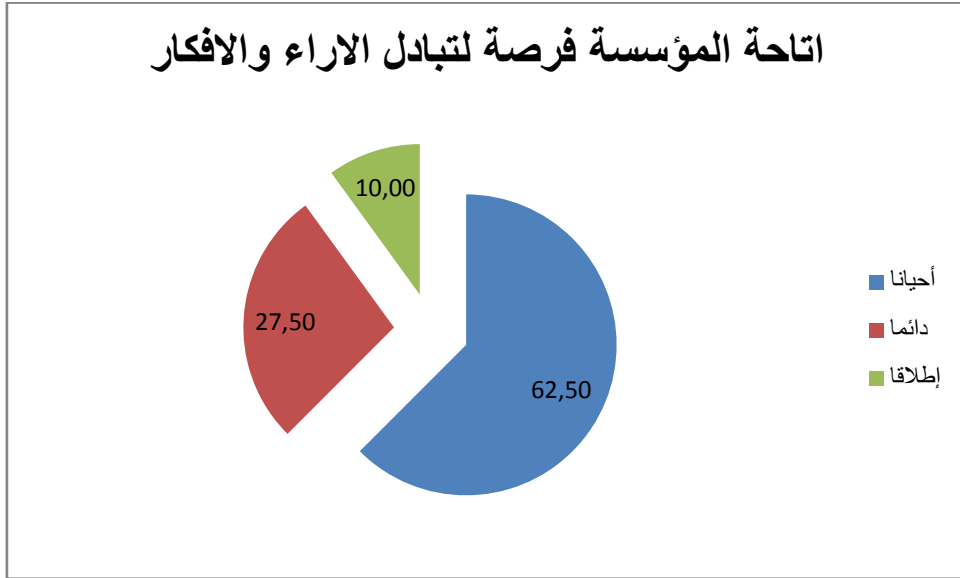


يتضح من خلال بيانات الجدول أن نسبة من العمال والتي قدرت بـ 95% يفضلون العمل بصورة جماعية وذلك من أجل تقاسم العمل واختصار الوقت والجهد وأيضا تبادل المعلومات والمعارف وخبرات وهذا ما يحدث تفاعل ايجابي الذي ينعكس على الأداء الجيد للعمال داخل المؤسسة، في حين نجد نسبة ضئيلة قدرت بـ 5% للعمال يفضلون العمل بصورة فردية وليست جماعية وذلك لكون بعض العمال لا يقومون بأداء واجباتهم بشكل مطلوب و إعتقاد على الغير أي اتكال على أفراد الآخرين.

الجدول رقم 08: يوضح إتاحة مؤسسة فرصة لتبادل الآراء وأفكار.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أحيانا	25	62.5%
دائما	11	27.5%
إطلاقا	4	10%
المجموع	40	100%

استمارة السؤال رقم (08) من الاستمارة.

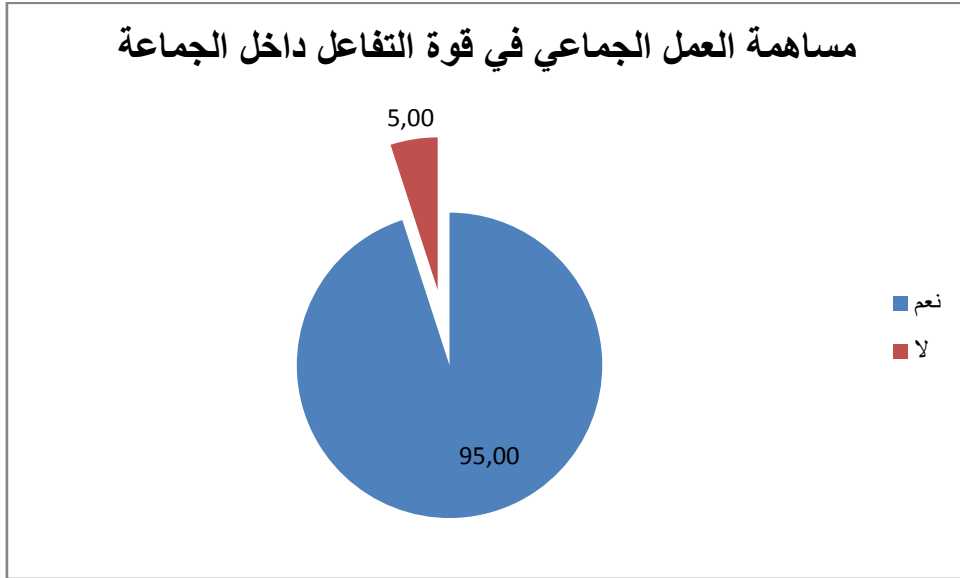


من خلال معطيات الجدول أعلاه والذي يوضح مدى إتاحة المؤسسة فرصة التعبير عن العمال عن أفكارهم وآرائهم حيث نجد نسبة 62.5% يقولون أن أحيانا تتيح لهم فرصة تبادل آراء تليها نسبة 27.5% تؤكد على إتاحة مؤسسة فرصة تعبير عن أفكارهم في حين نجد نسبة ضئيلة قدرت بـ 10% من العمال يصرحون عدم إتاحة المؤسسة فرصة تبادل الأفكار. وعليه فإن المؤسسة تتيح للعمال فرصة لتعبير عن آرائهم وأفكارهم وذلك للإستفادة من خبرة العديد من العمال في مجال عملهم فالمؤسسة تتقبل كل ما هو جديد و له منفعة كل ما له منفعة على مؤسسة.

الجدول 09: مدى مساهمة العمل الجماعي في قوة تفاعل داخل الجماعة.

النسبة المئوية	تكرار	في حالة الإجابة بنعم	النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
55%	22	تبادل الآراء وخبرات	95 %	38	نعم
35%	14	تحقيق تناسق وانسجام			
5%	2	يعطي فرصة إكتشاف القدرات.			
95%	38	المجموع			
			5%	2	لا
			100%	40	مجموع

استمارة السؤال رقم (09) من الاستمارة.

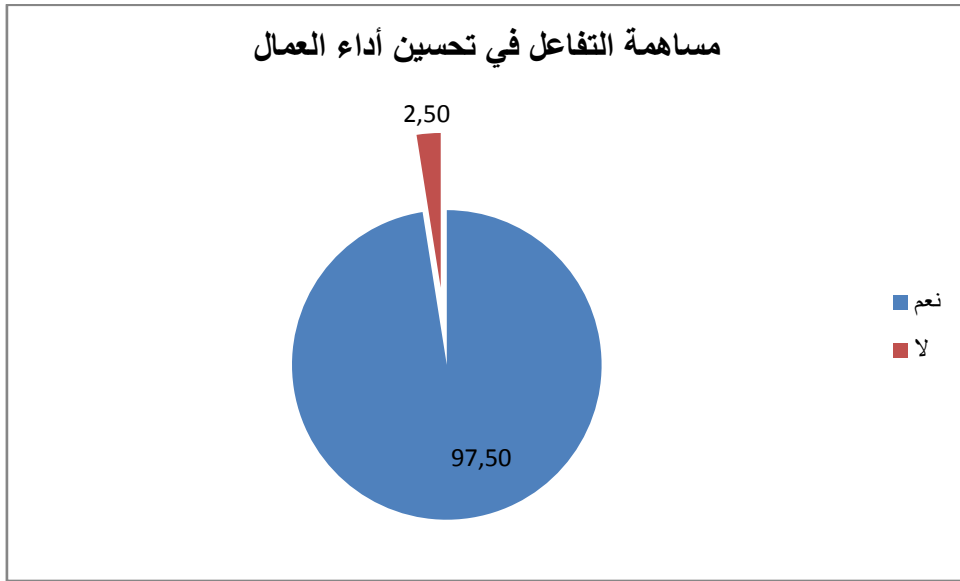


من خلال معطيات الجدول يتضح أن نسبة 95% من العمال يرون أن العمل الجماعي يساهم في قوة تفاعل داخل المؤسسة من خلال زيادة تماسك الجماعة و قد تفرغت منها عدة احتمالات حيث يؤكد البعض بنسبة 57.5% على أن العمل جماعي يسمح بتبادل المعلومات والآراء المتباينة كما نجد نسبة 37.5% يؤكدون أنه يساهم في قوة التفاعل من خلال إحداث التناسق وانسجام في العمل كما أنه يعطي فرصة إكتشاف القدرات بنسبة 5%.

الجدول 10: مدى مساهمة التفاعل في تحسين أداء العمال.

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
97.5%	39	نعم
2.5%	1	لا
100%	40	المجموع

استمارة السؤال رقم (10) من الاستمارة.

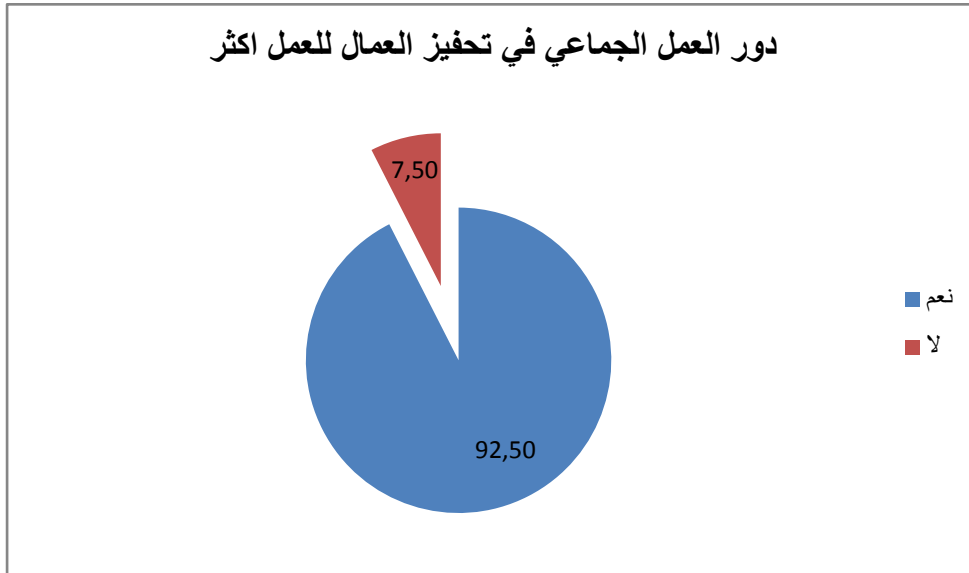


من خلال معطيات الجدول يتضح أن نسبة كبيرة والتي قدرت بـ 97.5% يرون أن التفاعل يساهم في تحسين أداء العمال وذلك من خلال استفادة من الغير وتحسين نقاط الضعف وأيضا أن التفاعل داخل المؤسسة يسمح بتبادل المهارات في الأمور المتعلقة بالعمل والتشاور والخروج الأفضل والحسن.

الجدول 11: يوضح دور العمل الجماعي في تحفيز العمال للعمل الأكثر.

النسبة المئوية	تكرار	في حالة الإجابة بنعم	النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
%35	14	التعاون بين الأعضاء	%92	37	نعم
%50	20	تقاسم العمل			
%7	3	نجاح جماعة من نجاح الفرد.			
%92	37	المجموع			
			%8	3	لا
			100%	40	مجموع

استمارة السؤال رقم (11) من الاستمارة.

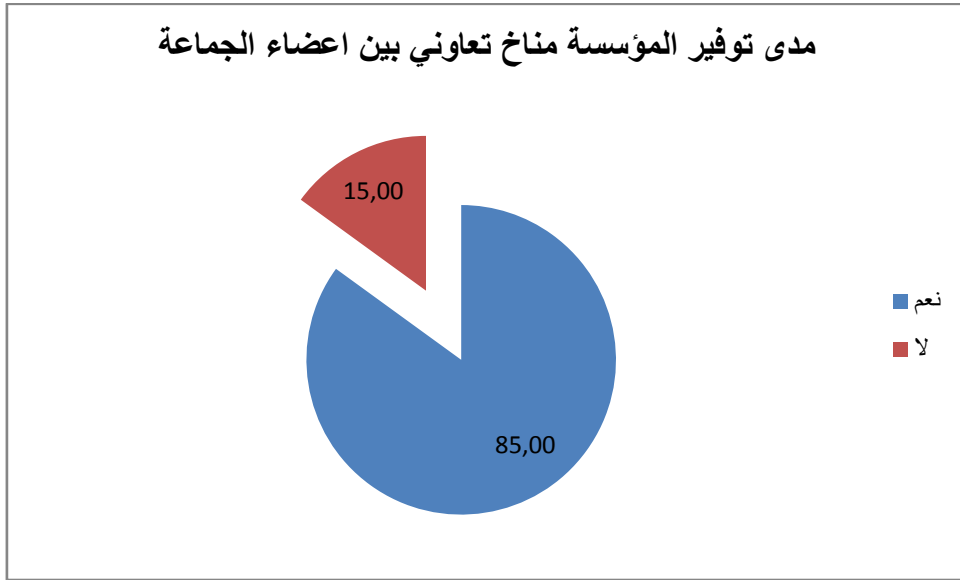


من خلال معطيات الجدول أعلاه والذي يوضح دور العمل الجماعي في تحفيز العمال للعمل الأكثر إذا صرح العمال بنسبة 92% على مساهمة العمل الجماعي في تحفيزهم، وهذه النسبة تفرغت منها عدة احتمالات، حيث نجد نسبة 50% على أنه يحفزهم للعمل أكثر نظرا لتقاسم العمل وبالتالي تحقيق عبء العمل، يؤكد البعض بنسبة 35% على أنه يحفزهم لوجود التعاون بين العمال، في حين نجد نسبة قدرت بـ 7% تؤدي أن نجاح الجماعة من نجاح الفرد وهذا يشعر العامل أن له مكانة وقيمة في مكان عمله.

الجدول 12: يوضح مدى توفير المؤسسة مناخ تعاوني بين أعضاء الجماعة.

النسبة المئوية	تكرار	في حالة الإجابة بنعم	النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
57.5%	%23	لرفع المردودية	%85	34	نعم
20%	%8	تقاسم العمل			
7.5%	%3	نجاح جماعة من نجاح الفرد.			
%85	34	المجموع			
			%15	6	لا
			100%	40	مجموع

استمارة السؤال رقم (12) من الاستمارة.



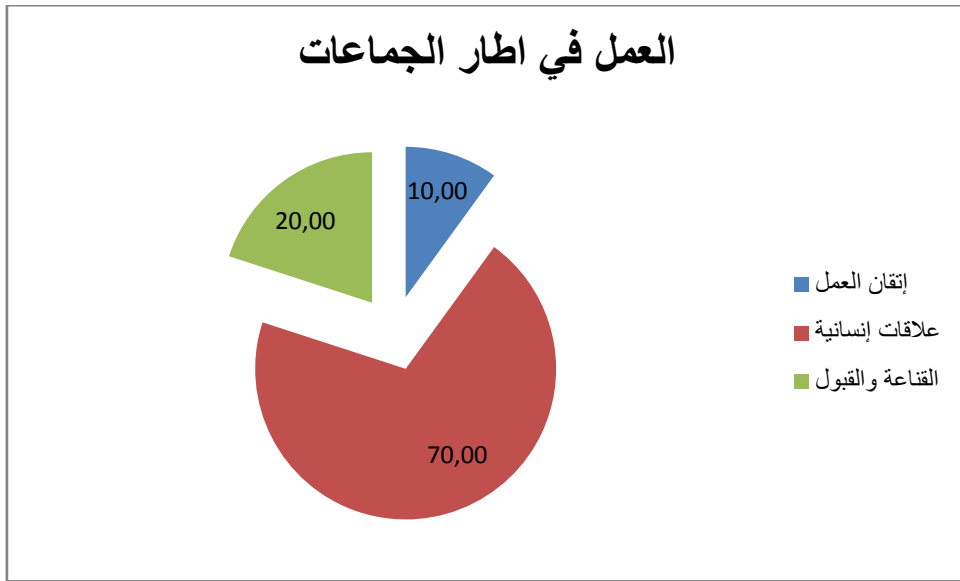
من خلال معطيات الجدول أعلاه يتبين لنا أن نسبة كبيرة من العمال والتي قدرت بـ 85% يصرحون بوجود مناخ تعاوني تعمل مؤسساتهم على توفيره لهم في مقابل نجد نسبة 15% يقرون بعدم سعي المؤسسة لتوفير مناخ تعاوني.

ونسبة 85% وهي مقسمة كالتالي حيث نجد نسبة 57.7% يرون النسب من أجل رفع المردودية والقدرة الإنتاجية تليها نسبة 20% يؤكدون أن طبيعة عملهم تختتم ذلك على مؤسساتهم ونجد نسبة 7.5% يرون أن سبب راجع إلى سعي مؤسسة تعمل بذلك على تحفيزهم أكثر للعمل في ظل مناخ تعاوني.

الجدول 13: العمل في إطار جماعات.

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
10%	4	إتقان العمل
70%	28	علاقات إنسانية
20%	8	القناعة والقبول
100%	40	المجموع

استمارة السؤال رقم (13) من الاستمارة.

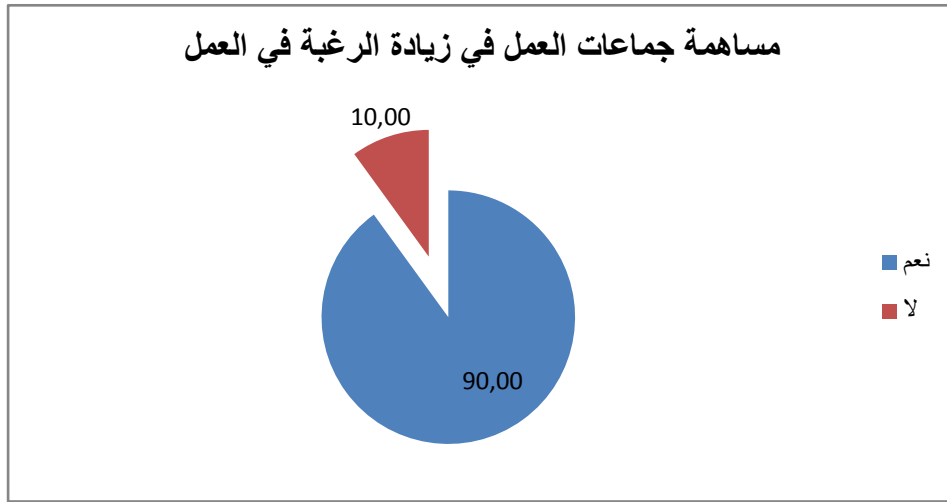


من خلال الجدول أعلاه يتضح أن نسبة كبيرة قدرت بـ 70% من العمال يرون أن العمل في إطار جماعات يؤدي إلى نشوء علاقات إنسانية طيبة والتي تظهر من خلال التعاون والتفاعل الايجابي كما نجد نسبة 20% يؤكدون أن العمل في إطار جماعات يؤدي إلى القناعة والقبول في العمل من خلال الجدية في العمل علاوة على ذلك نجد نسبة 10% من العمال يرون أن العمل في إطار جماعات يؤدي إلى إتقان العمل وذلك من خلال الالتزام كل عامل بأداء الوظائف والمهام الموكلة إليه على أحسن وجه وأفضل صورة.

الجدول رقم 14 يوضح مدى مساهمة جماعات العمل في زيادة الرغبة في العمل.

النسبة المئوية	التكرار	في حالة الإجابة بنعم	النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
50%	20	زيادة شعور بالمسؤولية	90%	36	نعم
10%	4	التقدير للعمل الأكثر			
5%	2	قناعة بجدوى العمل الجماعي			
25%	10	تحفيز			
90%	36	المجموع			
			10%	4	لا
			100%	40	مجموع

استمارة السؤال رقم (14) من الاستمارة.



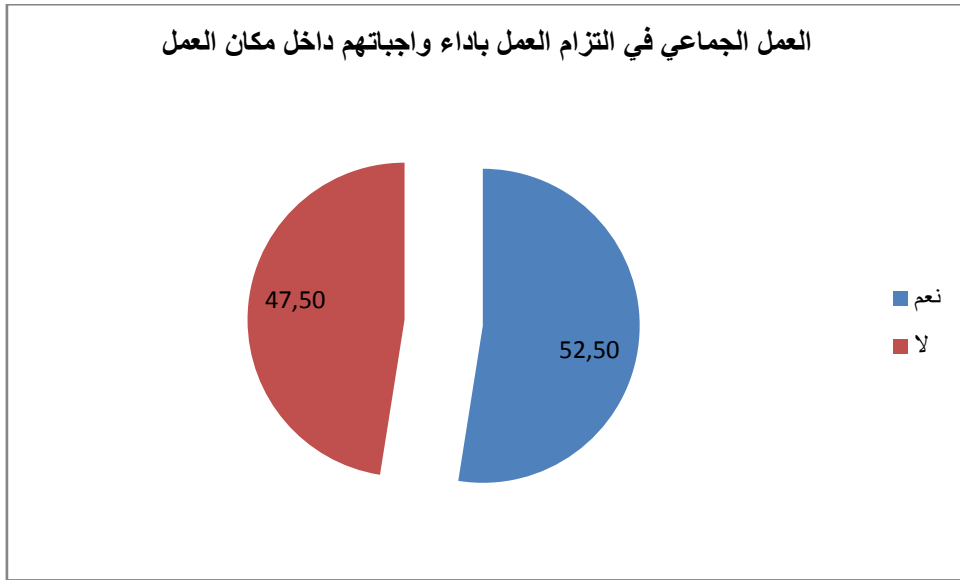
يتبين من خلال الجدول أعلاه مدى مساهمة العمل الجماعي في زيادة الرغبة في العمل لذا نجد نسبة كبيرة من عمال أكدت على ذلك بنسبة قدرت 90 % وهذه النسبة تفرغت منها عدة احتمالات عديدة حيث أقر البعض بنسبة 50 % التي تؤكد على زيادة شعور بالمسؤولية لدى العمال، كما نجد نسبة 25 % التي تؤكد على دور عمل جماعي في تحفيز العمال وبالتالي زيادة الرغبة في العمل علاوة على ذلك نجد نسبة 10 % التي تؤكد على تقدير العمل الأكثر ونسبة 5 % التي تؤكد على قناعة بجدوى العمل الجماعي والفائدة التي تعود على الجميع.

الجدول 15: يساعد العمل الجماعي في التزام العمال بأداء واجباتهم داخل مكان

عمل.

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
52.5%	21	نعم
47.5%	19	لا
100%	40	المجموع

استمارة السؤال رقم (15) من الاستمارة.

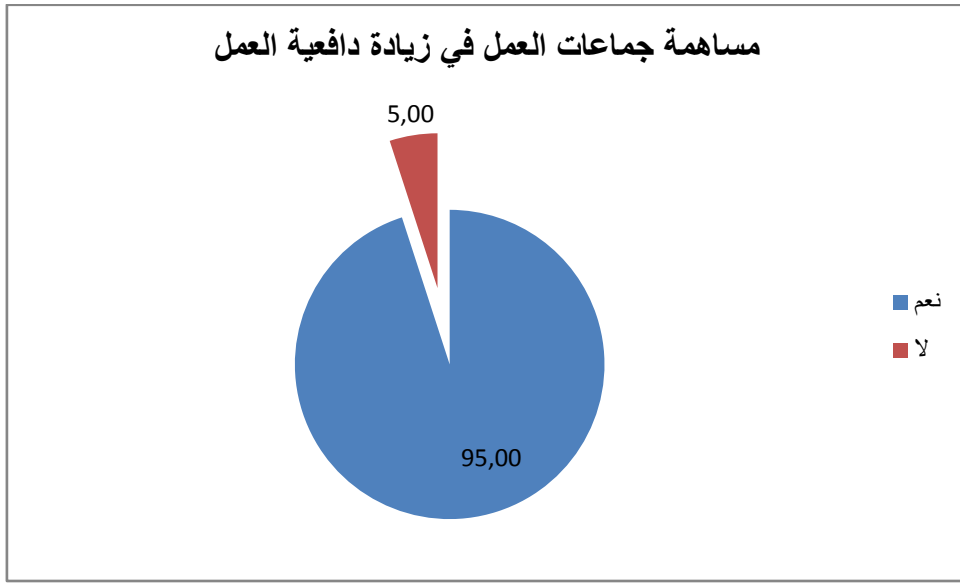


من خلال معطيات الجدول الذي يبين لنا مدى مساعدة العمل الجماعي في التزام العمال بواجباتهم وأداء أعمالهم حيث نجد نسبة 52.5% وهذا راجع إلى تنمية روح التنافس الايجابي في العمل وكذا أن الأفراد يشعرون بأنه عنصر فعال في مجموعة علاوة على ذلك نجد نسبة 47.5% حيث تؤكد أن العمل جماعي يجعل الكثير من العمال لا يقومون بممارسة نشاطاتهم بكل مسؤولية حيث يصبح كل عامل متكل على الآخر أي الاعتماد على الغير في مكان عملهم.

الجدول 16: يوضح مساهمة جماعات العمل في زيادة دافعية العمال.

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
95%	38	نعم
5%	2	لا
100%	40	المجموع

استمارة السؤال رقم (16) من الاستمارة.



من خلال معطيات الجدول أعلاه يتضح أن نسبة كبيرة والتي قدرت بـ 95% تؤكد على مدى

مساهمة جماعات العمل في زيادة دافعية العمل من خلال زيادة الإحساس بالمسؤولية أكثر وزيادة

الالتزام العميق لتحقيق أهداف مشتركة مما يحسن الإنتاجية ويزيد التقدير للعمل أكثر وهذا نتيجة

لوجود بنية مشجعة ومحفزة على الأداء الجيد وكذا لها دور في بناء العلاقات وتعزيز الشعور

بالانتماء والترابط بين أعضاء الجماعة في مكان العمل.

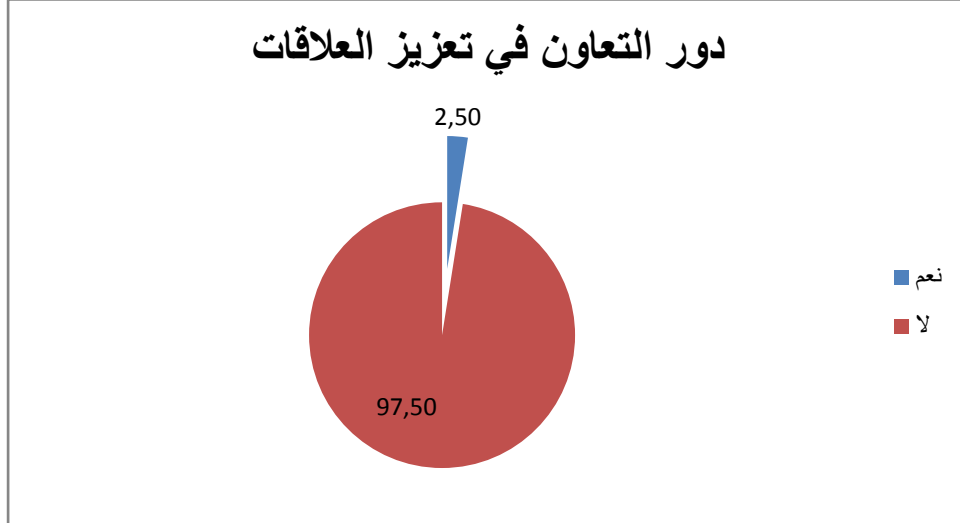
المحور الثالث: تحليل وتفسير البيانات الخاصة بالمحور الثالث. التعاون ودوره في

رفع الروح المعنوية.

الجدول 17: يوضح دور التعاون في تعزيز العلاقات.

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية	في حالة الإجابة بنعم	تكرار	النسبة المئوية
نعم	39	%97.5	تنمية روح التضامن	11	%27.5
			تعزيز الثقة بين الأعضاء	21	%52.5
			التماسك والترابط	7	%17.5
			المجموع	39	% 97.5
لا	1	%2.5			
مجموع	40	% 100			

استمارة السؤال رقم (17) من الاستمارة.

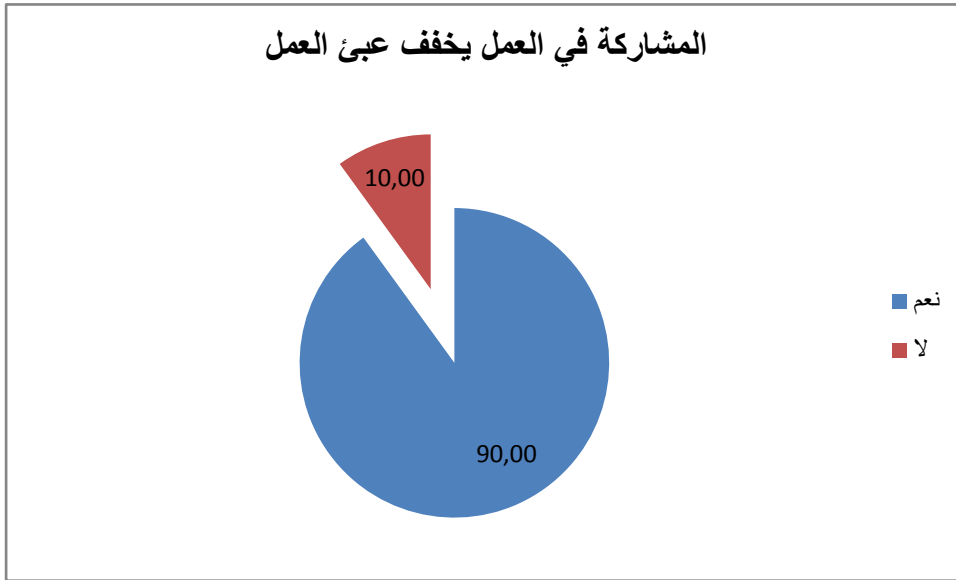


من خلال معطيات الجدول يتضح أن نسبة 97.5% من العمال يؤكدون أن التعاون له دور في تعزيز العلاقات وقد تفرغت منه عدة احتمالات حيث أنه يرى البعض أنه يعزز العلاقات من خلال تقوية وزيادة الثقة بين الأعضاء بنسبة قدرت بـ 52.5% ونسبة 27.5% يؤكدون أنه يعزز العلاقات من خلال تنمية روح التضامن ونسبة 17.5% التي تؤكد أنه وسيلة لتعزيز الترابط والتماسك في مكان العمل.

الجدول 18: المشاركة في العمل يخفف عن عبئ العمل.

النسبة المئوية	تكرار	في حالة الإجابة بنعم	النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
15%	6	التخصص الوظيفي	97.5%	39	نعم
35%	14	تقاسم العمل			
47.5%	19	إختصار الوقت والجهد			
97.5%	39	المجموع			
			2.5%	1	لا
			100%	40	مجموع

استمارة السؤال رقم (18) من الاستمارة.

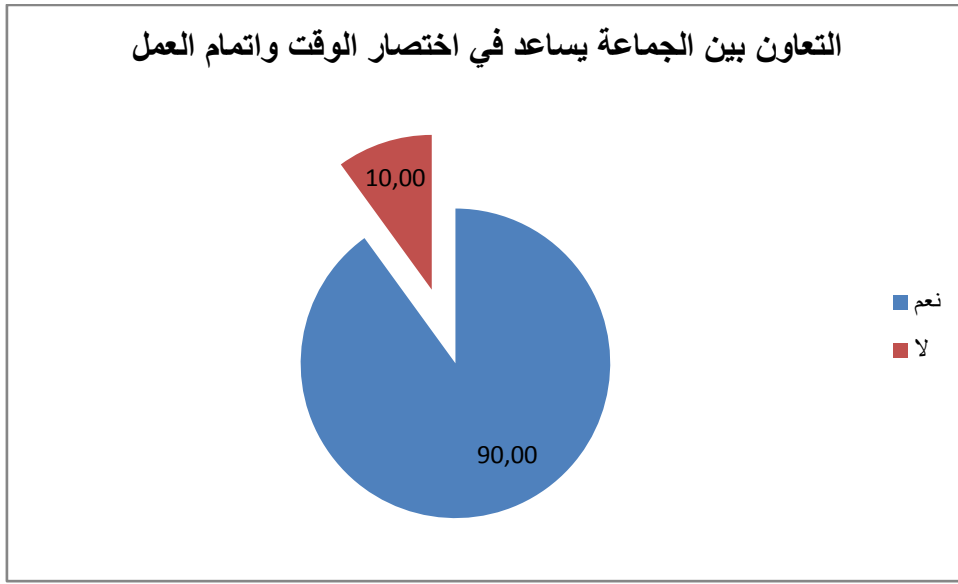


من خلال الجدول أعلاه يتضح أن نسبة 97.5% يؤكدون على أن مشاركة في العمل تخفف عن العمال حيث نجد نسبة 47.5% يصرحون أن مشاركة في عمل على اختصار الوقت والجهد ونجد نسبة 35% التي تؤكد أن مشاركة يمكن من خلالها تقاسم العمل وبالتالي التخفيف من ضغط العمل و 15% يؤكدون أن من خلال مشاركة سوف يتم توزيع الأتوار حسب التخصص الوظيفي لكل عامل وبالتالي اختصار الوقت والتكلفة في آن واحد ونجد نسبة 2.5% التي تؤكد أن المشاركة في عمل يؤدي إلى اتكال العمال بعضهم على بعض.

الجدول 19: التعاون بين الجماعة يساعد في اختصار الوقت وإتمام العمل.

النسبة المئوية	التكرار	الاجابة
90%	36	نعم
10%	4	لا
100 %	40	المجموع

استمارة السؤال رقم (19) من الاستمارة.

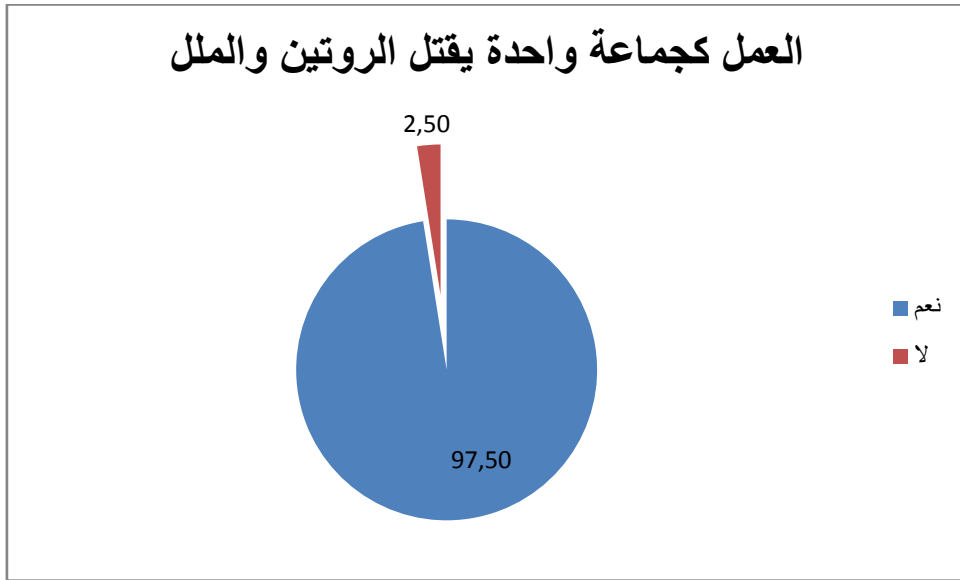


من خلال معطيات الجدول يتضح أن نسبة كبيرة من عمال والتي قدرت بـ 90% يصرحون أن التعاون يساعد في اختصار الوقت وإتمام العمل وهذا راجع إلى تقاسم عن العمل بين أعضاء فبدلاً من أن يؤدي العمل في يومين يكفي ساعات عندما يوزع العمل وبالتالي إتمامه بأقل من جهد تكلفة أيضاً.

الجدول 20: العمل كجماعة واحدة يقتل الروتين والملل:

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية	في حالة الإجابة بنعم	تكرار	النسبة المئوية
نعم	39	97.5%	التفاعل	16	40%
	1	2.5%	تناوب في العمل	20	50%
	40	100%	تحقيق علاقات طبية	3	7.5%
	39	97.5%	المجموع		
لا	1	2.5%			
مجموع	40	100%			

استمارة السؤال رقم (20) من الاستمارة.

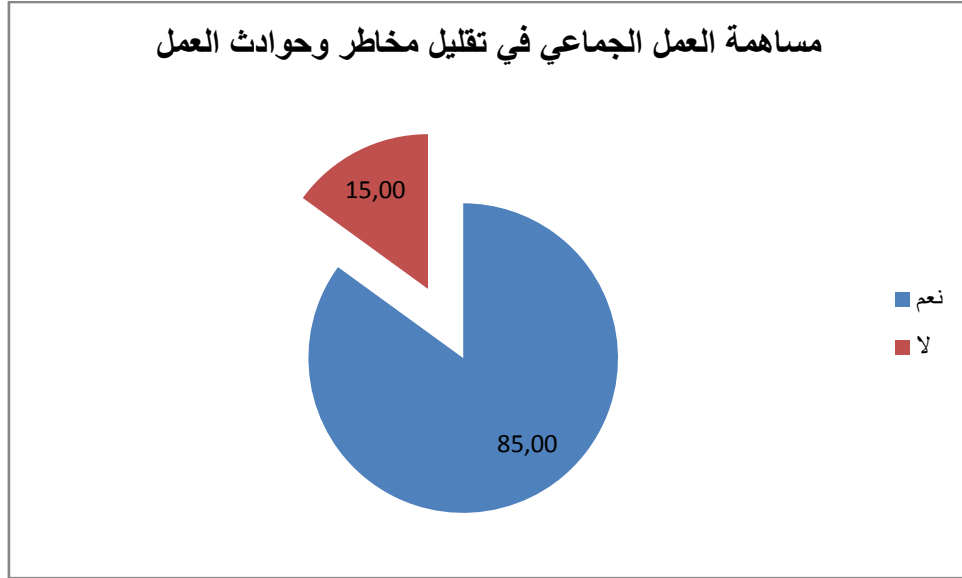


من خلال معطيات الجدول يتضح أن نسبة 100% من عمال يؤكدون العمل واحدة يقتل الملل والروتين في العمل وكانت هذه إجابات كالتالي إذا نجد نسبة 50% من العمال يؤكدون أن عمل تقتل روتين وملل من خلال التناوب في العمل وتليها نسبة 40% التي تؤكد أن التفاعل بين أعضاء جماعة يساعد في قتل روتين إضافة إلى نسبة 7.5% التي تؤكد أن جماعة العمل لها دور في تعزيز علاقات الطبية بين العمال في مكان عملهم وعليه فإن العمل كجماعة يكسر الروتين في العمل وحافز للأداء الجيد.

الجدول 21: مساهمة العمل الجماعي في تقليل من مخاطر وحوادث العمل.

النسبة المئوية	تكرار	في حالة الإجابة بنعم	النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
62.5%	25	معرفة الأخطار المحدقة	85.5%	34	نعم
17.5%	27	نشر الوعي			
5%	2	عدم إجابة			
85%	34	المجموع			
			15%	6	لا
			100%	40	مجموع

استمارة السؤال رقم (21) من الاستمارة.

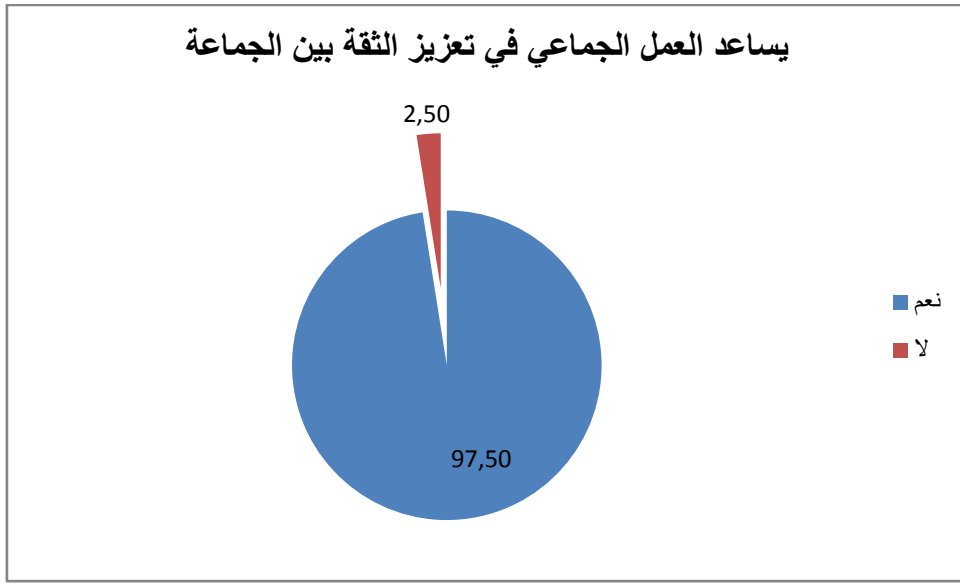


من خلال معطيات الجدول يتضح أن نسبة 85% يؤكدون أن العمل جماعي يساهم في تقليل من مخاطر وحوادث العمل من خلال معرفة أخطار المحدقة والتي قد ينجم عنها أخطار تهدد العمال بنسبة 62.5% ونجد نسبة 17.5% التي تؤكد أنه يمكن تفادي مخاطر حوادث العمل من خلال نشر الوعي بين أعضاء الجماعة.

الجدول 22: يساعد العمل الجماعي في تعزيز الثقة بين أعضاء الجماعة.

النسبة المئوية	التكرار	الاجابة
97.5%	39	نعم
2.5%	1	لا
100%	40	المجموع

استمارة السؤال رقم (22) من الاستمارة.

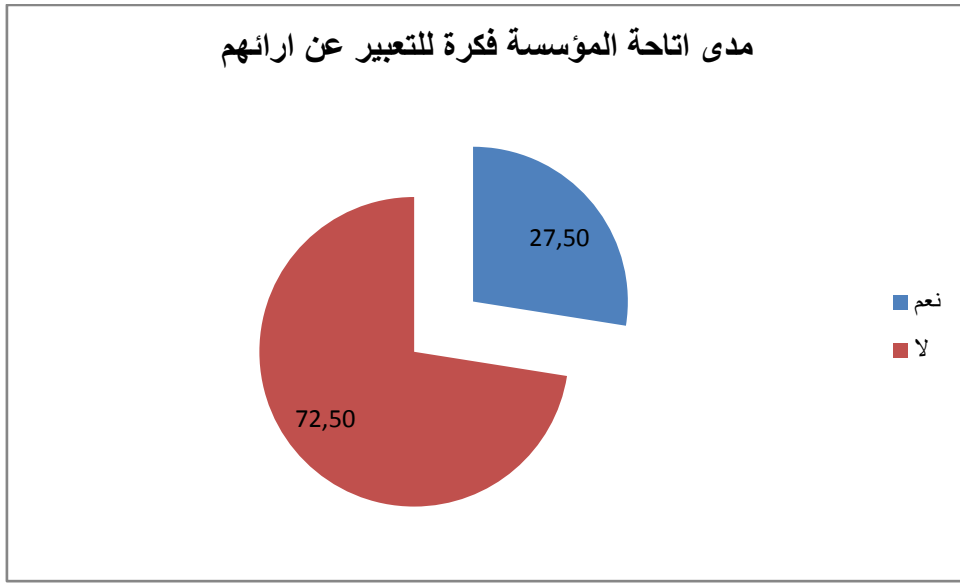


من خلال معطيات الجدول أعلاه يتبين لنا نسبة 97.5% الذين يؤكدون أن عمل جماعي يساهم في تعزيز الثقة من أعضاء من خلال التوافق في الآراء وكذا جعل الاتصال واضحاً وشفافاً بين أعضاء الجماعة الذي بدوره يعزز الثقة والولاء وتنمية روح الإحترام بين العلاقات القائمة علاوة على ذلك نجد نسبة 2.5% التي تؤكد على أن عمل جماعي لا يعزز الثقة بين أعضاء جماعة.

الجدول 23: يوضح مدى إتاحة المؤسسة فرصة للتعبير عن أفكارهم وأرائهم.

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
27.5%	11	نعم
72.5%	29	لا
100%	40	المجموع

استمارة السؤال رقم (23) من الاستمارة.

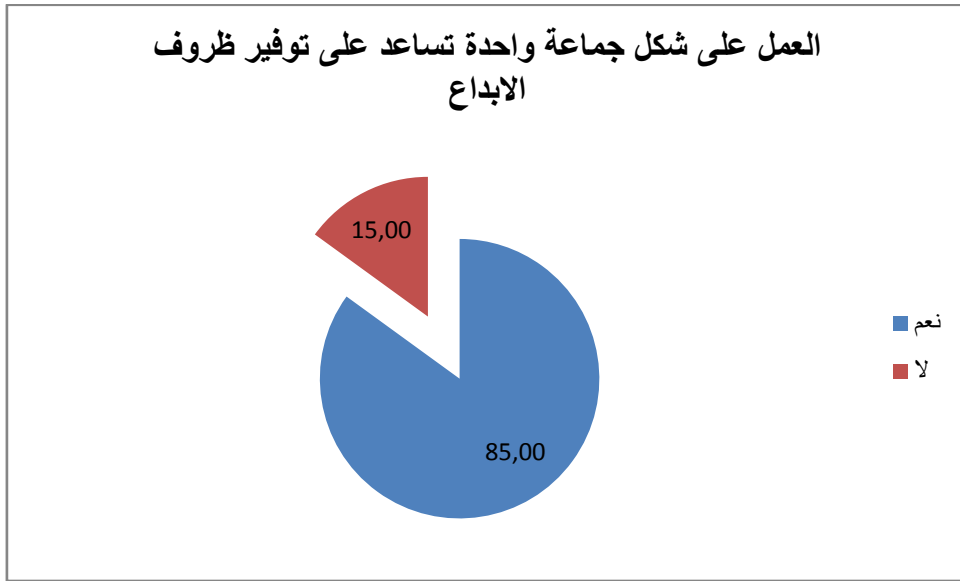


من خلال معطيات جدول يتضح أن نسبة 72.5% من العمال يؤكدون على عدم إتاحة المؤسسة فرصة لتعبير عن آرائهم وأفكارهم في حين نجد نسبة 27.5% التي تؤكد على إتاحة المؤسسة فرصة لتبادل الآراء و الأفكار وهذا من أجل تحسين أدائهم والقدرة على إتقان العمل أكثر و القناعة وكذلك يصبح الفرد يحسن بقيمته داخل المؤسسة وتزداد ثقته في نفسه وأن عمله يعطي نتيجة كما يرفع من روح المعنوية لدى العمال.

الجدول 24: العمل على شكل جماعة واحدة تساعد على توفير ظروف الإبداع.

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
85%	34	نعم
15%	6	لا
100 %	40	المجموع

استمارة السؤال رقم (24) من الاستمارة.

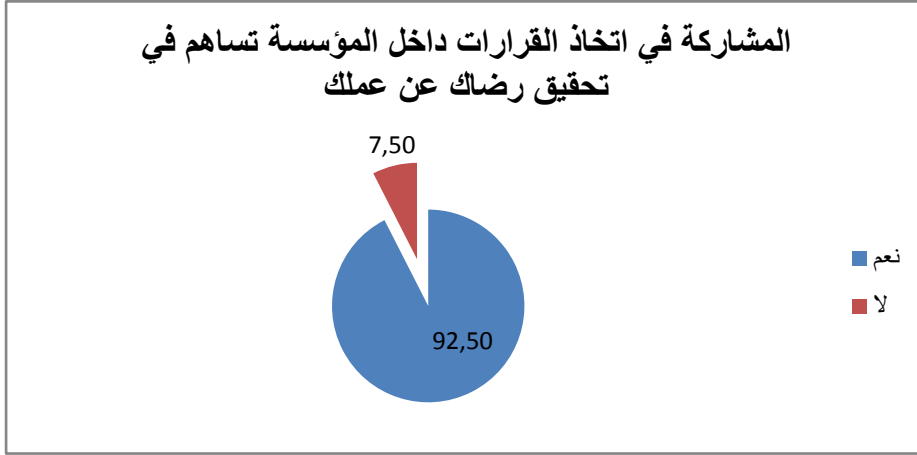


من خلال الجدول يتضح أن نسبة كبيرة والتي قدرت بـ 85% تؤكد على أن العمل كجماعة واحدة تساعد على توفير ظروف الإبداع فعمل في إطار جماعة واحدة يخلق بيئة عمل مليئة بالإبداع من أجل زيادة فرص الابتكار.

الجدول 25: مشاركة في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة تساهم في تحقيق رضاك عن عملك.

النسبة المئوية	تكرار	في حالة الإجابة بنعم	النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
%30	12	تعزيز الشعور بالانتماء	%92.5	37	نعم
%7.5	3	التقدير للعمل أكثر			
%10	4	تشجيع أكثر للعمل.			
%4.5	18	القناعة بالقرارات			
%92.5	37	المجموع			
			%7.5	3	لا
			%100	40	مجموع

استمارة السؤال رقم (25) من الاستمارة.



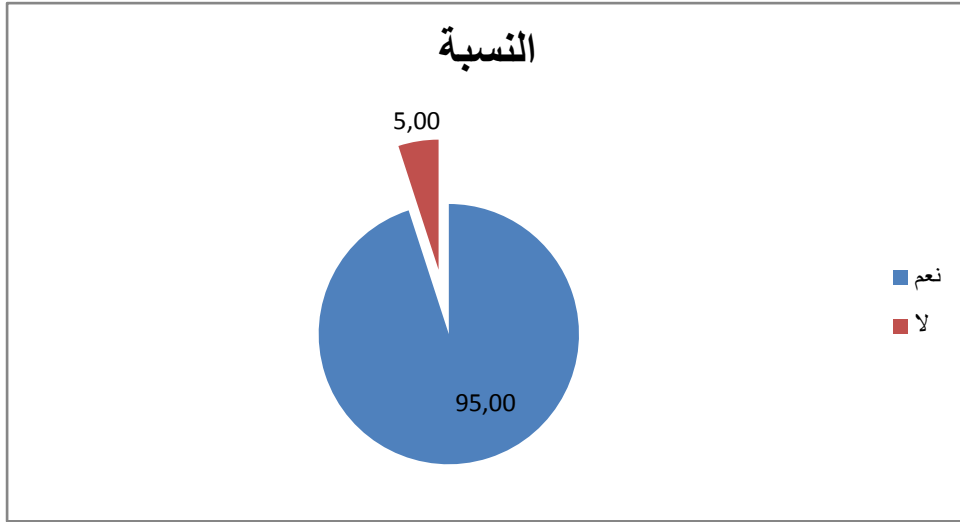
من خلال معطيات الجدول أعلاه يتضح أن نسبة كبيرة من العمال التي قدرت بـ 92.5% يرون أن مشاركة في اتخاذ القرارات داخل مؤسسة يساهم في تحقيق الرضا وقد كانت إجابات موزعة على نسب حيث نجد نسبة 45% من العمال يرون أن مشاركة في اتخاذ القرارات تؤدي إلى القناعة بالتورات تليها نسبة 30% التي تؤكد أن مشاركة في القرارات تساهم في تعزيز الثقة وشعور بالانتماء وإحساس العامل أنه صاحب القرار وبالتالي الولاء للمؤسسة ونجد نسبة 10% التي تؤكد على أن المشاركة تؤدي لتشجيع العمال أكثر للعمل ونسبة 7.5% التي تؤكد على أن مشاركة في القرارات تؤدي إلى تقدير أكثر للعمل وبالتالي المشاركة في اتخاذ القرارات تؤدي إلى تحقيق رضا العامل عن عمل وانجاز أعماله بصورة الأفضل والأسرع.

كما نجد نسبة 7.5% التي تؤدي على أن مشاركة في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة لا جدوى منها كون صلاحية إتخاذ القرار ترجع دائما للقائد.

الجدول 26: يساهم العمل الجماعي في رفع الروح المعنوية للعمال داخل المؤسسة.

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
95%	38	نعم
5%	2	لا
100%	40	المجموع

إستمارة السؤال رقم (26) من الإستمارة.



من خلال معطيات الجدول أعلاه يتضح أن نسبة كبيرة قدرت بـ 95% تؤكد على العمل الجماعي يساهم في رفع الروح المعنوية للعمال الشعور بالانتماء ووجود بيئة محفزة ومناخ تعاوني يساعد في تعزيز الثقة في حين نجد نسبة 5% التي تؤكد على عدم مساهمة العمل الجماعي في رفع روح المعنوية.

ثانياً: نتائج الدراسة:1. النتائج الفرعية بناءً على تساؤلات الدراسة.

(أ) النتائج الفرعية الأولى : من خلال التحليل الكمي والكيفي لجدول المحور الثاني يمكن القول أن لجماعات العمل دور في زيادة دافعية العمال نحو العمل وهذا ما أكده الجدول 09 بنسبة قدرت بـ 95% حيث تبين أن العمل الجماعي يساعد في قوة تفاعل بين أعضاء الجماعة وهذا من خلال تبادل الأفكار والخبرات وكذا وسيلة لاكتشاف القدرات والتواصل لحل المشكلات كما نجد الجدول 11 الذي أكد على دوره في تحفيز العمال أكثر للعمل من خلال زيادة رغبتهم في العمل بنسبة 37% أكثر وزيادة تقديرهم للعمل أكثر وتنمية روح الاحترام في ما بينهم، كما نجد الجدول 15 بنسبة 52.5% الذي يؤكد على مساهمة جماعات العمل في زيادة التزام العمال بأداء واجباتهم داخل المؤسسة وذلك وذا كونه يعمل على تنمية روح المسؤولية الجماعية فنجاح الجماعة من نجاح أفرادها بإضافة نجد الجدول 16 بنسبة 95% الذي يؤكد على مساهمة جماعات العمل في زيادة دافعية العمال وهذا راجع إلى وجود علاقات اجتماعية بين العمال التي تزيد من ترابط وتماسك ووجود بيئة مشجعة التي تعمل على تحسين الأداء.

(ب). النتائج الفرعية الثانية: من خلال التحليل الكمي والكيفي للجدول المحور الثالث نستخلص أن تعاون يساعدني في رفع الروح المعنوية للعمال وقد تجسد ذلك في التعاون الذي يعمل تعزيز العلاقات وهذا ما أكده الجدول 17 بنسبة 97.5% فتعاون بين أعضاء الجماعة، يعمل على تنمية روح التضامن والترابط وكذا تعزيز الثقة بين الأعضاء كما نجد الجدول 18 بنسبة 97.5% الذي يؤكد على أن التعاون ومشاركة في العمل يخفف من عبئ العمل وهذا من خلال تقاسم العمل وتوزيع الأدوار والمهام وبالتالي إختصار الوقت والجهد كما أن التعاون يعمل على قتل الروتين

والمثل في مكان العمل وهذا حسب الجدول 20 يبين أن التناوب في العمل يقتل الملل ويزيد من تفاعل داخل مكان العمل ويخلق جو مريح يسمح بابتكار والإبداع وزيادة القدرة على التفكير السليم وهذا حسب الجدول 24 بنسبة قدرت بـ 85% علاوة على ذلك فإن المشاركة في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة تساهم في تحقيق رضا العمال هذا حسب الجدول 25 وبالتالي إحساس العامل أنه صاحب القرارات مما يجعله مقتنعا بها أكثر وتعزيز الشعور بالانتماء.

2. النتائج العامة للدراسة:

بعد القيام بالتحليل السوسيولوجي لتساؤلات الدراسة التي تم جمعها من مفردات العينة توصلنا للنتائج التالية:

- 1- أظهرت الدراسة أن معظم أفراد العينة ذكور حيث قد تنسب ب 82.5%.
- 2- أوضحت الدراسة أن المستوى التعليمي لأفراد العينة ذوي مستوى متوسط بنسبة 65 %.
- 3- كشفت نتائج الدراسة أن معظم المبحوثين يقومون بأداء أعمالهم بشكل جماعي بنسبة قدرت ب 97%.
- 4- أثبتت نتائج الدراسة بنسبة قدرت ب 95% على مساهمة العمل الجماعي في زيادة قوة تفاعل داخل جماعة العمل .
- 5- كما أكدت نسبة 92% من العمال على دور العمل الجماعي في تحفيز العمال للعمل أكثر .
- 6- أوضحت الدراسة بنسبة 85% على مساهمة المؤسسة في توفير مناخ تعاوني بين الأعضاء الجماعة .
- 7- 90% من المبحوثين يؤكدون على ان جماعات العمل تساهم في زيادة الرغبة في العمل .
- 8- 95% من العمال يؤكدون على مساهمة العمل الجماعي في زيادة دافعة العمال نحو العمل .
- 9- 97.5% يؤكد من المبحوثين يرون أن للتعاون دور في تعزيز العلاقات في مكان العمل .
- 10- كما كشفت نتائج الدراسة بنسبة قدرت ب 97.5% على مساهمة العمل الجماعي في تعزيز الثقة بين الأعضاء .
- 11- 95% من أفراد العينة يؤكدون على مساهمة و دور العمل الجماعي في زرع الروح المعنوية للعمال في مكان العمل .

من خلال النتائج الفرعية الأولى والثانية تم الإجابة على السؤال الرئيسي الذي مفادها أن العمل الجماعي يساهم في زيادة دافعية العمال نحو العمل ومن خلال المناقشة التي تم عرضها يمكن القول أن لجماعات العمل تساهم وبشكل كبير في زيادة دافعية العمال نحو العمل خاصة من حيث التبادل في الأفكار والآراء وكذا التفاعل الموجود بين الأعضاء إضافة لدورها في تحفيز أكثر للعمل ومساهمة في خلق بيئة ومناخ تعاوني بين أعضاء الجماعة هذا كله يلعب دور في الرفع من كفاءة العمال وتحفيزهم أكثر للعمل فمن خلال العمل الجماعي تزداد فعالية المؤسسة وكما أن التعاون والعلاقات داخل مكان العمل من شأنها تزيد من جودة العمل وبالتالي تحقيق الأهداف والتميز في الأداء وهذا كله يؤدي إلى إحداث فعالية وكفاءة المؤسسة، كما أن العمل الجماعي في المؤسسة هو يولد الشعور بالانتماء وزيادة الشعور بالالتزام لتحقيق الأهداف التي يسعون لتحقيقها. أما في ما يتعلق بمدى مساهمة التعاون فوجود التعاون في مكان العمل يعزز الترابط والتماسك كما يسمح بإحداث الانسجام والتناسق في أداء المهام والأدوار كما يولد العامل الشعور بالثقة حيث يحسن إنتاجه كما يخلق له جو وبنية عمل مساعدة على الإبداع والابتكار وهذا كله يرفع من الروح المعنوية لديه.

وعليه يمكن الإجابة على السؤال الرئيسي والمتمثل في:

ما هو دور العمل الجماعي في زيادة دافعية العمال نحو العمل؟ وعليه فإن العمل الجماعي له دور في زيادة دافعية العمال نحو العمل.

خاتمة :

إذا ما يمكن استخلاصه من خلال نتائج الدراسة هو أن العمل الجماعي دور كبير في زيادة دافعية العمال نحو العمل، ويظهر ذلك من خلال تعزيز التعاون الجماعي الذي يساعد على تسهيل إنجاز المهام وكما أنه يسمح بتبادل الخبرات وأفكار وزيادة القدرة على التفكير والإبداع والإبتكار، كما أن العمل الجماعي يجعل الإنسان اجتماعيا يتفاعل مع غيره فجماعات العمل تكون فرصة لإكتشاف القدرات والمهارات المختلفة وتجعل العمل أكثر تنوعا وفائدة، ومن جهة أخرى فإن وجود العمل الجماعي داخل المؤسسة يخلق نوع من التحديث للأفراد ويصيروا على علم بكل ما هو جديد وبكل ما يتعلق بعملهم ولهذا تكون لهم فرصة أكبر في أن يتخذوا القرارات الأكثر صوابا ويختصرون الكثير من الوقت والجهد والتقليل من الأخطاء وتفاديها، علاوة على ذلك فإن العمل الجماعي يساهم في التقليل الملل وكسر الروتين في مكان العمل، فهذا الأخير هو الوسيلة التي لا بد أن تعتمد عليها المؤسسة لخلق جو مريح يسود فيه الإحترام والتقدير للعمل فيشعر العامل بدوره المهم داخل المؤسسة مما يدفع لإعطاء المزيد وزيادة الرغبة في العمل وتنمو لديه روح الإحساس بالمسؤولية الجماعية والإلتزام أكثر بأداء الواجبات والمهام بكل قناعة كما يعزز الثقة وينمي العلاقات الإنسانية والمهنية على حد سواء وبالتالي فإن العمل الجماعي هو الأساس النجاح لأي عمل فروح العمل الجماعي هي روح العمل الجاد وبواسطته يمكن تحقيق الأمن والأمان والتطور والرقي على كل المستويات. وتتجلى أيضا أهميته في تقسيم الأعمال الذي يساعد في توزيع المهام والأدوار بين جماعة العمل، فبدلا من إسناد كل العمل على شخص واحد يمكن توزيعها على مجموعة الأعضاء وبالتالي إختصار الجهد والوقت وتبادل الخبرات والمعارف أكثر فالعمل بروح فريق واحد يولد الشعور بالإنتماء والإلتزام العميق بالعمل وبالتالي سوف تزداد ثقة الشخص بنفسه مما يرفع من معنويات العمال.

و بما أن العمل الجماعي هو الركيزة الأساسية في مؤسسة الحماية المدنية لا بد لها إتباع أساليب و طرق لتفعيله و تحقيق نجحه من خلال السماح للعمال بالمشاركة و تقديم تدخلات في اتخاذ القرار و كذا تقريب الإدارة من العمال و تقديم الدعم للفريق بشكل دائم و مستمر لحل مشكلات التي قد تقف أمام العمال و تعيق عملهم . إضافة إلى العمل على تشجيع أعضاء الجماعة و الاهتمام بالعمال بشكل كامل ومنحهم كامل حقوقهم و تعريفهم واجباتهم و إحلال الثقة بدل من الخوف من خلال عقد اجتماعات و تقوية العلاقات بين الموظفين مع خلق جو من منافسة الإيجابية مع سيادة جو من التعاون و الاحترام المتبادل و تبني أفكار الآخرين بإتاحة فرصة لتعبر عن آرائهم و أفكارهم و تقبلها .

ومنه فان العمل الجماعي أمر لا بد منه في المؤسسة فهو الوسيلة والذريعة لبقاء المؤسسة واستقرارها وتطورها وزيادة تماسكا كما يعد إستراتيجية للعديد من المؤسسات في ظل التحولات والتطور السريع وهذا كله من اجل إحداث فعالية وكفاءة المؤسسة.

أ- القواميس والمعاجم :

- 1-إبن منظور وآخرون: لسان العرب، دار صادر بيروت، لبنان، المجلد، 1956.
- 2-علي بن هادي وآخرون : القاموس المدرسي، المؤسسة الوطنية للكتاب- الجزائر، ط7، 1991.
- 3-علي بن هادية، بلحسن اليليش: القاموس الجديد، المؤسسة الوطنية للكتاب يوسف، الجزائر، ط 7، 1991.
- 4-عندنا أبو مصلح: معجم علم اجتماع، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، ط1، 2006.

ب-الكتب

- 5-إبراهيم الفقي: العمل الجماعي، ط.1 ، دار أجيال النشر والتوزيع، مصر، 2009.
- 6-أشرف محمد العربي عميرة: استخدام أسلوب النمذجة السلوكية في طريقة العمل مع الجماعات، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2007.
- 7-أنس عبد الباسط عباس: السلوك التنظيمي في المنظمات الأعمال، دراسة المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، ط1، 2001.
- 8-برو محمد: الموجة في منهجية العلوم الاجتماعية، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، تيزي وزو الجزائر.
- 9-ثائر أحمد غباري: الدافعية النظرية والتطبيق، دار المسير والتوزيع والطباعة، عمان، ط1، 2008.
- 10-خالد حامد: منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط 1، 2008.
- 11-زاهد محمد ديري: السلوك التنظيمي دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان الاردن ، ط.2011، 1.
- 12-زاهد محمد ديري: السلوك التنظيمي ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان الأردن، ط.1، 2011.
- 13-شرف محمد الغني شريت: علم النفس الصناعي، أسسه وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2003.
- 14-صلاح الدين شروخ : منهجية البحث العلمي، دار العلوم لنشر والتوزيع، 2003.
- 15-عامر عوض: السلوك التنظيمي الإداري، دار أسامة لنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2008.
- 16-عبد الباسط محمد احسان : اصول البحث الاجتماعي ، مكتبة وهيبة ، ط2 ، مصر 1970.
- 17-عبد الحافظ سلامة: علم النفس الاجتماعي، دار اليازوي العلمية للنشر والتوزيع، عمان، د. ط ، 2007.
- 18-علاء محمد حسونة : التعليم وعمل المنتج ، ط1الدار العالمية لنشر وتوزيع ، الاهرام.

- 19-علي غربي : تنمية الموارد البشري ، دار للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ص 2007.
- 20-عويد سلطان شعبان : علم النفس الصناعي، ط1، مكتبة الفلاحة للنشر والتوزيع ،بيروت،1994.
- 21-غريب محمد سيد أحمد : تصميم البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1945.
- 22-غريب محمد سيد أحمد: تصميم وتنفيذ البحث الاجتماعي، دار المعرفة، مصر، د.ط 1986.
- 23-فوزي عبد الخالق وآخرون: طرق البحث العلمي، مؤسسة الثقافة الجامعية، الاسكندرية، 2007.
- 24-محمد حسن، السلوك التنظيمي والتحديات المستقلة في المؤسسات التربوية، دار حامة للنشر والتوزيع ،عمان.
- 25-محمد سعيد سلطان: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، د. س.
- 26-محمد طلعت عيسى : تصميم وتنفيذ البحوث الاجتماعية، القاهرة الحديثة، مصر، 1971.
- 27-محمد عبد العال النعيمي وآخرون: طرق البحث العلمي، دار النشر والتوزيع، ط 1 ، عمان، 2009.
- 28-محمد علي محمد : علم اجتماع العلمي ، دار المعارف الجامعية ، الاسكندرية ، مصر ، 1986.
- 29-محمد محمود جوهري: علم اجتماع الصناعي وتنظيم، ط1 دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2009.
- 30-محمود زيدان: الإستقرار والمنهج، ط 4، مؤسسة شباب الجامعية للطباعة، مصر ، 1980.

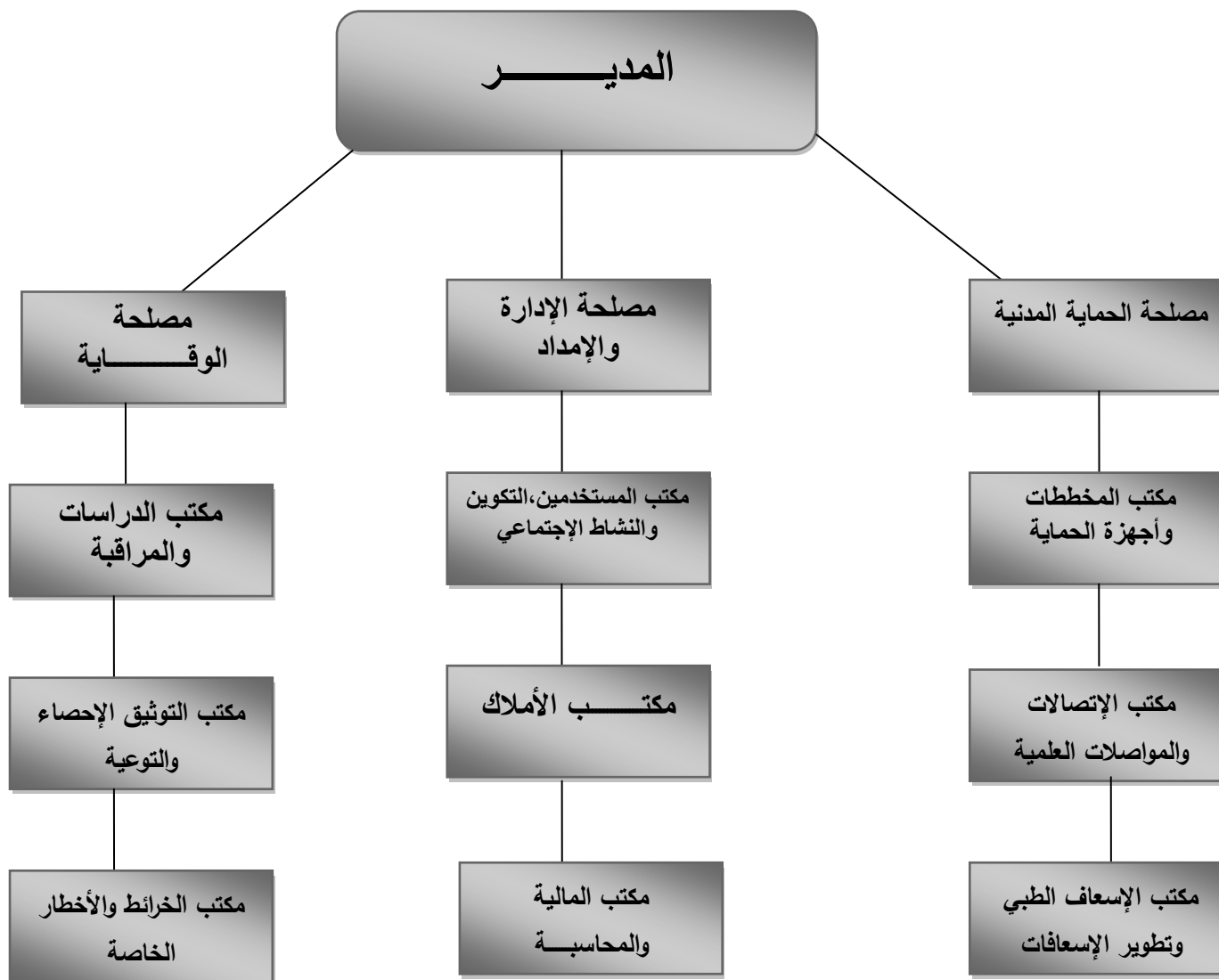
ج-الملتقى

- 31-دكتور ابن سعد: إستشارة والعمل الجماعي (مفاهيم وخصائص ومعوقات)، جامعة الملك السعود، مملكة العربية السعودية، ورقة عمل مقدمة في مؤتمر العربي التاسع .

د-مواقع الكترونية :

- 32-قاموس المعجم الوسيط ، اللغة العربية المعاصرة ، قاموس عربي عربي ، انظر
<http://www.almaany.com/arldict/ar-arl.15:3015.03.2018>
- 33 -<http://mawoo3.com//d8%D9Ud8%B1ù12.0016/03/2018>
- 34 - معجم المعاني الجامع- معجم عربي عربي أنظر إلى:
<https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar10:10:30:14:05.2018>.
- 35-<http://epsy316.blogspot.com/2012/12/blog-post.html?m.28.02.2018>.
- 36-<https://lhrdiscussion.com/hr109784.html21:3020.4.2018>.

التنظيم الإداري لمديرية الحماية المدنية لولاية الطارف



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد * الطارف *

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم اجتماع

تخصص : علم اجتماع تسيير وتنمية الموارد البشرية

استمارة بحث حول :

العمل الجماعي ودوره في زيادة دافعية العمال نحو العمل
دراسة ميدانية بمؤسسة
الحماية المدنية - الطارف-

استمارة مقدمة في إطار التحضير لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع تنمية تسيير الموارد البشرية.

الأستاذة المشرفة:

اعداد الطالبة :

* غريب منية

* عاتي حنان

ملاحظة :المعلومات الواردة في هذه الاستمارة سرية ولا تستخدم الا لغرض البحث العلمي فقط وان

اجاباتكم بمصداقية وموضوعية منكم سوف يكون لها أثر وأهمية كبيرة في مدى صدق نتائج الدراسة

الشكر الجزيل لتعاونكم معنا .

السنة الجامعية : 2018/2017

المحور الأول : البيانات الشخصية حول المبحوث

- 1- الجنس : ذكر أنثى
- 2- السن : أقل من 25 سنة من 26 سنة الى 31 سنة من 32 سنة الى 37 سنة
من 38 سنة الى 42 سنة من 43 فما فوق
- 3- المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي
- 4- الحالة الاجتماعية : أعزب متزوج مطلق ارمل
- 5- الأقدمية في العمل : اقل من 05 سنوات من 06 إلى 10 سنوات من 11
الى 16 سنة من 16 سنة فما فوق

المحور الثاني : بيانات خاصة حول دور جماعات في زيادة دافعية العمال.

6- كيف تقومون بأداء أعمالكم ؟

- بشكل فردي بشكل جماعي

7- كيف تفضل أن يكون عملك في المؤسسة ؟

- بصورة فردية بصورة جماعية

8- هل تتيح لكم مؤسساتكم فرصة تبادل الافكار والاراء لتطوير العمل؟

- أحيانا دائما إطلاقا

9- هل العمل الجماعي يساهم في قوة تفاعلك مع جماعة عملك ؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم في رأيك لماذا؟

10- هل يساهم التفاعل بين أعضاء الجماعة في تحسين أداء العمال داخل المؤسسة ؟

نعم لا

11- هل تعتقد أن العمل بصورة جماعية يساهم في تحفيزك للعمل أكثر داخل مؤسستك ؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم في رأيك لماذا؟

12- هل تعمل مؤسستك على توفير مناخ تعاوني بين أعضاء الجماعة ؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم في رأيك لماذا؟

13- هل العمل في إطار جماعات يؤدي إلى :

إتقان العمل علاقات إنسانية طيبة

القناعة والقبول أخرى تذكر

14- هل تساهم جماعات العمل في زيادة الرغبة في العمل ؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم في رأيك لماذا؟

15- هل يساعد العمل الجماعي في التزام العمال بأداء واجباتهم داخل المؤسسة ؟

نعم لا

16- في رأيك هل تساهم جماعات العمل في زيادة دافعية العمال نحو العمل ؟

المحور الثالث : بيانات خاصة بالتعاون ودورها في رفع الروح المعنوية..

17- هل التعاون بين أعضاء الجماعة يعزز من العلاقات بين أفراد الجماعة ؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم في رأيك لماذا؟

18- هل المشاركة في العمل يخفف عن العمال ؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم في رأيك لماذا؟

19- هل التعاون بين أعضاء الجماعة يساعد في اختصار الوقت وإتمام العمل بسرعة ؟

نعم لا

20- هل العمل لجماعة واحد يقتل الروتين والملل ؟

نعم لا

21- هل يساعد العمل الجماعي في تقليل من مخاطر وحوادث العمال ؟

نعم لا

22- هل يساعد العمل الجماعي في تعزيز الثقة بين أعضاء الجماعة ؟

نعم لا

23- هل تتيح لكم المؤسسة فرصة للتعبير عن أفكاركم وأرائكم ؟

نعم لا

24- هل العمل على شكل جماعة واحد يساعد في توفير ظروف الإبداع ؟

نعم لا

25- المشاركة في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة تساهم في تحقيق رضاك عن عملك ؟

نعم لا

في حالة الاجابة بنعم في رأيك لماذا؟

26- في رأيك هل يساهم العمل الجماعي في رفع الروح المعنوية للعمال داخل المؤسسة ؟

نعم لا

المُلخَص:

يعتبر العمل الجماعي إستراتيجية العديد من المؤسسات الحديث والمعاصرة و أسلوب الذي يتمشى مع مختلف المتغيرات والتطورات السريعة التي شهدتها الكثير من المؤسسات وازدادت الحاجة إليه كونه يمثل ميزة التسيير الحديث من خلال زيادة تمكين العاملين وتحقيق مشاركتهم وخلق بيئة ومناخ وعمل مناسب ومحفز لاكتشاف القدرات الإبداعية، وتعزيز التعاون الجماعي الذي يساهم في دفع العمال للعمل أكثر وتنمية التنافس الايجابي التي تحس من الأداء العمال، وكذا التنمية المهارات وخلق روح الابتكار والإبداع للإنجاز والجودة في العمل وتعزيز العلاقات الاجتماعية والمهنية وكسر الروتين والملل في العمل من خلال إحداث التفاعل وهذا كله يؤدي إلى تحقيق كفاءة وفعالية المؤسسة وتحقيق التميز في الأداء.

ومن هنا تتجلى أهمية العمل الجماعي في زيادة دافعية العمال نحو العمل وبالتالي هذه الدراسة تهدف إلى تقديم إطار نظري وعملي حول العمل الجماعي ودوره في زيادة دافعية العمال نحو العمل داخل المؤسسة العمومية وقد وقع الاختيار على مؤسسة الحماية المدنية بالطارف.

وهدفت هذه الدراسة الراهنة إلى تحقيق جملة من الأهداف وهذا بغرض التحقيق من دور العمل الجماعي في زيادة دافعية العمال نحو العمل ولتحقيق هذا المسعى تمت صياغة تساؤل الرئيسي

: ما هو دور العمل الجماعي في زيادة دافعية العمال نحو العمل وللإجابة على هذا السؤال

لاعتمادنا على جملة من الإجراءات المنهجية فتمثل في : تحديد مجالات الدراسة المجال المكاني

والزمني والبشري واعتمادنا على الاستمارة وقد قمنا باختيار العينة العشوائية الطبقية وكل هذه

الإجراءات السابقة الذكر ساهمت في الوصول إلى النتائج أهمها :

-جماعات العمل تساهم في زيادة دافعية العمال نحو العمل

-مساهمة التعاون في تعزيز الروح المعنوية لدى العمال

-وعليه فان العمل الجماعي دور كبير في زيادة دافعية العمال نحو العمل بمؤسسة الحماية المدنية بالطارف.