

مدخل مفاهيمي حول القيم الاجتماعية السائدة في المؤسسة والاستقرار الوظيفي للموظف

✉ ط.د. سلاوي حليلة

✉ أ.د. لعلى بوكميش

مخبر الدراسات الافريقية للعلوم

الإنسانية والعلوم الاجتماعية

جامعة أدرار

سنحاول في هذه الورقة البحثية تحديد مفهوم كل من القيم الاجتماعية ونخص بالذكر القيم الاجتماعية السائدة في المؤسسة وكذا مفهوم الاستقرار الوظيفي للموظف كون تحديد المفاهيم يكتسي دورا بالغاً لأن الباحث العلمي عند دراسته لأي موضوع لابد عليه من التحديد الدقيق للمفاهيم المفتاحية لبحثه حي يزيل اللبس والغموض لأن الواقع الاجتماعي المعاش يتميز بالتغير والتبدل، لهذا ارتأينا الوقوف على هذين المفهومين من أجل توضيحهما والكشف عن حقيقة كل منهما والعلاقة بينهما، وخاصة وأننا نعرف مدى التداخل بين المفهومين والمفاهيم الأخرى ذات الصلة بينهما.

الكلمات المفتاحية: القيم الاجتماعية، الاستقرار الوظيفي

Résumé de l'étude:

Dans cet article, nous tenterons de définir le concept de valeurs sociales, en particulier les valeurs sociales prévalant dans l'institution, ainsi que le concept de stabilité des employés, car la définition des concepts est très importante car le chercheur scientifique doit déterminer les concepts exacts de la clé lorsqu'il étudie un sujet Et

l'ambiguïté à ce sujet parce que la réalité sociale de la pension est caractérisée par le changement et le changement, nous avons donc décidé de nous baser sur ces concepts afin de les clarifier et de révéler la réalité de chacun et la relation entre eux, d'autant que nous connaissons l'ampleur du chevauchement entre ces concepts et les autres concepts qui les concernent.

Mots-clés: valeurs sociales, stabilité de carrière

مقدمة:

لقد تباين الحديث عن مفهوم القيم لدى الباحثين وهذا راجع إلى طبيعة المفهوم الذي عاجلته مختلف التخصصات فهي بمثابة "جهاز متكامل يغطي جميع الأنشطة والأفعال التي يؤديها الأفراد في المواقف الاجتماعية المختلفة وهي بذلك تقبل كمحرك للسلوك وإطار مرجعي لمراجعة سلوك الأفراد"¹ وخاصة في ظل نسق اجتماعي تنظيمي وهو المؤسسة ومن ثمة فالقيم الاجتماعية السائدة في المؤسسة تعمل على توجيه سلوك الموظف وأحيانا قد يجد الموظف تناقض للقيم في ميدان عمله باعتباره هو جزء من هذا المجتمع فيحمل معه قيمه وقد يحاول تجسيدها حتى في ميدان عمله، لهذا يجب أن يكون هناك انسجام في هاته القيم وقد تتدخل الجهات المعنية بإدارة المورد البشري لمراعاة ذلك حتى يتسنى للمؤسسة تحقيق أهدافها المنشودة وتحقيق أيضا للموظف استقرار وظيفيا، فقد تسهم هذه القيم في ضمان استقرار الموظف وتشجعه على الاستمرارية وعدم التفكير في مغادرة هذه المؤسسة إذ أصبحت جزء منه ومن ثمة تتولد لديه القدرة على العطاء وانطلاقا من ذلك طرحنا التساؤل التالي: ما لمقصود بماهية القيم الاجتماعية؟ وكذا ما ماهية الاستقرار الوظيفي؟ وحاولنا الإجابة عليه من خلال تحديد الدقيق لمفهومين القيم الاجتماعية

¹ نورهان منير حسن فهمي، القيم الدينية للشباب من منظور، المكتب الجامعي الحديث، 1999، ص 96.

السائدة في المؤسسة، والاستقرار الوظيفي وذلك بالاعتماد على المنهج الوصفي باعتباره الأنسب لتشخيص المفهومين وتحليلهما.

01/ ماهية القيم الاجتماعية :

أولاً: تعريف القيم الاجتماعية: حيث سنحاول تحديد مفهوم من خلال التعريف اللغوي والاصطلاحي ويزر ذلك من خلال:

أ) **التعريف اللغوي للقيم:** القيمة هي قيمة الشيء أي ثمنه وكلمة القيمة بمعنى الجيد أو ماله من قيمة ممتازة ويشيع في اللغة العربية المعاصرة استعمال القيمة للدلالة على الفضائل الدينية والخلقية والاجتماعية التي تقوم عليها حياة المجتمع الإنساني¹.

ب) **التعريف الاصطلاحي للقيم:** القيمة كمصطلح في العلوم الاجتماعية قد "تعني أي موضوع أو حاجة أو اتجاه أو رغبة ويستخدم هذا المصطلح في معظم الحالات حينما تظهر علاقة تفاعلية بين الحاجات والاتجاهات والرغبات من جهة والموضوعات من جهة أخرى.

ومن أقدم التعريفات توماس وزنانكي في مؤلفهما الشهير **الفلاح البولندي** فهما يذهبان إلى أن القيمة الاجتماعية تنطوي على مضمون واقعي وتقبله جماعة اجتماعية معينة كما أن لها معنى محددًا حيث تصبح في ضوءه موضوعاً معيناً أو نشاطاً خاصاً².

¹ إميل بديع يعقوب، المعجم المفصل في دقائق اللغة العربية، دار الكتب العلمية، بيروت، 2004، ص 314.

² محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ص 428.

كما تعرف موسوعة العلوم الاجتماعية القيم بأنها الاعتقاد بأن شيئاً ذا قدرة على إشباع رغبة إنسانية معينة وهي صفة الشيء التي تجعله ذا أهمية أو أولوية لفرد أو جماعة¹

أما تعريف القيم الاجتماعية: فنجدها بدورها يختلف فيها نذكر منها بعض التعريفات:

هي "ما يتعلق بالأفكار والمعتقدات و الفلسفة التي يقتسمها الأفراد وتقود سلوكياتهم لتحقيق الانسجام الذي يعكس كفاءة المؤسسة التي من شأنها خلق قيمة أساسية تساهم في تعبئة كل الطاقات على كافة المستويات ويعتبرها أساس النجاح الدائم والمستمر"²

هي "تصورات ومفاهيم تحدد ماهو مرغوب فيه اجتماعيا وتؤثر في اختيار أساليب السلوك الإنساني ووسائله وأهدافه وتوجه مظاهرها في اتجاهات الأفراد وأنماطهم السلوكية ومعتقداتهم ومعاييرهم ورموزهم فالسياق العام لنسق القيم في المجتمع هو الذي يشكل العلاقات بين الأفراد بالصورة التي تتفق ومعايير المجتمع"³. ويعرفها نيل سمسلي بأنها "الغايات المرغوبة التي توجه النشاط الإنساني أو هي القضايا العامة للغايات الشرعية الموجهة للفعل الاجتماعي"⁴

¹ محمد اسماعيل بلال، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005، ص 190.

² خريش عبد القادر الثقافة التنظيمية في المؤسسة، جامعة لونيبي علي البليلة 02، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، عدد 04، 2014، ص 06.

³ راكان راضي الحراشة، الضبط الاجتماعي والانحراف فحص نظرية تشارلز تيل في توازن الضبط، دراسة ميدانية، دار الراية، عمان، 2016، ص 41.

⁴ علي عبد الرزاق جلبي، دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية، دار المعرفة الجامعية، 2003، ص 130

في حين نجد نوبس يعرفها بأنها "مجموعة مبادئ وضوابط سلوكية أخلاقية تحدد تصرفات الأفراد والمجتمعات ضمن مسارات معينة إذ تصب في قالب ينسجم مع عادات وتقاليد وأعراف المجتمع"¹

بالإضافة إلى بارسونز يعرفها في كتابه النسق الاجتماعي "بأنها عنصر في نسق رمزي مشترك يعتبر معياراً أو مستوى للاختيار بين بدائل التوجيه التي توجد في الموقف فكأن القيم هنا تمثل معايير عامة وأساسية يشارك فيها أعضاء المجتمع وتسهم في تحقيق التكامل وتنظيم أنشطة الأعضاء"²

كما تعرف من قبل برتا فريدمان في كتابها عن أسس قيام القيم أنها "مشاعر أو اتجاهات أو استعداد أو تهيؤ أو نشاط أو سلوك أو نهاية لسلوك ما أو تفضيل أو تقويم"³

كما نظر بعض علماء الاجتماع إليها باعتبارها أنماط تعاون في توجيه العمل فقد ذكر *J.K. Volson* أننا في دراسة الثقافة نهتم بالأنماط والقواعد العامة للتكامل"⁴

كذلك نجد من يعرفها باهتمام أو اختيار أو تفضيل يشعر معه صاحبه أن له مبرراته الخلقية أو العقلية أو الجمالية أو كل هذه مجتمعة بناء على المعايير التي تعلمها من الجماعة ووعاها في خبرات حياته نتيجة عمليات الثواب والعقاب والتوحيد مع الغير ، فالمفهوم الاجتماعي للقيم إذن مقصور على تلك الأنواع من

¹ بوفلحة غياث، القيم الثقافية وفعاليات التنظيمات، ديوان المطبوعات الجامعية، 2015، ص19.

² محمد عاطف غيث، المرجع السابق، ص29.

³ كامل علوان الزبيدي، علم النفس الاجتماعي، مؤسسة الوراق، عمان، 2003، ص 138.

⁴ حسين عبد الحميد أحمد رشوان، التنظيم الاجتماعي والمعايير الاجتماعية، مؤسسة شباب الجامعة، 2014، ص 203.

السلوك التفضيلي المبني على مفهوم المرغوب فيه والمرغوب فيه هو تلك المرأة التي تعكس معايير الجماعة أيا كان نوعها"¹.

أيضا تعرف القيم الاجتماعية بأنها "التفاعل الاجتماعي والود مع الآخرين والقدرة على تكوين العلاقات مع مختلف أقطاب البشر ومشاركة الآخرين في مشاعرهم ومسؤولياتهم ومناسبتهم والقدرة على تكوين العلاقات مع الآخرين"² وهي كذلك "مجموعة المبادئ والمعايير التي يكتسبها الفرد من خلال خبراته وتفاعله مع الآخرين وتعمل على تنظيم الأفراد بالجماعة التي ينتمون إليها وتكون سلوكياتهم منسجمة ومتوافقة"³

من خلال عرض هذه التعاريف نستشف التباين في تحديد مفهوم القيم الاجتماعية فكل ينظر لها من زاوية معينة، وهذا ما أشار إليه **وليمز** بقوله " مفهوم واسع وشامل له ميزة جذب الانتباه لإمكانية وجود عناصر قيمة في كل أنواع السلوك الفطرية أو التلقائية"⁴، ولكن رغم ذلك يمكن القول بصفة عامة أنها تتجسد في القيم المرغوب فيها والقيم الغير المرغوب فيها فهي بمثابة موجهات الفعل وخاصة أن دراستنا تنصب في تنظيم اجتماعي وهو المؤسسة فالقيم الاجتماعية السائدة بين الموظفين في المؤسسة كالا احترام، الإخلاص، الوفاء، التعاون... من شأنها تأثير الإيجابي على أداء الموظف ومن ثمة على المؤسسة.

¹ فوزية دياب، القيم والعادات الاجتماعية مع بحث ميداني لبعض العادات الاجتماعية، ط 01، دار النهضة العربية، للطباعة والنشر بيروت، 1980، ص 53.

² فايز كمال شلidan، دور الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة في تعزيز القيم الاجتماعية لدى طالباته وسبل تطويره الجامعة الإسلامية نموذجاً، مؤتمر تربوي، القيم في المجتمع الفلسطيني واقع وتحديات جامعة فلسطين، كلية التربية، ص 10.

³ نفس المرجع، ص 11.

⁴ محمد أحمد بيومي، علم الاجتماع القيم، دار المعرفة الجامعية، أسكندرية، 1990، ص 147.

ثانياً: أهمية القيم الاجتماعية: للقيم الاجتماعية السائدة في المؤسسة دوراً أساسياً سواء على مستوى الفردي أو المجتمعي فهي كمحددات للفعل السوسولوجي وتوضح أهميتها من خلال مايلي:

أ) أهمية القيم على المستوى الفردي:

- تفسير السلوك والدافع إليه لأن القيم من أهم الوسائل التي تزيد فهمنا للشخصية الإنسانية وتمكننا من تفسير الاختلافات في السلوك¹
- "القيم تزود الفرد بالإحساس بالغرض مما يقوم به وتوجهه نحو تحقيقه.
- تمكن الفرد من معرفة ما يتوقعه الآخرون وماهية ردود الفعل.
- القيم طريقة لتكوين الإطار المرجعي للفرد².
- تعمل القيم على وقاية الفرد من الانحراف فالقيم الدينية والاجتماعية التي يتبناها تحميه من الانزلاق في الخطأ.
- تعمل كموجهات لخيارات الأفراد أكثر ميلاً أو تفضيلاً لإيديولوجية سياسية أو اجتماعية أو اقتصادية أو حتى مهنية.
- تلعب دوراً في حل الصراعات واتخاذ القرارات.³

ب) أهمية القيم على المستوى المجتمعي:

- "تسهم القيم في توجيه الناس في اختيار الأدوار الاجتماعية والنهوض بها، كما تشجعهم على القيام بالأعباء المسندة إليهم بشكل ينسجم وتوقعات المجتمع..

¹ السيد أحمد السيد، البناء القيمي وعلاقته بالتنشئة الاجتماعية والدافعية للإنجاز دراسة ميدانية مقارنة على عينة من الطلاب الاندونيسيين والماليزيين الدراسيين بالجامعات المصرية، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم العلوم الاجتماعية، معهد البحوث والدراسات الآسيوية، ص 18.

² عدنان يوسف العتوم، علم النفس الاجتماعي، إثراء للنشر، ط 01، عمان، 2009، ص 223، 224.

³ دلال ملحق استيتيه، عمر موسى سرحان، المشكلات الاجتماعية، ط 01، دار وائل، عمان، 2012، ص 300.

- للقيم دور في تحقيق الضبط الاجتماعي فهي تؤثر في الناس لكي يجعلوا سلوكهم مطابقاً للقواعد الأخلاقية، كما تعمل القيم على كبح العواطف السلبية التي قد تدفع إلى الانحراف والتمرد¹.
 - "تساعد المجتمع على مواجهة التغيرات التي تحدث فيه بتحديد الاختيارات الصحيحة وذلك يسهل على الناس حياتهم ويحفظ المجتمع استقراره وكيانه في إطار موحد..
 - تربط أجزاء ثقافة المجتمع ببعضها حتى تبدو متناسقة كما أنها تعمل على إعطاء النظم الاجتماعية أساساً عقلياً يصبح عقيدة في ذهن أعضاء المجتمع المنتمين إلى هذه الثقافة"².
 - تؤلف القيم الإطار الأخلاقي لكل نشاط إنساني فالقيم توجه هذه النشاطات نحو أهداف سامية.
 - تلعب القيم دوراً كبيراً في تنمية المجتمع... والقيم العلمية المتمثلة في التفكير والتخطيط والطموح والاجتهاد وغيرها هي السبيل إلى تنمية المجتمع وازدهاره والارتقاء به إلى مصاف المجتمعات المتقدمة.
 - تلعب مهماً على مستوى الإنسانية، فالقيم الإيجابية تدعو إلى تعاون المجتمعات ونبذ العنف والصراعات والتمييز العنصري³.
- ومن ثمة نستشف أهمية القيم الاجتماعية رغم كونها بقية فترة طويلة بعيدة عن اهتمام علماء الاجتماع حيث يعلل ذلك ليفي شتراوس **Lévi Strauss** في معرض حديثه عن أهمية القيم في دراسة الثقافات المختلفة "إذا كان قد بدا من العلوم

¹ عدنان يوسف العتوم، المرجع السابق، ص 223، 224.

² ماجد الزيود، الشباب والقيم في عالم متغير، ط02، دار الشروق، عمان، 2011، ص 29.

³ دلال ملحس استيتيه، عمر موسى سرحان، المرجع السابق، ص 302.

الاجتماعية شيء من العزوف أو التردد أو التقصير والتباطؤ في معالجة القيم فمرد ذلك إلى أنه عندما نتكلم عن القيم إنما تكلم عن الانفعالات والعواطف والظواهر غير المنطقية وبما أن مهمة أي علم هي أن يعبر عن الظاهرة بأسلوب منطقي فإننا نخشى أن يفضي الكلام -علمياً- عن القيم إلى التناقض الحادث من تفسير بيانات غير منطقية بعبارات منطقية فهذا من شأنه أن يهدم هذه البيانات ويشوه طبيعة القيم¹ وهكذا يتجلى لنا دورها الهام في ضمان استمرارية الفرد في الوسط المجتمعي فهي تحمل هويته وخاصة إننا نحاول في دراستنا الوقوف على القيم السائدة في المؤسسة وربط بمدى استقرار هذا الموظف الذي هو جزء من المجتمع.

ثالثاً: خصائص القيم الاجتماعية: تتسم القيم الاجتماعية بجملة من الخصائص التي تميزها عن غيرها من المفاهيم المتداخلة معها وهي كالآتي:

- ✓ "تصطبغ بالصبغة الاجتماعية: تنطلق من إطار اجتماعي محدد.
- ✓ تتصف بالذاتية: يحس كل شخص منا بالقيم على نحو خاص به.
- ✓ تتصف بالنسبية: من حيث الزمان والمكان فما هو مناسب في هذا المكان قد لا يكون مناسباً في مكان آخر.
- ✓ تتصف بالهرمية: ترتب عند كل شخص ترتيباً متدرجاً في الأهمية.
- ✓ تتصف بالقابلية للتغيير: قابلة للتغيير بتغير الظروف الاجتماعية.
- ✓ تتصف بالعمومية: تشكل طابعا قومياً عاماً ومشاركاً بين جميع الطبقات.
- ✓ مثالية².
- ✓ "القيم مكتسبة إذ يتعلمها الفرد عن طريق التربية الاجتماعية والتنشئة في نطاق الجماعة"³.

¹ فوزية دياب، المرجع السابق، ص 18.

² خليل عبد الرحمن المعاينة، علم النفس الاجتماعي، ط01، دار الفكر، عمان، 2010، ص 183

³ عامر عوض، السلوك التنظيمي الإداري، ط01 دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 81.

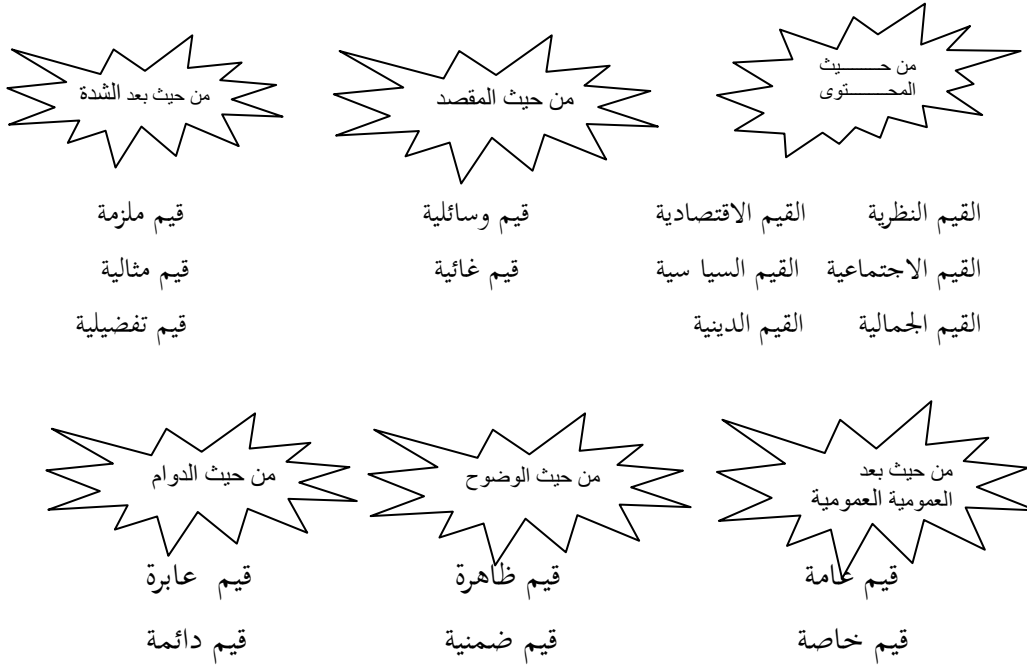
- ✓ تتضمن القيمة الوعي بمظاهره الإدراكية والوجدانية.
- ✓ القيمة ذات قطبين فهي إما هذا الوجود أو ذلك الوجود وهي إما حق أو باطل خير أو شر¹.
- ✓ "القيم مجردة أي غير محسوسة"²

انطلاقاً من ذلك يتضح لنا خصائص القيم الاجتماعية التي يمكننا تجسيدها داخل النسق التنظيمي وهو المؤسسة.

رابعاً: تصنيف القيم: حيث يرى الكثير من الباحثين أن هناك صعوبة في تحديد تصنيف شامل وكامل للقيم أمثال "كلاكون وسورلي" لهذا تم اللجوء إلى تحديد أبعادها وهي ستة أبعاد من حيث المحتوى، المقصد، بعد الشدة، بعد العمومية، بعد الوضوح، ومن حيث الدوام وذلك من خلال المخطط التالي:

¹ جودة بني جابر، علم النفس الاجتماعي، ط01، دار الثقافة، 2011، ص 288.

² سعاد جبر سعيد، القيم العالمية وأثرها في السلوك الإنساني، ط 01، عالم الكتب الحديث، عمان، 2008، ص36.



من اعداد الباحثة بالاعتماد على المصدر أدناه

المصدر: فاروق عبده فليه، السيد محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط02، دار المسيرة، عمان، 2009. ص91-95.

- خامساً: العوامل المؤثرة في تعزيز قيم العمل:** حيث نجد هناك عوامل تسهم في النهوض بالقيم داخل النسق الاجتماعي التنظيمي وهو المؤسسة وهي كالآتي:
- ✓ **القرارات:** عن طريق اختيار القيم المرغوبة ومن ثم تكوين التزام مطلق لأن يتلاءم معه العاملون في المؤسسة.
 - ✓ **الهيكل التنظيمي:** إذ عن طريقه تتحدد مستويات ومهام أو وظائف تكون ملائمة لتنفيذ القيم المطلوبة مع وضوح مدى المسؤولية وخطوط السلطة.
 - ✓ **نظام العمل:** تصميم نظم لانجاز المعايير ومراقبة الأداء وتعزيز السلوكيات الصحيحة.
 - ✓ **التعيين:** تعيين الأفراد الذين يتمتعون بخصائص وسمات شخصية ضرورية لتنفيذ القيم المرغوب بنشرها في المؤسسة.
 - ✓ **التدريب:** تعليم العاملين الجدد كي يفهموا أهمية القيم ويعززونها بالمهارات الإضافية.
 - ✓ **التنسيق:** تنسق أنشطة كل النظم المترابطة مع القيم من أجل تحسين أداء العاملين واستبعاد الازدواجية مع الأنشطة المتماثلة الأخرى.
 - ✓ **التكامل:** تكامل جميع الأنشطة المترابطة مع القيم من أجل تحسين أداء العاملين واستبعاد الازدواجية مع الأنشطة المتماثلة الأخرى.
 - ✓ **الاتصالات:** يتم عن طريقها تثقيف العاملين بأن هناك قيما جديدة قد أعدت في المؤسسة لابد من الالتزام بها.

✓ **التطابق:** ربط القيم بالنمو والإشباع الشخصي للعاملين من أجل تعريفهم بالقيم وتوجيههم نحو تحقيقها في حياتهم اليومية"¹.

02/: ماهية الاستقرار الوظيفي: حيث سيتم تحديد مفهوم الاستقرار الوظيفي تحديداً دقيقاً من خلال تعريفه لغة واصطلاحاً ثم معرفة فيما تكمن أهميته بالإضافة إلى الحديث عن مظاهره.

أولاً: تعريف الاستقرار الوظيفي: فهو من المصطلحات التي تعنى بها إدارة الموارد البشرية إذ سنحاول تحديده لغة واصطلاحاً حتى نزيل اللبس والغموض وذلك من خلال تجزئة المصطلح إلى شقين الاستقرار والوظيفة ثم إعطاء تعريف جامع للمصطلح.

- **تعريف الاستقرار لغة:** "من القرار والثبوت"²، كما يعني أيضاً "توطيد متانة، رسوخ، صلابة"³

- **تعريف الاستقرار اصطلاحاً:** "ثبات على حالة معينة من دون تبدل"⁴

- **تعريف الوظيفة لغة:** وظف: "الوظيفة من كل شيء ما يقدر له في كل يوم أو رزق أو علف وجمعها الوظائف وظف الشيء على نفسه ووظفه توظيفاً ألزمها إياه"⁵، كما تعني "وظيفة ج وظائف ما يتولاه شخص من عمل"⁶

¹ بولقواس زرفة، المؤسسات الصغيرة ودورها في تفعيل قيم العمل، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعية خاصة، مجلة دراسات اجتماعية، العدد 08، ص 39.

² ابن منظور، لسان العرب، ط 1، دار الفكر للطباعة والنشر، مج 2، بيروت، 2008، ص 897.

³ أنطوان نعمة وآخرون، المنجد في اللغة العربية المعاصرة، ط 2، دار المشرق، بيروت، 2001، ص 1514.

⁴ نفس المرجع، ص 1514.

⁵ ابن منظور، المرجع السابق، ص 1158.

⁶ أنطوان نعمة وآخرون، المرجع السابق، ص 1141.

- تعريف الوظيفة اصطلاحاً: "نوع العمل الذي يمكن للبناء أدائه بوضوح لتحقيق أهداف معينة ويتضمن المفهوم الإداري للكلمة الواجبات"¹.
- كما تعني "مجموعة واجبات ومسؤوليات محددة في الغالب تقوم بأدائها مجموعة من الأفراد ويتقاضون عنها أجرًا"².
- أما مصطلح الاستقرار الوظيفي فقد شمل مجموعة من التعاريف نذكر منها البعض على سبيل الذكر لا الحصر انتقالاً من التعريف الخاص إلى التعريف العام والشامل.
- "استقرار الموظف في الوظيفة ويتبين من معدلات البقاء في العمل وتحسب المنظمات متوسط العمر الوظيفي للعاملين لديها لتحديد معدلات الاستقرار الوظيفي وتعمل على تكريسه"³.
- هو "ثبات العامل في عمله وعدم تنقله إلى أي تنظيم آخر هذا إذا كان هذا التنظيم يشكل مستقبلاً مهنيًا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى اجتماعية نفسية متضافرة لتحقيق التكامل والاستقرار"⁴.
- "المحافظة على استمرار العاملين ذوي الإنتاجية العالية في المنظمة لفترة طويلة لأن البحث عن عاملين جدد يترتب عليه تكاليف إضافية من حيث الوقت والجهد"⁵.

¹ إبراهيم بدر شهاب الخالدي، معجم الإدارة موسوعة إدارية شاملة لمصطلحات الإدارة العامة وإدارة العامة وإدارة الأعمال، ط 01، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص 524.

² بشير عباس العلق، المعجم الشامل لمصطلحات العلوم الإدارية، المحاسبة التمويل والمصارف، الإنجليزي، عربي، ط 1، دار الجماهيرية، ص 273.

³ حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، الإنجليزي، عربي، ط 1، مكتبة لبنان، بيروت، 1997، ص 89.

⁴ فاتح جبلي الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، والديمقراطية، تخصص تنمية وتسير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2005-2006، ص 23.

⁵ سنان الموسوي، الإدارة المعاصرة الأصول والتطبيقات، ط 1، دار المجدلوي للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص 55.

- "ثبات العامل في المؤسسة التي يعمل فيها حتى الخروج منها عند التقاعد" ¹ *PQUL QLBOU*

ومن ثمة نجد جل هذه التعريفات تركز في تعريفها للاستقرار الوظيفي على أنه ضمان استمرار العامل في المؤسسة إلى غاية الوصول إلى التقاعد.

ثانياً: أهمية الاستقرار الوظيفي: للاستقرار أهمية قصوى سواء بالنسبة للفرد الموظف أو المنظمة لأن استقرار الفرد مرتبط باستقرار المنظمة ويبرز ذلك من خلال النقاط التالية:

- يجعل المنظمة تتسم بثقافة قوية التي تنبع من حقيقة تكريس سبل الولاء والانتماء للعاملين لديها مما يقلل من دوران العمل.
- "تحقيق مستوى عالي من الرضا لدى الأفراد العاملين مما يعزز رغبة المنظمة بالإبقاء على القوى العاملة المؤهلة بدلا من انتقالها إلى المنظمات المنافسة الأخرى" ².
- الموظفين المستقرين يتمتعون بحظوظ أكبر في التقدم الوظيفي ومن ثمة بلوغ أعلى الدرجات في السلم الإداري.
- يتسم هؤلاء الموظفين بإتقانهم للعمل وتنامي خبرتهم وكذا اندماجهم بشكل فعلي في المنظمة.
- تتمتع بصحة جيدة وروح معنوية عالية مما ينعكس ذلك على زيادة الإنتاجية وتحسين جودة المنتجات والخدمات.

¹ فريدة العيفاوي العلاقات الإنسانية والاستقرار الوظيفي عند العمال، قسم علم الاجتماع تخصص مؤسسات مجتمعية، رسالة ماجستير غير منشورة 2012-2013، ص33، نقلا عن محمد علي محمد مجتمع المصنع، الهيئة المصرية للكتاب، الإسكندرية، 1972.

² خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشنة، إدارة الموارد البشرية، ط2، دار المسيرة، عمان، 2009، ص 191.

- انخفاض واضح وملحوس لدى الموظفين في مستوى الغياب والتمارض وكذا دوران العمل والحوادث.
- ضمان مستوى عالي من الأمان وانخفاض أو توقف نهائي للاضطرابات التي كانت تسود في المؤسسة.
- قلة الشكاوي والتظلمات والإحباط في العمل مما يخلق درجة عالية من الولاء والانتماء للمنظمة.
- محاولة استثمار كل طاقاتهم الفكرية والذهنية والبدنية في تطوير مجالات العمل وتحسين البيئة الملائمة للإنجاز الهادف.
- سيادة روح الثقة والمودة والتعاون بين الرؤساء والمرؤوسين وبين العاملين في مختلف مستوياتهم الإدارية مما يسهم ذلك في تحقيق الإنجاز الفعال.

ثالثاً: مظاهر الاستقرار الوظيفي: إن الرضا المهني يمثل قدرة الفرد على التكيف السليم مع ظروف عمله المادية كانت أو الاجتماعية ومن ثمة هذا قد يساهم في استقرار الفرد في عمله، ومن مظاهر هذا الاستقرار نجد مايلي:

✓ " تنمية روح الولاء والالتزام التنظيمي للموظفين لأن الالتزام التنظيمي يعكس درجة اندماج الفرد بالمؤسسة واهتمامه بالاستمرار فيها وقوة ارتباطه بها وتطابق مصالحه مع أهدافها، ورغبته في بذل الجهد الأكبر لتطويرها مما يوجد علاقة قوية وإيجابية ودينامكية تقوم على الاقتناع بأهداف وغايات التنظيم"¹.

✓ "توفير متطلبات الحماية الاجتماعية والثقافية والنفسية للعاملين وذلك من خلال:

1 عبد الرحمن برقوق، هدي درنوبي، الالتزام التنظيمي (المفهوم، الأبعاد والنتائج)، جامعة بسكرة، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد 13، ديسمبر، 2014، ص 16.

- الخدمات الاجتماعية، الثقافية كالنوادي والترفيه من خلال الرحلات وغيرها.
- الخدمات الثقافية من خلال تدريب وتعليم وتثقيف العاملين بمجالات العمل في المنظمة.
- اختيار العاملين الذين تتوافق ثقافتهم مع ثقافة المنظمة.
- تصميم النظم الوظيفية التي تدعم وتعزز ترقية العاملين باستمرار وذلك بما يشبع احتياجاتهم الوظيفية والمهنية.
- دعم وتأييد جودة الحياة الوظيفية لمختلف العاملين في المنظمة سواء بالنسبة للعاملين أو لأسرهم.
- توفير نظم فعالة للتنمية الصحية للعاملين وأسرهم سواء من خلال نظم العلاج الخاصة بكل منظمة أو من خلال مؤسسات وهيئات التأمين الصحي.
- تصميم وتنفيذ نظم متميزة لصرف المعاشات والمكافآت والتعويضات اللازمة لإصابة العمل أو الإحالة إلى سن التقاعد أو عند حدوث حالات الوفاة¹.
- ✓ ضرورة تشجيع القيم السليمة في العمل لأن تفشي هذه القيم في المؤسسة لها آثار وانعكاس قوي على أداء الفرد ومن ثمة يساعده على التثبيت بهذه المؤسسة فنجد مثلاً في الجزائر أي في المؤسسات العمومية الجزائرية "طول مدة الاستعمار والتخلف وسوء التسيير في المؤسسات العمومية واعتماد سياسة أبوية، اشتراكية واجتماعية كلها عوامل أدت إلى ظهور وتوسع قيم وعادات سلبية في العمل، فانتشر التسبب والتغيب والتخلف عن العمل وعدم إعطائه مكانته التي يستحقها وهو ما أدى إلى زيادة المشاكل الاقتصادية والاجتماعية بل إلى الأزمة التي نعرفها الجزائر حالياً، لهذا يجب إعادة النظر في القيم المهنية وتقاليده العمل

1 سيد محمد جاد الرب، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي لتعزيز القدرات التنافسية، 2008، ص 404.

وتعزيز القيم السليمة المبنية على حب العمل والاجتهاد فيه وإتقانه واحترام الوقت وتشجيع الجهد المبذول...¹

✓ ارتفاع مستوى الرضا المهني الراجع إلى قلة المشاكل داخل المؤسسة نتيجة حسن العلاقات بين العمال عموماً بما في ذلك العلاقات بين العمال والمشرفين عنهم ومسؤوليهم مما تحدث هذه العلاقات من صراعات العمالية، وكذا التحلي بالانضباط بدل التغيب وقلة أو انخفاض الحوادث المهنية.

✓ إن المؤسسة المستقرة "تشكل ضمانات ومصادر استقرار نفسي وأمن اجتماعي لأفرادها إذ تساعد الجماعة أفرادها وتحرص على تلبية متطلباتهم وتعتبر أحد وسائل التنفيس عن المشاكل وبالتالي إزالة التوتر الموجود لديهم"²

وعليه هذه النقاط كلها مجتمعة تدعم الرضا الوظيفي والانتماء للمنظمة وزيادة درجات الاستقرار الوظيفي ومن ثمة زيادة الإنتاجية الكلية للمنظمة.

رابعاً: المداخل النظرية لدراسة الاستقرار الوظيفي: لقد تم الاعتماد على مجموعة من المداخل النظرية التنظيمية لمعالجة موضوع الدراسة منها النظرية الكلاسيكية نظرية العلاقات الإنسانية، النظرية الوظيفية، النظرية السلوكية والنفسية.

01/ النظريات الكلاسيكية: وتتمثل في نظرية البيروقراطية عند ماكس فيبر، نظرية الإدارة العلمية عند تايلور، نظرية التكوين الإداري عند هنري فايول، ويتضح ذلك من خلال ما يلي:

01- النظرية البيروقراطية عند ماكس فيبر: إذ يعد ماكس فيبر رائد هذه النظرية حيث حاول الاهتمام بالدراسات التنظيمية الإدارية وأوضح أن هناك 3 نماذج للسلطة وهي السلطة الكارزمية (الرجل الملهم) والسلطة التقليدية التي تعتمد على

¹ بوفلجة غياث، مرجع سبق ذكره، ص 26.

² محمد قاسم القرنتوي، السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، ط 3، دار الشروق، عمان، 2000، ص 132.

قداسة العادات والتقاليد بالإضافة إلى السلطة القانونية التي تنطلق من مبادئ قانونية ومن أهم إسهاماته هو ما أسماه بالنموذج المثالي الذي حدد فيه جملة من الخصائص التي يجب أن يتحلى بها أي تنظيم إداري وهي كالآتي:

1- "تقسيم العمل والتخصص الوظيفي وتوزيع الأعمال على الموظفين بصورة رسمية وبأسلوب ثابت مستقر.

2 - وضوح خطوط السلطة عن طريق التسلسل الرئاسي وتقسيم التنظيم إلى مستويات تتخذ شكلا هرميا Hierarchy تشرف المستويات العليا فيه على أنشطة المستويات الدنيا.

3 - إتباع نظام الجدارة في تعيين وترقية العاملين ويتابع العاملون مسلكهم الوظيفي في المنظمة حتى النهاية، واعتبار الإدارة مهنة تحتاج للتأهيل والتدريب، مع سيادة العلاقات الرسمية بعيدا عن العواطف والتحيز.

4- وجود قواعد وتعليمات محددة لسير العمل، تتصف بالشمول والعمومية.

5- الاهتمام بالتوثيق وتنظيم السجلات وحفظ المستندات.

6- دفع مرتبات وتعويضات عادلة للعاملين .

7- فصل تام بين العمل والحياة الشخصية منعا لأي تداخل وتأثير على الأداء الوظيفي والتنظيمي .

8- لا توجد علاقات اجتماعية خارج إطار الرسمية والعلاقات التنظيمية التي يحددها الهيكل التنظيمي ومتطلبات الوظيفة"¹.

ومن خلال هذه الخصائص يتضح لنا أن أي تنظيم مهما كان يجب أن يتحلى بهذه المبادئ من أجل ضمان فعاليته واستمراره وأكد هذا انعكس بالدرجة الأولى

¹ عبد السلام أبو قحف، محاضرات في نظريات التنظيم والإدارة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 114.

على العنصر البشري، خاصة إذا تم التقيد بالقوانين حرفيا مما يمنع تحيز أو عدم المساواة بين أفراد المنظمة، وبالتالي هذا الجو يخلق للموظف حياة علمية فعالة فبالرغم من أنه نموذج مثالي أي لا يمكن تجسيده على أرض الواقع، فهو قد حاول معالجة موضوع الاستقرار الوظيفي من خلال حديثه عن الجانب التنظيمي الرسمي الذي يعتمد على القوانين دون دخل المحسوبة كوضوح خطوط الاتصال، اعتماد نظام الجدارة في الترقية، ومنح أجور عادلة بين الموظفين كل هذا من شأنه أن يدفع بالموظف إلى الاستقرار في المؤسسة.

02-نظرية الإدارة العلمية عند فريدريك تايلور: إذ يعتبر فريدريك تايلور رائد هذه النظرية لذلك نجد البعض من يصطلح عليها اسم النظرية التaylorية نسبة إلى رائدها فلقد جاءت هذه النظرية من أجل الإجابة عن جملة من الافتراضات من أهمها "أن الأفراد يتسمون بالكسل والخمول ويسعون للقيام بأقل عمل وجهد ممكن عندما يعملون"¹

إن دراسته حاولت الاهتمام بعامل الزمن والحركة أي الاعتماد على أساليب علمية باعتبارها الطريق الأمثل لإرضاء الموظفين الذي هدفهم الحصول على أجور عالية وكذلك إرضاء أصحاب العمل الذين يسعون بكل الطرق إلى تخفيض تكاليف العمل وهكذا فهذه النظرية تسعى إلى "إمكانية السيطرة على سلوك الأفراد داخل مؤسساتهم من خلال تصميم مثالي للوظائف ومنح حوافز مغرية للعاملين"².

كما أنه هناك **3 دوافع** دفعت إلى وضعه هذه النظرية وهي:

- 1) "اهتمامه أساسا بدراسة الكثير من المشروعات والتنظيمات الصناعية وما يدور بداخلها.
- 2) العمل على توفير سبل علمية لقيام نظم إدارية حكيمة.

¹ عبد الله عبد الرحمان، علم الاجتماع الصناعي، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، 1999 ص 81.

² عمار بوحوش، نظريات الإدارة الحديثة في القرن الواحد والعشرين، ط 1، دار الغرب الإسلامي، الجزائر، 2006، ص 08.

3) التخطيط العلمي لقيام وتأسيس علم الإدارة كعلم¹.

وعليه تبرز أفكار تايلور التي هدفها الأساسي "كيفية رفع إنتاجية العامل بأسلوب علمي"²، وهو عبارة عن بناء عقلي يتم تكوينه على أساس ملاحظة عدة خصائص أو سمات معينة في الواقع وهو نموذج مثالي لأنه يعبر عن فكرة قد شيدت بطريقة عقلية خالصة ويصعب أن نجد لها نظير في الحياة الواقعية"³، ومن أهم الافتراضات التي قامت عليها النظرية ما يلي:

1. "ضرورة إحلال الطرق العلمية القائمة على التجارب محل الطرق البدائية البسيطة.
2. اختيار العاملين وتدريبهم حسب الأساليب العلمية ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب له وهذا يتطلب التعرف على إمكانيات كل فرد وحدوده ومن ثم إعطاؤه التدريب المطلوب.
3. ضرورة مراعاة العدل في تقسيم المسؤوليات بين المديرين والعمال.
4. ضرورة تعاون الإدارة مع العمال لإنجاز الأعمال وذلك من خلال تقسيم العمل بين الإدارة والعمال بحيث تتولى الإدارة مسؤولية التخطيط ويقوم العمال بتنفيذ خطط الإدارة.
5. ضرورة وضع خطة لإثارة دافعية العاملين حتى يقدموا أقصى جهدهم لإنتاجا ومن ثم يجب أن يكون هناك نظم للحوافز المالية بحيث يعطى العامل نسبة مباشرة من الزيادة في حجم إنتاجه بشكل واضح و تبعا لأجر أساسي لكل ساعة عمل"⁴.

¹ عبد الله عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 80.

² محمد عبد الفتاح الصيرفي، مبادئ التنظيم والإدارة، ط01، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص 68.

³ طلعت إبراهيم لطفي، علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، 2007، ص 98.

⁴ محمد عبد الفتاح الصيرفي، المرجع السابق، ص 67.

وانطلاقاً من ذلك نجد أن نظرية الإدارة العلمية قدمت نموذجاً للتنظيم الآلي وفي ظل هذا النموذج يمكن "تحقيق الحد الأعلى للكفاءة التنظيمية عن طريق الأخذ بالحد الأقصى لتقسيم العمل والإشراف الدقيق على العمال وتطبيق نظام للحوافز المادية يربط بين الأجر والإنتاج"¹، ومن ثمة هذا قد يؤدي إلى خلق مناخ تنظيمي يسهم في بقاء الفرد في المنظمة.

03- نظرية التكوين الإداري: حيث حدد هنري فايول مجموعة من الخصائص والصفات التي يفترض توفرها أو بعضها في القيادات الإدارية والتي من بينها خصائص "جسمية، عقلية، خلقية، تربوية، فنية وخصائص متعلقة بدرجة الخبرة والاتزان والتجربة"².

ومن المبادئ الإدارية التي نادى بها ما يلي :

1. "تقسيم العمل كوسيلة لتحسين العمل.
2. وحدة الأمر كل مرؤوس يجب أن يحصل على أوامره من مصدر واحد فقط.
3. الضبط والربط من خلال الثواب والعقاب.
4. السلطة حق في إصدار الأوامر والمساءلة.
5. وحدة التوجيه يجب أن يوجه التنظيم نحو هدف واحد أو مشترك.
6. تعويض العاملين (دفع أجور العاملين) تعويضاً مناسباً.
7. تفضيل المصلحة العامة محل المصلحة الشخصية الفردية أي عند تعارض مصلحة المنظمة مع مصالح الأفراد تعطى الأولوية لمصلحة المنظمة.
8. المركزية ودرجتها تتوقف على طبيعة التنظيم الذي يعمل فيه المدير.
9. التدرج الرئاسي.

¹ طلعت إبراهيم لطفي، المرجع السابق، ص 97.

² رعد حسن الصرن، نظريات الإدارة والأعمال، ط 01، دار الرضا للنشر، دمشق، 2004، ص 62.

10. العدالة أي المعاملة العادلة لجميع العاملين.
11. النظام ويقصد به أن يوجد مكان لكل شيء أو أن يوضع كل شيء في مكانه الصحيح (الشيء الأفراد أو المواد الخام أو الأدوات...الخ).
12. الاستقرار والمقصود به الإبقاء على العمالة ذوي المهارات أو الإنتاجية المرتفعة.
13. المبادأة أي تشجيع محاولات الابتكار والتجديد وأي أفكار جديدة يقدمها المرؤوسون.
14. التعاون.¹

ومن خلال عرض المبادئ التي جاء بها فايول نجد أنها كلها تقريباً تسعى جاهدة لتوفير وتهيئة البيئة الداخلية للفرد الموظف من أجل ضمان بقاءه واستمراره، بالإضافة إلى ذلك فقد أفرد عنصر الاستقرار على حدى من أجل توضيحه أكثر.

02/ نظرية العلاقات الإنسانية: لقد ظهرت هذه النظرية نتيجة جملة من العوامل منها "تدهور الصناعة في المؤسسات الإنتاجية، ضرورة إعادة التفكير في أساليب الإنتاج والإدارة، كرد فعل لوجود نظرية الإدارة العلمية ونظرية التكوين الإداري..."²، وقد قام بخمس تجارب في مصنع هوثورن (1927-1933) انظر كتاب اعتماد محمد علام، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي مكتبة الأنجلو المصرية، ط 01، القاهرة، 1994.

ومن أهم الافتراضات التي انبثقت عنها هي:

1. "أن المؤسسة التي يعمل فيها العامل تعتبر بمثابة نظام اجتماعي يشتمل على معايير للعمل، غير أن سلوك الفرد قد يختلف عن معايير التنظيم الرسمي.

¹ عبد السلام أبو قحف، أساسيات التنظيم والإدارة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2002، ص14.

² عبد الله عبد الرحمن، المرجع السابق، ص ص 106-107.

2. أن رغبة الفرد في العمل والحرص على بذل كل مجهوداته للنجاح في وظيفته لا تنبع فقط من الخوافز المادية، وإنما تنبع أيضا من الخوافز المعنوية.
 3. أن العامل يتأثر في عمله بالعلاقات الاجتماعية وروح العمل السائدة في مؤسسته، أكثر من تأثره بنظم الرقابة الإدارية المفروضة عليه.
 4. أن الإنتاجية في العمل تتطلب توفر مهارات اجتماعية وسلوك إنساني رفيع لدى الرؤساء في تعاملهم مع المرؤوسين.
 5. أن وجود نظام اتصال جيد بين الرؤساء والمرؤوسين، وتبادل المعلومات والمشاركة في اتخاذ القرارات هي العناصر الأساسية لتحفيز العاملين وتحسيسهم لأداء واجباتهم اليومية بكفاءة وفعالية¹.
- من خلال هذه النظرية نستشف اهتمامها بالجماعات غير الرسمية وكذا بالخوافز المعنوية باعتبارها تنظر إلى المؤسسة بأنها كيان اقتصادي واجتماعي في آن واحد، ومن ثمة تم التوصل إلى أن أحسن طريقة تضمن استقرار الموظف هو مراعاة الجوانب المادية والجوانب الاجتماعية، كما أن هذا الاهتمام بالعنصر البشري خلق عوامل جديدة تساعد الموظفين في تحقيق احتياجاتهم تكمن في:
- ✓ ضرورة إعطاء أهمية للتنظيم غير الرسمي نظرا لتأثيره القوي على التنظيم الرسمي.
 - ✓ تأثير الجماعات في الأفراد وبرز قيم مشتركة للجماعة، لها أثر كبير على العمل في المؤسسة.
 - ✓ النظر إلى المؤسسة كمنظمة اجتماعية تساهم في خلق قيم وتوجهات واحتكاكات بين الأفراد، يترتب عنها خلق ذهنيات جديدة في العمل.

¹ عمار بوحوش، المرجع السابق، ص22.

✓ وجود ترابط قوي بين قيادة المجموعات والقائد الإداري، وضرورة الاعتراف المتبادل بقوة الآخر.

✓ إذا كان للمؤسسة قوانينها وإجراءاتها الخاصة بالعمل، فإنه للأفراد العاملين أساليبهم الخاصة في التعامل مع بعضهم البعض وفي قضايا العمل"¹.

03/ النظرية الوظيفية: تقوم هذه النظرية السوسيولوجية على مجموعة من المسلمات والأقوال التي يمكن تطبيقها على المؤسسات ، فما من تنظيم اجتماعي إلا ويسعى إلى تحقيق التضامن والاستقرار والتوازن و الثبات في التنظيمات لهذا نجد النظرة الوظيفية "تسعى للحفاظ على التوازن الدائم للبناء الاجتماعي داخل التنظيمات ولا تكثر بضرورة التغيير ونشوب الصراع والحركة التي ترفض السكون والثبات، فهذه النظرية ترفع من شأن قيم التساند والتناغم من أجل تحقيق التضامن والتماسك بين سائر الأنساق والنظم والعلاقات السائدة في البناء الاجتماعي"².

فقد نادت المدرسة الوظيفية بالحفاظ على متانة البناء الاجتماعي وتماسكه من خلال القبول بحيثيات الواقع والقيام بالأدوار الاجتماعية وفق المنظومة المعيارية والقيمة التي تحدد الواجبات والحقوق وعلى العامل أن يقوم بمهمته على أكمل وجه مطلوب حتى يكون مستوى أدائه مرتفعاً لهذا نجد هذه النظرية الوظيفية لم تهتم بظروف العمال النفسية والاجتماعية والاقتصادية وغير ذلك فهي تدعو العمال إلى الخضوع للسلطة وكذا الالتزام بالقوانين الموضوعة التي تحافظ على توازن التنظيم الاجتماعي واستقراره، ومن أبرز رواد النظرية الوظيفية **تالكوت بارسونز** الذي حدد وظائف الأنساق التنظيمية وهي:

● "التكيف مع الظروف المحيطة بالنسق.

¹ عمار بوحوش، المرجع السابق، ص 23.

² حسين صديق، الاتجاهات النظرية التقليدية لدراسة التنظيمات الاجتماعية عرض - وتقوم، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد الثالث+الرابع 2011، ص 338.

- تحقيق الهدف Goal Attainment.
- التكاملية Integration بين المكونات الفرعية للنسق الأكبر.
- الكمون Latency¹.

ومن ثمة قد حدد بارسونز متطلبات الأساسية التي من شأنها الحفاظ على استقرار النسق التنظيمي وضمان استمراره، غير أنه يهملنا فيها عنصران باعتبارنا نركز دراستنا على البيئة الداخلية وهما تحقيق الهدف والتكامل، إذ يمثل تحقيق الهدف " تلك الوظيفة التي من خلالها يتم استغلال كل الإمكانيات التنظيمية من أجل تحقيق أهداف النسق أما التكامل فيقصد به تحقيق التكامل تلك الوظيفة التي يتم من خلالها تكامل وترابط العلاقات بين الوحدات التي يحويها النسق وخاصة العلاقات التي تضمن تحقيق أعلى مستوى من التضامن والتماسك بين الأنساق الفرعية للتنظيم"².

كما نجد روبرت مرتون انطلق من مفاهيم منها الوظيفة الظاهرة مقابل الوظيفة الكامنة وتمثل الوظيفة الظاهرة في الدور الذي يقوم به كل نسق اجتماعي الواجبات والالتزامات، أما الوظيفة المستترة فهي الوظائف غير المتوقعة أو غير المرغوب بها في النسق بل توجد بشكل ضمني وهذا ما نستشفه من خلال التنظيمات.

04/ النظرية النفسية والسلوكية: حيث توجد مجموعة من النظريات النفسية والسلوكية ولقد تم اختيار منها ثلاث نظريات باعتبارها الأنسب لدراستنا وهي كالتالي:

¹ اعتماد محمد علام، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، ط 1، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1994، ص 38.

² نبيل حميدة، البنائية الوظيفية ودراسة الواقع والمكانة، ص 487 انظر الموقع WWW.univ.skikda.dz/doc، تاريخ الدخول 2016/03/22، على الساعة 23h00.

01-نظرية ذات العاملين: حيث يرى هيزبرغ أنه هناك دوافع تحفز على العمل

إذ تنقسم إلى قسمين هما:

أ) **دوافع الاستقرار:** والمقصود بذلك حاجة العمال إلى "الشعور بالاستقرار في العمل والعدالة في المعاملة ولا توجد تفرقة من حيث الترقية أو استحقاق العالوة وكذلك الاستقرار من ناحية المستقبل..."¹ وتتمثل هذه الدوافع في "الأجور والراتب، الأمن الوظيفي، المركز الوظيفي، العلاقات بين الرؤوس، العلاقات بين الزملاء في العمل، أسلوب الإشراف، سياسة المنظمة وأسلوب إدارتها العلاقات بين حجم الهرم الإداري، ظروف العمل المادية..."² الخ.

ب) **دوافع الإنجاز:** والمقصود بذلك شعور العامل بأنه "يؤكد ذاته في عمله من خلال ما يقدمه من تحسينات وابتكارات أو اختراعات فيه"³ وهي دوافع تتعلق بالعمل مباشرة وتتمثل في "الترقية، المسؤولية لانجاز العمل، التقدير والاحترام نتيجة الانسجام، طبيعة العمل ومخاطرة..."⁴

02-نظرية ماسلو في الحاجات: إذ تقوم هذه النظرية على فكرتين

أساسيتين:

أ) "أن لدى الإنسان خمس مجموعات من الحاجات مرتبة على شكل سلم، ينتقل الإنسان في إشباع هذه الحاجات من الحاجة الأدنى فالأعلى.

ب) الحاجات غير المشبعة لدى الإنسان هي التي تؤثر في دافعيته وطالما يتم لإشباع حاجة معينة بدرجة كافية لا يصبح لهذه الحاجة أي تأثير على الدافعية."⁵

¹ فيصل موسى حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة، عمان، 2011، ص 91.

² محمد عبد الفتاح الصبري، مرجع سبق ذكره، ص 262.

³ فيصل موسى حسونة، المرجع السابق، ص 91.

⁴ محمد عبد الفتاح الصبري، المرجع السابق، ص 263.

⁵ حسن حريم، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، ط 2، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص 108.

حيث قام ابراهيم ماسلو بتحديد احتياجات الإنسان و تصنيفها كما يلي:

1) الحاجات الفسيولوجية: فهي تحتل المرتبة الأولى في سلم الحاجات وتتمثل في الحاجات الأساسية التي يجب توفرها لضمان بقاء الإنسان، غير أنه بمجرد إشباعها ينجر عنه إشباع حاجات أخرى.

2) حاجات الأمان والسلامة والاستقرار: وتتضمن حماية الفرد من الأخطار الجسمية والصحية والبدنية والحماية من الأخطار الاقتصادية والمالية وهنا المسؤول المباشر يلعب دورا في ضمان وتوفير ظروف عمل آمنة وأيضا استقرار العمل وهذا بدوره ينعكس على المؤسسة بشكل إيجابي ولكن نفس الشيء ما إن يشبع هذه الحاجات إلّا وتولد لديه رغبة في إشباع حاجات أخرى وهي الحاجات الاجتماعية.

3) الحاجات الاجتماعية: وتتمثل في حاجة الفرد إلى الانتماء والارتباط والتعاطف... إلخ، فهذا الإنسان اجتماعي بطبعه فلا يستطيع العيش أو العمل معزل عن الآخرين فهو يحتاج إلى الانضمام إلى جماعة يتفاعل ويتعامل معها.

4) حاجات الاحترام والتقدير: وتبرز من خلال قبول الفرد ضمن الجماعة قصد الحصول على التقدير والاحترام من قبل الآخرين بالإضافة إلى تأكيد الذات وهذا ما يولد بما يسمى بالثقة بالنفس، ويتأتى ذلك من خلال اعتراف من طرف المسؤول المباشر بالأداء الجيد.

5) حاجات تحقيق الذات: وهي عبارة عن رغبة الفرد للتعبير عن الحقيقة الفعلية للذاتية والوصول إلى أقصى ما يمكن تحقيقه.

03- نظرية الدرفير: حيث اعتمد في دراسته هذا على نظرية ماسلو واقترح أن للفرد ثلاث مجموعات من الحاجات يسعى إلى تحقيقها.

أ) **حاجات الوجود:** وهي الحاجات التي يتم إشباعها بواسطة تحقيق الحاجات الأساسية.

ب) **حاجات الارتباط:** وهي حاجات يتم إشباعها بواسطة العلاقات الاجتماعية والتبادلية.

ت) **حاجات النمو:** وهي الحاجات التي يتم إشباعها من خلال قيام الفرد بعمل منتج.

ومن ثمة فإننا نجد أن هذه الحاجات تتشابه مع حاجات مع ماسلو وذلك من خلال حاجات الوجود تناظر الحاجات الفسيولوجية والأمان والاستقرار وأن حاجة الارتباط تقابلها الحاجات الاجتماعية والحب والانتماء أما حاجات النمو فهي تشابه حاجات التقدير والاحترام وتقدير الذات، غير أن حاجات ماسلو تبرز في شكل هرم في حين حاجات الدريفر تبرز من خلال خط مستقيم.

خاتمة: ومن خلال ذلك نستشف أن مفهوم القيم الاجتماعية قد لقي اهتماما كبيرا من قبل مختلف الباحثين وفي شتى المجالات لهذا نجد التباين في تحديده بدقة ناهيك عن كونه يرتبط بالإنسان، ومن ثم حاولنا بدونا تحديده ولاكن في ظل النفق التنظيمي وهو المؤسسة يعني معرفة القيم الاجتماعية السائدة في المؤسسة التي تعمل على توجيه سلوك الموظف في ميدان عمله، وفي نفس الوقت تم إرفاق الاستقرار الوظيفي كمفهوم آخر من اجل توضيحه وإزالة اللبس عنه كونه يتداخل مع جملة من المفاهيم التي قد تكون ذات علاقة مع بعضهما البعض، ومن بينها القيم لان استفحال القيم الايجابية بين الموظفين في المؤسسة من شأنه ان ينعكس على كل موظف ومن ثم على مدى إستقراره وتمسكه بالمؤسسة .

قائمة المصادر والمراجع

1. إبراهيم بدر شهاب الخالدي، معجم الإدارة موسوعة إدارية شاملة لمصطلحات الإدارة العامة وإدارة العامة وإدارة الأعمال، ط 01، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
2. ابن منظور، لسان العرب، ط 1، دار الفكر للطباعة والنشر، مج 2، بيروت، 2008.
3. اعتماد محمد علام، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، ط 1، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1994.
4. أنطوان نعمة، عصام مدور، لويس عجيل، متري شماس، المنجد في اللغة العربية المعاصرة، ط 2، دار المشرق، بيروت، 2001.
5. إميل بديع يعقوب، المعجم المفصل في دقائق اللغة العربية، دار الكتب العلمية، بيروت، 2004.
6. بشير عباس العلاق، المعجم الشامل لمصطلحات العلوم الإدارية، المحاسبة التمويل والمصارف، انجليزي، عربي، ط 1، دار الجماهيرية.
7. بوفلحة غياث، القيم الثقافية وفعاليات التنظيمات، ديوان المطبوعات الجامعية، 2015.
8. بولقواس زرفة، المؤسسات الصغيرة ودورها في تفعيل قيم العمل، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعية خاصة، مجلة دراسات اجتماعية، العدد 08.
9. جودة بني جابر، علم النفس الاجتماعي، ط 01، دار الثقافة، 2011.
10. حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، انجليزي، عربي، ط 1، مكتبة لبنان، بيروت، 1997.

11. حسن حريم، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، ط 2، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
12. حسين صديق، الاتجاهات النظرية التقليدية لدراسة التنظيمات الاجتماعية عرض - وتقوم، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد الثالث+الرابع 2011.
13. حسين عبد الحميد أحمد رشوان، التنظيم الاجتماعي والمعايير الاجتماعية، مؤسسة شباب الجامعة، 2014.
14. خريش عبد القادر الثقافة التنظيمية في المؤسسة، جامعة لونيبي علي البليلة 02، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، عدد 04، 2014.
15. خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشنة، إدارة الموارد البشرية، ط2، دار المسيرة، عمان، 2009.
16. خليل عبد الرحمن المعاينة، علم النفس الاجتماعي، ط01، دار الفكر، عمان، 2010.
17. دلال ملحق استيتيه، عمر موسى سرحان، المشكلات الاجتماعية، ط01، دار وائل، عمان، 2012.
18. راكان راضي الحراشنة، الضبط الاجتماعي والانحراف فحص نظرية تشارلز تتل في توازن الضبط، دراسة ميدانية، دار الراية، عمان، 2016.
19. رعد حسن الصرن، نظريات الإدارة والأعمال، ط01، دار الرضا للنشر، دمشق، 2004.
20. سعاد جبر سعيد، القيم العالمية وأثرها في السلوك الإنساني، ط 01، عالم الكتب الحديث، عمان، 2008.

21. سنان الموسوي، الإدارة المعاصرة الأصول والتطبيقات، ط1، دار
المجدلاوي للنشر والتوزيع ، عمان، 2004.
22. السيد أحمد السيد، البناء القيمي وعلاقته بالتنشئة الاجتماعية والدافعية
للإنجاز دراسة ميدانية مقارنة على عينة من الطلاب الاندونيسيين والمليزيين
الدراسيين بالجامعات المصرية، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم العلوم
الاجتماعية، معهد البحوث والدراسات الآسيوية.
23. سيد محمد جاد الرب، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي لتعظيم
القدرات التنافسية، 2008.
24. طلعت إبراهيم لطفي، علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر،
القاهرة، 2007.
25. عامر عوض، السلوك التنظيمي الإداري، ط01 دار أسامة للنشر والتوزيع،
عمان، 2008.
26. عبد الرحمان برقوق، هدي درزوني، الالتزام التنظيمي (المفهوم، الأبعاد
والنتائج)، جامعة بسكرة، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد13، ديسمبر،
2014.
27. عبد السلام أبو قحف، محاضرات في نظريات التنظيم والإدارة، دار
المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2000.
28. عبد السلام أبو قحف، أساسيات التنظيم والإدارة، دار الجامعية الجديدة
للنشر، الإسكندرية، 2002.
29. عبد الله عبد الرحمان، علم الاجتماع الصناعي، ط01، دار النهضة
العربية، بيروت، 1999.

30. عدنان يوسف العتوم، علم النفس الاجتماعي، إثراء للنشر، ط 01، عمان، 2009.
31. علي عبد الرزاق جلي، دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية، دار المعرفة الجامعية، 2003.
32. عمار بوحوش، نظريات الإدارة الحديثة في القرن الواحد والعشرين، ط 1، دار الغرب الإسلامي، الجزائر، 2006.
33. فاتح جبلي الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2005-2006.
34. فاروق عبده فلي، السيد محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط 02، دار المسيرة، عمان، 2009.
35. فايز كمال شلدان، دور الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة في تعزيز القيم الاجتماعية لدى طالباته وسبل تطويره الجامعة الإسلامية نموذجاً، مؤتمر تربوي، القيم في المجتمع الفلسطيني واقع وتحديات جامعة فلسطين، كلية التربية.
36. فريدة العيفاوي العلاقات الإنسانية والاستقرار الوظيفي عند العمال، قسم علم الاجتماع تخصص مؤسسات مجتمعية، رسالة ماجستير غير منشورة 2012-2013، ص 33، نقلا عن محمد علي محمد مجتمع المصنع، الهيئة المصرية للكتاب، الإسكندرية، 1972.
37. فوزية دياب، القيم والعادات الاجتماعية مع بحث ميداني لبعض العادات الاجتماعية، ط 01، دار النهضة العربية، للطباعة والنشر بيروت، 1980.

38. فيصل موسى حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة، عمان، 2011.
39. كامل علوان الزبيدي، علم النفس الاجتماعي، مؤسسة الوراق، عمان، 2003.
40. ماجد الزيود، الشباب والقيم في عالم متغير، ط02، دار الشروق، عمان، 2011.
41. محمد أحمد بيومي، علم الاجتماع القيم، دار المعرفة الجامعية، أسكندرية، 1990.
42. محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
43. محمد عبد الفتاح الصيرفي، مبادئ التنظيم والإدارة، ط01، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
44. محمد قاسم القريوتي، السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، ط 3، دار الشروق، عمان، 2000.
45. محمد إسماعيل بلال، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005.
46. نبيل حميدشة، البنائية الوظيفية ودراسة الواقع والمكانة، انظر الموقع WWW.univ.skikda.dz/doc ، تاريخ الدخول 2016/03/22، على الساعة 23h00.
47. نورهان منير حسن فهمي، القيم الدينية للشباب من منظور، المكتب الجامعي الحديث، 1999.