

التنظيم غير الرسمي وعلاقته بالاستقرار المهني: دراسة ميدانية على عينة من العاملين بكليتي الآداب والاقتصاد - جامعة مصراتة

فاطمة محمد عمر رفيدة *

قسم علم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة مصراتة، مصراتة، ليبيا

Informal Organization and its Relationship to Job Stability: A field study on a sample of employees at the Faculties of Arts and Economics - Misurata University

Fatima Mohammed Omar Rufaida*

Department of Sociology, Faculty of Arts, Misurata University, Misurata, Libya

*Corresponding author

fatmamohamedomar258@gmail.com

*المؤلف المراسل

تاريخ النشر: 2025-09-26

تاريخ القبول: 2025-09-20

تاريخ الاستلام: 2025-07-23

المخلص

يهدف هذا البحث إلى دراسة دور التنظيم غير الرسمي في تحقيق الاستقرار المهني للموظفين، منطلقاً من فرضية رئيسية مفادها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التنظيم الاجتماعي غير الرسمي والاستقرار المهني، مع اختبار فرضيات فرعية تتعلق بأثر العلاقات الاجتماعية الإيجابية للموظف مع رؤسائه وزملائه على استقراره المهني. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بأسلوب المسح الاجتماعي، حيث جرى توزيع استبيان على عينة عشوائية مكونة من (90) موظفًا. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين التنظيم غير الرسمي والاستقرار المهني، كما تبين وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين العلاقات الاجتماعية الإيجابية للموظف مع زملائه والاستقرار المهني، إذ بلغ معامل الارتباط (0.292) عند مستوى معنوية (0.005)، مما يعزز أهمية العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل بوصفها عاملاً داعماً للاستقرار الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: التنظيم غير الرسمي، الاستقرار المهني، العامل.

Abstract

This study aims to examine the role of informal organization in achieving employees' professional stability. It is based on the main hypothesis that there is a statistically significant relationship between informal social organization and job stability, with sub-hypotheses addressing the impact of positive social relationships between employees and their supervisors as well as their colleagues. The research employed a descriptive methodology using a social survey, where a questionnaire was distributed to a randomly selected sample of 90 employees. The findings revealed a significant correlation between informal organization and professional stability. Furthermore, the results indicated a positive and statistically significant relationship between employees' positive social relationships with colleagues and job stability, with a correlation coefficient of 0.292 at a significance level of 0.005. These outcomes underscore the critical role of social relations in the workplace as a supportive factor for enhancing job stability.

Keywords: Informal organization, Job stability, Worker.

مقدمة:

لقد حظي التنظيم باهتمام كبير ومتزايد من قبل الباحثين في العلوم الاجتماعية، وذلك لما له من انعكاسات اجتماعية تنعكس على مصادر وطرق إشباع الحاجات للعاملين، وكذلك لنجاح المنظمة. وتنشأ التنظيمات غير الرسمية في المنظمات لأسباب ودوافع مختلفة مثل التشابه بين الموظفين أو ذات سبب اقتصادي أو مادي أو منطلق اجتماعي، كالتوازن والانشطة والتفاعل الاجتماعي أو الصراع والقوة، أو التماسك والتعاون، وذلك إن الفرد العامل أو الموظف ليس آلة تتحرك

وتعمل من الصباح الى المساء بل هو انسان له مشاعر واحاسيس، صحيح يجب ان يستجيب للوائح والقوانين داخل المنظمة والتشريعات القانونية، ولكن لابد ان تتوفر له مساحات حرة داخل المنظمة برعاية التنظيم غير الرسمي والجماعات غير الرسمية، حتى يستطيع أن يتكيف العامل نفسياً واجتماعياً داخل المنظمة ويحقق ذاته ويشبع حاجاته الاجتماعية ورغباته الحياتية.

من هنا فان هذا البحث يهتم بدراسة موضوع "التنظيم غير الرسمي وعلاقته بالاستقرار المهني"، حيث ينقسم الى عدة محاور رئيسية، تناول المحور الاول الإطار العام للبحث من حيث تحديد المشكلة والاهمية والاهداف والفرضيات الاساسية للبحث والدراسات السابقة، وتطرق المحور الثاني الى المفاهيم والادبيات المتعلقة بالبحث وكذلك النظرية المفسرة للموضوع المدروس، اما المحور الاخير يتعلق بالإجراءات المنهجية والنتائج والتوصيات.

مشكلة الدراسة:

يعتبر التنظيم كيان اجتماعي يسعى دائماً الى تحقيق أهداف أي مؤسسة، فالتنظيم هو حشد الطاقات البشرية للموظفين واستثمارها في صالح المؤسسة لتحقيق النجاح، وقد شهدت مؤسسات العمل تغيراً جذرياً، ففي العصر الحديث أصبح جل الاهتمام ينصب على ما يعرف بالتنظيم الغير رسمي، وهي تعتبر بمثابة الرأس المال الاجتماعي للمؤسسات.

فالتنظيم غير الرسمي يتكون من مجموعة من الافراد ينشأ بينهم تواصل اجتماعي وانسجام، وله تأثير على سير العمل داخل المنظمة، فهذا النوع من التنظيم اعتمده الافراد لإشباع حاجاتهم، كون الموظف مقيد ومسير بقوانين وضوابط تجعل من علاقته بالآخرين رسمية ومحددة، مما يدفعه الى الانضمام الى الجماعات غير الرسمية التي تسمح له بالتعبير عن آرائه وافكاره بحرية أكثر وتوفر له الحماية والاستقرار وتؤدي الى استقرار المؤسسة وتقديمها.

ومن الدراسات المهمة التي يرجع لها الفضل في اكتشاف التنظيم غير الرسمي تلك الدراسات او التجارب التي قام بها " التون مايو " وزملائه في مصانع الهاو ثورن التي توصل فيها الى اهمية التنظيمات غير الرسمية في تحقيق الكفاءة وزيادة الانتاج.

وبالتالي فإن التنظيم غير الرسمي قد يلعب دوراً مهماً وفعالاً في تحقيق التماسك والتكامل بين العاملين في المؤسسة مما يؤدي ذلك الى انعكاسات ايجابية على الاستقرار المهني للموظفين ويؤثر بطريقة ايجابية على اهداف المنظمة.

من هنا تتلخص مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي:

- ما علاقة التنظيم غير الرسمي بالاستقرار المهني للموظفين؟

أهمية البحث:

تتضح أهمية البحث من أهمية الموضوع او الظاهرة التي يتم دراستها، وكذلك النتائج التي تحققت للمجتمع من الناحية العلمية والتطبيقية، وهي في النقاط التالية: -

- 1- أهمية الدور الذي يلعبه التنظيم غير الرسمي في تلبية احتياجات العاملين سواء النفسية او الاجتماعية.
- 2- توعية القياديين في المنظمات المختلفة بأهمية الجماعات غير الرسمية او التنظيم غير الرسمي ومحاولة استثماره لصالح اهداف ونجاح المؤسسات.
- 3- هذا البحث هو اضافة واثراء التراث النظري والميداني في ميادين علم الاجتماع.
- 4- تكمن أهمية هذا البحث فيما سيقدمه من نتائج يمكن الاستفادة منها من طرف العديد من المؤسسات العامة والخاصة.
- 5- مكانة التنظيم غير الرسمي في المنظمات ودوره في سد الثغرات وحل المشاكل التي قد تنتج عن التنظيم الرسمي.

أهداف البحث:

ينطلق هذا البحث من هدف رئيسي يتمثل في التعرف على العلاقة بين التنظيم غير الرسمي والاستقرار المهني، ويتفرع من هذا الهدف، أهداف فرعية متمثلة في: -

- 1- التعرف على العلاقة بين العلاقات الاجتماعية الايجابية للموظف مع رؤسائه والاستقرار المهني
- 2- التعرف على العلاقة بين العلاقات الاجتماعية الايجابية للموظف مع زملائه والاستقرار المهني.

فرضيات البحث:

يركز هذا البحث حول فرضية رئيسية مفادها، توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التنظيم الاجتماعي الغير رسمي والاستقرار المهني، وتتفرع من هذه الفرضية، فرضيات فرعية متمثلة في: -

- 1- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين العلاقات الاجتماعية الايجابية للموظف مع رؤسائه والاستقرار المهني.
- 2- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين العلاقات الاجتماعية الايجابية للموظف مع زملائه والاستقرار المهني.

المفاهيم الاساسية للبحث:

1- مفهوم التنظيم غير الرسمي:

هو تنظيم ينشأ تلقائياً من تفاعلات الافراد داخل التنظيم الرسمي، ويعكس الروابط والعلاقات التي تربط بينهم خارج الإطار الرسمي للعمل (حسن، 2003، ص 134).

ويقصد ايضاً بالتنظيم غير الرسمي بأنه مختلف العلاقات الشخصية التي تتكون من قبل العمال وهي مستمرة دون تدخل الادارة فيها، وهي تكون بفضل ظروف العمل المشتركة بين العمال (زريق، 2001، ص 17).

ويعرف إجرائياً: - بأنه عبارة عن مجموعة من الموظفين تربطهم العلاقات الاجتماعية سواء مع بعضهم او مع مدراءهم، وتدل على الانسجام والتواصل والتعاون وتنشأ بطريقة تلقائية وعفوية.

2- مفهوم الاستقرار المهني:

يعرف الاستقرار المهني على انه بقاء العامل في مكان عمله الذي يشغله في التنظيم دون التفكير في الانتقال او تغيير عمله الى مؤسسة اخرى، طالما هذا العمل يوفر له مختلف احتياجاته المادية والاجتماعية والنفسية ويجعله مطمئناً على مستقبله المهني وراض عنه (ماهر، ص 34). كذلك يقصد به ثبات العامل في عمله وعدم تنقله الي اي تنظيم اخر لان هذا التنظيم يشكل مستقبلاً مهنيًا له (محمد، 1992، ص 162).

ويعرف إجرائياً: - هو بقاء العامل في عمله واستمراره فيه وعدم التفكير في الانتقال الى مكان او عمل اخر طالما ان المؤسسة التي يعمل فيها توفر له كل الظروف المادية والاجتماعية المناسبة له.

3- مفهوم العامل:

هو كل فرد ذكر او انثى يؤدي اعمال يدوية او غير يدوية لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل وتحت سلطته واشرافه (زكي، 1972، ص 89). ويقصد به الشخص الذي يشارك في عملية الانتاج في إطار مؤسسة او مصنع، مقابل مرتب شهري، ويعد جزءاً من القوى العاملة التي تنتج السلع او الخدمات (عاطف، 2002، ص 78).

ويعرف إجرائياً: - الموظفين الذين يعملون في المهام الادارية في كليتي الآداب والاقتصاد في جامعة مصراتة. الأديبات النظرية للبحث:

1- تفسير النظرية السلوكية لموضوع البحث:

ظهرت النظرية السلوكية في اوائل القرن العشرين، وهي تعتبر امتداد لنظرية العلاقات الانسانية، حيث يحاول البعض تطويرها ليتم استخدام كل الجوانب السلوكية لإعطاء تفسيرات أكثر دقة وشمولاً للسلوك الانساني، حيث جاءت هذه النظرية لتعترف بالجوانب الايجابية والسلبية لكل من سلوك الافراد والادارة، وتحاول أن تعطي تفسيرات أكثر واقعية للسلوك الانساني لتتمكن من توظيف كل الطاقات السلوكية للناس في أعمالهم. (محمد، 1977، ص 84)

وتقترح هذه النظرية استخدام كافة أنواع الحوافز المادية والمعنوية لتحفيز المنتجين بإرادتهم نحو التعاون والتواصل آخذة في الاعتبار ايجاد نوع من التوازن في ظروف العمل بين الجوانب الرسمية للقرار الاداري والجوانب الانسانية. (فليه، وآخرون، 2005، ص 66).

وترى هذه النظرية أن السبيل الى حسن استخدام العنصر البشري في العمل هو الفهم الصحيح للأسباب المحددة للسلوك الانساني، حيث تتوافر للإدارة القدرة على التنبؤ بأنماط هذا السلوك، وبالتالي تتمكن من السيطرة عليها وتوجيهها في الاتجاهات المحققة للأهداف العامة، ومن ثم تتولى رسم السياسات الادارية وتتخذ القرارات الكفيلة لتوجيه سلوك الافراد بطريقة تحقق أعلى كفاءة ادارية ونتاجية ممكنة وتضمن لهم الاستقرار وظائفهم. (السلمي، وآخرون، 1988، ص 39) وقد دعمت تلك الافتراضات النتائج التي توصلت لها جامعة " ميتشجان " والتي صرحت بضرورة الاهتمام ببعدين اساسيين في المنظمة وهما: -

- الاهتمام بالعاملين

- الاهتمام بالإنتاج

حيث يشير البعد الاول الى التركيز على العلاقات والاهتمام بحاجات العاملين والقبول بالاختلافات الفردية، بينما يشير البعد الثاني الى التركيز على النواحي الفنية والاهتمام بتحقيق أهداف الجماعة واعتبارها وسيلة لتحقيق أهداف المنظمة (ياسين، وآخرون، 1999، ص 163).

وبناء على ذلك يمكن القول ان النظرية السلوكية تركز على سلوك الافراد داخل المنظمة، وتعتبر أن الافراد ليسوا آلات إنتاج بل لديهم حاجات نفسية واجتماعية تؤثر في أدايم وسلوكهم في العمل، حيث أن الافراد لديهم حاجات للانتماء والتقدير، وان التنظيم غير الرسمي يشبع هذه الحاجات من خلال الروابط الاجتماعية، ويساعد على التقليل من الشعور بالعزلة ويزيد من رضا العاملين واستقرارهم في اعمالهم، وقد ركزت النظرية على العديد من المفاهيم، الدوافع، القيادة، الاتصال والتواصل، الرضا و الاستقرار المهني، وبالتالي فإنها ترى ان التنظيم غي الرسمي يعتبر قناة اتصال فعالة واسرع من القنوات الرسمية، وان الاتصال يعتبر ذو اهمية كبيرة في تحفيز العاملين وفهم احتياجاتهم، وأن التنظيم غير الرسمي يساهم في تشكيل ثقافة عمل مرنة، وان الثقافة عاملاً مهماً في التأثير على سلوك العاملين .

لذلك فان النظرية السلوكية تظهر أن التنظيم غير الرسمي ليس ظاهرة هامشية، بل هو مكون حيوي يساهم في تعزيز بيئة العمل وتحقيق الاستقرار المهني، فكلما كان للتنظيم غير الرسمي دور ايجابي في اشباع الحاجات النفسية والاجتماعية للعاملين، زاد شعورهم بالرضاء والامان، وهو ما يؤدي في النهاية الى استقرارهم المهني واستمرارهم داخل المنظمة.

2- ماهية التنظيم غير الرسمي:

يتمثل التنظيم غير الرسمي في الجماعات الغير رسمية في مؤسسة العمل، وهي تنشأ الى جوار الجماعة او الجماعات الرسمية، من انضمام أعضاء من جماعة او جماعات رسمية مختلفة داخل التنظيم الرسمي، مع بعض الاختيارات والعلاقات الشخصية المتبادلة بينهم، وكما أن للجماعة الرسمية قائداً او رئيساً رسمياً، فان للجماعة غير الرسمية ايضاً قائدها ورئيسها الذي تؤهله شخصيته وعلاقاته بأعضاء الجماعة، ليحتل مركز الصدارة والنفوذ فيها بغض النظر عن مكانته الرسمية داخل التنظيم الرسمي لمؤسسة العمل (ياسين، وآخرون، 1999، ص 207) .

والتنظيم غير الرسمي هو تلك الشبكة من العلاقات الاجتماعية بين الافراد، ويهتم التنظيم بالدوافع والاعتبارات الخاصة بالافراد والتي لا يمكن الافصاح عنها بطريقة رسمية مخططة على اساس نشأتها تلقائياً والتي تتبع احتياجات الافراد العاملين في المؤسسة (طه، 1986، ص273).

3- أهمية التنظيم غير الرسمي في الاستقرار المهني:

تؤكد العديد من الدراسات الاجتماعية أهمية التنظيم غير الرسمي في ميدان العمل، وضرورة العمل على تفعيل هذا التنظيم في بيئة العمل بما يعود بالخير على العاملين والادارة والمؤسسة، وبما يضمن تقليص مشكلاتهم، فلا يكفي ان تكون بيئة العمل مكتملة من حيث توافر الاجهزة والادوات، بل من المهم وجود التنظيم غير الرسمي الذي يساعد على بث روح التعاون والتماسك بين افراد المنظمة (رزيق، 2001، ص78). وقد حدد " ما رفن اولسن " الدوافع المختلفة التي تجعل الافراد يسعون بالضرورة الى بناء التنظيم الاجتماعي غير الرسمي وتقوية التواصل الاجتماعي: -

1- الجزء الذاتي: حيث أن الافراد يسعون لبناء علاقات اخرى لأنها تتسبب في اشباع مظاهر النفس ولأن بدونها لا يشعر الفرد بالمتعة والسعادة في صحبة الغير.

2- الاهتمامات العامة: العلاقات الاجتماعية ضرورية لأنها تمد الافراد بالأساس الاجتماعي المستمد من الاهتمامات المشتركة بين الجماعات.

3- الاعتماد المتبادل: ان الاعتماد المتبادل هو الاساس لنشوء العلاقات الاجتماعية بين الافراد فالحياة الاجتماعية تقوم على اساس الاعتماد المتبادل ولا وجود لذلك الاعتماد بدون رصيد وافر من العلاقات الاجتماعية بين الاشخاص.

4- المعتقدات: يطالب الدين الفرد بالتعاون، وان يحب لأخيه ما يحب لنفسه وان يتعاون تعاوناً ايجابياً يخدم مصالحه ومصالح الآخرين والمؤسسة (السيد، 2004، ص 173).

من هنا فان التنظيم غير الرسمي داخل المؤسسة يعمل على توحيد جهود العاملين وارتفاع الروح المعنوية لهم مما ينعكس على ادائهم ويحقق المشاركة فيما بينهم ويساعد على زيادة ارتباطهم بالمؤسسة ويشعرهم بالاستقرار المهني.

الدراسات السابقة:

الادبيات السابقة من الخطوات المنهجية الرئيسية التي تقدم فائدة كبيرة للباحث سواء في صياغة موضوعه او اهمية بحثه وفرضياته الاساسية وصولاً للتحليل والتفسير ومقارنة النتائج، ومن الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضع البحث كالاتي: -

1.دراسة ميلاد محمد الو كواك، بعنوان " التنظيم غير الرسمي ودوره في الرفع من الاداء الوظيفي، 2016:

هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين التنظيم غير الرسمي في جانبه الاجتماعي والاقتصادي والثقافي وبين الاداء الوظيفي، وتم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الكمي، وقد طبقت استمارة الاستبيان على عينة قدرها 152 موظف، وتوصلت الدراسة ان هناك علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين التنظيم غير الرسمي في الجوانب (الاقتصادي، الاجتماعي، والديني، والثقافي) مجتمعة وبين الاداء الوظيفي (الوكواك، 2016)

2.دراسة فطيمة حمو علي، بعنوان " ظروف العمل والاستقرار المهني "، 2016:

ركزت هذه الدراسة على التعرف على ظروف العمل من حيث الاشراف، الاتصال، الحوافز، الاجر، وعلاقتها بالاستقرار المهني للموظفين، وتعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي اعتمدت على المنهج الوصفي باستخدام اداة الاستبيان في جمع البيانات وطبقت على 65 موظف، وتوصلت الى ان هناك علاقة ارتباطية بين ظروف العمل والاستقرار المهني، لان ظروف العمل تلعب دوراً مهماً في ثبات الموظف في وظيفته، فكلما كانت هذه الظروف جيدة وملانة كلما زاد تمسك الموظف بهذه الوظيفة، والعكس صحيح (علي، 2016).

3. دراسة رباب حراثي، بعنوان " التنظيم غير الرسمي ودوره في تحقيق الفعالية التنظيمية "، 2018:

هدفت الدراسة الى التعرف على واقع التنظيم غير الرسمي وكذلك التعرف على دوره في تحقيق الفعالية التنظيمية، وقد استخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي، وطبقت استمارة الاستبيان على 127 عضو هيئة تدريس بالجامعة، وتوصلت الدراسة الى: -

- ان التنظيم غير الرسمي موجود داخل المؤسسة ويميل الموظفين الى تكوين الجماعة غير الرسمية وتكوين علاقات التفاعل الايجابي داخل المؤسسة، وان العلاقات الجيدة هي التي تربط الافراد داخل فلك التنظيم غير الرسمي وتجعلهم يبذلون جهودهم لزيادة ادائهم لعمليهم، ويعود بالنفع على مدى تحقيق الاهداف.

- كذلك ان التفاعلات الحاصلة بين افراد جماعات العمل غير الرسمية تشعرهم بالارتياح والتعاون وتساهم في الاستقرار داخل بيئة العمل وتساهم في تحقيق الرضا الوظيفي.

- كما توصلت الدراسة أن الافراد يتخوفون من العلاقات غير الرسمية ويشعرون بعدم الانتماء داخل التنظيم، حيث أنهم يتخوفون من تعارض الآراء وحصول النزاعات التي تحصل وتؤثر على استقرارهم.

- ايضاً توصلت الدراسة الى ان التنظيم غير الرسمي له دور كبير في تحقيق الفعالية التنظيمية. (حراثي، 2018)

الاجراءات المنهجية:

يعتبر نمط الدراسة الحالية من الدراسات الوصفية التي تهدف الى وصف الظاهرة المدروسة، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي باستخدام المسح الاجتماعي عن طريق العينة، وتم استخدام استمارة الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات، حيث بلغت عينة الدراسة (90) من العاملين تم اختيارهن بالطريقة العشوائية.

مجالات الدراسة:

- **المجال الجغرافي:** - اجري البحث على كليتي الآداب والاقتصاد جامعة مصراتة - ليبيا.
- **المجال البشري:** - انحصر المجال البشري لهذا البحث على عينة عشوائية عددها 90 من الموظفين العاملين كليتي الآداب والاقتصاد جامعة مصراتة.
- **المجال الزمني:** - استغرقت الدراسة الميدانية شهرين من 1-4-2023 الى 1-6-2023.

الاساليب الاحصائية:

لإنجاز الإطار العملي للبحث تم الاعتماد على برنامج التحليل الاحصائي SPSS لتفريغ البيانات واختبار الفروض. كذلك تم التحقق من الصدق الظاهري لأداة البحث (استمارة الاستبيان) من خلال عرضها على مجموعة من اعضاء هيئة التدريس متخصصون في العلوم الانسانية وتم الاخذ بملاحظاتهم، وايضا تم التحقق من ثبات الاستبانة من خلال معامل الفا كرو نباخ حيث بلغ (0.865) وهي قيمة مرتفعة ويعني هذا ان الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

نتائج البحث:

اولاً: - الخصائص العامة لعينة البحث:

جدول (1): الخصائص العامة لعينة البحث

ر.م	المتغير	الفئة	ك	%
1	النوع	ذكر	50	56
		انثى	40	44
2	العمر	اقل من 20	4	4
		من 20 - 24	17	19
		أكثر من 24 سنة	69	77
3	الحالة الاجتماعية	أعزب	35	34
		متزوج	66	64
		مطلق	2	2
4	مدة العمل	اقل من 5 سنوات	25	28
		من 5 - 8	25	28
		أكثر من 8 سنوات	40	44

يتضح من خلال الجدول السابق ان فئة الذكور تمثل 56% من عينة البحث، وان الفئة العمرية أكثر من 25 هي أكثر فئات العينة بنسبة 77%، وان اغلب فئات العينة من المتزوجين بنسبة 64%، وبنسبة 44% لديهم خبرة في العمل تفوق 8 سنوات.

ثانياً: - بيانات متعلقة بالعلاقات الاجتماعية بين الموظف ورئيسه:

جدول (2): بيانات متعلقة بالعلاقات الاجتماعية بين الموظف ورئيسه

ر.م	الفقرة	نعم		احيانا		لا		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
		ك	%	ك	%	ك	%		
1	يهتم رئيسي بمشكلاتي الخاصة	39	43	32	36	19	21	0.776	2.22
2	يستخدم رئيسي اسلوب الحوار في مناقشته معي	54	60	25	28	11	12	0.707	2.48
3	يتواصل رئيسي معي عن طريق الهاتف ووسائل التواصل الاجتماعي	48	53	27	30	15	17	0.756	2.37
4	يتعاون رئيسي معي في العمل	57	63	27	30	6	7	0.719	2.57
5	أجد سهولة في محاوره رئيسي	55	61	24	27	11	12	0.707	2.49
6	كثيرا ما يزورني الرئيس اثناء دوام العمل	50	56	24	26	16	18	0.773	2.38
7	هناك زيارات عائلية بيني وبين رئيسي	15	17	20	22	55	61	0.766	1.56
8	يشاركنا رئيسنا في تناول وجبات الافطار داخل العمل	25	28	23	26	42	46	0.847	1.81
9	يشاركنا الرئيس في الرحلات والمناسبات الاجتماعية	26	29	29	32	35	39	0.773	2.38
10	يتعامل معنا بكل ود واحترام	58	64	18	20	14	16	0.753	2.49

تبين من الجدول السابق والذي يضم فقرات العلاقات الاجتماعية بين الموظف ورئيسه، ان نسبة 43% من عينة البحث تؤكد اهتمام رؤسائهم بمشاكلهم الخاصة، واغلب استجابات الباحثين تؤكد على ان رؤسائهم يستخدمون اسلوب الحوار في المناقشات التي تحصل بينهم بنسبة 60% من العينة، في حين أكد ما نسبته 63% من عينة البحث على وجود

اتعاون بينهم وبين رؤسائهم داخل العمل، وان نسبة 61% من عينة البحث انه لا توجد زيارات عائلية بينهم وبين رؤسائهم، كما ان نسبة 46 % من عينة البحث تؤكد على مشاركة رؤسائهم معهم لتناول وجبات الطعام كالإفطار، اضافة ان نسبة 39 % من عينة البحث تؤكد عدم مشاركة رؤسائهم معهم في بعض الانشطة مثل الرحلات او المناسبات، وان نسبة 64% من عينة البحث تؤكد على أن معاملة رؤسائهم لهم تتسم بالود والاحترام. **ثالثاً: - البيانات المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية بالموظف مع زملائه:**

جدول (3): البيانات المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية بالموظف مع زملائه

ر. م	الفقرة	نعم		احيانا		لا		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
		ك	%	ك	%	ك	%		
1	كثيراً ما يتصل بي زملائي هاتفياً للسؤال عن احوالي	47	52	28	31	15	17	0.454	2.36
2	التقي بزملائي خارج العمل	31	34	4	46	18	20	0.728	2.14
3	اللقاءات المتكررة تزيد من صداقتي بزملائي في العمل	43	48	33	37	14	15	0.732	2.32
4	نتشارك في اقامة رحلات خارج العمل	28	31	34	38	28	31	0.793	2.00
5	يساعدني زملائي في حل مشكلات العمل	44	49	31	34	15	17	0.732	2.32
6	نتعاون مع بعضنا لإنجاز العمل	59	66	23	26	8	8	0.654	2.57
7	أشعر بالارتياح عند لقائي بزملائي خارج العمل	52	58	20	22	18	20	0.801	2.38
8	أجد صعوبة في التعامل والتواصل مع زملائي في العمل	23	26	28	31	39	43	0.815	1.82
9	الحديث الذي يدور مع زملائي يتعلق بأمور العمل فقط	32	36	28	31	30	33	0.834	2.02
10	عندما تواجهني مشكلة في العمل الجأ الى زميلي لعلاجها	31	34	41	46	18	20	0.733	2.14

يتضح من الجدول السابق والذي يحتوي على فقرات متعلقة بالعلاقات الاجتماعية للموظف مع زملائه، ان نسبة 82 % من عينة البحث تؤكد اتصال زملائهم بهم للاطمئنان عليهم وتفقد احوالهم، ونسبة 46 % من العينة تصرح انه لحد ما يوجد تواصل ولقاءات مع الزملاء خارج العمل، اضافة أي ان نسبة 48 % من العينة تؤكد على ان اللقاءات المتكررة مع الزملاء تزيد من قوة الارتباط بيننا وتعزز الصداقة، في حين توضح نسبة 49% من العينة مساعدة الزملاء لهم في حل مشكلات العمل، كذلك تؤكد نسبة 66 % سيادة التعاون بين الموظفين في انجاز العمل، اضافة الى ان نسبة 43% من عينة البحث لا يجدون صعوبة في التعامل والتواصل مع الزملاء، وتلك النتائج تدل على وجود العلاقات الاجتماعية الايجابية التي يسودها التعاون والتماسك وحب التواصل بين الموظف وزملائه سواء داخل العمل او خارجه، وهذه النتائج تتفق مع دراسة " رباب حراثي " . **رابعاً: البيانات المتعلقة بالاستقرار المهني:**

جدول (4): البيانات المتعلقة بالاستقرار المهني

ر. م	الفقرة	نعم		احيانا		لا		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
		ك	%	ك	%	ك	%		
1	أشعر بالرضا عن العمل	50	56	27	30	13	14	0.733	2.41
2	اشعر بالاستقرار النفسي والاجتماعي في المؤسسة	56	62	27	30	7	8	0.639	2.54
3	أشعر بالارتياح في العمل	52	58	32	36	6	6	0.623	2.51
4	أشعر بالحماس أثناء تادية عملي	55	57	27	30	8	9	0.657	2.52
5	كثيراً ما امارس أعمالاً غير مطلوبة من في المؤسسة	51	57	28	31	11	12	0.705	2.44
6	أشعر بالاستقرار في هذه المهنة	47	52	30	27	16	18	0.756	2.34
7	العمل في المؤسسة يساعدني على توفير متطلباتي وأسرتي	42	47	31	34	17	19	0.765	2.28
8	أشعر بتحقيق اهدافي من خلال العمل	38	42	35	39	17	19	0.750	2.23
9	لن اتخلي عن عملي	53	59	29	32	8	9	0.658	2.50
10	لا اتغيب عن العمل الا للضرورة القصوى	66	73	17	19	7	8	0.621	2.66

يتبين من الجدول السابق والذي يحوي فقرات عن الاستقرار المهني للموظفين، ان نسبة 62% من عينة البحث تؤكد على شعورهم بالرضا عن العمل الذي يقومون به، في حين تؤكد نسبة 58% شعورهم بالارتياح في العمل، وان نسبة 57 % يؤكدون على ممارستهم لأعمال غير مطلوبة منهم في المؤسسة، كذلك اغلبية عينة البحث يشعرون بالاستقرار في الوظيفة التي يؤدونها وأكدت على هذه النتيجة نسبة 52% من العينة، كم ان نسبة 47% تصرح بأن العمل في المؤسسة يساعد على توفير كل متطلباتهم ومتطلبات اسرهم، كذلك نسبة 59 % من عينة العمل يرفضون ترك الوظيفة التي يشتغلون بها، وان نسبة 73 % من العينة لا يتغيبون عن اعمالهم الا للضرورة القصوى، وتلك النتائج تؤكد سيادة التعاون والرضا والاستقرار بين الموظفين في العمل وهذا يزيد من تمسكهم بالوظيفة التي يعملون فيها، ذلك ان حصول المشاكل والنزاعات

داخل العمل قد يؤثر على استقرارهم في اعمالهم، وتتفق هذه النتائج مع دراسة كل من رباب حراشي، ودراسة فطيمة حمو علي.
رابعاً: - النتائج المتعلقة بفرضيات البحث:
الفرضية الاولى: - توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين العلاقات الاجتماعية الايجابية للموظف مع رؤسائه والاستقرار المهني.

جدول (5): يوضح اختبار الفرضية الأولى

مستوى المعنوية	معامل الارتباط	الاستقرار المهني
0.001	0.357	

يتضح من الجدول السابق أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين العلاقات الاجتماعية الايجابية للموظف مع رئيسه والاستقرار المهني بمعامل ارتباط يساوي 0.357، ومستوى معنوية 0.001، وبالتالي يوضح ذلك انه كلما كانت علاقة الموظف برئيسه تتسم بالود والاحترام وسيادة اسلوب التحاور والمعاملة الحسنة من قبل المدير في العمل زاد من رضا الموظف عن عمله وساهم ذلك في استقراره وتمسكه بوظيفته، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة فطيمة حمو علي.

الفرضية الثانية: - توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين العلاقات الاجتماعية الايجابية للموظف مع زملائه والاستقرار

جدول (6): يوضح اختبار الفرضية الثانية

مستوى المعنوية	معامل الارتباط	الاستقرار المهني
0.005	292.0	

يتبين من الجدول السابق أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين العلاقات الاجتماعية الايجابية للموظف مع زملائه والاستقرار المهني بمعامل ارتباط يساوي 0.292، ومستوى معنوية 0.005، وبالتالي يوضح ذلك انه كلما كان التنظيم غير الرسمي الذي ينتمي اليه الموظف في العمل يتمتع بالتواصل الايجابي وعلاقات الود والاحترام بين اعضاء التنظيم، كلما زاد تمسكهم بعملهم واستقرارهم فيه، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة فطيمة حمو علي ودراسة ميلاد الكوكاك **خاتمة**

بعد استعراض مفهوم التنظيم غير الرسمي وأبعاده المختلفة داخل بيئة العمل، يمكن القول أن هذا النوع من التنظيم رغم نشأته العفوية وخروجه عن الإطار الرسمي، يعد من العوامل المؤثرة بعمق في طبيعة العلاقات بين الموظفين، وبالتالي في استقرارهم المهني، حيث أظهر البحث بشكل واضح أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التنظيم الغير رسمي والاستقرار المهني، حيث تبين أن العلاقات الإيجابية التي تنشأ بين الموظفين تسهم بشكل ملحوظ في خلق بيئة عمل أكثر انسجاماً ودعماً نفسياً واجتماعياً، وهذا يعزز شعور الموظف بالأمان والاستقرار ويقلل من شعور الموظف من احتمالات التسرب الوظيفي او الشعور بعد الرضا عن عمله .

التوصيات

بناء على النتائج التي تم التوصل اليها توصي الباحثة بالنقاط الآتية: -

- 1- دمج التنظيم الرسمي وغير الرسمي لتحقيق التوازن بين الاجراءات الرسمية والعلاقات غير الرسمية، لتفادي تضارب المصالح داخل مؤسسات العمل.
- 2- تهيئة بيئة عمل تسمح بتكوين التنظيمات غير الرسمية واستخدامها كأداة داعمة للاستقرار المهني لدى الموظفين وبث التماسك فيما بينهم.
- 3- إشراك الموظفين في تطوير السياسات الداخلية بحيث يسمح لهم بالمشاركة في صياغة القرار والسياسات، مما يعزز الشعور بالتمكين ويقلل من نشوء شبكات غير رسمية مضادة للسياسات التنظيمية.
- 4- الاستفادة من الأفراد المؤثرين في التنظيم غير الرسمي، وخصوصاً الأفراد الذين يمتلكون شخصيات قيادية او يمتلكون تأثيراً غير رسمياً داخل المؤسسة، وإشراكهم في المبادرات التنظيمية والتطويرية.

المراجع

- 1- السيد، محمد، 2004، علم النفس الاجتماعي المعاصر، القاهرة، دار الفكر العربي.
- 2- السلمي، علي، وآخرون، 1988، السلوك التنظيمي، القاهرة، دار غريب للطباعة.
- 3- الكوكاك، ميلاد محمد، 2016، التنظيم غير الرسمي ودوره في الرفع من الاداء الوظيفي، رسالة ماجستير، جامعة مولانا مالك ابراهيم الاسلامية، إندونيسيا.
- 4 - بدوي، احمد زكي، 1972، معجم ادارة الموارد البشرية، مكتبة لبنان للنشر.

- 5- حراثي، رباب، 2018، التنظيم الرسمي ودوره في تحقيق الفعالية التنظيمية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العربي التبسي.
- 6- حسن، عبد الباسط محمد، 2003، الادارة العامة الاسس والوظائف، القاهرة، مكتبة عين شمس.
- 7- زريق، ايهاب صبيح، 2001، الادارة الاسس والوظائف، القاهرة، دار الكتب العلمية.
- 8- عاطف، عبد الرحمن، المدخل الى علم الاجتماع، 2002، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- 9- علي، فطيمة حمو، 2016، ظروف العمل والاستقرار المهني، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- 10- غيث، محمد عاطف، 1979، قاموس علم الاجتماع، الاسكندرية، الهيئة المصرية للكتاب.
- 11- فليح، فاروق عبده، 2005، السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية، الاردن، دار المسيرة للنشر.
- 12- طه، فرج عبد القادر، 1986، علم النفس الصناعي والتنظيمي، بيروت، دار النهضة العربية.
- 13- ماهر، محمد، 1990، مبادي ادارة الموارد البشرية الكويت، وكالة المطبوعات للنشر.
- 14- محمد، محمد علي، 1972، مجتمع المصنع، الاسكندرية، الهيئة المصرية للكتاب.
- 15- ياسين، حمدي، وآخرون، 1999، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، الكويت، دار الكتاب الحديث.