

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



جامعة الشاذلي بن جديد
UNIVERSITE CHADLI BENDJE

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف



جامعة الشاذلي بن جديد
UNIVERSITE CHADLI BENDJE

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

الرقم التسلسلي:

رقم التسجيل:

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

بـعـنـوان

القيم التنظيمية وأثرها على الهوية
التنظيمية للعامل بالمؤسسة الجزائرية
- دراسة ميدانية ببلدية الطارف -

من إعداد الطالبتين:

- كريم أسماء

- ساهل ريان

تحت إشراف:

د/ ربيعي فايزة

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	أعضاء اللجنة
رئيسا	جامعة الشاذلي بن جديد- الطارف	د/ مـلـاس حـسـيـبـة
مشرفا ومقررا	جامعة الشاذلي بن جديد- الطارف	د/ ربيعي فايزة
مناقشا	جامعة الشاذلي بن جديد- الطارف	د/ بن حليمة عمر عبد العزيز

السنة الجامعية: 2022 / 2023 م



شكر و عرفان

نشكر الله سبحانه وتعالى على القوة والصحة
التي منحنا إياها لإنجاز عملنا المتواضع
ونتوجه بجزيل الشكر الى جميع الأساتذة الذين مدّوا
لنا يد المساعدة لإنجاز مذكرة تخرجنا
خاصة الدكتورة المشرفة **ربيعي فايضة** التي أمدتنا
بالنصائح والتوجيهات القيمة و أتمنى لها التوفيق في مشوارها
العلمي ونوجه شكرنا أيضا
إلى كل من لم يبخل علينا ولو بكلمة
كانت الأمل لمواصلة مشوارنا.



إهداء

أيام مضت من عمرنا بدأنا بخطوة وها نحن اليوم بصدد قطف ثمار هذه المسيرة التي كانت حافلة بالمغامرات والصعاب. إلى من أرادني أن أكون فكنت وأن أصل فوصلت بإذنه إليك ربي كل حمدي وشكري.

إلى نبع الحنان إلى الغالية أمي "نورة نصر" التي كانت شمعة تخرق لتشير دربنا بنور قلبها، اللهم احفظها واجعلها سيدة من سيدات أهل الجنة.

إلى سندي وقوتي ومرشدي أبي "مالك المدعور شيد" لقد كنت بجانبني في كل المراحل التي مضت تلذذت بالمعاناة لنسعد نحن، أنفقت، رببت، علمت، جزاك الله ألف خير وحفظك الله لنا وجعلك تاج فوق رؤوسنا.

إلى من تحلو الحياة بوجودهم ورفقتهم أخواتي الأعزاء: آسيا، شيماء، رونق، محمد، ضياء الدين، حفظهم الله لي. إلى صديقات عمري: رندة، نسرين، يسرى، أسماء، شرين.

إلى روح جدتي المجاهدة "الحاجة جميلة"

-رحمها الله وأسكنها فسيح جناته-

إلى كل من ساهم ولو بتعليمي حرفا في حياتي الدراسية. إلى كل من يعرفني من قريب أو بعيد، وإلى كل من هو في قلبي ونسيه قلبي أهدي هذا العمل.

ساهر ريان



إهداء

بعد بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين
الحمد لله حمدا كثيرا الحمد لله حمدا لا ينقطع له نظيرا
أمّا بعد:

إنّ الله لذو فضل عظيم الحمد لله الذي أعانني ووفقني لإنجاز
هذا العمل المتواضع وقدرّ لي وهداني لإتمام مشواري الدراسي.
عرفانا وتقديرا لمجهوداتها الجبارة أهدي هذا العمل إلى الحياة إلى
من حرصت على أنّ أتم مشواري إلى الغالية أمي سامية.
إلى من غرس في حب العلم إلى السند إلى من كانت كلماته سلاحا
إلى الأمان أبي عبد اللطيف.
إلى من شجعني ودعمني وأحبتي وكل شيء غالي في حياتي إخوتي
حفظهم الله تامرونور الهدى ومنار.
إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل، إلى كل من كانت له من
آثار الكلام الطيب وقع في نفسي
أهدي هذا العمل المتواضع.
إلى من رافقني في إنجاز هذا العمل الحبيبة ريان ساهل.
إلى الزميلة الجميلة يسرى حسيني
إلى كل طالب علم يسعى للعلم والتفوق
إلى من يرغبون في تغيير العالم للأفضل
إلى الأخيار أينما كنتم.

كريم أسماء
كريم أسماء

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
	شكر وتقدير
	الإهداء
	ملخص الدراسة
-أ-	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
03	تمهيد
04	1- إشكالية الدراسة.
07	2- الأسئلة الفرعية.
08	3- أسباب اختيار الموضوع.
08	4- أهمية الدراسة.
09	5- أهداف الدراسة.
10	6- تحديد المفاهيم.
15	7- المقاربة النظرية.
17	8- الدراسات السابقة
25	خلاصة
الفصل الثاني: القيم التنظيمية	
27	تمهيد
28	1- مفهوم القيم التنظيمية والمفاهيم ذات الصلة.
30	2- أهمية القيم التنظيمية.
31	3- خصائص القيم التنظيمية.
32	4- مصادر القيم التنظيمية.
33	5- قياس القيم التنظيمية.
34	6- مراحل تطور القيم التنظيمية.
36	7- القيم التنظيمية في المؤسسة الجزائرية.
38	خلاصة الفصل.
الفصل الثالث: الهوية التنظيمية	
40	تمهيد
41	1- ماهية الهوية التنظيمية.

43	2- أهمية الهوية التنظيمية.
45	3- خصائص الهوية التنظيمية.
47	4- أشكال الهوية التنظيمية وتصنيفها.
48	5- آليات بناء وتشكيل الهوية التنظيمية.
50	6- أبعاد الهوية التنظيمية.
52	7- التأصيل النظري للهوية التنظيمية.
54	خلاصة
	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
56	تمهيد
57	1- المنهج المستخدم
58	2- أدوات جمع البيانات
61	3- مجالات الدراسة
64	4- عرض وتحليل البيانات
87	5- النتائج العامة للدراسة
88	6- استنتاج عام
90	خاتمة
92	المصادر والمراجع
97	الملاحق

فهرس الجدول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
60	الجدول رقم (01)-يوضح المحاور والقيم التي تضمنها استبيان القيم التنظيمية	01
60	الجدول رقم (02)-يوضح المحاور والقيم التي تضمنها استبيان الهوية التنظيمية	02
64	الجدول رقم 03 : اختبار ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل Alpha Cronbach	03
65	الجدول رقم (04): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	04
66	الجدول رقم (05) : توزيع عينة الدراسة حسب الحالة العائلية	05
68	الجدول رقم (06): توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	06
69	الجدول رقم (07): توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة	07
71	الجدول رقم (08): درجة أهمية المقياس	08
72	الجدول رقم (09): وصف وتشخيص فقرات بعد قيم إدارة الإدارة	09
74	الجدول رقم (10): وصف وتشخيص فقرات بعد إدارة المهمة	10
77	الجدول رقم (11): وصف وتشخيص فقرات الهوية التنظيمية ببلدية الطارف	11
79	الجدول رقم (12): معامل الارتباط بيرسون	12
80	الجدول رقم (13): الارتباط بين إدارة الإدارة والهوية التنظيمية	13
81	الجدول رقم (14): الارتباط بين إدارة المهمة والهوية التنظيمية	14
82	الجدول رقم (15): الارتباط بين القيم التنظيمية والهوية التنظيمية	15
83	الجدول رقم (16): تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر قيم إدارة الإدارة على الهوية التنظيمية	16
84	الجدول رقم (17): تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر قيم إدارة المهمة على الهوية التنظيمية	17
86	الجدول رقم (18): تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر القيم التنظيمية على الهوية التنظيمية	18

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
65	الشكل رقم (01) : توزيع العينة حسب الجنس	01
67	الشكل رقم (02) : توزيع العينة حسب الحالة العائلية	02
68	الشكل رقم (03): توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	03
70	الشكل رقم (04): توزيع العينة حسب الخبرة المهنية	04

ملخص الدراسة:

إن أي بناء مؤسستي يحتاج إلى العديد من الأساسيات التي تعد ضرورية لنجاح هذا التنظيم سواء في ظل تفاعلاته الإدارية الداخلية أو الخارجية منها مع المحيط الخارجي، حيث يعد الاهتمام بموضوع القيم التنظيمية داخل المؤسسة أحد المعايير الواجب إعطاؤها الاهتمام البالغ فهي توجه وتساعد على وصول المؤسسة لأهدافها من جهة وبلورة هوية تنظيمية خاصة بكل عامل بها وعليه فإنّ دراستنا تركز بشكل واضح على كيفية تشكيل القيم التنظيمية للمؤسسة هويات تنظيمية خاصة بالعمّال كفيلة بتحليل توجهاتهم نحو المنظمة التابعين لها.

وعليه حاولت هذه الدراسة الكشف عن العلاقة بين القيم التنظيمية وأثرها على الهوية التنظيمية للعامل بالمؤسسة الجزائرية.

بالإضافة إلى محاولة معرفة تأثير كل بعد من أبعاد القيم التنظيمية على الهوية لدى العامل بالمؤسسة.

حيث تمت هذه الدراسة في المؤسسة الوطنية- بلدية الطارف- وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تابعة للقطاع العام الجزائري الكائن مقرها في ولاية الطارف.

وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي حيث بلغت عينة دراستنا 40 عينة وشملت كل العمال الإداريين لبلدية الطارف وتم اختيارهم وفقا للطريقة العشوائية أي أن العينة عشوائية. وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على كل من أدائي الملاحظة والاستبيان كأدوات لجمع البيانات. حيث تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وقد توصلنا للنتائج التالية:

وعليه حاولت هذه الدراسة الكشف عن العلاقة بين القيم التنظيمية وأثرها على الهوية التنظيمية للعامل بالمؤسسة الجزائرية.

بالإضافة إلى محاولة معرفة تأثير كل بعد من أبعاد القيم التنظيمية على الهوية لدى العامل بالمؤسسة.

حيث تمت هذه الدراسة في المؤسسة الوطنية- بلدية الطارف- وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تابعة للقطاع العام الجزائري الكائن مقرها في ولاية الطارف.

وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي حيث بلغت عينة دراستنا 40 عينة وشملت كل العمال الإداريين لبلدية الطارف وتم اختيارهم وفقا للطريقة العشوائية أي أن العينة عشوائية. وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على كل من أدائي الملاحظة والاستبيان كأدوات لجمع البيانات. حيث تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وقد توصلنا للنتائج التالية:

- هناك علاقة ارتباطية موجبة بين قيم إدارة الإدارة والهوية التنظيمية لدى عمال بلدية الطارف.
- هناك علاقة ارتباطية موجبة بين إدارة المهنة والهوية التنظيمية لدى عمال بلدية الطارف.
- هناك علاقة ارتباطية بين قوة الهوية والهوية التنظيمية لدى عمال بلدية الطارف.
- هناك علاقة ارتباطية موجبة بين الهوية النفعية والهوية التنظيمية لدى عمال بلدية الطارف.
- يتضح من خلال قيم إدارة الإدارة أن هنالك اهتمام من طرف عمال بلدية الطارف بهذا البعد حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.87% المتعلقة بتصرف المديرين ما يوضح أنهم يتصرفون بطرق تبين أنهم ذوي مسؤولية.
- من خلال هذا البعد ذلك يتحدد أن الأداء هو المعيار الأساسي لتقييم المسؤولين حيث بلغ الوسط الحسابي 4.52% مما يعني امتلاكها اهتماما واسعا وعليه فتقييم المسؤولين يعتمد بصفة أساسية على تقييم الأداء.
- هناك رضا كبير من طرف عمال بلدية الطارف من خلال الاهتمام بالقرارات المهمة بلغت قيمة الوسط الحسابي 4.65%.
- إن القرارات الإستراتيجية أثبتت نجاحها بشكل كبير ما يعكس رضا العمال على مستوى العمل.
- من خلال أبعاد القيم التنظيمية تم تشكل هوية تنظيمية خاصة بكل عامل من عمال بلدية الطارف.

Study summary:

Any institutional building needs many basics that are necessary for the success of this organization, whether in light of its internal or external administrative interactions with the external environment, where interest in the issue of organizational values within the organization is one of the criteria that must be given great attention, as it guides and helps the organization reach its goals from Therefore, our study clearly focuses on how the organization's organizational values form organizational identities for workers that are capable of analyzing their attitudes towards the organization they belong to.

Accordingly, this study attempted to reveal the relationship between organizational values and their impact on the organizational identity of the worker in the Algerian institution.

In addition to trying to know the effect of each dimension of organizational values on the identity of the worker in the institution.

Where this study was carried out in the national institution -the municipality of El Tarf - which is a public institution of an administrative nature belonging to the Algerian public sector, located in the state of El Tarf.

In our study, we relied on the descriptive approach, as the sample of our study amounted to 40 samples and included all the administrative workers of the municipality of El Tarf, and they were chosen according to the random method, meaning that the sample is random.

In this study, both the performance of the observation and the questionnaire were relied upon as data collection tools.

Where the data was analyzed using the statistical package for social sciences SPSS program, and we reached the following results:

Accordingly, this study attempted to reveal the relationship between organizational values and their impact on the organizational identity of the worker in the Algerian institution.

In addition to trying to know the effect of each dimension of organizational values on the identity of the worker in the institution.

Where this study was carried out in the national institution - the municipality of El Tarf - which is a public institution of an administrative nature belonging to the Algerian public sector, located in the state of El Tarf.

In our study, we relied on the descriptive approach, as the sample of our study amounted to 40 samples and included all the administrative workers of the municipality of El Tarf, and they were chosen according to the random method, meaning that the sample is random.

In this study, both the performance of the observation and the questionnaire were relied upon as data collection tools.

Where the data was analyzed using the statistical package for social sciences SPSS program, and we reached the following results:

- There is a positive correlation between management management values and the organizational identity of El-Taref municipality workers.
- There is a positive correlation between profession management and organizational identity among the workers of Bidiyah El Tarf.
- There is a positive correlation between identity strength and organizational identity among El-Taref municipality workers.
- There is a positive correlation between the utilitarian identity and the organizational identity of El-Taref municipality workers.
- It is clear from the administration management values that there is interest on the part of El Tarf municipality workers in this dimension, as the arithmetic average value was 4.87% related to the behavior of managers, which indicates that they act in ways that show that they are responsible.
- Through this dimension, it is determined that performance is the main criterion for evaluating officials, as the arithmetic mean reached 4.52%, which means that it has wide interest, and accordingly, the evaluation of officials depends mainly on performance evaluation.
- _There is great satisfaction on the part of the workers of El-Taref municipality through taking care of important decisions, the arithmetic mean value was 4.65%.
- The strategic decisions have proven to be highly successful, which reflects the workers' satisfaction at the work level.
- Through the dimensions of organizational values, an organizational identity was formed for each worker of El Tarf Municipality.



مقدمة:

يشهد موضوع القيم التنظيمية اهتماما كبيرا من قبل العديد من الباحثين باعتباره ذا تأثيرا على المؤسسة الجزائرية بشقيها العمومي والخاص ولما لها من دور إيجابي في تشكيل هويات تنظيمية قادرة على توجيه العمال والموظفين نحو أداء مهامهم الإدارية بكل فاعلية وكفاءة والتي بدورها قادرة على العمل على تنفيذ الاستراتيجيات ونجاحها على أكمل وجه ومن جهة أخرى فإن الحديث على المؤسسة الجزائرية يقودنا للحديث على تعاملها مع مفهوم القيم التنظيمية المنحصرة في التعاون، التضامن، الالتزام، حيث أن هناك قيما لا يتم التطرق إليها بشكل كافي، وهذا ما حاولنا عرضه في فصول دراستنا هذه، حيث تطرقنا في الفصل الأول إلى الإحاطة بشكل دقيق بإشكالية الدراسة وتحديدتها في شكلها الواضح بالإضافة إلى عرض أهم المفاهيم المنطوية عليها دراستنا والاستعانة كذلك بالدراسة السابقة كمرجعية أساسية في هذه الدراسة، بالإضافة إلى تبيان أهمية وأهداف ودوافع اختيار هذه الدراسة.

أما في الفصل الثاني فقد تطرقنا إلى وضع شرح مبسّط على أهم معالم المتغير المستقل ألا وهو القيم التنظيمية ماهيتها وأهميتها وأهم ما جاء فيها من نظريات، أما الفصل الثالث فهو تتمّة للفصل السابق وهو المتغير التابع الهوية التنظيمية في عرض لأهم نقاطها ماهيتها، أشكالها، أهميتها نظرياتها وهما فصلان نظريان يشرحان بشكل كافي متغيري دراستنا، أما عن الفصل الرابع والمعنون بالإجراءات المنهجية والميدانية للدراسة فهو الذي يعتبر محور دراستنا ففيه يتمّ التطرق للإطار الميداني للدراسة باعتباره جوهر الدراسة وتحديد مجالات الدراسة من ميدان، منهج، عينة، زمن إجراء الدراسة والتطرق إلى أهم أدوات جمع البيانات التي اعتمدنا عليها في الدراسة من ملاحظة واستبيان، وأخيرا عرض أهم التحاليل والاستنتاجات المتوصل إليها في هذه الدراسة.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تمهيد

1- إشكالية الدراسة.

2- الأسئلة الفرعية.

3- أسباب اختيار الموضوع.

4- أهمية الدراسة.

5- أهداف الدراسة.

6- تحديد المفاهيم.

7- المقاربات النظرية.

8- الدراسات السابقة.

خلاصة.

تمهيد:

إنّ ما يميّز الدراسة السوسيولوجية عن غيرها من الدراسات هو اعتمادها على إلقاء الضوء على موضوع معيّن وتناوله بالدراسة والتحليل، حيث تكون البداية ببناء إشكالية هذا الموضوع وصياغتها بشكل علمي دقيق وممنهج.

وعليه فإننا نحاول إلقاء الضوء في فصلنا هذا على وضع إطار محدد يبرز لنا إشكالية دراستنا وأسباب اختيار الموضوع على غرار الأهمية والأهداف لهذه الدراسة، ثمّ حاولنا إلقاء الضوء على أهم مفاهيم دراستنا والإحاطة بالمقاربة النظرية التي تمّ إسقاطها على الدراسة وأخيرا الدراسات السابقة التي عالجت وتناولت متغيّري دراستنا.

1-الإشكالية:

إنّ المنظّمات في أي مجتمع ما هي إلاّ أنظمة فرعية، في إطار واسع ومعقّد لذا لا يبدو غريباً أن تتشكّل المنظّمات طبقاً لما هو موجود في المجتمع والذي يعطيها درجة من التميّز والاختلاف ويسبغ عليها صفات لا توجد في غيرها من المنظّمات في أي مجتمع آخر، ولما كانت هذه المنظّمات ترتبط في ارتباطها بالمجتمع الأول ارتباطاً وثيقاً فهي بالتأكيد تحمل من نفس خصائصه ومميزاته الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والقيمية.

إذ تعتبر القيم من المقومات الأساسية لأي تنظيم اجتماعي مستقل وقائم بذاته حيث ارتبط موضوع القيم بالإنسان في تكوينه الاجتماعي الأول فالإنسان ككائن اجتماعي فإنّ أوّل مؤسسة ينشأ فيها هي الأسرة، التي تكسبه مجموعة من القيم والمبادئ ولكنّه لا يبق مطولاً في مؤسسة الأسرة بل إنّهُ ينتقل إلى تنظيم آخر يطلق عليه بالمؤسسة أو المنظّمة والتي بدورها تساهم في اكتسابه جملة من القيم التنظيمية الخاصة بها والتي تشير إلى المعتقدات التي توجّه الأفراد نحو الصحيح والمقبول من الأفعال والأهداف والأفكار وتظهر بشكل جليّ في أفعالهم داخل المنظمة في إشارة إلى ما يعرف بالقيم التنظيمية فهي اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم الاجتماعي".⁽¹⁾

"لقد حظي موضوع القيم التنظيمية باهتمام الكثير من الباحثين في مجال الفعل التنظيمي في إطار الثقافة التنظيمية مطلع الثمانينات -80- من القرن العشرين -20- وإن كانت جذورها تعود إلى دراسات مصنع الهاوثرن بشيكاغو الأمريكية.⁽²⁾

(1) محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2002، ص312.

(2) فريد سمير محمد: القيم وأثرها على كفاءة وفعالية المنظمة، نحو مدخل بيئي للدراسة والتحليل، مجلة العلوم السياسية والإدارية، العدد3، 1987، ص47.

وعليه فإنّ موضوع القيم التنظيمية لا يقل في أهميته بالنسبة لمنظماتنا الجزائرية وهذا ما تؤكدّه العديد من الدراسات والأبحاث الميدانية والإحصائيات التي تؤيد فكرة ترسيخ القيم التنظيمية وتأثيرها على الانطباعات والانعكاسات التي تظهر لاحقا على المنظمة أو المؤسسة على حدّ سواء فالقيم التي يتحلّى بها العامل داخل المنظمة من كفاءة، فعالية، صفوة، وقوة إضافة إلى قيم كالتعاون، التضامن، التزام واحترام وقت في الحقيقة ما هي إلاّ قيم تنظيمية اشتركوا فيها مع غيرهم من العاملين والتي قد اكتسبها من خلال المنظمة في حدّ ذاتها والتي تحدّد لهم طريقة معيّنة يعملون بها، من خلالها نحو تحقيق أهدافهم الخاصة من جهة وأهداف المنظمة من جهة أخرى، وكما هو معروف فإن أي منظمة تتشكّل بغية تحقيق أهداف معيّنة ومسعى أي فرد فيها هو تحقيق أهدافه الشخصية التي يتمكّن من خلالها الطرفين من تحقيق أهدافهما وعليه فإن ذلك لا يتطلّب التوافق بين الأهداف التي تتغيّر بتغيّر الظروف والتي من شأنها أن تؤثر على الهوية التنظيمية للعامل داخل هذه المنظمة وهذا ما يدفعنا إلى الإحاطة بموضوع القيم التنظيمية كأحد القواعد الأساسية التي تحدّد من خلالها إمكانية الكشف عن كيفية تشكيل هذه الهوية وإعادة بلورتها في شكلها التنظيمي الذي من خلاله تستطيع المنظمات تحقيق الأمن والتوازن الوظيفي للعامل بما يتلاءم مع خلفياتهم الثقافية، النفسية، الاجتماعية المختلفة لكل عامل من العمال داخل المنظمة.

إنّ الإشارة لتناول موضوع القيم التنظيمية وربطها بالهوية التنظيمية يظهر من خلال الدور الإيجابي بالنسبة للمؤسسة سواء على مستوى محيطها الداخلي أو الخارجي أمّا عن المستوى الخارجي فيتمثل في إثبات التفرد عن باقي المؤسسات أما عن المستوى الداخلي فيتم من خلاله دمج العاملين على اختلاف خصائصهم الديمغرافية كالجنس، السن، الأقدمية لتحقيق أهداف مشتركة وبهذا تعتبر الهوية التنظيمية أحد أهم العوامل لإدماج وتكيف العاملين.⁽¹⁾ والتي بالطبع يتم هيكلتها من قبل المنظمة

(1) صونية إبراهيمية: الهوية التنظيمية وآليات تفعيلها في المؤسسة، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 15، العدد 27، جامعة

سطيف 2، الجزائر، 2018، ص 194.

وفقا لكل من قيم هؤلاء العاملين أي أن الاختلاف الحاصل بين القيم التنظيمية للعاملين لا يلغي اشتراكهم في قيم تنظيمية موحدة خاصة بالمنظمة التابعين لها والتي بدورها تساهم في تشكيل هويات تنظيمية لكل هؤلاء العمال بما يتوافق مع خلفية كل عامل سواء كانت هذه الخلفية اجتماعية تاريخية وحسب شخصية هذا العامل كذلك.

حيث أن التمتع بالقيم التنظيمية الموحدة والمشاركة يبلور هوية تنظيمية مشتركة خاصة بكل عامل خارج الإطار الشخصي للعامل، الأمر الذي يساهم بشكل أو بآخر في القضاء على الصراع الوظيفي داخل العمل، تقليل الغياب، بناء علاقات مهنية وإنسانية قائمة على التفاهم وروح المبادرة والتعاون بين هؤلاء العمال كما أن دراسة العلاقات القائمة بين القيم التنظيمية والهوية التنظيمية تعرفنا بشكل واضح بأهمية وضرورة التعرف على القيم الخاصة بكل عامل من العاملين وترسخ مبادئ يتحقق من خلالها الاستخدام الجيد لكل من الموارد المالية، المادية وتحديد الموارد البشرية التي تعتبر أساس نجاح أي منظمة تلك التي تتمتع بالكفاءة والفاعلية، الاقتصاد وبالتأكيد من خلال الإحاطة بهذه المواضيع فإننا نفتح المجال للإشارة لأهمية الجانب القيمي داخل المنظمة عوضا عن حصرها في الجانب التنظيمي المجرد، كما أنها تدفعنا للتعرف على الروابط الأخلاقية التي تجمع بين العمال وتعمل على تشكيل هويات جديدة بالنسبة لهم خاصة وأن ثقافة كل عامل تختلف عن غيرها الأمر الذي يدفعهم للتصادم والصراع في ما بينهم وهنا لا بد للإشارة والقول بأن القيم التنظيمية في مؤسساتنا الجزائرية اليوم تعرف تداخلا كبيرا في مفهوم الهوية التنظيمية خاصة وأن مفهومها وهيكلتها تعرف انحيازا كبيرا عن معناها الأصلي والحقيقي مما نجم عنه عدة مشكلات داخل المنظمات من صراعات سواء على مستوى البيئة الداخلية بالنسبة للمنظمة أي بين العمال وإدارتهم أو حتى في ما بين العمال أو على مستوى البيئة الخارجية بالنسبة للمنظمة وعلاقتها بالمحيط الخارجي أي باقي المنظمات وعليه وبصدد هذا فقد قمنا بتسليط الضوء على

موضوع القيم التنظيمية وأهميتها في تشكيل هويات تنظيمية خاصة بالعمال داخل المنظمة وعليه فإننا قمنا بطرح التساؤل المركزي التالي:

- ما طبيعة العلاقة بين القيم التنظيمية والهوية التنظيمية في المؤسسة الجزائرية؟

2- الأسئلة الفرعية:

- ما طبيعة العلاقة بين القيم التنظيمية والهوية التنظيمية لدى عمال بلدية الطارف؟

- هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والهوية التنظيمية لدى عمال بلدية الطارف؟

- هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين قيم الإدارة والهوية التنظيمية لدى عمال بلدية الطارف؟

- علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين إدارة المهمة والهوية التنظيمية لدى عمال بلدية الطارف؟

3- أسباب اختيار الموضوع:

هناك مجموعة من الأسباب التي دفعت بنا إلى اختيار هذا الموضوع دون غيره من الدراسات

السوسيولوجية :

أ- أسباب ذاتية:

إن تناولنا لموضوع القيم التنظيمية وأثرها على الهوية التنظيمية للعامل بالمؤسسة الجزائرية كموضوع بحثنا يستدعي بنا إلى الميل و يحرك فينا الروح العلمية التي تدفعنا إلى الشك و التساؤل حول حقيقة الظاهرة والوقوف على أبعادها وتأثيرها ودورها في المؤسسة الجزائرية.

ب- أسباب موضوعية:

إن الواقع التي تعاني منه معظم المؤسسات الجزائرية من مشاكل تنظيمية وتأثيرها لدور كبير في اختيارها لهذا الموضوع للدراسة والبحث فيه لاسيما أن ظاهرة القيم التنظيمية وأثرها على الهوية التنظيمية للعامل في المؤسسة الجزائرية متواجدة في مؤسستنا و إضافة إلى سبب آخر لاختيارنا هذا الموضوع هو ندرة تناوله وتداوله في الدراسات والأبحاث الميدانية بالنسبة للقيم التنظيمية والهوية التنظيمية.

4- أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية بحثنا في كونه يتناول أحد المفاهيم المهمة ألا وهو القيم التنظيمية والهوية التنظيمية فالقيم تؤثر على الهوية التنظيمية داخل المؤسسة الجزائرية فهي تعتبر عنصر أساسي في نظام مؤسسة الكلي، فيجب فهم أبعاد ومكونات القيم التنظيمية لأنها تؤثر على نوع السلوك الذي يسلكه العاملين في المؤسسة الجزائرية فهي تعد موجها عاما لأفعال العمال وتصرفاتهم.
- وتكمن أهمية بحثنا كذلك في كونها تناولت الجانب الأكبر المتعلق بالفرد داخل المؤسسة الجزائرية ألا وهو القيم التنظيمية ومحاولة معرفة علاقتها بتشكيل الهوية التنظيمية.

5- أهداف الدراسة:

- إبراز أهمية الهوية التنظيمية كمتغير فعال في المؤسسة الجزائرية.
- الإحاطة بموضوع القيم التنظيمية و معرفة أثرها على المؤسسات الجزائرية.
- التعرف على القيم التنظيمية السائدة في المؤسسة الجزائرية.
- تحديد أهم القيم التنظيمية داخل المؤسسة الجزائرية.
- بيان العلاقة بين القيم التنظيمية والهوية التنظيمية وتحليلها.

6- تحديد مفاهيم الدراسة:

1-الدلالة اللغوية: أ-القيم التنظيمية:

أ)-القيم: لغة: "قيم أمين، وصي، ولي مشرف، والقيم المستقيم لازيغ فيه، السيد القائد للأمر، القيم يكون مصدرا بمعنى الاستقامة والإقامة"⁽¹⁾.

ب)-اصطلاحا:

القيم عند التربويين المسلمين: هي صفات إنسانية إيجابية راقية مضبوطة بالشريعة الإسلامية تؤدي بالمسلم الذي يتعلمها إلى الأفعال الإيجابية في المواقف المختلفة التي يتفاعل فيها مع دينه ومجتمعه وأسرته ومحيطه المحلي والإقليمي والعالمي".⁽²⁾

ج)-القيم إجرائيا: تشير القيم إلى مجموعة المبادئ والأحكام التي يتمسك بها العاملون داخل المنظمة لتحديد هويات تنظيمية خاصة بهم.

2- التنظيم: أ- لغة: تنظيم من الفعل نظم، ينظم تنظيما والتنظيم في اللغة العربية يعني رتب الشيء وأقامه باعتدال وعدله.

ب)-إصطلاحا: "التنظيم هو تحديد الأنشطة اللازمة لتحقيق الأهداف التي وضعها الشخص لنفسه وتقسيمها حتى يسهل تنفيذها في الوقت اللازم وهذا أبسط أشكال التنظيم إذ يحتاج التنظيم إلى عدد من العناصر التي تؤدي في النهاية إلى تحقيق الأهداف المرجوة والتي غالبا ما تكون كثيرة"⁽³⁾.

يعرفه مارشال ديموك: التجميع المنطقي للأجزاء المترابطة لتكوين كل موحد تمارس من خلاله السلطة والتنسيق والرقابة لتحقيق غرض أو هدف محدد.

(1) بوناقة بدر الدين: البدر الوسيط قاموس عربي عربي، دار البدر، الجزائر، ط1، 2013، ص261.

(2) مهدي رزق الله أحمد: القيم التربوية في السيرة النبوية، دور لدار النشر، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية، ط1، 2012، ص11.

(3) <http://www.annajah.net.com>: التاريخ 2023/2/28 الساعة 10:43.

يعرفه لويس ألن: بأنه عملية تحديد وتجميع العمل الذي ينبغي أدائه مع تحديد تفويض المسؤولية والسلطة وإقامة العلاقات لغرض تمكن الأشخاص من العمل بأكبر فاعلية لتحقيق الأهداف".⁽¹⁾

3- القيم التنظيمية: "الاعتقاد الذي تبنى عليه الأعمال في المنظمة وتعمل على تحديد الاختيار بين الصالح والسيئ وبين المهم وغير المهم وهي تعمل على توجيه السلوك في المنظمة".⁽²⁾

كما تعرف القيم التنظيمية على أنها تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة فهي تعبر عن فلسفة المنظمة وتوفر الحظوظ العريضة لتوجيه السلوك ففي معظم المؤسسات الناجحة التي تتميز بنظام جيد للقيم".⁽³⁾

يعرفها كاني: على أنها المعتقدات التي يحملها الأفراد والجماعات المتعلقة بالأدوات والغايات التي تسعى لها المنظمة أي تحقيق أهداف المنظمة.

أمّا محمد سليم العميان: اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب في مكان أو بيئة العمل بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، من هذه القيم: المساواة بين العاملين، الاهتمام بإدارة الوقت، الاهتمام بالأداء، احترام الآخرين⁽⁴⁾.

التعريف الإجرائي للقيم التنظيمية:

القيم التنظيمية هي جزء من القيم الخاصة التي تميز مؤسسة ما وتعتبر نواة ثقافتها التنظيمية والتي يحاول الأفراد تطويرها، لها تأثير كبير ومباشر في توجيه أفعال الأفراد داخل وخارج المؤسسة.

(1) مهدي رزق الله أحمد: مرجع سابق، ص 12.

(2) عبد الله عقلي: محلي القراطة: الصراع بين القيم التنظيمية والاجتماعية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ط 1، ص 45.

(3) عماد الدين بريهموش ونوال حمداش: أثر بعض القيم التنظيمية السائدة في المنظمة على الالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على عينة من اطارات من جن جن جيجل، مجلة العلوم النفسية والتربوية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2022، ص 74.

(4) معط الله نواره: القيم التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، دراسة ميدانية بمديرية السكن، جامعة الشاذلي بن جديد، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم اجتماع تنظيم وعمل، 2020، ص 08.

4- الهوية:

أ- لغة: الهوية في اللغة العربية مصدر صناعي مكون من كلمة "هو" ضمير الغائب مضافا إلى هذه الكلمة اللاحقة (ية) ومعلوم أن المصدر الصناعي يعتبر آلية منتجة للمصطلح في العربية، يقول الباحث أحمد ابن نعمان: والهوية بهذا المعنى هي اسم الكيان والوجود على حاله أي وجود الشخص أو الشعب أو الأمة كما هي بناء على مقومات، مواصفات وخصائص معينة تمكن من إدراك صاحب الهوية بعينه دون اشتباه مع أمثاله من الأشياء فهويتي هي ما يميزني عن غيري.

ب- إصطلاحا: تعرف على أنها هي الامتياز عن الغير أي ما يميز الشخص عن غيره وهي هوية فردية أما ما يميز الجماعة عن الجماعات الأخرى فهي هوية جماعية بينما ما يميز الوطن عن غيره من الأوطان والقوميات فهي هوية وطنية أو قومية⁽¹⁾.

كما تعرف على أنها مصطلح يستخدم لوصف مفهوم الشخص وتعبيره عن فرديته وعلاقته بالجماعات كالهوية الدينية أو الوطنية أو العرقية وهو مصطلح أكثر استخداما لعلم النفس والاجتماع.

5- تعريف الهوية التنظيمية:

طرحت عدة تعاريف لمفهوم الهوية التنظيمية ومن أهمها:

-الهوية التنظيمية هي جوهر المنظمة والذي تجسده الميزات السابقة وهي وصف لخصائص معقدة من طرف الأعضاء متمركزة في أذهانهم فهي فقط ليست للتعامل مع المنظمة ككل ولكن أيضا مع أعضائها على وجه الخصوص.

-ويرى حريم حسن الهوية التنظيمية: بأنها تتعلق بمدى انتماء العاملين للمنظمة ككل بدلا من الوحدات التي يعملون فيها أو مجال تخصصهم المهني.

(1) مبارك تريكي: فصول في اللسانيات الاجتماعية، مركز الكتاب الأكاديمي للنشر والتوزيع، عمان الأردن، ط1، 2020،

ألبرت ويتن: فهم أعضاء المنظمة الجماعي للسمات الأكثر جوهرية أو مركزية في المنظمة التي تميزها عن غيرها، وتتصف عادة بالاستمرارية لأنها مرتبطة بتاريخ المنظمة".⁽¹⁾

التعريف الإجرائي للهوية التنظيمية:

الهوية التنظيمية هي مجموع الخصائص والقيم الجوهرية والمعتقدات التي توجه تصرفات العاملين بالمؤسسة إذ يكون لإدارة المؤسسة والمجتمع دور أساسي في تشكيلها حيث أن للهوية التنظيمية أهمية وأثار إيجابية سواء على مستوى المؤسسة أو العاملين.

وهي الوحدة التي تجمع فيها وتتسق العناصر البشرية والمادية للنشاط الاقتصادي وهي عبارة عن تجمع الأشخاص ذوي كفاءات متنوعة تستعمل رؤوس الأموال والقدرات لإنتاج سلع و بيعها سلع أعلى منها تكلفة.⁽²⁾

6- العامل:

أ- لغة: عمل، يعمل، عملا، وفاعله عامل وقيل في لسان العرب، العامل ما عمل عملا ما فرفع أو نصب أو جر، كالفعل والناصب والجازم وكالأسماء التي من شأنها أن تعمل أيضا، وأسماء الفعل، وقد عمل الشيء في الشيء أعدت فيه نوعا من الإعراب.

ب- اصطلاحا: العامل في اصطلاح النحويين كما قال الجرجاني في كتابه العامي ما أوجب كون آخر الكلمة مرفوعا أو منصوبا أو مجرورا أو ساكنا أو علم بأصول يعرف بها أصول أواخر الكلام إعراب أو بناء.

⁽¹⁾ كحلى نصيحة وعبد الله أمينة: علاقة الثقافة التنظيمية بتشكيل الصعوبة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسة ميناء جن-جن جيغيل، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد الصديق بن يحيى، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، 2020 ص 16.

⁽²⁾ المرجع نفسه، ص 16.

الشيخ مصطفى غلاييني: قال العامل ما يحدث الرفع،النصب، الجزم والخفض فيما يليه⁽¹⁾.
والعامل هو الشخص الذي يعمل و يؤدي نشاط يدوي معين و يأخذ عادة أجرا ماديا أو معنويا، على عمله
في المنشآت أو المشروع الاقتصادي نظير خدماته المهنية في المشروع و هو أحد عناصر أو عوامل
الإنتاج في المشروع أو المنشآتالاقتصادية.⁽²⁾

التعريف الإجرائي للعامل:

العامل هو الشخص أو الفرد الذي يعمل ويؤدي نشاطه بالمؤسسة الجزائرية و يأخذ عادة أجر
مادي أو معنوي على عمله.

7- المؤسسة:

أ- لغة: من الفعل أسس الأسس والأساس كل شيء مبتدئ و الأساس أصل البناء و الأصل أصل كل
شيء.

- إن كلمة مؤسسة هي في الواقع ترجمة للكلمة Enterprise.

ب- اصطلاحا:

هي تركيبة يبتدعها الإنسان بالتعاون مع الأفراد الآخرين في المجتمع فالحب مثلا ظاهرة طبيعية
أما الزواج فهو مؤسسة اجتماعية.

التعريف الإجرائي للمؤسسة:

هي نسق ثقافي يحدث ضمنها مجموعة من التفاعلات الناتجة عن مجموع العلاقات الاجتماعية
بين أفراد التنظيم يكتسب فيها الأفراد هوية اجتماعية، وصيغة تعريفية تميزه عن باقي الأفراد و يكتسبون
من خلالها قيم تنظيمية تساهم في بلورة هوياتهم.

(1) فيغرن محمود: نظرية العامل في النحو دراسة تحليلية نحوية، رسالة للحصول على درجة ماجستير في اللغة العربية
وآدابها، منشورة، جامعة علاء الدين الإسلامية،الحكومية كلية الآداب والعلوم الإنسانية، 2017، ص5.

(2) <http://www.ar.m.wikipedia.org.com>: التاريخ: 2023/2/28، الساعة 12:14.

7- المقاربة النظرية:

7-1- مدرسة العلاقات الإنسانية:

إلتون مايو 1880-1949 :

لقد أدى الاهتمام الكبير للمدرسة الكلاسيكية للبعد المادي و إهمالها البعد الإنساني إلى تراجع كبير في مبادئ أفكار هذه المدرسة وقد كانت لتلك الانعكاسات آثار أدت لتبلور مدرسة جديدة تهتم بالبعد الإنساني العلائقي متمثلة في مدرسة العلاقات الإنسانية بقيادة عالم الاجتماع الأمريكي من أصول أسترالية جورج التون مايو و تعتبر هذه المقاربة النظرية كنقد موجه للمدرسة التقليدية التي تهتم بالجانب المادي، فقد عمد مايو لإجراء عدة تجارب أهمها تجارب الإضاءة، غرفة التجميع، الحوافز، المقابلات، البناء الاجتماعي، و قد تناولت هذه التجارب مجموعة من المواضيع من ظروف العمل، الأجور، فترات الراحة، العلاقات الإنسانية في العمل، النظام التحفيزي، نظام الاتصالات و غيرها.

تقييم مدرسة العلاقات الإنسانية: رغم الصدى الكبير الذي عرفته أفكار ومبادئ هذه النظرية إلا أنها قد تم توجيه جملة من الانتقادات لها وهي كالتالي:

- يرى البعض بأن هذه المدرسة تتميز بالضعف وأن سلوك الزمالة حسب مايو غير كاف لتحفيز الأفراد ذاتيا لرفع فاعلية عمل الجماعة و كفايته.

- يرى هنري كونت أن مطابقة السلوك الإنساني بالإدارة يكون مثل ما نسميه بتنحية القلب عن الجسد.

- هذه المدرسة تحاول أن تطوع العمال وتروضهم لخدمة أهداف الإدارة نظير إعطائهم الشعور

بالانتماء وتوفير جو مناسب من العلاقات الاجتماعية.⁽¹⁾

(1) بغول زهير: محددات النجاح في العمل الإداري بالمؤسسات الوطنية في إطار نظرية فريدريكهايزنبرغ للدافعية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، علم النفس والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية قسم علم النفس والتربية، الأروطونيا، قسنطينة، الجزائر، 2006/2007، ص 92-106.

إن مدرسة العلاقات الإنسانية من أهم المدارس الحديثة التي تعد انتقاد واضح لنظرية الإدارة العلمية التي تركز على الجانب المادي واعتبار أن الإنسان مجرد آلة، و عليه اهتم مايو بالجانب الإنساني على اعتبار أن العامل يحتاج إلى تكوين شبكة من العلاقات الإنسانية داخل محيط عمله هذا الأمر من شأنه أن يساهم في تحسين وزيادة إنتاجيته و القضاء على عدة مشكلات داخل المحيط (1).

من خلال تبنيها لهذه النظريات نجد أن نظرية العلاقات الإنسانية هي النظرية الأقرب والأنسب لمعالجة موضوعنا باعتبارها تركز أكثر على الجانب الإنساني، العلائقي ومنه الاهتمام بالجانب القيمي لهؤلاء العمال هذا من شأنه أن يساهم في بلورة هوياتهم التنظيمية داخل المنظمة العاملين بها.

حيث أن تبني قيم المنظمة التي تحمل وتتشكل في إطار شبكة علاقات إنسانية جيدة تتبادل وتتفاعل في ما بين هؤلاء العمال مما يساهم في تشكيل هويات خاصة بهؤلاء العمال.

تابعة بالمنظمة العاملين بها وهذا ما يميزهم عن باقي المنظمات التي تتبنى قيم مختلفة وبالتالي تشكل هويات أخرى في إطار شبكة من العلاقات الإنسانية.

وهي الأنسب من ناحية أخرى حيث يمكننا القول بأنها النموذج الحديث السائد في المنظمات اليوم وهو الأمر الغير بعيد عن تناولنا الموضوع القيم التنظيمية كميزة حديثة في منظماتنا في الوقت الراهن.

(1) بغول زهير: مرجع نفسه، ص106.

8-الدراسات السابقة:

1-دراسة عامر علي حسين العطوي فاضل راضي غباش (2012):

-تشخيص فجوة الهوية التنظيمية في المؤسسات التعليمية وبيان تأثيرها على قبول مبادرات التغيير دراسة عامر علي حسين العطوي فاضل راضي غباش.

-انطلق الباحثان من التساؤل البحثي التالي: هل يؤثر إدراك حجم فجوة الهوية التنظيمية من قبل التدريسيين في مستوى قبول مبادرات التغيير في الجامعة المبحوثة؟

-هدفت هذه الدراسة لاستكشاف فجوة الهوية التنظيمية في المؤسسات التعليمية العراقية وبيان تأثير حجم هذه الفجوة على احتمالية قبول مبادرات التغيير، كما تهدف لقياس الهوية التنظيمية السائدة حاليا في المنظمة المبحوثة وقياس الهوية التنظيمية المرغوبة والمفضلة مستقبلا من قبل أعضاء المنظمة المبحوثة، واختبار العلاقة بين حجم فجوة الهوية التنظيمية واحتمالية قبول مبادرات التغيير في المنظمة المبحوثة.

-استخدم الباحثان في دراستهما 254 عينة وهي عينة طبقية، كما استخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، واستخدما الأساليب الإحصائية التالية: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري بمعامل كورنباغ ألفا.

وقد توصلت دراستهما إلى النتائج التالية:

- اتضح بأن المدرسين يدركون بأن جامعتهم لديها هوية نفعية أقوى من هويتها المعيارية.

-اتضح بأن المدرسين يتبنون هوية تنظيمية هجينة عالية تهتم بكل من الجوانب النفعية والمعيارية.

-اتضح بأن المدرسين يتبنون هوية تنظيمية هجينة عالية تهتم بكل من الجوانب النفعية والمعيارية.

-اتضح بأن المدرسين عندما يدركون أن حجم فجوة الهوية التنظيمية للجامعة معتدل فإن مواقفهم

سوف تكون ايجابية... (1)

2-دراسة بودهري عبد الرحمان 2018:

القيم التنظيمية وعلاقتها بالمستوى الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسسة

هيبروك، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس التنظيم والعمل.

-وقد انطلق الباحث من سؤال مركزي وهو كالتالي: هل توجد علاقة ارتباطيه بين المؤشر العام

للقيم التنظيمية ومستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة هيبروك؟

وتفرع هذا السؤال إلى الأسئلة الفرعية وهو كالتالي:

-هل تساهم القيم التنظيمية لإدارة الإدارة (القوة، النخبة، المكافأة) في التنبؤ بالمؤشر العام بمستوى الالتزام

التنظيمي لدى عمال مؤسسة هيبروك؟

-هل تساهم القيم التنظيمية لإدارة المهمة (الكفاية،الفعالية، الاقتصاد) في التنبؤ بالمؤشر العام لمستوى

الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة هيبروك؟

-و تهدف دراسة الباحث إلى تسليط الضوء على القيم التنظيمية المعتمدة في البحث وتوضيح مضامينها

والوقوف على الالتزام التنظيمي وتوضيح محتوى مستوياته الثلاثة (العاطفي، الاستمراري، المعياري).

-حيث تم الاعتماد في هذه الدراسة على كل من المقابلة والاستبيان كأدوات لجمع البيانات حيث استخدم

الباحث المنهج الوصفي التحليلي وذلك على عينة تمثلت في 74 فردا في مختلف مصالح و أقسام

المؤسسة، حيث أجريت الدراسة الميدانية في مؤسسة هيبروك وهي مؤسسة مختصة في النقل البحري

للموارد الطاقوية مقرها الإداري بولاية وهران .

(1) عامر علي حسين العطوي وفاضل راضي غباش: تشخيص فجوة الهوية التنظيمية في المؤسسات التعليمية وبيان تأثيرها

في قبول مبادرات التغيير، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة

الأعمال، جامعة القادسية، 2012، ص02-03.

توصلت دراسة الباحث إلى النتائج التالية:

- بالنسبة لقيم إدارة الإدارة فإن المساهمة في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي، كانت مسجلة لقيمة القوة بخلاف قيمة النخبة وقيمة المكافأة، وأما بالنسبة لقيم إدارة المهمة والتي تندرج ضمنها الكفاية والفعالية والاقتصاد.

- بينت النتائج أن هذه القيم الثلاثة كانت لها مساهمة في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي.⁽¹⁾

03-دراسة طارق محمد شمس و منى عبد العزيز زكريا (2019).

-أثر القيم التنظيمية على التوجه الإداري لتبني تطبيق الإدارة الالكترونية في الجامعات، دراسة ميدانية على العاملين بجامعة الأزهر، حيث هدفت هذه الدراسة إلى قياس اتجاهات العاملين بجامعة الأزهر بمصر نحو أبعاد مفهوم القيم التنظيمية باختلاف كل من هذه الخصائص الشخصية "النوع، العمر" وكذلك تهدف هذه الدراسة إلى قياس اتجاهات العاملين نحو أبعاد مفهوم التوجه الإداري الالكترونية باختلاف كل من الخصائص الشخصية وأخيرا تهدف أيضا إلى قياس و تحليل طبيعة العلاقة بين قيم الثقافة التنظيمية بين التوجه الإداري لتطبيق الإدارة الالكترونية.

-حيث تم الاعتماد في هذه الدراسة على كل من الاستمارة والمقابلة كأداة لجمع البيانات.

-كما استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي من خلال دراسة عينة عشوائية طبقية تمثلت في 363، حيث أجريت هذه الدراسة على مجموع العاملين والمديرين بكليات جامعة الأزهر العلمية.

⁽¹⁾بودهري عبد الرحمان: القيم التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسسة هيبروك، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس التنظيم و العمل، قسم علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2، الجزائر، 2017/2018، ص73-74.

-توصلت دراسة الباحثان إلى النتائج التالية:

-أن أكثر القيم المكونة للثقافة التنظيمية في الأزهر هي النخبة و ثاني أكثر القيم المكونة للثقافة التنظيمية في جامعة الأزهر هي الكفاءة وأما ثالث القيم المكونة للثقافة التنظيمية هي قيمة المكافأة و أخيرا احتلت قيمة الانصاف الترتيب الرابع (1)

4-دراسة العيد جغل والأزهر صيف (2021):

القيم التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين (دراسة ميدانية على عينة من العمال المهنيين لشركة سوفيا للصناعات الغذائية بالبياضة).

وقد انطلق الباحثات من سؤال رئيسي وهو كالتالي: هل توجد علاقة بين القيم التنظيمية السائدة

في شركة سوفيا للصناعات الغذائية والرضا الوظيفي لدى عمالها؟

وتفرع هذا السؤال إلى أسئلة فرعية وهي كالتالي:

- هل توجد علاقة بين إدارة الإدارة والرضا الوظيفي لدى عمال شركة سوفيا للصناعات الغذائية؟
 - هل توجد علاقة بين إدارة المهمة والرضا الوظيفي لدى عمال شركة سوفيا للصناعات الغذائية؟
 - هل توجد علاقة بين إدارة العلاقات والرضا الوظيفي لدى عمال شركة سوفيا للصناعات الغذائية؟
- وتهدف دراسة الباحثات إلى التعرف على مستوى القيم التنظيمية السائدة وعلى مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المنظمة محل الدراسة، ثم إلى تحديد وتشخيص أي نوع من أنواع القيم التنظيمية الأكثر إسهاما في تعزيز وتنمية الرضا الوظيفي لدى عينة البحث، كما تهدف أيضا إلى تحديد طبيعة العلاقة الارتباطية والتأثيرية بين أنواع القيم التنظيمية والرضا الوظيفي لدى عينة البحث.

(1) طارق محمد شمس ومنى عبد العزيز زكريا: أثر القيم التنظيمية على التوجه الإداري لتبني تطبيق الإدارة الالكترونية،

دراسة ميدانية على العاملين بجامعة الأزهر، المجلة العلمية لقطاع كليات

التجارة ، العدد21، جامعة الأزهر، جمهورية مصر العربية، جانفي،

2019، ص 228-229.

حيث تمّ الاعتماد في هذه الدراسة على أداة الاستبيان، حيث استخدم الباحثان المنهج الوصفي وذلك من خلال دراسة استطلاعية لعينة مكونة من 60 عاملا مهينا ثم حصرهم كعينة للدراسة، حيث أجريت هذه الدراسة الميدانية بشركة سوفيا للصناعات الغذائية لإنتاج الفرينة والتي تقع في حدود المنطقة الصناعية بتراب دائرة البياضة ولاية الوادي.

توصلت دراستهما إلى النتائج التالية:

-توجد علاقة بين القيم التنظيمية السائدة في شركة سوفيا للصناعات والرضا الوظيفي لدى عمالها، وأيضا توجد بين إدارة الإدارة والرضا الوظيفي لدى عمال شركة سوفيا للصناعات الغذائية، كذلك توجد علاقة بين إدارة المهمة والرضا الوظيفي لدى عمال شركة سوفيا للصناعات الغذائية وتوجد علاقة بين إدارة العلاقات والرضا الوظيفي لدى عمال شركة سوفيا للصناعات الغذائية وأخيرا توجد علاقة بين إدارة البيئة والرضا الوظيفي لدى عمال شركة سوفيا للصناعات الغذائية.⁽¹⁾

5-دراسة باي راقد عبد الرحمان وحليلو نبيل (2021):

التمكين الوظيفي وعلاقته بتعزيز الهوية التنظيمية دراسة ميدانية المسيلة الجزائر من إعداد كل من باي راقد عبد الرحمان وحليلو نبيل، دراسة امبريقية تحاول البحث في العلاقة بين التمكين الوظيفي كظاهرة حديثة وتعزيز الهوية التنظيمية كبعد ثقافي.

انطلق الباحثان من طرح التساؤل الرئيسي كالتالي: هل توجد علاقة بين التمكين الوظيفي وتعزيز الهوية التنظيمية لدى فئة الإطارات بملبنة الحضنة بالمسيلة- الجزائر.

(1) العيد جغل والأزهر صيف: القيم التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، دراسة ميدانية على عينة من عمال مهنيين بشركة

سوفيا للصناعات الغذائية بالبياضة، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد9، العدد4، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، الجزائر، 2021/11/30، صفحة 84-85.

حيث حدثت هذه الدراسة إلى استظهار العلاقة بين الشعور بأهمية العمل وتعزيز الهوية التنظيمية لدى العاملين الجزائريين، الكشف عن سبرغور العلاقة بين الالتزام بروح الفريق وتعزيز الهوية التنظيمية لدى العاملين الجزائريين.

-اعتمد الباحثات في دراستهما على المنهج الوصفي التحليلي.

-أما عن أدوات جمع البيانات فقد اعتمدت على أداة الاستمارة.

-شملت العينة 188 إطار عامل.

-توصلت دراسة الباحثان إلى النتائج التالية:

-تعمل إدارة ملبنة الحضنة على تمكين عاملها وظيفيا بما يخدم استقرارها ومصالحها الإنتاجية.

-كل أبعاد التمكين الوظيفي والشعور بأهمية العمل، التحفيز الذاتي،الالتزام بروح الفريق، الحرية،

الاستقلالية في ممارسة العمل ظاهرة جلية.

-تعمل إدارة الملبنة على رفع مستويات الالتزام، الولاء لدى عاملها... (1).

6-دراسة راكان القحطاني (2022):

أثر القيم التنظيمية في تعزيز تطبيق الجودة الشاملة في جامعة الملك خالد، فقد انطلق الباحث

من التساؤل المركزي التالي: ما علاقة القيم التنظيمية بتطبيق نظام الجودة بجامعة الملك خالد؟

-وقد تفرع هذا السؤال إلى أسئلة فرعية وهي:

-هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a < 0.05$) بنسب القيم التنظيمية وتطبيق

نظام الجودة بجامعة خالد؟

(1) باي راقد عبد الرحمان وحليلو نبيل: التمكين الوظيفي وعلاقته بتعزيز الهوية التنظيمية، دراسة ميدانية بملبنة الحضنة،

مجلة العلوم الإنسانية، المجلد33، العدد1، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر،

جوان2022، ص 736-737.

-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a < 0.05$) في العلاقة بين القيم التنظيمية ونظام الجودة من خلال متغيرات (العمر، سنوات الخبرة، الكلية، إدارة الجامعة).

-تهدف هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على دور القيم في تطبيق الجودة الشاملة في جامعة الملك خالد وتهدف إلى إلقاء الضوء على مفهومي القيم التنظيمية ونظام الجودة نظريا.

-تم الاعتماد في هذه الدراسة على أداة الاستبيان كأداة أولية لجمع البيانات واستخدام أداة المقابلة مع مسؤولي الجودة كأداة داعمة، حيث اعتمد الباحث كذلك على المنهج الوصفي التحليلي وذلك على عينة تمثلت في 78 مسؤول إداري، حيث أجريت هذه الدراسة على معظم المسؤولين الإداريين بجامعة الملك خالد متمثلين في الأكاديميين في إدارة الجامعة بالإضافة إلى رؤساء الأقسام وكذلك مسؤول الجودة وكل أعضاء في جميع الكليات.

-توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

-توصلت إلى جودة العلاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية وتطبيق نظام الجودة بجامعة الملك خالد وكذلك إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية وتطبيق الجودة الشاملة لمتغيرات ديمغرافية (العمر، المستوى الوظيفي، الكلية، إدارة الجامعة، وأخيرا تم إيجاد فروق في تغيير سنوات الخبرة.....⁽¹⁾.

التعقيب على الدراسات السابقة:

-أوجه الاختلاف والشبه:

إنَّ إشكالية الدراسة السابقة الأولى ركزت مدى وجود علاقة ارتباطية بين القيم التنظيمية ومستوى الالتزام التنظيمية في حين أنَّ الدراسات الأخرى اعتمدت على محاولة تسليط الضوء على أثر القيم

(1) ركان الفحطاني: أثر القيم التنظيمية في تعزيز تطبيق الجودة الشاملة في جامعة الملك خالد، مجلة القيمة المضافة لاقتصاديات الأعمال، المجلد 4، العدد 1 (2022)، جامعة الملك خالد (المملكة العربية السعودية)،

2022/12/30، ص 128.

التنظيمية على الرضا الوظيفي وعليه فإن دراستنا تركز على الهوية التنظيمية كمتغير تابع وتتشابه مع باقي الدراسات في القيم التنظيمية كمتغير مستقل.

بالإضافة إلى أن هذه الدراسات تختلف مع دراستنا في جملة أهدافها وذلك حسب طبيعة الموضوع المدروس وخصوصيته.

من حيث الأدوات المنهجية فإن دراستنا تعتمد على الاستبيان والملاحظة كأداتين رئيسيتين في الدراسة في حين أن الدراسات السابقة اختلفت من واحدة لأخرى وتباينت بين المقابلة، والاستمارة والملاحظة وغيرها.

أما في ما يتعلق بالعينة فإن أغلب الدراسات اعتمدت على العينة العشوائية وهو ما يتفق مع دراستنا وكذلك بالنسبة للمنهج الوصفي المعتمد في جل الدراسات.

-الاستفادة من الدراسات السابقة:

إن الدراسات السابقة مهمة جدا في أي بحث علمي وتعد مفيدة جدا في ما يخص الإطار النظري للباحث فهي تزود الباحث مثلما هو الحال بالنسبة لنا حيث استقننا من الدراسات السابقة في الحصول على خلفية مسبقة لطبيعة الموضوع المدروس، الحصول على ترسانة من المراجع السابقة، الإطلاع على المنهج المعتمد وكيفية اختيار العينة.

خلاصة:

من خلال ما سبق وبعد ما عرضنا مختلف موضوع دراستنا، فإن تحديدنا لأهم عناصر الإطار النظري هذا من شأنه أن يحدد لنا ملامح موضوعنا وعلى ما يجب الاعتماد عليه في عملية استقاء المعلومات من جهة وبناء فضولنا اللاحقة من جهة أخرى، فقد تم عرض أهم عناصر الفصل الأول من إشكالية، مفاهيم، دراسات ومقاربة نظرية.

الفصل الثاني: القيم التنظيمية

تمهيد

- 1- مفهوم القيم التنظيمية والمفاهيم ذات الصلة.
- 2- أهمية القيم التنظيمية.
- 3- خصائص القيم التنظيمية.
- 4- مصادر القيم التنظيمية.
- 5- قياس القيم التنظيمية.
- 6- مراحل تطور القيم التنظيمية.
- 7- القيم التنظيمية في المؤسسة الجزائرية.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

تعتبر القيم التنظيمية من أهم محددات السلوك الإداري، ومن المكونات التي يسهل التعامل والتفاعل بين الأفراد والجماعات، إذ أن الاهتمام بها وغرسها وتوجيهها من الأهداف الأساسية والرئيسية للمنظمة فهي بمثابة أعمدة البناء للمجتمع التي سادت فيها معالم الثبات والاستقرار والاعتدال والاستقامة في المنظمة والمجتمع ككل.

1- مفهوم القيم التنظيمية:

يمكن تعريف القيم التنظيمية بأنها: "الاعتقاد الذي تبنى عليه الأعمال في المنظمة وتعمل على تحديد الاختيار بين الصالح والسيئ، بين المهم وغير المهم، وهي تعمل على توجيه السلوك في المنظمة". ورأى مقدم أن القيم التنظيمية تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة، فهي تعبر عن فلسفة المنظمة، وتوفر الخطوط العريضة لتوجيه السلوك وهي أساسية في تحديد الاختيارات وتحفيز السلوك وصنع القرارات.

أما أنز EnZ فقد عرفت القيم التنظيمية بأنها المعتقدات التي يحملها الأفراد والجماعات والمتعلقة بالأدوات والغايات التي تسعى إليها المنظمة، وتحديد ما يجب في إدارة المنظمة وإنجاز الأعمال والاختيار بين البدائل وتحقيق أهداف المنظمة.

مما سبق يمكن تعريف القيم التنظيمية، بأنها مجموعة من المعتقدات والاتجاهات التي توجه سلوك المديرين نحو غايات أو وسائل يختارونها هؤلاء المديرون لإيمانهم بصحتها، وتحدد النهج الذي ينتهجونه في إنجازهم لأعمالهم وإدارتهم لمنظماتهم واتخاذهم لقراراتهم.....⁽¹⁾

علاقة القيم ببعض المصطلحات:

أ-المعيار: هو سلطة اجتماعية يخضع لها الفرد ولو كان بعيدا عن أعين الرقباء بحيث يؤثر في كثير من دوافعه وسلوكه وانفعاله.

- المعيار مصطلح قياسي لتقدير الخطأ والصواب في سلوك الفرد كعضو في الجماعة.
- المعايير ذات منطلق خارجي اجتماعي أساسا، أي أنها نتيجة ضغط اجتماعي خارجي.
- المعايير نتيجة للثقافة والتراث أما القيم فهي نتيجة تكوين نفسي تبعا للفروق الفردية الإنسانية.
- المعايير أوسع شمولة في المفهوم من القيم.

(1) عبد الله عقلة مجلي الخزاعلة: الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التربوية، في الإدارة التربوية، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، 2009/11/26، ص45-46.

- أما القيم فهي مبادئ وآراء يتبناها الإنسان وتتبع من نفسه فهي ذات منطلق فردي نحو مبادئ وآراء الآخرين.

-القيم هي مجموعة اتجاهات عقلية لا يمكن قياسها إلا من خلال مواقف اجتماعية.

-القيم ذاتية أي يشعر كل واحد بالقيم على نحو خاص به.

-القيم نسبية أي أنها تختلف من شخص لآخر ومن زمن إلى زمن ومن مكان لمكان آخر.

ب-الاتجاهات:

-تتميز كل الاتجاهات والقيم بالثبات النسبي.

-الاتجاهات والقيم تحدد استجابات الفرد حيال بعض الأشياء أو الأشخاص.

-الاتجاهات والقيم قابلة للتعديل والتغيير.

أهم ما يفرق بينهما:

- للأفراد اتجاهات تفوق في عددها القيم الموجودة عندهم.

- ما دامت الاتجاهات والقيم متعلمة فإنها عرضة للتغيير نتيجة التوصل إلى معلومات جديدة إلا

أن الاتجاهات أكثر عرضة للتغيير مقارنة بالقيم الإنسانية لأنها أكثر ثباتا واستقرارا.

- على الرغم من وجود عناصر مشتركة بين الاتجاهات والقيم إلا أنه ليس من الضروري أن

يكون هناك انسجام فقد تؤدي قيمة واحدة إلى اتجاهات متضاربة لدى الشخص الواحد مثل: قيمة

التحصيل الدراسي والطرق المؤدية إليه.

-الاتجاهات تتجمع في شكل تكتلات والقيم هي النواة التي تتجمع حولها هذه الاتجاهات لتوجيه

السلوك نحو تحقيق الهدف.

ج-المثـل: نستطيع القول بأن هناك تقارب قوي بين المثل والقيم فالمثل تمثل الحوافز الطويلة⁽¹⁾ الأمد والغايات التي نسعى لتحقيقها ويمكن أن ننظر للقيمة على أنها اهتمام أو اختيار أو تفضيل أو حكم⁽²⁾. يصدره الإنسان على شيء ما مهتدياً بمجموعة مبادئ ومعايير التي وصفها المجتمع الذي نعيش فيه والذي يحدد المرغوب والمرغوب عنه من السلوك.

د-الدافع: هو حالة نفسية داخلية تدفع الفرد نحو هدف معني فهو حالة توتر واستعداد داخلي بينهم في توجيه السلوك أما القيمة فهي عبارة عن تصور الفرد لهذا الدافع.

2-أهمية القيم التنظيمية:

تلعب القيم أهمية كبيرة وقف الخصائص العامة التي حددت لها من جميع جوانب السلوك الإنساني ولها دورا هاما في توجيه سلوك الفرد والجماعة فهي تقوده إلى إصدار الأحكام على الممارسات العلمية التي يقوم بها، وهي الأساس السليم لبناء تربوي متميز كما أنها تسهم في تشكيل الكيان النفسي للفرد لأنها:

- 1- تزود الفرد بالإحساس بالغرض لكل ما يقوم به وتساعد في توجيهه للوصول نحو ذلك الغرض.
- 2-تهيئ الأساس للعمل الفردي والجماعي الموحد.
- 3- تتخذ كأساس للحكم على سلوك الآخرين.
- 4- تمكن الفرد من معرفة ما يتوقعه من الآخرين وماهية ردود أفعالهم.
- 5- تساعد الفرد على تحمل المسؤولية تجاه حياته ليكون قادرا على تفهم كيانه الشخصي والتمتع في قضايا الحياة التي تهمة وتؤدي إلى الإحساس بالرضا.

(1)صونية براهيمية: مرجع سابق، ص563.

(2) المرجع نفسه، ص563.

3- خصائص القيم التنظيمية:

يعدّ مفهوم القيم من المفاهيم المتشعبة التي تدخل ضمن العديد من التخصصات المختلفة ولذلك فقد وضع الباحثون عددا من الصفات والسمات المشتركة التي تساهم في توضيح هذا المفهوم ومنها:

- 1- القيم نتاج اجتماعي: يتم اكتسابها وتعلم موضوعاتها من خلال البيئة التي يعيش فيها الإنسان وهي ليست موروثة أو فطرية بل تنطلق من إطار اجتماعي وهي ذات مصدر سماوي كما في الآيات القرآنية.
- 2- تحدد شكل سلوك الفرد في المجتمع وتجعله قابلا للتنبؤ لأن القيم أساسية في حياة كل إنسان....(1).
- 3- يتميز بعض الأفراد بقيم فردية خاصة تهيمن على جل وقتهم ونشاطاتهم ودوافعهم وسلوكهم فقد نتج عن هؤلاء الأفراد علماء ومفكرون ومخترعون وفنانون وغيرهم من الذين استفادت منهم المجتمعات الإسلامية في كثير من المجالات.
- 4- تتصف بالهرمية: ترتب عند كل شخص ترتيبا متدرجا بالأهمية.
- 5- تتصف بالقابلية للتغيير: تتغير بتغيير الظروف الاجتماعية.
- 6- للقيمة ذات قطبين في الجملة: فهي إما أن تكون في هذا الوجود أو ذاك، وغناها يكون حق أو باطل، خير أو شر.
- 7- تتصف بالذاتية: فقد يحس كل شخص منا بالقيم على نحو خاص به.....(2)

(1) قاسمي فاطمة الزهراء وقاسمي فوزية: القيم التنظيمية وعلاقتها بتنمية المورد البشري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع التنظيم والعمل، منشورة، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر، 2019-2020، ص 46-47.

(2) قاسمي فاطمة الزهراء وقاسمي فوزية: مرجع سابق، ص 47-48.

4- مصادر القيم التنظيمية:

- هناك العديد من المصادر للقيم التنظيمية ومن أهم هذه المصادر ما يلي:

1- المصدر الاجتماعي:

نظرا لكون الفرد جزء من المكونات الاجتماعية للمجتمع الذي يعيش فيه، ولهذا فان قيم الأفراد داخل مجتمع معين تختلف عن قيم الأفراد في مجتمع آخر، ولهذا فان القيم المادية التي يؤمن بها المجتمع الشرقي كونه لا يزال يتسم بالتجارب والتقارب الأسري والعائلي والاجتماعي، أمّا المجتمع الغربي فانه يتسم بالتفكك الاجتماعي نتيجة إيمانه بالقيم المادية في إطار العلاقات الاجتماعية السائدة.

2- المصدر البيئي:

وتعتبر من المصادر المهمة حيث يستمد الأفراد والمنظمات منها قيمهم، فمن أمثلة القيم التي تتصل بالعمل في الدين الإسلامي حديث النبي صلى الله عليه وسلم حول إتقان العمل "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه" وهذا ما يؤكد على أهمية قيمة الجودة والفعالية في المنظمات ويجب على العاملين الالتزام بها لأنها قيم إسلامية تدعو المسلم للتعامل مع الآخرين وفقا لمعطيات الفكر الإيمانية.

3- مصدر الخبرات السابقة:

تلعب الخبرات السابقة والتجارب التي مرّ بها الأفراد خلال حياتهم دورا بارزا في تشكيل مجموعة من القيم ويظهر دور الخبرة الشخصية من خلال الأحكام التي يصدرها، وكذلك الأوزان التي يعطيها للأشياء التي واجهته خلال حياته، فالشخص الذي عاش تجارب قاسية يتشكل لديه قيم يحتفظ بها الفرد في عقله الباطن ويقوم باستخدامها لإصدار أحكامه واجتهاداته، فالشخص الذي عانى من الجوع والحرمان يشكل له توفر الطعام قيما على درجة كبيرة من الأهمية.

4- مصدر جماعة العمل:

أغلب التفاعلات اليومية والنشاطات تحدث داخل التي تؤثر كثيرا على سلوك الأفراد، وكما تؤثر الجماعة على العامل يؤثر هو في الجماعة، وهكذا فإن علاقة التأثير والتأثيري علاقة متبادلة بين العامل وبقية أفراد الجماعة ومصدر القيم يتقرر من قبل جماعة العمل أو فريق العمل والتي تتعلق بالعمل ذاته وظروفه، وليست الأخلاقيات الاجتماعية العامة، حيث بمرور الزمن يتكون لجماعة العمل تقاليد وقيم خاصة بهم....(1)

5- قياس القيم التنظيمية:

-تقاس القيم التنظيمية بعدة طرق منها:

1- المشاهدة أو الملاحظة:

يمكن من خلالها التعرف على حقيقة السلوك دون إمكانية تزييفه خاصة إذا أجريت على غفلة من الأفراد موضع الدراسة، وتعد من أكثر الطرق ملائمة للعاملين، ويتطلب تطبيقها من الباحث تحديد القيم التي تهتم بدراستها في مرحلة معينة، وتحديد مظاهر هذه القيم، هل هي ثابتة أو متغيرة.

2- المقابلة الشخصية:

يقوم الباحث بتوجيه مجموعة من الأسئلة إلى أفراد العينة موضوع الدراسة في موقف معين حسب خطة معينة للحصول على معلومات عن سلوكهم، والسمات الشخصية لكل منهم.

3- تحليل المضمون:

وهنا يصف الباحث المحتوى الظاهر وصف موضوعيا ومنظما وكميا، ويتم فيه تقسيم البدائل إلى أجزاء حسب طبيعة المادة، إما إلى رموز أو جمل أو كلمات.....الخ

(1) أوصيف زينب وآخرون: القيم التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستار في شعبة علم الاجتماع تنظيم وعمل، منشورة، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2018-2019،

4- الاختبارات:

وهي من أكثر الطرق المستخدمة في مجال قياس قيم العمل ومنها:

- اختبار غوردون (gordon) للقيم الإدارية ويقاس ست قيم هي (القيم الاجتماعية، القيم النظرية، القيم الاقتصادية، القيم الجمالية، القيم الدينية، القيم السياسية).

- مقياس القيم الفارقة الذي أعده برنس (prence) وصنف فيه القيم إلى (قيم تقليدية، قيم عصرية).

- مقياس فرانسيس وودك للقيم التنظيمية والذي صمم لقياس (12) قيمة هي (القوة، الصفوة، الكفاءة، الفعالية، العدل، المكافأة، الاقتصاد، العمل الجماعي، القانون، النظام، الدفاع، التنافس، واستغلال الفرص).....(1).

6- مراحل تطور القيم التنظيمية:

إن دراسة القيم التنظيمية تتطلب تتبع مراحل تطورها وفقا لمراحل تطور الفكر الإداري والذي مرّ

بالمراحل التالية:

أ- المرحلة العقلانية:

من القيم التي سادت التفكير الإداري في هذه المرحلة هي أن الإنسان ينبغي أن يعامل على أنه شبيه بالآلة، ويمكن تحفيزه بواسطة المكاسب المادية، ومن رواد هذه المرحلة ماكس فيبر وفريدريك تايلور، اللذان وجدا أن كفاءة العمال تزداد عندما يكون عملهم منظما ومخططا بعناية، كما أدى أسلوب التدريب والمراقبة إلى تحسين الأداء ورفع الإنتاج، إلا أن القيم المادية التي أفرزتها هذه المرحلة قد تغيرت إلى قيم معنوية.

(1) أوصيف زينب وآخرون: مرجع سابق، ص 27- 28- 29.

ب- المرحلة العاطفية:

لقد تبنى المديرون في هذه المرحلة وجهة نظر أكثر تعقيدا بشأن الكائن البشري، مدركين الأحاسيس وقوة الإرادة تلعب دورا مهما في التأثير على الإنتاجية، كما أن زيادة الروابط والعلاقات الاجتماعية بين الأفراد له نتائج الإيجابية في بيئة العمل، وبالتالي فقد أفرزت هذه المرحلة قيم جديدة تهتم بالموارد البشري وتركز على مبدأ العلاقات الإنسانية، ولقد ظهرت هذه القيم أثر تجارب "هاوثورن" الشهيرة التي قام بها "التون مايو وزملائه"، وبهذا فقد رفضت مدرسة العلاقات الإنسانية قبول افتراضات مدرسته الإدارة الميكانيكية.

ج- مرحلة الإدارة بالأهداف:

كانت الاستجابة للوضع السابق تمثل ظهور عصر جديد من القيم التنظيمية وهو ما يسمى بالإدارة بالأهداف فقد تميزت هذه المرحلة بقيم تركز على المشاركة بين الإدارة والعاملين فيما يتعلق بالعمليات التنظيمية من، اتخاذ قرار، وتخطيط واتصال وإشراف.....الخ، وكان الهدف هو التوفيق بين حاجات المنظمة وحاجات الفرد، وعلى الرغم من أن المبدأ كان سليما، فقد وجد المديرون أن الإدارة بالأهداف ملائمة فقط للبيئات الثابتة نسبيا مع أنها أدت بعد ذلك إلى ظهور البيروقراطية بمعناها السيئ المتمثل في الإجراءات الطويلة والمعقدة.....(1)

د- مرحلة التطوير التنظيمي:

برزت في هذه المرحلة مجموعة جديدة من القيم التنظيمية تتمثل في تحليل الأفكار والمعلومات الإدارية، واستخدام منهجية البحث العلمي في وضع الخطط المستقبلية، وبالتالي ظهرت قيم جديدة مثل: الاهتمام بالعلاقات الإنسانية والجوانب النفسية، دراسة ضغوط العمل والإجهاد.....الخ.

(1) عثمان قدور: القيم التنظيمية وعلاقتها بالصراع التنظيمي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي، منشورة، جامعة منطوري قسنطينة الجزائر، 2008-2009، ص37-38.

هـ - المرحلة الواقعية:

تتمثل هذه المرحلة من تطور القيم التنظيمية مزيجاً مؤلفاً من المراحل السابقة، إذ ظهرت مجموعة من الأفكار والتي كانت سائدة من قبل مثل: لا شيء مجاناً، العمل الجاد يقود إلى النجاح، استغلال الفرص، المسؤولية الذاتية....(1)

7-القيم التنظيمية في المؤسسة الجزائرية:

مما لا شك فيه أن لكل مؤسسة بصفة عامة ثقافة تنظيمية تتميز بها ونسقا قيميا يترجم مبادئها وأهدافها، والمؤسسة الجزائرية كغيرها من المؤسسات عرفت تطورا منذ نشأتها، ولها ما يميزها من قيم تنظيمية، ويميز مصطفى عشوي بين زوجين متناقضين من القيم التي عرفتها المؤسسة الجزائرية وهي:

1-القيم الموروثة: وتتمثل القيم الموروثة أو التقليدية في مجموعة من العوامل وهي:

1-1-القيم التاريخية: التي رسخت في الفرد الجزائري بعض الأفكار السلبية فرغم مرور عقود من الزمن عن تخلي الجزائر على النهج الاشتراكي الذي كرس القيم الإتكالية، الكسل والإهمال وعدم احترام الوقت والتغيب يضاف إلى ذلك أن الكثير من القيم انتقلت مع العامل من واقعه الاجتماعي، لعل أبرزها قيم البداوة والتي تنعكس في صورة قيم معنوية كالشجاعة والجرأة في المعاملة، أو على شكل مظاهر مادية كالخشونة والصلابة في السلوك أو على شكل قيم عصبية أو عشائرية كنصرة الأقارب.

1-2- القيم الدينية: إذ لها تأثير قوي في النفوس أو الفرد الجزائري ينشأ على قيم الإسلام التي تحث على إتقان العمل، وأهمية الوقت غير أن ما يقومون به في الواقع يناقض ذلك فنجدهم يقولون العمل عبادة، الوقت من ذهب....الخ وفي الواقع قلة ما تجد هذه القيم في المؤسسة الجزائرية.

(1) عثمان قدور: مرجع سبق ذكره، ص 38-39.

1-3- القيم الثقافية: لا يولي العامل الجزائري أهمية لثقافة العمل وذلك من خلال عدم احترامه لتوقيت العمل وعدم المواظبة واحترام إجراءات الوقاية والأمن داخل المؤسسة، إلى غير ذلك من السلوكيات السلبية التي تعبر عن ضعف ثقافة العمل عند العامل.

1-4- القيم الحديثة: القيم الحديثة أو المعاصرة والتي تأتي نتيجة تطور المجتمعات ونموها الحضاري وما يفرضه هذا التطور من مسابرة للواقع.

1-5- القيم الاقتصادية: فمع دخول الجزائر لاقتصاد السوق أصبحت القيم من صنع رب العمل، فله حرية نمط اختيار نمط التسيير الذي يسعى من خلاله إلى تجسيد قيم زيادة وتعظيم الأرباح وقد ساعد على بروز هذه القيمة قيم وعوامل أخرى، كالفردية خصوصا في ملكية وسائل الإنتاج وغياب مراقبة الدولة للنظام الاقتصادي....

2- القيم المحلية والقيم المستوردة: هناك اختلاف وصراعات بين مختلف الحضارات التي يتحتم عليها العيش جنبا لجنب في تنظيم واحد وتتمثل في القيم المحلية والقيم المستوردة.

2-1- القيم المحلية: هي محصلة التفاعل الداخلي الذي يحدث بين أفراد التنظيم وميزة هذا النوع من القيم أنه يتطور ويظهر محليا لتماشيه مع واقع المجتمع ومشاكله واهتماماته.

2-2- القيم المستوردة: فهي تتمثل في طرق الإدارة والتنظيم والتسيير المستوردة مع تكنولوجيا، فالسيرورة التاريخية للتنظيمات الصناعية الجزائرية تؤكد هذا المشهد، حيث عرفت هذه التنظيمات وتيرة مشاركة من تغير الأنماط الإدارية والبشرية المستوردة من بيئات اجتماعية مختلفة عن بيئات المجتمع الجزائري، وذلك دون مراعاة العوامل الثقافية، حيث طبقت هذه القوالب الجاهزة بحذافيرها وحتى مع فشل هذه السياسات، مما كرس قيما جديدة على رأسها قيم الخوف من عدم التقدم، ومن هذا المنطلق فإن الاختلاف والصراع بين الحضارتين ينتقل إلى داخل التنظيمات نتيجة الاختلافات والتناقضات بين القيم، وهكذا يصبح التنظيم ميدان الاحتكاك والتناقض والصراع بين القيم المتضادة.....⁽¹⁾

(1) نورة عبد الكريم: القيم التنظيمية ودورها في إدارة الصراع التنظيمي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع التنظيم والعمل، منشورة، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، الجزائر، 2017-2018، ص 46-48.

خلاصة الفصل:

نستنتج من هذا الفصل أن القيم التنظيمية هي عبارة عن القواعد والمعايير التي توجه السلوك الإداري نحو ما هو جيد ومرغوب، ويمكن التعرف عليها من خلال عدة مقاييس كما أنها تتغير بمرور الزمن نتيجة لعدة ظروف (اجتماعية، اقتصادية... الخ) فدور القيم يتمثل في تحقيق الهدف الذي وجدت من أجله، لذلك يجب أن تكون قيم الفرد منسجمة ومتوافقة مع قيم التنظيم وذلك لتحقيق فعاليته.

الفصل الثالث: الهوية التنظيمية

تمهيد

- 1- ماهية الهوية التنظيمية.
- 2- أهمية الهوية التنظيمية.
- 3- خصائص الهوية التنظيمية.
- 4- أشكال الهوية التنظيمية وتصنيفها.
- 5- آليات بناء وتشكيل الهوية التنظيمية.
- 6- أبعاد الهوية التنظيمية.
- 7- التأصيل النظري للهوية التنظيمية.

خلاصة

تمهيد:

يعدّ موضوع الهوية التنظيمية من المواضيع المهمة في مجال التنظيمات الاجتماعية وهذا يظهر من خلال التراث السوسيولوجي الثري حول هذا الموضوع خاصة وأنها سمة أساسية ومميزة لكل منظمة على حدى ، حيث سنحاول في هذا الفصل إبراز ماهية هذه الهوية وأهميتها باعتبارها شكلا من أشكال المنظمات الحديثة والمتطورة اليوم في المجتمع المعقد والصناعي.

1- ماهية الهوية التنظيمية:

أ- ماهية الهوية: "تشير تعريفات القاموس إلى أنّ الهوية حالة من كون شخص شيء محدد وقد عرف "استوتهل" الهوية بأنها ارتباط بأماكن هادفة لها ممارسات جدلية تبنى من أجلها.

تعرف الهوية بأنها الشفرة التي يمكن للفرد عن طريقها أن يعرف نفسه هي صورة الإنسان لدى نفسه والتي هي صورة حقيقية وأخرى مثالية.

وعادة ما يتم إدراك الهوية كشيء ثابت و متماسك وسمية أساسية للفرد والتي تتضمن بالطبيعة خصوصا بيولوجية الإنسان فالهوية هي دائما عملية سيرورة وليست مكتملة في المستقبل والأهم في كل هذا هو مصطلح الهوية الذي يؤسس التاريخ والثقافة وليس كشيء موروث من الطبيعة فالهوية أولا وأخيرا تتعلق أساسا بتساؤل مهم هو من أنا".⁽¹⁾

"جاء في تعريف الهوية كذلك مجمل السمات التي تميّز شيئا عن غيره أو شخصا عن غيره أو مجموعة عن غيرها، كلّ منها يحمل عدة عناصر في هويته، فعناصر الهوية هي شيء متحرك ديناميكي يمكن أن يبرز أحدهما أو بعضها في مرحلة معينة والبعض الآخر في مرحلة أخرى".⁽²⁾

ب- ماهية الهوية التنظيمية:

تحتاج المنظمات دائما لترسخ مفهوم الهوية التنظيمية بسبب أن وجودها يجعل جميع الأفراد العاملين في المنظمة حريصين على نموّها وبقائها واستمراريتها ونجاحها أيضا ولذلك لأنها تتضمن مجموعة من القيم والمبادئ التي تتبناها المنظمة، وبالتالي هي تعكس ولاء تنظيمي وانتماء ورضا داخلي نابع من انتمائهم لهذه المنظمة.

⁽¹⁾دعاء أحمد البنا: دراما المخابرات وقضايا الهوية الوطنية، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، دط، ص42-45.

⁽²⁾<https://or.m.wikipedia.org.com>: الساعة 41: 18، التاريخ 2022/12/08.

"الهوية التنظيمية تتغلغل في داخل الأفراد العاملين في المنظمة وذلك لأنها تعمل على صياغة الاتجاهات والمعتقدات والأهداف الشخصية التي تحدد سلوكيات الأفراد والتي تؤثر في أسلوب حياتهم وطرق أداء أعمالهم واختياراتهم المهنية وفعاليتهم الاجتماعية وذلك بسبب أن كل فرد يبحث عن مكانته والأدوار الشخصية التي يقوم بها داخل منظمته بما يحقق له السعادة والرضا والشعور بالنجاح، الهوية التنظيمية لها تأثير على العديد من النتائج في بيئة العمل فكلما زاد شعور العاملين بالهوية التنظيمية كلما زاد إيمانهم بالمنظمة وزادت معها السلوكيات الايجابية، وبالتالي تصبح أهداف المنظمة أهدافا لهم ونجاحها أو إخفاقها مرتبط بهم. وترتبط الهوية التنظيمية بالصورة المدركة الخارجية عن المنظمة لدى الأطراف المتعاملين معها وهي تكون بمثابة انعكاس للشخصية المميزة والتي يتم إدراجها عن طريق القيم السائدة التي تظهر أساليب الاتصال بالمنظمة".⁽¹⁾

"تجد الإشارة إلى أن العديد من الباحثين لا يفرقون بين مفهوم الهوية التنظيمية وكل من مفهوم السمعة التنظيمية والصورة التنظيمية والمكانة الخارجية، فالسمعة التنظيمية تعني التقييم العام أو حكم أصحاب المنظمة وأي شكل آخر من الاتصالات التي تقدم معلومات حول أفعال المنظمة، أما الصورة التنظيمية تشير إلى ما تريده المنظمة من الأطراف الخارجية أن تعتقده أو نتصوره ويقصد بمفهوم إدراك المكانة الخارجية الكيفية التي يفكر أو يعتقد بها العامل حول نظرة الأطراف الخارجية بخصوص المنظمة التي يعمل بها أي المعتقدات الشخصية للعامل حول تقييمات أصحاب المصالح مثل الزبائن، المنافسين والموردين حول سمعة المنظمة أما مفهوم الهوية التنظيمية فهو شخصيتها التي تجعلها متميزة وفريدة فهي تشير إلى اعتقادات العاملين حول الخصائص الفريدة لمنظمتهم خصائص الثبات، المركزية، التميز أي الهيئة التي ترسمها المنظمة في أعين العاملين".⁽²⁾ والهوية التنظيمية هي السمعة التي تميز العامل داخل المنظمة وذلك من خلال إكتسابه لخصائصها وثقافتها.

⁽¹⁾ نجوى متولي حسن كشكوشة: مرجع سابق، ص 53.

⁽²⁾ عامر علي حسن العطوي: تشخيص فجوة الهوية التنظيمية في المؤسسات التعليمية وبيان تأثيرها في قلوب مبادرات التغيير، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة الأعمال جامعة القاسمية، 2012، ص 6-7.

2- أهمية الهوية التنظيمية:

تعدّ الهوية التنظيمية غاية في الأهمية، فهي تعتبر من أهم موارد المؤسسة الناجحة التي تعمل بدورها على بنائها وإدارتها وإيجاد الآليات الكفيلة بتنفيذها من أجل تحقيق النجاح المطلوب واستمرار التنظيم. تعكس الهوية التنظيمية سواء كانت معلنة أو غير معلنة أهداف المنظمة والعاملين على حدّ سواء.

كلما كانت الهوية التنظيمية أكثر عمقا وتجسيدا في كلّ قيم ومعتقدات المؤسسة كلما كان العاملون أكثر التزاما ورقابة ذاتية وتماثلا.

ولن تكون كذلك إلا إذا توفرت فيها مجموعة من الأبعاد يمكن تمييزها في ثلاث سمات هي: السمات المركزية للمنظمة، السمات المنفردة، الإستمرارية.

أ- الهوية التنظيمية كإطار للقرار: يؤكد كل من ألبرت ووتين في تعريفهم للهوية المؤسساتية على صفات تعريفية:

أ.1- ادعائها بالصفة المركزية: يجب أن تركز على صفة أو عدة صفات للمنظمة التي هي إلى حدّ ما جوهرية لفهم لما توجد في المنظمة وهدفها أو مسألتها.

أ.2- التميّز: يجب فهم هذه الصفات كونها فريدة من نوعها من قبل أولئك الذين يعتقدون هوية المؤسسة.

أ.3- الاستمرارية الزمنية: أن هوية المؤسسة سوف تبقى بدون تغيير خلال الزمن بغض النظر عن التغيرات الموضوعية في البيئة التي تعمل المؤسسة ضمنها إن الصفات الثلاث التي تم اقتراحها أعلاه

تظهر بأنّ طبيعة الهوية كخطة مشتركة ترشد متّخذي القرار ضمن المؤسسة".⁽¹⁾

(1) عبد اللطيف عبد اللطيف ومحمود أحمد جودة: دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية، دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في جامعات أردنية خاصة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 26، العدد 2، 2000، ص 10.

أ.4- الهوية كقيمة اقتصادية: تسعى المنظمات دائما نحو التميز وصنع العلاقة المميزة لها عن جميع منافسيها ولن يكون ذلك ما لم تتميز المنظمة بهوية خاصة بها تجعلها أكثر فاعلية وذات أثر بالغ على المجتمع بشكل عام وعلى موظفيها بشكل خاص، ويرى بعض الباحثين أنه من أجل تصنيف الهوية التنظيمية كقيمة اقتصادية للمؤسسة فعلى الهوية التنظيمية أن يكون لها مضامين ومحددات للقرارات العملياتية والإستراتيجية، فالمؤسسات ذات الهوية التنظيمية الواضحة سوف تتجاوز في أدائها المؤسسات التي ليس لها هوية واضحة.

أ.5- الهوية التنظيمية كأداة للتسيير: "هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر في إيديولوجيا وقيم وقناعات ومدرجات الأفراد وتحدد مستوى دافعتهم، ومن ثم تؤثر في مستوى الأداء والذي بدوره يحدد درجة نجاح الأدوات التسييرية للمؤسسة وهي مسألة الهوية التنظيمية".⁽¹⁾

تتميز كذلك الهوية التنظيمية بمكانة جد هامة وبارزة في التنظيم خاصة وأنّ الهوية التنظيمية تعد بمثابة الواجهة الأساسية للمنظمة والتي تجعلها تتميز عن باقي المنظمات سواء من خلال مجال تخصصها وحتى في كيفية تشكيلها للعلاقات الرسمية والغير رسمية داخلها، وعليه يمكن القول بصورة مختصرة وفي بضع نقاط أن أهمية الهوية التنظيمية تتمثل في ما يلي:

-إعطاء صورة واضحة ومميزة للمنظمة، وبالتالي معرفة كل عامل من العاملين بهذه المنظمة هوية منظمتهم وبما تتميز به.

-تشكيل هوية خاصة ومستقلة عن باقي المنظمات المنافسة وهذا ما يجعل من هذه المؤسسة مختلفة ومتميزة وكذا معرفة طبيعة عملها ومجال تخصصها.

⁽¹⁾كحلي نصيحة وعبد الله أمينة: علاقة الثقافة التنظيمية بتشكيل الهوية التنظيمية ومجال تخصصها العاملين في المؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسة ميناء جن جن، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر، 2019-2020، ص53.

3- خصائص الهوية التنظيمية:

تتميز الهوية التنظيمية بجملة من الخصائص والمحددات والتي تتضح في ما يلي:

- **عدم استقلالية المصطلح:** فالهوية المهنية تؤخذ في أغلب الأحيان على أنها البحث عن الاعتراف من قبل الآخرين في إطار فضاء العمل إلى جانب أنها محصلة للتنشآت المتتالية عبر تجارب العمل الفردية، بحيث أنّ هذين المعنيين يمثلان الاتجاهين الرئيسيين في سوسيولوجيا الهوية المهنية ألا وهما "سان سوليو وديبار" اللذان يتفقان على ربط مفهوم الهوية التنظيمية بالظروف التي تتشكل فيها فهي إما نتاج عمليتي التنافس والصراع داخل جماعة العمل أو سيرورة تعلم تعتمد على التجارب الفردية للعامل.

- **ارتباط المصطلح بالفئة السوسيو مهنية:** حاول "ديبار" من خلال تطوير المفاهيم التي قدمها "سان سوليو" حول التجارب العلائقية، أي يربط الهوية التنظيمية بالنقاء سيرورتين مختلفين بحيث لا يمكن تحليلها بمعزل عن النسق الذي ينشط فيه الفرد والذي ينتج من خلاله علاقات قوية تساعد الأفراد على فرض وجودهم وبالتالي هو يتهم داخل الجماعة، أما السيرورة الثانية فتتمثل المرحلة التي تمكن الفرد من اكتساب هويته المهنية بتعسفه بحيث لا يمكن تحليل هذه السيرورة بمعزل عن المسارات الاجتماعية التي يشكل الفرد بواسطتها هوية له".⁽¹⁾

- **الهوية التنظيمية معرضة للتهديد أكثر من تعرضها للبناء:** وهذا نتيجة للتغيرات التكنولوجية وكذلك التنظيمية وطريقة التسيير داخل العمل في المؤسسات، وهذا ما يجعل من الهوية التنظيمية معرضة دائما للتغيير الذي يؤثر، إما على تغيير هذه الهوية أو زوالها أو من ناحية أخرى قد يؤدي إلى بناءها والأغلب فإنها معرضة أكثر للتهديد".⁽²⁾

(1) كحلي نصيحة وعبد الله أمينة: المرجع السابق، ص 53-54.

(2) المرجع نفسه، ص 54.

ومن بين هذه الخصائص نجد كذلك:

- أن الهوية تنطوي على أسئلة ثابتة تتعلق بما هي المنظمة وما تمثله، وغالبا ما يشار إليها بهوية المنظمة أو الهوية التنظيمية كما تنطوي على التعبير عن صورة المنظمة لأصحاب المصلحة من خلال جميع حملات الاتصالات وسلوك الموظفين والمنتجات والخدمات تنشأ الهويات التنظيمية من خلال تاريخ المنظمات وثقافتهم وأفرادهم وانتمائهم السياسي ووضعهم الرسمي وغير الرسمي بالنسبة للمنظمات الأخرى وعليه يصبح من المفيد النظر للهوية التنظيمية كعنصر قابل للتفاوض والمشاركة في وضعه في عدد من الجهات الفاعلة.

- يتم التحكم في اللائحة الداخلية للهوية من قبل الإدارة العليا للمنظمة وبالتالي فإن مفهوم الهوية المؤسسية.

- يمكن فهم الهوية التنظيمية على أنها جوهر المنظمة الذي يضم جوانب متعددة ومكونات أساسية مما يجعلها مميزة ويسهل التعرف عليها وهي أيضا جزء من تجربة الأشخاص الذين يعملون في المؤسسة وبالتالي هي سمه من سمات الثقافة التنظيمية والتي تركز على السلوكيات والطقوس والممارسات ومع ذلك في نفس الوقت التي توجد فيه عناصر أساسية توجد فرصة للتغيير الفرص المتاحة في الأسواق الجديدة وعمليات الدمج التنظيمية والتطورات الأخرى حيث ميّز Moingeon و Soenen بين خمسة أنواع من الهوية: الهوية المعلنة ، الهوية المتوقّعة، هوية التجربة، الهوية الواضحة والمنسوبة".⁽¹⁾

(1) شيراز محمد خضر: العلاقات العامة وصناعات السمعة، دار الأكاديمية للطباعة والنشر، ط1، 2022، ص15-16.

4- أشكال الهوية التنظيمية وتصنيفها:

يتمّ الحكم على الهوية التنظيمية انطلاقاً من خلال تقسيمها لنوعين من الهويات هما الهويات المعيارية والهوية النفعية.

-الهوية المعيارية: "هي تلك الهويات التي تركز عملها ونشاطها على معايير معينة كالنشاط الثقافي والتعليمي والديني، ويعمل هذا النوع على أساس إيديولوجي معين وثقافي ما وفق نظام قيمي يحاولون على أساسه الاستقرار والتثبيت به وهذا النسيج الثقافي الإيديولوجي يخدم المبادئ المثلى للعاملين ليحفزهم على اتخاذ القرارات اليومية التي تصب في مصلحة المنظمة ففوة المثل والمعايير هي المصدر الأساسي للإشراف على العاملين".⁽¹⁾

-الهوية النفعية: "يكتسي هذا النوع من الهوية في التنظيم أهمية كبيرة في أغلب المنظمات ذات التخصص الربحي والاقتصادي الأكثر، وهذا النوع من الهوية التنظيمية يحاول التكيف والوصول إلى أكثر قدر ممكن من الربحية في تحقيق المنفعة له من زيادة في فائض الإنتاج وتحقيق الربح والمنفعة الذاتية سواء للفرد في حد ذاته أو للمنظمة ككل وبمدى ومقدار ونوعية الجهد المبذول في ظل التنافس وكسب العملاء والزبائن".⁽²⁾

أمّا عن التصنيف فقد تم تصنيف الهوية التنظيمية داخل المنظمة إلى هوية ضعيفة وهوية تنظيمية قوية وهنا ينعكس ذلك الضعف أو القوة إمّا سلبياً أو إيجاباً على المنظمة ككلّ سواء بالنسبة للعلاقات الرسمية والغير رسمية بين العاملين في ما بينهم أو بينها وبين النسق الخارجي والبيئة الخارجية وحتى بين المنظمة وغيرها من المنافسين باعتبار أن هويتهم التنظيمية الضعيفة أو القوية تنعكس على صورة هذه المنظمة.

(1) سعد علي حمود العتري: الفكر التنظيمي في إدارة الأعمال، الوراق للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2013، ص156.

(2) المرجع نفسه، ص 155 - 156.

5- آليات بناء وتشكيل الهوية التنظيمية:

يرى "كلود دوبار" في كتابه التنشئة الاجتماعية وبناء الهويات الاجتماعية والمهنية بأن التنشئة الاجتماعية هي عملية بناء لهوية معينة التي تعني تنمية روح الانتماء وبناء علاقة مع الآخرين في العمل ومن هذا تتجلى أهمية وسبل تشكيل الهوية التنظيمية وأن نجاح المنظمة وزيادة فعاليتها مرهون بالاختيار الأمثل للعاملين والانتقاء الذي يزيد من روح الانتماء والشعور بالدافعية وزيادة الحماسة نحو العمل وحسب "فيليب برنو" فإن تشكيل الهوية في المنظمة يكون على ثلاث آليات والتي يمكن من خلالها تشكيل هوية العامل وتتجلى هذه الآليات في ما يلي:⁽¹⁾

-**التكوين:** يكتسي دور التكوين لأي منظمة مهمة عملية تنشئة وبناء هوية العامل في البداية مع الآخرين والمنظمة من جهة أخرى ويعطي لهم الأطر الأساسية في المنظومة القيمية الراسخة والتي تتجلى وتتضح فيما بعد في نجاح المنظمة التي يعمل بها، ولهذا يصبح التكوين عاملاً من عوامل بناء المسارات المهنية للعمل، وهذا لا يعني بأن مضمون التكوين يجسد فقط قيم وقناعات الهيئة المديرة في المؤسسة بل قد يكون مضمونه اقتراح من طرف العامل ذاته ولكن لا بد أن يكون ذلك ترجمة حقيقية وتعبير منه عن روح الانتماء للمؤسسة التي يعمل فيها.

-**الخبرة المهنية:** تقتضي تشكل الهوية على مدى الخبرة المهنية التي يكتسبها العامل أثناء عمله في تلك المنظمة وغالباً ما نجد نجاح أو فشل المنظمة يرجع إلى كفاءة قيادتها والسلوك القيادي إذن لا يحدده المنصب وإنما تحدده القدرة على التأثير في الآخرين من خلال معرفة العلاقة بينه وبين التابعين ولا يتحقق ذلك إلا بوجود مجموعة من الأطر والكفاءات والعلاقات الاجتماعية التي تربط العامل بالآخرين من قيم وعلاقات اجتماعية تسهم في تشكل الهوية التنظيمية وما أكده "رونوسانسوليو" في كتابة الهوية في العمل وتطرق أيضاً لدور القيادة وغيرها في عملية تشكيل الهوية.⁽²⁾

(1) كحلي نصيحة وعبد الله أمينة: مرجع سابق، ص 56.

(2) المرجع نفسه، ص 57.

-الاعتراف بالانتماء: نجد في بعض المنظمات العديد من المشاكل التنظيمية التي تعترض هوية العامل ويمكن تجاوز تلك المشاكل التنظيمية من خلال السؤال الذي يطرحه العامل في الأول من أنا ثم سؤال المنظمة أو الأعضاء ككل من نحن؟ وبالتالي نجد أن هناك العديد من التناقضات التي تواجه العاملين أثناء العمل إما إثبات الذات أو الشخصية وفرض هوية اجتماعية على الآخر وهذا في الغالب يؤدي للصراع التنظيمي وبالتالي تعزيز روح الانتماء للمجموعة ككل وهي المنظمة".(1)

بالإضافة إلى أن هناك من يرى أن هناك جملة من الآليات والميكانيزمات التي تعتبر أساسية في تفعيل هوية المؤسسة أو المنظمة الجزائرية.

أ)دراسة البعد الثقافي للعاملين: وذلك من خلال الاطلاع على هوياتهم الثقافية والإحاطة بقيمهم الاجتماعية التي تشكل مجتمعه جزء جوهريا من الهوية التنظيمية للمؤسسة والتي يمكن للمسيرين توظيفها في نجاح المنظمة وتفعيل هويتها، وكذلك تحديد القيم الثقافية التي يؤمن بها العاملون ويدافعون عليها سواء كجماعات أو أفراد داخل المنظمة، وتحديد القيم المتعلقة بالأفراد في مختلف مناصبهم يعطي إمكانية واسعة لإمكانية التنبؤ بالسلوك الناتج عنهم.

ب)الصورة الذهنية للمؤسسة: هي مجموع العمليات العقلية من إدراك وفهم وتذكر والتي تتشكل من أفراد تجاه أفراد آخرين.

ج)رسالة المنظمة: وهي ميزة أساسية في منظمات اليوم الحديثة التي تميز المنظمات عن غيرها ذات الهوية التنظيمية القوية عن غيرها من المنظمات".(2)

(1) يعقوب سالم: أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في بناء الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية، دراسة ميدانية ببلديات الوادي، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، إدارة أعمال، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2018، ص89.

(2) صونيا براهيمية: مرجع سابق، ص201-202.

6- أبعاد الهوية التنظيمية:

"هناك عدة أبعاد للهوية التنظيمية حيث يحدد أبعاد الهوية التنظيمية بثلاث أبعاد أساسية والتي تتمثل في السمات المركزية، المنفردة، الاستمرارية في هذه السمات.

-**السمات المركزية:** وهي تلك السمات التي يمكن عداها جوهرية فيما يخص المنظمة.

-**السمات المنفردة:** هي السمات التي تميز المنظمة عن غيرها من المنظمات.

- **الاستمرارية:** استمرار وجود السمات المركزية والمنفردة في المنظمة بمرور الزمن وهذه السمات لها صفة الديمومة ولا تتأثر سريعا بتغيرات البيئة.

يرى الباحث أن هذه الأبعاد التي تتصف بها المؤسسات أو المنظمات في مركزية اتخاذ القرارات. يشترك فيها جماعة العمل، على عكس من السمات المنفردة التي يتفرد بها القائد في اتخاذ القرار بنفسه ويكون سياق العمل لمؤسسته يختلف عن سياق عمل مؤسسة أخرى مشابهة، لها في الأعمال وبذلك تكون هذه العملية مستمرة داخل المؤسسة بشكل دوري ويتصف بالاستمرارية".⁽¹⁾

"وتتشكل الهوية التنظيمية في المنظمة في المنظمة من القيم الجوهرية والمعتقدات التي توجه تصرفات العاملين بالمنظمة، إذ يكون للإدارة العليا دور أساسي في تشكيلها والإجابة عن السؤال من نحن كمنظمة فذلك يؤثر في تفسير الأمور وتحديد التهديدات عند صياغة الإستراتيجية والاتصال بالخارج.

بينما يتناول "مشري" الهوية التنظيمية من خلال أربعة أبعاد كما يلي:

⁽¹⁾ عدي أحمد صالح علي: الدور الوسيط للهوية التنظيمية في العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي، بحث تكميلي للحصول على درجة الماجستير، العلوم في إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2020، ص 27.

1-المجال الجغرافي: يتمثل في ما لدى العاملين من معرفة وكيفية أدائهم للعمل ويقصد بما لدى العاملين من معرفة كيفية من معرفة كيفية تأصيل المعرفة ومدى نشر المعارف والخبرات داخل المنظمة وتوفير المعلومات وتوضيح المهام والمسؤوليات المتعلقة بالعمل، حيث توصلت دراسة إلى أن المعلومات والمعارف والسلوكيات التي يتحصل عليها الموظف من منظمته".⁽¹⁾

تزيد من تماثله التنظيمي وأما في ما يتعلق بكيفية أداء العاملين للعمل، فيتعلق بالطريقة التي يتم من خلالها تقديم الخدمات للمستفيدين وما درجة الاستفادة من المستوى المعرفي الذي وفرته المدرسة للمدرسين.

2-الإدارة والعضوية: يتعلّق بأسلوب إدارة المنظمة ومدى ارتباط الفرد بها وشعور الفرد بأنه عضو فيها، وليس مجرد عدد لا قيمة له في المؤسسة وقد قسمه إلى ثلاثة محاور العلاقات الرسمية والعلاقات الغير رسمية وطرق وأساليب التعزيز والتحفيز للدافعية للعمل.

3-البعد الشخصي: متعلق بنوعية الأفراد داخل بيئة المنظمة ويهتم بالطريقة التي من خلالها تؤثر الهوية التنظيمية على الأبعاد الشخصية للفرد، وتتمثل في علاقة الهوية التنظيمية بقيم وأخلاق الأفراد، بالإضافة إلى توجهات وأحلام الأفراد التي تدعم وتشكل مفهوم الذات العضوية للفرد في المؤسسة.

4-الصورة الشخصية الخارجية: وتتعلق بصورة المنظمة لدى المجتمع ولدى العاملين فعلى الرغم من أن الهوية تتشكّل داخليا في المنظمة إلا أن الأفراد يتأثرون بالصورة التي يرسمها المجتمع".⁽²⁾

(1) عدي أحمد صالح علي: المرجع السابق، ص27.

(2) المرجع نفسه، ص28.

7-التأصيل النظري للهوية التنظيمية:

أ-الهوية التنظيمية عند "هابرماس Habermas":

تكمن أهمية تصور "هابرماس" لمفهوم الهوية التنظيمية من أهمية المشروع الذي تتبناه المدرسة النقدية وتصنيفها للعقلنة التي أوقعت الإنسان في فخ الإغتراب وأصبحت المجتمعات ما بعد الصناعية تعاني من صعوبات معيارية، فكان الطرح البديل لـ "هابرماس" عقلنة تواصلية تتطّلع لأخلفة المجال العمومي ذلك أنّ المجتمع ليس رهين قوَي الإنتاج، وأن الظواهر الثقافية يمكن أن تكون عنصراً حاسماً في تشكيل البنى الاجتماعية.

إنّ الهوية هي هوية جماعية تعين سلفاً ولا نختارها بحرية ولها استمرارية تتجاوز الآفاق البيوغرافية لأعضائها وهذه الهوية التواصلية هي التي تتضمن اتصالية المجتمع وتحدد طريقة المجتمع في رسم الحد الذي يفصله عن محيطه وبيئته وتعين نمط الانتماء إليه.

بمعنى أنّ تفعيل هذه المعايير والقيم الثقافية بين أفراد المجتمع، يتحقق من خلال التواصل بحيث يمكن تشكل الهوية الاجتماعية، فالهوية عند "هابرماس" هي بنية معيارية ثقافية مرتبطة بأدوار اجتماعية محددة، تكونت بشكل مؤسساتي ضمن أنساق التعلم ودرجات من التطور. كما يمكن الإشارة إلى الطرح الذي تناوله في موضوع الهوية من خلال الفعل التواصلية يتفق مع مقارنة "كلود دوبار" المعتمدة على التفاعلية.

ب-الهوية التنظيمية عند "كلود دوبار Claud Dubar":

حسب كلود دوبار الهوية ليست معطى نهائي منذ الولادة إنما تتشكل هويته بمعزل عن الآخر وأحكامه وتصوراته عن نفسه فالهوية نسق من تمثّلات الأنا مرتبطة بنسق القيم وتمثّلات الهوية الجماعية حيث تمكننا من معرفة ذاتنا والتموقع وتقسيم كيفية تعرّضها من قبل الآخرين، وتتشكل الهوية التنظيمية من خلال الهوية الشخصية والجماعة وتفاعلات ذلك مع المهنة.⁽¹⁾

(1) كحلي نصيحة وعبد الله أمينة، مرجع سابق، ص 64-65.

ج- الهوية التنظيمية عند "رونوساسنوليو":

ظهرت أعماله ضمن تيار التحليل الاستراتيجي حيث قدم العديد من البحوث حول ثقافة المؤسسة وهوية الأفراد في التنظيمات.

أكد على أهمية التحليل الثقافي داخل التنظيمات والورشات كما رأى ضرورة إعادة النظر إلى الضوابط الثقافية المتجردة في عمق الممارسات والأفعال الفردية والجماعية على مستوى التنظيمات وهذه الممارسات هي من طبيعة ثقافية لها قوى في استقرار المنظمات وتوازنها رغم أنها غير مرتبة وغير مدركة بأنها موجودة فعليا في التوجيهات والاستجابات.

فالثقافة التنظيمية من وجهة نظر "سانسوليو" تتجلى في الممارسات الجماعية لفئات العمل وشبكة الاتصالات والعلاقات بين الأقسام والإدارات التي تشكل عينة رموز وإشارات تعطي نسق متكامل للمؤسسة. وقد أعطى "سانسوليو" تعريفا للمؤسسة بأنها فضاء أو مكان اجتماع وتحويل التيارات الثقافية ويميز بين ثلاث أنواع من الإنتاج الاجتماعي للثقافة وهي الانتقال من السلف، التأثير المعياري والتعليم التنظيمي.

ومن جهة أخرى حدد أربع هويات ذات طبيعة اجتماعية تشير إلى نطاق الممارسات الاتصالية التواصلية القائمة بين الرؤساء والزملاء تتمثل في هوية انصهار هوية التوافق هوية انسحاب هوية تفاوض. إن تحقيق الذات مرهون باعتراف الآخر وهنا يحدد أربعة شروط لتحقيق الاعتراف بالذات والآخر تتمثل في الإنتماء للمؤسسة وتحقيق إنجاز فردي أو جماعي والمسار المهني والقدرة على مقاومة كل أشكال الهيمنة التي تفرض في مجال العمل⁽¹⁾.

(1) باي راقد عبد الرحمان وحليلو نبيل: التمكين الوظيفي وعلاقته بتعزيز الهوية التنظيمية، دراسة ميدانية مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 33، العدد 1، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر،

خلاصة:

من خلال ما تم عرضه والتطرق إليه في الصفحات السابقة يتضح بأن الهوية التنظيمية تعتبر جوهر المنظمة التي يستقي من خلالها العاملون مكانتهم الاجتماعية داخلها وأدوارهم المنطوية والواجب عليهم تأديتها، كما تجدر الإشارة إلى أن الهوية التنظيمية لا ترتبط فقط بالعاملين في ما بينهم وإنما في ما بينها وبين المنظمات المنافسة لها.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

للدراصة الميدانية

تمهيد

- 1- المنهج المستخدم
- 2- أدوات جمع البيانات
- 3- مجالات الدراسة
- 4- عرض وتحليل البيانات
- 5- النتائج العامة للدراسة
- 6- استنتاج عام

تمهيد:

إن أهمية أي دراسة ميدانية، أو بحث يقوم به الباحث لا تقتصر فقط على الإطار النظري لهذه الدراسة، وبما أننا متخصصون في ميدان العلوم الاجتماعية فإن البحث والتأصيل الميداني أمر لا يقل أهمية بل هو محور الأساس حيث تكمن تلك الأهمية في تقصي الحقائق والبحث عنها والوصول للحقيقة كاملة، وهذا يرتبط بالتحديد بأهمية تحديد المنهج، العينة، أهم الأدوات المستخدمة، وهذا ما سنحاول عرضه في هذا الفصل.

1- منهج الدراسة:

- لا تخلوا أي دراسة علمية من منهج علمي منظم يوجه الباحث في عملية جمع المعلومات والحقائق المتعلقة بدراسته من أجل تحقيق أهدافه بدقة وموضوعية.
- فالمنهج: "هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته موضوع ما".
- وكذلك فهو عبارة عن أسلوب للتفكير والعمل يعتمد على الباحث لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي الوصول إلى نتائج وحقائق معقولة حول الظاهرة موضوع الدراسة.
- تعريف آخر للمنهج: "هو الأسلوب الذي يستخدمه الباحث في دراسته ظاهرة معينة والذي من خلاله يتم تنظيم الأفكار المتنوعة بطريقة تمكنه من علاج مشكلة البحث".
- ويختلف المنهج المطبق باختلاف الظاهرة المدروسة فما يصلح الظاهرة معينة قد لا يصلح لأخرى لذا يعتبر تحديد المنهج خطوة هامة وضرورية لتوضيح مسار الباحث.
- لذلك فإننا قمنا باستخدام المنهج الوصفي وفق طريقة التحليل وذلك في وصف وإبراز المشكلة التي نريد دراستها والتي تتمثل القيم التنظيمية وآثارها على الهوية التنظيمية للعامل في المؤسسة الجزائرية وتحديدا ببلدية الطارف كمقر للدراسة الميدانية.
- فالمنهج الوصفي: "هو طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها....."⁽¹⁾

(1) محمد سرحان علي المحمودي: مناهج البحث العلمي، دار الكتب للنشر والتوزيع، اليمن، صنعاء، الطبعة 03،

2- أدوات جمع البيانات:

قبل الحديث عن الملاحظة إنّ أي دراسة ميدانية لا تخلو من أدوات رئيسية وهي أدوات جمع البيانات على اعتبار أنها أساس يقوم عليه الباحث بالحصول على المعلومات واستقاءها من الجانب الميداني وهذا طبعا يكون مبنيا على اختيار الباحث لأدوات رئيسية مناسبة لطبيعة موضوعه وعليه فإن أهمية اختيار أي أداة من الأدوات مرتبط بطبيعة الموضوع من جهة وأهمية هذه الأداة في الحصول على المعلومات من جهة أخرى.

1.2- الملاحظة: Observation

تعرف الملاحظة بأنها الانتباه على ظاهرة أو مهمة معينة أو شيء ما بقصد الكشف عن أسبابها وقوانينها.

والملاحظة في البحوث العلمية أداة لجمع البيانات أو المعلومات حول السمات أو السلوك الذي يراد قياسه، تقوم على مشاهدة هادفة بموجب إجراءات منظمة لموضوع أو سلوك معين بقصد فهمه وتفسيره، وعلى الرغم من أن الملاحظة تستخدم كأداة للبحث في كثير من البحوث العلمية وأهمها العلوم الإنسانية والاجتماعية⁽¹⁾.

وعليه يمكن القول بأن الملاحظة تعد أداة من أدوات جمع البيانات المهمة والرئيسية والتي تعني المشاهدة بالعين المجردة لسلوكيات وأفعال المبحوثين والتي يستخدمها الباحث قصد جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات فهي تزوده بمعلومات أكثر من غيرها من الأدوات.

(1) حسين هاشم الفتلي: أسس البحث العلمي في العلوم التربوية والنفسية مفاهيمه عناصره مناهجه، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ط1، 2014، ص109.

2.2- الاستبيان: Questionnaire

هو عبارة عن جدول منظم لجمع البيانات من جمهور مجتمع الدراسة ووظيفة الاستبيان هو القياس، ويمكن استخدام الاستبيان في قياس سلوك ماضي واتجاهات وخصائص شخصية، كما يعرفه البعض على أنه وسيلة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع بحثي معين عن طريق إعداد استمارة يتم تعبئتها من قبل عينة ممثلة من الأفراد ويسمى الشخص الذي يقوم بملء الاستمارة بالمستجيب.

كما يعرفه على أنه عبارة عن مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على معلومات أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين.

ويعرف الاستبيان بأنه "أداة جمع بيانات ذات صلة بمشكلة بحثية معينة وذلك عن طريق ما يقرره المستجيبون لفظيًا في إجاباتهم على الأسئلة التي يتضمنها الاستبيان ويعرف كذلك بالاستفتاء أو الاستقصاء، وهذه الكلمات تشير كلها إلى وسيلة واحدة لجمع البيانات، قوامها الاعتماد على مجموعة من الأسئلة تتناول الميادين التي يشتمل عليها البحث، وتعطينا إجابات البيانات اللازمة للكشف عن الجوانب التي حددها الباحث".⁽¹⁾

وعليه فإن الاستبيان أداة من أدوات جمع البيانات التي لا تقل أهمية أبداً عن غيرها من الأدوات والتي تمثل الأداة الأكثر شيوعاً واستخداماً في البحوث الاجتماعية وهي عبارة عن أسئلة يقوم بوضعها الباحث ويعمد المبحوث على ملأها.

اعتمدنا في دراستنا على الاستبيان كأداة لجمع البيانات والذي تم بناءه بإتباع الخطوات التالية:

-الاطلاع على الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة والاستفادة منها في بناء استبيان القيم التنظيمية واستبيان الهوية التنظيمية وصياغة فقراتها.

(1) محمد جلال الغندور: البحث العلمي بين النظرية والتطبيق، دار الجوهرة، مصر، القاهرة، ط2015، ص293-294.

-تم في الأخير بناء أداة الدراسة في شكلها الأولي والمكونة من ثلاثة أجزاء رئيسية كالتالي:

الجزء الأول: عبارة عن البيانات الشخصية للمبحوثين ويتضمن (الجنس، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية).

الجزء الثاني: وهو استبيان القيم التنظيمية والذي يتكون من محورين وكل محور يتضمن قيمتين تنظيميتين ويحتوي على 06 بنود موزعة كالاتي:

الجدول رقم (01)-يوضح المحاور والقيم التي تضمنها استبيان القيم التنظيمية:

أرقام العبارات لكل قيمة	الهوية التنظيمية	محاور الاستبيان
03-02-01	القوة	قيم إدارة الإدارة
06-05-04	الصفوة	
09-08-07	المكافأة	
12-11-10	الفعاليّة	قيم إدارة المهمة
15-14-13	الكفاءة	
18-17-16	الاقتصاد	

-الجزء الثالث: واستبيان الهوية التنظيمية والذي يتكون من ثلاثة محاور موزعة كالتالي:

الجدول رقم (02)-يوضح المحاور والقيم التي تضمنها استبيان الهوية التنظيمية:

أرقام العبارات لكل قيمة	الهوية التنظيمية	محاور الاستبيان
21 -20 -19	قوة الهوية	/
23 -22	الهوية المعيارية	/
25 -24	الهوية النفعية	/

3- مجالات الدراسة:

1.3-المجال المكاني: "تقع بلدية الطارف في ولاية الطارف في أقصى شرق الجزائر تتربع على مساحة تقدر 111.04 كلم² أي بنسبة 4% من إجمالي مساحة الطارف ومقرها في عاصمة الولاية، يقدر عدد سكانها حوالي 25.669 نسمة يحدها من الشمال بلدية القالة ومن الشمال الشرقي بلدية عين عسل، ومن الشمال الغربي بلدية بوثلجة ومن الجنوب الشرقي بلدية بوقوس ومن الجنوب الغربي بلدية الزيتونة، تحتوي البلدية إضافة إلى التجمع السكاني مقر الولاية على التجمعات السكانية الثانوية التالية: سيدي بلقاسم، سبع رقود، القرقور، عين خيار، المطروحة، السماتي فيض الغيار، بن سبتي".⁽¹⁾

-أصل التسمية: "المدينة حديثة النشأة حيث قطنها القبائل الشاوية الرحالة في بداية الاحتلال الفرنسي للجزائر وسميت بالطارف أي طرف القطر الجزائري ومعنى كلمة الطارف المستطرف من أطرافها وعندما كانوا يسألون سكان الطارف أين تقع مدينتكم كانوا يردون أنها تقع في طرف الجزائر أي نهاية الحدود بالأمازيغية طرف الجنب والزاوية وفي رواية أخرى معنى الطارف المال المستحدث".⁽²⁾

وعليه فالطارف هي إحدى ولايات الجزائر تقع في أقصى الشمال الشرقي مع الحدود التونسية وهي ولاية صغيرة المساحة مقارنة بنشاطها الذي يتركز بشكل كبير على النشاط الفلاحي والزراعي.

3.2-المجال الزمني: لقد تمت الدراسة على فترات زمنية وهي موزعة كما يلي:

-من 13 جانفي إلى 15 جانفي يتم البدء بإجراء زيارات استطلاعية لبلدية الطارف مكان الدراسة الميدانية بهدف التعرف على أهم النقاط الواجب أن نكون على دراية تامة بها، وهذا للتعرف على المكان الجغرافي طبيعته وخصوصيته التعرف على أهم المصالح والوحدات الإدارية. بالإضافة لمعرفة سلوكيات العمال طبيعة العمل المرتبطة بموضوع البحث وللحصول الموافقة.

⁽¹⁾مقابلة مع الأمن العام لبلدية الطارف: بتاريخ 2023/02/15 على الساعة: 10 :00 .

⁽²⁾1930 https://arwiqepedio.org.wk، 2023/02/15 على الساعة: 18 :00 .

-من 25 جانفي إلى 20 فيفري القيام بزيارات أخرى وذلك بهدف إجراء ملاحظات على العمال وطرح أسئلة وبالتأكيد توزيع الاستبيانات وعرضها على المبحوثين قصد الحصول على الإجابات اللازمة منهم.

-من 14 مارس إلى 10 أفريل تم الحصول على الاستبيانات ومحاولة البدء في تفرغ بياناتها إلى جداول تكرارية ولتحويلها النسب والقيام بتحليلها، تفسريها ثم استخلاص النتائج.

3.3-المجال البشري وعينة الدراسة:

يعدّ تحديد المجال البشري أحد الخطوات الأساسية للبحث العلمي الميداني ويقابل المجال البشري ما يسمى بالمجتمع الإحصائي للدراسة والذي يحدد من خلال طبيعة متطلبات الدراسة وعينته.

يتكوّن مجتمع الدراسة من موظفي بلدية الطارف الذين يعملون في مقر بلدية الطارف والذي يبلغ عددهم 257 موظف كعدد إجمالي 200 وفق عقود دائمة و57 متعاقدين موزعين على مختلف الأقسام والمصالح الإدارية للبلدية أما العينة المستهدفة فهم جميع موظفي المكاتب والمصالح المتواجدة في البلدية.

أ-عينة الدراسة: تعتبر العينة من المراحل الأساسية في منهجية البحث العلمي وفي علم الاجتماع فهي:

-فهي جزء معين من أفراد المجتمع الأصلي ثم تعمم النتائج على المجتمع الأصلي كله في اختيار العينة لا بد على الباحث أن يأخذ في عين الاعتبار خصوصية المجال المكاني وطبيعة الموضوع المدروس.

-تعريف آخر: العينة هي مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة مناسبة وإجراء الدراسة عليها ومن ثم استخدام تلك النتائج وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي.⁽¹⁾

-إنّ مرحلة اختيار عينة الدراسة مرحلة جدّ مهمة حيث لا بد على الباحث من أن يأخذ بعين الاعتبار خصوصية وطبيعة الموضوع المدروس، دون نسيان حجم مجتمع الدراسة الأصلي حيث أن مجتمع الدراسة صغير الحجم وعليه فإن عدد أفراد العينة يتراوح بين 10% و20%.

(1) محمد سرحان علي المحمودي: مناهج البحث العلمي، دار الكتب، صنعاء، اليمن، ط3، 2019، ص160.

-وبما أن مجتمع الدراسة صغير الحجم فقد تم اختيار العينة العشوائية حيث أن هذا النوع من العينات يعطي فرصة متساوية أو معروفة لكل مفردة من مفردات مجتمع الدراسة في احتمال اختيارها في عينة الدراسة كما أن في هذا النوع جميع مفرداتعينة الدراسة معروفين.

-واستخدام هذا النوع من العينات هو ضمان الحصول على عينة ممثلة غير متحيزة وليس للباحث أن يتدخل في اختيار مفرداتها ولذلك يمكن تعميمها على مفردات مجتمع الدراسة الأصلي".⁽¹⁾

وقد تم اختيار العينة العشوائية البسيطة ذلك أن جميع أفراد عينتنا معروفين فلم تستهدف العينة الطبقية مثلا لأننا لم نقم باختيار طبقة معينة وإنما وقع الاختيار على كل العمال الإداريين وبما أن مجتمع دراستنا هو عمال بلدية الطارف والذي يتكون من 257 عامل (مفردة) فإنّ هذا المجتمع صغير الحجم، وعليه قد تم حساب عينة الدراسة وفقا للقانون التالي:

$$\frac{257 \times 20}{100} = \frac{51,40}{100} = 51,41$$

ومنه فإن عينة دراستنا 51 مفردة حيث تم توزيع 51 استبيان على المبحوثين، حيث تم إلغاء 11 استبيانا وذلك لأسباب منها عدم تمكن بعض المبحوثين من ملء الاستبيان في الموعد المحدد ووجود بعض المبحوثين الذين لم يتمكنوا من إنهاء الإجابة على بعض الأسئلة فضلا عن خروج البعض في مهمات رسمية خارج البلدية وعليه أصبحت العينة 40 مفردة.

⁽¹⁾محمد سرحان علي المحمودي: المرجع السابق، ص 167.

4- عرض وتحليل البيانات وفقا لبرنامج SPSS:

1- قياس ثبات الاستبيان:

يقصد بثبات الاستبيان أنه يعطي نفس النتائج في حالة تم إعادة توزيعه أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، وهذا ما يعني أن تكون النتائج التي يعطيها الاستبيان متقاربة إذا تم تكراره على عينة الدراسة. ولغرض التحقق من ثبات أداة الدراسة والاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان، تم حساب معامل ألفا كرونباخ (Alpha cronbach) لمعرفة مدى قوة الارتباط والتماسك بين فقرات النموذج، وقد كانت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم 03 : اختبار ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل Alpha Cronbach

متغيرات الدراسة	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
القيم التنظيمية	25	0.928
الهوية التنظيمية	05	0.914
معامل ألفا كرونباخ الكلي	23	0.958

المصدر: إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss-26

يوضح الجدول أعلاه معاملات الثبات (Alpha Cronbach) لمحاور الاستبيان، حيث بلغت 0.928 بالنسبة للمتغير المستقل (القيم التنظيمية)، بينما بلغت قيمته 0.914 للمتغير التابع (الهوية التنظيمية)، وهي معاملات مقبولة وتدل على وجود درجة مقبولة من الثبات لجميع متغيرات الدراسة، في حين بلغت قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ الكلي للاستبيان 0.958 وهي قيمة كبيرة وأعلى من معامل القبول 0.60، وهذا ما يدل على صلاحية أداة الدراسة وثبات محاورها وقوة تماسكها الداخلي.

2- تحليل نتائج الدراسة:

- وصف وتحليل البيانات الشخصية لعينة البنوك محل الدراسة

سيتم في هذا المطلب تناول المعلومات الشخصية المتعلقة بأفراد الدراسة والتي تتمثل في: الجنس، العمر، المستوى التعليمي.

أولاً-الجنس:

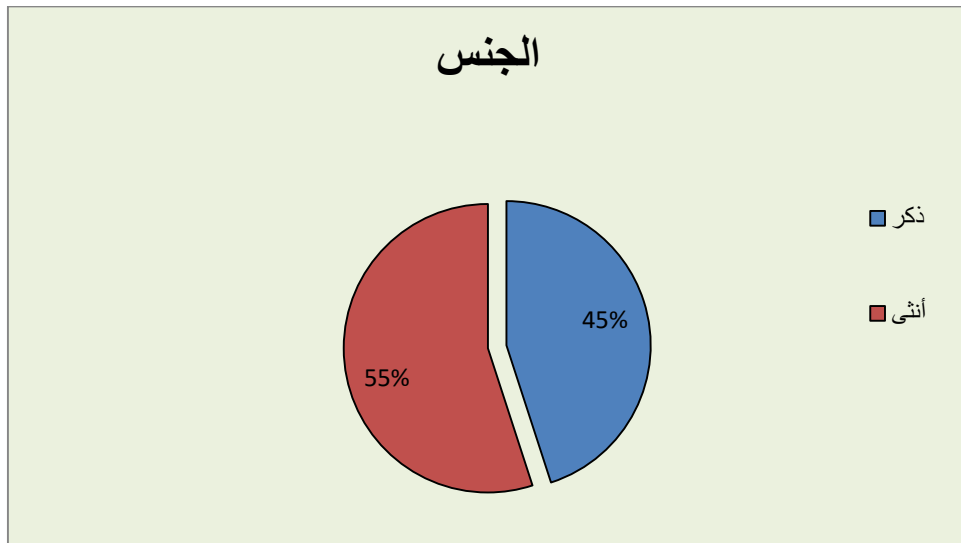
الجدول رقم (04): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
45%	18	نكر
55%	22	أنثى
100%	40	المجموع

المصدر: إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss-26

ويمكن توضيح نتائج الجدول السابق من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (01) : توزيع العينة حسب الجنس



المصدر: إعداد الطالبتين بناء على الجدول رقم(04)

يوضح الجدول والشكل السابقين عدد المستجوبين حسب الجنس، حيث كانت فئة الإناث هي الأكبر بنسبة 55% تمثل 22 موظفا من موظفي البلدية، بينما بلغت نسبة الذكور 45%، أي 18 موظفا من موظفي بلدية الطارف محل الدراسة.

بالإضافة إلى البيانات المقدمة في الجدول أعلاه، نجد أن نسبة الإناث أكثر من نسبة الذكور والمناصب الإدارية التي يحتلونها في المؤسسة محل الدراسة، وهذا راجع أساسا للتركيبة الديمغرافية الجزائرية، حيث أن نسبة البنات أعلى منها بالنسبة للرجال، إضافة إلى أن الإناث هم الأكثر قابلية للعمل الإداري، لأنهم يواصلون تعليمهم أولا، وهي المهنة الأكثر ربحية لهم حسب آراء بعض المبحوثين، ثم إن الذكور نسبتهم أقل لأنهم لا يواصلون تعليمهم من جهة، ويتجهون للعمل العسكري من جهة ثانية (الجيش).

ثانيا - الحالة العائلية

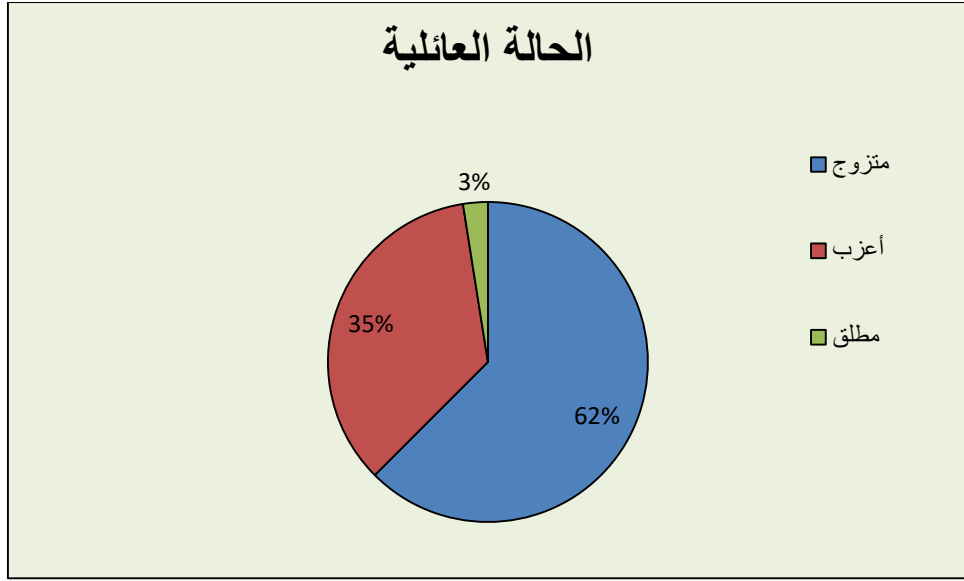
الجدول رقم (05) : توزيع عينة الدراسة حسب الحالة العائلية:

النسبة المئوية	التكرار	العمر
62.5%	25	متزوج
35.0%	14	أعزب
2.5%	01	مطلق
100%	40	المجموع

المصدر: إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss-26

ويمكن توضيح نتائج الجدول السابق من خلال الشكل الموالي:

الشكل رقم (02) : توزيع العينة حسب الحالة العائلية



المصدر: إعداد الطالبتين بناء على الجدول رقم (05)

يوضح الجدول والشكل السابقين عدد أفراد الفئة المدروسة حسب الحالة العائلية، حيث احتلت فئة المتزوجين المرتبة الأولى بـ 25 فرد يمثلون النسبة 62.5% من عينة الدراسة، فيما جاءت في المرتبة الثانية فئة العزاب بـ 35%، أي 14 موظفاً من موظفي البلدية، فيما جاءت فئة المطلقين في المرتبة الأخيرة بواقع موظف واحد ينتمي لعينة الدراسة.

من خلال البيانات المتوصل إليها في هذا الجدول، نجد أن أغلب المبحوثين وهذا راجع للتركيبة الاجتماعية للمجتمع الجزائري، والذي أغلبه متزوجون وهي من الحالات الطبيعية، ثم نجد العزاب وهذا راجع لصغر سنهم من جهة، ولأن أغلبهم إناث من جهة أخرى، وهذا راجع للخلل في هذه التركيبة الاجتماعية حيث بدأت تطفو على السطح ما يمكن بالاصطلاح عليه بمصطلح العنوسة.

ثالثاً - المستوى التعليمي:

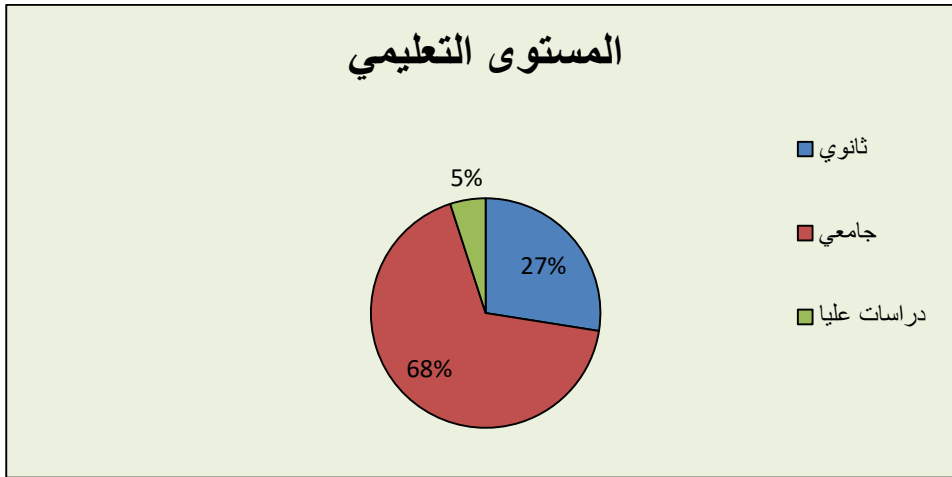
الجدول رقم (06): توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
27.5%	11	ثانوي
67.5%	27	جامعي
05%	02	دراسات عليا
100%	40	المجموع

المصدر: إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss-26

ويمكن توضيح نتائج الجدول السابق من خلال الشكل الموالي:

الشكل رقم (03): توزيع العينة حسب المستوى التعليمي



المصدر: إعداد الطالبتين بناء الجدول رقم (06)

يشير الجدول والشكل السابقين أن أفراد العينة ذوي المستوى الجامعي هي التي تحتل المرتبة الأولى في

فئة العينة قيد الدراسة بنسبة 67.5% تمثل 27 فردا موظفا ببداية الطارف، تليها فئة ذوي مستوى ثانوي

ب11 فرد ونسبة 27.5%، ثم أخيراً فئة أصحاب مستوى الدراسات العليا بنسبة 05 % أي فردين من أفراد عينة الدراسة.

نلاحظ من خلال ما تم التوصل إليه أن نسب المبحوثين من ذوي التعليم الجامعي هم الفئة الأكبر حضوراً، وذلك لأن جودة التعليم في الجزائر حسنة، وهي تتوفر على الظروف الملائمة لإقبال الطلاب على التعلم، خاصة وأن التعليم الجامعي بالمجان، وهو ما يتيح فرصة أمام الجميع على حد سواء، وكذلك توفر الأمن السياسي والاجتماعي دافع للتعليم، في حين نجد كذلك أن التعليم الثانوي حاضر، وذلك لأن العمل الإداري في المؤسسات العمومية كالبديلة لا يشترط على الموظفين الشهادات الجامعية والعليا فقط، وهذا راجع لبطاطته من جهة والرغبة في التخفيف من ظاهرة البطالة.

رابعا-الخبرة المهنية

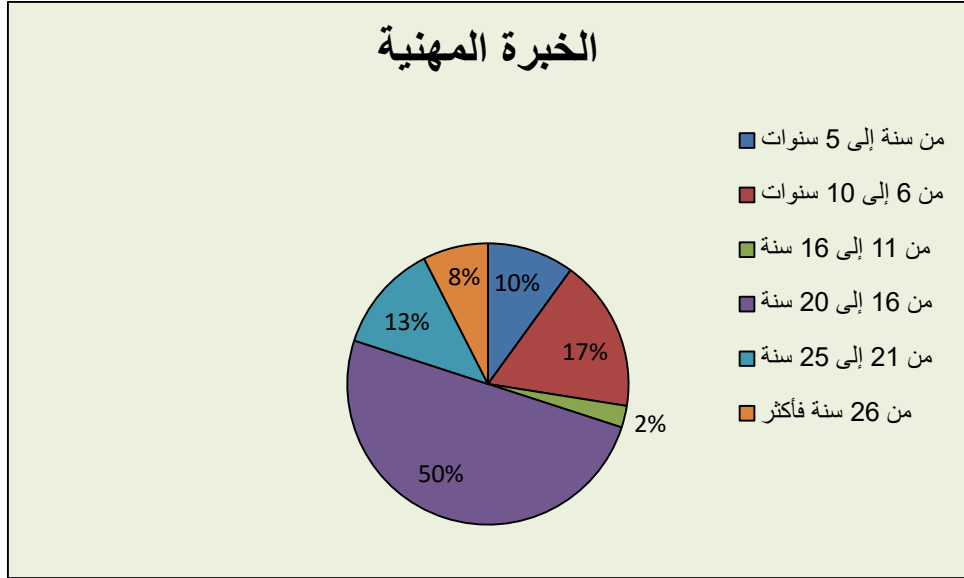
الجدول رقم (07): توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
من سنة إلى 5 سنوات	04	10%
من 6 إلى 10 سنوات	07	17.5%
من 11 إلى 16 سنة	01	2.5%
من 16 إلى 20 سنة	20	50%
من 21 إلى 25 سنة	05	12.5%
من 26 سنة فأكثر	03	7.5%
المجموع	40	100%

المصدر: إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss-26

ويمكن توضيح نتائج الجدول السابق من خلال الشكل الموالي:

الشكل رقم (04): توزيع العينة حسب الخبرة المهنية



المصدر: إعداد الطالبتين بناء الجدول رقم (07)

يشير الجدول والشكل السابقين توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة، حيث نسجل أن عدد الأفراد الذي يملكون عدد سنوات خبرة من 16 إلى 20 سنة هم الفئة الأكبر في عينة الدراسة بواقع 20 فرد يمثلون نصف عدد أفراد العينة أي 50%، المرتبة الثانية احتلتها فئة من 6 إلى 10 سنوات ب 7 أفراد، تليها فئة من 21 إلى 25 سنة ب 5 أفراد، ثم من سنة واحدة إلى 5 سنوات ب 4 موظفين، ف 3 موظفين يمثلون فئة من 26 سنة أو أكثر، وأخيرا فئة من 11 إلى 16 سنة بفرد واحد أي نسبة 2.5%.

ونجد أن الخبرة المهنية في البلدية متنوعة ومنتزعة على مختلف الإطارات العاملة، فهناك من هو ذو خبرة مهنية حديثة وهم من فئة المتخرجين الجدد أو المتربصين، ونجد كذلك ذوي الخبرة المتواضعة أو البسيطة، وكذلك مجدُّ أحاب الخبرة الجيدة وهم الذين تجاوز عملهم الإداري 15 سنة، وهذا راجع طبعا

لكفاءتهم في العمل وفعاليتهم في أداء مهامهم من ناحية، وإثبات قدرتهم على التعامل مع المتعاملين من المواطنين، ويرجع التنوع في توزيع الخبرات المهنية في البلدية لحاجة المواطن بمن يتوافق مع متطلباته.

- تحليل مستوى تطبيق محاور الدراسة ببلدية الطارف

فيما يخص الحدود المعتمد عليها في التعليق على الوسط الحسابي للمتغيرات فقد تم تحديد ثلاث مستويات هي: المنخفض، المتوسط، والمرتفع.

حيث طول الفئة = الحد الأعلى - الحد الأدنى / عدد المستويات = $5 - 1 / 3 = 1.33$.

وبذلك تكون المستويات كالتالي:

- المجال: [1-2.33]: منخفض

- المجال: [2.34-3.66]: متوسط

- المجال [3.67-5]: مرتفع

ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (08): درجة أهمية المقياس

مرتفعة	متوسطة	منخفضة	درجة الموافقة
5-3.67	3.66-2.34	2.33-1	قيمة الوسط

أولاً: تحليل مستوى اهتمام عينة البلدية بالقيم التنظيمية

1- بعد قيم إدارة الإدارة

الجدول رقم (09): وصف وتشخيص فقرات بعد قيم إدارة الإدارة

الرقم	العبرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
01	يتصرف المديرون طرق تبين أنهم في موقع مسؤولية.	4.87	0.33	01	مرتفع
02	للإدارة احترامها في هذه المؤسسة.	4.57	0.59	07	مرتفع
03	يمنح الأفراد أصحاب المسؤولية في هذه المؤسسة صلاحيات معادلة لحجم مسؤولياتهم.	4.60	0.67	04	مرتفع
04	يتم بذل كثير من الجهد في تطوير مديرين لكي يحفظوا درجة اكبر من الكفاءة.	4.65	0.57	03	مرتفع
05	يتم بذل جهود ملحوظة لتعيين أفضل المترشحين في المناصب الإدارية	4.60	0.67	04	مرتفع
06	يحصل الموظفون ذو الكفاءات الإدارية على فرص حقيقية لتطوير مستقبلهم الوظيفي..	4.57	0.54	06	مرتفع
07	يكافأ أداء المديرين بسخاء.	4.57	0.71	08	مرتفع
08	ترتبط المكافأة بصفة واضحة بالأداء في هذه المؤسسة.	4.75	0.43	02	مرتفع
09	الأداء هو المعيار الأساسي لتقييم المسؤولين.	4.52	0.50	09	مرتفع
	بعد قيم إدارة الإدارة	3.95	0.71	-	مرتفع

المصدر: إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss-26

بناء على نتائج الجدول (09) يتضح ما يلي:

- جميع إجابات العينة المتعلقة ببعد قيم إدارة الإدارة تؤكد وجود اهتمام من بلدية الطارف بفقرات هذا البعد من أبعاد القيم التنظيمية، حيث جاءت جميعها ضمن المجال المرتفع للوسط الحسابي، كما أن قيمة الوسط الحسابي للبعد بصفة عامة جاء مرتفعة أين بلغت 3.95.
- بلغت أعلى قيمة للوسط الحسابي 4.87 للفقرة الأولى، المتعلقة بتصرف المديرين بطرق تبين أنهم في موقع مسؤولية، بانحراف معياري يقدر ب 0.33، وهو ما يعني تركيز الإجابات وعدم تشتتها، وهو ما يعني نيلها الاهتمام الأكبر من طرف عينة الدراسة الذين حسب إجاباتهم فإن المديرين ببلدية الطارف يتصرفون بطرق تبين أنهم ذوي مسؤولية.
- احتلت الفقرات الثامنة، الرابعة، المرتبتين الثانية والثالثة على الترتيب، حيث بلغت قيمة الوسط الحسابي للفقرة الثامنة 4.75 وهي قيمة مرتفعة، فيما بلغت قيمته في الفقرة الرابعة 4.65.
- بلغ الوسط الحسابي للفقرتين الثالثة والخامسة 4.60 لكلا الفقرتين، فيما كانت قيمة الانحراف المعياري 0.67، وهذا ما أدى لاحتلالهما المرتبة لرابعة معاً.
- بلغ الوسط الحسابي للفقرات السادسة، الثانية والسابعة القيمة 4.57، فيما اختلفت قيم الانحراف المعياري لها، وهو ما رجح ترتيب الفقرات ذات الانحراف المعياري الأقل، حيث احتلت الفقرة السادسة المرتبة السادسة بانحراف معياري قدره 0.54، تليها الفقرة الثانية ب 0.59، ثم الفقرة السابعة بقيمة انحراف معياري بلغ 0.71.
- احتلت الفقرة التاسعة التي تقول أن الأداء هو المعيار الأساسي لتقييم المسؤولين المرتبة الأخيرة ضمن فقرات هذا البعد، ولكن رغم هذه المرتبة إلا أنها تقع ضمن المجال المرتفع للوسط الحسابي الذي بلغ 4.52، مما يعني امتلاكها اهتماماً وواسعاً من طرف بلدية الطارف، ويعني أن تقييم المسؤولين بالبلدية يعتمد بصفة أساسية على تقييم الأداء.

بعد إدارة المهمة

الجدول رقم (10): وصف وتشخيص فقرات بعد إدارة المهمة

الرقم	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب ب	الاتجاه العام
01	تبذل عناية كبيرة للتأكد من أن القرارات المهمة للإدارة تؤخذ بعين الاعتبار.	4.65	0.57	01	مرتفع
02	خلال السنوات الماضية أثبتت القرارات الإستراتيجية نجاحها بشكل كبير.	4.57	0.71	06	مرتفع
03	يتلقى المديرون تدريباً جيداً في أساليب اتخاذ القرار.	4.65	0.57	01	مرتفع
04	هنالك بحث عن طرق للقيام بالمهام بفاعلية.	4.40	0.84	09	مرتفع
05	يوضح سلوك مديري الإدارة العليا اهتمامهم بموظفي المؤسسة.	4.40	0.63	08	مرتفع
06	خدمات المؤسسة ذات جودة عالمية.	4.60	0.59	05	مرتفع
07	تبذل جهود كبيرة للتأكد من أن أفراد هذه المؤسسة يدركون ما يقومون به.	4.65	0.57	01	مرتفع
08	تقييم المديرين يتم على أساس فعاليتهم.	4.57	0.71	06	مرتفع
09	تستخدم الموارد المالية بحكمة هذه المؤسسة.	4.65	0.57	01	مرتفع
	بعد إدارة المهمة	3.95	0.67	-	مرتفع

المصدر: إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss-26

بناء على نتائج الجدول رقم (10) يتضح ما يلي:

- جميع إجابات العينة المتعلقة ببعيد إدارة المهمة تؤكد وجود اهتمام بلدية الطارف بفقرات هذا البعد من أبعاد إدارة المهمة، حيث جاءت جميعها ضمن المجال المرتفع للوسط الحسابي، وهذا ما تعكسه أيضا القيمة المرتفعة للوسط الحسابي للبعد التي بلغت 3.95.
- بلغت أعلى قيمة للوسط الحسابي 4.65 للفقرة الأولى، المتعلقة ببذل عناية كبيرة للتأكد من أن القرارات المهمة للإدارة تؤخذ بعين الاعتبار، وهو ما يدل على رضا كبير من طرف العينة على هذه الفقرة، ونفس قيمة الوسط الحسابي أيضا للفقرة التاسعة التي تؤكد على استخدام الموارد المالية بحكمة ببلدية الطارف، والفقرة الثالثة التي تؤكد أن المديرين يتلقون تدريباً جيداً في أساليب اتخاذ القرار. وكذلك الفقرة السابعة التي تنص على بذل جهود كبيرة للتأكد من أن أفراد هذه المؤسسة يدركون ما يقومون به، ونفس قيمة الانحراف المعياري التي بلغت 0.57 لكل منهم. وهذا ما جعل هذه الفقرات تحتل المرتبة الأولى معاً، ونفس درجة الاهتمام من طرف عينة بلدية الطارف محل الدراسة.
- احتلت الفقرة السادسة التي تؤكد أن خدمات المؤسسة ذات جودة عالمية المرتبة الثانية في درجة الاهتمام والمرتبة الخامسة إجمالاً ضمن فقرات بعد إدارة المهمة، بقيمة وسط حسابي بلغت 4.60.
- جاءت الفقرتين الثانية التي تقول أننا لقرارات الاستراتيجية أثبتت نجاحها بشكل كبير خلال السنوات الماضية والثامنة التي تؤكد أن تقييم المديرين يتم على أساس فعاليتها المرتبة السادسة معاً، بقيمة وسط حسابي مرتفعة بلغت 4.57، ونفس قيمة الانحراف المعياري التي بلغت 0.71.

- بلغ الوسط الحسابي للفقرة الخامسة التي تتعلق بأن سلوك مديري الإدارة العليا يوضح اهتمامهم بموظفي المؤسسة 4.40، وهي نفس القيمة التي بلغت الفقرة الرابعة التي تؤكد على وجود بحث عن طرق للقيام بالمهام بفاعلية، لكن قيمة الانحراف المعياري بالنسبة للفقرة الخامسة بلغ 0.63 وهي قيمة أقل من الانحراف المعياري للفقرة الرابعة الذي بلغ 0.84، مما رجح الفقرة الخامسة في الترتيب.
- رغم ترتيب الفقرات فيما بينها والتباين بين المرتبة الأولى والأخيرة، إلا أن جميع الفقرات نالت اهتماما واسعا من طرف عينة الدراسة وتثبت وجودها داخل بلدية الطارف.

ثانيا: تحليل مستوى اهتمام عينة بلدية الطارف بمحور الهوية التنظيمية
الجدول رقم (11): وصف وتشخيص فقرات الهوية التنظيمية ببلدية الطارف

الرقم	العبرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
01	لدى الإدارة إحساس قوي يميز الشركة عن غيرها.	4.57	0.71	05	مرتفع
02	لدى الإدارة إحساس بالفخر فيما يتعلق بأهداف المؤسسة.	4.75	0.43	01	مرتفع
03	لدى الإدارة دراية بالمجالات التي يمكن من خلالها تحقيق التقدم.	4.52	0.50	07	مرتفع
04	تعتمد الإدارة على الصدق في التعامل مع متعاملاتها.	4.65	0.57	02	مرتفع
05	تركز الإدارة بشكل واضح على عنصر الخدمات ذات الجودة	4.65	0.57	02	مرتفع
06	يعتبر القائد المادية هو المعيار الوحيد لمقياس نجاح المؤسسة	4.60	0.67	04	مرتفع
07	تلجأ الشركة أحيانا لتحقيق تكاليف بعض الخدمات التي تقدمها للمتعاملين	4.57	0.71	05	مرتفع
	محور الهوية التنظيمية	4.22	0.65	-	مرتفع

المصدر: إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss-26

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن مستوى اهتمام عينة موظفي بلدية الطارف بمحور الهوية التنظيمية

وفقراته مرتفع، وهذا ما تبينه قيمة الوسط الحسابي التي بلغت 4.22.

- وجاءت الفقرة الثانية المتعلقة بوجود إحساس لدى الإدارة بالفخر فيما يتعلق بأهداف المؤسسة في

المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ 4.75 وانحراف معياري 0.43، وفي المرتبة الثانية جاءت

الفقرتين الرابعة والخامسة، معا حيث بلغ وسطهما الحسابي القيمة 4.65 أي ليس ببعيد عن الفقرة الثانية التي احتلت المرتبة الأولى، وبلغ الانحراف المعياري لهاتين العبارة القيمة 0.57، أما الفقرة السادسة التي ترى أن القائد يعتبر المادية هو المعيار الوحيد لمقياس نجاح المؤسسة فجاءت رابعة ووسطها الحسابي 4.60 بينما انحرافها المعياري 0.67.

- وقد احتلت الفقرتين الأولى والسابعة المرتبة الخامسة معا بنفس قيمة الوسط الحسابي البالغة 4.57، والانحراف المعياري البالغة 0.71.

- وجاءت الفقرة الثالثة التي تؤكد أنه لدى الإدارة دراية بالمجالات التي يمكن من خلالها تحقيق التقدم المرتبة الأخيرة، رغم ذلك فهي ضمن المجال المرتفع، لكن ترتيبها الأخير يعكس الاهتمام والرضا الضعيفين من طرف أفراد العينة بها مقارنة بباقي الفقرات.

وعموما فإن فقرات محور الهوية التنظيمية ونظرا لوجودها ضمن المجال المرتفع للاتجاه العام وارتفاع نسبة الموافقة بشدة، تشير إلى امتلاك أفراد عينة الدراسة لتصور واضح عن أهمية الهوية التنظيمية ومدى حرص بلدية الطارف محل الدراسة على تبني خطط فعالة من أجل تعزيزها.

- تحليل النتائج واختبار الفرضيات

لاختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها، تم استعمال الارتباط بين متغيرات الدراسة وكذلك الانحدار الخطي البسيط، والذي يقيس أثرالقيم التنظيمية كمتغير مستقل (X) على الهوية التنظيمية كمتغير تابع (Y) ببلدية الطارف.

الجدول رقم (12): معامل الارتباط بيرسون

المعنى	قيمة المعامل
ارتباط طردي تام	1
ارتباط طردي قوي	0.99 - 0.7
ارتباط طردي متوسط	0.69 - 0.5
ارتباط طردي ضعيف	0.49 - 0.1
لا يوجد ارتباط	0

1- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم إدارة الإدارة والهوية التنظيمية

- الفرضية العدمية (H_0): لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم إدارة الإدارة والهوية

التنظيمية ببلدية الطارف

- الفرضية البديلة (H_1): يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم إدارة الإدارة والهوية التنظيمية

ببلدية الطارف

الجدول رقم (13): الارتباط بين إدارة الإدارة والهوية التنظيمية

المتغير		الهوية التنظيمية
قيم إدارة الإدارة	الارتباط	0.677**
	المعنوية	0.000
	العدد	40

** : $\alpha=0.01$

يلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه ومقارنة بجدول معامل الارتباط بيرسون أن هناك علاقة ارتباط متوسطة بين متغير قيم إدارة الإدارة ومتغير الهوية التنظيمية، وهذا ما تؤكد قيمة معامل الارتباط التي تقدر ب (0.677)، وهذا يؤكد أن لقيم إدارة الإدارة دور في الهوية التنظيمية للعامل ببلدية الطارف، وهذه العلاقة دالة معنويا عند $\alpha=0.01$.

ومنه:

- يتم رفض الفرضية العدمية القائلة لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم إدارة الإدارة والهوية التنظيمية ببلدية الطارف.
- قبول الفرضية البديلة القائلة توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم إدارة الإدارة والهوية التنظيمية ببلدية الطارف.
- 2- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم إدارة المهمة والهوية التنظيمية ببلدية الطارف.
 - الفرضية العدمية (H_0): لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم إدارة المهمة والهوية التنظيمية ببلدية الطارف
 - الفرضية البديلة (H_1): يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم إدارة المهمة والهوية التنظيمية ببلدية الطارف

الجدول رقم (14): الارتباط بين إدارة المهمة والهوية التنظيمية

المتغير		تكنولوجيا المعلومات والاتصال
إدارة المهمة	الارتباط	0.542**
	المعنوية	0.000
	العدد	40

** : $\alpha=0.01$.

يلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه ومقارنة بجدول معامل الارتباط بيرسون أن هناك علاقة ارتباط متوسطة بين متغير قيم إدارة المهمة ومتغير الهوية التنظيمية، وهذا ما تؤكد قيمة معامل الارتباط التي تقدر ب (0.542)، وهذا يؤكد أن لقيم إدارة المهمة دور في الهوية التنظيمية للعامل بلدية الطارف وهذه العلاقة دالة معنوية عند $\alpha=0.01$.

ومنه:

- يتم رفض الفرضية العدمية القائلة لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم إدارة المهمة والهوية التنظيمية بلدية الطارف.
- قبول الفرضية البديلة القائلة توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم إدارة المهمة والهوية التنظيمية بلدية الطارف.
- 1- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والهوية التنظيمية
- الفرضية العدمية (H_0): لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والهوية التنظيمية بلدية الطارف
- الفرضية البديلة (H_1): يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والهوية التنظيمية بلدية الطارف

الجدول رقم (15): الارتباط بين القيم التنظيمية والهوية التنظيمية

المتغير		الهوية التنظيمية
القيم التنظيمية	الارتباط	0.570**
	المعنوية	0.000
	العدد	120

** : $\alpha=0.01$

يتضح من خلال نتائج الجدول أعلاه ومقارنة بجدول معامل الارتباط بيرسون أن هناك علاقة ارتباط متوسطة بين القيم التنظيمية ومتغير الهوية التنظيمية، وهذا ما تؤكد قيمة معامل الارتباط التي تقدر ب (0.570)، وهذا يؤكد أن للقيم التنظيمية دور وعلاقة بالهوية التنظيمية للعامل ببلدية الطارف، كما أن هذه العلاقة دالة معنويًا عند $\alpha=0.01$.

ومنه:

- يتم رفض الفرضية العدمية القائلة لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والهوية التنظيمية ببلدية الطارف.
- قبول الفرضية البديلة القائلة توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والهوية التنظيمية ببلدية الطارف.
- 2- الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لقيم إدارة الإدارة على الهوية التنظيمية
- الفرضية العدمية (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لقيم إدارة الإدارة على الهوية التنظيمية ببلدية الطارف.
- الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لقيم إدارة الإدارة على الهوية التنظيمية ببلدية الطارف.

الجدول رقم (16): تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر قيم إدارة الإدارة على الهوية التنظيمية

المعنوية	معامل الانحدار	معامل التحديد R ²	قيمة t		القيمة الثابتة B	البيان
			الجدولية	المحسوبة		
0.000	0.626	0.459	1.68	5.67	1.754	أثر قيم إدارة الإدارة

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss-26

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن قيمة t المحسوبة مقدرة ب (5.67) وهي قيمة أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.68)، ومستوى الدلالة المعنوية بلغ (0.00) وهو أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)،

وعليه يتضح وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لقيم إدارة الإدارة على الهوية التنظيمية

وقد بلغ معامل التحديد 0.459، أي أنه فسر ما نسبته 45.9% من النموذج في حين يؤول الباقي لعوامل أخرى.

أما معامل الانحدار فبلغ 0.626 أي أن الزيادة في وجود قيم إدارة الإدارة ببلدية الطارف بوحدة انحراف معياري واحدة سوف تؤدي إلى زيادة في فعالية الهوية التنظيمية بنسبة 62.6%، وهي نسبة كبيرة ومعتبرة، ومنه:

- نرفض الفرضية العدمية (H₀) التي تؤكد عدم وجود أثر لقيم إدارة الإدارة على الهوية التنظيمية

- نقبل الفرضية البديلة (H₁) التي تقر بوجود أثر لقيم إدارة الإدارة على الهوية التنظيمية.

وعليه تكون معادلة الانحدار كما يلي:

$$\text{الهوية التنظيمية} = 0.626 \text{ قيم إدارة الإدارة} + 1.754$$

3- الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لقيم إدارة المهمة على الهوية

التنظيمية

- الفرضية العدمية (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لقيم إدارة المهمة على الهوية التنظيمية

ببلدية الطارف.

- الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لقيم إدارة المهمة على الهوية التنظيمية

ببلدية الطارف.

الجدول رقم (17): تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر قيم إدارة المهمة على الهوية التنظيمية

البيان	القيمة الثابتة B	قيمة t		معامل التحديد R^2	معامل الانحدار	المعنوية
		المحسوبة	الجدولية			
أثر قيم إدارة المهمة	2.140	3.977	1.68	0.294	0.528	0.000

المصدر: إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss-26

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن قيمة t المحسوبة مقدرة ب (3.977) وهي قيمة أكبر من قيمتها

الجدولية البالغة (1.68)، ومستوى الدلالة المعنوية بلغ (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعنوية

(0.05)، وعليه يتضح وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لقيم إدارة المهمة على الهوية التنظيمية

وقد بلغ معامل التحديد 0.294، أي أنه فسر ما نسبته 29.4% من النموذج في حين يؤول الباقي

لعوامل أخرى.

أما معامل الانحدار فبلغ 0.528 أي أن الزيادة في وجود قيم إدارة المهمة ببلدية الطارف بوحدة انحراف

معياري واحدة سوف تؤدي إلى زيادة في فعالية الهوية التنظيمية بنسبة 52.8%، وهي نسبة كبيرة

ومعتبرة، ومنه:

- نرفض الفرضية العدمية (H_0) التي تؤكد عدم وجود أثر لقيم إدارة المهمة على الهوية التنظيمية

- نقبل الفرضية البديلة (H_1) التي تقر بوجود أثر لقيم إدارة المهمة على الهوية التنظيمية.

وعليه تكون معادلة الانحدار كما يلي:

$$\text{الهوية التنظيمية} = 0.528 \text{ قيم إدارة المهمة} + 2.140$$

1- الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية على الهوية التنظيمية

- الفرضية العدمية (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية على الهوية التنظيمية

ببلدية الطارف.

- الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية على الهوية التنظيمية

ببلدية الطارف.

الجدول رقم (18): تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر القيم التنظيمية على الهوية التنظيمية

المعنوية	معامل الانحدار	معامل التحديد R ²	قيمة t		القيمة الثابتة B	البيان
			الجدولية	المحسوبة		
0.000	0.597	0.325	1.68	4.279	1.987	أثر القيم التنظيمية

المصدر: إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss-26

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن قيمة t المحسوبة مقدرة ب (4.279) وهي قيمة أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.68)، ومستوى الدلالة المعنوية بلغ (0.00) وهو أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، وعليه يتضح وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية على الهوية التنظيمية وقد بلغ معامل التحديد 0.325، أي أنه فسر ما نسبته 32.5% من النموذج في حين يؤول الباقي لعوامل أخرى.

أما معامل الانحدار فبلغ 0.597 أي أن الزيادة في وجود القيم التنظيمية ببلدية الطارف بوحدة انحراف معياري واحدة سوف تؤدي إلى زيادة في فعالية الهوية التنظيمية للعامل بنسبة 59.7%، وهي نسبة كبيرة ومعتبرة، ومنه:

- نرفض الفرضية العدمية (H₀) التي تؤكد عدم وجود أثر للقيم التنظيمية على الهوية التنظيمية
 - نقبل الفرضية البديلة (H₁) التي تقر بوجود أثر للقيم التنظيمية على الهوية التنظيمية.
- وعليه تكون معادلة الانحدار كما يلي:

$$\text{الهوية التنظيمية} = 0.325 \text{ القيم التنظيمية} + 1.987$$

5- نتائج الدراسة:

- هناك علاقة ارتباطية موجبة بين قيم إدارة الإدارة والهوية التنظيمية لدى عمال بلدية الطارف.
- هناك علاقة ارتباطية موجبة بين إدارة المهنة والهوية التنظيمية لدى عمال بلدية الطارف.
- هناك علاقة ارتباطية بين موجبة بين قوة الهوية والهوية التنظيمية لدى عمال بلدية الطارف.
- هناك علاقة ارتباطية موجبة بين الهوية النفعية والهوية التنظيمية لدى عمال بلدية الطارف.
- يتضح من خلال قيم إدارة الإدارة أن هنالك اهتمام من طرف عمال بلدية الطارف بهذا البعد
- حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.87% المتعلقة بتصرف المديرين ما يوضح أنهم يتصرفون بطرق تبين أنهم ذوي مسؤولية.
- من خلال هذا البعد ذلك يتحدد أن الأداء هو المعيار الأساسي لتقييم المسؤولين حيث بلغ الوسط الحسابي 4.52% مما يعني امتلاكها اهتماما واسعا وعليه فتقييم المسؤولين يعتمد بصفة أساسية على تقييم الأداء.
- هناك رضا كبير من طرف عمال بلدية الطارف من خلال الاهتمام بالقرارات المهمة بلغت قيمة الوسط الحسابي 4.65%.
- إن القرارات الإستراتيجية أثبتت نجاحها بشكل كبير ما يعكس رضا العمال على مستوى العمل.
- من خلال أبعاد القيم التنظيمية تم تشكل هوية تنظيمية خاصة بكل عامل من عمال بلدية الطارف.

6-الاستنتاج العام:

من خلال ما تم عرضه من نتائج لهذه الدراسة اتضح ان للقيم التنظيمية علاقة موجبة مع مستوى الهوية التنظيمية ولقد اعتبرنا نتيجة هذا الارتباط بالجيدة كون هذا النوع من الدراسات عادة ما يعطي نتائج متدنية وهذا ما وافقه دعم العلاقة لمعامل (الفاروذباخ) الذي كان مرتفع وبالتالي متغير القيم التنظيمية يمكنه تفسير البيانات الموجودة في مستوى الهوية التنظيمية.

كما بينت النتائج ان القيم التنظيمية منها ما ساهم في التنبؤ بمستوى الهوية التنظيمية منها ما لم تكن مساهمة في التنبؤ وفي ما يلي سرد لهذه النتائج على ضوء الأسئلة:

- هناك علاقة ارتباطية موجبة بين قيم إدارة الإدارة والهوية التنظيمية لدى عمال بلدية الطارف.
- هناك علاقة ارتباطية موجبة بين إدارة المهنة والهوية التنظيمية لدى عمال بلدية الطارف.
- هناك علاقة ارتباطية بين موجبة بين قوة الهوية والهوية التنظيمية لدى عمال بلدية الطارف.
- هناك علاقة ارتباطية موجبة بين الهوية النفعية والهوية التنظيمية لدى عمال بلدية الطارف.
- يتضح من خلال قيم إدارة الإدارة أن هنالك اهتمام من طرف عمال بلدية الطارف بهذا البعد
- حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.87% المتعلقة بتصرف المديرين ما يوضح أنهم يتصرفون بطرق تبين أنهم ذوي مسؤولية.
- من خلال هذا البعد ذلك يتحدد أن الأداء هو المعيار الأساسي لتقييم المسؤولين حيث بلغ الوسط الحسابي 4.52% مما يعني امتلاكها اهتماما واسعا وعليه فتقييم المسؤولين يعتمد بصفة أساسية على تقييم الأداء.
- هناك رضا كبير من طرف عمال بلدية الطارف من خلال الاهتمام بالقرارات المهمة بلغت قيمة الوسط الحسابي 4.65%.
- إن القرارات الإستراتيجية أثبتت نجاحها بشكل كبير ما يعكس رضا العمال على مستوى العمل.
- من خلال أبعاد القيم التنظيمية تم تشكل هوية تنظيمية خاصة بكل عامل من عمال بلدية الطارف.



خاتمة:

إنّ الحديث عن القيم التنظيمية من المواضيع التي تشهد اهتماما كبيرا من قبل العديد من الباحثين، والمفكرين على المستوى الغربي وهو ليس بالأمر المستجد في مؤسساتنا الجزائرية، وإنما فإنه قد تم تسليط الضوء على موضوع القيم من نواحي مختلفة إنطلاقا من بداية تبني الجزائر لسياسة المؤسسات وذلك بالشروع في الاهتمام بمثل هذه التوجهات نظرا لأهميتها إداريا واقتصاديا على حدّ سواء، وتوضيحها كذلك للمعالم الأساسية التي يتوجب على العامل التقيد بها وفي كيفية تحديدها لسيرورة أداءه للمهام المنطوية عليه وقد حاولنا في هذه الدراسة إبراز أهمية هذه القيم وآثارها التي تدفع العامل لأداء وظيفي على أكمل وجه، وقد اكتسبت القيم التنظيمية أهميتها في الدور الذي تلعبه فهي الأساس التي تعتمد عليه النظم في اتّصالها الفكري بالأفراد العاملين بها والقيادات الداخلية والخارجية التي تعتبر المحدد الأساسي لسير المؤسسات هذا بالإضافة إلى أن القيم توفر قدرا كبيرا من الالتزام والفاعلية التي يحتاجها العامل في تشكيل هويات تنظيمية داخل المؤسسة التي يعمل بها وهذا ما يدفع المؤسسة للنجاح في تحقيق أهدافها وأهداف موظفيها.

إنّ هذه الدراسة قد اعتمدت بشكل كبير على إيضاح أهمية القيم التنظيمية داخل المؤسسة الجزائرية والتي تعتبر أساس تحقيق النجاح في العمل وفق ما تشكله من هويات تنظيمية مبنية على التعاون والاحترام بين العمّال في ما بينهم وما بين العمّال وتجاه إدارة المؤسسة في إطار تحليلي للنظم والأبعاد الإدارية التي تسير عليها المؤسسة التي تشهد قيم تنظيمية هزيلة وهي في الحقيقة غير كافية لتجسيد هويات حقيقية قادرة على تحقيق التطور والكفاءة وإنما تبقى نسبية في تحقيقها لهذه الفاعلية.



قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: الكتب:

- 1- حسين هاشم الفتلي: أسس البحث العلمي في العلوم التربوية والنفسية مفاهيمه عناصره مناهجه، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ط1، 2014.
- 2- دعاء أحمد البنا: دراما المخابرات وقضايا الهوية الوطنية، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، دط.
- 3- سعد علي حمود العتري: الفكر التنظيمي في إدارة الأعمال، الوراق للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2013.
- 4- شيراز محمد خضر: العلاقات العامة وصناعات السمعة، دار الأكاديمية للطباعة والنشر، ط1، 2022.
- 5- عامر علي حسن العطوي: تشخيص فجوة الهوية التنظيمية في المؤسسات التعليمية وبيان تأثيرها في قلوب مبادرات التغيير، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة الأعمال جامعة القاسمية، 2012.
- 6- عبد الله عقلة مجلي الخزاعلة: الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التربوية، في الإدارة التربوية، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، 2009/11/26.
- 7- عبد الله عقلي: محلي القراعلة: الصراع بين القيم التنظيمية والاجتماعية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1
- 8- فريد سمير محمد: القيم وأثرها على كفاءة وفعالية المنظمة، نحو مدخل بيئي للدراسة والتحليل، مجلة العلوم السياسية والإدارية، العدد3، 1987.
- 9- مبارك تريكي: فصول في اللسانيات الاجتماعية، مركز الكتاب الأكاديمي للنشر والتوزيع، عمان الأردن، ط1، 2020.
- 10- محمد جلال الغندور: البحث العلمي بين النظرية والتطبيق، دار الجوهرة، مصر، القاهرة، ط1، 2005.
- 11- محمد سرحان علي المحمودي: مناهج البحث العلمي، دار الكتب للنشر والتوزيع، اليمن، صنعاء، الطبعة 1441، 03/هـ/2019م.
- 12- محمد سرحان علي المحمودي: مناهج البحث العلمي، دار الكتب، صنعاء، اليمن، ط3، 2019.
- 13- محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2002.
- 14- مهدي رزق الله أحمد: القيم التربوية في السيرة النبوية، دور لدار النشر، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية، ط1، 2012.

ثانيا: القواميس:

15-بوناقة بدر الدين: البدر الوسيط قاموس عربي عربي، دار البدر، الجزائر، ط1، 2013.

ثالثا: المجالات العلمية:

16-باي راقد عبد الرحمان وحليلو نبيل: التمكين الوظيفي وعلاقته بتعزيز الهوية التنظيمية، دراسة ميدانية بملبنة الحضنة، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد33، العدد1، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، جوان2022.

17-ركان القحطاني:أثر القيم التنظيمية في تعزيز تطبيق الجودة الشاملة في جامعة الملك خالد، مجلة القيمة المضافة لاقتصاديات الأعمال،المجلد4، العدد1 (2022)، جامعة الملك خالد (المملكة العربية السعودية)،2022/12/30.

18-سوفيا للصناعات الغذائية بالبياضة، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد9، العدد4، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، الجزائر، 2021/11/30.

19-صونية براهيمية: الهوية التنظيمية وآليات تفعيلها في المؤسسة، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد15، العدد27، جامعة سطيف2، الجزائر، 2018، ص194.

20-طارق محمد شمس ومنى عبد العزيز زكريا: أثر القيم التنظيمية على التوجه الإداري لتبني تطبيق الإدارة الالكترونية،دراسة ميدانية على العاملين بجامعة الأزهر، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة ، العدد21، جامعة الأزهر،جمهورية مصر العربية، جانفي، 2019.

21-عبد اللطيف عبد اللطيف ومحمود أحمد جودة: دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية، دراسة ميدانية على أعضاءهيئة التدريس في جامعات أردنية خاصة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 26، العدد2، 2000.

22-عماد الدين بريهموش ونوال حمداش: أثر بعض القيم التنظيمية السائدة في المنظمة على الالتزام التنظيمي، دراسةميدانية على عينة من اطارات من جن جن جيجل، مجلة العلوم النفسية والتربوية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2022

رابعا: الرسائل الجامعية:

23-أوصيف زينب وآخرون: القيم التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستار في شعبة علم الاجتماع تنظيم وعمل، منشورة، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2018- 2019.

- 24-بغول زهير: محددات النجاح في العمل الإداري بالمؤسسات الوطنية في إطار نظرية فريدريك هايزنبرغ للدافعية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، علم النفس والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية قسم علم النفس والتربية، الأرتوفونيا، قسنطينة، الجزائر، 2007/2006
- 25-بودهري عبد الرحمان: القيم التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسسة هيبروك، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس التنظيم و العمل، قسم علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2، الجزائر، 2018/2017.
- 26-عامر علي حسين العطوي وفاضل راضي غباش: تشخيص فجوة الهوية التنظيمية في المؤسسات التعليمية وبيان تأثيرها في قبول مبادرات التغيير، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة الأعمال، جامعة القادسية، 2012.
- 27-عثمان قدور: القيم التنظيمية وعلاقتها بالصراع التنظيمي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي، منشورة، جامعة منطوري قسنطينة الجزائر، 2008-2009.
- عدي أحمد صالح علي: الدور الوسيط للهوية التنظيمية في العلاقة بين القيادة التحولية والالتزام التنظيمي، بحث تكميلي للحصول على درجة الماجستير، العلوم في إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2020.
- 28-العيد جغل والأزهر صيف: القيم التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، دراسة ميدانية على عينة من عمال مهنيين بشركة
- 29-فيغرن محمود: نظرية العامل في النحو دراسة تحليلية نحوية، رسالة للحصول على درجة ماجستير في اللغة العربية وآدابها، منشورة، جامعة علاء الدين الإسلامية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، 2017
- 30-قاسمي فاطمة الزهراء وقاسمي فوزية: القيم التنظيمية وعلاقتها بتنمية المورد البشري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع التنظيم والعمل، منشورة، جامعة أحم دراية، أدرار، الجزائر، 2019-2020
- 31-كحلي نصيحة وعبد الله أمينة: علاقة الثقافة التنظيمية بتشكيل الهوية التنظيمية ومجال تخصصها العاملين في المؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسة ميناء جن جن، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، الجزائر، 2020-2019.
- 32-معط الله نورة: القيم التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، دراسة ميدانية بمديرية السكن، جامعة الشاذلي بن جديد، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم اجتماع تنظيم وعمل، 2020، ص08.
- 33-نورة عبد الكريم: القيم التنظيمية ودورها في ادارة الصراع التنظيمي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماعالتنظيم والعمل، منشورة، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، الجزائر، 2017-2018.

34- يعقوب سالم: أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في بناء الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية، دراسة ميدانية ببلديات الوادي، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، إدارة أعمال، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2018.

خامسا: المواقع الإلكترونية:

- <https://www.annajah.net.com>
- <https://www.ar.m.wikipedia.org.com>
- [https //or.m.wikipidia.org.com](https://or.m.wikipidia.org.com)
- <https://ar.wiqepedio.org.wk> 1930



- ملحق رقم 01 -

République Algérienne Démocratique et Populaire
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد - الطاريف
مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم الاجتماع

جامعة الشاذلي بن جديد
UNIVERSITE CHADLI BENDJEDJ

السيد/ مدير المؤسسة

الموضوع : طلب إذن بدخول المؤسسة

نحن رئيس قسم علم الاجتماع بجامعة الطاريف نلتزم منكم التفضل بالسماح للطلبة:
... **ساهر ريان، كريم السواء** ...
بالدخول إلى مؤسساتكم مع الالتزام بنظامها الداخلي وإجراءاتها التنظيمية والقانونية قصد إجراء
بحث ميداني:

مذكرة التخرج ماستر علم الاجتماع
 ليسانس علم الاجتماع L.M.D
 دكتوراه علوم/ L.M.D

تحت عنوان: **التدريب التدرجى وتأثيرها على الممارسات التطبيقية للعامل بالمؤسسة**
دراسة ميدانية بمؤسسة: **الإدارة الكارفا**
وذلك في الفترة الممتدة من **05 فيفري** إلى **05 أفريل**... على أن لا تتحمل المؤسسة
المستقبلية أي تبعات مالية.
وأخيرا نلتزم منكم في هذا الإطار تسهيل مهامهم ذات الصلة بالبحث العلمي.
تقبلوا منا فائق التقدير و الاحترام

توقيع الطلبة
ساهر ريان
كريم السواء

رأي وتوقيع المؤسسة المستقبلة

جامعة الشاذلي بن جديد - الطاريف
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
مساعد رئيس قسم العلوم الاجتماعية
المكلف بالتدريس والتعليم في التدرج
شهره **زاد بوعالية**

جامعة الشاذلي بن جديد
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
مساعد رئيس قسم العلوم الاجتماعية
المكلف بالتدريس والتعليم في التدرج
شهره **زاد بوعالية**

-ملحق رقم 02-



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف -
كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية.



قسم: علم الاجتماع.

استمارة الدراسة:

القيم التنظيم وأثرها على الهوية التنظيمية للعامل بالمؤسسة الجزائرية
- دراسة ميدانية ببلدية الطارف -

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

أخي العامل، أختي العاملة

في إطار التحضير لمذكرة تخرج نيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية والإنسانية تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل تحت عنوان: "القيم التنظيم وأثرها على الهوية التنظيمية للعامل بالمؤسسة الجزائرية"، نرجوا من سادتكم وضع علامة (X) أمام الإجابة تختارونها وتأكدوا من ان هذه المعلومات سرية ولاستخدام إلا في أغراض علمية. نشكركم مسبقا على حسن تعاونكم ومساهمتمكم في إثراء هذا البحث.

- تقبلوا منا فائق الاحترام و التقدير -

تحت إشراف الأستاذة:

- ربيعي فايزة

من إعداد الطالبتين:

➤ كريم أسماء

➤ ساهل ريان

السنة الجامعية 2023/2022

المحور الأول: البيانات الشخصية

1. الجنس:

ذكر أنثى

2. الحالة العائلية:

متزوج أعزب مطلق أرمل

3. المستوى التعليمي:

ثانوي جامعي دراسات عليا

4. الخبرة المعنية:

من 1 الى 5 سنوات من 6 الى 10 سنوات من 11 الى 16

سنوات

من 16 الى 20 سنوات من 21 الى 25 سنوات من 26 سنة فأكثر

المتغير المستقل: القيم التنظيمية

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
قيم إدارة الإدارة						
01	يتصرف المديرون طرق تبين أنهم في موقع مسؤولية.					
02	للإدارة احترامها في هذه المؤسسة.					
03	يمنح الأفراد أصحاب المسؤولية في هذه المؤسسة صلاحيات معادلة لحجم مسؤولياتهم.					
04	يتم بذل كثير من الجهد في تطوير مديرين لكي يحفضوا درجة اكبر من الكفاءة.					
05	يتم بذل جهود ملحوظة لتعيين أفضل المترشحين في المناصب الإدارية.					

					يحصل الموظفون ذو الكفاءات الإدارية على فرص حقيقية لتطوير مستقبلهم الوظيفي.	06
					يكافأ أداء المديرين بسخاء.	07
					ترتبط المكافأة بصفة واضحة بالأداء في هذه المؤسسة.	08
					الأداء هو المعيار الأساسي لتقييم المسؤولين.	09
قيم إدارة المهمة						
					تبذل عناية كبيرة للتأكد من أن القرارات المهمة للإدارة تؤخذ بعين الاعتبار.	10
					خلال السنوات الماضية أثبتت القرارات الاستراتيجية نجاحها بشكل كبير.	11
					يتلقى المدبرون تدريباً جيداً في أساليب إتخاذ القرار.	12
					هنالك بحث عن طرق للقيام بالمهام بفاعلية.	13
					يوضح سلوك مديري الإدارة العليا إهتمامهم بموظفي المؤسسة.	14
					خدمات المؤسسة ذات جودة عالمية.	15
					تبذل جهود كبيرة للتأكد من أن أفراد هذه المؤسسة يدركون ما يقومون به.	16
					تقييم المديرين يتم على أساس فعاليتهم.	17
					تستخدم الموارد المالية بدكمة هذه المؤسسة.	18

المتغير التابع: الهوية التنظيمية

رقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
قوة الهوية						
19	لدى الإدارة إحساس قوي يميز المؤسسة عن غيرها.					
20	لدى الإدارة إحساس بالفخر فيما يتعلق بأهداف المؤسسة.					
21	لدى الإدارة دراية بالمجالات التي يمكن من خلالها تحقيق التقدم.					
الهوية المعيارية						
22	تعتمد الإدارة على الصدق في التعامل مع متعاملينا.					
23	تركز الإدارة بشكل واضح على عنصر الخدمات ذات الجودة					
الهوية النفعية						
24	يعتبر القائد المادية هو المعيار الوحيد لمقياس نجاح المؤسسة					
25	تلجأ المؤسسة أحيانا لتحقيق تكاليف بعض الخدمات التي تقدمها للمتعاملين					

في الأخير نشكركم على تعاونكم

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب الطريقة التقليدية.⁽¹⁾

⁽¹⁾ بريهموش عماد الدين وحمداش نوال: المرجع السابق، ص 71-94.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية: الطارف

دائرة : الطارف

بلدية: الطارف

