الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر – الوادي–

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر في العلوم الاجتماعية

تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

بعنـــــوان:

دور الهوية التنظيمية في الحد من الصراعات القيمية داخل المؤسسة

" دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة حمه لخضر الوادي"

إعداد الطالبتان:

حنان تجيني

سعاد شيباني

إشراف الأستاذة:

أمينة شـــابي

نوقشت المذكرة وأجيزت علنا يوم: 2026/06/07

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة:

اللجنة	الرتبة	الصفة
الحسين صالحي	أستاذ محاضر ب	رئيسا
أمينة شـــابي	أستاذ محاضر ب	مشرفا ومقرراً
سلمى بالنور	أستاذ محاضر ب	ممتحناً

السنة الجامعية: 2026/2025

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر – الوادي–

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر في العلوم الاجتماعية

تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

بعنـــــوان:

دور الهوية التنظيمية في الحد من الصراعات القيمية داخل المؤسسة

" دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة حمه لخضر الوادي"

إعداد الطالبتان:

حنان تجيني

سعاد شيباني

إشراف الأستاذة:

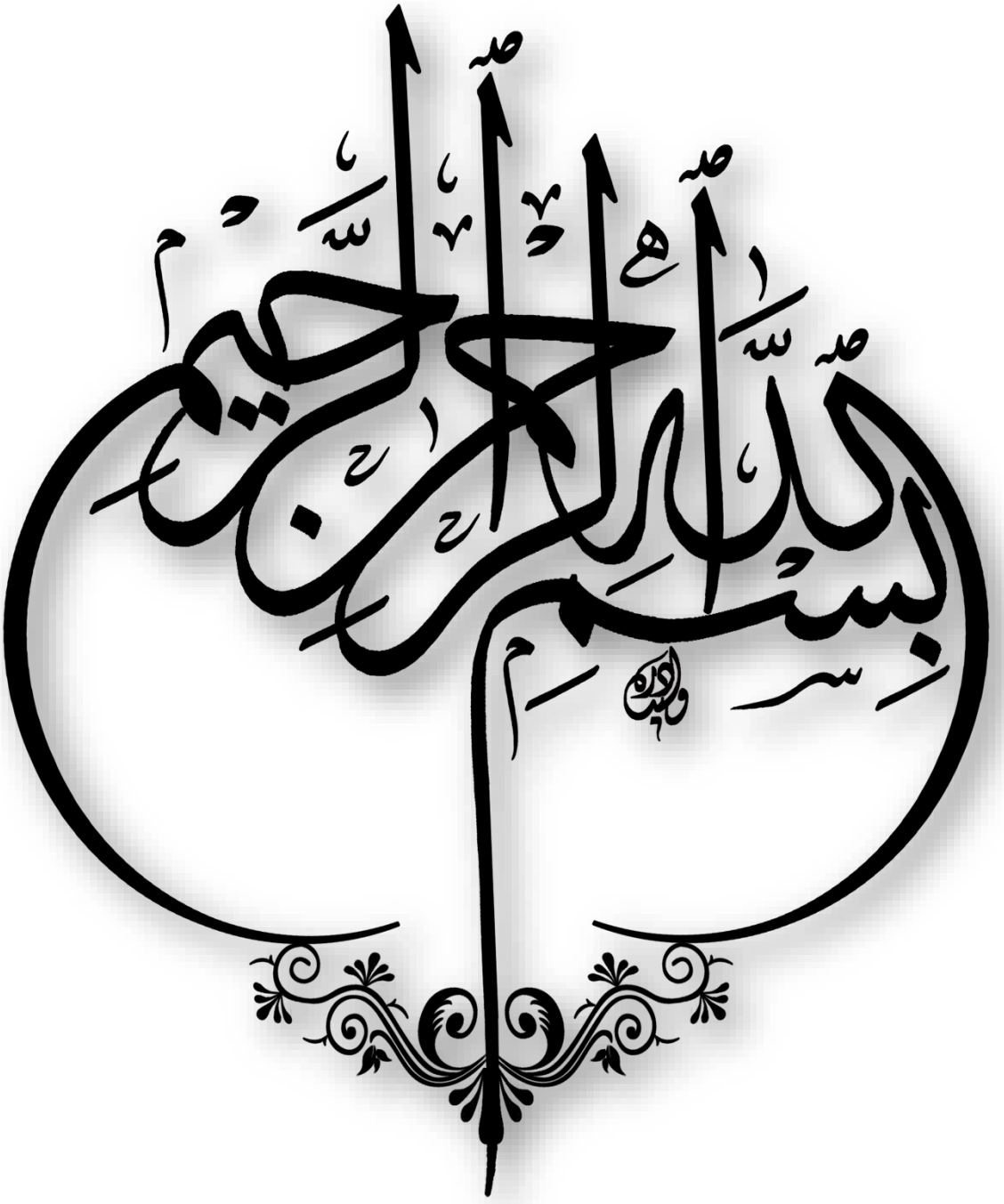
أمينة شـــابي

نوقشت المذكرة وأجيزت علنا يوم: 2026/06/07

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة:

اللجنة	الرتبة	الصفة
الحسين صالحي	أستاذ محاضر ب	رئيسا
أمينة شـــابي	أستاذ محاضر ب	مشرفا ومقرراً
سلمى بالنور	أستاذ محاضر ب	ممتحناً

السنة الجامعية: 2026/2025


بسم الله الرحمن الرحيم



إهداء

أُهدي ثمرة جهدي وعملي المتواضع هذا إلى:

...إلى من جعل الله طاعتهما بعد عبادته، إلى نبع الحنان والسنَد
.أبي وأمي الغاليين

.إلى الشموع التي تضيء حياتي... إخوتي وأخواتي، كلٌّ باسمه

.إلى من شاركوني مقاعد الدراسة... زملاء الجامعة وأصدقائي

.إلى توأم روحي ورفيقة دربي وصديقتي المخلصة... سهيلة

إلى من علمونا حروف العلم والعطاء... أساتذتنا الكرام بكلية
.العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة الوادي

وإلى من كانت لنا عونا ورفيقة ناصحة في إعداد مذكرتنا
أستاذتنا الفاضلة: أمينة شابي

حنـــــــــان



إهداء

قال الله تعالى

"وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا"

إلى أعز الناس الذي شجعني، وكانت دعواته سندا لي في كل خطوة من أجل مواصلة هذا الطريق وإكماله أبي الغالي رحمه الله

إلى نبع الحنان والعطاء أمي الغالية أطال الله في عمرها وأنار دربها

إلى كل من كان له أثر جميل في مسيرتي العلمية

سعاد





شكر و تقدير

الحمد لله رب العالمين، والشكر لله إلى يوم الدين حمداً له به عليه منه، ولا يفيض هذا العلم إلا منه. اللهم صلِّ على سيدنا محمد، الفاتح لما أُغلق والخاتم لما سبق، ناصر الحق بالحق، والهادي إلى صراطك المستقيم، وعلى آله حق قدره ومقداره العظيم.

وعرفاناً منّا بالمساعدات التي تلقيناها خلال إنجاز مذكرة تخرجنا، نتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير إلى كل من ساعدنا في عملنا وقدم لنا كل التسهيلات والنصائح.

ونخص بالشكر والامتنان أستاذتنا المشرفة الفاضلة: أمينة شابي، على توجيهاتها وإرشاداتها القيمة، وعلى صبرها معنا، وطول بالها طيلة فترة إنجاز هذا البحث، فجزيل الشكر لها ونسأل الله أن يبارك في علمها وعمرها.

كما نتقدم بعظيم التقدير إلى الأساتذة الأفاضل في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة الوادي، ونخص بالذكر أعضاء لجنة المناقشة والتحكيم الذين تفضلوا بقبول قراءة هذه المذكرة وتقويمها وتصويبها بنصائحهم السديدة.و الأستاذ الكريم أستاذ مقياس الإحصاء: الأقرع يوسف الذي كان داعما و عونا لنا.

ويمتد شكرنا إلى جميع أساتذتنا الأجلاء في الكلية والقسم الذين أنارو لنا درب العلم والمعرفة طيلة سنوات دراستنا، وإلى كل من أعاننا من قريب أو بعيد في إتمام هذا العمل المتواضع.

ولا يفوتنا أن نتوجه بأسمى عبارات العرفان بالجميل إلى الوالدين الكريمين وعائلاتنا، منبع العطاء والدعم، وكل من ساندنا ودعا لنا بظهر الغيب، وإلى سائر الزملاء والأصدقاء.

نسأل الله العلي القدير أن يوفق الجميع لما يحبه ويرضاه.

الملخص

تهدف الدراسة الحالية إلى فهم الهوية التنظيمية ودورها في الحد من الصراعات القيمية داخل المؤسسة، في محاولة للكشف عن طبيعة دورها بأبعادها الثلاثة: المركزية والتميز والاستمرارية في الحد من الصراعات القيمية لدى عينة من الموظفين الإداريين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الوادي، وعليه تم الانطلاق من طرح التساؤل الرئيسي: ما هو دور الهوية التنظيمية في الحد من الصراعات القيمية لدى الموظفين بجامعة الشهيد حمّه لخضر؟ واندرجت ضمنها أسئلة فرعية على النحو التالي:

- ما هو دور السيمات المركزية في الحد من الصراعات القيمية لدى الموظفين الإداريين؟
- ما هو دور التميز في التقليل من فجوة الصراعات القيمية لدى الموظفين الإداريين؟
- هل تؤدي استمرارية الهوية التنظيمية إلى التقليل من الصراعات القيمية لدى الموظفين الإداريين؟

تم جمع معلومات البحث بالاعتماد على المنهج الوصفي، وتم استخدام أداة الاستبيان كأداة للبحث والدراسة الميدانية والتي تحوي على ثلاث محاور، المحور الأول المتعلق بالمعلومات الشخصية، والمحور الثاني يقيس أبعاد الهوية التنظيمية، أما المحور الثالث يقيس الصراعات القيمية على عينة متكونة من 33 موظفا.

وقد تم الاعتماد على البرنامج الاحصائي SPSS نسخة 25 لوصف وتحليل النتائج واختبار صحة الفرضيات، ويمكن تلخيص نتائج الدراسة في النقاط الآتية:

للسمات المركزية للهوية التنظيمية دور في الحد من الصراعات القيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين بجامعة الوادي".

لتميز الهوية التنظيمية دور في الحد من الصراعات القيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين بجامعة الوادي".

لاستمرارية الهوية التنظيمية دور في الحد من الصراعات القيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين بجامعة الوادي".

الكلمات المفتاحية: الهوية التنظيمية، الصراع القيمي، السيمات المركزية، التميز، الاستمرارية.

Abstract

This study aims to understand organizational identity and its role in mitigating value conflicts within an institution. It seeks to uncover the nature of its role, with its three dimensions—centrality, differentiation, and continuity—in reducing value conflicts among a sample of employees at the Faculty of Humanities and Social Sciences, University of El Oued. The study begins with the main research question: What is the role of organizational identity in mitigating value conflicts among employees at the University of El Oued؟

This main question includes the following sub-questions:

- What is the role of centrality in mitigating value conflicts among employees؟
- What is the role of differentiation in reducing the value conflict gap among employees؟
- Does the continuity of organizational identity lead to a reduction in value conflicts among employees؟

Data was collected using a descriptive methodology. A questionnaire was used as the primary data collection tool for the field study. The questionnaire comprised three sections: the first section related to personal information, the second section measured the dimensions of organizational identity, and the third section measured value conflicts among a sample of 38 employees.

The study sample consisted of 38 employees. The SPSS version 25 statistical software was used to describe and analyze the results and test the hypotheses. The study's findings can be summarized as follows:

The core characteristics of organizational identity play a role in reducing value conflicts from the perspective of employees at El Oued University.

The distinctiveness of organizational identity plays a role in reducing value conflicts from the perspective of employees at El Oued University.

The continuity of organizational identity plays a role in reducing value conflicts from the perspective of employees at El Oued University.

Keywords: Organizational identity, value conflict, core characteristics, distinctiveness, continuity

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
الإهداء	
شكر وتقدير	
الملخص	
فهرس المحتويات	
قائمة الجداول	
فهرس الأشكال	
قائمة الملاحق	
مقدمة	1
1- توطئة	1
2- اشكالية الدراسة	1
3- فرضيات الدراسة	2
4- أسباب اختيار الموضوع	2
5- أهداف البحث وأهميته	3
6- حدود الدراسة	4
7- منهج الدراسة	4
8- صعوبات الدراسة	4
9- هيكلة الدراسة	5
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية	
تمهيد	7
المبحث الأول: الأدبيات النظرية:	8
تحديد المفاهيم	8
المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية	16
أولا: الدراسات السابقة	16
ثانيا: التعقيب على الدراسات السابقة	18
ثالثا: المقاربة النظرية	19
خلاصة الفصل	23
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية التطبيقية	
تمهيد	25
المبحث الأول: الطريقة والأدوات	26
أولا: الطريقة	26

ثانيا: الأدوات	**27**
1- أدوات جمع البيانات	**27**
2- قياس صدق وثبات الاستبيان:	**28**
3- البرامج والأساليب الاحصائية	**29**
المبحث الثاني: النتائج والمناقشة	**31**
المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة	**31**
المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة	**49**
خلاصة الفصل الثاني	**52**
الخاتمـــة	**53**
قائمة المراجع	**56**
الملاحق	**58**

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
الجدول رقم(01)	يوضح توزيع بنود كل محور	28
الجدول رقم(02)	يوضح قيمة r لحساب الصدق البنائي	28
الجدول رقم(03)	يوضح قيمة ألفا كرونباخ	29
الجدول رقم(04)	يبين توزيع ونسبة العينة حسب متغير الجنس	31
الجدول رقم(05)	يبين توزيع ونسبة العينة حسب متغير السن	32
الجدول رقم(06)	يبين توزيع ونسبة العينة حسب متغير المؤهل العلمي	33
الجدول رقم(07)	يبين توزيع ونسبة العينة حسب الأقدمية في العمل	34
الجدول رقم(08)	يبين المحك المعتمد في الدراسة	36
الجدول رقم(09)	التحليل الإحصائي للبعد الأول: السمات المركزية	36
الجدول رقم(10)	التحليل الإحصائي للبعد الثاني: التميز المؤسسي	38
الجدول رقم(11)	التحليل الإحصائي للبعد الثالث: الاستمرارية	39
الجدول رقم(12)	التحليل الإحصائي للمحور الثالث: الصراعات القيمية	41
الجدول رقم(13)	يبين جودة توفيق النموذج للفرضية الأولى	43
الجدول رقم(14)	يبين معنوية النموذج الكلي للفرضية الأولى	43
الجدول رقم(15)	يوضح المعنوية الجزئية لمعالم النموذج للفرضية الأولى	44
الجدول رقم(16)	يبين معنوية النموذج الكلي للفرضية الثانية	45
الجدول رقم(17)	يوضح المعنوية الجزئية لمعالم النموذج للفرضية الثانية	46
الجدول رقم(18)	يبين جودة توفيق النموذج للفرضية الثالثة	47
الجدول رقم(19)	يبين معنوية النموذج الكلي للفرضية الثالثة	47
الجدول رقم(20)	يوضح المعنوية الجزئية لمعالم النموذج للفرضية الثالثة	48

فهرس الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
الشكل رقم(01)	يوضح بعض مظاهر الاختلاف القيمي للجماعات المهنية داخل الواقع التنظيمي	14
الشكل رقم(02)	يوضح أهم المحكات المكرسة للصراع القيمي بين الجماعات المهنية داخل الواقع التنظيمي	14
الشكل رقم(03)	مخطط من إعداد الطالبتين	27
الشكل رقم(04)	يبين توزيع ونسبة العينة حسب متغير الجنس	31
الشكل رقم(05)	يبين توزيع العينة حسب متغير السن	32
الشكل رقم(06)	يبين توزيع العينة حسب متغير المؤهل العلمي	33
الشكل رقم(07)	يبين توزيع العينة حسب متغير الأقدمية في العمل	34

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	الصفحة
01	الاستبيان:	77
02	ملاحق رقم (02) بعض مخرجات برنامج spss	82

مقدمة

1- توطئة

يُعد موضوع الهوية التنظيمية أحد أهم الموضوعات التي نالت اهتمام الكثير من الكُتّاب والباحثين في العلوم الاجتماعية، كونها وسيلة للمنظمات لتحديد ماهيتها وتصيغ من خلالها الصورة الذهنية التي يراها بها الآخرون، فهي تمثل السيمات والخصائص الجوهرية للمنظمة، وتجعل المنظمة مميزة عن المنظمات الأخرى، وتمنحها التميز والتفرد عن المنظمات المنافسة وتتصف بالاستمرارية على مرّ الزمن، والديمومة بغض النظر عن التغييرات والتطورات المتسارعة التي تحدث في البيئة الخارجية.

فالهوية التنظيمية ليست مجرد شعار أو مجموعة من القيم المكتوبة، بل هي انعكاس حقيقي للممارسات، والقيم والمعتقدات التي تتبناها المؤسسة، وتعمل على غرسها في نفوس موظفيها وتُوجه سلوكهم اليومي.

وفي هذا السياق تأتي أهمية دراسة الهوية التنظيمية للأفراد العاملين ودورها في الحد من الصراعات القيمية داخل المؤسسة الجامعية.

لما تحمله هذه البيئات التعليمية من تنوع فكري وتعدد في الخلفيات الثقافية للعاملين بها. ومن هنا، يأتي هذا البحث لتسليط الضوء على دور الهوية التنظيمية كركيزة أساسية في الحد من الصراعات القيمية، وتعزيز الانسجام المهني، وبناء مناخ جامعي متماسك ومستقر.

2- اشكالية الدراسة

تُعبر الهوية التنظيمية عن مجموعة من السيمات والخصائص التي تميز المنظمة عن غيرها من المنظمات، فهي بمثابة الروح الجامعة التي تحدد ملامح المؤسسة وقيمها الكبرى.

لذلك تحتاج كل منظمة إلى أن تكون لها شخصية متميزة عن غيرها من المنظمات المتشابهة معها في البيئة الداخلية والخارجية لها. من خلال تحديد موقعها بين المنظمات الأخرى بما يضمن التفاعل بشكل جيد معها.

إلا أن الهوية التنظيمية للمؤسسة ليست معزولة عن الهويات الفردية للموظفين الذين تتنوع القيم والمرجعيات الخاصة بهم. فهي محصلة العلاقة بين العاملين والتنظيم، من خلال تفاعله مع زملاء العمل والإدارة العليا.

تكمن المشكلة في أنه عندما يقع تعارض بين ما تفرضه المؤسسة كنمط سلوكي وقيمي من خلال سعي الإدارة العليا للتأثير على مشاعرهم واتجاهاتهم وإدراكهم، حتى تكون لهم اتجاهات ورؤى مشتركة مع المنظمة. وبين ما يؤمن به الفرد كقناعات شخصية هنا ينشأ ما يسمى بالصراع القيمي، حيث أن هذا الصراع لا يهدد فقط التوازن النفسي للفرد بل يهدد أيضا استقرار الهوية التنظيمية ويُحولها من أداة للاندماج إلى أداة تسهم في الاغتراب التنظيمي.

باعتبار الهوية التنظيمية مجموعة القيم والمعتقدات التي توجه سلوك العاملين وتصرفاتهم، وتؤدي إلى انسجام سلوكيات الأفراد مع البيئة الداخلية الخاصة بالمنظمة فكلما زاد شعور العاملين بهويتهم التنظيمية زاد إيمانهم بأهداف المنظمة.

ومن هذا المنطلق، تبرز جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي كبيئة تنظيمية تتسم بسيمات متفردة، حيث تضم العديد من الأكاديميين والإداريين ذوي خلفيات وقيم متباينة. وهنا يبرز التحدي: هل تستطيع الهوية التنظيمية للجامعة (بما تحمله من رسالة وأهداف وقيم ومعتقدات) أن تعمل على امتصاص التباينات الفردية وصهرها مما يقلل من حدة التضاد بين القيم الشخصية والمتطلبات الوظيفية.

وعليه، يمكن صياغة التساؤل الرئيسي للدراسة كما يلي:

- **ما دور الهوية التنظيمية في الحد من الصراعات القيمية لدى الموظفين الإداريين بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي؟**

تندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

- **ما هو دور** السيمات المركزية في الحد من الصراعات القيمية لدى الموظفين الإداريين؟
- **ما هو دور** التميز في التقليل من فجوة الصراعات القيمية لدى الموظفين الإداريين؟
- **هل** تؤدي استمرارية الهوية التنظيمية إلى التقليل من الصراعات القيمية لدى الموظفين الإداريين؟

3- فرضيات الدراسة

وللإجابة عن تساؤلات الدراسة فمنا بصياغة الفرضيات التالية:

- **الفرضية الأولى:** للسيمات المركزية للهوية التنظيمية دور في الحد من الصراعات القيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين بجامعة الوادي.
- **الفرضية الثانية:** لتميز الهوية التنظيمية دور في الحد من الصراعات القيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين بجامعة الوادي
- **الفرضية الثالثة:** لاستمرارية الهوية التنظيمية دور في الحد من الصراعات القيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين بجامعة الوادي

4- أسباب اختيار الموضوع

اختيار موضوع الهوية التنظيمية في الحد من الصراعات القيمية يستند إلى عدة أسباب ذاتية وموضوعية وهي:

- علاقة موضوع الدراسة بتخصص علم اجتماع تنظيم وعمل.

- الرغبة الذاتية في اختيار الموضوع ومعالجته.
- قلة الدراسات التي تناولت المتغير التنظيمي: الصراعات القيمية، وبالتالي إثراء حقل البحث العلمي.
- ارتباط الموضوع بعدة مؤسسات جزائرية عمومية وخاصة تتخبط الكثير منها في تنوع القيم وخلفيات العاملين بها.
- تزويد مكتبة الجامعة بالدراسة قصد استفادة الطلبة الجامعيين منها مستقبلا.

5- أهداف البحث وأهميته

➢ **أهداف الدراسة:**

- التعرف على دور الهوية التنظيمية في الحد من الصراعات القيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية –جامعة الوادي.
- التعرف على مدى اختلاف الهوية التنظيمية لدى موظفي الجامعة مع الهوية التنظيمية للمؤسسة.
- التعرف على مستوى الهوية التنظيمية لدى الموظفين الإداريين.
- التعرف على حجم الصراعات القيمية بين الموظفين داخل المؤسسة.

➢ **أهمية الدراسة:**

تكمن أهمية الدراسة العلمية والعملية في أهمية الدور المحوري الذي تلعبه الهوية التنظيمية في الحد من الصراعات القيمية للعاملين فمن ناحية الأهمية النظرية يعد الموضوع حديث لكوننا لم نعثر من خلال عملية البحث على دراسة سابقة تناولت الربط بين المتغيرين. وبالتالي هاته الدراسة ستفتح آفاقا لدراسات أخرى كنقطة انطلاق أو كمرجع أو كدراسة مقارنة خاصة المتعلقة بمتغير الصراعات القيمية.

كما تكمن أهمية الدراسة في أنها تساعد في الكشف عن دور الهوية التنظيمية بأبعادها الثلاث (السيمات المركزية، التميز، الاستمرارية) ومدى ارتباطهم بظاهرة الصراع القيمي في مجتمع الدراسة.

بالإضافة إلى أن هذه الدراسة تعد إطارا معرفيا ومرجعيا للمسؤولين والمسيرين القائمين على إدارة المؤسسات الوطنية في التعرف على متغيرين مهمين وحديثين وهما الهوية التنظيمية والصراعات القيمية، مما يساهم في حل النزاعات باعتبارها سمة من سمات أي منظمة.

6- حدود الدراسة

- **الحدود المكانية:**

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشهيد حمه لخضر الوادي.

- **الحدود الزمانية:**

تمت الدراسة بشقها النظري والميداني بداية من الزيارة الاستطلاعية للمكاتب الإدارية للكلية، ثم جمع المعلومات وتبويبها وفترة إعداد الاستبيان وتوزيعها واسترجاعها من أجل تحليل وتفسير النتائج، حيث امتدت المدة الزمنية لإجراء هاته الدراسة من فيفري 2026 إلى غاية: ماي 2026

- **الحدود البشرية:**

عينة من الموظفين الإداريين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي.

7- منهج الدراسة

اعتمدنا في دراستنا في الجانب التطبيقي على المنهج الوصفي التحليلي إذ يُعرف على "أنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كميا عن طريق

جمع البيانات ومعلومات معينة عن ظاهرة أو مشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة. (عبد السلام، محمد؛، 2020، صفحة 163)

حيث اعتمدنا على الاستبيان كأداة رئيسية من أجل جمع المعلومات، واستخدام برنامج SPSS من أجل الوصول إلى اهداف الدراسة ومعرفة العلاقة بين المتغيرات، واتباع المنهج الوصفي التحليلي لأجل وصف عينة الدراسة وكذا وصف النتائج وتحليل طبيعة العلاقات المستنتجة.

8- صعوبات الدراسة

مثل العديد من الدراسات والبحوث ينجر عنها مواجهة الشخص الباحث عدة صعوبات وعراقيل منها:

- ندرة الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير التابع الصراعات القيمية.
- ضعف المعرفة الإحصائية والمتعلقة بصعوبة تطبيق وتحليل نتائج برنامج spss
- صعوبة في الوصول إلى عينة البحث نظرا لانشغالهم وعدم تواجدهم الدائم في مكاتبهم.
- ضيق الوقت وكثرة الانشغال بحكم متطلبات العمل والوظيفة التي نعمل بها.

9- هيكلة الدراسة

للإحاطة بإشكالية الدراسة والإجابة عن التساؤلات المطروحة تم تقسيم هذه الدراسة إلى مقدمة وفصلين:

مقدمة وتتضمن توطئة واشكالية وفرضيات البحث ومبررات اختيار الموضوع وأهداف البحث وأهمية وحدود الدراسة المكانية والزمانية والمنهج المتبع في الدراسة وصعوبات الدراسة وأخيرا هيكلة البحث.

الفصل الأول: ومتعلق بالأدبيات النظرية والتطبيقية ويحتوي على ثلاث مباحث:

- **المبحث الأول**: بعنوان الأدبيات النظرية حيث تضمن ماهية الهوية التنظيمية (مفهوم الهوية التنظيمية، تكوين الهوية التنظيمية، أبعاد الهوية التنظيمية) وماهية الصراعات القيمية.
- **المبحث الثـــاني**: يتضمن العلاقة بين متغيري الدراسة.
- **المبحث الثـــالث**: ويتعلق بالأدبيات التطبيقية، ويتضمن الدراسات السابقة والتعقيب على الدراسات والمقاربة النظرية وخلاصة الفصل الأول.

الفصل الثاني: والمتعلق بالجانب الميداني للبحث ويحتوي على مبحثين:

المبحث الأول: بعنوان الطريقة والأدوات وتندرج تحته عدة عناصر وهي:

أولا: **الطريقة** وتحوي مجتمع وعينة الدراسة، وتحديد المتغيرات وطرق قياسها.

ثانيا: **الأدوات** وتحوي أدوات جمع البيانات، الأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة، البرامج المستخدمة في معالجة المعطيات.

المبحث الثـــاني: بعنوان النتائج والمناقشة وتندرج تحته عدة عناصر وهي:

*__أولا النتائج__ وتحوي عرض النتائج، استخدام الوسائل التوضيحية (الجداول والأشكال).

*__ثانيا المناقشة__ وتحوي تحليل وتفسير النتائج، مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات، النتائج العامة للدراسة.

خلاصة الفصل الثاني.

وأخيرا الخاتمة.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد

يهدف هذا الفصل إلى إعطاء الإطار النظري لموضوع الدراسة، لفهم دور الهوية التنظيمية في الحد من الصراعات القيمية داخل جامعة الوادي كبيئة بحثية. وبناء نموذج نظري يوضح طبيعة العلاقة بين المتغيرين، وينقسم إلى ثلاثة مباحث رئيسية: يتناول الأول مفهوم الهوية التنظيمية، وكيفية تكوين الهوية التنظيمية وأبعادها. ويركز الثاني على توضيح مفهوم الصراع القيمي، بينما يُخصص المبحث الثالث لاستعراض الدراسات السابقة والتعقيب عليها لمعرفة الفجوة البحثية، وتحديد المقاربة النظرية.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية:

تحديد المفاهيم

أولا: مفهوم الهوية التنظيمية:

1- تعريف الهوية:

يعتبر مفهوم الهوية محور لتفكير ولاهتمام العديد من الفلاسفة والباحثين، لذلك نجده يشير إلى العديد من المفاهيم والمعاني، حيث اختلف المفكرين في تعريف هذا المصطلح إذ تعرّف ب:

أ- **الهوية لغة:** الهوية بضم " حرف الهاء" تقابل معناها في اللغة الأجنبية لكلمة " IDENTIT" أساسها ضمير الغائب " هو" ومعناها باطن الشيء الدال على حقيقته.

حيث أكد ابن منظور أن " اسم الهوية ليس عربيا في أصله، وإنما اضطر إليه بعض المترجمين فاشتق الاسم من حرف الرباط الذي يدل عند العرب على ارتباط المحمول بالموضوع في جوهره، وهو حرف " هو " في قولهم زيد حيوان أو إنسان.

ومنه نستنتج أن للهوية دلالة لغوية ولفظا مشتقا من أصل لاتيني يقصد به الشيء نفسه أو الشيء الذي ما هو عليه. (بوعلالة، 2020، صفحة 15)

ب- **الهوية اصطلاحا:** وأضاف **(إريك إريكسون)** أحد أبرز الباحثين في الهوية في القرن العشرين هذا المفهوم «بأنه منتشر في كل مكان، لكنه غامض ولا يسبر غوره أيضا» وعاد المنظر الاجتماعي **ليون واز ليتر،** بأنّ الهوية «كالخطيئة: التي قد تعارضها كثيرا، لكن لا نستطيع أن نهرب منها» .

ليس هذا فقط: بل يدخل مفهوم الهوية بتساؤلات عدة منها (من نحن/ الأنا) إذ تفيد بأنّ الهوية هي إحساس الفرد أو الجماعة بالذات إنها نتيجة وعي الذات، بأنني أنا، نحن نمتلك خصائص مميزة بوصفها كينونة تميزني عنك وتميُّزنا عنهم، فهي تشير إلى مفهوم وجوديّ، يوضح علاقة الفرد بالمحيط الإنساني والنُّظم المعرفية التي تؤثر في سلوكه وتحدد انتماءه الذّاتي واحترامه لخصوصيات الأفراد والجماعات الأخرى.

ويُعرّف **أنتوني غيدنز** مفهوم الهويّة بأنّهُ: «السمّات المميزة لطابع الفرد أو الجماعة بماهيتهم وبالمعاني ذات الدّلالة العميقة لوُجودهم» أمّا من ناحية كونها مفهوم سلوكي ثقافي فرأى أحد الباحثين: مجموع قوائم السلوك واللغة والثقافة التي تسمح لشخص أن يتّعرف على انتمائه إلى جماعة اجتماعية والتماثل معها، فهي تعيين الهُويّة سياقي ومتغيّر. (وضّاح ، 2021، صفحة 132)

ويرى **محمود أمين العالم** " أن " الهوية ليست أحادية البنية، أي لا تتشكل من عنصر واحد، سواء كان الدين واللغة أو العرق أو الثقافة أو الوجدان والأخلاق، أو الخبرة الذاتية أو العلمية وحدها، وإنما هي محصلة تفاعل هذه العناصر كلها.

- يعرّف **أحمد زكي بدوي** الهوية على أنها عملية تمييز الفرد لنفسه عن غيره.
- أمّا **محمد عمارة** فيعرّفها على أنّ: " هوية الشيء هي ثوابته، التي تتجدد ولا تتغير، تتجلى وتفصح عن ذاتها، دون أن تخلي مكانها لنقيضها، طالما بقيت الذات على قيد الحياة ".
- وقد أشار أيضا **محمد عمارة** " إنها الشفرة التي يمكن للفرد عن طريقها أن يعرف الفرد نفسه في علاقته بالجماعة الاجتماعية التي ينتمي إليها، والتي عن طريقها يتعرف عليه الآخرون باعتباره منتميا لتلك الجماعة". (عويسات و بوبيدي، 2024، صفحة 149)

2- تعريف الهوية التنظيمية:

لقد تم تعريف الهوية التنظيمية انطلاقا من نظرية الهوية الاجتماعية الداعية إلى فهم وتحليل وتفسير السلوك الإنساني في الكيانات الاجتماعية، حيث الناس في الغالب، هم أعضاء في منظمات يعملون فيها، بالشكل الذي يجعل من الهوية التنظيمية حلقة وصل نفسية واجتماعية تجمع ما بين الأفراد ومنظماتهم العاملين فيها.

فالهوية التنظيمية تمثل خصائص المنظمة التي تميزها عن غيرها، والتي تتضمن أهدافها الجوهرية، وبالشكل الذي يتجسد ضمن اعتقادات أعضائها والعاملين فيها بكل وضوح واستيعاب.

كما تعرّف الهوية التنظيمية -أيضا- بأنها ذلك العنصر أو المكون الذي يشير إلى السلوك الجماعي، والذي من خلاله يعبّر أعضاء المنظمة عن علاقتهم بخصائص المنظمة الأساسية وأبعادها كالقيم والمعتقدات والمبادئ والقيادة وما يشكل معنى لأولئك الأعضاء. (خليفة و الفهداوي، 2007، صفحة 54).

وإن أول من عرّف الهوية التنظيمية هما **ألبرت وويتن** (whetten and Albert، 1985)، بحيث استند العديد من الباحثين على مفهومهما من خلال اعتمادهم عليها في دراساتهم فقد أشار أن الهوية التنظيمية (لبنة ب.، 2024، صفحة 83) هي "بأنها مجموعة من الخصائص التي يرى أعضاء المنظمة أنها مركزية ومميزة ودائمة لمنظمتهم. " يكشف التعريف عن ثلاثة معايير حاسمة: المركزية والتميز والديمومة.

- تعني **المركزية** أن الخصائص يجب أن تتضمن سمات مهمة وأساسية للمنظمة.
- يؤكد معيار **التميز** على ضرورة أن يكون بيان الهوية قادرا على تمييز المنظمة عن غيرها. يتضمن بيان الهوية المميز عادة الايدولوجية التنظيمية وفلسفة الإدارة والثقافة. فهو يساعد المنظمة على تحديد موقعها في تصنيف محدد.

- سمة **الديمومة** (الاستمرارية) يؤكد على الطبيعة الدائمة للهوية التنظيمية وهذا يعني أن التغيير التنظيمي صعب لأن فقدان الهوية التنظيمية سيكون له تأثير قوي على المنظمة. (yueh، 2004، الصفحات 803-804)

كما عرفها كل من: (Brown & Coup land) (2004) بأنها خصائص تميز المنظمة عن غيرها، وتمثل التركيب المشترك لثقافتها وتاريخها وهيكلها ومكانتها وسمعتها التي تم صياغتها جيلا بعد جيل مع الفئات المتعاملين المختلفة من الخارج (منافسين وعملاء والمجتمع ككل).

نظرا لتعقيد مصطلح الهوية عموما والهوية التنظيمية خصوصا، تعددت مفاهيمها ومحدداتها حيث أن كل باحث أعطى مفهومه الخاص بها، فمنهم من عرفها على أنها مجموعة السمات والخصائص التي تتميز بها المنظمة عن غيرها، فيما عرفها آخرون بأنها ذلك التوحد والتماثل مع قيم ومبادئ المنظمة، في حين يرى توجه آخر بأن الهوية التنظيمية تظهر من خلال ارتباطها بمتغيرات أخرى (لبنة، 2024، صفحة 83).

التعريف الإجرائي من خلال ما تقدم يمكن استنتاج أن " **الهوية التنظيمية** ": هو مصطلح مرتبط بالمنظمة بأشكالها المختلفة وهي عبارة عن درجة إدراك الموظفين بجامعة الوادي للخصائص الجوهرية التي تميز المؤسسة الجامعية عن غيرها من المؤسسات من حيث القيم والقواعد والثقافة التنظيمية وأسلوب العمل، مما يعزز الانتماء وروح التعاون والتماسك بين الموظفين وذلك من خلال سيماتها المركزية وتميزها واستمراريتها.

3- تكوين الهوية التنظيمية:

حسب " **فليب يرنو**" هناك ثلاث آليات أساسية يتمكن من خلالها العامل أن يتحصل على هوية من المنظمة التي يعمل فيها هي:

- **التكوين**: إذا تم إعداد مضمونه جيدا من طرف المؤسسة بهدف إعطاء العامل قناعة واسعة بأن نجاحه مرتبط بنجاح المؤسسة التي يعمل فيها وأن تطوره مرتبط بتطورها، وبذلك بصبح التكوين عاملا من عوامل بناء المسارات المهنية للعمال هذا لا يعني بأن مضمون التكوين يجسد فقط قيم وقناعات الهيئة المديرة في المؤسسة بل قد يكون مضمون اقتراح من طرف العامل ذاته ولكن لابد أن يكون ذلك ترجمة حقيقية وتعبيرا من عن روح الانتماء للمؤسسة التي يعمل فيها.

يتضح أن التكوين مهم للعمال في المؤسسة لأن يؤهل العمال لبناء علاقة انتماء وانتساب للمؤسسة كعضو يساهم في تحقيق أهدافها. والتكوين لا يقتصر على تلقي المعارف بالنظريات فقط. بل يسعى إلى إعطاء العامل فرصة للتعرف عن قرب من خلال العمل في الميدان وتفاعل من ذوي الخبرة.

- **الخبرة المهنية**: الهوية يشكلها العامل من خلال حياته المهنية في المؤسسة، فالسلطة والقيادة لها تأثير على سلوك العامل وثقافته في العمل، والوضعية التنظيمية والمهنية كذلك لها دور في تحديد الهوية والشخصية المهنية والاجتماعية والتنظيمية للعامل في العمل. بل أكثر من ذلك كممارسة مهنة معينة أو التحكم في تقنية معينة بمعايير العلاقة التي تحكمه بالآخرين أي أن كفاءة العامل في إنجاز عملة مرتبط بدرجة وطبيعة العلاقة الاجتماعية والتنظيمية التي تربط بينه وبين الإدارة.
- **الاعتراف بالانتماء**: الكثير من الباحثين يُبينون أن هناك علاقة وطيدة بين الاعتراف بالانتماء وتشكيل الهوية، بحيث لا يمكن أن تتشكل هوية الانتماء لمجموعة معينة دون أن تعترف وأن تتقبل هذه المجموعة انتماء شخص لها، لأن القضية قضية وجود فأي شخص يمكن أن يدخل في الصراع مع الآخرين من أجل اعتراف المجموعة به، وإثبات وجوده فإعطاء الهوية وتشكيل مجموعة الانتماء هو أساس من أسس بناء الروابط الاجتماعية في أي مجال تنظيمي ومن هنا يتضح أن المؤسسة أصبحت تشكل هذا المجال التنظيمي المنتج للروابط الاجتماعية.

من خلال هذه الآليات الثلاث يمكن لأي منظمة أن تقوم بتشكيل هويتها التي تجعل العامل يشعر بأن المنظمة جزء منه وهو جزء منها. كما أن نجاح المنظمة مرتبط بنجاح العمال. وأن قيمها ومعتقداتها ومبادئها لا تتعارض مع شخصيته ويظهر ذلك من خلال سلوكاته وتصرفاته اتجاه المنظمة. (غليظ، 2022، الصفحات 915-916)

4- أبعاد الهوية التنظيمية

- **البعد الأول، التمركز**: يتشكل التماثل في هذا المحور من خلال تمحور الموظف حول قيم ورؤيا ورسالة المنظمة، حيث تشير الهوية التنظيمية إلى مجموعة السمات المركزية التي تحدد جوهر المنظمة وكما أن الهوية الشخصية في السياق الاجتماعي مرتبطة بدور الفرد بهذا السياق فإن هوية المنظمة مرتبطة.

  المعرفة الشخصية: وتتمثل في الدليل الواضح على سمات الفرد التي لا تتعارض مع التقييم الذاتي.

  الدعم الذاتي: المتمثل في التغذية الإيجابية الراجعة على النفس.

  التطوير الذاتي: ويعني السعي نحو تحقيق الذات المثالية.

- **البعد الثاني، التميز**: ويقوم على مقارنة المنظمة مع المنظمات الأخرى خاصة المتشابهة والتي لها نفس طبيعة العمل وتحمل على العموم نفس الخصائص والسمات التنظيمية، وترتأي بتقديم نفس الخدمات في مجال محدد من حيث مكانتها الاجتماعية والمهنية والأكاديمية التي تجعل الفرد يرغب في الالتحاق بهذه المنظمة.

البعد الثالث، الاستمرارية: ويشير إلى مدى استدامة واستقرار المنظمة كونها تضمن الأمان الوظيفي للعاملين بحيث يستجمع الفرد كل جهوده ويسخرها لنجاح المنظمة والحفاظ عليها ويبذل كل ما بوسعه لبقاء المنظمة وديمومتها، من خلال تحقيق أهدافها للمجتمع المستهدف. وتشمل الاستمرارية:

- **الميراث: HERITAGE** وهو الترابط بين شخصية المنظمة الحالية بكل سابقيها.
- **الارتكاز للأهداف: GOAL ORIENTATION: وهو** متعلق بطبيعة أهداف المنظمة طويلة المدى وقصيرة المدى. (حداد، 2019، الصفحات 193-190) برسالتها وتتشابه مع الهوية الشخصية حيث أنها لا تتطور بشكل عشوائي بل تتطور وفق ما يتطور ما لها من قيم ومبادئ تتشابه وتتفق مع قيمه ومبادئه الإيجابية وبالتالي فإن الأفراد يسعون إلى عدة أشياء تتحقق معها الهوية التنظيمية كما يلي:

ثانيا: الصراعات القيمية

1- تعريف الصراع:

يعتبر الصراع نمطا مألوفا في الحياة الاجتماعية وفي منظمات الأعمال، ويبدأ الصراع عندما يرى أحد الأطراف أن طرفا آخر يهدّد مصالحه ويعيق تحقيق أهدافه. ويحدث الصراع في حالات عديدة منها أن ينخرط الفرد في نشاط معين لا يتفق مع احتياجاته أو رغباته أو عندما يرغب في إشباع حاجة ما يتناقض تحقيقها مع رغبات وحاجات أشخاص آخرين لهم دور في إشباع تلك الرغبات أو الحاجات، او عندما يرغب في الحصول على مورد محدود يرغب آخرون بالحصول عليه، أو عندما تتعارض اتجاهاته وقيمه مع اتجاهات وقيم وسلوك الآخرين، أو عندما يتحتم اشتراك أكثر من طرف في إنجاز أعمال أو تنفيذ مهام محددة. (القريوتي، 2018، صفحة 739)

وعرّفه شابلن (Chaplen) بأن الصراع هو " التواجد المتزامن لدافعين بين متناقضين أو أكثر عند نفس الفرد او الجماعة يؤدي إلى التأزم النفسي والتوتر الذهني" (أحمد أبو شاور، الصراع القيمي وعلاقته بالتكيف الدراسي لدى الطلبة كليات العلوم التبروية في الجامعات الأردنية الموسمية، 2007، صفحة 29).

أما الصراع في مفهوم كوزر فإنه يتبلور في ضوء القيم والأهداف التي تمثل الإطار المرجعي لأطراف الموقف الصراعي، وعلى ذلك يرى كوزر أن الصراع يتحدد في "النضال المرتبط بالقيم والمطالبة بتحقيق الوضعيات النادرة والمميزة، القوة والموارد، حيث تكون أهداف الفرقاء هي تحييد أو إيذاء أو القضاء على الخصوم". (بدوي، 2014، صفحة 2)

2- تعريف القيم:

يعرفها محمد عاطف غيث" : أنها الصفات الشخصية التي يفضلها أو يرغب فيها الناس في إطار ثقافة معينة، وهي ليست صفات مجردة، بل أنماط سلوكية تعبر عن هذا القيم، فالقيم ثقافية الأصل والاتجاه، وهي موجهات السلوك.

أما **هاري جوشون** فيرى في القيمة أنها ":فكرة أو معيار ثقافي تقارن على أساسه الأشياء أو الأفعال بالقبول أو الرفض نسبة لبعضها البعض باعتبارها من الأمور المستحبة، أو غير المرغوبة الصحيحة أو الخاطئة. (شربال، 2021، صفحة 532)

والقيم مرتبطة بالوجدان الإنساني فهي مشحونة عاطفيا ويتم ترتيبها حسب اعتقاد المجتمع من حيث استمراريتها انتشارها ودرجة الاجماع حولها والحرص على التمسك بها وتشكل في منظومتها الهرمية النظام القيمي للمجتمع. (الزّيود، 2011، صفحة 116)

3- الصراع القيمي:

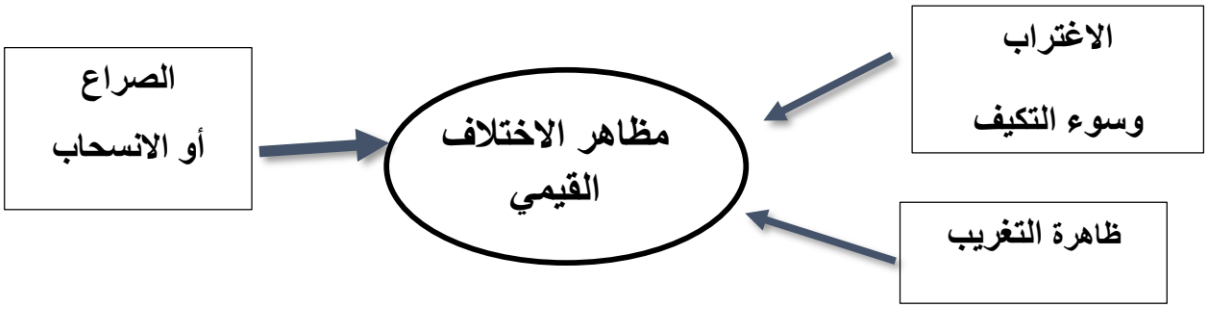
الصراع القيمي يعني عدم وجود اتساق وانسجام داخل نسق القيم، نتيجة تباينها وتناقضها أما تضاد القيم فهو وجود اتجاهين متعارضين أو أكثر من اتجاهات القيم، وقد يكون هذا التعارض في الوسائل أو الأهداف أو كلاهما كوجود اتجاه جماعي في مقابل آخر فردي، أو اتجاه نحو تدعيم المصالح العامة في مقابل تدعيم مصالح فردية.

أي أن صراع القيم يحدث عند تعرض الفرد لموقفين متعارضين ومتناقضين يتطلب كل منهما سلوكا مختلفا، فيؤدي إلى وجود ثنائيات (تقليدي- حديث) أو (أصيل -معاصر)، وهذه الثنائيات تؤدي إلى وجود نمطين من الدوافع المتناقضة والمتعارضة، تولد توترا متزايدا وأنماط سلوكية غير ثابتة. (طيشوش و عوفي، 2015، صفحة 226)

ويرى الزيود (2006) أن صراع القيم هو التناقض الذي يظهر في بعض قيم واتجاهات وأنماط السلوك لدى الفرد نتيجة تعارض وتضاد قيم الفرد مع النسق القيمي السائد في المجتمع مما يؤدي إلى الشعور بالتوتر والقلق والاضطراب والتردد وبالتالي المعاناة في المواقف الحياتية المختلفة. (أحمد أبو شاور، الصراع القيمي وعلاقته بالتكيف الدراسي لدى الطلبة. كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية الموسمية، 2007، صفحة 9)

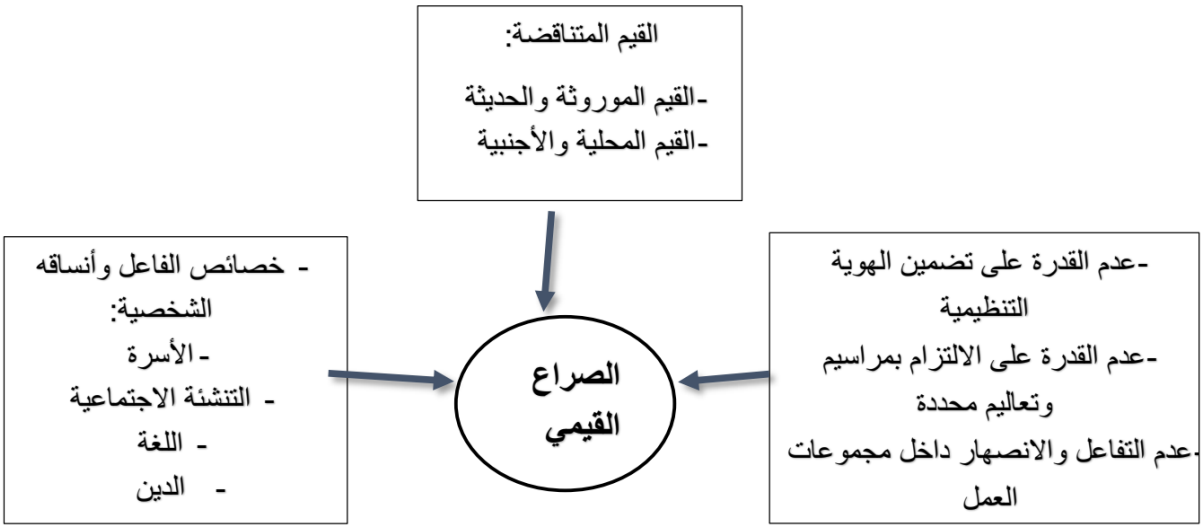
- **صراع القيم:** "هي حالة من اللاتوازن والتوتر يتعرض لها الفرد عندما يشعر بفجوة بين منظومته القيمية والشخصية والمنظومة القيمية التنظيمية أو المنظومة القيمية للعاملين معه الأمر الذي يتطلب منه التكيف أو العثور على مخرج. (فرج عبنده و توفيق عطاري، 2017، صفحة 229).

- **الصراعات القيمية (إجرائياً)**: المقصود بالصراع القيمي في هذه الدراسة هو حالة التعارض أو التناقض في القيم والمبادئ والمعايير التنظيمية بين الموظفين داخل الجامعة، والذي ينعكس في الاختلاف في المواقف والسلوكيات المهنية وعلاقات وأساليب العمل والتفاعل داخل المؤسسة الجامعية، ويظهر من خلال درجة الاتفاق أو الاختلاف في إجابات المبحوثين على فقرات الاستبيان في الدراسة.



الشكل رقم (01): يوضح بعض مظاهر الاختلاف القيمي الجماعات المهنية داخل الواقع التنظيمي

(مصطفى، 2015، صفحة 207)



الشكل رقم (02): يوضح أهم المحكات المكرسة للصراع القيمي بين الجماعات المهنية داخل الواقع التنظيمي

المبحث الثاني: العلاقة بين الهوية التنظيمية والصراعات القيمية:

تتحدد العلاقة بين الهوية التنظيمية والصراعات القيمية في النقاط التالية:

الهوية التنظيمية تعكس الخصائص أو السمات التي تعبر عن فلسفة المنظمة وتبرز الخطوط العريضة لتوجيه سلوك العاملين، وبرزت أهمية الهوية التنظيمية في أداء المنظمات منذ العقود الأخيرة من القرن الماضي. فالهوية التنظيمية ارتبطت في تكوينها وسياقها بالتنظيم، وأهدافه وثقافته ومجال اهتمامه حتى إذا اتصلت بالأفراد العاملين حددت اتجاهاتهم وسلوكهم.

الهوية التنظيمية تلعب دورا مهما في توجيه وإدارة الصراع القيمي وحلّه، باعتبارها الإطار المرجعي الذي يحدد القيم المشتركة ومعايير السلوك داخل المؤسسة، إذن فهي علاقة ضبط وتوجيه.

إذ أنه كلما كانت الهوية التنظيمية واضحة ومجسّدة في الممارسات الفعلية للعاملين كلما ساهمت في توحيد إدراك العاملين للقيم، تقليل الاختلافات، وترتيب الأولويات، فمجموعة القيم التي تتبناها المنظمة تعكس ولاءً مُنظمياً وشعورا بالرضا نابعا من إيمان الفرد بانتسابه إلى هذه المنظمة، وعلى أعضائها تطوير ارتباطهم بذلك الغرض المشترك الجوهري للمنظمة وشعورهم المشترك الذي يُتيح للمنظمة احتواء العاملين بها. فالهوية التنظيمية الواضحة تزيد من ولاء والتزام الأعضاء وتضمن التعاون بينهم وتكون بمثابة دليل على حل المشاكل وصنع القرار، وتذويب الخلافات الفكرية والقيمية بين أفراد المجتمع الجامعي، الناتجة عن تنوع خلفياتهم عبر توفير وعاء قيمي موحد يحوي الجميع رغم الاختلاف والتناقض، مما يُعزز في تكوين بيئة تنظيمية مستقرة وآمنة تُضاهي تطلعات أفرادها.

إذًا تمثل الهوية التنظيمية إطارا يساهم في توحيد القيم والتقليل من فجوة الصراعات القيمية مما يجعلها عاملا أساسيا في الحد منها داخل المؤسسة الجامعية.

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية

أولا: الدراسات السابقة

نلاحظ محدودية الدراسات التي اهتمت بدراسة الهوية كمحدد في تفسير الصراعات، مع شح كبير في الدراسات التي تناولت الصراعات القيمية إن لم نقل عدم وجودها.

- **الدراسة الاولى:** دراسة غماري فاتح «الهوية التنظيمية وعلاقتها بالأداء الـوظيفي للأستاذ الجـامعي دراسة وصفية لدى عينة من أساتذة جامعة البويرة»، أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة دكتوراه الطور الثالث(LMD) كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة قاصدي مرباح ورقلة. السنة الجامعية 2020-2021.

والتي عالجت الإشكالية التالية: هل توجد علاقة بين الهوية التنظيمية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الجامعي بجامعة البويرة؟

وهدفت الدراسة إلى: اختبار علاقة الارتباط بين الهوية التنظيمية والأداء الوظيفي من وجهة نظر عينة الدراسة. وتوصيف الهوية التنظيمية لدى الجامعة وكذا محاولة التعرّف على دور الهوية التنظيمية في تحديد مستوى الأداء.

أما منهج الدراسة: فقد اعتمد الباحث على تطبيق المنهج الوصفي التحليلي من خلال الكشف عن طبيعة العلاقة بين الهوية التنظيمية والأداء الوظيفي. وقد اعتمد الباحث على الاستبيان كأداة لجمع البيانات والمعلومات والتي تتناسب مع طبيعة دراسته.

وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج وفيما يتعلق بالعلاقة التي تربط الهوية التنظيمية بالأداء الوظيفي، حيث جاءت نتائج الدراسة تؤكد بوجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين الهوية التنظيمية والأداء الوظيفي بأبعاده الثلاثة (أداء المهمة – سلوك المواطنة – سلوك العمل المنحرف) لدى أساتذة التعليم الجامعي، وهذا يشير أنه كلما زادت الهوية التنظيمية رافقه زيادة في الأداء الوظيفي بأبعاده الثلاثة لدى أساتذة التعليم الجامعي.

فالهوية التنظيمية ذات تأثير عالي المستوى على السلوك الإنساني لأعضاء المنظمة، وبالمقابل فالسلوك الإنساني للأعضاء يؤثر على الهوية التنظيمية بشكل واضح.

- **الدراسة الثانية:** (دراسة الفهداوي، فهمي خليفة صالح الأردن 2007)، بعنوان (دور الهوية التنظيمية في أبعاد المسار المهني: دراسة ميدانية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار،2007)

وقد جاء التساؤل الرئيسي: ما طبيعة العلاقة بين الهوية والصراع في إطار المنظور البنائي، وما هي حدود تأثيرها كمحفز للصراع أم للتعاون؟

- هدفت هذه الدراسة إلى اختبار دور الهوية التنظيمية في أبعاد المسار المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار العراقية، من خلال وجهات نظر أعضاء الهيئة التدريسية كمبحوثين فاعلين، ضمن الواقع الجامعي العراقي. والتعرف على مستويات العلاقة بين الهوية التنظيمية والمسار المهني وبيان التأثيرات المتوّلدة عن تلك المستويات في العلاقة.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. بينما تتمثل أداة الدراسة باستبانة متكيفة مع الواقع البيئي والاجتماعي والقيمي، لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الأنبار.

أما **مجتمع الدراسة والعينة:** يتألف مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الأنبار العراق، بمختلف درجاتهم ورتبهم العلمية ومسمياتهم الوظيفية والبالغ تعدادهم (797) عضوا.

وقام الباحث باختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة بلغ قوامها 218 عضوا.

لقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج المهمة أهمها:

- إن تصورات عينة أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الأنبار إزاء الهوية التنظيمية، كانت منخفضة بدليل انخفاض مستوى متوسطها البالغ (2.17)، مما يعني وجود خلل مستديم في التفاعل بين إدارة الجامعة وأعضائها.
- وجود علاقات ارتباطية ذات دلالات إحصائية بين الهوية التنظيمية والمسار المهني وبمختلف أبعاده، حيث بلغت إجمالي العلاقة الارتباطية 0.556 مما يعني أن المسار المهني لأعضاء هيئة التدريس يتوقف على درجة شعورهم بوجود الهوية التنظيمية المغيبة أصلا عن حياتهم الوظيفية والعملية.
- أظهرت النتائج أن حاملي شهادة الدكتوراه ذوي اللقب العلمي- أستاذ مساعد-من التدريسيين – ولهم خبرة 11 سنة فأكثر وبأعمار 41 سنة فأكثر، هم الأكثر إدراكا لذلك الدور بين المتغيرات بحكم محصلاتهم العلمية وتجاربهم الإنسانية وموافقهم الذاتية دون غيرهم من الفئات الأخرى.

- **الدراسة الثالثة:** (سامح روابح، **الصراع التنظيمي داخل المؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بالمركب المنجمي للفوسفات جبل العنق–بئر العاتر**-أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة مولود معمري ولاية تيزو وزو).

تمثلت إشكالية الدراسة فيما يلي: ماهي أسباب الصراع التنظيمي داخل المركب المنجمي للفوسفاط جبل العنق؟

فرضيات الدراسة :ركزت على العلاقة بين الصراعات التنظيمية والبيئة التنظيمية الداخلية والخارجية، بالإضافة إلى تأثيرها على الهوية المهنية للعاملين

شمل مجتمع الدراسة كافة العاملين داخل المركب المنجمي للفوسفات جبل العنق، وهو مؤسسة عمومية لاستخراج الفوسفات، البالغ عددهم (1200) عاملا دائما.

أما بخصوص أفراد العينة فانحصرت على 200عامل، بطريقة عشوائية، حيث قام الباحث بتطبيق طريقة العينة العشوائية البسيطة لاختيار 200عامل من إجمالي 1200عامل في المركب المنجمي للفوسفاط.

من أجل تحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، أما أداة الدراسة فقد تم الاعتماد على الاستمارة كأداة رئيسية لدراسة الجانب الميداني لمعرفة رأي أفراد العينة حول الظاهرة وتحليل معطياتهم، كما تم تدعيم النتائج بأداتي الملاحظة والمقابلة بنوعيها بالمشاركة وبدون مشاركة اللّتين اعتمد الباحث عليهما كأداتين ثانويتين.

في هذا السياق أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة قوية بين **البيئة التنظيمية الداخلية** للمركب المنجمي ومستوى الصراع التنظيمي؛ فيما يتعلق بالهيكل التنظيمي، تبين أن التداخل في الصلاحيات والمسؤوليات بين الإدارات والأقسام المختلفة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بظهور الصراع التنظيمي، كما أن عدم انسجام العمل مع إمكانيات وقدرات ومعارف العامل وسوء توزيع المهام والأنشطة والاختصاصات بين الأفراد، والمصالح، ومنح العامل مسؤوليات أكبر من صلاحياته، كلها عوامل تساهم في نشوء التوترات والخلافات داخل المنظمة.

كما يبدو أن **الهوية المهنية للعاملين** لها تأثير على ظهور الصراع التنظيمي داخل المنظمة، يُلاحظ أن جميع المتوسطات الحسابية للعوامل المرتبطة بالهوية المهنية تفوق قيمة**،3**. ولقد أدلت الدراسة، بأن العوامل الداخلية تشكل العامل الرئيسي في ظهور الصراعات في بيئة العمل، تليها عوامل البيئة الخارجية، في حين تأتي الهوية المهنية في المرتبة الأخيرة من حيث تأثيرها على ظهور الصراعات داخل المؤسسة.

ثانيا: التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال الدراسات في العنصر السابق يتضح ما يلي:

- بالنسبة للهوية التنظيمية: متوفرة مقارنة بالصراع القيمي من حيث المراجع والمصادر وهذه الكثرة ترجع لأهمية الموضوع كون مختلف التنظيمات تضم طوائف مختلفة من العاملين.
- بالنسبة للصراعات القيمية وجدنا صعوبة في العثور على مراجع تتناول المتغير، لذا لجأنا إلى دراسات تناولت الصراع بالمعنى الشامل أو الصراع التنظيمي والهوية التنظيمية معا.

- بالنسبة للمتغيرين معا لم نجد مذكرة ماجستير أو رسالة دكتوراه تناولت المتغيرين معا، وهذا ما يعطي أهمية كبيرة للموضوع ويعد إضافة في حقل البحث العلمي.

➢ **أهم جوانب الاستفادة:**

- بلورة والاطلاع على موضوع الهوية والتعمق فيه من خلال الأبعاد التي تم دراستها ومن ثم تجنب التكرار وبعض الصعوبات التي وقعت فيها تلك الدراسات.
- ساهمت الدراسات السابقة في توضيح بعض الغموض فيما يتعلق بمتغير الهوية التنظيمية.
- تزويدنا بالمعارف وبالتالي بناء تصور عام حول الدراسة.
- المساهمة في فهم متغيرات الدراسة وأبعادها والأخذ ببعض المؤشرات والمساعدة في بناء أداة البحث.

➢ **وضع مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة**

أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
إبراز مفهوم الهوية التنظيمية تناول مفهوم الصراع مجتمع العينة مكون من موظفين في المؤسسة فيما يخص المتغير المستقل الهوية التنظيمية. استخدام برنامج spssلتحليل ووصف المعلومات والبيانات. استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات	الدراسة التي جرت في مؤسسات اقتصادية التي تخص المتغير التابع الصراع. اختلاف سنة الدراسة عدد أفراد العينة

ثالثا: المقاربة النظرية

1- البنائية الوظيفية:

تتبنى هذه الدراسة **المقاربة البنائية الوظيفية** كإطار نظري لتحليل الهوية التنظيمية في إدارة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة حمه لخضر الوادي. ولتفسير العلاقة بين الهوية التنظيمية والصراعات القيمية داخل المؤسسة، إذ تعد المؤسسة الجامعية نسقا اجتماعيا يتكامل في وظائفه مع النسق الكلي، فهي المنظمة التي من خلالها يتم إنتاج المعرفة ونشرها، كما تعتبر المصدر الرئيسي في تزويد المجتمع بالكفاءات المهنية.

وذلك من خلال استعمال المفاهيم النظرية في تحليل وتفسير هذه العلاقة، وهنا يجدر بنا التركيز على اسهامات تالكوت بارسونز باعتباره أبرز علماء هذا الاتجاه، وأبرز علماء الاجتماع المعاصرين،

إذ يُعتبر بارسونر من أهم رواد النظرية البنائية الوظيفية، الذين قدموا إسهامات قيمة ليس فقط في مجال دراسات التنظيمات بل أيضا في دراسة وتحليل النظرية السوسيولوجية، فهو ينطلق في دراساته للتنظيمات من نظريته الشهيرة

في النسق الاجتماعي، حيث طبقها على بناء التنظيمات ووظائفها، فهو ينطلق من تصور التنظيم باعتباره نسقا اجتماعيا يتألف من أنساق مختلفة كالجماعات والأقسام والإدارات ....الخ ...وأن التنظيم يعتبر نسقا فرعيا يدخل في إطار نسق اجتماعي أكبر وأشمل كالمجتمع، ثم حلل التنظيم بعد ذلك من وجهة نظر ثقافية نظامية مؤكدا التوجيهات القيمية السائدة في التنظيمات المختلفة، ولقد أوضح بارسونز أن القيم السائدة في التنظيم هي التي تمنح أهداف هذا التنظيم طابعا شرعيا لأنها هي التي تؤكد إسهام النسق التنظيمي في تحقيق المتطلبات الوظيفية التي يسعى النسق الأكبر (وهو المجتمع إلى تحقيقها وهذا يفترض بدوره توافر قدر من الانسجام بين قيم التنظيم وقيم المجتمع .)

فبارسونز يعتبر أن التنظيم موجود من أجل تحقيق هدف مميز ويكون ذلك في إطار متبادل بين النسق الأكبر والأنساق الفرعية الأخرى، ويعالج التنظيم كنسق اجتماعي من ناحيتين:

1. يعتبر التنظيم نسقا له صفاته وخصائصه أكثر من أي نسق اجتماعي آخر.
2. تحليل العلاقات والعمليات المتداخلة مع الأنساق الفرعية والنسق الاجتماعي الأكبر حتى يتلاءم الموقف التنظيمي مع متطلبات البيئة وظروفها.

ويؤكد بارسونز أن التنظيم نسق اجتماعي يعمل من خلال بناء معين هذا البناء التنظيمي يقوم على عنصرين هامين لهما طابع وظيفي يكمل كل منهما الآخر وهما:

1. ضرورة وجود القيم في الأنساق الثقافية حيث تلعب دور هام ووظيفي يعمل على ديمومة واستمرار التنظيم.
2. ضرورة وجود وظيفة أو دور لكل جماعة أو فرد داخل التنظيم تؤدى بطريقة منظمة وهادفة.

فعلى المستوى الثقافي للتنظيم يعمل على وجود حد أدنى من العناصر لنسق القيم لتمييز الوظائف وأنساقها الرئيسية في إطار تحقيق الهدف وملائمة الموقف وتكامل النسق التنظيمي، ولكي يتحقق ذلك في إطار عوامل أخرى لها أهميتها مثل دور التكنولوجيا والرموز والطقوس، وهنا تظهر نتيجتان نتوصل إليهما باعتبار أن التنظيم نسق اجتماعي بناء هما:

1. يعتبر نسق القيم أساس هام للموافقة والقبول للتنظيم ولجميع الأنساق الفرعية الأخرى المرتبطة به.
2. تظهر قيمة نسق القيم على الملامح الرئيسية للتنظيم، والتي تحدد قيمة شرعيته ووجوده، ويتطلب الأمر وجود القواعد المعيارية أيضا التي تعطي جميع العمليات التنظيمية الداخلية.

وليحقق التنظيم أهدافه واستمراريته يعتقد بارسونز أن هناك متطلبات وظيفة أساسية يجب أن يواجهها هذه المتطلبات هي: التكيف أو المواءمة، وتحقيق الأهداف، والتكامل والكمون (بوقرة، 2008، الصفحات 136-138)

وتتحدد أبعاد الهوية التنظيمية وفق هذا المنظور من خلال أربعة أبعاد وظيفية تمثل شروط بقاء النسق، وهي":

1. **بُعد التكيف:** يعني أن كل نسق اجتماعي عليه أن يتكيف مع البيئة الاجتماعية والمادية التي يوجد فيها، أهم عمليات التكيف التكامل مع الأنساق الفرعية الأخرى، حيث تبرز هوية المؤسسة في قدرتها على التكيف مع المتغيرات البيئية الخارجية (الاقتصادية والتقنية) مع الحفاظ على خصائصها الجوهرية.
2. **بُعد تحقيق الأهداف:** ويقصد به أساليب الأفراد من أجل تحقيق الهدف أثناء إشباع حاجاتهم، وتتشكل الهوية من خلال التفاف الأفراد حول الغايات الكبرى للمؤسسة، مما يخلق شعوراً بالانتماء الوظيفي.
3. **بُعد التكامل:**

- أن النسق يعتمد على مجموعة من المعايير التي تربط الفرد بالمجتمع فينتج التكامل في المجتمع ككل.
- ينصب التكامل داخل الأنساق الفرعية على العلاقات التي تتم داخل النسق الفرعي.

ويتمثل التكامل هنا في الدور الذي تلعبه المعايير التنظيمية في ضمان التماسك الداخلي وتنسيق الأدوار بين مختلف الوحدات الإدارية.

4. بُعد الكمون والمحافظة على النمط:

النسق وبما يتضمنه من معايير وقيم لها عموميتها، يؤدي إلى المحافظة على نمط التفاعل فلا يخرج أو ينحرف عن حدود النسق، العلاقة بين (التكامل ونمط المحافظة) من أن كل منهما يعتمد على فكرة المعايير فكلما تشرب الأعضاء معايير النسق كلما قل التوتر والصراع وزاد التكامل وهو جوهر الهوية، حيث يتم ترسيخ الثقافة التنظيمية والقيم العليا التي تمنح المؤسسة تميزها واستمراريتها عبر الزمن.

فالهوية التنظيمية واضحة المعالم للجامعة ضرورة ملحة تجعل منها بيئة عمل مناسبة تميزها عن غيرها، متفردة السمات، لكن هذا البناء لا يتأتى كقالب جاهز أو قانون يتم تطبيقه فحسب، وإنما هو مجموعة سمات مركزية وجوهرية ومتفردة تميز الجامعة عن غيرها من المنظمات.

ويحدث هذا فقط عندما تكون القيم السائدة داخل المنظمة والأساليب الإدارية والتعاملية مع الموظفين تنسجم مع القيم الخاصة بالموظفين، فقيم مثل العدل والإنصاف والتضحية... الخ ...لا يمكن أن تسود في منظمة إذا كانت أهداف هذه المنظمة منافيه لقيم وأهداف أفرادها.

تعتبر الهوية التنظيمية للجامعة من العناصر الأساسية التي تُسهم في تشكيل شخصيتها وتميزها عن غيرها وتؤثر على أدائها وقراراتها على جميع المستويات، وتحقق الانسجام بين أفرادها والحد من الصراعات القيمية.

يرى بارسونز أن المجتمع أو المؤسسة لا يمكن أن تحقق استمراريتها إلا إذا وجد اتفاق حول القيم والمعايير والمبادئ المنظمة لسلوك الأفراد، لأن القيم المشتركة تُعدُّ أساس الانسجام الاجتماعي.

ومن المعلوم أنه لا توجد منظمة بدون قيم حتى وإن كانت هذه القيم خفية غير واضحة أو متداولة، وقد تفطنت المنظمات الحديثة لأهمية البعد الثقافي بصفة عامة والقيم بصفة خاصة وأثرها على سيرها ووجودها وتحقيق أهدافها فهي تحرص على إيجاد انسجام بين أفرادها ومحيطها وذلك من خلال خلق أو بناء هوية تنظيمية تحقق هذا الهدف، ومن هذا المنطلق، تؤدي الهوية التنظيمية دورا مُهما في توحيد العاملين حول مجموعة من المبادئ والأهداف المشتركة، مثل الانتماء والولاء والالتزام بثقافة المؤسسة.

فهي تعمل كآلية وظيفية على:

- تعزيز التكامل والتماسك بين أفراد المنظمة.
- توجيه سلوك العاملين وفق قيم ومعايير محددة.
- التقليل من التعارضات الناتجة عن اختلاف المرجعيات والقيم الشخصية.
- تحقيق الاستقرار والتوازن داخل المؤسسة.

فبذلك إن ضعف الهوية التنظيمية قد يُساهم في بروز الصراعات القيمية نتيجة غياب الشعور بالانتماء والولاء، أو اختلاف التصورات حول أهداف المؤسسة وقيمها.

أما عندما تكون الهوية التنظيمية قوية وواضحة، فإنها تُساعد على دمج الأفراد داخل النسق التنظيمي وتحقيق نوع من التوازن الذي يحد من حدة الصراعات القيمية.

بناءً عليه الاتجاه النظري البنائي الوظيفي، يرى أن الهوية التنظيمية ليست مجرد خصائص أو صفة تميز المنظمة عن غيرها من المنظمات، بل هي عنصر وظيفي يُساهم في المحافظة على استقرار المؤسسة وتوازنها والتقليل من الصراعات القيمية من خلال تعزيز التوافق والانسجام بين العاملين.

خلاصة الفصل

لقد قدمنا من خلال هذا الفصل صورة أولية عن موضوع دراستنا، وذلك من خلال التناول المتّبع، فقد عُرضت إشكالية الدراسة بشكل يشرح دور الهوية التنظيمية في الحد من الصراعات القيمية داخل المؤسسة، وتمخض عنها سؤال رئيسي يبحث عن هذا الدور، وهذا تجسد في فرضيات والأكيد ان كل دراسة لها دوافع وأهداف تُكسبها الأهمية البالغة، ولتحقيق أهداف الدراسة كان لزاما علينا خط فرضيات وبحث عن إجابات من خلال تحديد المفاهيم والأبعاد، تعبر عن متغيرات الدراسة، واستندت الدراسة إلى دراسات سابقة تناولت المتغيرين، مع التعقيب عليها وتوضيح أوجه الاستفادة منها وأوجه التشابه والاختلاف من كل منها، وذكر المقاربة النظرية المعتمدة التي استندت إلى مقاربة الاتجاه الوظيفي البنائي الذي يُبرز لنا الدور الوظيفي و البنائي للهوية التنظيمية داخل التنظيم.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية التطبيقية

تمهيد

بعد عرضنا للإطار النظري الخاص بمتغيري الهوية التنظيمية والصراعات القيمية، سنتطرق في هذا الفصل إلى عرض الإجراءات المنهجية المعتمدة في دراستنا الحالية، لاختبار مدى صحة الفرضيات المطروحة ونسعى من خلال الدراسة الميدانية إلى الكشف عن دور الهوية التنظيمية في الحد من الصراعات القيمية لدى العاملين، وقد تم اعتماد أداة الاستبيان لجمع البيانات اللازمة، واستخدام البرنامج الاحصائي المناسب لغرض تحليل وتفسير النتائج.

وفي هذا السياق سيتم تقسيم الفصل إلى مبحثين

المبحث الأول: الطريقة والأدوات

المبحث الثاني: عرض ومناقشة النتائج.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات

أولا: الطريقة

1/ مجتمع وعينة الدراسة

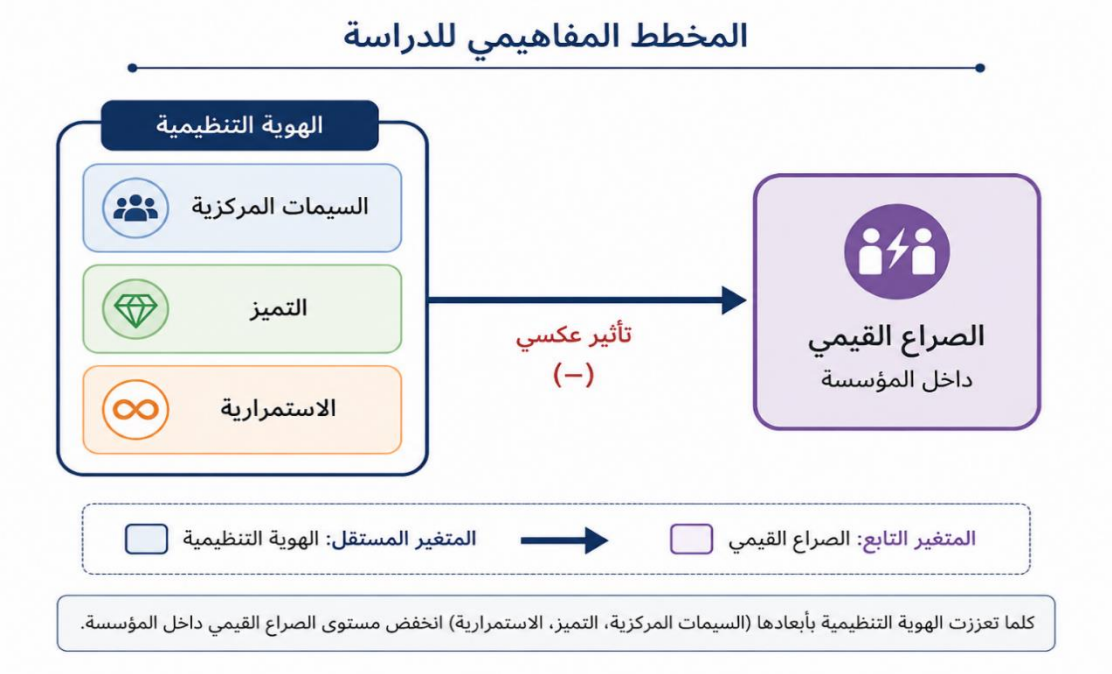
- **مجتمع الدراسة** يشمل جميع العناصر أو المفردات التي ترتبط بموضوع البحث والتي يسعى الباحث إلى دراستها بهدف الوصول إلى النتائج، حيث يتمثل مجتمع دراستنا في جميع موظفي الادارة بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، والذين يبلغ عددهم 33 موظفا حسب تصريح مسؤول مكتب المستخدمين.
- **عينة الدراسة:** "هي تلك المجموعة من العناصر أو الوحدات التي يتم استخراجها من مجتمع البحث ويجري عليها الاختبار أو التحقق. "و لكون مجتمع البحث معلوم ومحدد فقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من (33) موظفاً متواجدين بصورة فعلية في الخدمة بناءً على معيار الأقدمية (أكثر من 5 سنوات فأكثر) لضمان إدراكهم العميق للهوية التنظيمية، والمؤكد أنهم عايشوا مواقف ظهرت فيها الصراعات القيمية ومعيار التنوع القيمي بين الموظفين داخل المؤسسة ومعيار تنوع طبيعة العمل.

2/ تحديد متغيرات ونموذج الدراسة:

ترتكز كل دراسة علمية على مجموعة من المتغيرات من أجل تحديد وفهم ابعادها ومؤشراتها حيث يستطيع الباحث اختيار الادوات المناسبة التي تساعده على جمع البيانات وتحليلها والوصول إلى النتائج، وعليه فان متغيرات موضوعنا هو:

المتغير المستقل: الهوية التنظيمية

المتغير التابع: الصراعات القيمية



الشكل رقم (01): المخطط من إعداد الطالبتان

ثانيا: الأدوات

1- أدوات جمع البيانات

اعتمدنا في دراستنا على تقنية متداولة في بحوث العلوم الاجتماعية وهي **الاستبيان**:

انطلاقا من مشكلة بحثنا فقد قمنا بتصميم الاستبيان من خلال موضوع الدراسة حيث تم تقسيم الاستمارة إلى ثلاثة محاور تتضمن 52 بندا كالآتي:

المحور الاول: تناولنا فيه البيانات الشخصية لأفراد العينة (الجنس، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، الأقدمية في العمل)

المحور الثاني: تناولنا فيه أبعاد المتغير الأول **الهوية التنظيمية** تتكون من ثلاثة أبعاد

- السمات المركزية (تضمنت 15 بندا)
- التميز (تضمنت 13 بندا)
- الاستمرارية (تضمنت 7 بنود)

المحور الثالث: تناولنا فيه المتغير الثاني **الصراعات القيمية** (تضمنت 13 بندا)

وكما تم تقسيم الاستبيان وفقا لمقياس ليكرت خماسي الدرجات حيث طلب من أفراد العينة الإجابة وفق البدائل التالية: (أوافق بشدة، أوافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

وبعد الانتهاء من إعداد الاستبيان تم عرضه على لجنة من المحكمين المختصين للتأكد من صدقه وصلاحيته، وبناءً على ملاحظاتهم، تم تعديل بعض العبارات التي تبين تكرارها أو التي تقيس نفس المؤشر وذلك بهدف تحسين دقة الأداة، والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (01): يوضح توزيع بنود كل محور

الرقم	المحاور		عدد البنود
01	البيانات الشخصية		04
02	الهوية التنظيمية	السمات التنظيمية	15
03		التميز المؤسسي	13
04		الاستمرارية	07
05	الصراعات القيمية		13
المجموع			52

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على الاستبيان

2- قياس صدق وثبات الاستبيان:

2-1. الصدق البنائي:

قمنا بحساب الصدق البنائي للاستبيان بطريقة الاتساق الداخلي، وذلك بحساب معامل ارتباط كل محور من محاور الاستبيان عن الدرجة الكلية للاستبيان، حيث تم توزيع الاستبيانات على عينة استطلاعية مقدارها 20 موظفا من موظفي الإدارة بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي، ثم قمنا بجمع البيانات وتبويبها في درجات من اجل حساب معامل ارتباط كل محور مع الدرجة الكلية، تم استعمال نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ($SPSS_{25}$) لحساب قيمة r لكل محور من المحاور، فتحصلنا على النتائج المدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): يوضح قيمة r لحساب الصدق البنائي

المحاور	العينة الاستطلاعية	قيمة معامل الارتباط r	مستوى الدلالة Sig	القرار الاحصائي
الهوية التنظيمية	20	0.735	0.000	دالة إحصائيا عند 0.01
الصراعات القيمية		0.706	0.000	دالة إحصائيا عند 0.01

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (02): نجد أن قيمة معامل الارتباط r للمحاور مع الدرجة الكلية للاستبيان تتراوح بين (0.706 – 0.735) وهي داله إحصائيا عند مستوى دلالة 0.01، مما يؤكد على أن الاستبيان صادق من ناحية المحتوى أو المضمون.

2-2. الثبات (التناسق الداخلي للبنود ألفا كرو نباخ):

قمنا بحساب ثبات الاستبيان بطريقة التناسق الداخلي للبنود (ألفا كرو نباخ) بواسطة نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ($SPSS_{25}$)، النتائج مدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (03): يوضح قيمة ألفا كرو نباخ

المحاور	عدد البنود	قيمة معامل ألفا كرو نباخ	القرار الاحصائي
الهوية التنظيمية	35	0.952	دالة إحصائيا
الصراعات القيمية	13	0.884	دالة إحصائيا
الدرجة الكلية للاستبيان	48	0.965	دالة إحصائيا

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (03): نجد أن قيمة ألفا كرو نباخ للمحور الثاني: الهوية التنظيمية، أي درجة التناسق الداخلي لكل بنود المحور الثاني تساوي 0.952 وهي علاقة موجبة بين البنود المشكلة للمحور الثاني، ونجد أن قيمة ألفا كرو نباخ للمحور الثالث: الصراعات القيمية، أي درجة التناسق الداخلي لكل بنود المحور الثالث تساوي 0.884 وهي علاقة موجبة بين البنود المشكلة للمحور الثالث ونجد أن قيمة ألفا كرو نباخ للاستبيان ككل، أي درجة التناسق الداخلي لكل بنود الاستبيان تساوي 0.965 وهي علاقة موجبة بين البنود وبذلك يمكن القول بأن الاستبيان ثابت.

3- البرامج والأساليب الاحصائية

3-1. البرامج الاحصائية:

من أجل تحليل البيانات المتحصل عليها بواسطة أداة الاستبيان، قمنا بالاعتماد على برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية المعروف اختصاراً بـ: SPSS النسخة 25، وهو أداة برمجية احترافية متخصصة في التحليل الإحصائي للبيانات، يجمع بين القوة والبساطة حيث يتيح للمستخدمين إدخال البيانات الضخمة ومعالجتها لاستخراج نتائج دقيقة في شكل جداول ورسوم بيانية، ويُستخدم بشكل أساسي في البحث العلمي والعلوم

الاجتماعية وإدارة الأعمال، لقدرته الفائقة على إجراء اختبارات إحصائية معقدة والتنبؤ بالاتجاهات المستقبلية بناءً على الأرقام المتاحة.

3-2. الأساليب الاحصائية:

من أجل معالجة وتحليل بيانات المتحصل عليها، تم إجراء مجموعة من الاختبارات الاحصائية نذكر منها:

- ✓ **التكرارات والنسب المئوية:** لمعرفة توزيع المعلومات الشخصية لعينة الدراسة.
- ✓ **الوسط الحسابي:** وهو من أهم مقاييس النزعة المركزية، ويتم استخدامه للدلالة على متوسط مجموع قيم ظاهرة ما.
- ✓ **الانحراف المعياري:** وهو من أكثر مقاييس التشتت استخداماً، ويستعمل لمعرفة مدى تشتت القيم عن وسطها الحسابي.
- ✓ **اختبار ألفا كرو نباخ:** ويستعمل للحكم على دقة القياس، من خلال تحديد مدى ثبات أداة القياس المتمثلة في الاستبانة.
- ✓ **معامل الارتباط بيرسون:** هو معامل يقيس صدق الاستبيان من خلال تحديد مدى ارتباط محاور الاستبيان بالدرجة الكلية للاستبيان، ورمزه r.

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة

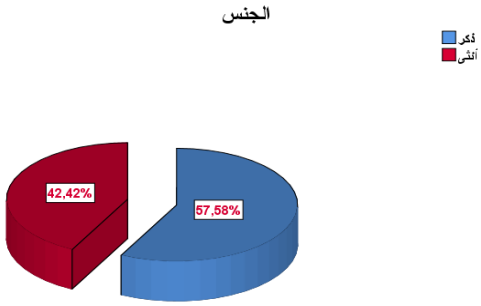
أولا: عرض ومناقشة نتائج المحور الأول: البيانات الشخصية:

1. الجنس:

الجدول رقم (04) يبين توزيع ونسبة العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة%
الانثى	14	42.4
الذكر	19	57.6
المجموع	33	100

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS



الشكل رقم (02): يبين توزيع ونسبة العينة حسب متغير الجنس

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

يُظهر الجدول رقم (04) توزيع أفراد عينة الدراسة من موظفي كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بالوادي حسب متغير الجنس، حيث احتلت فئة الذكور المرتبة الأولى بتكرار بلغ 19 موظفاً وبنسبة مئوية قُدرت بـ 57.6%، في حين جاءت فئة الإناث في المرتبة الثانية بتكرار بلغ 14 موظفة وبنسبة بلغت 42.4%.

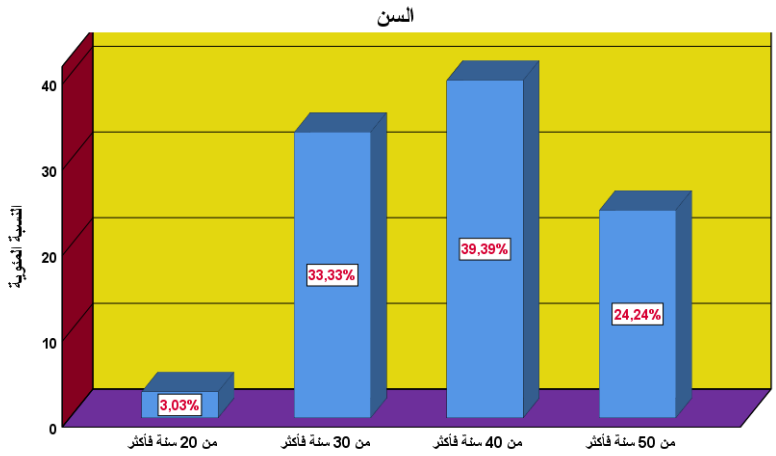
ويُعزى هذا التقارب النسبي مع تفوق فئة الذكور إلى طبيعة الوظائف الإدارية والتقنية بالكلية التي قد تتطلب أحياناً مجهوداً أو تفرغاً يتماشى بشكل أكبر مع طبيعة التزامات الذكور، وفي المقابل تعكس النسبة المعتبرة للإناث (والتي تقترب من النصف) الحضور القوي للمرأة في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي بالجزائر، ومشاركتها الفعالة في تسيير الشؤون الإدارية والبيداغوجية داخل الكلية، مما يمنح بيئة العمل توازناً وتكاملاً بين الجنسين.

2. السن:

الجدول رقم (05) يبين توزيع ونسبة العينة حسب متغير السن

السن	التكرار	النسبة %
من 20 سنة فأكثر	1	3
من 30 سنة فأكثر	11	33.3
من 40 سنة فأكثر	13	39.4
من 50 سنة فأكثر	8	24.2
المجموع	33	100

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS



الشكل رقم (03): يبين توزيع العينة حسب متغير السن

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

يُظهر الجدول رقم (05) والشكل البياني رقم (03): توزيع أفراد عينة الدراسة من موظفي كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بالوادي حسب متغير السن، حيث احتلت الفئة العمرية (من 40 سنة فأكثر) المرتبة الأولى بأعلى تكرار بلغ 13 موظفاً وبنسبة مئوية قُدرت بـ 39.4%، تلتها في المرتبة الثانية الفئة العمرية (من 30 سنة فأكثر) بتكرار بلغ 11 موظفاً ونسبة بلغت 33.3%، في حين جاءت الفئة العمرية (من 50 سنة فأكثر) في المرتبة الثالثة بتكرار بلغ 8 موظفين وبنسبة 24.2%، وأخيراً سجلت الفئة العمرية الشابة (من 20 سنة فأكثر) أقل تكرار بموظف واحد فقط وبنسبة ضئيلة بلغت 3%.

ويُعزى هذا التوزيع إحصائياً إلى أن الكلية تعتمد في هيكلها الإداري والوظيفي على عنصر الخبرة والاستقرار المهني، حيث تشكل الفئات العمرية الممتدة من 30 إلى ما فوق 40 سنة الكتلة الساحقة من الموظفين (بنسبة تتجاوز 72%)، وهو مؤشر يدل على امتلاك الكلية لكادر بشري يتمتع بالنضج والخبرة المتراكمة الكفيلة بتسيير

المهام الإدارية والبيداغوجية بكفاءة، في حين يرجع ضعف تمثيل الفئة الشابة (الأقل من 30 سنة) إلى تراجع معدلات التوظيف الجديد في السنوات الأخيرة، أو لكون الوظائف بالكلية تشترط مؤهلات ومسابقات تتطلب زمناً لا يتوفر عادة في سن مبكرة.

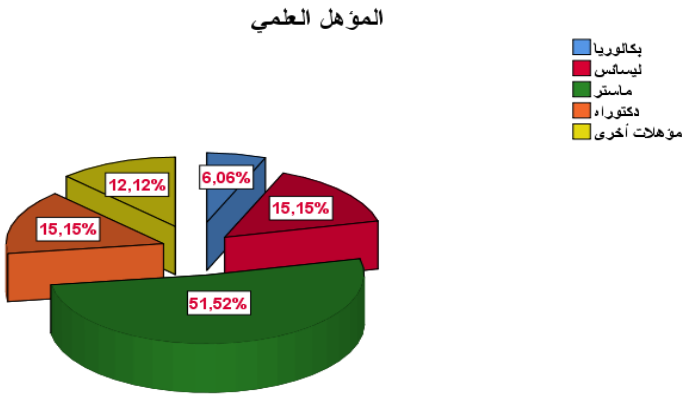
3. المؤهل العلمي:

الجدول رقم (06) يبين توزيع ونسبة العينة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة %
بكالوريا	2	6.1
ليسانس	5	15.2
ماستر	17	51.2
دكتوراه	5	15.2
مؤهلات أخرى	4	12.1
المجموع	33	100

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

الشكل (04): يبين توزيع العينة حسب متغير المؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

يُظهر الجدول رقم (06) والشكل البياني رقم (04): توزيع أفراد عينة الدراسة من موظفي كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بالوادي حسب متغير المؤهل العلمي، حيث احتلت الفئة الحاملة لشهادة (الماستر) المرتبة الأولى بأغلبية ساحقة وتكرار بلغ 17 موظفاً وبنسبة مئوية قُدرت بـ 51.2%، تلتها في المرتبة الثانية مناصفةً كل من فئة حاملي شهادة (الليسانس) وشهادة (الدكتوراه) بتكرار بلغ 5 موظفين ونسبة 15.2% لكل منهما، في

حين جاءت الفئة الحاملة لـ (مؤهلات أخرى) في المرتبة الرابعة بتكرار بلغ 4 موظفين وبنسبة 12.1%، وأخيراً سجلت الفئة الحاملة لشهادة (البكالوريا) أقل تكرار بموظفين اثنين فقط وبنسبة بلغت 6.1%.

ويُفسر هذا الارتفاع الكبير في نسبة حاملي الشهادات العليا (ماستر ودكتوراه) والتي تتجاوز ثلثي العينة (66.4%) بأن كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية تعتمد على كفاءات علمية مؤهلة تأهيلاً عالياً يتوافق مع طبيعة المهام البيداغوجية والإدارية المعقدة في قطاع التعليم العالي، كما يعكس هذا التوزيع رغبة الموظفين المستمرة في ترقية مستوياتهم العلمية ومواكبة متطلبات التوظيف والترقية الداخلية التي تشترطها الإدارة الجامعية لتطوير الأداء وتحسين جودة الخدمات المقدمة.

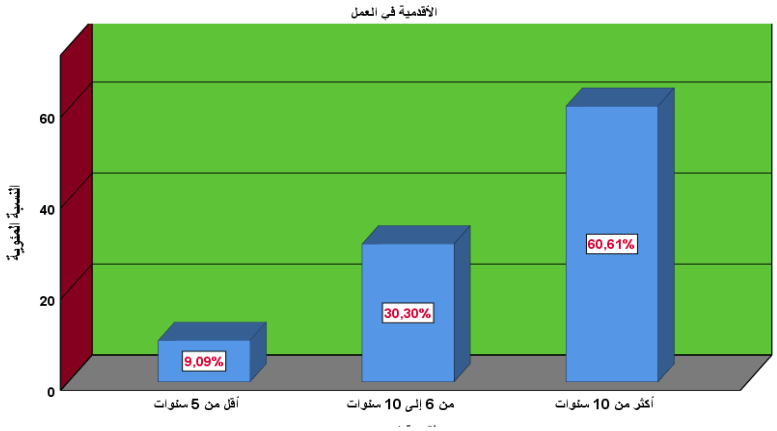
4. الأقدمية في العمل:

الجدول رقم (07) يبين توزيع ونسبة العينة حسب الاقدمية في العمل

الاقدمية في العمل	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	3	9.1
من 6 الى 10	10	30.3
أكثر من 10 سنوات	20	60.6
المجموع	33	100

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

الشكل (05) يبين توزيع العينة حسب الاقدمية في العمل



المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

يُظهر الجدول رقم (07) والشكل البياني رقم (05): توزيع أفراد عينة الدراسة من موظفي كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بالوادي حسب متغير الأقدمية في العمل، حيث احتلت الفئة التي تملك أقدمية (أكثر من

10 سنوات) المرتبة الأولى بأغلبية كبيرة وتكرار بلغ 20 موظفاً وبنسبة مئوية قُدرت بـ 60.6%، تلتها في المرتبة الثانية الفئة التي تتراوح أقدميتها (من 6 إلى 10 سنوات) بتكرار بلغ 10 موظفين ونسبة بلغت 30.3%، في حين سجلت الفئة ذات الأقدمية الحديثة (أقل من 5 سنوات) المرتبة الأخيرة بأقل تكرار بلغ 3 موظفين فقط وبنسبة بلغت 9.1%.

ويُعزى هذا التوزيع إحصائياً إلى حالة الاستقرار المهني والوظيفي العالية التي يتميز بها موظفو الكلية حيث تشكل الفئات التي تفوق خبرتها 6 سنوات العصب الرئيسي للعمل الإداري والبيداغوجي بنسبة إجمالية تتجاوز 90%، وهو ما يشير إلى تراكم الخبرات الميدانية والمعرفة العميقة بالقوانين والآليات المسيرة لقطاع التعليم العالي، مما ينعكس إيجاباً على سرعة ونوعية الأداء الإداري؛ وفي المقابل، يُفسر ضعف نسبة الموظفين الجدد (أقل من 5 سنوات) بقلة مسابقات التوظيف الخارجي المفتوحة في الآونة الأخيرة أو بوجود سياسة تعتمد على الاحتفاظ بالموظفين الحاليين وتثبيتهم في مناصبهم.

ثانيا: عرض ومناقشة نتائج المحور الثاني: الهوية التنظيمية

1. المحك المعتمد في الدراسة:

حتى تكون النتائج دقيقة وواضحة فقد تم حوصلة نتائج الاستبيان في جداول وبوبت الإجابات على حسب التسلسل للأسئلة المدرجة في الاستبيان، وقد تم حساب تكرارات الاستجابات المختلفة وما تعلق بها من النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما تم ترتيب العبارات حسب وجهة نظر فئات العينة من الموظفين، اعتمادا على أكبر قيمة للمتوسط الحسابي وحسب أقل قيمة للتشتت والذي يمثله الانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط الحسابي، وباعتبار أن المتغير الذي يعبر عن الخيارات (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد موافق، موافق بشدة) مقياس ترتيبي، أما الأرقام التي تدخل في البرنامج الإحصائي تعبر عن الأوزان وهي: (غير موافق بشدة =1، غير موافق =2، محايد =3، موافق =4 موافق بشدة =5)، وبعد ذلك نقوم بحساب المتوسط الحسابي (المتوسط المرجح) عن طريق حساب طول الفترة أولاً، وهي عبارة عن حاصل قسمة 4 على 5، حيث يمثل الرقم 4 عدد المسافات (من 1 إلى 2 مسافة أولى ومن 2 إلى 3 مسافة ثانية، ومن 3 إلى 4 مسافة ثالثة، ومن 4 إلى 5 مسافة رابعة)، و5 تمثل عدد الاختيارات وعند قسمة 4 على 5 ينتج طول الفترة وهو يساوي 0.8 ويصبح التوزيع كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (08): يبين المحك المعتمد في الدراسة

طول الخلية	الأهمية

من 1 إلى أقل من 1.8	**غير موافق بشدة**
من 1.8 إلى أقل من 2.6	**غير موافق**
من 2.6 إلى أقل من 3.4	**محايد**
من 3.4 إلى أقل من 4.2	**موافق**
من 4.2 إلى 5	**موافق بشدة**

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على مقرر مقياس الإحصاء والمقياس الخماسي

2. عرض ومناقشة نتائج البعد الأول: السمات المركزية

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من البعد الأول تحصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (09) التحليل الاحصائي للبعد الأول السمات المركزية

رقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القرار
01	نهج المؤسسة التي أعمل بها ثابت لا يتغير بتغير القادة	3.76	1.001	موافق
02	من مميزات مؤسستي إتقان العمل وتحسين جودة الخدمات المقدمة.	4.30	0.467	موافق بشدة
03	مؤسستي رائدة في مجال تخصصها	4.24	0.561	موافق بشدة
04	تركز مؤسستي على النزاهة والاستقامة في العمل	4.30	0.467	موافق بشدة
05	تتمتع مؤسستي بصورة إيجابية لدى البيئة المحيطة	4.12	0.485	موافق
06	أعمل بجهد لتحقيق أهداف مؤسستي	4.12	0.485	موافق
07	تطبق مؤسستي القوانين على أي مخالفات	4.09	0.631	موافق
08	تسعى مؤسستي إلى تحديث وسائلها التكنولوجية بشكل مستمر.	4.06	0.556	موافق
09	القيم والأخلاق ثابتة في مؤسستي	3.97	0.637	موافق
10	طابع مؤسستي المساواة بين العاملين	4.24	0.435	موافق بشدة
11	تلتزم مؤسستي بأخلاقيات المهنة كأسلوب عمل	4.12	0.600	موافق
12	بيئة عملي بيئة للتطور والتعاون	4.18	0.528	موافق
13	نجاحي الشخصي مرتبط بنجاح مؤسستي التي أنتمي إليها	3.91	0.765	موافق
14	قيمنا تعد محددا لسلوكنا	4.18	0.392	موافق

15	أستمتع بالعمل داخل الجامعة	3.97	.0637	موافق
	المتوسط العام للبعد الأول	4.10	0.456	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

يُظهر الجدول رقم (09) نتائج التحليل الإحصائي للبعد الأول الموسوم بـ "السمات المركزية" لدى عينة الدراسة من موظفي الكلية، حيث تراوحت قرارات المبحوثين بين درجتي "موافق بشدة" و"موافق"، وسجل البعد ككل متوسطاً حسابياً عاماً بلغ 4.10 وبانحراف معياري إجمالي قدره 0.456، مما يشير إلى اتجاه إيجابي عام وموافق نحو العبارات المكونة لهذا البعد. وقد احتلت الفقرات رقم (02) المتعلقة بإتقان العمل وتحسين جودة الخدمات، ورقم (04) الخاصة بتركيز المؤسسة على النزاهة والاستقامة، الصدارة بأعلى متوسط حسابي بلغ 4.30 وبانحراف معياري قدره 0.467 وبدرجة استجابة "موافق بشدة"، تلتهما الفقرتان رقم (03) و(10) بمتوسط حسابي قدره 4.24 وبقرار "موافق بشدة" أيضاً، مما يعكس وعي الموظفين بريادة كليتهم وحرصها على تطبيق قيم المساواة وإتقان الأداء. وفي المقابل، حلت الفقرة رقم (01) والتي تنص على أن "نهج المؤسسة ثابت لا يتغير بتغير القادة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ 3.76 وانحراف معياري قُدّر بـ 1.001 (وهو أعلى تشتت في الإجابات)، متبوعة بالفقرة رقم (13) بمتوسط 3.91، ورغم ذلك فقد ظلت إجاباتهما تقع ضمن النطاق الإيجابي بقرار "موافق".

ويُعزى هذا التوافق الإيجابي المرتفع إحصائياً إلى قوة "السمات المركزية" والمنظومة القيمية السائدة داخل كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بالوادي، حيث يتضح أن بيئة العمل تتسم بالاستقرار التنظيمي والالتزام بضوابط أخلاقيات المهنة، النزاهة، والعدالة والمساواة بين العاملين، وهي محددات جوهرية تدفع الموظفين إلى بذل جهود مضاعفة لتحقيق الأداء المتميز وتحسين جودة الخدمات الجامعية المقدمة. كما يُفسر الانخفاض النسبي لمتوسط الفقرة الأولى (تغير النهج بتغير القادة) إلى ارتباط بعض الممارسات والسياسات الإدارية أحياناً بالأسلوب القيادي السائد لكل مسؤول، مما يجعل الموظفين يشعرون بنوع من المرونة أو التغيير الطفيف عند تعاقب القيادات الإدارية، إلا أن المجموع العام لنتائج هذا البعد يثبت بوضوح وجود مناخ تنظيمي متماسك ومحفز، وبيئة عمل قوامها التعاون والتطور المهني المستمر.

3. عرض ومناقشة نتائج البعد الثاني: التميز المؤسسي

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من البعد الثاني تحصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (10) التحليل الاحصائي للبعد الثاني التميز المؤسسي

رقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القرار
01	أعمل على أن أكون مثالا يُقتدى به في المؤسسة	3.91	0.765	موافق
02	.أشارك بكل حماس والتزام في العمل التطوعي داخل مؤسستي	3.88	0.781	موافق
03	تهمني سمعة المؤسسة التي أعمل بها	4.33	0.479	موافق بشدة
04	أضحي بوقتي وجهدي دون الاهتمام بالمصاعب التي تواجهني	3.82	0.727	موافق
05	تشعر بالمساندة التي تدفعك للعمل	4.06	0.556	موافق
06	هناك مساواة بين العاملين بالمؤسسة	3.79	0.740	موافق
07	يوجد احترام متبادل بين العاملين	4.24	0.435	موافق بشدة
08	عملك ضمن الفريق يوفر الكثير من الراحة	4.06	0.556	موافق
09	تسعى لخدمة أهداف المؤسسة بعيدا عن المصلحة الشخصية	3.97	0.637	موافق
10	تشعر بالارتياح في عملك	4.06	0.429	موافق
11	يقدرني مجتمعي لعملي في الجامعة	4.12	0.485	موافق
12	سبب حبي للعمل في الجامعة هو تميزها المهني	3.94	0.659	موافق
13	.أعتز بالانتماء لفريق العمل في مؤسستي	4.39	0.609	موافق بشدة
	المتوسط العام للبعد الثاني	4.04	0.411	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

يُظهر الجدول رقم (10) نتائج التحليل الإحصائي للبعد الثاني الموسوم بـ "التميز المؤسسي" لدى عينة الدراسة من موظفي الكلية، حيث انحصرت قرارات المبحوثين بين درجتي "موافق بشدة" و"موافق"، وسجل البعد ككل متوسطاً حسابياً عاماً بلغ 4.04 وبانحراف معياري إجمالي قدره 0.411، مما يدل على اتجاه إيجابي قوي ونسبة توافق عالية من قبل أفراد العينة نحو العبارات المكونة لهذا البعد. وقد احتلت الفقرة رقم (13) والتي تنص على "أعتز بالانتماء لفريق العمل في مؤسستي" المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ 4.39 وبانحراف معياري قدره 0.609 وبدرجة استجابة "موافق بشدة"، تلتها مباشرة الفقرة رقم (03) المتعلقة بالاهتمام بسمعة المؤسسة بمتوسط حسابي قدره 4.33، ثم الفقرة رقم (07) الخاصة بوجود احترام متبادل بين العاملين بمتوسط بلغ 4.24 وبقرار "موافق بشدة" أيضاً. وفي المقابل، حلت الفقرة رقم (06) والتي تشير إلى "وجود مساواة بين العاملين بالمؤسسة" في المرتبة

الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ 3.79 وانحراف معياري قدره 0.740، تلتها الفقرة رقم (04) المتعلقة بالتضحية بالوقت والجهد بمتوسط بلغ 3.82، ورغم ذلك فقد حافظت الفئتان على قرار الاستجابة بالإيجاب نحو "موافق".

ويُعزى هذا التوافق الإيجابي المرتفع إحصائياً إلى نضج ثقافة "التميز المؤسسي" داخل كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بالوادي، حيث يتجلى بوضوح عمق الروابط المهنية والاجتماعية بين الموظفين والتي تترجمها مشاعر الاعتزاز العالية بالانتماء لفرق العمل والحرص الشديد على سمعة الكلية وصورتها أمام المجتمع الخارجي. كما يعكس التقييم الإيجابي لباقي الفقرات وجود مناخ عمل محفز يسوده الاحترام المتبادل والمساندة والتكامل الإداري عبر آلية العمل الجماعي، مما يساهم مباشرة في تحقيق التميز. أما الانخفاض النسبي لمتوسط الفقرة السادسة والخاصة بالمساواة، فيمكن تفسيره باختلاف زوايا نظر الموظفين لبعض الإجراءات التنظيمية كالترقيات، توزيع المهام، أو الحوافز والمكافآت، والتي قد تخضع أحياناً لمعايير الكفاءة والإنتاجية الفردية وتفاوت المسؤوليات، مما قد يراه البعض غياباً تاماً للمساواة المطلقة، بالرغم من أن النتيجة العامة تؤكد أن المناخ التنظيمي يظل بيئة خصبة وداعمة للتميز والارتقاء بالأداء.

4. عرض ومناقشة نتائج البعد الثالث: الاستمرارية

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من البعد الثالث تحصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (11) التحليل الاحصائي للبعد الثالث الاستمرارية

رقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القرار
01	يتوفر في مؤسستي هيكل تنظيمي واضح يحدد المهام والصلاحيات	4.21	0.740	موافق بشدة
02	أرغب في الاستمرار في العمل بالمؤسسة بسبب الاستقرار المهني الذي توفره	4.27	0.574	موافق بشدة
03	تواكب مؤسستي التطور والتغيير	4.00	0.612	موافق
04	ألتزم بالحفاظ على جميع أصول وممتلكات المؤسسة	4.00	0.866	موافق
05	تسعى جامعة الوادي على ترسيخ القيم الأخلاقية وأخلاقيات المهنة لرفع واستقرار بيئة العمل	4.18	0.392	موافق
06	تتمتع مؤسستي بقيادات تعزز أسلوب الحوار والتشاور	4.18	0.392	موافق
07	مؤسستي بيئة عمل تحفز على الابتكار والإبداع	54.1	6160.	موافق
	المتوسط العام للبعد الثالث	4.14	0.458	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

يُظهر الجدول رقم (11) نتائج التحليل الإحصائي للبعد الثالث الموسوم بـ "الاستمرارية" لدى عينة الدراسة من موظفي الكلية، حيث انحصرت اتجاهات المبحوثين بين درجتي "موافق بشدة" و"موافق" وسجل البعد ككل متوسطاً حسابياً عاماً بلغ 4.14 وبانحراف معياري إجمالي قدره 0.458، مما يعكس توافقاً إيجابياً كبيراً ومؤشراً قوياً نحو العبارات المكونة لهذا البعد. وقد احتلت الفقرة رقم (02) والتي تنص على "أرغب في الاستمرار في العمل بالمؤسسة بسبب الاستقرار المهني الذي توفره" المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ 4.27 وبانحراف معياري قدره 0.574 وبدرجة استجابة "موافق بشدة"، تلتها مباشرة الفقرة رقم (01) المتعلقة بوضوح الهيكل التنظيمي وتحديد المهام والصلاحيات بمتوسط حسابي قدره 4.21 وبقرار "موافق بشدة" أيضاً. وفي المقابل، حلت الفقرتان رقم (03) و(04) الخاصتان بمواكبة المؤسسة للتطور والتغيير والالتزام بالحفاظ على أصولها في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ 4.00 لكل منهما، مع تسجيل أعلى نسبة تشتت في الفقرة الرابعة بانحراف معياري قدره 0.866، ورغم ذلك فقد حافظتا على اتجاه إيجابي عام بقرار استجابة "موافق".

ويُعزى هذا التوافق المرتفع إحصائياً إلى نجاح كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بالوادي في بناء بيئة تنظيمية مستدامة ومستقرة، وهو ما ترجمته صراحة رغبة الموظفين العالية في الاستمرار والتمسك بوظائفهم نتيجة للاستقرار المهني والنفسي الذي يجدونه، ويُدعم هذا الاستقرار بوجود هيكل تنظيمي واضح وشفاف يمنع تداخل الصلاحيات، فضلاً عن السياسة العامة لجامعة الوادي التي تركز على ترسيخ أخلاقيات المهنة وتعتمد على قيادات تعزز أسلوب الحوار والتشاور وتحفز على الابتكار. أما التراجع النسبي لمتوسط الفقرتين الثالثة والرابعة، فيمكن تفسيره بأن عملية مواكبة التطورات العصرية السريعة (خاصة الرقمية منها) قد تواجه أحياناً ببعض البيروقراطية أو نقص الإمكانيات المادية، في حين يرتبط التشتت في إجابات الفقرة الرابعة بتفاوت النظرة الفردية للموظفين حول آليات ومستوى المسؤولية المشتركة في صون الممتلكات العامة، إلا أن النتيجة الإجمالية للبعد تؤكد بقوة أن محددات ديمومة واستمرارية الأداء المتميز متوفرة بشكل صلب داخل الكلية.

ثالثا: عرض ومناقشة نتائج المحور الثالث: الصراعات القيمية

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من المحور الثالث تحصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (12) التحليل الاحصائي للمحور الثالث الصراعات القيمية

رقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القرار
01	تتوافق قيم المؤسسة مع قيمي الشخصية.	3.64	0.699	موافق
02	بعض ممارسات المؤسسة لا تتماشى مع مبادئي الشخصية	3.70	0.847	موافق
03	أجد صعوبة في الحفاظ على النزاهة المهنية في بعض الظروف.	3.27	0.876	موافق
04	أجد توافقا كبيرا بين أهدافي الشخصية وأهداف الكلية.	3.73	1.008	موافق
05	رئيسي في العمل يقوم بتحديد الأعمال للموظفين بشكل منصف	3.97	0.556	موافق
06	تشجع إدارة المؤسسة فكرة أننا جميعا في مركب واحد	3.97	0.810	موافق
07	يساعد اختلاف وتنوع وجهات النظر حول أسلوب العمل على تطوير طرق العمل داخل المؤسسة	3.70	1.045	موافق
08	تُفضي بعض القرارات المتخذة إلى تعزيز التفاهم والتعاون بين العاملين.	3.64	0.929	موافق
09	قد تؤثر العلاقات الشخصية أحيانا على تطبيق القوانين والإجراءات.	3.58	1.119	موافق
10	أشعر بقدر كبير من التعاون والانسجام مع زملائي في المؤسسة.	3.94	0.998	موافق
11	لا أجد أهمية كبيرة للعلاقات الاجتماعية داخل العمل.	3.39	1.029	موافق
12	عدم توزّع مهام وأعباء العمل بُن العمال بالتساوي يؤدي إلى خلق صراعات	3.70	1.311	موافق
13	لا أجد أهمية كبيرة للعلاقات الاجتماعية داخل العمل.	3.91	0.980	موافق
	المتوسط العام للمحور الثالث	3.70	0.617	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

يُظهر الجدول رقم (12) نتائج التحليل الإحصائي للمحور الثالث الموسوم بـ "الصراعات القيمية" لدى عينة الدراسة من موظفي الكلية، حيث جاءت قرارات المبحوثين متسقة وموحدة عند درجة "موافق" لجميع العبارات دون استثناء، وسجل المحور ككل متوسطاً حسابياً عاماً بلغ 3.70 وبانحراف معياري إجمالي قدره 0.617، مما يشير إلى اتجاه إيجابي عام وموافق نحو تشخيص واقع الصراعات والتوافقات القيمية داخل المؤسسة. وقد احتلت الصدارة مناصفةً كل من الفقرة رقم (05) المتعلقة بقيام رئيس العمل بتحديد المهام بشكل منصف، والفقرة رقم (06) الخاصة بتشجيع الإدارة لفكرة "أن الجميع في مركب واحد" بأعلى متوسط حسابي بلغ 3.97، تلتهما مباشرة الفقرة رقم (10) المتعلقة بالشعور بالتعاون والانسجام مع الزملاء بمتوسط بلغ 3.94 بقرار "موافق". وفي المقابل، حلت الفقرة رقم (03) والتي تنص على "أجد صعوبة في الحفاظ على النزاهة المهنية في بعض الظروف" في المرتبة الأخيرة بأقل متوسط حسابي بلغ 3.27، تلتها الفقرة رقم (11) الخاصة بعدم التماس الأهمية الكبيرة للعلاقات الاجتماعية بمتوسط بلغ 3.39، مع ملاحظة بروز أعلى تشتت في الإجابات لدى الفقرة رقم (12) المتعلقة بعدم التوزيع المتساوي للأعباء ودوره في خلق الصراعات بانحراف معياري مرتفع قدره 1.311.

ويُعزى هذا التوافق الإيجابي إحصائياً إلى طبيعة المناخ التنظيمي السائد في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بالوادي، والذي يوازن بين وجود ثقافة مهنية داعمة وبين ظهور بعض التجاذبات الطبيعية، فمن جهة، يظهر دور القيادة المباشرة والإدارة في تعزيز العدالة في توزيع المهام وبث روح الفريق الواحد والانسجام بين الموظفين (كما عكسته الفقرات الأعلى متوسطاً)، ومن جهة أخرى، يعكس التوافق على عبارات مثل تأثير العلاقات الشخصية (الفقرة 09) أو عدم التساوي في الأعباء (الفقرة 12) وعي الموظفين بالصراعات الخفية الناتجة عن التداخل بين الأبعاد الاجتماعية والمهنية في بيئة العمل، وهي ظاهرة شائعة في المؤسسات الإدارية حيث تضغط الالتزامات الاجتماعية أحياناً على التطبيق الصارم للقوانين، أما الانخفاض النسبي لمتوسط الفقرة الثالثة (صعوبة الحفاظ على النزاهة) فيعد مؤشراً إيجابياً قوياً يدل على أن موظفي الكلية، رغم الضغوط والمؤثرات، يمتلكون مرجعية أخلاقية صلبة تمكنهم من التمسك بالنزاهة المهنية وتجاوز العقبات الظرفية، مما يجعل الصراعات القيمية داخل الكلية تحت السيطرة ولا تؤثر جوهرياً على سير المرفق العام.

رابعا: عرض وتحليل ومناقشة نتائج فرضية الدراسة:

1. عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أنه: " للسمات المركزية للهوية التنظيمية دور في الحد من الصراعات القيمية من وجهة نظر الموظفين بجامعة الوادي".

1-1. جودة توفيق النموذج

الجدول رقم (13): يبين جودة توفيق النموذج للفرضية الأولى

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المصحح
	0.783	0.613	0.600

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

يوضح الجدول السابق معامل ارتباط بيرسون بين بعد السمات المركزية ومحور الصراعات القيمية حيث بلغ 0.783، وبقيمة معامل تحديد تساوي 0.613، وقيمة معامل التحديد المصحح تساوي 0.600 أي أن السمات المركزية تفسر 61.3% من التباين الحاصل في الصراعات القيمية.

1-2. اختبار المعنوية الكلية للنموذج

الجدول رقم (14): يبين معنوية النموذج الكلي للفرضية الأولى

المتغيرات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة الإحصائية F	مستوى الدلالة
الانحدار	7.465	1	7.465	49.019	0.000
البواقي	4.721	31	0.152		
الكلي	12.186	32	/		

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

يوضح الجدول السابق نتائج تحليل أنوفا لاختبار معنوية الانحدار، حيث نلاحظ قيمة F تساوي 49.019 ومستوى دلالة Sig تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى معنوية 0.05، بالتالي نقول إن الانحدار معنوي ومنه يوجد تأثير للسمات المركزية في الحد من الصراعات القيمية، مما يجعلنا التنبؤ بالصراعات القيمية من خلال السمات المركزية.

3-1. اختبار المعنوية الجزئية لمعالم النموذج

الجدول رقم (15): يوضح المعنوية الجزئية لمعالم النموذج للفرضية الأولى

المتغيرات	المعامل B	قيمة t	مستوى الدلالة
الثابت	- 0.642	-1.029	3110.
السمات المركزية	1.058	7.001	0000.

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

يُظهر الجدول رقم (15) نتائج اختبار المعنوية الجزئية لمعالم نموذج الانحدار الخطي للفرضية الأولى والتي تبحث في دور السمات المركزية للهوية التنظيمية في الحد من الصراعات القيمية، حيث تشير البيانات الإحصائية إلى أن المتغير المستقل (السمات المركزية) قد سجل معامل انحدار (B) موجباً بلغت قيمته 1.058، وبقيمة تائية (t) محسوبة قدرت بـ 7.001، وهي قيمة دالة إحصائياً بالنظر إلى مستوى الدلالة المعنوية (Sig) المرافق لها والذي بلغ 0.000، وهي قيمة أقل بكثير من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسات الإنسانية والاجتماعية ($\alpha \leq 0.05$)، وبناءً على هذه المؤشرات الإحصائية القوية يتم قبول الفرضية الأولى للدراسة وثبوت صحتها، ومفاد ذلك أن للسمات المركزية دوراً جوهرياً وذو دلالة إحصائية في الحد من الصراعات القيمية من وجهة نظر الموظفين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بالوادي.

وتُفسر قيمة معامل الانحدار منطقياً وتنظيمياً بأنها علاقة طردية حتمية، حيث تعني أنه كلما ارتفعت درجة تبني الموظفين وتطبيق الإدارة للسمات المركزية للهوية التنظيمية بمقدار وحدة واحدة، كلما تعزز دور هذه السمات وقدرتها الفعالة على تطويق الصراعات القيمية والحد منها بمقدار 1.058، وهو ما يؤكد ميدانياً أن التزام الكلية الملموس بمبادئ النزاهة والمساواة والاستقامة والعمل وفق الضوابط القانونية الصارمة يعمل كمرجعية سلوكية كابحة تمنع نشوء بؤر التناقض القيمي داخل بيئة العمل الجامعي.

ومنه نقبل الفرضية الأولى القائلة بأنه: " للسمات المركزية للهوية التنظيمية دور في الحد من الصراعات القيمية من وجهة نظر الموظفين بجامعة الوادي ".

2. عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أنه: " لتميز الهوية التنظيمية دور في الحد من الصراعات القيمية من وجهة نظر الموظفين بجامعة الوادي".

2-1. جودة توفيق النموذج

الجدول رقم (16): يبين جودة توفيق النموذج للفرضية الثانية

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المصحح
	0.755	0.570	0.556

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

يوضح الجدول السابق معامل ارتباط بيرسون بين بعد التميز المؤسسي ومحور الصراعات القيمية حيث بلغ 0.755، وبقيمة معامل تحديد تساوي 0.570، وقيمة معامل التحديد المصحح تساوي 0.556 أي أن التميز المؤسسي تفسر 57% من التباين الحاصل في الصراعات القيمية.

2-2. اختبار المعنوية الكلية للنموذج

الجدول رقم (17): يبين معنوية النموذج الكلي للفرضية الثانية

المتغيرات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة الإحصائية F	مستوى الدلالة
الانحدار	6.942	1	6.942	41.036	0.000
البواقي	5.244	31	0.169		
الكلي	12.186	32	/		

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

يوضح الجدول السابق نتائج تحليل أنوفا لاختبار معنوية الانحدار، حيث نلاحظ قيمة F تساوي 41.036 ومستوى دلالة Sig تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى معنوية 0.05، بالتالي نقول إن الانحدار معنوي ومنه يوجد تأثير للتميز المؤسسي في الحد من الصراعات القيمية، مما يجعلنا التنبؤ بالصراعات القيمية من خلال التميز المؤسسي.

3-2. اختبار المعنوية الجزئية لمعالم النموذج

الجدول رقم (18): يوضح المعنوية الجزئية لمعالم النموذج للفرضية الثانية

المتغيرات	المعامل B	قيمة t	مستوى الدلالة
الثابت	- 0.875	-1.219	2320.
التميز المؤسسي	1.132	6.406	0000.

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

يُظهر الجدول رقم (18) نتائج اختبار المعنوية الجزئية لمعالم نموذج الانحدار الخطي للفرضية الثانية، والتي تبحث في دور تميز الهوية التنظيمية (المعبر عنه بالتميز المؤسسي) في الحد من الصراعات القيمية، حيث تشير البيانات الإحصائية إلى أن المتغير المستقل (التميز المؤسسي) قد سجل معامل انحدار (B) موجباً بلغت قيمته 1.132، وبقيمة تائية (t) محسوبة قدرت بـ 6.406، وهي قيمة دالة إحصائياً بالنظر إلى مستوى الدلالة المعنوية (Sig) المرافق لها والذي بلغ 0.000، وهي قيمة أقل بكثير من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وبناءً على هذه المؤشرات الإحصائية القوية، يتم قبول الفرضية الثانية للدراسة وثبوت صحتها، ومفاد ذلك أن لتميز الهوية التنظيمية دوراً جوهرياً وذو دلالة إحصائية في الحد من الصراعات القيمية من وجهة نظر الموظفين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بالوادي.

وتُفسر قيمة معامل الانحدار منطقياً وتنظيمياً بأنها علاقة طردية حتمية، حيث تعني أنه كلما ارتفعت درجة تميز الهوية التنظيمية بمقدار وحدة واحدة، كلما تعزز دورها وقدرتها الفعالة على تطويق الصراعات القيمية والحد منها بمقدار 1.132، وهو ما يؤكد ميدانياً أن مشاعر الاعتزاز العالية بالانتماء لفرق العمل والحرص الشديد على سمعة الكلية وصورتها المتميزة في المجتمع يذيب المصالح الشخصية الضيقة، ويعزز من قيم الاحترام والمساندة المتبادلة، مما يساهم مباشرة في الحد من النزاعات والصراعات القيمية داخل بيئة العمل الجامعي.

ومنه نقبل الفرضية الثانية القائلة بأنه: " لتميز الهوية التنظيمية دور في الحد من الصراعات القيمية من وجهة نظر الموظفين بجامعة الوادي ".

3. عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على أنه: " لاستمرارية الهوية التنظيمية دور في الحد من الصراعات القيمية من وجهة نظر الموظفين بجامعة الوادي ".

3-1. جودة توفيق النموذج

الجدول رقم (19): يبين جودة توفيق النموذج للفرضية الثالثة

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المصحح
	0.648	0.420	0.401

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

يوضح الجدول السابق معامل ارتباط بيرسون بين بعد الاستمرارية ومحور الصراعات القيمية حيث بلغ 0.648، وبقيمة معامل تحديد تساوي 0.420، وقيمة معامل التحديد المصحح تساوي 0.401 أي أن للاستمرارية تفسر 42% من التباين الحاصل في الصراعات القيمية.

3-2. اختبار المعنوية الكلية للنموذج

الجدول رقم (20): يبين معنوية النموذج الكلي للفرضية الثالثة

المتغيرات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة الإحصائية F	مستوى الدلالة
الانحدار	5.113	1	5.113	22.409	0.000
البواقي	7.073	31	0.228		
الكلي	12.186	32	/		

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

يوضح الجدول السابق نتائج تحليل أنوفا لاختبار معنوية الانحدار، حيث نلاحظ قيمة F تساوي 22.409 ومستوى دلالة Sig تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى معنوية 0.05، بالتالي نقول إن الانحدار معنوي ومنه يوجد تأثير لاستمرار الهوية التنظيمية في الحد من الصراعات القيمية، مما يجعلنا التنبؤ بالصراعات القيمية من خلال الاستمرارية.

3-3. اختبار المعنوية الجزئية لمعالم النموذج

الجدول رقم (21): يوضح المعنوية الجزئية لمعالم النموذج للفرضية الثالثة

المتغيرات	المعامل B	قيمة t	مستوى الدلالة
الثابت	0.092	0.120	0.905
استمرارية الهوية التنظيمية	0.871	4.734	0000.

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج الاستبيان وبرنامج SPSS

يُظهر الجدول رقم (21) نتائج اختبار المعنوية الجزئية لمعالم نموذج الانحدار الخطي للفرضية الثالثة، والتي تبحث في دور استمرارية الهوية التنظيمية في الحد من الصراعات القيمية، حيث تشير البيانات الإحصائية إلى أن المتغير المستقل (استمرارية الهوية التنظيمية) قد سجل معامل انحدار (B) موجباً بلغت قيمته 0.871، وبقيمة تائية (t) محسوبة قدرت بـ 4.734، وهي قيمة دالة إحصائياً بالنظر إلى مستوى الدلالة المعنوية (Sig) المرافق لها والذي بلغ 0.000، وهي قيمة أقل بكثير من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسات الإنسانية والاجتماعية (0.05)، وبناءً على هذه المؤشرات الإحصائية القوية، يتم قبول الفرضية الثالثة للدراسة وثبوت صحتها، ومفاد ذلك أن لاستمرارية الهوية التنظيمية دوراً جوهرياً وذو دلالة إحصائية في الحد من الصراعات القيمية من وجهة نظر الموظفين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بالوادي.

وتُفسر قيمة معامل الانحدار منطقياً وتنظيمياً بأنها علاقة طردية حتمية، حيث تعني أنه كلما ارتفعت درجة استمرارية الهوية التنظيمية بمقدار وحدة واحدة، كلما تعزز دورها وقدرتها الفعالة على تطويق الصراعات القيمية والحد منها بمقدار 0.871، وهو ما يؤكد ميدانياً أن توفير بيئة عمل مستقرة ومستدامة محكومة بهيكل تنظيمي واضح الصلاحيات، ومسنودة بانتهاج قيادات الكلية لأسلوب الحوار والتشاور، يساهم بشكل مباشر في إزالة الغموض التنظيمي وامتصاص أي احتقان قيمي، مما يقود حتماً إلى الحد من النزاعات وضمان ديمومة الانسجام المهني.

ومنه نقبل الفرضية الثالثة القائلة بأنه: " لاستمرارية الهوية التنظيمية دور في الحد من الصراعات القيمية من وجهة نظر الموظفين بجامعة الوادي ".

المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة

1- مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على ان: "للسمات المركزية للهوية التنظيمية دور في الحد من الصراعات القيمية من وجهة نظر الموظفين بجامعة الوادي".

1-1. المناقشة وفق المقاربة البنائية الوظيفية:

تنطلق المقاربة البنائية الوظيفية (عند تالكوت بارسونز) من أن أي نسق اجتماعي أو تنظيمي (كالجامعة) يحتاج إلى نظام من القيم المشتركة لضمان استقراره واستمراره، وهو ما يُعرف بـ "تكامل النسق واحتواء التوترات"، بناءً على ذلك، فإن "السمات المركزية" المتمثلة في القيم التنظيمية الثابتة كالنزاهة، المساواة، وأخلاقيات المهنة، تُشكل النواة الصلبة التي تُحدد المعايير السلوكية داخل الكلية، من منظور الوظيفة، تعمل هذه السمات المركزية كآلية توازن داخلي تضبط سلوك الموظفين وتمنع الانحراف، مما يؤدي مباشرة إلى "الحد من الصراعات القيمية"؛ فالموظف يجد معالم واضحة وموحدة توجه ممارساته اليومية وتتطابق مع توقعات النسق، مما يقلل من احتمالية الصدام بين قيمه الشخصية وقيم المؤسسة.

1-2. المناقشة في ظل الدراسات السابقة:

تتقاطع هذه النتيجة جزئياً مع ما توصلت إليه دراسة غماري فاتح (2021)، فإذا كانت دراسته قد أثبتت وجود علاقة بين الهوية التنظيمية والأداء الوظيفي، فإن هذا الأداء المتميز لا يمكن أن يتحقق في بيئة مشحونة بالصراعات. بالتالي، فإن السمات المركزية القوية توفر مناخاً تنظيماً مستقراً وخالياً من النزاعات القيمية، مما ينعكس إيجاباً على الالتزام بالأداء.

كما تتوائم مع دراسة الفهداوي (2007) التي أكدت دور الهوية التنظيمية في رسم معالم المسار المهني، حيث تُعزز السمات المركزية من التوافق القيمي، وهو شرط أساسي لنجاح واستقرار هذا المسار والحد من أي عقبات أو صراعات قيمية قد تعترضه.

من زاوية أخرى، تُكمل هذه النتيجة دراسة سامح روابح حول الصراع التنظيمي؛ حيث بيّنت دراسته مظاهر الصراع وأسبابه في بيئة صناعية، بينما تقدم دراستك الحالية "السمات المركزية للهوية" كآلية وحلّ تنظيمي وظيفي يسهم في تطويق وكبح تلك الصراعات قبل استفحالها في المؤسسة الجامعية.

2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على ان: "لتميز الهوية التنظيمية دور في الحد من الصراعات القيمية من وجهة نظر الموظفين بجامعة الوادي".

2-1. المناقشة وفق المقاربة البنائية الوظيفية:

تُركز الوظيفية على مفهوم "الولاء والانتماء للنسق" كأداة لتحقيق التضامن العضوي والاجتماعي، عندما يشعر الموظفون بـ "تميز الهوية التنظيمية" لكليتهم (الافتخار بالانتماء، السمعة الطيبة، تميز الأداء المهني)، فإن هذا الشعور الجمعي بالتميز يُعزز التماسك الداخلي ويخلق روح "نحن" في مواجهة المحيط الخارجي. وظيفياً، هذا التميز المؤسسي يمتص الأنانيات والمصالح الشخصية الضيقة للموظفين ويصهرها في بوتقة المصلحة العليا للجامعة، وهو ما يفسر التوافق الكبير في عينة دراستك على أن "الجميع في مركب واحد"، وهذا الانصهار الثقافي يقلل من فرص ظهور الصراعات القيمية، لأن الحفاظ على سمعة الكلية وتميزها يصبح هدفاً أسمى يتجاوز أي خلافات بينية أو قيمية فرعية.

2-2. المناقشة في ظل الدراسات السابقة:

تدعم هذه النتيجة دراسة الفهداوي (2007) التي أشارت إلى دور الهوية في أبعاد المسار المهني؛ إذ إن شعور الأستاذ أو الموظف بتميز مؤسسته يرفع من روحه المعنوية ويربط مساره المهني بتميزها، مما يمنع حدوث أزمات أو صراعات قيمية تحبط تطلعاته.

وتتوافق أيضاً مع الطرح غير المباشر لـ دراسة غماري فاتح (2021)، حيث إن تميز الهوية يُعد دافعاً معنوياً قوياً لترقية الأداء الوظيفي وتوجيهه نحو الجودة والإتقان، متبوعاً باختفاء الصراعات المعطلة للعمل.

وعلى النقيض من البيئات التنظيمية التي درستها دراسة سامح روابح، والتي قد تفتقر لآليات التميز والروابط العاطفية القوية مما يؤدي لبروز صراعات تنظيمية حادة، فإن التميز في الهوية التنظيمية بجامعة الوادي يظهر كـ "ممتص صدمات" يحمي النسق الإداري من الانقسامات والصراعات القيمية والعملية.

3- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على ان: "لاستمرارية الهوية التنظيمية دور في الحد من الصراعات القيمية من وجهة نظر الموظفين بجامعة الوادي".

3-1. المناقشة وفق المقاربة البنائية الوظيفية:

يُعتبر مفهوم "المحافظة على النمط والاستقرار الاستراتيجي" ركيزة رابعة أساسية في نموذج (AGIL) للبنائية الوظيفية لضمان بقاء أي نسق. استمرارية الهوية التنظيمية تعني وضوح الهيكل التنظيمي، ثبات المهام والصلاحيات وتبني القيادات لأسلوب الحوار والتشاور المستمر، ومن الناحية الوظيفية، عندما يتوفر "الاستقرار المهني"، يقل الغموض والدوران الوظيفي، وتصبح الأدوار محددة بدقة وموزعة بوضوح، وهذا الوضوح يقطع الطريق أمام أهم مسببات الصراع التنظيمي والقيمي مثل: (تداخل الصلاحيات أو الشعور بالتهديد الوظيفي)، بالتالي فإن ديمومة واستمرارية نمط الإدارة القائم على الحوار والشراكة يضمن إعادة إنتاج الاستقرار والحد بشكل مستدام من الصراعات القيمية.

3-2. المناقشة في ظل الدراسات السابقة:

تلتقي هذه النتيجة مباشرة مع دراسة سامح روابح، حيث ركزت دراسته على الصراع التنظيمي الناتج غالباً عن اختلالات في توزيع الأعباء أو غياب الاستقرار التنظيمي الواضح، وتأتي نتيجتك لتؤكد عكس ذلك، فاستمرارية وثبات الهوية التنظيمية بملامحها الواضحة هي الترياق الإداري الذي يمنع تشكل بيئة الصراعات التي رصدها روابح في دراسته الميدانية.

كما تنسجم النتيجة مع دراسة الفهداوي (2007)، حيث إن استمرارية الهوية واستقرارها يُوفر بيئة آمنة ومستدامة للموظفين لإنماء مساراتهم المهنية دون خوف من التغيرات المفاجئة، مما يقلل من القلق التنظيمي والصراعات القيمية المصاحبة له.

وتتقاطع مع دراسة غماري فاتح (2021) في فكرة الاستدامة؛ فالأداء الوظيفي المتميز لا يمكن أن يكون لحظياً، بل يتطلب "استمرارية" في البيئة الحاضنة وثباتاً في الهوية التنظيمية المحفزة، وهو ما يسهم في نهاية المطاف في تصفير أو الحد الأدنى من الصراعات القيمية داخل الحرم الجامعي بالوادي.

خلاصة الفصل الثاني

استهدف هذا الفصل التطبيقي تشخيص واقع الهوية التنظيمية بأبعادها الثلاثة (السمات المركزية، التميز المؤسسي، والاستمرارية) وبحث دورها في الحد من الصراعات القيمية لدى موظفي كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي. ولتحقيق ذلك، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وجُمعت البيانات عبر استمارة استبيان وُزعت على عينة من الموظفين والموظفات الإداريين، وعُولجت المعطيات إحصائياً باستخدام التكرارات، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، واختبار الانحدار الخطي البسيط عبر برنامج (SPSS).

كشفت المؤشرات الوصفية الأولية عن تميز عينة الدراسة بنضج مهني واستقرار وظيفي وعلمي عالٍ؛ حيث تبين أن أغلبية الموظفين يمتلكون أقدمية وخبرة طويلة في العمل، ويحمل معظمهم شهادات جامعية عليا، مما وفّر بيئة خصبة لاستيعاب قيم المؤسسة وثقافتها التنظيمية. كما أظهر التحليل الإحصائي للأبعاد اتجاهاً إيجابياً عاماً وقرارات تراوحت بين "موافق" و"موافق بشدة"، بمتوسطات حسابية مرتفعة لجميع أبعاد الهوية التنظيمية (السمات المركزية، التميز المؤسسي، والاستمرارية)، يقابلها تقييم إيجابي متوافق حول واقع ومؤشرات الصراعات القيمية داخل الكلية.

الخاتمـــــة

بناءا على ما تم عرضه في الدراسة التي أجريت حول دور الهوية التنظيمية في الحد من الصراعات القيمية، ومن خلال ما تم عرضه في الفصل الأول من الأدبيات النظريات والتطبيقية، ومن خلال ما تم جمعه من معلومات في ميدان الدراسة بواسطة أداة الاستبيان، وبعد تحليل ومناقشة النتائج المتوصل إليها وتفسيرها وربطها بالدراسات السابقة، خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات كما يلي:

الجانب النظري: يتضح من خلال استعراض مضمون الهوية التنظيمية أن أغلب الباحثين يعرفها على أنها مجموعة من الخصائص أو السيمات المتميزة والمتفردة للمؤسسة وتتصف بالديمومة مع الزمن. لذلك وللضرورة البحثية تم الاعتماد على ثلاثة أبعاد رئيسية للهوية التنظيمية (المركزية، التميز، الاستمرارية).

أما بالنسبة للصراعات القيمية فقد تم تعريفها في أغلب المراجع والمصادر في إطار النسق الكلي أو في أوساط الشباب الجامعي والمراهقين، ولم يتم التطرق إليها في إطار التنظيم إلا بصفة نادرة جدا. ولذلك تم التطرق في التعريف بالمصطلح إلى مفهوم الصراع على حدا والقيم على حدا والربط بين المصطلحين في مفهوم واحد.

كما تبين لنا من خلال الفرضيات:

- تمثل الهوية التنظيمية بأبعادها الثلاثة (المركزية، التميز، الاستمرارية) ركيزة وظيفية أساسية وممتصاً للصدمات داخل المؤسسة الجامعية .فهي تساهم بقوة في خلق توازن واستقرار تنظيمي يكبح الصراعات القيمية بين الموظفين، ليوجه الطاقات والجهود نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية العليا للكلية والارتقاء بالأداء المهني.
- **أهم التوصيات والمقترحات:**
  - ✓ يمكن للقيادة الإدارية في جامعة الوادي أن تعمل على تفعيل الهوية التنظيمية وذلك من خلال إشباع رغبات العاملين وتحسيسهم أن أهدافهم تتحقق بتحقق أهداف المؤسسة.
  - ✓ التوجه في البحوث العلمية والأكاديمية نحو إجراء دراسات حول موضوع الصراعات القيمية، كذا موضوع الهوية لدى الطالب الجامعي، وعلاقته بالصراعات القيمية. دور القيادة الإدارية في الحد من الصراعات القيمية بما أن هذه الدراسة بينت أن للقيادة الإدارية دور في تطويق الصراعات داخل المؤسسة.
  - ✓ لوصول جامعة الوادي لتحقيق مراكز متقدمة وتصنيفات عالمية فإن وسيلة تحقيق ذلك هي تحقيق هوية تنظيمية صلبة وقوية ومستقرة كذلك.
  - ✓ تعد الدراسة الحالية تمهيد لدراسات قادمة كون أننا لم نجد دراسات سابقة تناولت الصراع القيمي داخل المؤسسة كما يمكن أن تكون دراسات تتناول نفس الموضوع ولكن في بيئة تنظيمية مختلفة، أو يتم تناول موضوع الهوية التنظيمية وعلاقتها بمتغيرات تنظيمية أخرى.

قائمة المراجع

أولا: الكتب

عبد السلام، محمد؛. (2020). مناهج البحث في العلوم الاجتماعية والانسانية. مكتبة النور.مصر

محمد سرحان علي المحمودي. (2019). مناهج البحث العلمي (المجلد 3). اليمن، صنعاء: دار الكتب

منير محمود بدوي. (2014). مفهوم الصراع: دراسة في الأصول النظرية الأسباب – الأنواع.

موريس أنجرس. (2004). منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية (المجلد 2). (بوزيد صحراوي كمال بوشرف، سعيد سبعون، المترجمون) الجزائر: دار القصبة للنشر.

ثانيا: المجلات:

شروق فرج عبنده، عارف توفيق عطاري. (27 12، 2015). واقع الصراع القيمي لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الاردنية وعلاقته ببعض المتغيرات. دراسات، العلوم التربوية، مجلد ،44

عويسات مسعودة،لامية بوبيدي. (30 12، 2024). الهوية التنظيمية للجامعة الجزائرية قراءة سوسيوتنظيمية. مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية (12)،

فهمي خليفة، وصالح الفهداوي. (2007). دور الهوية التنظيمية في أبعاد المسار المهني. المجلة العربية للإدارة،

ثالثا: المذكرات

كمال بوقرة. (2008). المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية. باتنة: جامعة الحاج لخضر.

وضّاح فاضل العنيكبي. (2021). إشكاليات الهوية وبناء الدولة والمجتمع عند فالح عبد الجبار.

الملاحق

الاستبيان:



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر – الوادي–

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

قسم العلوم الاجتماعية سنة ثانية ماستر

استبيان حول موضوع:

دور الهوية التنظيمية في الحد من الصراعات القيمية داخل المؤسسة

" دراسة ميدانية على عينة من موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة حمه لخضر الوادي"

أخي الفاضل /أختي الفاضلة..... السلام عليكم تحية طيبة وبعد:

في إطار إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، يسعدني أن أضع بين أيديكم استبيان بعنوان " دور الهوية التنظيمية في الحد من الصراعات القيمية داخل المؤسسة" فإننا نأمل من سيادتكم التكرم بقراءة أسئلة الاستبيان بتمعن وزجو منكم الإجابة عليها بوضع علامة (√) في الخانة المناسبة مقابل كل فقرة. ولا توجد ضرورة لذكر الاسم واللقب وستكون المعلومات لغرض البحث العلمي فقط، شاكرين لكم تعاونكم بهذا الخصوص.....ولكم بالغ الاحترام والتقدير.

من إعداد الطالبتان

حنان تحيني – سعاد شيباني.

✓ المحور الأول: البيانات الشخصية

- الجنس:

ذكر ☐ أنثى ☐

- السن:

20 سنة فأكثر ☐ 30 سنة فأكثر ☐ 40 سنة فأكثر ☐ 50 سنة فأكثر ☐

– المؤهل العلمي:

بكالوريا ☐ ليسانس ☐ ماستر ☐ دكتوراه ☐ مؤهلات أخرى ☐

- الأقدمية في العمل:

أقل من 05 سنوات ☐ من 06 إلى 10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات ☐

✓ المحور الثاني: الهوية التنظيمية (السمات المركزية– التميز المؤسسي – الاستمرارية)

البعد	الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
السيمات المركزية	1	نهج المؤسسة التي أعمل بها ثابت لا يتغير بتغير القادة					
	2	من مميزات مؤسستي إتقان العمل وتحسين جودة الخدمات المقدمة.					
	3	مؤسستي رائدة في مجال تخصصها					
	4	تركز مؤسستي على النزاهة والاستقامة في العمل					
	5	تتمتع مؤسستي بصورة إيجابية لدى البيئة المحيطة					
	6	أعمل بجهد لتحقيق أهداف مؤسستي					
	7	تطبق مؤسستي القوانين على أي مخالفات					
	8	تسعى مؤسستي إلى تحديث وسائلها التكنولوجية بشكل مستمر.					
	9	القيم والأخلاق ثابتة في مؤسستي					
	10	طابع مؤسستي المساواة بين العاملين					
	11	تلتزم مؤسستي بأخلاقيات المهنة كأسلوب عمل					
	12	بيئة عملي بيئة للتطور والتعاون					
	13	نجاحي الشخصي مرتبط بنجاح مؤسستي التي أنتمي إليها					
	14	قيمنا تعد محددا لسلوكنا					
	15	أستمتع بالعمل داخل الجامعة					
التميـــــــز	1	أعمل على أن أكون مثالا يُقتدى به في المؤسسة					
	2	أشارك بكل حماس والتزام في العمل التطوعي داخل مؤسستي.					
	3	تهمني سمعة المؤسسة التي أعمل بها					
	4	أضحي بوقتي وجهدي دون الاهتمام بالمصاعب التي تواجهني					
	5	تشعر بالمساندة التي تدفعك للعمل					
	6	هناك مساواة بين العاملين بالمؤسسة					

	7	يوجد احترام متبادل بين العاملين						
	8	عملك ضمن الفريق يوفر الكثير من الراحة						
	9	تسعى لخدمة أهداف المؤسسة بعيدا عن المصلحة الشخصية						
	10	تشعر بالارتياح في عملك						
	11	يقدرني مجتمعي لعملي في الجامعة						
	12	سبب حبي للعمل في الجامعة هو تميزها المهني						
	13	أعتز بالانتماء لفريق العمل في مؤسستي.						
الاستمرارية	1	يتوفر في مؤسستي هيكل تنظيمي واضح يحدد المهام والصلاحيات.						
	2	أرغب في الاستمرار في العمل بالمؤسسة بسبب الاستقرار المهني الذي توفره.						
	3	تواكب مؤسستي التطور والتغيير						
	4	ألتزم بالحفاظ على جميع أصول وممتلكات المؤسسة						
	5	تسعى جامعة الوادي على ترسيخ القيم الأخلاقية وأخلاقيات المهنة لرفع واستقرار بيئة العمل						
	6	تتمتع مؤسستي بقيادات تعزز أسلوب الحوار والتشاور						
	7	مؤسستي بيئة عمل تحفز على الابتكار والابداع						
✓ **المحور الثالث: الصراعات القيمية**								
الصراعات القيمية	1	تتوافق قيم المؤسسة مع قيمي الشخصية.						
	2	بعض ممارسات المؤسسة لا تتماشى مع مبادئي الشخصية						
	3	أجد صعوبة في الحفاظ على النزاهة المهنية في بعض الظروف.						

	4	أجد توافقا كبيرا بين أهدافي الشخصية وأهداف الكلية.					
	5	رئيسي في العمل يقوم بتحديد الأعمال للموظفين بشكل منصف					
	6	تشجع إدارة المؤسسة فكرة أننا جميعا في مركب واحد					
	7	يساعد اختلاف وتنوع وجهات النظر حول أسلوب العمل على تطوير طرق العمل داخل المؤسسة.					
	8	تُفضي بعض القرارات المتخذة إلى تعزيز التفاهم والتعاون بين العاملين.					
	9	قد تؤثر العلاقات الشخصية أحيانا على تطبيق القوانين والإجراءات.					
	10	أشعر بقدر كبير من التعاون والانسجام مع زملائي في المؤسسة.					
	11	لا أجد أهمية كبيرة للعلاقات الاجتماعية داخل العمل.					
	12	عدم توزّع مهام وأعباء العمل بّن العمال بالتساوي يؤدي إلى خلق صراعات					
	13	يسود الاحترام والتقدير بين العاملين.					

ملاحق رقم (02) بعض مخرجات برنامج spss

Corrélations

		الدرجة_الكلية	المحور2	المحور3
الدرجة_الكلية	Corrélation de Pearson	1	,735**	,706**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000
	N	20	20	20
المحور2	Corrélation de Pearson	,735**	1	,727**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000
	N	20	20	20
المحور3	Corrélation de Pearson	,706**	,727**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	
	N	20	20	20

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,952	35

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,884	13

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,965	48

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	19	57,6	57,6	57,6
	انثي	14	42,4	42,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

المؤهل العلمي

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé

Valide	بكالوريا	2	6,1	6,1	6,1
	ليسانس	5	15,2	15,2	21,2
	ماستر	17	51,5	51,5	72,7
	دكتوراه	5	15,2	15,2	87,9
	مؤهلات أخرى	4	12,1	12,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

السن

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 20 سنة فأكثر	1	3,0	3,0	3,0
	من 30 سنة فأكثر	11	33,3	33,3	36,4
	من 40 سنة فأكثر	13	39,4	39,4	75,8
	من 50 سنة فأكثر	8	24,2	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

الأقدمية في العمل

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 5 سنوات	3	9,1	9,1	9,1
	من 6 إلى 10 سنوات	10	30,3	30,3	39,4
	أكثر من 10 سنوات	20	60,6	60,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
س1	33	3,76	1,001
س2	33	4,30	,467
س3	33	4,24	,561
س4	33	4,30	,467
س5	33	4,12	,485
س6	33	4,12	,485
س7	33	4,09	,631
س8	33	4,06	,556
س9	33	3,97	,637
س10	33	4,24	,435

س11	33	4,12	,600
س12	33	4,18	,528
س13	33	3,91	,765
س14	33	4,18	,392
س15	33	3,97	,637
البعد1	33	4,1051	,45644
N valide (liste)	33		

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
ع1	33	3,91	,765
ع2	33	3,88	,781
ع3	33	4,33	,479
ع4	33	3,82	,727
ع5	33	4,06	,556
ع6	33	3,79	,740
ع7	33	4,24	,435
ع8	33	4,06	,659
ع9	33	3,97	,637
ع10	33	4,06	,429
ع11	33	4,12	,485
ع12	33	3,94	,659
ع13	33	4,39	,609
البعد2	33	4,0443	,41157
N valide (liste)	33		

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
م1	33	4,21	,740
م2	33	4,27	,574
م3	33	4,00	,612
م4	33	4,00	,866
م5	33	4,18	,392
م6	33	4,18	,392
م7	33	4,15	,619
البعد3	33	4,1429	,45876
N valide (liste)	33		

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
1ك	33	3,64	,699
2ك	33	3,70	,847
3ك	33	3,27	,876
4ك	33	3,73	1,008
5ك	33	3,97	,810
6ك	33	3,97	,637
7ك	33	3,70	1,045
8ك	33	3,64	,929
9ك	33	3,58	1,119
10ك	33	3,94	,998
11ك	33	3,39	1,029
12ك	33	3,70	1,311
13ك	33	3,91	,980
3المحور	33	3,7016	,61711
N valide (liste)	33		

Variables introduites/éliminées[a]

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	1البعد[b]	.	Introduire

a. Variable dépendante : 3المحور

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,783[a]	,613	,600	,39025

a. Prédicteurs : (Constante), 1البعد

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	7,465	1	7,465	49,019	,000[b]
	de Student	4,721	31	,152		
	Total	12,186	32			

a. Variable dépendante : المحور3

b. Prédicteurs : (Constante), البعد1

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
		B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
1	(Constante)	-,642	,624		-1,029	,311
	البعد1	1,058	,151	,783	7,001	,000

a. Variable dépendante : المحور3

Variables introduites/éliminées[a]

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	البعد2[b]	.	Introduire

a. Variable dépendante : المحور3

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,755[a]	,570	,556	,41131

a. Prédicteurs : (Constante), البعد2

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	6,942	1	6,942	41,036	,000[b]
	de Student	5,244	31	,169		
	Total	12,186	32			

a. Variable dépendante : المحور3

b. Prédicteurs : (Constante), البعد2

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
		B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
1	(Constante)	-,875	,718		-1,219	,232

	البعد2	1,132	,177	,755	6,406	,000

a. Variable dépendante : المحور3

Variables introduites/éliminées[a]

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	البعد3[b]	.	Introduire

a. Variable dépendante : المحور3

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,648[a]	,420	,401	,47768

a. Prédicteurs : (Constante), البعد3

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	5,113	1	5,113	22,409	,000[b]
	de Student	7,073	31	,228		
	Total	12,186	32			

a. Variable dépendante : المحور3

b. Prédicteurs : (Constante), البعد3

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
		B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
1	(Constante)	,092	,767		,120	,905
	البعد3	,871	,184	,648	4,734	,000

a. Variable dépendante : المحور3


تم بحمد الله