وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في شعبة علم الاجتماع
تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل

قيم المواطنة التنظيمية ودورها في تعزيز التكيف المهني في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك

دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسسة سوناطراك قسم الإنتاج قاعدة الأنابيب –ولاية توقرت-

إعداد الطالبات:
خديجة عزالي
كريمة صياد
منى زغدي

نوقشت المذكرة علنا يوم:
2026/06/06
امام لجنة المناقشة المكونة من السادة:

اللجنة	الرتبة	الصفة
بوترعة بلال	أستاذ تعليم العالي	رئيسا
الذهبي إبراهيم	أستاذ محاضر أ	مشرفا ومقررا
مرابط شوقي	أستاذ محاضر أ	ممتحنا

السنة الجامعية: 2026/2025

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في شعبة علم الاجتماع
تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل

قيم المواطنة التنظيمية ودورها في تعزيز التكيف المهني في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك

دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسسة سوناطراك قسم الإنتاج قاعدة الأنابيب –ولاية توقرت–

إعداد الطلبات:
خديجة عزالي
كريمة صياد
منى زغدي

نوقشت المذكرة علنا يوم:
2026/06/ 06
امام لجنة المناقشة المكونة من السادة:

اللجنة	الرتبة	الصفة
بوترعة بلال	أستاذ تعليم العالي	رئيسا
الذهبي إبراهيم	أستاذ محاضر أ	مشرفا ومقررا
مرابط شوقي	أستاذ محاضر أ	ممتحنا

السنة الجامعية: 2026/2025


بسم الله الرحمن الرحيم

إهداء

مصداقا في قوله تعالي (ولا تنسوا الفضل بينكم ان الله بما تعملون بصير) "البقرة 237"

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفى اما بعد:

أهدي الى الوالدين الكريمين حفظهما الله ورعاهما يا رب العالمين... والى نفسي التي صبرت وتعثرت.. ولم تستسلم التي بكت بصمت.. وابتسمت امام الجميع...ولكل اساتذتي كل باسمه.... والى كل العائلة الكريمة التي ساندتنا ولا تزال من زوجي سندي في الحياة وفلذات أكبادي لأجلهم رسمت طموحي وحققت تفوق والحمد لله.... والى أهل زوجي عائلتي الكبيرة العزيزة على قلبي بدعمهم ومساندتي ورفاق دربي إخوتي وأخواتي.. والى أصدقائي وخاصة كريمة ومنى.. والى كل من ساندني..

خديجة

أهدي ثمرة جهدي الي ركيزة عمري وكرامتي الي من احمل اسمه بكل افتخار والدي العزيز رحمه الله.. الي منبع الحب والحنان الي من كان دعائها سر نجاحي الي اوساط ابواب الجنة امي الغالية حفظها الله ... والى اساتذتي كل باسمه... والي روافد الوفاء ونبع المحبة واغلي ما املك اخواتي واخواتي كل باسمه.. كما لا أنسي بالذكر زميلاتي في هذا الإنجاز خديجة ومنى وزملائي في العمل.

كريمة

أهدي ثمرة مجهوداتنا طيلة الخمس سنوات إلى أمي الغالية... واخوتي واخواتي.... وكل الاساتذة كل باسمه وأخص بالذكر عائلتي بناتي وابني ...ولا أنسي زوجي الغالي الذي كان لي السند والقوة والامل للوصول إلى هذه المكانة اليوم فلولاه لما استطعت لتحقيق طموحي وحلمي فيا رب احفظه لي ويطول في عمرو ..... ويحفظ لي عائلتي. والى أصدقائي وخاصة كريمة وخديجة.

منى

الشكر والتقدير

مصداقا لقوله تعالى (فاذكروني اذكركم وأشكروا لي ولا تكفرون) البقرة 152

ولقوله تعالى (ولئن شكرتم لأزيدنكم) إبراهيم 07

الحمد لله الذي وفقنا وأعاننا على إتمام هذا العمل، وبفضله تحقق سعينا وبلغنا هذه المرحلة له الحمد والشكر أولًا وآخرًا، ظاهرًا وباطنًا.

ونخصّ بالشكر أستاذنا المشرف، الذي لم يتأخر في إرشادنا، وكان لنا العون والسند بصبره وتوجيهاته القيمة، فله منا كل الامتنان والتقدير دكتورنا الفاضل

"إبراهيم الذهبي"

واتوجه بأسمى عبارات الشكر وعظيم الامتنان إلى السادة المحترمين مدير شركة سوناطراك وكل الطاقم الإداري بها وعلى يد العون وتسهيل إتمام العمل الميداني بمؤسسة سوناطراك وخاصة مشرفنا في توقرت الأستاذ الفاضل

" محمد السعيد بوراس"

نتقدّم بجزيل الشكر والتقدير إلى أساتذتنا الأفاضل، الذين كانوا لنا مصدر علم وإلهام، وبذلوا من وقتهم وجهدهم لتوجيهنا وتصحيح مسارنا الأكاديمي لقد كان لدعمهم وتوجيهاتهم الأثر الكبير في إثراء معرفتنا وتطوير قدراتنا، فجزاهم الله عنا خير الجزاء

كما نتوجّه بالشكر الجزيل إلى والدينا العزيزين، اللذان كانا لنا الدعم الأول، فبفضل تشجيعهما وتضحياتهما استطعنا تجاوز الصعوبات والوصول إلى هذه المرحلة، سائلين الله أن يجزيهما عنا خير الجزاء.

ولا ننسى إخوتنا وأصدقاءنا، الذين كانوا لنا خير معين في هذه الرحلة، يشاركوننا لحظات الجد والاجتهاد، ويمنحوننا القوة كلما شعرنا بالتعب أو الإحباط. لهم منا كل المحبة والتقدير.

وأخيرًا، لكل من قدّم لنا يد العون، ولو بكلمة طيبة أو دعاء صادق، نقول: شكرًا لكم، ونسأل الله أن يجعل هذا العمل نافعًا ومثمرًا، ويجزي كل من ساهم في إنجازه خير الجزاء.

ملخص الدراسة باللغة العربية

هدفت هذه الدراسة الى للكشف عن دور قيم المواطنة التنظيمية في تحقيق التكيف المهني لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك، لهذا الغرض انطلقت هذه الدراسة من تساؤل مفاده:

ما دور قيم المواطنة التنظيمية في تعزيز التكيف المهني في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك؟

وتنطوي تحته الأسئلة الفرعية التالية:

- ما دور قيمة الالتزام في تعزيز التكيف المهني بأبعاده (الرضا، الاندماج) في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك؟
- ما دور قيمة الانتماء في تعزيز التكيف المهني بأبعاده (الرضا، الاندماج) في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك؟
- ما دور قيمة التعاون وروح الفريق في تعزيز التكيف المهني بأبعاده (الرضا، الاندماج) في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك؟
- ما دور قيمة الإيثار في تعزيز التكيف المهني بأبعاده (الرضا، الاندماج) في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك؟

ولقد اعتمدنا في هذا البحث دراسة إمبريقية باستخدام المنهج الوصفي ولجمع البيانات من الميدان تم تطبيق أداة الاستمارة بالمقابلة على عينة قصدية، في حين تمثل مجتمع الدراسة في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك، ولقد تسفرت هذه الدراسة على نتائج مهمة نذكرها كالآتي:

- قيمة الالتزام لها دور في تعزيز التكيف المهني بأبعاده (الرضا، الاندماج) في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك.
- قيمة الانتماء لها دور في تعزيز التكيف المهني بأبعاده (الرضا، الاندماج) في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك.
- قيمة التعاون وروح الفريق لها دور في تعزيز التكيف المهني بأبعاده (الرضا، الاندماج) في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك.
- قيمة الإيثار لها دور في تعزيز التكيف المهني بأبعاده (الرضا، الاندماج) في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك
- أن قيم المواطنة التنظيمية بأبعادها (الالتزام، الانتماء، التعاون وروح الفريق، والإيثار) تلعب دوراً محورياً وفعالاً في تعزيز التكيف المهني بكلا بعديه (الرضا والاندماج) سوناطراك بالتالي فالتكييف المهني هو عملية دمج العمال من خلال قيم المواطنة التنظيمية التي يحملها العامل في هويته.

الكلمات المفتاحية:

قيم المواطنة التنظيمية، التكيف المهني، الدور

− Study summary:

This study aimed to investigate the role of organizational citizenship values in achieving professional adaptation among employees of the Sonatrach economic enterprise. To this end, the study was initiated by the following primary research question:

-What is the role of organizational citizenship values in enhancing professional adaptation across its dimensions (satisfaction, integration) within the Sonatrach economic enterprise?

The following sub-questions branch off from the main question:

-What is the role of the value of commitment in enhancing professional adaptation across its dimensions (satisfaction, integration) within the Sonatrach economic enterprise?

-What is the role of the value of belonging in enhancing professional adaptation across its dimensions (satisfaction, integration) within the Sonatrach economic enterprise?

-What is the role of the value of cooperation and team spirit in enhancing professional adaptation across its dimensions (satisfaction, integration) within the Sonatrach economic enterprise?

-What is the role of the value of altruism in enhancing professional adaptation across its dimensions (satisfaction, integration) within the Sonatrach economic enterprise?

In this research, we adopted an empirical study using a descriptive approach. For field data collection, an interview questionnaire tool was applied to a purposive sample, while the study population was represented by the Sonatrach economic enterprise. This study resulted in significant findings, which we list as follows: The value of commitment plays a role in enhancing professional adaptation across its dimensions (satisfaction, integration) within the Sonatrach economic enterprise. The value of belonging plays a role in enhancing professional adaptation across its dimensions (satisfaction, integration) within the Sonatrach economic enterprise. The value of cooperation and team spirit plays a role in enhancing professional adaptation across its dimensions (satisfaction, integration) within the Sonatrach economic enterprise. The value of altruism plays a role in enhancing professional adaptation across its dimensions (satisfaction, integration) within the Sonatrach economic enterprise.

Organizational citizenship values, with their dimensions (commitment, belonging, cooperation and team spirit, and altruism), play a pivotal and effective role in enhancing professional adaptation in both its dimensions (satisfaction and integration) at Sonatrach. Consequently, professional adaptation is a process of integrating workers through the organizational citizenship values that a worker carries in their identity, which seeks to enhance the integration and adaptation of the worker to their job. They are motivating and encouraging values to expend more effort and perform extra tasks.

Keywords: Values of organizational citizenship, Professional adaptation, the Role

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
الإهداء	III
الشكر	IV
ملخص الدراسة	V
قائمة المحتويات	VII
قائمة الجداول	IX
قائمة الأشكال البيانية	X
قائمة الملاحق	XI
المقدمة	أ
الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية	
تمهيد	25
المبحث الأول : الأدبيات النظرية	26
المطلب الأول : قيم المواطنة التنظيمية	26
المطلب الثاني : التكيف المهني	29
المبحث الثاني : العلاقة بين المتغيرات	30
المبحث الثالث : الادبيات التطبيقية	32
المطلب الأول : الدراسات السابقة	32
المطلب الثاني : المقاربة النظرية	46
خلاصة الفصل الأول	48
الفصل الثاني : الدراسة الميدانية	
تمهيد	50
المبحث الأول : الطريقة والأدوات	51
المطلب الاول : الطريقة	51
المطلب الثاني : الأدوات	52
المبحث الثاني : النتائج والمناقشة	56
المطلب الاول : النتائج	56
المطلب الثاني : المناقشة	73
خلاصة الفصل الثاني	85
الخاتمة	86
قائمة المصادر والمراجع	89
الملاحق	93

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح متغيرات وابعاد الدراسة	52
02	يوضح اختبار مقياس لكارت	52
03	يوضح قائمة الأساتذة المحكمين	55
04	يوضح نتائج اختبار الثبات الداخلي	55
05	يوضح تكرار ونسب مئوية للإجابات الجنس	56
06	يوضح تكرار ونسب مئوية للإجابات العمر	57
07	يوضح تكرار ونسب مئوية للإجابات المستوى التعليمي	59
08	يوضح تكرار ونسب مئوية للإجابات الخبرة المهنية	60
09	يوضح تكرار ونسب مئوية للإجابات الوظيفة	62
10	الإحصائيات الوصفية لبعد الالتزام	63
11	الإحصائيات الوصفية لبعد الانتماء	64
12	الإحصائيات الوصفية لبعد التعاون	65
13	الإحصائيات الوصفية لبعد الإيثار	67
14	الإحصائيات الوصفية لبعد الرضا	68
15	الإحصائيات الوصفية لبعد الاندماج	69
16	ملخص الإحصائيات الوصفية للأبعاد الرئيسية	71

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	النموذج الافتراضي للبرهنة على الفرضية العامة	ج
02	الهيكل التنظيمي لمؤسسة سوناطراك قسم الإنتاج قاعدة الأنابيب توقرت	ز
03	نموذج العلاقة بين قيم المواطنة التنظيمية والتكيف المهني	31
04	يمثل دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس	56
05	يمثل دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب متغير العمر	58
06	يمثل دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي	59
07	يمثل دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب متغير الخبرة المهنية	61
08	يمثل دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب متغير الخبرة الوظيفة	62

المـــــــــــــــــــــــــــلاحق

الرقم	العنوان
01	أداة الاستبيان بالمقابلة
02	أداة المقابلة
03	الموقع الجغرافي لمؤسسة سونطراك

مقـــــدمـــــة

1- توطئـــــــة:

يعد المسار التاريخي لظهور المؤسسة من الإرهاصات الأساسية التي ساهمت بشكل كبير فيما وصلت إليه المنظمات الحديثة من نجاح وتقدم في إدارة وتنظيم شؤونها المادية والبشرية ، حيث تواجه المنظمات اليوم العديد من التحديات في ظل البيئة المتغيرة التي نشهدها على مختلف الأصعدة ، ولكي تتمكن من مواكبة هذه التغيرات فلا سبيل أمامها غير الاهتمام بالعنصر البشري وكسب ثقتهم وانتمائهم إلى المنظمة ، وإتباع التعليمات والالتزام بالقوانين ومساعدة الزملاء وكسب ثقتهم وانتمائهم والتي أصبحت تمثل أسس الإدارة الحديثة ، ويعتمد نجاح العملية الإدارية على العديد من العوامل التي يجب على المنظمة أخذها بعين الاعتبار ، ومن أهم هذه العوامل العنصر البشري الذي يكمن سر نجاح المنظمات في كفايته وفعاليته وانتمائه.

فمنظمات اليوم تحتاج إلى تضافر جهود العاملين بها ، بل والسعي نحو المزيد من العمل والعطاء بما يفوق أداء الواجبات والمسؤوليات الرسمية للوظيفة و المتمثلة في الحد الأدنى للأداء ، فالمنظمات الحديثة تعمل على خلق روح المبادرة ، فالأنشطة التي تدخل ضمن متطلبات الوظيفة الرسمية للفرد لم تعد وحدها كافية لإنجاح المنظمة ، بل لابد وجود أنشطة أخرى يمارسها الفرد تطوعية إلى جانب الأنشطة الرسمية ، فالمعاني الأولى التي نشأت منها المواطنة التنظيمية والتي تزامنت مع تطور الفكر الإداري وهو ما يؤكد أنها لم تظهر بل كانت انعكاسا لمتطلبات المنظمة واستجابة للمتغيرات الحاصلة في الفكر الإداري ، فمصطلح المواطنة التنظيمية في دراسات التنظيم مستمدا من سلوك المواطن في مجتمعه ، فعندما يقوم المواطن الصالح بأداء بعض الأعمال ، سواء كانت موجهة نحو أفراد معينين أم نحو المجتمع ككل ، فهذا التصرف يكون بدافع شخصي من الفرد دون ان يكون مفروضا بقوانين الثواب او العقاب ، كما يكون بهدف تحقيق الصالح العام .

وان ما عرفته المؤسسة الاقتصادية الجزائرية في مرحلة التسيير الذاتي، التي ساهمت في تعزيز قيم المواطنة التنظيمية بين العاملين من خلال اهتمامها بالعمال ورعايتهم ماديا ومعنويا، مما زاد في روح التعاون والعمل الجماعي بينهم على الرغم من المصاعب والعراقيل، وأصبحت المؤسسة فضاء للتضامن الاجتماعي وانعكاس قيم المواطنة التنظيمية من العاملين نحو مؤسساتهم كرد فعل لما يتلقاه من اهتمام مما يعزز في التكيف المهني للعالمين في المؤسسات

ان قيم المواطنة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك تعكس فلسفة إنسانية تمثل سمات متباينة في شخصية العامل وان أهداف المؤسسة مرهون فشلها او نجاحها بمدى تفاعل العامل مع نظام العمل داخل المؤسسة ، فسلوكه وما تطبعه اتجاهاته نحو المهنة سيعزز بذلك تكيفه المهني في العمل ويحسن جودة عمله ويثبت كفاءته وقدرة الفرد على تقبل المهنة

وتقبل ظروفها والشعور بالرضا وتكيف الفرد في بيئة عمله يشير إلى قدرته على التكيف والاندماج والتأقلم مع العوامل المحيطة به في مكان عمله ويتضمن هذا التوافق قدرة الفرد على التفاعل والتعاون والتزام.

باعتبار المواطنة التنظيمية المحدد الرئيسي لأداء العاملين لسلوكيات التطوعية في المؤسسات الاقتصادية سوناطراك في تحقيق اللحمة من اجل الاستمرارية العمل التطوعي، نجد الدور القيمي لها يساهم بشكل ايجابي في ممارسة الأعمال الوظيفية وبالرغم على تأكيد أهمية التكيف المهني في بيئة العمل الذي يعد كأحد الاستراتيجيات التنظيمية وعلى هذا فالإشكالية التي نسعى إلى بلورتها يمكن حصرها في السؤال الآتي:

ما دور قيم المواطنة التنظيمية في تعزيز التكيف المهني في المؤسسة الجزائرية سوناطراك نموذجا؟

وتنطوي تحته **الأسئلة الفرعية** التالية:

. ما دور قيمة الالتزام في تعزيز التكيف المهني بأبعاده (الرضا، الاندماج) في المؤسسة الجزائرية سوناطراك؟

. ما دور قيمة الانتماء في تعزيز التكيف المهني بأبعاده (الرضا، الاندماج) في المؤسسة الجزائرية سوناطراك؟

. ما دور قيمة التعاون وروح الفريق في تعزيز التكيف المهني بأبعاده (الرضا، الاندماج) في المؤسسة الجزائرية سوناطراك؟

. ما دور قيمة الإيثار في تعزيز التكيف المهني بأبعاده (الرضا، الاندماج) في المؤسسة الجزائرية سوناطراك؟

2- فرضيات الدراسة:

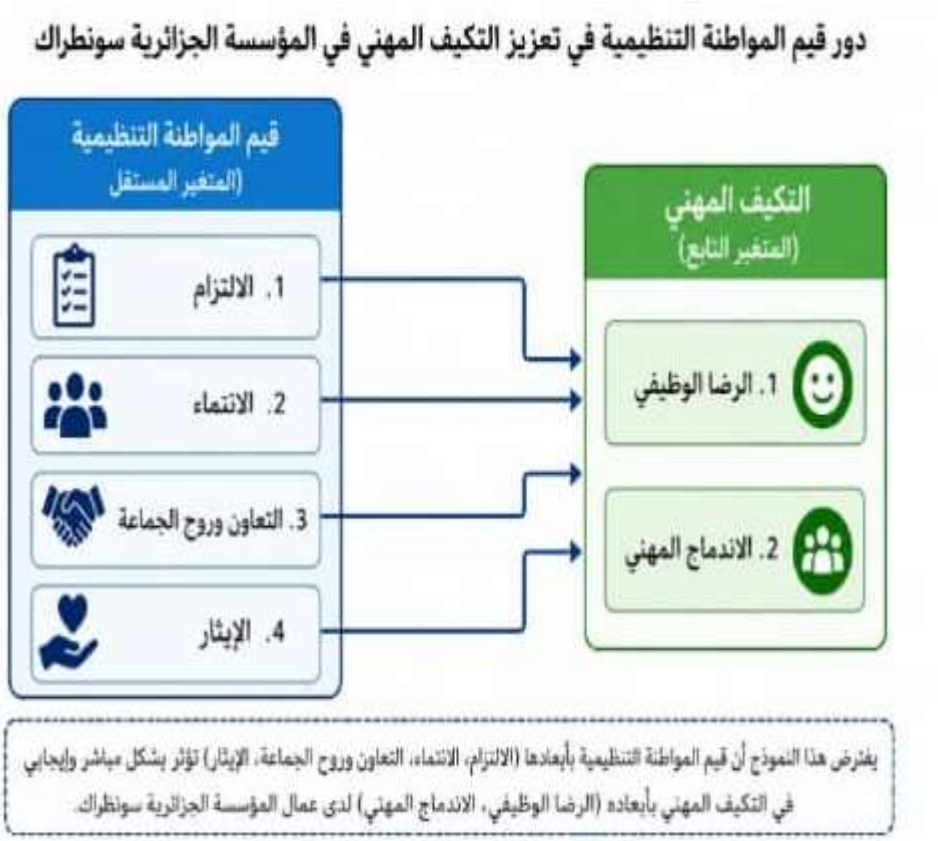
الفرضية العامة

قيم المواطنة التنظيمية لها دور في تعزيز التكيف المهني بأبعاده (الرضا، الاندماج) في المؤسسة الجزائرية سوناطراك.

الفرضيات الفرعية:

- قيمة الالتزام لها دور في تعزيز التكيف المهني بأبعاده (الرضا، الاندماج) في المؤسسة الجزائرية سوناطراك.
- قيمة الانتماء لها دور في تعزيز التكيف المهني بأبعاده (الرضا، الاندماج) في المؤسسة الجزائرية سوناطراك.
- قيمة التعاون وروح الفريق لها دور في تعزيز التكيف المهني بأبعاده (الرضا، الاندماج) في المؤسسة الجزائرية سوناطراك.
- قيمة الإيثار لها دور في تعزيز التكيف المهني بأبعاده (الرضا، الاندماج) في المؤسسة الجزائرية سوناطراك

الشكل رقم (01): النموذج الافتراضي للبرهنة على الفرضية العامة



المصدر: من إعداد الطالبات

3- مبررات اختيار الموضوع:

لكل موضوع أسباب تدفع بالباحثين للبحث والتنقيب فيه دون غيره ومن أبرز الأسباب:

. الرغبة الشخصية للباحثات في دراسة هذا الموضوع، باعتبار المؤسسة الاقتصادية سوناطراك عريقة وتعتبر من أهم المؤسسات التي تساهم بدور كبير في الاقتصاد الوطني وكذلك للتعرف على أهمية قيم المواطنة التنظيمية ودورها في تعزيز التكيف المهني فيها.

. قابلية الموضوع المختار للبحث العلمي وإمكانية التحقق منه وكذا توفر الإمكانيات لدراسة هذا الموضوع.

. تعتبر قيم المواطنة التنظيمية من المواضيع المهمة في علم الاجتماع التنظيم والعمل وكذلك إبراز القيمة العلمية لها.

إن هذه الأسباب وغيرها دفعتنا وكونت لدينا فضول علمي للبحث في هذا الموضوع وجمع أكبر قدر من المعطيات حوله.

4- أهداف البحث وأهميته:

4-1- الأهداف:

في ضوء الكتابات النظرية والميدانية حول الموضوع المتعلق بقيم المواطنة التنظيمية والتكيف المهني تهدف الدراسة الحالية لمجموعة أهداف وهي كالآتي:

. محاولة الكشف عن وجود دور لقيم المواطنة التنظيمية بتعزيز التكيف المهني في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك.

. لمتغيري الدراسة دور بالغ الأثر بتناوله مقاربة مهمة جدا وحديثة الأخذ بالبحث، وهدفنا تطوير الطرح أكثر بالتفعيل الميداني، والخروج بالدراسات البحثية من أدراج المكتبات الجامعية إلى الواقع الميداني.

4-2- الأهمية:

تكمن أهمية هذه الدراسة في السعي لإضافة دراسة علمية جديدة والموضوع المطروح يحمل قيمة علمية تتمثل في:

. الإجابة على التساؤلات المقدمة ودراسة الفرضيات لإثبات صحتها من عدمها.

. تسليط الضوء والإلمام بجوانب تتعلق بمتغيري الدراسة قيم المواطنة التنظيمية والتكيف المهني وأهميتهم بالنسبة للتنظيم

.كون مؤسسة سوناطراك تمثل نموذجا فريدا للمنظمات الصناعية الثقيلة، حيث تتداخل فيها المتطلبات الإنتاجية الصارمة مع الضرورات الأمنية والحتميات التشغيلية، مما يجعل دراسة القيم التنظيمية فيها مفتاحا لفهم ديناميكيات العمل الجماعي واستراتيجيات البقاء المهني.

5- مجالات الدراسة (حدود البحث):

تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

5-1- المجال المكاني للدراسة:

تعتبر مؤسسة سوناطراك من أكبر المؤسسات الاقتصادية في الجزائر، وهي متخصصة في مجال المحروقات (إنتاج، نقل، تسويق)، وتعد قاعدة الأنابيب بتوقرت من أهم الوحدات التابعة لها، يتمثل النشاط الرئيسي لقاعدة الأنابيب بتوقرت

في إدارة المخزون والإمدادات بالمواد الأنبوبية والمتنوعة لجميع مستودعات المديريات الجهوية لسوناطراك، وورشات مديرية الحفر. (DRF) ، والشركات الوطنية

وهي قاعدة لوجستية تابعة لمديرية التموين والنقل بقسم الإنتاج، أُنشئت في 1975/07/09 بقرار من نائب رئيس المحروقات، تمتد على مساحة .58.5 هكتار.



القدرة الإنتاجية والتشغيل:

- **الورشة:** يبلغ عدد الرفوف (Racks) فيها .986
- **الكوات الكهربائية:** توجد 3 كوات تحتوي على وحدات جهد منخفض ومحولات ألياف بصرية.
- **حوض وشبكة مكافحة الحرائق:** حوض بسعة 210متر مكعب مع مضختين (كهربائية وديزل) بضغط 7 بار.
- **عدد المستودعات:**

13مستودعاً موزعة على مناطق مختلفة (مثل: حاسي مسعود، قاسي طويل، رهو رد النوس، وغيرها).

يتم نقل المعدات من موانئ سكيكدة، جيجل، مستغانم، وعنابة عبر السكك الحديدية والطرق البرية.

- **التخصص:** القاعدة متخصصة في إدارة الأنابيب بأنواعها (أنابيب الإنتاج، أنابيب النقل، وأنابيب التغليف).
- **سعة الإنتاج:**
- **الاستلام** 124,944.984طن.
- **الشحن** 208,327.331طن.
- **معلومات إضافية:** يعتمد النشاط الأساسي على المناولة (تفريغ الشاحنات/العربات، شحن الشاحنات لتزويد المناطق، ومعالجة الكتلة الأنبوبية من فرز وترتيب).

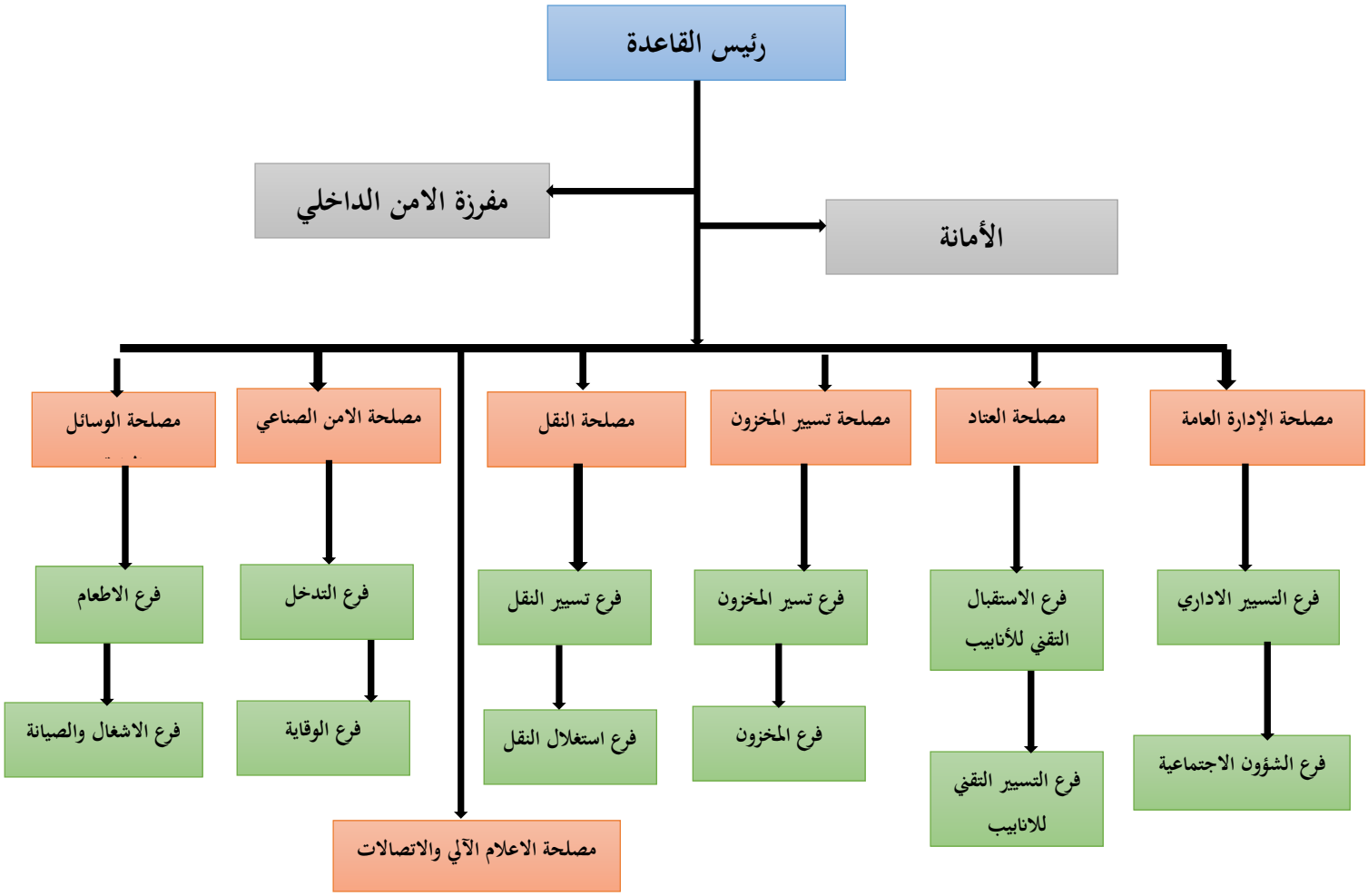
- **القوى العاملة:** إجمالي عدد الموظفين موزعين بين موظفين عضويين (119)، أمن داخلي (53)، ومقاولين من الباطن (إطعام، صيانة، وسائقين).

خدمات القاعدة

تتكون القاعدة من سبعة مصالح أساسية:

- **مصلحة الأمن الصناعي:** ضمان ظروف عمل آمنة، تقييم المخاطر والآثار البيئية، التدخل في حالات الحوادث، وتأمين الأعمال الخطرة.
- **مصلحة العتاد:** ضمان استلام وشحن وإدارة المواد الأنبوبية فعلياً.
- **مصلحة تسيير المخازن:** الإدارة المحاسبية للمواد الاستهلاكية، متابعة المعدات القابلة للاستهلاك، المشتريات المتنوعة، وإدارة المخازن غير الأنبوبية.
- **مصلحة النقل:** إدارة وسائل المناولة، تشغيل ورش الصيانة، توزيع واستخدام أسطول المركبات، ومتابعة عقود نقل الخدمات بالتعاون مع "وادي السمار" بالجزائر العاصمة.
- **مصلحة الإدارة العامة:** الإدارة اليومية الإدارية والاجتماعية، وإدارة شؤون الموظفين والمتعاقدين والمتمهنين (العنصر البشري).
- **نشاط الوسائل العامة:** الإشراف على خدمات الاطعام وخدمات المساحات الخضراء والصيانة العامة.
- **نشاط الإعلام الآلي والاتصالات:** البرمجة وصيانة أجهزة الأعلام الآلي وتحسين خدمات الهاتف الثابت بالقاعدة.

الشكل (02) يوضح الهيكل التنظيمي لمؤسسة سوناطراك قسم الإنتاج قاعدة الأنابيب توقرت



المصدر: مصلحة التسيير الإداري

5-2- المجال الزماني للدراسة:

وقد مرت الدراسة الحالية بعدة مراحل:

- **المرحلة الأولى: في** 8 ديسمبر 2025 تم فيها اختيار موضوع الدراسة حيث ضبط عنوان الدراسة في 11فيفيري 2026 من خلال جلسة مع الأستاذ المشرف حيث تم التوصيل الى عنوان الحالي للدراسة المعنون ب " قيم المواطنة التنظيمية ودورها في تعزيز التكيف المهني في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك " ثم البدء بوضع خطة بحثية للموضوع في إطاره المنهجي، وبدء الباحثين في جمع المصادر والمراجع اللازمة للمشروع في الدراسة النظرية، في حين أكملنا الجانب النظري للمذكرة في 27مارس 2026.

- **المرحلة الثانية:** تم الاتصال بمؤسسة محل الدراسة ومن خلال القيام بزيارة استطلاعية في 5 جافني 2026 وتم خلالها اخذ الموافقة من مسؤولي المؤسسة الوطنية الاقتصادية سوناطراك قسم الإنتاج قاعدة الأنابيب توقرت، على القيام بالدراسة الميدانية على مستوى المؤسسة والذي أبدى ترحيبه وموافقته بالفكرة، ما سمح للباحثين التعرف بشكل عام وعن قرب على مجال الدراسة.

- **المرحلة الثالثة:** قامت الباحثات بزيارة للمؤسسة في الفترة 31 مارس 2026 لجمع كل المعلومات واخذ بعض الوثائق الخاصة بالمؤسسة لخدمة موضوع البحث، وتوزيع الاستمارات للمبحوثين والقيام بالاستمارة بالمقابلة وكذلك بإجراء مقابلات والملاحظة المباشرة حيث استمر تواجد الباحثات في مؤسسة سوناطراك قسم الإنتاج قاعدة الأنابيب توقرت مدة 15 يوم متتالية وانتهت فترة التطبيق الميداني في يوم 09 أفريل 2026.

- **المرحلة الرابعة:** انطلاق الباحثات في أحد أجزاء الدراسة الميدانية وهو التحليل بداية من 12 أفريل 2026 وانطلقنا في تفريغ البيانات ومعالجتها إحصائيا وتحليل وتفسير البيانات ومناقشة النتائج وتحليلها سيسيولوجيا.

5-3- المجال البشري للدراسة:

ويقصد به جميع مفردات البحث، فقد يكون المجتمع مكونا من سكان مدينة او مجموعة من الأفراد في منطقة ما، او مجموع العمال الذين يعملون في شركة معينة او مجموعة الحقول في منطقة معينة، ويمكن القول ان المجتمع الإحصائي هو مجموعة من الوحدات الإحصائية معرفة بصورة واضحة، بحيث تميز الوحدات الإحصائيات التي تدخل ضمن هذا المجتمع عن غيره. (**النعيمي وآخرون، 2015، ص 77**)

ومن خلال عنوان الدراسة يتضح ان مجتمع البحث او المجال البشري يتمثل في عمال المؤسسة الاقتصادية سوناطراك توقرت، حيث تحتوي على 119 عامل دائم و53 متعاقدين.

6- منهج المعتمد في الدراسة:

لو طرحنا أسئلة في العلم بمساعدة الاستدلال العلمي ومن اجل ملاحظة أفضل، فهذا لا يعني إننا نقوم بذلك وفق مسعى غير واضح، بل يتم ذلك وفق منهج، وهذا المنهج محددا هنا بمجموعة من الإجراءات والطرق الدقيقة المتبناة من اجل الوصول الى نتيجة، ان المنهج في العلم مسالة جوهرية، كما ان الإجراءات المستخدمة أثناء إعداد البحث وتنفيذه هي التي تحدد النتائج. (موريس انجرس، 2006، ص 36).

وتماشيا مع الممارسات المنهجية المعتمدة في البحوث الحالية، وفي ضوء طبيعة موضوع الدراسة وأبعاده ومؤشراته والدراسات السابقة، تم اعتماد المنهج الوصفي لهذه الدراسة، والذي يعتمد على وصف الواقع، او الظاهرة كما هي في الواقع العيني لموضوع الدراسة من حيث الحجم وعلاقتها مع ظواهر أخرى، والوصول الى استنتاجات تسهم في فهم الواقع وتطويره في ظل طبيعة الدراسة، والأهداف التي تسعى الى ابراز دور قيم المواطنة التنظيمية في تعزيز التكيف المهني في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك ميدان الدراسة.

7- صعوبات البحث:

- قلة المراجع حول متغير التكيف المهني وخاصة ذات الطابع السيوسيولوجي.
- وجود مبحوثين يعملون بصيغة العمل التناوبي مما أدى الى انتظار الوقت الذي سيكون فيه المبحوث مناوبا لتطبيق الاستمارة بالمقابلة معه.
- إضافة الى طبيعة العمل في المؤسسة سوناطراك تجعل من الصعب ان يعطى المبحوث الوقت الكافي او ان يتفرغ لإجراء المقابلة مع الباحث بكل أريحية، مما أدى الى تطبيق استمارة واحدة في أكثر من ساعة او يزيد.

8- هيكلة البحث:

لقد تم تقسيم هذه الدراسة الى فصلين مستهلين بمقدمة متضمنة التصور العام للدراسة من إشكالية ففرضيات ومبررات لاختيار الموضوع الدروس، فضلا عن توضيحات مكامن أهميتها والأهداف المرجوة منها دون استثناء الحدود البحثية المكانية والزمانية والبشرية فضلا عن المنهج المعتمد وأيضا الوقوف على الصعوبات التي اعترضت الباحثين أثناء دراستهم هذه أما فيما يتعلق بمضامين هذه الدراسة من فصول نظرية وميدانية نعرضها كما يلي:

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حيث تضمنت ثلاث مباحث

المبحث الأول: جاء بعنوان الأدبيات النظرية حيث تضمن مفاهيم الدراسة المتمثلة في قيم المواطنة التنظيمية والتكيف المهني بالإضافة الى تعريفها الإجرائي لمفاهيم الدراسة.

أما المبحث الثاني: فتناول العلاقة بين متغيرات الدراسة قيم المواطنة التنظيمية والتكيف المهني.

أما المبحث الثالث: فتناول الأدبيات التطبيقية حيث تضمنت الدراسات السابقة والمداخل النظرية والقيمة المضافة للبحث انطلاقا من الفجوة البحثية في الدراسات السابقة.

والفصل الثاني: الدراسة الميدانية وتضمنت مبحثين وهما:

المبحث الأول فتناول الطريقة والأدوات فحددنا مجتمع وعينة الدراسة وتحديد المتغيرات وطرق قياسها، وكذا أدوات جمع البيانات، والأساليب الإحصائية المستخدمة والبرامج المستخدمة في معالجة المعطيات.

المبحث الثاني: قمنا بعرض النتائج مع استخدام الوسائل التوضيحية وتحليل وتفسير المعطيات وربط النتائج بالفرضيات ومقارنتها والتوصل الى الاستنتاجات والحلول.

الفصـل الأول

تمهيد:

يعد الاطار النظري للدراسة جزء مهم من أجزاء البحث ووسيلة موضوعية والحقيقية التي تمكن الباحث من وضع ملامح موضوعه وتحسين تلك الملامح في واقع معين لخصائص معينة مما يجعل للبحث خاصية واقعية وعليه نحاول في هذا الفصل التطرق الى المفاهيم الأساسية لمتغيرات البحث لتوضيح المعنى ومحاولة تجسيده من خلال التعريف الاجرائي والعلاقة بين قيم المواطنة التنظيمية والتكيف المهني المبحث الأول ولإثراء أكبر للموضوع والبحث دون الإخلال به وبقيمته العلمية خصصنا المبحث الثاني للدراسات السابقة التي تناولت الظاهرة محل الدراسة ،والمقاربة النظرية ،لنحرص بذلك على تطبيق القاعدة الأهم قواعد البحث العلمي هي البدا من حيث انتهي الآخرون لنختم بخلاصة نختصر فيها كل الطرح .

المبحث الأول: الأدبيات النظرية

المبحث الثاني: العلاقة بين المواطنة التنظيمية والتكيف المهني

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية

المبحث الأول: الأدبيات النظرية

المطلب الأول: قيم المواطنة التنظيمية

أولا: تعريف القيم

ا_ لغة: القيم هي جمع قيمة وأمر قيم بمعنى مستقيم و'قوله تعالى " فيها كتب قيمة "**البينة 03** '، أي مستقيمة، تبين الحق من الباطل على استواء وبرهان. (**زغايش ورتاب ،2022/2021، ص 26**)

ب_ اصطلاحا: كل ما يعتبر جديرا باهتمام الفرد وعنايته، لاعتبارات اجتماعية او اقتصادية او سيكولوجية الخ .... والقيم أحكام مكتسبة من الظروف الاجتماعية ينشر بها الفرد ويحكم بها وتحدد مجالات تفكيره وتحدد سلوكه وتؤثر في تعلمه، فالصدق والأمانة والشجاعة مفهوم يدل على مجموعة من التصورات والمفاهيم التي تكون إطارا للمعايير والأحكام والمثل والمعتقدات والتفصيلات التي تتكون لدى الفرد من خلال تفاعله مع المواقف والخبرات الفردية والاجتماعية، بحيث تمكنه من اختيار أهداف وتوجهات لحياته ويراها جديرة بتوظيف إمكانياته وتتجسد من خلال الاهتمامات او الاتجاهات او السلوك العلمي او اللفظي بطريقة مباشرة وغير مباشرة. (**كيحول وعلوطي،2018، ص 45**)

ج_ إجرائيا: هي كل الاتجاهات التي يحملها العامل تنبع من خلال تصرفاته وتعزيزه للعمل الذي يرغب بإنجازه، وقد يتمتع عنه تحت وطأة أي ظرف او موقف ما.

ثانيا: تعريف المواطنة التنظيمية:

ا_ لغة: مشتقة من الجذر (وطن) والمواطنة هي علاقة والتزام له صيغة قانونية واجتماعية ونفسية، وهي صفة بذلها الفرد ليتمتع بالمشاركة الفاعلة في المجتمع الذي يعيش فيه. (**كيحول وعلوطي ،2018،ص44**)

ب_ اصطلاحا: يعد مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية أحد المفاهيم الإدارية التي أنتجها الفكر الإداري المعاصر مؤخرا حيث عرفه رائد هذا الاتجاه اورغان (1988)" انه سلوك تطوعي اختياري، لا يندرج تحت نظام الحوافز الرسمي في المنظمة والهادف الى تعزيز أداء المنظمة وزيادة فعاليتها وكفاءتها". (**بن الشايع القحطاني، 2016، ص 32**)

فحسب سكول (1987) سماه سلوك الدور الإضافي عرفوه انه " ذلك النمط من السلوك الذي يصدر من الفرد، وله تأثير وظيفي ايجابي في أداء المؤسسة ككل، ويقع خارج نطاق المتطلبات الرسمية للوظيفة ويتضمن بعدا إيثاري". **(كيحول وعلوطي ،2018، ص 54)**

اما بيفر (1987) فقد أطلق عليه سلوك الموالاة او الدعم او التأييد الاجتماعي وعرفه انه مجموعة من الأفعال لم تحدد بصورة مباشرة من قبل التوصيف الوظيفي، ولكنها تجلب مصالح ومنافع للمنظمة تسمو على المصلحة الفردية. **(كيحول وعلوطي ،2018، ص 54)**

وقد أضاف اورغان (1995) "بان سلوك المواطنة التنظيمية عبارة عن سلوك اختياري تطوعي يتجاوز حدود الدور الرسمي ويتمثل في حرص الموظف على منظمته ونجاحها وسمعتها ووقتها وممتلكاتها ومستقبلها، وحرصه على مساعدة الآخرين من زملاء وموظفين جدد، والتزامه بقيم وسياسات ونظم المنظمة، وسعيه لبذل جهود مضاعفة لزيادة الإنتاجية وتحسين الأداء، وذلك دون توقع الحصول على مكافآت او حوافز". **(يرقي وبن عودة، ص 210)**

وحديثا أكد مورغان (2018) ان سلوكيات المواطنة التنظيمية تشمل على تقديم المساعدة التطوعية للزملاء، والتسامح مع مضايقات العمل البسيطة، والمحافظة على روح العمل الايجابية وتعزيزها، وتقبل المزيد من المسؤوليات والواجبات حسب الضرورة لتسهيل الأداء المؤسسي **(الحلواني ومحمد ،2022، ص 199)**

اذن المواطنة التنظيمية تعكس عمليات توحيد الأهداف الشخصية والتنظيمية، بحيث يفضل الفرد المصلحة العامة عن مصالحه الذاتية، وذلك من خلال حرصه على التعاون ومساعدة الأخرين، والتزامه المهني وولائه للمنظمة، ويؤدي الرضا الوظيفي دورا مهما في تشكيل هذه المعاني لدى الموظفين بحيث تتجاوز ممارساتهم المتطلبات الرسمية والتي هي أبعد من نداء الواجب، نتيجة إيمانهم العميق برسالة المنظمة.

ج ــ إجرائيا: هي كل عمل يقوم به العامل خارج عن الدور الوظيفي الرسمي يحرص من خلاله على المحافظة على المنظمة وسمعتها بنشاطات مضافة، تبرز معالمه ومظاهره في التعاون مع زملائه ومساعدتهم في العمل، والتكيف مع ظروف العمل دون تذمر، الى التحلي بالتزام والطاعة العامة بكل اللوائح والقوانين، وايضا الانتماء للتنظيم ككل، ومنع حدوث مشكلات والسعي في حلها، والذي من خلاله يزيد من فعالية وكفاءة المنظمة.

ثالثا_ تعريف قيم المواطنة التنظيمية:

يرى "انزو ‘‘وفرانسيس ودكوك" في كون القيم هي معتقدات فيقولا في شأنها إنها "المعتقدات التي يحملها الفرد والجماعات والمتعلقة بالأدوات والغايات التي تسعى إليها المنظمة وتحديد ما يجب في إدارة المنظمة وانجاز الأعمال والاختيار بين البدائل وتحقيق الأهداف. (**باشين،2024، ص 6**)

رابعا. بعاد قيم المواطنة التنظيمية:

_**الإيثار**: هو ذلك السلوك تطوعي الذي يتضمن المساعدة، وتقديم العون من قبل الأفراد العاملين لمن يحتاجها داخل المنظمة، سواء كان رؤساء او زملاء او عملاء، ومن أمثلة ذلك مشاركة العاملين الآخرين طرق وأساليب العمل الجديدة، والمساعدة في توجيه العاملين الجدد وتعليمهم. (**بن شايع، 2016، ص 50**)

_**الالتزام**: يقصد به مدى التزام العاملين في كل المستويات بثقافة المنظمة (القيم والعادات والتقاليد التنظيمية). يشار للالتزام هنا بمعنى احترام تقاليد وعرف وسياسات المنظمة من قبل العاملين والعمل على تطبقها. (**بودرهم ،2017/2016، ص 45**)، والتزام هو الإحساس بالمسؤولية نحو الأشياء او الأفراد والأفعال التي تصدر عن الإنسان، وتقوم على قيام الفرد بواجباته نحو الآخرين دون تذمر، بل بشكل حر يعبر فيه عن مميزات المواطنة الصالحة. (كيحول وعلوطي ،2018، ص 62)

_**التعاون وروح الفريق**: يعرف روح الفريق بأنه التعاون حيث يكون العمل الجماعي مما يتطلب ان يكون هناك روح فريق فيما بينهم من الانجاز الأفضل. (**بودرهم ،2017/2016،ص41**)

والتعاون والمساعدة هما عمليتان تقومان على التآزر والاعتماد المتبادل والعمل بروح الفريق من اجل الإنتاج الأفضل، فالتعاون والمساعدة بين الأفراد في عمل مفيد لا في عمل ضار يخفف من الوقت والتكلفة، وهما الأساس الذي يبني عليه الإنسان حياة كريمة تليق به وبمكانته في المجتمع، والتعاون والمساعدة لا يقتصران على الأعمال اليدوية إنما يتعدى ذلك إلى ابدا الرأي والمشاركة في الكثير من القرارات التي تتخذها المنظمة لتكون في صالح الجميع دون تمييز (**كيحول وعلوطي ،2018، ص 62**)

_**الانتماء**: يشير مفهوم الانتماء الى الانتساب لكيان ما يكون الفرد متواجد معه ومندمجا فيه باعتباره عضوا مقبولا وله شرف الانتساب إليه ويشعر بالأمان فيه، ان الانتماء هو شحنة وجدانية كامنة بداخل الفرد في المواقف ذات العلاقة بالمنظمة على مستويات ومجالات مختلفة، يمكن الاستدلال عليها من خلال مجموعة الظواهر السلوكية الصادرة عن الفرد ورؤيته تجاه ما تعرض له من مواقف سواء عبر بشكل ايجابي او سلبي. (كيحول وعلوطي،2018،ص62)

المطلب الثاني: التكيف المهني

أولا_ تعريف التكيف:

أ_ لغة: حيث اخذ التكيف في اللغة من الفعل تكيف أي صار على كيفية من الكيفيات، وكيفية الشيء تعني صفته. وتعني التآلف والتقارب واجتماع الكلمة، فهي نقيض التخالف والتصادم. (العابدي، 2024/2023، ص 48)

ب_ اصطلاحا: مصطلح التكيف في أصله مستمد من علم الحياة، وتعني أي تغيير في الكائن الحي سواء أكان في البناء او الوظيفة يجعله أكثر قدرة على المحافظة على حياته وبقاء جنسه. (بدوي، 1978ص09)

يشير التكيف في المفهوم العام الى عملية انتساب شيء لآخر او بالوسط الذي يعيش فيه. (تاوريريت،2004، ص 187)

ج_ إجرائيا: عملية وظيفية مستمرة يهدف فيها الفرد على تحقيق الانسجام بينه وبين نفسه وبين البيئة التي ينتمي إليها

ثانيا_ تعريف التكيف المهني:

أ_ لغة: قدرة الفرد على تقبل المهنة، وتقبل ظروفها، والشعور بالرضا. (العابدي، 2024/2023، ص 52)

ب_ اصطلاحا : قدرة الفرد على تقبل المهنة ،وتقبل ظروفها ، والشعور بالرضا عن دورها في إشباع حاجاته، وتوافق الفرد مع بيئة عمله ، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل وتوافقه للمتغيرات التي تسيطر على هذه العوامل بمرور الزمن يوضح هذا التعريف بان تكيف الفرد في بيئة عمله يشير الى قدرته على التكيف والتأقلم مع العوامل المحيطة به في مكان عمله ويتضمن هذا توافق قدرة الفرد على التفاعل والتعاون،(**العابدي** ، **2024/2023،ص 52**)إضافة الى وعى العمال على اختلاف مناصبهم بالإمكانيات الحقيقية للمنظمة التي يعملون بها ، وتكييف رغباتهم وحاجاتهم الملحة على الإشباع بأطر عقلانية ، مما يسهل الاندماج والتفاني في بلوغ الأهداف المسطرة وتحقيق التكيف المهني.(**تاوريرت، 2004،ص 187**)

ج_ إجرائيا: هي قدرة الفرد العامل على الانسجام والاندماج مع بيئة عمله، وقبوله لمتطلبات المهنة وظروفها، وشعوره بالرضاء عن دوره المهني.

ثالثا_ أبعاد التكيف المهني:

يعتبر التكيف المهني أمر حيويا في العمل، حيث يتطلب بيئات العمل المتغيرة والديناميكية قدرة العمل على التأقلم والتكييف وتحقيق التكيف يمكن الاستدلال عليه من بعدين هما:

ـ **الرضا:** الرضا كمفهوم يستعمل للتعبير عن إحداث تولد الشعور ذاتيا بالارتياح او اللذة، والذي يمكن ان يوصف من طرف الفرد الذي يشعر به لكن لا يمكن ملاحظته مباشرة من طرف فرد آخر من الخارج، وقد يتحدد بمقدار الإشباعات التي يحصل عليه العامل والتي تكون وظيفته هي مصدرها الأساسي، وبذلك تتكون رضا العدالة المتولدة عن مشاعر إدراك الفرد، بان العوائد التي يحصل عليها من عمله تعتبر عوائد عادلة ،حيث يتضمن الرضا تقبل العمل بشكل عام للظروف البيئية في العمل ولطريقة الإشراف وطرق تسيير والآجر وعن ساعات العمل ونوع العمل وأهميته وكفايته (**العابدي، 2024/2023،ص54**)

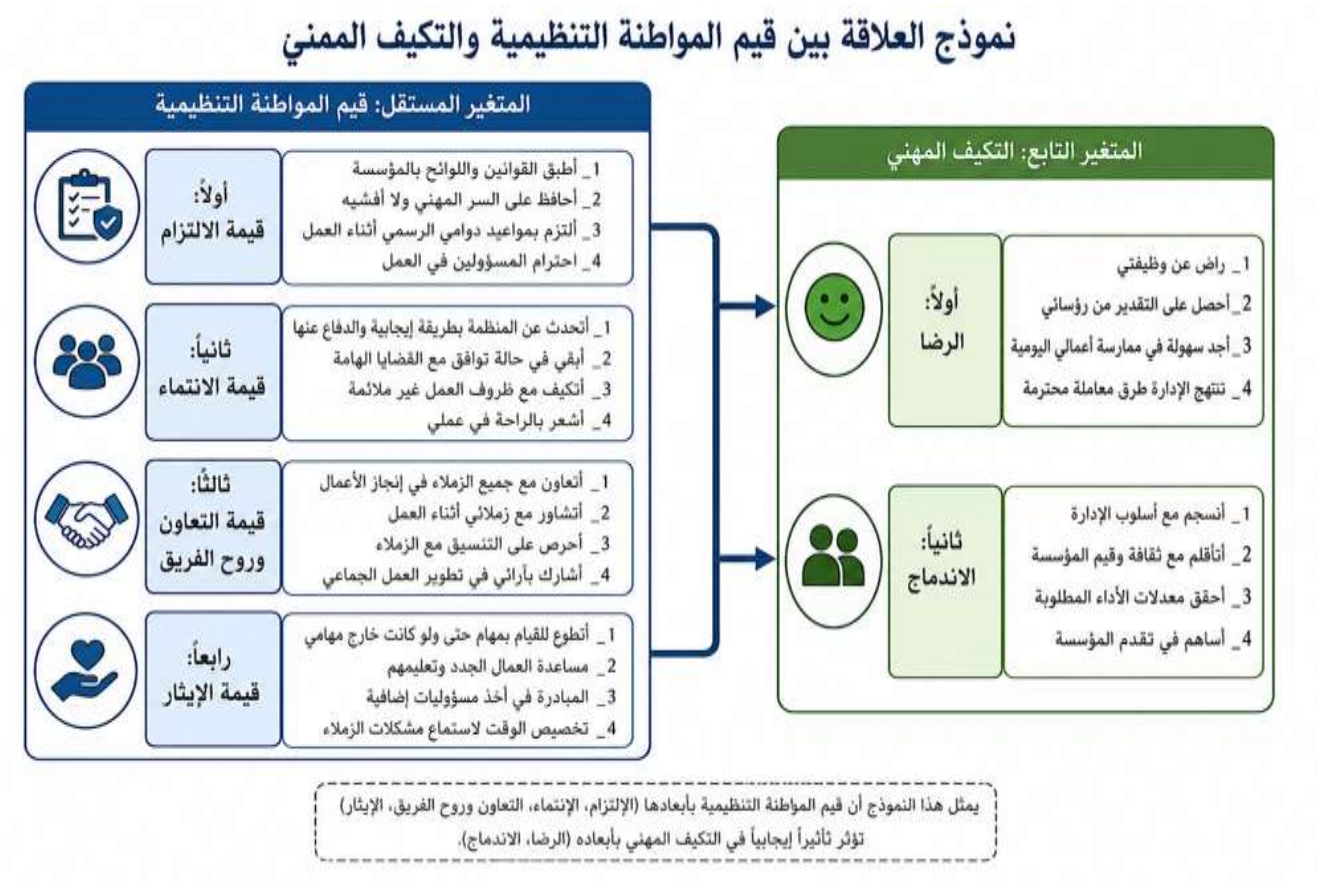
ـ **الاندماج:** يمثل الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر اهميتها، ولهذا فالأمر هنا مرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معا، ويتضح ذلك من اثاره الإيجابية على الفرد مثال ذلك، مشاعر السعادة والرضا والتقدير العالي للذات. (باشن، 2024، ص 8)

المبحث الثاني: العلاقة بين قيم المواطنة التنظيمية والتكيف المهني

يمكن ربط قيم المواطنة التنظيمية وهي (الالتزام ،الانتماء ، التعاون وروح الفريق ،الايثار) بالتكيف المهني لدى العمال لأهميتها في تعزيز الارتباط بالوظيفة والاستقرار فيها ، حيث يعتبر رضا العامل من أهم العوامل التي تحسن أداءه وترفع الكفاءة والإبداع في العمل ،ويحقق اندماج وذلك ان التنظيم هو ذلك الوسط الاجتماعي الذي اكتسب فيه الفرد هوية اجتماعية ، وهذه الهوية نابعة من ظروف العمل لتأخذ شكل عملية تعلم ثقافي، تتجسد من خلال ثقافة الالتحام و التضامن والتعاون الانتماء والتزام ، ويكون هذا من خلال القيم التي يحملها تبني هويته وشخصيته في التعامل مع الناس عامة والعمال خاصة ،ومع ان المؤسسة تسعى إلى تقديم الخدمات وفقا للمعايير تنظيمية ، نجد الدور القيمي يحتل أهم هذه المعايير على الإطلاق في تكيف ودمج العامل بعمله كونه يعزز في التحام وتماسك العمال مع بعضهم البعض في انجاز المهام .

بالتالي فالتكييف المهني هو عملية دمج العمال من خلال قيم المواطنة التنظيمية التي يحملها العامل في هويته التي تسعى إلى تعزيز اندماج وتكيف العامل بعمله، فهي قيم محفزة ومشجعة لبذل المزيد من الطاقات والقيام بأعمال إضافية خارجة عن أدوارهم الرسمية لتقديم خدمة على أحسن وجه.

الشكل رقم (03): يمثل نموذج العلاقة بين قيم المواطنة التنظيمية والتكيف المهني



المصدر: من إعداد الطالبات

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية

المطلب الأول الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع دراستنا، وتناولته من زوايا مختلفة وقد تنوعت من الدراسات الأجنبية والعربية، وسوف نعرض وسوف نعرض جملة من الدراسات التي تم الاستفادة منها، مع الإشارة إلى أبرز ملامحها، مع تقديم عليها وبيان الفجوة العلمية التي تعالجها الدراسة الحالية.

1_ دراسات متعلقة بمتغير قيم المواطنة التنظيمية

1_ الدراسات العربية

- **الدراسة الأولى:**

دراسة **طيب بودرهم** تحت عنوان آليات إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بإبعاد المواطنة التنظيمية(دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية دحلب سعد ـ جامعة) بجامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، قسم العلوم الاجتماعية تخصص علم اجتماع، وهي مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع المنظمات والمناجمنت ، للموسم الجامعي 2017/2016،حيث انطلقت الدراسة من خلال طرح تساؤلات حول الكشف عن بيان العلاقة بين آليات إدارة الموارد البشرية وبين أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين ، فنطرح تساؤلا رئيسيا يربط بين متغيري دراسة مفاده :

هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين آليات إدارة الموارد البشرية وبين أبعاد المواطنة التنظيمية؟

واندرجت تحته تساؤلات فرعية وهي:

- هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التدريب وبين المواطنة التنظيمية لدى العاملين؟
- هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين آليات إدارة الموارد البشرية وبين مستوى التعاون وروح الفريق لدى العاملين؟
- هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين آليات إدارة الموارد البشرية وبين الرضا الوظيفي (المهني) لدى العاملين؟

- هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين آليات إدارة الموارد البشرية وبين الولاء التنظيمي (الانتماء التنظيمي) لدى العاملين؟
- هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين آليات إدارة الموارد البشرية وبين الالتزام (الطاعة العامة) لدى العاملين؟

ولنباحث هاته التساؤلات ميدانيا قام الباحث بصياغة فرضيات مفادها:

- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين آليات إدارة الموارد البشرية وبين إبعاد المواطنة التنظيمية.
- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التدريب وبين المواطنة التنظيمية لدى العاملين.
- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين آليات إدارة الموارد البشرية وبين مستوى التعاون وروح الفريق لدى العاملين.
- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين آليات إدارة الموارد البشرية وبين الرضا الوظيفي (المهني) لدى العاملين.
- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين آليات إدارة الموارد البشرية وبين الولاء التنظيمي (الانتماء التنظيمي) لدى العاملين.
- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين آليات إدارة الموارد البشرية وبين الالتزام (الطاعة العامة) لدى العاملين.

وقد اعتمد الباحث في هاته الدراسة على العينة الطبقية العشوائية_(التناسبية او النسبية) ذلك ان مجتمع البحث مكون من فئات مهنية مختلفة ، شكلت مجموعات فرعية كطبقات يتم اختيار مفردات العينة منها بشكل متوازن نسبيا للحصول على تمثيل حقيقي لوزن كل طبقة من المجتمع ككل ، فتم الحصول على قوائم الأسماء مختلف الفئات المهنية الموجودة في ذات المؤسسة محل الدراسة ، والتي تمثلت في قائمة الإداريين بتعداد 33 مفردة ، وقائمة الأطباء بتعداد 22 مفردة وقائمة الشبه طبيين بتعداد 131 مفردة ، وقائمة العمال المهنيين بتعداد 54 مفردة ، الذين شكلوا مجتمع البحث كاملا بتعداد 240 مفردة ، وعمد الباحث على اخذ عينة بنسبة من المجتمع الكلي أي نصف المجتمع البحث ، ويتم اخذ كل طبقة أو فئة مهنية نصف مجموعها أي 50 بالمئة منها.

. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بغرض وصف ظاهرة سلوكيات المواطنة التنظيمية الممارسة من قبل موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية بجامعة الوادي ، إضافة إلى المنهج التاريخي من خلال تتبعه أراء الزبائن ذات المؤسسة

عن أداء موظفيها ، مستعينا بأدوات جمع البيانات متمثلة في الملاحظة البسيطة في البداية ثم الملاحظة بالمشاركة ، مستعينا بأدوات جمع البيانات تقنية المقابلة حيث أجرى مقابلات مفتوحة مع عدد من العاملين والإداريين ورؤساء المصالح وكذلك مسؤول الموارد البشرية ، وأخرى تقنية تمثلت في الاستمارة بالمقابلة بهدف الحصول على معلومات دقيقة وصائبة .

نتائج الدراسة:

- لقد تحققت الفرضية القائلة توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التدريب وبين المواطنة التنظيمية لدى العاملين.
- لقد رفضت الفرضية القائلة توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين آليات إدارة الموارد البشرية وارتفاع مستوى التعاون وروح الفريق لدى العاملين.
- لقد رفضت الفرضية القائلة توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين آليات إدارة الموارد البشرية والالتزام (الطاعة العامة) لدى العاملين.
- لقد تحققت الفرضية القائلة توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين آليات إدارة الموارد البشرية وبين الرضا الوظيفي (المهني) لدى العاملين.
- لقد رفضت الفرضية القائلة توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين آليات إدارة الموارد البشرية وبين الولاء التنظيمي (الانتماء التنظيمي) لدى العاملين.

الفرضية الرئيسية:

- لقد تحققت الفرضية القائلة توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين آليات إدارة الموارد البشرية وبين أبعاد المواطنة التنظيمية. (بودرهم،2017/2016، ص ص 286.01)

الدراسة الثانية:

دراسة **يرقي حسين وبن عودة مصطفي** بعنوان: دراسة تحليلية لسلوكيات المواطنة التنظيمية وعلاقتها ببعض المتغيرات التنظيمية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ـ دراسات اقتصادية ـ 23(01)، ص 230207، جامعة زيان عاشور بالجلفة الجزائر، هدفت الدراسة إلى التوصل إلى محددات سلوكيات المواطنة التنظيمية، فنطرح تساؤلا رئيسيا مفاده: ـ ما هي محددات سلوكيات المواطنة التنظيمية؟

واندرجت تحته تساؤلات فرعية وهي:

- ما مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية؟
- ما هي أهم أثار وأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية؟
- ما هي أهم المتغيرات التنظيمية المحددة لسلوك المواطنة التنظيمية؟

وللإجابة على هذه الإشكالية وكذا الأسئلة الفرعية قاما ما الباحثان، بتقسيم هذه الدراسة إلى قسمين رئيسيين، القسم الأول تناول فيه الإطار المفاهيمي لسلوكيات المواطنة التنظيمية وذلك عن طريق الوصول إلى مفهومها واهم أثارها (على أداء المنظمة والفرد وجماعة العمل، وذلك بأثرها على الأداء التنظيمي، وعلى جودة العمل وكمية العمل المنجزة، وعلى المناخ التنظيمي، وعلى الميزة التنافسية، وعلى قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات البيئية)

وأبعادها المتمثلة في (الإيثار، الضمير الحي، الروح الرياضية، الكياسة السلوك الحضاري)

أما القسم الثاني فتطرقا لأهم المتغيرات التنظيمية المحددة لها والعلاقات الترابطية بين هاته المتغيرات التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالعدالة التنظيمية، والرضا الوظيفي، والقيادة الإدارية، والالتزام التنظيمي، وتمكين العاملين.

وخلصت هذه الدراسة إلى ان هذه المحددات قد تختلف في ترتيب تأثيرها على سلوك المواطنة التنظيمية وذلك حسب طبيعة مغيرات كل دراسة وحسب طبيعة الدراسة الميدانية.

- أشارت نتائج الدراسة التحليلية على وجود علاقة ايجابية ومباشرة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بصفة عامة، ومن جهة أخرى وجود علاقة ايجابية ومعنوية بين كل من أبعاد العدالة التنظيمية (عدالة الإجراءات، عدالة التوزيعات، عدالة التعاملات) وسلوك المواطنة التنظيمية، إلا ان هاته الأبعاد تختلف في درجة تأثيرها على سلوكيات المواطنة التنظيمية.
- وكذلك إلى وجود علاقة ايجابية ومباشرة بين الرضا الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية، إلا ان علاقة الرضا الوظيفي ببعض أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية، أقوى من علاقته بالأبعاد الأخرى، كما ان كلا من الرضا الوظيفي العاطفي والرضا الإدراكي يؤثران تأثيرا طرديا غير مباشر في سلوكيات المواطنة التنظيمية، وذلك من خلال تأثير الرضا الإدراكي في الرضا العاطفي.
- توصلت الدراسة التحليلية إلى وجود علاقة ايجابية ومباشرة بين القيادة الإدارية وسلوكيات المواطنة التنظيمية.
- و أشارت الدراسة التحليلية على وجود علاقة ايجابية ومباشرة بين الالتزام التنظيمي وسلوكيات المواطنة التنظيمية كما بينت الدراسة على ان كل من الأبعاد الثلاثة للالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي ، الالتزام المعياري ، الالتزام

الاستمراري) ، حيث أظهرت الدراسة التحليلية وجود علاقة ايجابية بين كل من الالتزام الوجداني والالتزام المعياري وبين سلوكيات المواطنة التنظيمية ، وانه كلما زاد هذان النوعان من الالتزام ، توجه الأفراد إلى اتخاذ سلوكيات اختيارية ومفيدة في العمل ، وقد لاحظت هذه الدراسة أيضا ان الأفراد الذين يتمتعون بالالتزام المستمر القائم على المصلحة والمنفعة الشخصية ، لا يمكن ان يقوموا بهذه السلوكيات الاختيارية ، وعليه فان العلاقة بين الالتزام المستمر وسلوكيات المواطنة علاقة ضعيفة جدا .

. توصلت الدراسة التحليلية إلى وجود علاقة ايجابية ومباشرة بين تمكين العاملين وسلوكيات المواطنة التنظيمية إلى ان هاته العلاقة الطردية المباشرة هي علاقة مقبولة ومتوسطة التأثير، ولكنها أضعف من العلاقة غير المباشرة التي تتوسطها عوامل أخرى، حيث ان إدراك الموظفين للتمكين، يجعله يتخذ سلوكيات نافعة تجاه المنظمة نوعا ما، ولكن مستوى هذه السلوكيات يرتفع عندما يكون الموظف متمتعا بشعور الرضا عن عمله او ملتزما بمنظمته. (يرقي وبن عودة ص230.207).

الدراسة الثالثة:

دراسة **كيحول محمدو علوطي عاشور** بعنوان: التطور المفاهيمي لسلوك المواطنة والمواطنة التنظيمية، مجلة أبحاث نفسية وتربوية . المجلد 9 (04) . سبتمبر 2018 . ص 68.43، جامعة محمد بوضياف المسيلة الجزائر، جاءت هذه الدراسة لدراسة أهم مفاهيم المواطنة التنظيمية التي أنتجها الفكر الإداري وعلاقتها ببعض المفاهيم، وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية (الإيثار، الكياسة، الضمير الحي والتفاني، والروح الرياضية، وفضيلة المواطنة).

وكذلك تأثير سلوك المواطنة التنظيمية على الأداء الكلى للمنظمة وذلك على مستوى إنتاجية الزملاء الذي ينتج عنه شيوع روح التعاون الجماعية وتبادل المعرفة الفنية والخبرات بين الزملاء داخل التنظيم.

وكذلك تأثير سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى إنتاج الإدارات المختلفة من خلال إفساح المجال أمام العاملين لتقديم سلوكيات تتصف بالإبداع وتقديم اقتراحات من شأنها تدعم التطوير المناسب لإجراءات العمل مما يساعد العمال على المنافسة والمبادرة.

وكذلك تأثير سلوك المواطنة التنظيمية على توفير موارد منظمة التي تتمثل عدة عوامل منها وهي سلوك الموظفين الذي يتسم في بالرغبة في الانجاز، يدفع الإدارة إسناد مهام إضافية، وأيضا زيادة في فاعلية الأداء والكفاءة.

وجاءت هذه الدراسة بإبراز قيم المواطنة التنظيمية الواجب تنميتها لدى أفراد المنظمة وهي (قيمة الانتماء، قيمة الولاء، وقيمة المسؤولية والالتزام، وقيمة المساعدة والتعاون).

ومن التحديات المؤثرة على تنمية قيم المواطنة التنظيمية وهي ان عدم مساهمة الموظفين في المؤسسة بسلوكيات دور الإضافي تعود إلى مجموعة معوقات وتشمل (عدم إشراك الموظفين في القرارات التي تهم المؤسسة، وعدم إتاحة الفرصة للموظفين للتعبير عن آرائهم).

وخلصت هذه الدراسة هو ان سلوك المواطنة التنظيمية يعتبر مفهوم مهم وأساسي في تطوير المنظمات استمراريتها، لما تخلقه من جو من التعاون والمساعدة والالتزام والإيثار داخل التنظيم وخارجه، ويدفعه إلى تحقيق أعلى مستوى من النجاح والرضا المهني لدى أفرادها، لهذا تسعى كل المنظمات الحديثة إلى تنمية قيم سلوك المواطنة داخلها. (كيحول وعلوطى ،218، ص ص 68.43)

الدراسة الرابعة:

دراسة **نور الدين عيواز** : بعنوان الصحة التنظيمية وعلاقتها بالمواطنة التنظيمية لدى العامل بالمؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بمدين المسيلة ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل م د) بجامعة الشهيد حمة لخضر الوادي ، تخصص علم اجتماع ، للموسم الجامعي 2023/2022 حيث انطلقت الدراسة من خلال طرح تساؤلات حول الكشف عن بيان العلاقة بين الصحة التنظيمية والمواطنة التنظيمية لدى العامل بالمؤسسة الجزائرية ، وانطوت تحت سؤال انطلاق : هل توجد علاقة بين الصحة التنظيمية والمواطنة التنظيمية لدى العامل بالمؤسسة ؟

والتساؤلات الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة بين القيادة التحويلية والمواطنة التنظيمية لدى العامل بالمؤسسة؟
- هل توجد علاقة بين فرق العمل الفعالة والمواطنة التنظيمية لدى العامل بالمؤسسة؟
- هل توجد علاقة بين التمكين الوظيفي والمواطنة التنظيمية لدى العامل بالمؤسسة؟

والفرضية العامة:

توجد علاقة بين الصحة التنظيمية والمواطنة التنظيمية لدى العامل بالمؤسسة.

والفرضية الفرعية الأولى:

. توجد علاقة بين القيادة التحويلية والمواطنة التنظيمية لدى العامل بالمؤسسة.

والفرضيات الجزئية للفرضية الفرعية الأولى

. توجد علاقة بين القيادة التحويلية ووعي الضمير لدى العامل بالمؤسسة.

. توجد علاقة بين القيادة التحويلية ومنظومة الإيثار لدى العامل بالمؤسسة.

. توجد علاقة بين القيادة التحويلية والسلوك الحضاري لدى العامل بالمؤسسة.

والفرضية الفرعية الثانية

. توجد علاقة بين فرق العمل الفعالة والمواطنة التنظيمية لدى العامل بالمؤسسة.

والفرضيات الجزئية للفرضية الفرعية الثانية

- توجد علاقة بين فرق العمل الفعالة ووعي الضمير لدى العامل بالمؤسسة.
- توجد علاقة بين فرق العمل الفعالة ومنظومة الإيثار لدى العامل بالمؤسسة.
- توجد علاقة بين فرق العمل الفعالة والسلوك الحضاري لدى العامل بالمؤسسة

والفرضية الفرعية الثالثة

. توجد علاقة بين التمكين الوظيفي والمواطنة التنظيمية لدى العامل بالمؤسسة.

والفرضيات الجزئية للفرضية الفرعية الثانية

- توجد علاقة بين التمكين الوظيفي ووعي الضمير لدى العامل بالمؤسسة.
- توجد علاقة بين التمكين الوظيفي ومنظومة الإيثار لدى العامل بالمؤسسة.
- توجد علاقة بين التمكين الوظيفي والسلوك الحضاري لدى العامل بالمؤسسة.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، مستعينا بأدوات جمع البيانات متمثلة في أداة الملاحظة المباشرة وكذلك أداة الاستمارة، في حين تم اختيار عينة البحث وخصائصها عن طريق أسلوب المسح الشامل نظرا لصغر حجم العينة والتي قدرت ب 172 مفردة بحثية، كما تم معالجته ما تم جمعه من معلومات من طرف المبحوثين بأسلوب إحصائي تمثل في برنامج) SPSS22(

نتائج الدراسة:

- توجد علاقة بين القيادة التحويلية ووعي الضمير لدى العامل بالمؤسسة ميدان الدراسة، لكن طبيعة هذه العلاقة منخفضة (متوسطة)، وعليه يمكن القول إن هذه الفرضية قد تحققت نسبيا.
- توجد علاقة بين القيادة التحويلية ومنظومة الإيثار لدى العامل بالمؤسسة ميدان الدراسة، لكن طبيعة هذه العلاقة منخفضة (متوسطة)، وعليه يمكن القول إن هذه الفرضية قد تحققت نسبيا.
- توجد علاقة بين القيادة التحويلية والسلوك الحضاري لدى العامل بالمؤسسة ميدان الدراسة، لكن طبيعة هذه العلاقة منخفضة (متوسطة) وعليه يمكن القول إن هذه الفرضية الأولى القائلة توجد علاقة بين القيادة التحويلية والمواطنة التنظيمية لدى العامل بالمؤسسة قد تحققت نسبيا
- توجد علاقة بين فرق العمل الفعالة ووعي الضمير لدى العامل بالمؤسسة ميدان الدراسة، لكن طبيعة هذه العلاقة منخفضة (متوسطة)، وعليه يمكن القول ان هذه الفرضية قد تحققت نسبيا.
- توجد علاقة بين فرق العمل الفعالة ومنظومة الإيثار لدى العامل بالمؤسسة ميدان الدراسة، لكن طبيعة هذه العلاقة منخفضة (متوسطة)، وعليه يمكن القول ان هذه الفرضية قد تحققت نسبيا.
- توجد علاقة بين فرق العمل الفعالة والسلوك الحضاري لدى العامل بالمؤسسة ميدان الدراسة، لكن طبيعة هذه العلاقة متوسطة، وعليه يمكن القول ان هذه الفرضية الثانية القائلة: توجد علاقة بين فرق العمل الفعالة والمواطنة التنظيمية لدى العامل بالمؤسسة قد تحققت نسبيا.
- توجد علاقة بين التمكين الوظيفي ووعي الضمير لدى العامل بالمؤسسة ميدان الدراسة، لكن طبيعة هذه العلاقة منخفضة (متوسطة)، وعليه يمكن القول إن هذه الفرضية قد تحققت نسبيا.
- توجد علاقة بين التمكين الوظيفي ومنظومة الإيثار لدى العامل بالمؤسسة ميدان الدراسة، لكن طبيعة هذه العلاقة منخفضة (متوسطة)، وعليه يمكن القول إن هذه الفرضية قد تحققت نسبيا.
- توجد علاقة بين التمكين الوظيفي والسلوك الحضاري لدى العامل بالمؤسسة ميدان الدراسة، لكن طبيعة هذه العلاقة منخفضة (متوسطة) وعليه يمكن القول إن هذه الفرضية الثالثة القائلة: توجد علاقة بين التمكين الوظيفي والمواطنة التنظيمية لدى العامل بالمؤسسة قد تحققت نسبيا.

ونتيجة مما سبق من مناقشة للفرضيات نصل ان الفرضية العامة التي مؤداها " توجد علاقة بين الصحة التنظيمية والمواطنة التنظيمية لدى العامل بالمؤسسة " قد تحققت بشكل نسبي جيد. (عيواز ،2023/2022، ص ص 01.326)

الدراسة الخامسة:

دراسة للباحثة باشن سليمة والباحث عمور محمد، بعنوان دور قيم المواطنة التنظيمية في تعزيز الاندماج الوظيفي . دراسة ميدانية لعمال مؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف بالمدية، دراسة من مخبر البحوث النفسية والاجتماعية جامعة يحي فارس بالمدية (الجزائر)، نشرت بمجلة البحوث والدراسات العلمية، المجلد 18/ العدد: 01 (2024)، ص 655 . 674،حيث انطلقت لتبين دور قيم المواطنة التنظيمية في تعزيز الاندماج الوظيفي لدى عمال المؤسسة الاستشفائية ، وانطوت تحت سؤال الانطلاق : هل لقيم المواطنة التنظيمية دور في تعزيز الاندماج الوظيفي لدى عمال المؤسسة الاستشفائية ؟ والتساؤلات الفرعية التالية:

- هل يوجد دور لقيمة الايثار في تعزيز الاندماج الوظيفي لدى عمال المؤسسة الاستشفائية؟
- هل يوجد دور لقيمة وعي الضمير في تحقيق الاندماج الوظيفي لدى عمال المؤسسة الاستشفائية؟

والفرضية العامة: لقيم المواطنة التنظيمية دور في تعزيز الاندماج الوظيفي لدى عمال المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف بالمدية.

والفرضيات الفرعية:

- يوجد دور لقيمة الايثار في تعزيز الاندماج الوظيفي لدى عمال المؤسسة الاستشفائية.
- يوجد دور لقيمة وعي الضمير في تعزيز الاندماج الوظيفي لدى عمال المؤسسة الاستشفائية.

وتستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية قيم المواطنة التنظيمية لكل عامل، لذلك فاختبار دور قيم المواطنة في تعزيز الاندماج الوظيفي يتبين مستوى اندماج العامل المتمثل ببذل جهود متميزة في انجاز المهام والاهداف التنظيمية، ويركز في هذا على فكرة القيم والمعايير الاجتماعية والثقافية وفقدانها والسيطرة على السلوك الإنساني وضبطه داخل المجتمعات .فحالة عدم الاستقرار والقلق لدى الافراد الناجمة عن انهيار المعايير والقيم الاجتماعية ، او الافتقار الى الهدف والمثل العليا تؤدى الى التفكك التنظيمي لمؤسسات المجتمع ، ولهذا فيعزز مسائل الاندماج الاجتماعي والتمسك بالقيم والمعايير المشتركة ، وبالتالي فالاندماج الوظيفي هو عملية دمج العمال من خلال عنصر الذات الذي له تأثير على ممارسات الايجابية للمهن، التي تبين ارتباطهم والتزامهم بالوظيفة ، فالقيم تأتي كرد فعل بما تعكسه في صورة تحقيق ذاتية العامل نحو عمله .

وتم في هذه الدراسة الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، واجري البحث على عينة من 61 عامل في المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف بالمدية، اقتصرت على عمال (الإدارة، الصيانة، الصيدلة) وتم اختيارهم بطريقة عشوائية قصدية، بالاعتماد على أداة الاستبانة وتوصلت الدراسة واظهرت نتائج ان عمال القطاع أصحاب قيم لها أثر ملحوظ تتمثل في السلوك التطوعي اثناء مزاولة النشاط العملي، والتي اكسبتهم رابطة التلاحم والتماسك الشديد بينهم فعززت عملية الاندماج ، ونخلص الى ان الالتزام بقيم المواطنة التنظيمية تعمل على تعزيز العمل الجماعي وتحقيق نتائج إيجابية في بيئة العمل وان ادارك العمال لمواطنة تنظيمية يبرر موقفهم نحو هذا الالتزام بقيم الايثار ووعي الضمير، واصحاب الخبرة كذلك دخل في توعية العمال بحيث يصرحون بتأثيرها الإيجابي على المؤسسة وتعزز رضا والاندماج في العمل(باشن وعمور،2024، ص 655 . 674).

الدراسة الأجنبية:

- Douglas S. Bolon, Ph.D. Organizational Citizenship Behavior Among Hospital Employees: A Multidimensional Analysis Involving Job Satisfaction and Organizational Commitment. Hospital & Health Services Administration; Summer 1997;42,2; ProQuest pg.221-241

. دراسة للباحثان دوجلاس س. بولون، بعنوان سلوك المواطنة التنظيمية بين موظفي المستشفيات: تحليل متعدد الابعاد يشمل الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، فحصت هذه الدراسة العلاقة بين المتغيرات المستقلة وهي ثلاثة مكونات للالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري) والرضا الوظيفي، والمتغير التابع وهو سلوك المواطنة التنظيمية(OCB)

وقد تم تقسيم سلوك المواطنة التنظيمية الى بعدين وهما:

(OCBI) سلوك موجه نحو الافراد

(OCBO) سلوك موجه نحو المنظمة

. تم جمع البيانات من مستشفى كبير(627 سرير) في جنوب شرق الولايات المتحدة الامريكية ، شملت العينة 202 موظفا (78 بالمئة تمريض ، 16بالمئة مختبرات، 6 بالمئة سكرتارية وخدمات بيئية) ، والأدوات تم استخدام استبيانين ، الأول للموظفين لقياس الرضا والالتزام ، والثاني للمشرفين والزملاء لقياس سلوك المواطنة ، وكانت نتائج الدراسة ان الرضا عن الزملاء والالتزام العاطفي هما افضل مؤشرين لبعد واحد من ابعاد سلوك المواطنة التنظيمية الموجه للأفراد ، بينما لم يحصل سلوك المواطنة الموجه للمنظمة على دعم احصائي كاف في هذه العينة ، وأشارت النتائج الى ان الرضا عن الزملاء والالتزام العاطفي هما افضل مؤشرين الأبرز في التنبؤ بسلوكيات المواطنة التنظيمي.(دوجلاس وبولون،1997،ص ص 241.221).

2_ دراسات متعلقة بمتغير التكيف المهني

. الدراسة الأولى:

. دراسة الباحثة العابدي امال بعنوان أثر جودة الحياة الوظيفية على التكيف المهني . دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية . زريبة الوادي ولاية بسكرة، مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة، قسم العلوم الاجتماعية، شعبة علم اجتماع، الموسم الجامعي 2024/2023، حيث انطلقت الدراسة بسؤال انطلاق: كيف تؤثر جودة الحياة الوظيفية على التكيف المهني للموظفين داخل المؤسسة؟ وتساؤلات فرعية:

- ما دور الرضا الوظيفي في تحقيق التكيف المهني؟
- ما هو الدور الذي يلعبه الأداء الوظيفي في تحقيق تكيف داخل المؤسسة؟
- ـما هو الدور الذي يلعبه التطوير المهني في تحقيق تكيف الموظفين داخل المؤسسة؟

والفرضية العامة:

تؤثر الحياة المهنية في تحقيق اعلى درجات التكيف المهني.

والفرضيات الفرعية:

- يعد الرضا الوظيفي عاملا مهم في تحقيق التكيف المهني للموظفين داخل المؤسسة.
- يعتبر الأداء الوظيفي عاملا مهم في تحقيق تكيف داخل المؤسسة.
- يمكن اعتبار التطوير المهني عاملا مهما في تحقيق تكيف الموظفين داخل المؤسسة.

ومن أبعاد متغير التكيف المهني هي الرضا العام والارضاء ، حيث من مظاهر تحقيق التكيف المهني (الرضا عن المؤسسة ، الرضا عن الإدارة والاشراف والاجر والتكوين والرضا عن جماعة العمل) .واعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي ، وعلى أداة الاستبيان ، ومجتمع الدراسة المتمثل في مجموع الافراد العاملين بإدارة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بزريبة الوادي . ولاية بسكرة ، وقد قدر عددهم الإجمالي 20 عامل ، ومن النتائج هذه الدراسة هو ان الرضا الوظيفي يعد عاملا مهما يساعد في التكيف المهني موظفي ادارة المؤسسة وبالتالي تحقق الفرضية الفرعية الأولى ، وكذلك تحققت الفرضية الثانية هو ان الأداء الوظيفي في المؤسسة يعد عاملا رئيسيا في تحقيق التكيف في بيئة العمل ، وكذلك الفرضية

الثالثة تحققت حيث ان التطوير المهني لموظفي الإدارة في المؤسسات الصحية العمومية له دور أساسي في مساعدتهم على التكيف والتأقلم مع البيئة المتغيرة والمتطورة ، وهذا ما يؤكد باعتباره عاملا مهما في تحقيق تكيف الموظفين داخل المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ، وكذلك من خلال النتائج، يتضح بان الموظفين يؤكدون على وجود توافق مع بيئة العمل والشعور بالانتماء والمشاركة الفعالة فيها ، ذلك يشمل الاندماج المهني الشعور بالرضا في العمل ، والتحقق من الأهداف المهنية والشخصية ، والتوافق مع قيم وثقافة المؤسسة ، لذلك فعندما يشعر الموظف بمستوى عال من الرضا في العمل والشعور بالانتماء للفريق والمكان الذي يعمل فيه ، فيشعر بالاستقرار والتوافق مع بيئة العمل، ويستطيع تحقيق أهدافه المهنية والشخصية بشكل ملائم.

وفي ظل ظروف جيدة ومساعدة نتيجة تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية، هذا ما يؤدى بالضرورة الى رفع معدلات الرضا والأداء والتطوير المهني والشعور بالانتماء لتحقيق التكيف في المؤسسة محل الدراسة. (العابدي،2024/2023، ص ص 99.01)

. الدراسة الثانية:

دراسة للباحث عادل رقيق بعنوان دور التكوين في تحقيق التكيف المهني لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك . دراسة على عينة من عمال المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الموسم الجامعي 2023/2022، حيث انطلقت هذه الدراسة بسؤال الانطلاق: ما دور التكوين في تحقيق التكيف المهني لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك؟ ومنه كانت الأسئلة الفرعية:

- ما دور مخرجات التكوين الشخصية في تحقيق التكيف المهني لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك؟
- ما دور مخرجات التكوين المرتبطة بالمؤسسة في تحقيق التكيف المهني لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك؟

الفرضية العامة:

يساهم التكوين في تحقيق التكيف المهني لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك.

ومنه الفرضيات الفرعية:

- لمخرجات التكوين الشخصية لعمال المؤسسة الاقتصادية سوناطراك دور في تحقيق التكيف المهني.

- لمخرجات التكوين المرتبطة بالمؤسسة لعمال المؤسسة الاقتصادية سوناطراك دور في تحقيق التكيف المهني.

واعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي ومجتمع الدراسة من (7011) من عمال المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار آن تي بي في ولاية ورقلة ،ونظرا لكبر حجم وارتفاع عدد المتكونين ، فقد تم اللجوء الى العينة العرضية وهي احد أنواع المعاينة غير احتمالية التي تواجه صعوبات اقل اثناء انتقاء العناصر، حيث تم ارسال استبيان الكتروني في علبة الرسائل الالكترونية الخاصة بالمؤسسة محل الدراسة ، لتكون مجموع المفردات العينة التي أجريت عليها الدراسة 76 مفردة ، ومن أدوات جمع البيانات البحث الاستمارة الالكترونية والوثائق والسجلات ومن النتائج المتحصل عليها في هذه الدراسة هو انه من خلال ملاحظتنا الميدانية وتحليلنا لنتائج الفرضية الأولى نلاحظ ان مخرجات التكوين الشخصية لها دور مهم في تحقيق التكيف المهني لدى عمال المؤسسة الاقتصادية سوناطراك ، وكذلك من هنا أيضا يمكننا القول من خلال ملاحظتنا وتحليلنا ام مخرجات التكوين المتعلقة بالمؤسسة لها دور في تحقيق التكيف المهني لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك ، ومنه نستخلص ان الغاية الأساسية من تكوين العاملين في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار آن تي بي هو سد الثغرة بين الأداء الفعلي والمستوى المطلوب إنجازه بما يضمن مبدأ التوازن الديناميكي للانساق ويحافظ على بقاء النسق الأكبر وديمومته وهو ما يحقق استمرارية وانتاجية مؤسسة سوناطراك ، اذن يساهم التكوين في تحقيق التكيف المهني لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك.(**رقيق ،2023/2022،ص ص 01.96**)

التعقيب على الدراسات السابقة:

كل الدراسات اتبعت المنهج الوصفي وهو المنهج المتبع من طرفنا.

واتفقت كل الدراسات مع دراستنا على استخدام الاستبانة كأداة من أدوات الدراسة لجمع البيانات وخاصة دراسة الباحث طيب بودرهم تحت عنوان آليات إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بإبعاد المواطنة التنظيمية (دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية دحلب سعد . جامعة)، استخدم طريقة ادوات جمع البيانات الاستمارة بالمقابلة والملاحظة والمقابلات وهي الأدوات نفسها التي اعتمدناها في جمع المعلومات وكذلك ساعدتنا في بلورة إشكالية الدراسة وبعض ابعاد المتغير المستقل قيم المواطنة التنظيمية موضوع دراستنا، وكذلك دراسة للباحث عادل رقيق بعنوان دور التكوين في تحقيق التكيف المهني لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك(دراسة على عينة من عمال المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار)،استخدم طريقة في جمع البيانات الوثائق والسجلات وتشابه مكان الدراسة الميدانية وكذلك المتغير التابع التكيف المهني لدراستنا، وكذلك دراسة للباحث الدكتور كيحول محمد، والباحث الدكتور علوطي عاشور بعنوان:

التطور المفاهيمي لسلوك المواطنة والمواطنة التنظيمية، مجلة أبحاث نفسية وتربوية . المجلد 9 (04) . سبتمبر 2018 . ص 68.43، جامعة محمد بوضياف المسيلة الجزائر، فقد ساعدتنا في اباعد المتغير المستقل قيم المواطنة التنظيمية ، وكذلك دراسة للباحث الدكتور يرقي حسين، والباحث الدكتور بن عودة مصطفي بعنوان: دراسة تحليلية لسلوكيات المواطنة التنظيمية وعلاقتها ببعض المتغيرات التنظيمية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية . دراسات اقتصادية . 23(01)، ص 230.207، جامعة زيان عاشور بالجلفة الجزائر ، وكذلك دراسة للباحث نور الدين عيواز بعنوان الصحة التنظيمية وعلاقتها بالمواطنة التنظيمية لدى العامل بالمؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بمدين المسيلة ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل م د) بجامعة الشهيد حمة لخضر الوادي ، تخصص علم اجتماع ، للموسم الجامعي 2023/2022 ،وكذلك الدراسة

للباحثان دوجلاس س. بولون، بعنوان سلوك المواطنة التنظيمية بين موظفي المستشفيات: تحليل متعدد الابعاد يشمل الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ، حيث استفدنا من هذه الدراسة ساعدتنا في صياغة الإشكالية وتحديد ابعاد المتغيرات وخاصة المتغير المستقل قيم المواطنة التنظيمية وابعادها ، ودراسة الباحثة العابدي امال بعنوان أثر جودة الحياة الوظيفية على التكيف المهني . دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية . زريبة الوادي ولاية بسكرة، مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة، قسم العلوم الاجتماعية، شعبة علم اجتماع، الموسم الجامعي 2024/2023

هذه الدراسة ساعدتنا في تحديد ابعاد المتغير التابع التكيف المهني ، وكذلك دراسة للباحثة باشن سليمة والباحث عمور محمد، بعنوان دور قيم المواطنة التنظيمية في تعزيز الاندماج الوظيفي . دراسة ميدانية لعمال مؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف بالمدية، دراسة من مخبر البحوث النفسية والاجتماعية جامعة يحي فارس بالمدية (الجزائر)، نشرت بمجلة البحوث والدراسات العلمية، المجلد 18/ العدد: 01 (2024)، ص 655 . 674 ، هذه الدراسة تقريبا مطابقة لمتغيري دراستنا ، المتغير المستقل ، قيم المواطنة التنظيمية والمتغير التابع التكيف المهني وهو يشبه معنى الاندماج الوظيفي ولو نفس المعنى وساعدتنا هذه الدراسة في صياغة الإشكالية وابعاد المتغيرات ووضع الاطار العام والاساس النظري .، وطريقة اختيار العينة

الفجوة البحثية: اغلب الدراسات المتعلقة بالمواطنة التنظيمية أجريت على المؤسسات الاستشفائية، ودراستنا اول دراسة تجرى بدراسة قيم المواطنة التنظيمية ودورها في تعزيز التكيف المهني في مؤسسة اقتصادية عريقة ذات ثقل اقتصادي وهي مؤسسة سوناطراك، وكذلك استخدام المنهج الكمي بأداة الاستمارة بالمقابلة وأداة المقابلة، كأداة مدعمة للدراسة.

المطلب الثاني: المقاربات النظرية للدراسة

لقد قمنا في دراستنا هذه التي تهدف الى معرفة قيم المواطنة ودورها في تعزيز التكيف المهني ، بإسقاط المقاربة النظرية لرونوسانسوليو ، التي تمحورت دراساته حول الهوية المهنية في جماعات العمل، والهوية المهنية نتيجة الانتماء الى الجماعات المهنية (**نصر ،ما يدي، 2017،ص 420**)، نجد ان عالم الاجتماع رونوسانسوليو يبين ان التنظيم هو ذلك الوسط الاجتماعي الذي اكتسب فيه الفرد هوية اجتماعية ، وهذه الهوية نابعة من ظروف العمل لتأخذ شكل عملية تعلم ثقافي، تتجسد من خلال ثقافة الالتحام ويتمثل الانصهار والاندماج داخل الجماعة عن طريق الامتثال لمعايير الفئة التي ينتمي إليها و التضامن مع أعضاء الفئة والتعاون الانتماء والتزام (**دناقة ،2022، ص 134**)، ويكون هذا من خلال القيم التي يحملها تبني هويته وشخصيته في التعامل مع الناس عامة والعمال خاصة، وفي العمل ، يقدم العمال على تعلم القيم والمعايير أثناء التواصل المستمر والمداولات والنقاشات التي تفرضها عليهم المنظمة ، وكنتيجة لكل هذا التفاعل ، يقوم العمال بصياغة ثقافة خاصة بهم ويتم استيعابها من خلال المناسبات التي يعيشونها في وسط العمل ، ويتضح ذلك أثناء قيامهم بوظائفهم او عن طريق علاقتهم مع الآخرين او من خلال العمل الجماعي ، وهذه الهوية المشتركة بين مختلف الفاعلين في المنظمة هي التي تحدد كذلك طبيعة الفعل الجماعي الذي يتبناه الفاعلين في عملهم (**بن زرة وآخرون ، 2022، ص 31**) ان قيم المواطنة التنظيمية التي يحملها العامل تسعى الى تعزيز اندماج العامل بعمله ، فهي قيم محفزة ومشجعة على بذل المزيد من الطاقات الجسدية وقيام بإعمال إضافية خارجة عن أدوارهم الرسمية لتقديم خدمة على أحسن وجه (**باشين ، 2024، ص 09**) ،وحسب سانسوليو ان هناك علاقة وطيدة بين الاعتراف بالانتماء وتشكل الهوية بحيث لا يمكن ان تتشكل هوية الانتماء لمجموعة معينة دون ان تعترف او تتقبل هذه المجموعة بانتماء الشخص لها ، بمعنى الالتزام بآلية تواصل اجتماعي بين مختلف الفاعلين على أساس الاعتراف المتبادل لكل طرف ودوره في تحقيق أهداف المؤسسة وبالتالي تأكيد وجوده الفعلي كعامل ينتمي الى فئة مهنية معينة ، ولأن تحقيق الذات مرهون باعتراف الآخر ، يقدم سانسوليو أربعة شروط تتمثل في الانتماء للمؤسسة ، وتحقيق انجاز فردي وجماعي ، والمسار الشخصي المهني ، والقدرة على مقاومة كل أشكال الهيمنة التي تفرض في مجال العمل ، يوفر جو الثقة المتبادلة بين مختلف الفاعلين من حيث تصبح عملية التعاون ممكنة وعلاقات العمل أكثر ألفة لتحقيق الاندماج الاجتماعي ، مما يعزز الانتماء للمؤسسة ، والتعرف على المشترك بين كل فئة وأخرى وبذلك يتحقق الوجود المهني للفاعل بالمؤسسة (**بجاج ، 2015، ص30**)

خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل إعطاء صورة عامة حول ماهية قيم المواطنة التنظيمية والتكيف المهني من خلال استعراض لمختلف مفاهيمهما واستعراض وتبيان ابعادهما واهم المقاربات النظرية التي تناولتها، لما لهما دور في العديد في المتغيرات التنظيمية التي تؤثر بشكل اساسي على السلوك التنظيمي للعامل، وإبراز الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع.

وهو ما يمكننا من الدراسة الميدانية بحيث تتضح صورة الظاهرة المدروسة أكثر وتمكننا من تحليل وتفسير جيد للبيانات الميدانية المتحصل عليها ومناقشة نتائجها.

الفصل الثاني

تمهيد:

بعد الإحاطة النظرية بمختلف جوانب موضوع الدراسة وذلك من خلال استعراض الادبيات النظرية والادبيات التطبيقية سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق الى الأدوات البحثية، كما نستعرض مجتمع البحث والعينة المدروسة، فضلا على تحديد المتغيرات وطرق قياسها، وهذا بالإضافة الى عرض نتائج الدراسة في محاولة مناقشتها في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة، واختتمنا هذا الفصل برصد جملة من المقترحات والتوصيات التي اسفرت عليها هذه الدراسة.

المبحث الأول: الطريقة والادوات

المبحث الثاني: نتائج ومناقشة الدراسة

المبحث الأول: الطريقة والأدوات

المطلب الاول: الطريقة

أولا: مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل المجتمع البشري للدراسة في العمال النابعين لمؤسسة سوناطراك إجمالي عدد الموظفين، موزعين بين موظفين عضويين (119)، أمن داخلي (53)، ومقاولين من الباطن (إطعام، صيانة، وسائقين)، يعملون في مؤسسة سوناطراك بطريقة المناولة وهم تابعين لمؤسسات أخرى.

. والعينة هي الإجابة عن السؤال المتعلق على من سيجرى البحث أو على من نحقق، فالعينة هي تلك العناصر أو الوحدات التي يتم استخراجها من مجتمع البحث ويجرى عليها الاختبار أو التحقق على اعتبار ان الباحث لا يستطيع موضوعيا التحقق من كل مجتمع البحث نظرا إلى الخصائص التي يتميز بها هذا المجتمع. (سبعون، 2012، ص 135)

وقمنا بإجراء العملية **غير احتمالية** (غير العشوائية) وان المبدأ الذي يرتكز عليه هو اختيار الوحدات التي سوف تمثل العينة هو اختيار موجه أو مقصود، وعلى غرار أصناف العينة الاحتمالية هناك أصناف تخص العينة غير احتمالية أهمها:

***العينة بالحصص أو الحصصية:**

تقوم على مبدأ نقل نفس التوزيعات أو نسب خصوصيات مجتمع البحث على العينة، وهذه الخصوصيات يكون اختيارها على أساس أهداف البحث، أي على أساس ما نريد التحقق منه من الفرضيات وفي هذا الإطار، يجب ان تكون هذه الصفات أو الخصوصيات التي نختارها في العينة قابلة للملاحظة في وحدات مجتمع البحث، كما يتعين على الباحث كذلك ان يعرف توزيعها ونسبها في مجتمع البحث هذا. **(سبعون ،2012، ص145)**

اخترنا المؤسسة الجزائرية الاقتصادية سوناطراك ولاية توقرت، ونلجأ الى استخراج عينة حسب الفئة المهنية، لأن فرضية الدراسة تريد ان تضع دور قيم المواطنة التنظيمية في تعزيز التكيف المهني لدى عمال شركة سوناطراك _ تم تحديد عدد افراد العينة ب 75 فرد:

نأتي الى تحديد مؤشرات الفئة المهنية بهذه المؤسسة وهي:

وعينة دراستنا ممثلة من في إطارات وأعوان التحكم وأعوان التنفيذ.

ـ وبعد ذلك، نحاول تحديد نسب كل من إطار، وعون تحكم، واعوان تنفيذ وللحصول على النسب المئوية نلجأ الى عملية حسابية بسيطة وهي طريقة القاعدة الثلاثية البسيطة.

فبالنسبة الى الإطار لدينا:

100 ـــ 75

16 ـــ س 1

س1 = 75/ 1600 = 21،3%

فبالنسبة لأعوان التحكم لدينا:

100 ـــ 75

19 ـــ س 2

س2 = 75/ 1900 = 25،3 %

فبالنسبة الى لأعوان التنفيذ لدينا:

100 ـــ 75

40 ـــ س 3

س3 = 75/ 4000 = 53.3%

على العينة ان تحتوي 21،3% إطار، و 25،3 % من أعوان تحكم، و 53.3% من أعوان تنفيذ.

ثانيا: تحديد المتغيرات وطرق قياسها:

جدول رقم (01): يوضح متغيرات وابعاد الدراسة

المتغير	متغير الدراسة	أبعاد الدراسة
المتغير المستقل	قيم المواطنة التنظيمية	الالتزام – الانتماء– التعاون وروح الفريق – الإيثار
المتغير التابع	التكيف المهني	الرضا – الاندماج

المصدر: من إعداد الطالبات

- **المقياس:**

أما الطريقة المعتمدة في قياس المتغيرات الدراسة فهو القياس الكمي المتمثل في الإحصاء الوصفي، ويختص هذا النوع من الأساليب بجمع البيانات وتبويبها وعرضها (التكرارات والنسب والمتوسطات والانحراف المعياري).

وفيما يتعلق بطرقة الإجابة على بنود المقياس، فقد اشتملت على ثلاثة اختيارات تبدأ من موافق وصولا إلى غير موافق وفق مقياس لكارت الثلاثي، وتتراوح قيمة هذه الإجابات من 1 إلى 3، حيث يكون ترتيبها كما يلي

جدول رقم (02): يوضح اختبار مقياس لكارت

اتجاه العينة	موافق	محايد	غير موافق
الدرجة	من 2.34 الى 3.00	من 1.67 الى 2.34	من 1.00 الى 1.67

المصدر: من إعداد الطالبات

وقد شمل المقياس في صورته النهائية مجموعة من الأسئلة متمحورة في أداة جمع البيانات تقيس عدة أبعاد للفرضية.

المطلب الثاني: الأدوات:

أولا: أدوات جمع البيانات:

الأداة ركن مهم في عملية التصميم المنهجي للدراسة، وهي الوسيلة او الطريق التي يستطيع الباحث حل مشكلته والتقرب من معالم الدراسة، فالباحث يستخدم الأداة التي تتلاءم مع طبيعة البحث او الدراسة.

تعرف الأدوات المنهجية بانها وسائل جمع البيانات حول الظاهرة المدروسة، فاستعمال منهج معين البحث يتطلب من الباحث الاستعانة بأدوات ووسائل مساعدة ومناسبة تمكنه من الوصول الى معلومات اللازمة، والتي يستطيع بواسطتها معرفة واقع او ميدان الدراسة، والواقع ان اعتماد الباحث على منهج معين هو الذي يحدد نوع الأدوات التي يستعين بيها في جمع البيانات.

واختيار هذه الأدوات المنهجية لا يتم بشكل عفوي انما تأتي بمراعاة نقاط مهمة من أهمها:

- ميدان او تخصص الباحث، نوعية مجتمع الدراسة، موضوع البحث وطبيعته.

لكون هذه الدراسة اعتمدت المنهج الوصفي كان لابد للباحث من استخدام الأداة التي تخدم موضوع الدراسة كالآتي:

1- الاستمارة بالمقابلة:

يمكن تعريف هذه الأداة بانها وجيز أسئلة يطرحها المستجوب الذي يقوم في نفس الوقت بتسجيل الإجابات المقدمة من طرف المستجوبين، وهذا يتطلب من الباحث وقتا وتدخلا أكثر، كما ان اسئلتها تكون محددة مسبقا. (**انجرس، 2006، ص 206**)

تم بناء الاستمارة من طرف الباحثين بالاعتماد على الادبيات النظرية من الدراسات السابقة ومن جهة أخرى من الميدان من خلال الملاحظات العيانية من جهة، وبعد عرضه على الأستاذ المشرف حيث أوصى بضرورة اجراء تعديلات مستوى مضامينه على الدراسة، عرضت على الأساتذة من أصحاب الخبرة والتخصص، حيث تم اقتراح التحسينات وإجراء بعض التعديلات على بعض العبارات، مما يرونه مناسبا، لتأخذ الاستمارة شكلها النهائي لتوزيعه على عمال مؤسسة سوناطراك.

لقد عرض في مقدمة الاستمارة تمهيد يعرف بالدراسة والغاية منها، ولقد احتوى على 24 سؤال من نوع مقياس لكارت الثلاثي (موافق، محايد، غير موافق) موزعة على ثلاث محاور وهي:

- **المحور الأول**: البيانات الشخصية حيث تضمن السؤال على (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية، الوظيفة).
- **المحور الثاني**: تضمن16 سؤال حول قيم المواطنة التنظيمية.
- **المحور الثالث**: تضمن 08 أسئلة حول التكيف المهني.

2- **المقابلة:** المقابلات هي اقتراح مناسب للمشروع البحثي، فالمقابلات هي أكثر من مجرد محادثة بين شخصين فهي تنطوي على مجموعة من الافتراضات والتفاهمات ويشار أيضا الى المقابلات على انها استبيان شفوي من قبل بعض الناس، ولكن في الواقع المقابلة أكثر من ذلك فالاستبيان ينطوي على جمع البيانات غير المباشرة، في حين يتم جمع بيانات المقابلة مباشرة من الآخرين في الاتصال وجها لوجه. (**بوترعة، 2018، ص 29**)

3- الوثائق والسجلات:

تعتبر الوثائق والسجلات من الأدوات التي يستعين بها الباحث العلمي من اجل جمع البيانات التي تعينه في دراسته التي هو بصدد القيام بها، ونظرا لأهمية الوثائق والسجلات في البحوث العلوم الاجتماعية والإنسانية للكشف عن جوانب الموضوع يصعب ملاحظتها والكشف عنها، وقد استخدمنا هذه الأداة دراستنا للمؤسسة الجزائرية الاقتصادية سوناطراك للاطلاع على الكثير من البيانات والمعلومات التي تدخل ضمن نطاق بحثنا. (**رقيق، 2023/2022، ص 43**)

4- الأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم اللجوء إلى استعمال مجموعة من الأساليب الإحصائية الموجودة في حزمة البرمجيات لتحليل الإحصائية وقد استخدم الباحثات برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss والاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

- اختبار الثبات من خلال ألفا كرونباخ
- التكرارات والنسب المئوية لوصف البيانات الشخصية لعينة الدراسة
- المتوسط الحسابي لمعرفة مدى استجابة مفردات العينة للعبارات
- ـالانحراف المعياري لمعرفة مدى تشتت إجابات أفراد العينة عن متوسطاتها الحسابية

ثانيا: البرامج المستخدمة في معالجة المعطيات:

بعد جمع البيانات عن طريق الاستمارة التي تم توزيعها على عينة الاستمارة قمنا بتفريغ البيانات في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعيةSpss والاعتماد على الأساليب الإحصائية:

ومن اجل معالجتها رقيما وتحويلها إلى بيانات كمية، ثم قمنا بربط مؤشرات الدراسة وتبويبها في جداول إحصائية، وذلك بغرض اختبار فرضيات دراستنا وصحتها من عدمها.

1- صدق أداة القياس وثباتها

ان صدق الاستبيان يعني التأكد من انه سوف يقيس ما اعد لقياسه، كما يقصد بالصدق شمول الاستمارة لكل العناصر التي يجب ان تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها.

- **الصدق الظاهري:**

باستخدام طريقة الصدق الظاهري للأداة (صدق المحكمين)، فبعد الانتهاء من إعداد الاستمارة وبناء محاورها وفقراتها وعرضها على الأستاذ المشرف على الدراسة، تم عرض الاستمارة في صورتها الأولية على مجموعة من الأساتذة من أصحاب الخبرة والتخصص، حيث تم اقتراح التحسينات وإجراء بعض التعديلات على بعض العبارات، مما يرونه مناسبا، لتأخذ الاستمارة شكلها النهائي لتوزيعه على عمال مؤسسة سوناطراك.

الجدول رقم (03): يوضح قائمة الأساتذة المحكمين

الرقم	اسم ولقب الأستاذ	الدرجة العلمية	التخصص
01	بلال بوترعة	أستاذ تعليم العالي	علم اجتماع
02	شوقي مرابط	أستاذ محاضر أ	علم اجتماع
03	سالم يعقوب	أستاذ محاضر أ	علم اجتماع

- **ثبات أداة القياس:**

قبل القيام بالاختبارات الإحصائية المناسبة لتحليل فرضيات الدراسة، لابد من التأكد من موثوقية أداة القياس المستخدمة حيث تعكس الموثوقية هنا درجة ثبات أداة القياس

يستخدم معامل ألفا كرونباخ لقياس مدى ثبات أداة الدراسة ويعتبر هذا المعامل من أهم مقاييس الثبات والاتساق الداخلي، فهو يربط الاستبيان بثبات بنوده، والنسبة الإحصائية المقبولة له

- **اختبار الثبات** (Reliability Analysis)

يعتبر اختبار الثبات من الخطوات الأساسية في البحث الإحصائي الميداني، حيث يهدف إلى التأكد من الاتساق الداخلي للأدوات الاستبانة المستخدمة في الدراسة. وقد تم احتساب معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للتأكد من درجة الثبات الداخلي للمقياس البحثي.

جدول رقم :(04)يوضح نتائج اختبار الثبات الداخلي

الاختبار	معامل كرونباخ ألفا	عدد العناصر
المحور الأول	0.567	16
المحور الثاني	0.692	8
الاختبار الكلي	**0.725**	**24**

توضح النتائج الموضحة في الجدول السابق أن معامل كرونباخ ألفا الأول للاختبار الكلي (24 عنصر) قد تجاوز 0.70 بقيمة 0.725، مما يدل على ثبات داخلي جيد للاختبار بأسلوب القبول، أما الاختبار الثاني (16 عنصر) فقد حصل على قيمة 0.567 وهي قيمة مقبولة نسبياً، بينما الاختبار الثالث (8 عناصر) حصل على 0.692 وهي قيمة مقبولة، وقيمة الاختبار الكلي 0.725 وهي أعلى من القيمة التي تقبل عندها درجة الاعتمادية والبالغة 0.60 وتعتبر هذه النسبة مقبولة لأغراض البحث العلمي، ويعني ذلك تمتع الاستبيان بدرجة عالية من الثبات

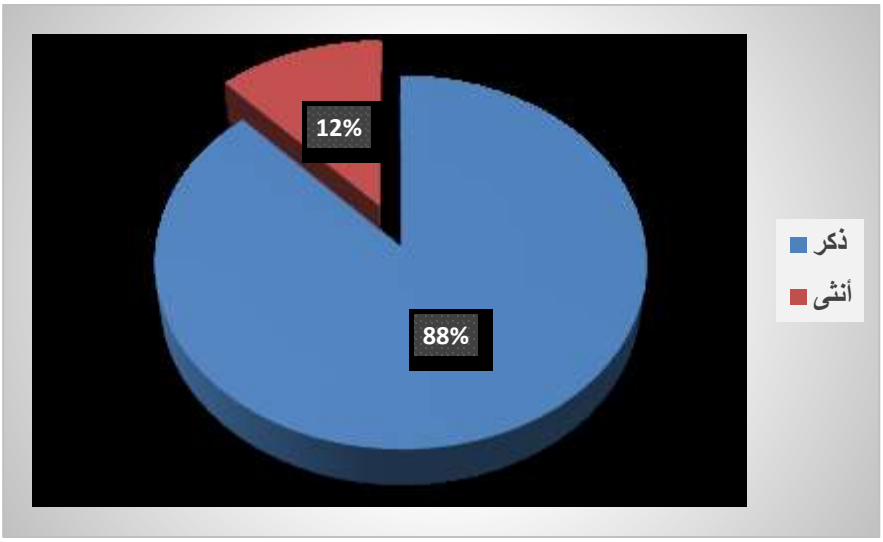
المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

المطلب الاول: عرض نتائج:

أولا: عرض وتحليل نتائج البيانات الشخصية

جدول رقم (05): يوضح تكرار ونسب مئوية للإجابات الجنس

الجنس	تكرار	النسبة المئوية
ذكر	66	88.0
أنثى	9	12.0
مجموع	75	%100



الشكل رقم (04) يمثل دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ آن المبحوثين من جنس الذكور بنسبة (88%) في حين قدرت نسبة الإناث ب (12%).

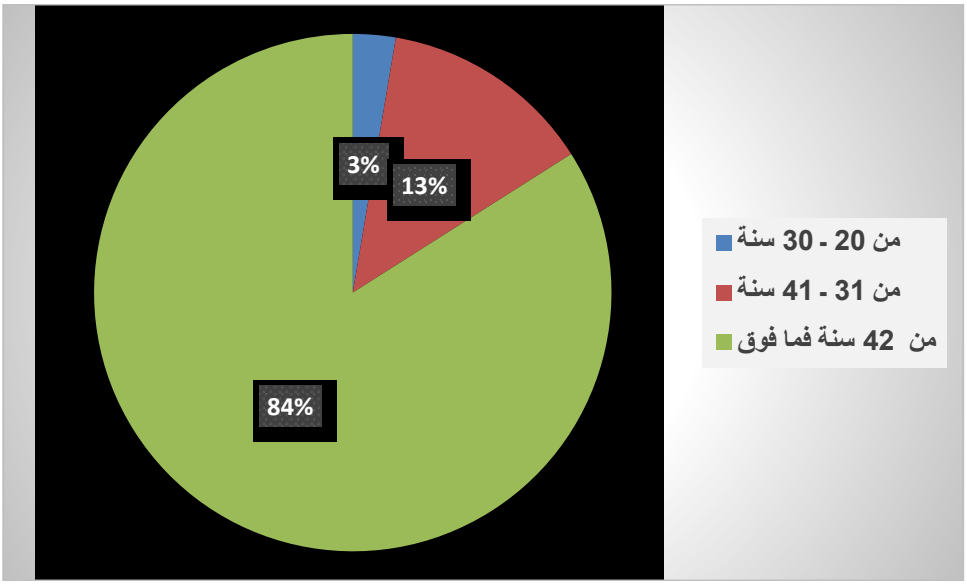
وهنا أظهرت النتائج ان مؤسسة سوناطراك تتسم بالهيمنة الذكورية شبه مطلقة حيث بلغت نسبة الذكور بنسبة (88%) وهذه النسبة للذكور العاملين بالمؤسسة مرتفعة نظرا لطبيعة النشاط والخدمات التي تقدمها مؤسسة سوناطراك واختصاصها في مجال رفع وحمل الأنابيب الضخمة البترولية والعتاد الضخم وهو ما يتطلب جهدا بدنيا كبيرا والتعامل مع آلات ضخمة وثقيلة وقد لا يتوافق مع مورفولوجيا الأنثى ، وهيمنة الذكور هنا تفسر طبيعة النشاط بسوناطراك الذي يتمحور حول العمل المادي الشاق ، حمل الانابيب البترولية الضخمة ، وإدارة المخزون في ورشات مفتوحة ، والعمل بنظام المناوبة ، كلها عوامل تخلق قالبا وظيفيا ذكوريا ، مما يؤكد التوزيع هنا نتيجة حتمية لمتطلبات التكيف التشغيلي مع بيئة عمل صناعية ثقيلة ،كما ان الإجابات المتحصل عليها أثبتت ان نسبة (12%) المتحصل عليها من جنس الإناث يشغل مناصب الإدارة ، بعيدا عن الأعمال التي تتطلب جهد ، وغالبيتهم كانو يعملون في فروع مؤسسة سوناطراك الأخرى البعيدة عن مقر سكناهم ، بتوقيت عمل وعطل حيث تمكن المؤسسة موظفيها من العمل لمدة شهر واخذ راحة لشهر آخر (4x 4) وهو ما قد يسبب حرج للمرأة سواء كانت عزباء او متزوجة خاصة وان المجتمع الجزائري محافظ ولم يتقبل بسهولة فكرة خروج المرأة للعمل بصفة عامة ، وغيابها عن المنزل بصفة خاصة هو راجع ما يحمله من قيم وعادات تقف في كثير من الأحيان عائقا أمام عمل المرأة ، وعمل الاناث الذي يتمركز في الإدارة بعيدا عن الورشات ، هذا يظهر اعتراف من المؤسسة بوجود أدوار تتناسب مع القيم المجتمعية ومن منظور **المقاربة النظرية لرنوسانسيوليو** هذا التوزيع لعمال سوناطراك تساهم في بناء هوية مهنية من خلال هذه ظروف العمل الملموسة التي تفرز جماعة عمل متجانسة.

ب . متغير العمر:

جدول رقم (06): يوضح تكرار ونسب مئوية للإجابات العمر

العمر	تكرار	النسبة المئوية
من 20 – 30 سنة	02	2.7
من 31 – 41 سنة	10	13.3
من 42 سنة فما فوق	63	84.0
مجموع	75	%100

الشكل رقم (05): يمثل دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب متغير العمر



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ آن اغلب المبحوثين من فئة (42 سنة فما فوق) بنسبة (84%) في حين قدرت فئة (31 . 41 سنة) بنسبة (13.3%) وفئة (20 . 30 سنة) بنسبة (2.7 %).

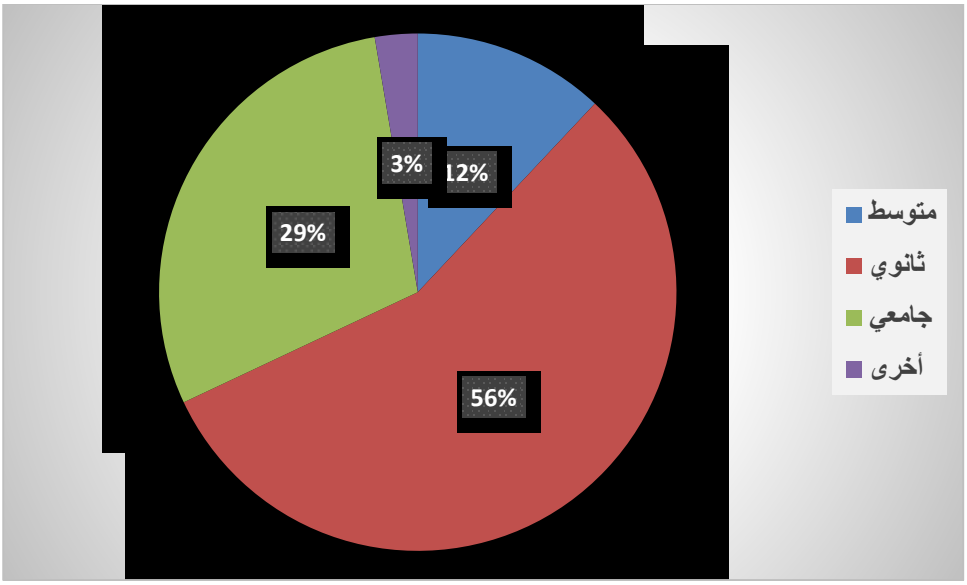
وهذا يعني ان اغلب المبحوثين من فئة عمرية اكبر من 42 سنة فما فوق وهذا يشير الى تراكم خبرات مهنية طويلة تترجم سيسيولوجيا الى رأسمال معرفي يعزز الاستقرار المهني والانتماء المهني ، وهذا ما لاحظناه في المقابلات معهم انهم يتحملون المسؤولية وعندهم مستوى رضا عالي على وظيفتهم في مؤسسة سوناطراك ، فالعامل الذي قضى 20 سنة تقريبا في المؤسسة لم يتعلم مهارة فقط ، بل استبطن ثقافة الالتحام ، لا يتعامل مع المؤسسة كفضاء اقتصادي ، بل كفضاء هوياتي تتشكل فيه علاقاته ومعاييره وقيمه ، وفق **لمقاربة رونوسانسوليو** ، فان " الهوية المهنية "و" الثقافة المشتركة "تتشكلان بمرور الوقت عبر التواصل المستمر والمداولات ، والعمال الأكبر سنا يكونون قد استوعبوا قيم المؤسسة وثقافتها بشكل اعمق ، والتي تجعله ملتزما ومتعاونا تلقائيا ، مقارنة بفئة (31 . 41 سنة) التي نسبتهم قدرت بنسبة (13.3%) ، والجدد ذو فئة (20 . 30 سنة) بنسبة (2.7 %) ، وهذه النتيجة في غالبية العمال في مؤسسة سوناطراك فوق 42 سنة ، هذه كنتيجة **الدراسة السابقة** دراسة للباحث **عادل رقيق** بعنوان (**دور التكوين في تحقيق التكيف المهني لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك** . دراسة على عينة من عمال المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار)، التي

أجريت في نفس المؤسسة ، هي انها تاريخيا قامت بتوظيف اعداد كبيرة في فترات معينة ، ثم قلص التوظيف لاحقا ، مما خلق هذه الكتلة والجماعة المخضرمة التي عملت معا سنوات .

الجدول رقم (07): يوضح تكرار ونسب مئوية للإجابات المستوى التعليمي

	تكرار	النسبة المئوية
متوسط	09	12.0
ثانوي	42	56.0
جامعي	22	29.3
أخرى	02	2.7
مجموع	75	%100

الشكل رقم (06): يمثل دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة (56%) من ذوي مستوى تعليمي الثانوي ونسبة (29.3%) من ذوي مستوى تعليمي الجامعي، ونسبة (12%) من ذوي مستوى تعليمي المتوسط، ونسبة (2.7%) وذوي مستوى تعليمي أخرى.

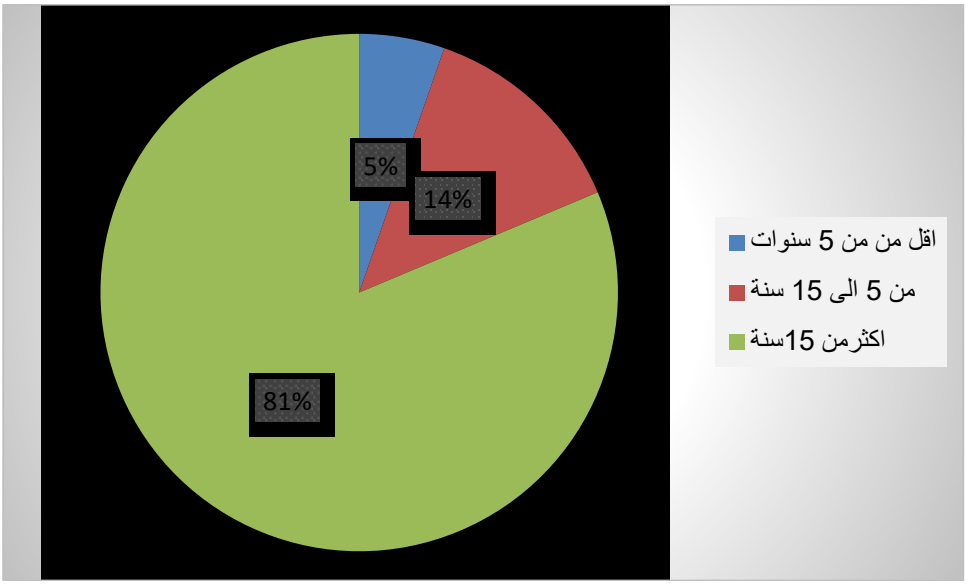
وهذا يعني ان اغلب المبحوثين من ذوي مستوى تعليمي الثانوي نسبة (56%)، وهذا لان هذه نسبة فئة اعوان التحكم واعوان التنفيذ وغالبيتهم خريجي معهد تخصص تقني او تقني سامي في تخصصات خاصة بمهام واعمال تحتاجها مؤسسة سوناطراك فهي تمثل غالبية نسبة المبحوثين وهذا ما تأكدنا منه اثنا أداة الاستمارة بالمقابلة وكذلك في المقابلات وهذا راجع ان مؤسسة سوناطراك الى حاجة الى عمال اكفاء قادرين على التعامل مع الآلات المتطورة وهذا رأيناه في **الدراسة السابقة** دراسة للباحث **عادل رقيق** بعنوان (**دور التكوين في تحقيق التكيف المهني لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك .** دراسة على عينة من عمال المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار)، التي أجريت في نفس المؤسسة ،حيث ان مؤسسة سوناطراك عندها تكوينات خاصة بها ، وتليه من ذوي مستوى تعليمي الجامعي نسبة (29.3%) وهذه تمثل فئة الإطارات أصحاب الشهادة الدراسات العليا والتقنية التي لها القدرة على التعامل مع الآليات المتطورة ومواكبة التطور التغيرات الجديدة كما تهدف سياسية سوناطراك الى تطوير المؤسسة وتمكينها من امتلاك شريحة عمالية قوية في ظل التطور التكنولوجي والمنافسة القوية في السوق المحلي والعالمي والتغيرات البيئية الطارئة التي تستوجب الكفاءة والفاعلية والاتقان في الوسط المهني، ويليها من ذوي مستوى تعليمي المتوسط نسبة (12%) وذوي مستوى تعليمي أخرى نسبة (2.7%) وهم أصحاب مهام لا تتطلب مستوى تعليمي ذو كفاءة ، وهذا ما توصل اليه في **الدراسة السابقة** للباحث الدكتور **يرقي حسين**، والباحث الدكتور **بن عودة مصطفي** بعنوان: (**دراسة تحليلية لسلوكيات المواطنة التنظيمية وعلاقتها ببعض المتغيرات التنظيمية** وذلك بأثرها على الأداء التنظيمي، وعلى جودة العمل وكمية العمل المنجزة، وعلى المناخ التنظيمي، وعلى الميزة التنافسية، وعلى قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات البيئية)، حيث اكدوا ان كلما ارتفع مستوى تنمية الكفاءات البشرية ، ارتفعت قدرات ومهارات ومعارف العاملين واستيعاب قيم المواطنة التنظيمية وكذلك يتوافق مع **الدراسة السابقة** للباحثة **العابدي امال** بعنوان (**أثر جودة الحياة الوظيفية على التكيف المهني .** دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية . زريبة الوادي ولاية بسكرة) التي اكدت على دور التطوير المهني في التكيف والتعليم سهل عملية التطوير والتدريب مما ينعكس إيجابا على التكيف المهني .

جدول رقم (08): يوضح تكرار ونسب مئوية للإجابات الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	تكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	**4**	**5.3**
من 5 إلى 15 سنة	**10**	**13.3**

أكثر من 15 سنة	61	81.3
مجموع	75	%100

الشكل رقم (07): يمثل دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب متغير الخبرة المهنية



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة (81.3.%) من ذوي خبرة مهنية (أكثر من 15 سنة) ونسبة (13.3%) من ذوي خبرة مهنية (من 5 الى 15 سنة)، ونسبة (05.3%) من ذوي خبرة مهنية (اقل من 5 سنوات).

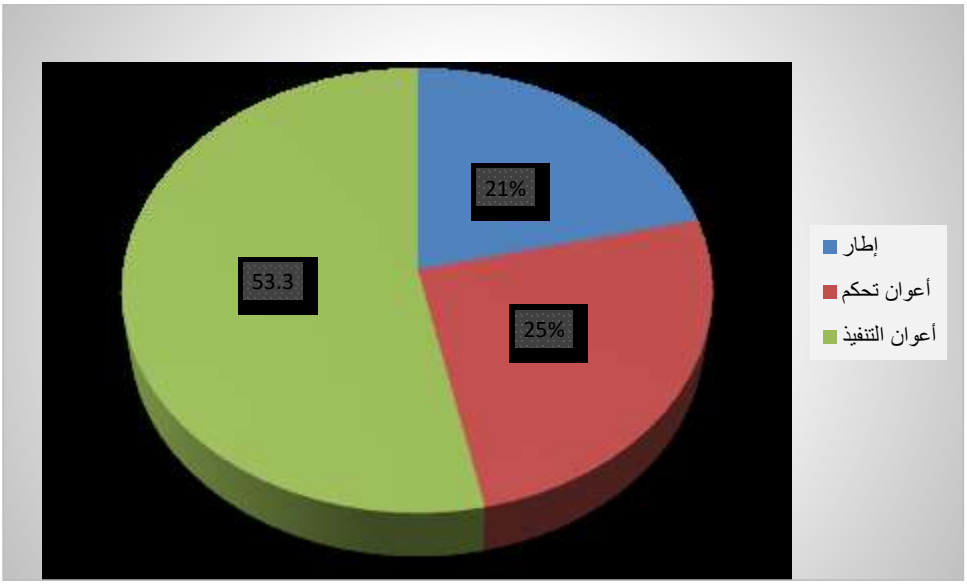
وهذا يعني ان اغلب المبحوثين من ذوي خبرة مهنية (أكثر من 15 سنة) ، وهم ذو اقدمية والتي يمكن ان تقدم مكانة او رتبة او اسبقية اعلى للموظف الذي خدم فترة أطول من الوقت في مؤسسة سوناطراك ، وان طول العمر المشجع من الموظفين يفيد المؤسسة عن طريق تنمية كبار الموظفين بمعرفة الشركة وخبرتها ، وهم ذو خبرات متراكمة تتعدى خمسة عشر سنة ، مم يجعلهم محيطين بكل تفاصيل العمل ، وهنا تساعدهم خبراتهم العملية على وضع الأهداف الرئيسية بناء على رؤية واضحة ، كما تحدد الخطوات العريضة لسياسات العمل وأساليب التواصل المهنية مع الشركاء والمرؤوسين وغيرهم في مؤسسة سوناطراك ، وان العمال مروا بظروف عمل متعددة وتكيفوا معها وهذا ما صرحو به في المقابلات ، وان طول مدة البقاء داخل التنظيم يساهم في إستدماج القيم التنظيمية وتحويلها الى ممارسات يومية راسخة ، وكذلك في ضوء **مقاربة سانسوليو** هذا " التعلم الثقافي " المستمر والتفاعل مع " ثقافة الالتحام " يجعلهم اكثر تضامنا ،اكثر من ذوي خبرة مهنية (من 5 الى 15 سنة)، ونسبة (13.3%) و ذوي خبرة مهنية (اقل من 5 سنوات) بنسبة (05.3%)

كذلك ان الاقدمية ذو خبرة مهنية اكبر من 15 سنة لها دور مهم في مؤسسة سوناطراك وهذا ما توصلت له في **الدراسة السابقة** للباحثة **باشن سليمة والباحث عمور محمد**، بعنوان (**دور قيم المواطنة التنظيمية في تعزيز الاندماج الوظيفي . دراسة ميدانية لعمال مؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف بالمدية**) والتي استخلصت ان الالتزام بقيم المواطنة التنظيمية تعمل على تعزيز العمل الجماعي وتحقيق نتائج إيجابية في بيئة العمل ويعتبر ادارك العمال لمواطنة تنظيمية يبرر موقفهم نحو هذا الالتزام بقيم الايثار ووعي الضمير، واصحاب الخبرة كذلك دخل في توعية العمال بحيث يصرحون بتأثيرها الإيجابي على المؤسسة وتعزز الرضا والاندماج في العمل .

الجدول رقم (09): يوضح تكرار ونسب مئوية للإجابات الوظيفة

الوظيفة	تكرار	النسبة المئوية
إطار	16	21.3
أعوان تحكم	19	25.3
أعوان التنفيذ	40	53.3
مجموع	75	%100

الشكل رقم(08): يمثل دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب متغير الوظيفة



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة (53.3%) هم من فئة أعوان التنفيذ ونسبة (25.3%) فئة أعوان التحكم، ونسبة (21.3%) من فئة الإطارات.

وان هذا التفاوت في نسب الفئات المهنية داخل المؤسسة يرجع الى تعدد المهام والخدمات واختلافها داخل مؤسسة سوناطراك ، التي تتطلب فئات مهنية متعددة ومختلفة واغلب المبحوثين هم من فئة أعوان التنفيذ نسبة (53.3%) ، هذا راجع ان حاجة المؤسسة لفئة أعوان التنفيذ بأعداد مرتفعة اكثر من غيرها من الفئات المهنية الأخرى تعتبر جد مطلوبة ، كون مؤسسة سوناطراك اقتصادية وطبيعة نشاطها المتمثل في انتاج وتوزيع ونقل الانابيب نظرا لطبيعة النشاط والخدمات التي تقدمها مؤسسة سوناطراك واختصاصها في مجال رفع وحمل الأنابيب الضخمة البترولية والعتاد الضخم وانها تعمل دون انقطاع بالعمل التناوبي ، ونجد فئة أعوان التحكم ونسبة (25.3%) ، وفئة الإطارات بنسبة (21.3%) ، وهي بنسبة اقل وهي معقولة نظرا لطبيعة المهام الإدارية والتقنية والتسييرية التي لا تتطلب اعدد كبيرة او عملا تناوبيا كالفئات الأخرى ،ويعتبر اعوان التنفيذ هم الأكثر احتكاكا بالعمل الميداني ، لذا العمل يكون بشكل جماعي ، حيث تعتمد المهام على التنسيق والتكامل مما يخلق جو تعاوني وروح الفريق ، وهذا ما توصل اليه في **الدراسة السابقة** دراسة **كيحول محمد** و**علوطي عاشور** بعنوان: (**التطور المفاهيمي لسلوك المواطنة والمواطنة التنظيمية**) وخلصت هذه الدراسة هو ان سلوك المواطنة التنظيمية يعتبر مفهوم مهم وأساسي في تطوير المنظمات استمراريتها، لما تخلقه من جو من التعاون والمساعدة والالتزام والإيثار داخل التنظيم وخارجه، ويدفعه إلى تحقيق أعلى مستوى من النجاح والرضا المهني لدى أفرادها، لهذا تسعى كل المنظمات الحديثة إلى تنمية قيم سلوك المواطنة داخلها.

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

تم احتساب الأوساط الحسابية (المتوسطة والانحراف المعياري) للمتغيرات البحثية المكونة من ستة أبعاد رئيسية.

جدول رقم (10): الإحصائيات الوصفية لبعد الالتزام

البند	المتوسط	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
أطبق القوانين واللوائح بالمؤسسة	3.00	0.00	موافق
أحافظ على السر المهني ولا أفشيه	2.93	0.30	موافق
ألتزم بمواعيد دوامي الرسمي أثناء العمل	2.99	0.12	موافق

أحترم المسؤولين في العمل	**2.93**	**0.25**	**موافق**
بعد الالتزام الإجمالي	**2.96**	**0.14**	**موافق**

تبين النتائج لبعد الالتزام مستوى اتفاق مرتفع نسبيا بين افراد العينة (متوسط للالتزام 2.96 وانحراف معياري 0.14، واتجاه العينة موافق) ، وقد جاءت معظم المتوسطات ما بين(2.93 . 3.00) وهو ما يعكس اتجاها ايجابيا عاما نحو عبارات الالتزام، ويشير تقارب قيم الانحراف المعياري (0.00 . 0.25) الى ان استجابات المبحوثين كانت متجانسة نسبيا ولم تسجل تشتتا كبيرا ، حيث جاءت عبارة اطبق القوانين واللوائح بمتوسط 3.00 وانحراف معياري 0.00 مما يدل على التزام عالٍ بالقوانين واللوائح المؤسسية، وهو ليس مجرد سلوك ، بل هو قاعدة مطلقة لا يختلف عليها احد ، وجاءت عبارة التزم بمواعيد دوامي الرسمي اثناء العمل بمتوسط 2.99 وانحراف معياري 0.30 ، ويظهر ان الالتزام الزمني يعتبر قيمة أخلاقية ومهنية راسخة ، وعبارة احافظ على السر المهني واللوائح بالمؤسسة بمتوسط 2.93 وانحراف معياري 0.30 ، وعبارة احترم المسؤولين في العمل بمتوسط 2.93 وانحراف معياري 0.25، سجلا قيما متطابقة ، مما يعني ان الالتزام لدى عمال سوناطراك له وجهان ، أخلاقي (حفظ السر) وهرمي (احترم المسؤولين) ، وهذا ما توصلت اليه **الدراسة السابقة** دراسة للباحث الدكتور **يرقي حسين**، والباحث الدكتور **بن عودة مصطفي** بعنوان: (**دراسة تحليلية لسلوكيات المواطنة التنظيمية وعلاقتها ببعض المتغيرات التنظيمية**)، اكدت على وجود علاقة إيجابية بين الالتزام المعياري وسلوك المواطنة ، نتائجنا تؤكد هذا الطرح بقوة ولكنها تتعمق فيه ، الالتزام هنا ليس فقط معياريا بل نابع من شعور بالواجب ، هو أيضا مؤسساتي نابع من طبيعة العمل في قطاع المحروقات ، حيث احترام القوانين والمواعيد مرتبط بالأمن الصناعي والسلامة الجسدية .

جدول رقم (11): الإحصائيات الوصفية لبعد الانتماء

البند	المتوسط	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
أتحدث عن المنظمة بطريقة إيجابية والدفاع عنها	2.73	0.47	موافق
أبقى في حالة توافق مع القضايا الهامة	2.67	0.50	موافق
أتكيف مع ظروف العمل غير الملائمة	2.44	0.76	موافق
أشعر بالراحة في عملي	2.61	0.66	موافق
بعد الانتماء الإجمالي	2.61	0.35	موافق

تبين النتائج لبعد الانتماء على متوسط 2.61، مع انحراف معياري 0.35، مما يعكس اتجاهات متباينة للانتماء ، وقد جاءت معظم المتوسطات ما بين (2.44 . 2.73) وتشير ارتفاع قيم الانحراف المعياري (0.46 . 0.66) ، وخصوصا في بعض العبارات الى تباين في الرأي ، حيث جاءت عبارة أتحدث عن المنظمة بطريقة إيجابية والدفاع عنها بمتوسط 2.73 وانحراف معياري 0.47 ،وهذا اعلى عبارات الانتماء ، العمال يفتخرون بالانتماء لسوناطراك ككيان وطني كبير ، وهذه روح المؤسسة إيجابية ، ولكن ارتفاع الانحراف المعياري هي فئة صرحت في المقابلات " لا اتحدث عن المنظمة في الخارج لكي لا اكسر خاطر الغير" بحكم مؤسسة سوناطراك تعد من اكبر المؤسسات الوطنية في دفع أجور مرتفعة وهي حلم الجميع التوظيف فيها ، وعبارة أشعر بالراحة في عملي بمتوسط 2.61 وانحراف معياري0.66 ، وهذا يظهر ان اغلب العمال مرتاحون في عملهم ، وهناك البعض غير مرتاحون وهذا ما صرح به في المقابلات وهو بسبب نقص العتاد المتطور في مؤسسة سوناطراك توقرت ، مقارنة بالمؤسسة الام سوناطراك التي توجد في الجزائر العاصمة ، التي يتوفر فيها ارقى واحدث عتاد على مستوى المؤسسة ،وعبارة أتكيف مع ظروف العمل غير الملائمة بمتوسط 2.44 وانحراف معياري 0.76 ، وهو ان في المقابلات صرح بعض المبحوثين ان العمال يحبون مؤسستهم لكنهم لا يتنازلون عن حقهم في تقييم ظروف عملهم " الظروف الصعبة مؤقته واكيد سوف تحل "، وعبارة أبقى في حالة توافق مع القضايا الهامة بمتوسط 2.67 وانحراف معياري 0.50 ، وهذا من انهم قضايا المؤسسة مهمة ، والمؤسسة هي جزء من هويتهم وريادتها محور اهتمامهم ، وفي **ضوء المقاربة النظرية لرونوسانسيوليو**، حيث يقول ان هوية الانتماء لمجموعة معينة لا يكتمل تشكلها دون ان تعترف بانتماء الشخص لها ، انا اعترف بانتمائي للمؤسسة وادافع عنها ، وهذا يمنحني الوجود المهني ، نحن ننتمي ، لكن نحتفظ بحق النقد ، هي شكل من اشكال مقاومة الهيمنة وهو احد شروط سانسيوليو الأربعة لتحقيق الذات المهنية .

جدول رقم (12): الإحصائيات الوصفية لبعد التعاون

البند	المتوسط	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
أتعاون مع جميع الزملاء في إنجاز الأعمال	2.92	0.27	موافق
أتشاور مع زملائي أثناء العمل	2.97	0.16	موافق
أحرص على التنسيق مع الزملاء	2.95	0.32	موافق

أشارك بآرائي في تطوير العمل الجماعي	2.87	0.38	موافق
بعد التعاون الإجمالي	**2.93**	**0.23**	**موافق**

تبين النتائج لبعد التعاون وروح الفريق إلى متوسط 2.93، مرتفع و انحراف معياري 0.23 منخفض وقد جاءت معظم المتوسطات ما بين (2.87-2.97) وتشير قيم الانحراف المعياري (0.16- 0.38)، مما يدل على تعاون عالٍ ومستقر بين العاملين، و انهم يتعاونون ويتشاورون وينسقون فيما بينهم ،هذا ليس سلوكا فرديا بل ظاهرة جماعية، والعبارة الأقوى هي أتشاور مع زملائي أثناء العمل بمتوسط 2.97 وانحراف معياري 0.32 ، يعني ان التشاور ليس مجرد ممارسة ، بل هو عادة مهنية جماعية راسخة ، فالعامل يستشير زملاءه بشكل تلقائي ، وعبارة أحرص على التنسيق مع الزملاء بمتوسط 2.95 وانحراف معياري 0.32 ، مما يؤكد ان التعاون ليس عشوائيا ، بل هم منظم ومقصود ، هناك وعي بأهمية التنسيق لإنجاز العمل ، وهذا ما يؤكده اغلبية العمال في تصريحاتهم في المقابلات ، "ان العمل كفريق نتزود بالمعلومات لتكملة المهام "،وكذلك" تنسيق العمل الجماعي يرجع لخبرة العامل في إبداء الراي للوصول للأفضل" وعبارة أتعاون مع جميع الزملاء في إنجاز الأعمال بمتوسط 2.92 وانحراف معياري 0.27 ، هنا كلمة " جميع " مهمة ، التعاون ليس انتقائيا مع الأصدقاء فقط ، بل يمتد كل الزملاء وهذا ما صرح به في المقابلات " لا اشعر بفوارق مع الغير اتعاون مع كامل جميع المستويات "، وعبارة أشارك بآرائي في تطوير العمل الجماعي بمتوسط 2.87 وانحراف معياري 0.38 ، فهنا العمال يتعاونون بشكل ممتاز في تنفيذ المهام اليومية ، و المشاركة بآرائهم في العمل الجماعي ، وهذا ما صرح به في المقابلات أيضا " تكون عندي فكرة ، انتظر صديقي يصيغها بنفسه لكي يعرف قيمتها " هنا نلاحظ دعم وتحفيز من روح الفريق ، وفي **الدراسة السابقة** دراسة للباحث الدكتور **كيحول محمد**، والباحث الدكتور **علوطي عاشور** بعنوان: **(التطور المفاهيمي لسلوك المواطنة والمواطنة التنظيمية)** ، ان تأثير سلوك المواطنة التنظيمية على الأداء الكلي للمنظمة وذلك على مستوى إنتاجية الزملاء الذي ينتج عنه شيوع روح التعاون الجماعية وتبادل المعرفة الفنية والخبرات بين الزملاء داخل التنظيم ، وفي **ضوء المقاربة النظرية لرونوسانسيوليو** ، يقول الهوية المهنية تنتج عبر التضامن أعضاء الفئة ، في العبارات التشاور والتنسيق والتعاون ، هذه الأفعال اليومية تجعل عامل سوناطراك لا يعرف نفسه كفرد منعزل ، بل يعرف نفسه من خلال موقعه في شبكة التضامن ، والتضامن المستمر ينتج عنه ما يسمه سانسيوليو ثقافة الالتحام ،العمال يعترفون ببعضهم البعض كشركاء في المصير والمهنة ، حيث يتبادلون الثقة والاحترام والتقدير من خلال هذه الأفعال التعاونية ، نصل الى نتيجة واقعية ، عندما يكون الاعتراف العمودي (الإداري) متوسط ، يلجأ العمال لا شعوريا

الى تقوية الاعتراف الافقي فيما بينهم ، يعمل كشبكة حماية نفسية واجتماعية هو الذي يمتص الصدمات ، ويجعل العامل يشعر انه ليس وحيدا ، فالتعاون هو من قيم المواطنة واستراتيجية بقاء وتكيف مهني ، طورتها الجماعة بنفسها .

جدول رقم (13): الإحصائيات الوصفية لبعد الإيثار

البند	المتوسط	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
أتطوع للقيام بمهام حتى ولو كانت خارج مهامي	2.48	0.68	موافق
مساعدة العمال الجدد وتعليمهم	2.95	0.23	موافق
المبادرة في أخذ مسؤوليات إضافية	2.17	0.78	محايد
تخصيص الوقت لاستماع مشكلات الزملاء	2.61	0.61	موافق
بعد الإيثار الإجمالي	**2.55**	**0.40**	موافق

تبين النتائج لبعد الإيثار متوسط 2.55، مع انحراف معياري 0.40، وقد جاءت المتوسطات ما بين (2.952.17) وتشير قيم الانحراف المعياري (0.23 . 0.61) مما يعكس مستوى متوسط من الإيثار ، جاءت عبارة مساعدة العمال الجدد وتعليمهم بمتوسط 2.95 وانحراف معياري 0.23 ، وهذا يدل على ان مساعدة العمال الجدد سلوك شائع ومقبول اجتماعيا داخل المنظمة ، ويمثل أولوية لدى الموظفين وخاصة القدامى وهذه ظاهرة إيجابية وتفسر كيف يتم نقل الخبرة في المؤسسة بشكل طبيعي ، وعبارة تخصيص الوقت لاستماع مشكلات الزملاء بمتوسط 2.61 وانحراف معياري 0.61 ، هذا دعم نفسي واجتماعي بين الزملاء ، لكن بتحفظ بعض الشيء لأن الاستماع للمشاكل قد يكون شخصيا ، وقد يفضل البعض الفصل بين العمل والحياة الشخصية ، وعبارة أتطوع للقيام بمهام حتى ولو كانت خارج مهامي بمتوسط 2.48 وانحراف معياري 0.68 ، وهذا يعني ان بعض العمال مستعد لعمل شيء خارج مهامه الرسمية ، والبعض الآخر متردد ، القيمتان تشيران الى استعداد جيد لدعم الزملاء ، لكن مع بعض التردد في تجاوز المهام الرسمية ، وعبارة المبادرة في أخذ مسؤوليات إضافية بمتوسط 2.17 وانحراف معياري 0.78 وهذا يعني ان العمال لديهم تردد واضح ، وهذا ما صرح به بعض المبحوثين في المقابلات اذ يتساءل بعض العمال : " هل ستقدر الإدارة مبادرتي "، "هل سأجد من يحميني "، لذلك يفضل الموظف السلامة ، **وفي ضوء نظرية سانسيوليو** ، تظهر ثقافة الالتحام بين الزملاء في مساعدة العمال الجدد ، مما يعكس اعترافا متبادلا ناجحا بين أعضاء الجماعة المهنية ، ولأجل اعترافا بين

الإدارة للعمال على المبادرة بمسؤوليات إضافية وهي شكل من اشكال مقاومة الهيمنة وهو احد شروط سانسيوليو الأربعة لتحقيق الذات المهنية .

جدول رقم (14): الإحصائيات الوصفية لبعد الرضا

البند	المتوسط	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
راضٍ عن وظيفتي	2.83	0.50	موافق
أحصل على التقدير من رؤسائي	2.77	0.56	موافق
أجد سهولة في ممارسة أعمالي اليومية	2.72	0.58	موافق
تنتهج الإدارة طرق معاملة محترمة	2.48	0.62	موافق
بعد الرضا الإجمالي	**2.70**	**0.44**	موافق

تبين النتائج رضا على متوسط 2.70، مع انحراف معياري 0.44، وقد جاءت المتوسطات ما بين (2.48 . 2.83) وتشير قيم الانحراف المعياري (0.50 . 0.62) مما يعكس مستوى متوسط من الرضا الوظيفي، جاءت عبارة راضٍ عن وظيفتي بمتوسط 2.83 وانحراف معياري 0.50، وهذا يعني ان غالبية العمال راضين عن محتوى وظائفهم وطبيعتها، وعبارة أحصل على التقدير من رؤسائي بمتوسط 2.77 وانحراف معياري 0.56 ، ويدل على ان التقدير من الرؤساء موجود بدرجة معتبرة ، لكن الشعور بالتقدير ليس دائما حسب الحالات ،وهذا ما صرح به في بعض المقابلات "هناك رضى على حسب الحالة " ، وعبارة أجد سهولة في ممارسة أعمالي اليومية بمتوسط 2.72 وانحراف معياري 0.58 ، يعكس ان غالبية العمال يجدون أعمالهم سهلة نسبيا ، هذا متوقع في عينة يهيمن عليها المخضرمون النسبة العالية لفئة فوق 42 سنة وخبرتهم اكثر من 15 سنة ، الخبرة الطويلة تجعل المهام اليومية روتينية وسهلة ، وهذه النتيجة تعكس مستوى جيد من التكيف المهني لأن سهولة أداء العمل ترتبط غالبا بمدى انسجام العامل مع متطلبات الوظيفة ، وعبارة تنتهج الإدارة طرق معاملة محترمة بمتوسط 2.48 وانحراف معياري 0.62 ، وهذا يشير الى بعض التحفظات في أساليب التواصل الإدارية وهذا ما صرح به في المقابلات ان هناك عمال كانو يعملون في النواحي بعيدا في الفروع التابعة لسوناطراك خارج الولاية ، وكلفوهم بمهام ليست من تخصصاتهم ، ومما يحدث مقارنة بحكم تقديم الأفضل ، وتتفق هذه النتائج مع ما أشارت اليه **الدراسة السابقة** هي دراسة الباحثة **العابدي امال** بعنوان (أثر جودة الحياة الوظيفية على التكيف المهني) ، التي اكدت ان الرضا الوظيفي يعد من العوامل الأساسية المساهمة في تحقيق التكيف المهني داخل

المؤسسة ، وكذلك هذا ما توصلت اليه **الدراسة السابقة** دراسة للباحثان **دوجلاس س. بولون،** بعنوان **سلوك المواطنة التنظيمية بين موظفي المستشفيات:** (تحليل متعدد الابعاد يشمل الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي) وأشارت النتائج الى ان الرضا عن الزملاء والالتزام العاطفي هما افضل مؤشرين الأبرز في التنبؤ بسلوكيات المواطنة التنظيمي ، وكذلك وفي ضوء **مقاربة سانسوليو** بان العامل عندما يشعر بانه جزء من الجماعة المهنية ، ويحظى بالتقدير والاعتراف داخل المؤسسة ، فانه يطور إحساسا إيجابيا اتجاه عمله ومحيطه المهني ، ويحقق شرط الاعتراف المتبادل الذي اعتبره سانسوليو أساس في بناء الهوية المهنية وتعزيز الانتماء داخل المؤسسة ، وكذلك سهولة ممارسة الاعمال اليومية تعكس نجاح عملية التعلم الثقافي والتنظيمي التي تحدث داخل جماعات العمل ، حيث يكتسب العامل الخبرات والقيم وأساليب التفاعل من خلال التواصل المستمر مع زملائه ومع الإدارة .

جدول رقم (15): الإحصائيات الوصفية لبعد الاندماج

البند	المتوسط	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
أنسجم مع أسلوب الإدارة	2.61	0.59	موافق
أتأقلم مع ثقافة وقيم المؤسسة	2.85	0.36	موافق
أحقق معدلات الأداء المطلوبة	2.84	0.44	موافق
أساهم في تقدم المؤسسة	2.83	0.45	موافق
بعد الاندماج الإجمالي	**2.78**	**0.28**	موافق

تبين النتائج بعد الاندماج متوسط 2.78، مع انحراف معياري 0.28 منخفض مما يدل على التجانس بين إجابات المبحوثين ، وقد جاءت المتوسطات ما بين (2.61 . 2.83) وتشير قيم الانحراف المعياري (0.36 . 0.59) ، مما يدل على اندماج جيد للعاملين في المؤسسة ، وقد جاءت عبارة أتأقلم مع ثقافة وقيم المؤسسة بمتوسط 2.85 وانحراف معياري 0.36 ، وهذا يدل على تجانس عال بين العمال وتأكيد تأقلمهم مع ثقافة وقيم المؤسسة يدل على ان العمال استطاعوا استيعاب الثقافة التنظيمية السائدة وتبني قيم المؤسسة ، وعبارة أحقق معدلات الأداء المطلوبة بمتوسط 2.84 وانحراف معياري 0.44 ،وهذا يدل على إجماع جيد حول قدرة الموظفين على تحقيق الأداء المطلوب ، في وجود

تفاوت بسيط في أداء بعض العاملين وهذا ما صرح به بعض المبحوثين الذين كانو يعملون في النواحي البعيدة في الفروع التابعة لسوناطراك خارج الولاية ، وجاؤ عن طريق التحويل لمؤسسة سوناطراك بتوقرت ، حيث يؤدون مهام غير التخصصات التي كانو يعملون بها ، وعبارة أساهم في تقدم المؤسسة بمتوسط 2.83 وانحراف معياري 0.45 ، مما يشير الى ان العاملين يشعرون ان لهم دور فعال في تحقيق اهداف المؤسسة وتطويرها ، ويعد مؤشر على قوة العلاقة بين العامل والمؤسسة وهذا ما صرح به بعض المبحوثين في المقابلات "بدون شعور تجد نفسك تخدم اهدافك مع اهداف المؤسسة " يؤكد ان العامل لم يعد مجرد منفذ للمهام ، بل اصبح فاعلا تنظيميا ، وعبارة أنسجم مع أسلوب الإدارة بمتوسط 2.61 وانحراف معياري 0.59 ، قد يشير الى وجود بعض الاختلافات في نظرة العاملين لأساليب التسيير الإداري او لطرق التواصل المعتمد داخل المؤسسة وقد يعكس ذلك حاجة الإدارة الى تعزيز المشاركة والتواصل الفعال مع العمال ، بما يسهم في تحسين العلاقات المهنية ورفع مستوى الانسجام التنظيمي ، وتؤكد هذه النتائج ان الاندماج المهني يتمتع بمستوى جيد وهذا ما توصلت الي **الدراسة السابقة** دراسة للباحثة **باشن سليمة** والباحث **عمور محمد،** (بعنوان **دور قيم المواطنة التنظيمية في تعزيز الاندماج الوظيفي)** ، وتوصلت الدراسة واظهرت نتائج ان عمال القطاع أصحاب قيم لها أثر ملحوظ تتمثل في السلوك التطوعي اثناء مزاولة النشاط العملي، والتي اكسبتهم رابطة التلاحم والتماسك الشديد بينهم فعززت عملية الاندماج ، واصحاب الخبرة دخل في توعية العمال بحيث يصرحون بتأثيرها الإيجابي على المؤسسة وتعزز رضا والاندماج الوظيفي ،كذلك ما توصلت اليه **الدراسة السابقة** هي دراسة الباحثة **العابدي امال** بعنوان **(أثر جودة الحياة الوظيفية على التكيف المهني)** من خلال النتائج، يتضح بان الموظفين يؤكدون على وجود توافق مع بيئة العمل والشعور بالانتماء والمشاركة الفعالة فيها ، ذلك يشمل الاندماج المهني الشعور بالرضا في العمل ، والتحقق من الأهداف المهنية والشخصية ، والتوافق مع قيم وثقافة المؤسسة ، لذلك فعندما يشعر الموظف بمستوى عال من الرضا في العمل والشعور بالانتماء للفريق والمكان الذي يعمل فيه ، فيشعر بالاستقرار والتوافق مع بيئة العمل، ويستطيع تحقيق أهدافه المهنية والشخصية بشكل ملائم ، وفي طرح سانسوليو ومن النتائج التي تشير الى ان المؤسسة نجحت في خلق آلية تواصل اجتماعي على أساس الاعتراف المتبادل ، فشعور الموظفين بانهم منسجمون مع الثقافة ويتأقلمون معها ، وهو المؤشر الأول على ان الجماعة اعترفت وقبلت بانتماء الشخص لها وحسب سانسوليو ان هناك علاقة وطيدة بين الاعتراف بالانتماء وتشكل الهوية بحيث لا يمكن ان تتشكل هوية الانتماء لمجموعة معينة دون ان تعترف او تتقبل هذه المجموعة بانتماء الشخص لها ، بمعنى الالتزام بآلية تواصل اجتماعي بين مختلف الفاعلين على أساس الاعتراف المتبادل

لكل طرف ودوره في تحقيق أهداف المؤسسة وبالتالي تأكيد وجوده الفعلي كعامل ينتمي الى فئة مهنية معينة من خلال ثقافة الالتحام يمثل الانصهار والاندماج داخل الجماعة عن طريق الامتثال لمعايير الفئة التي ينتمي إليها و التضامن مع أعضاء الفئة والتعاون والانتماء والتزام .

جدول رقم (16): ملخص الإحصائيات الوصفية للأبعاد الرئيسية

البعد	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
بعد الالتزام	2.96	0.14	1
بعد التعاون	2.93	0.23	2
بعد الاندماج	2.78	0.28	3
بعد الرضا	2.70	0.44	4
بعد الانتماء	2.61	0.35	5
بعد الإيثار	2.55	0.40	6

يستنتج من التحليل السابق أن بعد الالتزام يحقق أعلى متوسط (2.96)، يتبعه بعد التعاون (2.93)، ثم بعد الاندماج (2.78). وبعد الرضا (2.70) وبعد الانتماء (2.61) أما أدنى قيمة فهي بعد الإيثار (2.55)، ومن هذه النتائج نستنتج ان:

. لبعد الالتزام مستوى اتفاق مرتفع نسبيا بين افراد العينة (متوسط للالتزام 2.96 وانحراف معياري 0.14)، مما يدل على التزام عالٍ بالقوانين واللوائح المؤسسية، والالتزام لدى عمال سوناطراك له وجهان ، أخلاقي(حفظ السر المهني) وهرمي (احترام المسؤولين)، وهو ليس مجرد سلوك ، بل قاعدة مطلقة لا يختلف عليها احد ، وهذا راجع ان اغلب العمال تتجاوز خبرتهم 15 سنة ، وهو ما يعني ان هؤلاء استنبطو قيم المؤسسة وحولوها الى ممارسات يومية راسخة ، فالالتزام لديهم نابع من التجربة والادراك ،مما يؤكد ان العاملين على وعى تام بضرورة التقيد بكل ما تفرضه المؤسسة من أنظمة ولوائح وقوانين تضفي الطابع الرسمي ، لحفظ السير الحسن لشؤونها الداخلية والحفاظ على التوازن الداخلي للبيئة التنظيمية، ويفسر هذا ان الالتزام ليس مجرد سلوك وظيفي ، بل هو قيمة مؤسسية راسخة وقاعدة مطلقة خاصة بقطاع المحروقات الذي يتطلب دقة وانضباطا لدواعي الامن والسلامة الصناعية ، ويدل على تجانس ثقافة الالتزام بين العمال .

ويليه لبعد التعاون مستوى اتفاق مرتفع نسبيا بين افراد العينة (متوسط 2.93، مرتفع و انحراف معياري 0.23 منخفض)، مما يدل على تعاون عالٍ ومستقر بين العاملين، و انهم يتعاونون ويتشاورون وينسقون فيما بينهم ،هذا ليس سلوكا فرديا بل ظاهرة جماعية، مما يؤكد ان التعاون ليس عشوائيا ، بل منظم ومقصود ، هناك وعي بأهمية التنسيق لإنجاز

العمل، فالعامل يستشير زملاءه بشكل تلقائي ، يعني ان التشاور ليس مجرد ممارسة ، بل هو عادة مهنية جماعية راسخة فالتعاون ليس انتقائيا مع الأصدقاء فقط ، بل يمتد كل الزملاء، والعمال يتعاونون بشكل ممتاز في تنفيذ المهام اليومية والمشاركة بآرائهم في العمل الجماعي، مما يخلق شبكة تضامن افقية قوية تعتبر استراتيجية بقاء وتكيف مهني طورتها الجماعة بنفسها.

ثم بعد الاندماج بمستوى اتفاق مرتفع نسبيا بين افراد العينة (متوسط 2.78، مع انحراف معياري 0.28 منخفض)، مما يدل على اندماج جيد للعاملين في المؤسسة و تأقلمهم مع ثقافة وقيم المؤسسة مما يؤكد نجاح عملية التعلم الثقافي و العمال استطاعوا استيعاب الثقافة التنظيمية السائدة وتبني قيم المؤسسة، وقدرة الموظفين على تحقيق الأداء المطلوب ان العاملين يشعرون ان لهم دور فعال في تحقيق اهداف المؤسسة وتطويرها ، ويعد مؤشر على قوة العلاقة بين العامل والمؤسسة ، والعامل لم يعد مجرد منفذ للمهام ، بل اصبح فاعلا تنظيميا ،والمؤسسة نجحت في خلق آلية تواصل اجتماعي على أساس الاعتراف المتبادل ، فشعور الموظفين بانهم منسجمون مع الثقافة ويتأقلمون معها ، وهو المؤشر الأول على ان الجماعة اعترفت وقبلت بانتماء الشخص لها بمعنى الالتزام بآلية تواصل اجتماعي بين مختلف الفاعلين على أساس الاعتراف المتبادل لكل طرف ودوره في تحقيق أهداف المؤسسة وبالتالي تأكيد وجوده الفعلي كعامل ينتمي الى فئة مهنية معينة من خلال ثقافة الالتحام يتمثل الانصهار والاندماج داخل الجماعة عن طريق الامتثال لمعايير الفئة التي ينتمي إليها و التضامن مع أعضاء الفئة والتعاون والانتماء والتزام .

ويليه بعد رضا على (متوسط 2.70، مع انحراف معياري 0.44) مما يعكس مستوى متوسط من الرضا الوظيفي ، وهذا يعني ان غالبية العمال راضين عن محتوى وظائفهم وطبيعتها والتقدير من الرؤساء موجود بدرجة معتبرة و العمال يجدون أعمالهم سهلة نسبيا ، هذا متوقع في عينة يهيمن عليها المخضرمون النسبة العالية لفئة فوق 42 سنة وخبرتهم اكثر من 15 سنة ، الخبرة الطويلة تجعل المهام اليومية روتينية وسهلة ، وهذه النتيجة تعكس مستوى جيد من التكيف المهني لأن سهولة أداء العمل يرتبط غالبا بمدى انسجام العامل مع متطلبات الوظيفة مما تعكس نجاح عملية التعلم الثقافي والتنظيمي التي تحدث داخل جماعات العمل ، حيث يكتسب العامل الخبرات والقيم وأساليب التفاعل من خلال التواصل المستمر مع زملائه ومع الإدارة والعامل عندما يشعر بانه جزء من الجماعة المهنية ، ويحظى بالتقدير والاعتراف داخل المؤسسة ، فانه يطور إحساسا إيجابيا اتجاه عمله ومحيطه المهني ، ويحقق شرط الاعتراف المتبادل .

ثم لبعد الانتماء على (متوسط 2.61، مع انحراف معياري0.35) وهو مستوى إيجابي ، فالعمال يفتخرون بالانتماء الى مؤسسة وطنية عريقة ذات ثقل اقتصادي كبير لسوناطراك ككيان وطني كبير، وهذه روح المؤسسة الإيجابية، وهذا يظهر ان اغلب العمال مرتاحون في عملهم العمال يحبون مؤسستهم لكنهم لا يتنازلون عن حقهم في تقييم ظروف عملهم ومؤسسة سوناطراك هي جزء من هويتهم وريادتها محور اهتمامهم ،فالانتماء لا يقتصر على الارتباط بمكان العمل ، بل يمتد ليشمل الانتماء الى مشروع وطني اقتصادي كبير، وهوية الانتماء لمجموعة معينة لا يكتمل تشكلها دون ان تعترف بانتماء الشخص لها ، وتقبله عضوا فيها ، وهذا يمنح الوجود المهني، نحن ننتمي لكن نحتفظ بحق النقد.

أما أدنى قيمة فهي بعد الإيثار على (متوسط 2.55 و مع انحراف معياري 0.40) وهو مستوى إيجابي لكنه الأدنى بالمقارنة بالأبعاد الأخرى ، وهو ما يشير الى ان نقل الخبرة والمعرفة بين الأجيال المهنية سلوك راسخ ومقبول اجتماعيا ، ويفسر ذلك بهيمنة فئة العمال ذو الاقدمية العالية المخضرمين أصحاب خبرة فوق 15 سنة ، الذين يعتبرون تعليم الزملاء الجدد واجبا مهنيا واخلاقيا ،والدعم النفسي والاجتماعي بين الزملاء ، لكن بتحفظ بعض الشيء لأن الاستماع للمشاكل قد يكون شخصيا ، في المقابل ان بعض العمال مستعد لعمل شيء خارج مهامه الرسمية ، والبعض الآخر متردد ، القيمتان تشيران الى استعداد جيد لدعم الزملاء ، لكن مع بعض التردد في تجاوز المهام الرسمية وترددا واضح في اخذ مسؤوليات إضافية ، وهذا التردد يعكس غياب ضمانات كافية تشجع على تجاوز حدود الدور الرسمي ، لذلك يفضل الموظف السلامة .

وبشكل عام، تبين النتائج أن العاملين يحافظون على مستوى مرتفع من الالتزام والتعاون، مع مستوى متوسط من والرضا والانتماء والايثار ويبدو ذلك أن المؤسسة تتمتع ببيئة تنظيمية جيدة تتمحور حول الالتزام والتعاون والانتماء مما يعزز رضا واندماج بين العاملين وذلك بمبادرة الايثار.

المطلب الثاني: المناقشة:

أولا: تفسير ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات والدراسات السابقة والمقاربة النظرية:

لقد جاءت الدراسة الموسومة ب ‘‘قيم المواطنة التنظيمية ودورها في تعزيز التكيف المهني في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك ‘‘حاولنا من خلالها تسليط الضوء حول قيم المواطنة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك في استقراء هذه القيم

في محاولة لاستجلاء دورها في تعزيز التكيف المهني للعمال في مؤسسة سوناطراك، ولقد توصلنا الى نتائج مهمة نحاول في هذه الخطوة البحثية مناقشتها في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة والمقاربة النظرية.

1 . مناقشة وتفسير الفرضية الأولى: والتي نصها " قيمة الالتزام لها دور في تعزيز التكيف المهني بأبعاده (الرضا، الاندماج) في المؤسسة الجزائرية سوناطراك "

ان فرضية قيمة الالتزام ودورها في تعزيز التكيف المهني بأبعاده(الرضا ، الاندماج) وقد تحققت ونستدل على ذلك بقيمة المتوسط الحسابي المرتفع لبعد الالتزام (2.96) وانحرافه المعياري المنخفض (0.14) مما يكشف عن اجماع قوى بين العمال على ممارسة سلوكيات الالتزام، مما يعكس التزاماً عالياً وموحداً لدى عمال المؤسسة بقوانينها ولوائحها ،هذا المستوى العالي من الالتزام يترجم مباشرة إلى مستوى جيد من الرضا الوظيفي الذي بلغ (2.70)، وهو ما يؤكد أن احترام النظم والقوانين يخلق بيئة عمل منتظمة وآمنة تسهم في شعور العامل بالرضا عن وظيفته والالتزام لدى عمال سوناطراك له وجهين متكاملين ، وجه أخلاقي يتمثل في حفظ السر المهني ووجه هرمي يتمثل في احترام المسؤولين ، وهو ليس مجرد سلوك ، بل قاعدة شبه مطلقة لا يختلف عليها احد ، وهذا مرده ان اغلب العمال تتجاوز خبرتهم خمسة عشر سنة ، إستنبطو خلالها قيم المؤسسة وحولوها الى ممارسات يومية راسخة فالالتزام لديهم نابع من التجربة والادراك ، وتنسجم هذه النتيجة مع **الدراسة السابقة** دراسة للباحث الدكتور **يرقي حسين**، والباحث الدكتور **بن عودة مصطفي** بعنوان: (**دراسة تحليلية لسلوكيات المواطنة التنظيمية وعلاقتها ببعض المتغيرات التنظيمية**)، اكدت على وجود علاقة إيجابية بين الالتزام المعياري وسلوك المواطنة ، نتائجنا تؤكد هذا الطرح بقوة ولكنها تتعمق فيه ، الالتزام هنا ليس فقط معياريا بل نابع من الشعور بالواجب ، مما يؤكد ان العاملين على وعى تام بضرورة التقيد بكل ما تفرضه المؤسسة من أنظمة ولوائح وقوانين تضفي الطابع الرسمي ، لحفظ السير الحسن لشؤونها الداخلية والحفاظ على التوازن الداخلي للبيئة التنظيمية، ويفسر هذا ان الالتزام ليس مجرد سلوك وظيفي ، بل هو قيمة مؤسسية راسخة وقاعدة مطلقة خاصة بقطاع المحروقات الذي يتطلب دقة وانضباطا لدواعي الامن والسلامة الصناعية ، ويدل على تجانس ثقافة الالتزام بين العمال ، وهذا يتوافق مع ما توصلت اليه الدراسة السابقة دراسة **للباحثان دوجلاس س. بولون، بعنوان سلوك المواطنة التنظيمية بين موظفي المستشفيات: (تحليل متعدد الابعاد يشمل الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي)** وأشارت النتائج الى ان الرضا عن الزملاء والالتزام العاطفي هما افضل مؤشرين الأبرز في التنبؤ بسلوكيات المواطنة التنظيمي، إذ أن العامل الملتزم يميل إلى تقبل أدواره بشكل أفضل، مما ينعكس على رضاه الوظيفي ،كما أن البيانات أظهرت أن (88%) من عينة

الدراسة هم ذكور يعملون في بيئة صناعية ثقيلة تتطلب انضباطاً عالياً، وأن (81%) منهم لديهم خبرة تتجاوز 15 سنة، مما يعني أنهم استنبطوا هذه القيم وحولوها إلى ممارسات يومية راسخة ، وفي **ضوء مقاربة سانسيوليو** يعد هذا المستوى من الالتزام مؤشرا على نضج الهوية المهنية لدى العمال ، اذ يرى سانسيوليو ان التعلم الثقافي المستمر والتواصل اليومي داخل جماعة العمل ينتجان التزاما عضويا ذاتيا ، فالعامل الذي قضي اكثر من خمسة عشر في المؤسسة لم يتعلم قوانينها فحسب بل صار يجسدها في سلوكه اليومي بشكل تلقائي ، وهذا الالتزام يسهم مباشرة في تعزيز التكيف المهني من خلال احترام الأطر التنظيمية التي تنظم بيئة العمل وتجعلها بيئة آمنة ومستقرة .

بخصوص الاندماج المهني، حقق هذا البعد متوسطاً حسابياً (2.78) مع انحراف معياري (0.28)، مما يعكس اندماجاً جيداً للعاملين ،يمكن تفسير هذا بأن الالتزام بقيم المؤسسة وقوانينها يخلق شعوراً بالانتماء والانتساب، فالعامل الملتزم يشعر أنه جزء فعال من النظام التنظيمي وليس مجرد منفذ للمهام ، هذا التأثير يتجلى بوضوح في عبارات الاستمارة التي أظهرت أن العمال يحققون معدلات الأداء المطلوبة ويساهمون في تقدم المؤسسة وهذا ما اكده **سانسوليو** في **مقاربته النظرية** يبين ان التنظيم هو ذلك الوسط الاجتماعي الذي اكتسب فيه الفرد هوية اجتماعية، وهذه الهوية نابعة من ظروف العمل لتأخذ شكل عملية تعلم ثقافي، تتجسد من خلال ثقافة الالتحام ويتمثل الانصهار والاندماج داخل الجماعة عن طريق الامتثال لمعايير الفئة التي ينتمي إليها و التضامن مع أعضاء الفئة والتعاون والانتماء والالتزام بالتعليمات والقوانين واللوائح ، نظرا لحساسية المهام الموكلة لعمال مؤسسة سوناطراك ، حيث لا مجال للأخطاء ، ويجب اتباع التعليمات حرفيا مما يساعد على التكيف المهني مع نظام المؤسسة وترسيخ القيم والقواعد والأنظمة لمؤسسة سوناطراك ، وكل ذلك لصالح العمل فهو يضمن توازنه واستقراره ومكانته في المؤسسة بما يعود عليه بالفائدة ويصبح ذو أيديولوجية عملية أي يربط تحقيق المصلحة الخاصة بالمصلحة العامة .

تحققت الفرضية الأولى بشكل قوي، حيث أثبتت النتائج أن قيمة الالتزام لها دور فعال في تعزيز التكيف المهني بكلا بعديه (الرضا والاندماج) هذا يعني أن العاملين الذين يلتزمون بقيم المؤسسة وقوانينها يشعرون برضا أعلى عن وظائفهم ويتمتعون بمستوى اندماج أفضل في بيئة العمل.

وبناء على ما سبق، توكد ملاحظتنا الميدانية وتحليلنا لنتائج الفرضية الفرعية الأولى يمكن تأكيد ان قيمة الالتزام لها دور في تعزيز التكيف المهني بأبعاده (الرضا، الاندماج) في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك.

2 . مناقشة وتفسير الفرضية الثانية: والتي نصها " قيمة الانتماء لها دور في تعزيز التكيف بأبعاده (الرضا، الاندماج) المهني في المؤسسة الجزائرية سوناطراك "

وقد تحققت هذه الفرضية ونستدل على ذلك بقيمة المتوسط الحسابي متوسط لبعد الانتماء (2.61)، مع انحراف معياري (0.35) وهو مستوى إيجابي، فالعمال يفتخرون بالانتماء الى مؤسسة وطنية عريقة ذات ثقل اقتصادي كبير لسوناطراك ككيان وطني كبير، وهذه روح المؤسسة إيجابية، و قيمة الرضا الوظيفي (2.70) توضح ان العامل الذي يشعر بأنه ينتمي إلى مؤسسة يقدرها ويثق فيها يشعر برضا أكبر ، وهذا يتوافق مع توصلت اليه **الدراسة السابقة** هي دراسة الباحثة **العابدي امال** بعنوان (**أثر جودة الحياة الوظيفية على التكيف المهني**) من خلال النتائج، يتضح بان الموظفين يؤكدون على وجود توافق مع بيئة العمل والشعور بالانتماء والمشاركة الفعالة فيها ، ذلك يشمل الاندماج المهني الشعور بالرضا في العمل ، والتحقق من الأهداف المهنية والشخصية ، والتوافق مع قيم وثقافة المؤسسة ، لذلك فعندما يشعر الموظف بمستوى عال من الرضا في العمل والشعور بالانتماء للفريق والمكان الذي يعمل فيه ، يشعر بالاستقرار والتوافق مع بيئة العمل، ويستطيع تحقيق أهدافه المهنية والشخصية بشكل ملائم.ولكن تباين في الانحراف المعياري يفسر وجود فئة تفضل التحفظ في الحديث عن المؤسسة خارج اطارها وهو ما أكده بعض المبحوثين في المقابلات، بحكم مؤسسة سوناطراك تعد من أكبر المؤسسات الوطنية في دفع أجور مرتفعة وهي حلم الجميع التوظيف فيها.

اما فيما يخص الاندماج (2.78) يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالانتماء، فالعامل الذي يشعر بأنه ينتمي إلى الجماعة المهنية ويعترف به زملاؤه كعضو فيها سيشعر بمستوى اندماج أعلى وكذلك يظهر ان اغلب العمال مرتاحون في عملهم العمال يحبون مؤسستهم لكنهم لا يتنازلون عن حقهم في تقييم ظروف عملهم ومؤسسة سوناطراك هي جزء من هويتهم وريادتها محور اهتمامهم ، البيانات الشخصية تدعم هذا التفسير، (84%) من العينة فوق 42 سنة، و(81%) لديهم خبرة تتجاوز 15 سنة، هؤلاء العمال المخضرمون اكتسبوا مكانة واضحة في جماعاتهم، وشعروا بالاعتراف من زملائهم، مما عزز من اندماجهم المهني وحسب **مقاربة سانسوليو** ان هناك علاقة وطيدة بين الاعتراف بالانتماء وتشكل الهوية بحيث لا يمكن ان تتشكل هوية الانتماء لمجموعة معينة دون ان تعترف او تتقبل هذه المجموعة بانتماء الشخص لها ، بمعنى الالتزام بآلية تواصل اجتماعي بين مختلف الفاعلين على أساس الاعتراف المتبادل لكل طرف ودوره في تحقيق أهداف المؤسسة وبالتالي تأكيد وجوده الفعلي كعامل ينتمي الى فئة مهنية معينة ، ولأن تحقيق الذات مرهون باعتراف الآخر ، يقدم سانسوليو أربعة شروط تتمثل في الانتماء للمؤسسة ، وتحقيق انجاز فردي وجماعي ، والمسار الشخصي المهني ،

والقدرة على مقاومة كل أشكال الهيمنة التي تفرض في مجال العمل ، يوفر جو الثقة المتبادلة بين مختلف الفاعلين من حيث تصبح عملية التعاون ممكنة وعلاقات العمل أكثر ألفة لتحقيق الاندماج الاجتماعي ، مما يعزز الانتماء للمؤسسة ، والتعرف على القاسم المشترك بين كل فئة وأخرى وبذلك يتحقق الوجود المهني للفاعل بالمؤسسة.

تحققت الفرضية الثانية وقيمة الانتماء لها دور في تعزيز التكيف المهني، لكنها تؤثر بطريقة أكثر تعقيداً، الانتماء الحقيقي يرتبط برضا متوسط والاندماج الجيد لأنه يعكس قبول الجماعة بانتماء الفرد، هذا الانتماء النقدي الواعي هو انتماء أكثر استقراراً على المدى الطويل.

وبناء على ما سبق، توكد ملاحظتنا الميدانية وتحليلنا لنتائج الفرضية الفرعية الثانية يمكن تأكيد ان قيمة الانتماء لها دور في تعزيز التكيف المهني بأبعاده (الرضا، الاندماج) في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك.

3 . مناقشة وتفسير الفرضية الثالثة: والتي نصها " قيمة التعاون وروح الفريق لها دور في تعزيز التكيف المهني بأبعاده (الرضا، الاندماج) في المؤسسة الجزائرية سوناطراك "

وقد تحققت هذه الفرضية ونستدل على ذلك بقيمة المتوسط الحسابي المرتفع لبعد التعاون وروح الفرق إلى متوسط (2.93)، مرتفع وانحراف معياري (0.23) منخفض، مما يدل على تعاون عالٍ ومستقر بين العاملين، وانهم يتعاونون ويتشاورون وينسقون فيما بينهم، هذا المستوى العالي من التعاون له تأثير إيجابي مباشر على الرضا الوظيفي (2.70) فعندما يشعر العامل بأن زملاءه يدعمونه ويتشاورون معه، يشعر بقيمة أكبر وبرضا أعمق عن عمله ، وهذا يدل انه ليس سلوكا فرديا بل ظاهرة جماعية، مما يؤكد ان التعاون ليس عشوائيا ، بل هم منظم ومقصود ، هناك وعي بأهمية التنسيق لإنجاز العمل، فالعامل يستشير زملاءه بشكل تلقائي ،وهذا ما يؤكده اغلبية العمال في تصريحاتهم في المقابلات أن العمل كفريق نتزود بالمعلومات لتكملة المهام ،وكذلك تنسيق العمل الجماعي يرجع لخبرة العامل في ابدأ الراي للوصول للأفضل ، يعني ان التشاور ليس مجرد ممارسة ، بل هو عادة مهنية جماعية راسخة ، وهذا يتوافق مع ما توصلت الية الدراسة السابقة دراسة للباحث الدكتور **كيحول محمد**، والباحث الدكتور **علوطي عاشور** بعنوان: (**التطور المفاهيمي لسلوك المواطنة والمواطنة التنظيمية**) ، ان تأثير سلوك المواطنة التنظيمية على الأداء الكلى للمنظمة وذلك على مستوى إنتاجية الزملاء الذي ينتج عنه شيوع روح التعاون الجماعية وتبادل المعرفة الفنية والخبرات بين الزملاء داخل التنظيم ،ونسبة (53.3%) من العينة هم أعوان تنفيذ يعملون في الميدان بشكل مباشر هؤلاء الفئة تعتمد بشكل أساسي على

التعاون فيما بينهم للقيام بالمهام الثقيلة، مما يخلق ضرورة عملية للتعاون لا تتوقف على الرغبة الفردية فحسب، بل على حاجة البقاء والسلامة الصناعية ،هذا يفسر لماذا الانحراف المعياري منخفض جداً (0.23)، أي أن التعاون ظاهرة موحدة وليست فردية، وكذلك فالتعاون ليس انتقائيا مع الأصدقاء فقط ، بل يمتد كل الزملاء، والعمال يتعاونون بشكل ممتاز في تنفيذ المهام اليومية ، و المشاركة بآرائهم في العمل الجماعي ،مما يخلق شبكة تضامن افقية قوية تعتبر استراتيجية بقاء وتكيف مهني طورتها الجماعة بنفسها ، وهذا ما يتوافق مع ما توصلت اليه الدراسة **السابقة دراسة** الباحث **طيب بودرهم** تحت عنوان **آليات إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بإبعاد المواطنة التنظيمية** ، توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين آليات إدارة الموارد البشرية وبين مستوى التعاون وروح الفريق لدى العاملين ،

وكذلك الاندماج (2.78) يرتبط بقوة بالتعاون، فالعامل الذي يتعاون مع زملائه بشكل مستمر يصبح جزءاً متكاملاً من الجماعة، العمال يتعاونون بشكل ممتاز في تنفيذ المهام اليومية و المشاركة بآرائهم في العمل الجماعي ، هنا نلاحظ دعم وتحفيز من روح الفريق ، ، وفي **ضوء المقاربة النظرية لرونوسانسيوليو** ، يقول الهوية المهنية تنتج عبر التضامن أعضاء الفئة ، وفي عبارات الاستمارة (التشاور والتنسيق والتعاون)، هذه الأفعال اليومية تجعل عامل سوناطراك لا يعرف نفسه كفرد منعزل ، بل يعرف نفسه من خلال موقعه في شبكة التضامن ، والتضامن المستمر ينتج عنه ما يسمه سانسيوليو ثقافة الالتحام ، العمال يعترفون ببعضهم البعض كشركاء في المصير والمهنة ، هم يتبادلون الثقة والاحترام والتقدير من خلال هذه الأفعال التعاونية ، نصل الى نتيجة واقعية ، عندما يكون الاعتراف العمودي (الإداري) متوسط ، يلجأ العمال لا شعوريا الى تقوية الاعتراف الافقي فيما بينهم ، يعمل كشبكة حماية نفسية واجتماعية هو الذي يمتص الصدمات ، ويجعل العامل يشعر انه ليس وحيدا .

تحققت الفرضية الثالثة بقوة، قيمة التعاون وروح الفريق لها دور فعال وقوي في تعزيز التكيف المهني، هذا التأثير يحدث على مستويين الأول، التعاون يخلق بيئة عمل إيجابية تعزز الرضا الوظيفي والثاني التعاون المستمر يبني هويات مهنية قوية ويعزز الاندماج في جماعات العمل، التعاون في سوناطراك ليس سلوكاً اختيارياً بل استراتيجية بقاء وتكيف طورتها الجماعات بنفسها.

وبناء على ما سبق، توكد ملاحظتنا الميدانية وتحليلنا لنتائج الفرضية الفرعية الثالثة يمكن تأكيد ان قيمة التعاون وروح الفرق لها دور في تعزيز التكيف المهني بأبعاده (الرضا، الاندماج) في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك.

2 . مناقشة وتفسير الفرضية الرابعة: والتي نصها " قيمة الايثار لها دور في تعزيز التكيف المهني بأبعاده (الرضا، الاندماج) في المؤسسة الجزائرية سوناطراك "

وقد تحققت هذه الفرضية ونستدل على ذلك بقيمة المتوسط الحسابي متوسط لبعد الايثارعلى متوسط (2.55) و مع انحراف معياري (0.40) وهو مستوى إيجابي ، وهو ما يشير الى ان نقل الخبرة والمعرفة بين الأجيال المهنية سلوك راسخ ومقبول اجتماعيا ، ويفسر ذلك بهيمنة فئة العمال ذو الاقدمية العالية المخضرمين أصحاب خبرة فوق 15 سنة الذين يعتبرون تعليم الزملاء الجدد واجبا مهنيا واخلاقيا ، وهذا يتوافق مع **الدراسة السابقة** دراسة للباحث **نور الدين عيواز** بعنوان(**الصحة التنظيمية وعلاقتها بالمواطنة التنظيمية** لدى العامل بالمؤسسة الجزائرية) ، توجد علاقة بين فرق العمل الفعالة ومنظومة الإيثار لدى العامل بالمؤسسة ميدان الدراسة، لكن طبيعة هذه العلاقة متوسطة وعليه يمكن القول ان هذه الفرضية قد تحققت نسبيا ، وكذلك هناك دعم نفسي واجتماعي بين الزملاء ، لكن بتحفظ بعض الشيء لأن الاستماع للمشاكل قد يكون امرا شخصيا ، في المقابل ان بعض العمال مستعد لعمل شيء خارج مهامه الرسمية ، والبعض الآخر متردد ، القيمتان تشيران الى استعداد جيد لدعم الزملاء ، لكن مع بعض التردد في تجاوز المهام الرسمية ، و ترددا واضح في اخذ مسؤوليات إضافية ، وهذا التردد له أثر على الرضا الوظيفي ، العامل الذي يشعر بتقدير محدود لمبادراته الإضافية قد لا يشعر برضا عام عالي، وهذا التردد يعكس غياب ضمانات كافية تشجع على تجاوز حدود الدور الرسمي ، لذلك يفضل الموظف السلامة

ونسبة الاندماج (2.78) مثيرة للاهتمام وكذلك مساعدة العمال الجدد وتعليمهم بنسبة (2.95) هي في الحقيقة عملية استيعاب ثقافية لكن العمال الذين يساعدون الجدد ينعمون برضا لأن هذه المساعدة مقدرة اجتماعياً وثقافياً داخل المؤسسة ، وهذا ما يتوافق مع **الدراسة السابقة** دراسة للباحثة **باشن سليمة** والباحث **عمور محمد**، بعنوان **دور قيم المواطنة التنظيمية في تعزيز الاندماج الوظيفي** ومن نتائجها يوجد دور لقيمة الايثار في تعزيز الاندماج الوظيفي لدى عمال المؤسسة الاستشفائية ، وتوصلت الدراسة واظهرت نتائج ان عمال القطاع أصحاب قيم لها أثر ملحوظ تتمثل في السلوك التطوعي اثناء مزاولة النشاط العملي، والتي اكسبتهم رابطة التلاحم والتماسك الشديد بينهم فعززت عملية الاندماج ، ونخلص الى ان الالتزام بقيم المواطنة التنظيمية تعمل على تعزيز العمل الجماعي وتحقيق نتائج إيجابية في بيئة العمل وان ادارك العمال لمواطنة تنظيمية يبرر موقفهم نحو هذا الالتزام بقيم الايثار ووعي الضمير، واصحاب الخبرة دخل في توعية العمال بحيث يصرحون بتأثيرها الإيجابي على المؤسسة وتعزز رضا والاندماج الوظيفي الذي بفضله تسهل

عملية التطور والتقدم ، وفي ضوء نظرية سانسيوليو ، تظهر ثقافة الالتحام بين الزملاء في مساعدة العمال الجدد ، مما يعكس اعترافا متبادلا ناجحا بين أعضاء الجماعة المهنية ، ولأجل اعترافا بين الإدارة للعمال على المبادرة بمسؤوليات إضافية وهي شكل من اشكال مقاومة الهيمنة وهو احد شروط **مقاربة سانسيوليو** الأربعة لتحقيق الذات المهنية ، ولأن تحقيق الذات مرهون باعتراف الآخر، يقدم سانسوليو أربعة شروط تتمثل في الانتماء للمؤسسة، وتحقيق انجاز فردي وجماعي، والمسار الشخصي المهني، والقدرة على مقاومة كل أشكال الهيمنة التي تفرض في مجال العمل، يوفر جو الثقة المتبادلة بين مختلف الفاعلين من حيث تصبح عملية التعاون ممكنة وعلاقات العمل أكثر ألفة لتحقيق الاندماج الاجتماعي، مما يعزز الانتماء للمؤسسة، والتعرف على المشترك بين كل فئة وأخرى وبذلك يتحقق الوجود المهني للفاعل بالمؤسسة.

تحققت الفرضية الرابعة بشكل جزئي وبقوة متوسطة، قيمة الإيثار لها دور في تعزيز التكيف المهني، لكن هذا الدور محدود ومشروط، الإيثار يعزز الرضا والاندماج عندما يتعلق بنقل المعرفة والدعم داخل الأدوار الحالية (مساعدة الجدد)، لكنه يضعف عندما يتطلب المبادرة والخروج عن الدور الرسمي. هذا يشير إلى حاجة المؤسسة إلى توفير ضمانات أكبر لتشجيع السلوكيات الإيثارية المتقدمة

ومما سبق تؤكد ملاحظتنا الميدانية وتحليلنا لنتائج الفرضية الفرعية الرابعة يمكن تأكيد ان قيمة الايثار لها دور في تعزيز التكيف المهني بأبعاده في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك.

ونتيجة لما سبق من مناقشة للفرضيات الفرعية لهذه الدراسة، نصل ان الفرضية العامة التي مؤداها " قيم المواطنة التنظيمية لها دور في تعزيز التكيف المهني بأبعاده (الرضا، الاندماج) في المؤسسة الجزائرية سوناطراك تحققت حيث أظهرت النتائج الأبعاد للدراسة أن قيم المواطنة التنظيمية بأبعادها (الالتزام، الانتماء، التعاون وروح الفريق، والإيثار) تلعب دوراً محورياً وفعالاً في تعزيز التكيف المهني بكلا بعديه (الرضا والاندماج) في مؤسسة سوناطراك، وذلك ان المتوسط الكلي للدراسة يعكس مستوى إيجابياً عاماً، حيث تترتب الأبعاد كالتالي: الالتزام (2.96) ثم التعاون (2.93) ثم الاندماج (2.78) ثم الانتماء (2.61) ثم الرضا (2.70) ثم الإيثار (2.55)، هذا الترتيب يعكس أن الالتزام والتعاون هما الركائز الأساسية لقيم المواطنة في بيئة العمل الصناعية الثقيلة مثل سوناطراك، حيث تُفرض الحتمية الأمنية والعملية التزاماً عالياً وتعاوناً وثيقاً ،وعندما تتوفر هذه القيم بمستويات عالية، يُؤدي ذلك إلى اندماج حقيقي للعامل في المؤسسة وشعور متوازن بالرضا، من منظور نظري رونوسانسليو فإن هذه القيم تمثل العمليات التي من خلالها يكتسب العامل

هوية مهنية راسخة، حيث تنتقل من مجرد أداء وظائف إلى الاندماج الكامل في نسيج الجماعة المهنية ، اذن المؤسسة الاقتصادية سوناطراك ذلك الوسط الاجتماعي والتنظيمي الذي اكتسب فيه الفرد هوية اجتماعية ، وهذه الهوية نابعة من ظروف العمل لتأخذ شكل عملية تعلم ثقافي، تتجسد من خلال ثقافة الالتحام و التضامن والتعاون الانتماء والتزام ، ويكون هذا من خلال القيم التي يحملها تبني هويته وشخصيته في التعامل مع الناس عامة والعمال خاصة ،ومع ان المؤسسة تسعى إلى تقديم الخدمات وفقا للمعايير تنظيمية ، نجد الدور القيمي الذي يتمثل في قيم المواطنة التنظيمية ، قيمة الالتزام وقيمة الانتماء وقيمة التعاون وروح الفريق وقيمة الايثار التي تحتل أهم هذه المعايير على الإطلاق في تكيف ودمج العامل بعمله كونه يعزز في التحام وتماسك العمال مع بعضهم البعض في انجاز المهام .

بالتالي فالتكييف المهني هو عملية دمج العمال من خلال قيم المواطنة التنظيمية التي يحملها العامل في هويته التي تسعى إلى تعزيز اندماج وتكيف العامل بعمله، فهي قيم محفزة ومشجعة لبذل المزيد من الطاقات والقيام بأعمال إضافية خارجة عن أدوارهم الرسمية لتقديم خدمة على أحسن وجه.

ثانيا: الاستنتاجات

انطلقت هذه الدراسة من إشكالية محورية تتعلق بدور قيم المواطنة التنظيمية في تعزيز التكيف المهني لدى عمال مؤسسة سوناطراك قسم الإنتاج قاعدة الانابيب توقرت، وقد اسفرت النتائج الميدانية عن جملة من الاستنتاجات يمكن تلخيصها على النحو الآتي:

- الهيمنة الذكورية تعكس طبيعة العمل الثقيل والصناعي في مؤسسة سوناطراك وهذا التوزيع يساهم في بناء هوية مهنية متجانسة تتناسب مع ظروف العمل وميدان العمل في ورشات مفتوحة وحمل معدات ضخمة يتطلب جهدا بدنيا كبير لا يتوافق مع معايير المجتمع الجزائري المحافظ تجاه عمل المرأة.
- تراكم الخبرات المهنية الطويلة لدى معظم العمال بسبب المؤسسة كانت توظف اعداد كبيرة في فترات معينة ثم قللت التوظيف، مما خلق كتلة مخضرمة عملت معا لسنوات وهذا يترجم الى رأسمال معرفي قوى، حيث استنبطو قيم المؤسسة وحولوها الى ممارسات يومية راسخة، والمهام أصبحت روتينية وسهلة وأصبح عندهم رضا وظيفي، وطورو استراتيجيات تكيف خاصة بهم (شبكة التضامن الافقية)، والقيام بأدوار إضافية (ايثار)حيث أصبحوا معلمين للعمال الجدد.

- اعتماد التعاون الجماعي في روح الفريق بطبيعة العمل الاقتصادي في مؤسسة سوناطراك، حيث التنسيق والتكامل ضرورة عملية وليس اختيار.
- الالتزام ليس سلوكا فرديا بل قاعدة مطلقة موحدة، وقطاع المحروقات يتطلب انضباطا شديدا لدواعي الامن والسلامة.
- التعاون ظاهرة جماعية، وهو استراتيجية طورتها الجماعات بنفسها، عندما يكون الاعتراف الإداري متوسطا، يقوى العمال الاعتراف الافقي فيما بينهم، فشبكة التضامن الافقية تعمل كشبكة حماية نفسية واجتماعية مما تعزز رضا وظيفي واندماج.
- الانتماء الحقيقي لاكن على المدى الطويل يكون أكثر استقرار لأنه واع وليس عاطفيا.
- الايثار موجود بنقل المعرفة، لكن محدود في تجاوز الأدوار الرسمية.
- الخبرة العالية تقلل صعوبة المهام وتجعلها روتينية سهلة مما يحقق رضا للعمال لاكن بعض التحفظات، لان التقدير محدود، مما يظهر تردد في المبادرات في مسؤوليات إضافية، وهنا الرضا الجيد مرتبط بالالتزام والتعاون أكثر من الانتماء والايثار.
- لم يعد العامل مجرد رقم في قائمة الموارد البشرية، أصبح جزء من النسيج الاجتماعي للمؤسسة وطور هوية قوية من خلال ثقافة الالتحام والتضامن، والاندماج التعلم الثقافي المستمر داخل جماعات العمل يحول القيم التنظيمية الى ممارسات راسخة تعزز التكيف المهني.
- تتمتع مؤسسة سوناطراك ببيئة تنظيمية تمتاز بقيم المواطنة التنظيمية يتصدرها الالتزام ثم التعاون وروح الفريق، بوصفهما القيميتين الأكثر رسوخا وتجانسا لدى عمالها، وهو ما ينتج بيئة عمل منضبطة ومتضامنة في آن واحد.
- التكيف المهني لدى عمال سوناطراك يتحقق بمستوى جيد، ويتصدر الاندماج ثم الرضا، وكلاهما يرتبط ارتباطا وثيقا بتوافر قيم المواطنة التنظيمية.
- يؤكد البحث صحة المقاربة النظرية لسانسيوليو في فهم ديناميكيات العمل الجماعي، اذ اثبتت النتائج ان الهوية المهنية لعمال سوناطراك تتشكل عبر ثقافة الالتحام والتضامن اليومي، وان التعلم الثقافي المستمر داخل جماعات العمل يحول القيم التنظيمية الى ممارسات راسخة تعزز التكيف المهني.
- الالتزام والتعاون وروح الفريق يخلق بيئة عمل منضبطة ومتضامنة.

- اكتشاف ظاهرة جماعية جديدة، وهي شبكة التضامن الافقية التي طورها العمال بأنفسهم كآلية حماية، وهذه الشبكة تعمل عندما يكون الاعتراف الإداري محدودا.

ثالثا: التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة حول دور قيم المواطنة التنظيمية في تعزيز التكيف المهني داخل سوناطراك، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي من شأنها المساهمة في تعزيز هذه القيم وتحسين مستوى التكيف المهني لدى العمال، وتتمثل فيما يلي

- ضرورة اهتمام إدارة المؤسسة بترسيخ قيم المواطنة التنظيمية لدى العمال من خلال نشر ثقافة تنظيمية قائمة على الالتزام والانتماء والتعاون والإيثار داخل بيئة العمل
- العمل على تنظيم دورات تكوينية وورشات تدريبية تهدف إلى تنمية الوعي المهني وتعزيز السلوكيات التنظيمية الإيجابية التي تساعد العمال على التكيف والاندماج داخل المؤسسة
- تشجيع روح التعاون والعمل الجماعي بين العمال من خلال اعتماد أساليب إدارية تشاركية تتيح تبادل الخبرات وتعزيز العلاقات المهنية داخل فرق العمل
- تعزيز قيمة الانتماء التنظيمي لدى العمال عبر تحسين قنوات الاتصال بين الإدارة والعمال، وإشراكهم في اتخاذ بعض القرارات المتعلقة بالعمل، بما يشعرهم بأهميتهم داخل المؤسسة
- الاهتمام بالجوانب النفسية والاجتماعية للعامل، من خلال توفير مناخ مهني يسوده الاحترام والتقدير والثقة المتبادلة، لما لذلك من أثر في رفع مستوى الرضا المهني وتحقيق التكيف المهني
- اعتماد نظام تحفيزي عادل يكافئ السلوكيات التطوعية والإيجابية التي تعكس قيم المواطنة التنظيمية، مثل مساعدة الزملاء، الالتزام، والمبادرة في العمل
- العمل على تحسين ظروف العمل المادية والتنظيمية بما يساعد العمال على الشعور بالاستقرار والأمان المهني، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على اندماجهم وتكيفهم مع بيئة العمل
- تشجيع العمال ذوي الخبرة المهنية على نقل خبراتهم وتجاربهم للعمال الجدد من أجل تسهيل عملية اندماجهم المهني وتعزيز روح التضامن داخل المؤسسة

- ضرورة اهتمام المؤسسة بإجراء دراسات دورية حول مستوى التكيف المهني وقيم المواطنة التنظيمية لدى العمال، من أجل التعرف على النقائص والعمل على معالجتها بصورة مستمرة
- تعزيز الاتصال الفعال بين مختلف المصالح والأقسام داخل المؤسسة بما يضمن خلق بيئة عمل قائمة على التعاون والتنسيق وتحقيق الأهداف التنظيمية المشتركة.
- الاهتمام بتنمية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة باعتبارها عاملاً أساسياً في تحقيق التماسك التنظيمي وتقوية الروابط الاجتماعية بين العمال
- تقوية الاعتراف الإداري العمودي لدعم الايثار.
- توفير ضمانات لحماية من يبادرون بمسؤوليات إضافية.
- تفعيل دور إدارة الموارد البشرية في ترسيخ قيم المواطنة التنظيمية عبر تضمين معايير تقييم الأداء مؤشرات للسلوك التطوعي والتعاوني.
- تنظيم ورشات تكوينية حول ثقافة الاعتراف والتواصل الفعال للمشرفين.
- تصميم مسار مهني يكافئ العمال ذوي الاقدمية والكفاءة السلوكية.
- اجراء بحوث دورية لقياس مناخ المواطنة التنظيمية والتكيف المهني بغرض التدخل المبكر كما يوصى صانعي السياسات في القطاع الطاقوى بتعميم هذه التجربة على فروع المؤسسة الأخرى، مع مراعاة الخصوصيات المحلية.

خلاصة الفصل:

لقد تطرقنا في هذا الفصل الى الطريقة وأدوات جمع البيانات وعرض النتائج وتحليلها في ضوء فرضيات الدراسة بالإضافة الى مناقشتها في ظل الدراسات السابقة تحليلها وتفسيرها وربط النتائج بالفرضيات ومقارنتها، ومن خلال قراءتنا السوسيولوجية لنتائج الدراسة وربطها بالدراسات السابقة والمقاربة النظرية والتوصل الى استنتاجات وتوصيات.

وفي الأخير توصلنا أظهرت النتائج للدراسة أن قيم المواطنة التنظيمية بأبعادها (الالتزام، الانتماء، التعاون وروح الفريق، والإيثار) تلعب دوراً محورياً وفعالاً في تعزيز التكيف المهني بكلا بعديه (الرضا والاندماج) في مؤسسة سوناطراك.

الخاتـــمة

الخاتمة:

انطلاقاً من الأهمية المتزايدة التي يوليها الفكر الإداري المعاصر للعنصر البشري باعتباره الركيزة الأساسية لنجاح واستمرارية المنظمات، تُعد مؤسسة سوناطراك الجزائرية، التي تأسست عام 1963، واحدة من أكبر وأعرق المؤسسات الاقتصادية في الجزائر والعالم العربي، وتختص في مجال إنتاج ونقل وتسويق المحروقات وتعتبر قاعدة الأنابيب بتوقرت التي أنشئت عام 1975، إحدى أهم وحداتها اللوجستية، حيث تضطلع بمهام إدارة المخزون والإمداد بالمواد الأنبوبية والمتنوعة لجميع المديريات الجهوية والشركات الوطنية. إن ضخامة المسؤوليات الملقاة على عاتق هذه المؤسسة وحساسية قطاع المحروقات جعلا من الضرورة بمكان الاهتمام بالعنصر البشري بوصفه الركيزة الأساسية لتحقيق النجاح والاستمرارية

تعد قيم المواطنة التنظيمية من أهم المفاهيم الحديثة التي حظيت باهتمام كبير في الدراسات السوسيولوجية والتنظيمية، لما لها من دور فعال في تحسين الأداء التنظيمي وتعزيز العلاقات الإنسانية داخل المؤسسات الاقتصادية. وقد جاءت هذه الدراسة الموسومة بـ: ''قيم المواطنة التنظيمية ودورها في تعزيز التكيف المهني في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك'' بهدف الكشف عن طبيعة العلاقة بين قيم المواطنة التنظيمية بأبعادها المتمثلة في: الالتزام، والانتماء، والتعاون وروح الفريق، والإيثار، وبين التكيف المهني بأبعاده المتمثلة في الرضا والاندماج المهني لدى عمال سوناطراك.

وانطلقت الدراسة من إشكالية رئيسية تمحورت حول مدى مساهمة قيم المواطنة التنظيمية في تعزيز التكيف المهني داخل المؤسسة الاقتصادية، خاصة في ظل التحولات التنظيمية والمهنية التي تشهدها المؤسسات الحديثة، والتي أصبحت تفرض على العامل التكيف المستمر مع ظروف العمل ومتطلباته. وللإجابة عن هذه الإشكالية تم طرح مجموعة من الفرضيات العامة والفرعية التي افترضت وجود دور إيجابي لقيم المواطنة التنظيمية في تعزيز التكيف المهني لدى العمال.

ولتحقيق أهداف الدراسة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لدراسة الظواهر الاجتماعية والتنظيمية، كما تم استخدام أدوات جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان والمقابلة، إلى جانب الاستعانة بمجموعة من الدراسات السابقة والمقاربات النظرية، خاصة مقاربة ''رونو سانسوليو'' المتعلقة بالهوية المهنية وثقافة الالتحام داخل جماعات العمل، والتي فسرت العلاقة بين القيم التنظيمية واندماج العامل داخل المؤسسة.

وقد تناول الجانب النظري من الدراسة مختلف المفاهيم المرتبطة بمتغيرات البحث، حيث تم التطرق إلى مفهوم قيم المواطنة التنظيمية وأبعادها المختلفة، إضافة إلى مفهوم التكيف المهني وأبعاده، مع إبراز طبيعة العلاقة القائمة بين المتغيرين. كما تم عرض مجموعة من الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت موضوع المواطنة التنظيمية والتكيف المهني، والاستفادة منها في بناء الدراسة الحالية وصياغة فرضياتها

أما الجانب الميداني فقد سمح بتحليل البيانات الإحصائية الخاصة بعينة الدراسة، حيث أظهرت النتائج أن العمال يتمتعون بمستوى مرتفع من قيم المواطنة التنظيمية، خاصة فيما يتعلق بالالتزام والانتماء والتعاون وروح الفريق، وهو ما يعكس وجود وعي تنظيمي لدى العمال بأهمية السلوكيات الإيجابية داخل المؤسسة. كما بينت النتائج أن العمال يتمتعون بمستوى جيد من التكيف المهني، ويتجلى ذلك من خلال شعورهم بالرضا المهني وقدرتهم على الاندماج والتأقلم مع بيئة العمل.

وأكدت النتائج الإحصائية صحة الفرضية العامة للدراسة، حيث تبين وجود دور إيجابي بين قيم المواطنة التنظيمية والتكيف المهني، كما تحققت الفرضيات الفرعية التي أوضحت أن لكل من قيمة الالتزام، والانتماء، والتعاون وروح الفريق، والإيثار دوراً مهماً في تعزيز الرضا والاندماج المهني لدى العمال. وقد أظهرت الدراسة أن ترسيخ هذه القيم داخل المؤسسة يسهم في خلق بيئة عمل إيجابية قائمة على التعاون والتماسك والاستقرار المهني، مما ينعكس إيجاباً على أداء العامل والمؤسسة معاً.

كما توصلت الدراسة إلى أن التكيف المهني لا يتحقق فقط من خلال العوامل المادية والتنظيمية، بل يتأثر كذلك بالجوانب الإنسانية والقيمية داخل المؤسسة، حيث يؤدي انتشار قيم المواطنة التنظيمية إلى تعزيز روح المسؤولية والانتماء والالتزام، ويساعد العمال على مواجهة ضغوط العمل والتكيف مع التغيرات المهنية والتنظيمية المختلفة.

وفي ضوء هذه النتائج، يمكن القول إن نجاح المؤسسات الاقتصادية الحديثة لم يعد مرتبطاً فقط بالإمكانات التقنية والمادية، بل أصبح يعتمد بدرجة كبيرة على العنصر البشري ومدى تمسكه بالقيم التنظيمية الإيجابية التي تساعد على تحقيق الاستقرار والتكيف المهني. لذلك فإن تعزيز قيم المواطنة التنظيمية داخل المؤسسات يعد ضرورة أساسية لتحسين الأداء التنظيمي ورفع مستوى الرضا والاندماج المهني لدى العمال.

وفي الأخير تبقى هذه الدراسة محاولة علمية للإحاطة بموضوع قيم المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالتكيف المهني داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، وتفتح المجال أمام دراسات مستقبلية تتناول متغيرات أخرى مرتبطة بالمناخ التنظيمي، والرضا الوظيفي، والقيادة الإدارية، وجودة الحياة المهنية، لما لها من أهمية في تطوير المؤسسات وتحقيق فعاليتها التنظيمية.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر المراجع:

أولا: القرآن الكريم

1- **سورة البينة الآية (03) ص 598**

ثانيا: القواميس والمعاجم

2- احمد زكي بدوي. (1978). **معجم العلوم الاجتماعية**. لبنان. مكتبة لبنان ساحة رياض الصلح بيروت.

ثالثا: الكتب

3- الصالح مصلح. (1999). **الشامل قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية**. الطبعة الاولى. المملكة العربية السعودية. دار عالم الكتب للطباعة والنشر.

4- القحطاني بن الشايع عبد السلام. (2016). **سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بالإبداع الإداري**. الطبعة الاولى. المملكة العربية السعودية. دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع

5- انجرس موريس. (2006). **منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية**. الطبعة الأولى. الجزائر. دار القصبة.

6- احمد دناقة. (2022). **محاضرات في نظريات التنظيم**. الطبعة الاولى. الجزائر. إصدارات مخبر البحث والدراسات في قضايا الإنسان افلو الاغواط.

7- بلال بوترعة. (2018). **المقابلات البحثية في العلوم الاجتماعية**. الطبعة الأولى. الوادي. الجزائر. سامي للطابعة والنشر والتوزيع

8- سعيد سبعون. (2012). **الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع**. الطبعة الثانية. الجزائر. دار القصبة للنشر.

9- محمد النعيمي عبد العال وآخرون (2015). **طرق ومناهج البحث العلمي**. الطبعة الثانية. الاردن. الوراق للنشر والتوزيع.

رابعا : المجلات

10- أحمد بجاج. (سبتمبر 2015). **سوسولوجيا الممرضة . إطار نظري لتشكيل الهوية المهنية للممرضة-**. جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية. العدد (20). ص ص303 314.

11-حسين يرقي، مصطفى بن عودة، **دراسة تحليلية لسلوكيات المواطنة التنظيمية وعلاقتها ببعض المتغيرات التنظيمية**، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية _دراسات اقتصادية _ 23(1)

12- حنان صلاح الدين محمد الحلواني، مروة مصطفي محمد. (ديسمبر 2022). **دور القيادة الاخلاقية لدى رؤساء الاقسام الاكاديمية في تحسين المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم**: دراسة ميدانية بجامعة اسيوط. المجلة العلمية البحوث والنشر العلمي. المجلد 18(12).

13- سليمة باشين. (2024). **دور قيم المواطنة في تعزيز الاندماج الوظيفي**: دراسة ميدانية لعمال مؤسسة استشفائية محمد بوضياف بالمدية. مجلة البحوث والدراسات العلمية. المجل د18(01). ص ص655 _674.

14- محمد كيحول، عاشور علوطي. (سبتمبر ،2018). **التطور المفاهيمي لسلوك المواطنة والمواطنة التنظيمية**. مجلة ابحاث نفسية وتربوية. المجل د9(4). ص ص43_68.

15- . نور الدين تاوريرت. (جوان 2004). **اشباع الحاجات وعلاقته بالتكيف المهني**. مجلة العلوم الانسانية. (06). ص181_196.

16- صارة بن زرة، زوهرة دحمان، حميد شاوش. (2022). **التحليل السوسيولوجي للمنظمة من الزاوية الثقافية**. مجلة مجتمع تربية عمل. المجلد 07 (02). ص ص 35/27.

17- يوسف نصر، زينب ما يدي. (2017). **الهوية المهنية: الانتقال من الهويات الفردية الى الهويات الجماعية. جامعة قسنطينة الجزائر**. مجلة الباحث الاجتماعي. العدد (31). ص ص 415 . 422.

خامسا: المذكرات وأطروحات الدكتوراه

18- أمال العابدي. (2024/2023). **أثر جودة الحياة الوظيفية على التكيف المهني**. مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل. جامعة محمد خيضر بسكرة

19- العربي زغايش، رتاب توفيق. (2022/2021). **القيم الاجتماعية وأثرها على تشكيل الثقافة المهنية**. مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع التنظيم والعمل. ابن خلدون تيارت.

20- طيب بودرهم. (2017/2016). **آليات ادارة الموارد البشرية وعلاقتها بأبعاد المواطنة التنظيمية:** دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية دحلب سعد _ جامعة. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع المنظمات والمناجمنت. جامعة حمه لخضر الوادي.

21- نور الدين عيواز. (2023/2022). **الصحة التنظيمية وعلاقتها بالمواطنة التنظيمية لدى العامل بالمؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بمدينة المسيلة**. رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل م د). تخصص علم اجتماع. للموسم الجامعي. بجامعة الشهيد حمة لخضر الوادي.

22- عادل رقيق. (2023/2022). **دور التكوين في تحقيق التكيف المهني لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية سوناطراك . دراسة على عينة من عمال المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار**. مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي.

سادسا : المراجع الأجنبية

23- Douglas S. Bolon. (1997). **Organizational Citizenship Behavior Among Hospital Employees**: A Multidimensional Analysis Involving Job Satisfaction and Organizational Commitment. Hospital & Health Services Administration,42(2) ProQuest pg.221-241

الملاحـــق

الملحق (01) أداة الاستبيان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

استمارة **حول**

قيم المواطنة التنظيمية ودورها في تعزيز التكيف المهني في المؤسسة الجزائرية
دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسسة سونطراك الاستكشاف والانتاج

اعداد الطلبة: خديجة عزالى . كريمة صياد . منى زغدى تحت اشراف: ابراهيم الذهبي

فضلا وليس امرا اخي الموظف / الإطار بمؤسسة سونطراك تحية طيبة وبعد :

نضع بين أيديكم هذا الاستبيان المندرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل ، تهدف هذه الدراسة معرفة دور " قيم المواطنة التنظيمية في تعزيز التكيف المهني داخل مؤسستكم العريقة . نحيطكم علما ان إجاباتكم ستحاط بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط ، نرجو منكم التفضل بالإجابة بمصداقية وموضوعية بما يعكس واقع تجربتكم المهنية .

ملاحظة : الإجابة تكون بوضع علامة x أمام الإجابة المناسبة .

الجزء الأول :البيانات الشخصية :

الجنس : ذكر ☐ انثى ☐

العمر : من 20 . 30 سنة ☐ من 31 . 41 سنة ☐ من 42 سنة فما فوق ☐

المستوى التعليمي :

متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐ اخرى تذكر:.....

الخبرة المهنية :

☐ ☐ ☐

اقل من من 5 سنوات من 5 الى 15 سنة اكثرمن 15سنة

الوظيفة :

إطار ☐ اعوان تحكم ☐ اعوان التنفيذ ☐

الجزء الثاني : محاور الاستبيان :

يرجى وضع علامة x في الخانة التي تعبر عن رأيك بدقة

المحور الاول : بيانات تتعلق بقيم المواطنة التنظيمية

الابعاد	رقم	المؤشرات والعبارات	موافق	محايد	غير موافق
التزام	1	أطبق القوانين واللوائح بالمؤسسة			
	2	أحافظ على السر المهني ولا افشيه			
	3	التزم بمواعيد دوامي الرسمي اثناء العمل			
	4	احترم المسؤولين في العمل			
الانتماء	5	أتحدث عن المنظمة بطريقة ايجابية والدفاع عنها			

	6	أبقاء في حالة توافق مع القضايا الهامة المتعلقة بالمنظمة			
	7	أتكيف مع ظروف العمل الغير الملائمة			
	8	اشعر بالراحة في عملي			
التعاون وروح الفريق	9	أتعاون مع جميع الزملاء في كل المستويات في انجاز الأعمال وإتمامها			
	10	أتشاور مع زملائي أثناء العمل			
	11	احرص على التنسيق بيني وبين زملائي في انجاز الأعمال المشتركة			
	12	أشارك بآرائي وخبراتي في تطوير العمل الجماعي			

الإيثار	13	أتطوع للقيام بمهام حتى ولو كانت خارج مهامي			
	14	مساعدة العمال الجدد وتعليمهم للتكيف مع بيئة العمل			
	15	المبادرة في اخذ مسؤوليات إضافية			
	16	تخصيص بعض الوقت للاستماع الى مشكلات زملائك الوظيفية			

المحور الثاني : بيانات تتعلق بالتكيف المهني

الرضا	17	راض عن وظيفتي			
	18	احض بالتقدير من رؤسائي			
	19	اجد سهولة في ممارسة أعمالي اليومية			

	20	تنتهج الإدارة طرق معاملة محترمة مع العمال			
الإندماج	21	انسجم مع أسلوب الإدارة			
	22	اتاقلم مع ثقافة وقيم المؤسسة			
	23	أحقق معدلات الأداء المطلوبة			
	24	اساهم في تقدم المؤسسة			

الملحق (02) أداة المقابلة

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

دليل مقابلة بحث حول :

قيم المواطنة التنظيمية ودورها في تعزيز التكيف المهني في المؤسسة الجزائرية

زدراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسسة سوناطراك الاستكشاف والانتاج توقرت

اعداد الطلبة: خديجة عزالي. كريمة صياد. منى زغدى تحت اشراف: د. ابراهيم الذهبي

فضلا وليس امرا اخي الموظف / الإطار بمؤسسة سوناطراك تحية طيبة وبعد

نضع بين أيديكم هذا الاستبيان المندرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل، تهدف هذه الدراسة معرفة دور " قيم المواطنة التنظيمية في تعزيز التكيف المهني داخل مؤسستكم العريقة. نحيطكم علما ان إجاباتكم ستحاط بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط، نرجو منكم التفضل بالإجابة بمصداقية وموضوعية بما يعكس واقع تجربتكم المهنية.

مقابلة رقم: ..... **التاريخ:** .....

المحور الأول البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر ☐ انثى ☐

العمر: من 20 . 30 سنة ☐ من 31 . 41 سنة ☐ من 42 سنة فما فوق ☐

المستوى التعليمي:

متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐ اخرى تذكر.....

الخبرة المهنية:

اقل من 5 سنوات ☐ من 5 الى 15 سنة ☐ أكثر من 15سنة ☐

الوظيفة:

☐ ☐

إطار اعوان تحكم اعوان التنفيذ

المحور الثاني: قيم المواطنة التنظيمية والتكيف المهني

.كيف تنظر الى الاهمية الالتزام بالمواعيد الرسمية واحترام التسلسل الاداري في انجاح العملية التنظيمية؟

. في لقاءاتك خارج العمل كيف تتحدث عن مؤسستك؟

.كيف تتابع القضايا الهامة المتعلقة بمستقبل المنظمة؟ وهل تشعر ان اهدافها تنسجم مع اهدافك الشخصية؟

.كيف تصف طبيعة تعاونك مع الزملاء من مختلف المستويات الادارية للإتمام الاعمال المعقدة؟

. عند العمل ضمن فريق، كيف تضمن التنسيق والتشاور مع الآخرين قبل اتخاذ خطواتك المهنية؟

. كيف تصف طبيعة المساعدة المتبادلة بينك وبين زملائك خارج إطار المهام الرئيسية؟

. في حالة وجود موظف جديد في قسمكم، كيف تتعامل مع الموظفين الجدد في قسمك؟

. هل تخصص جزءا من وقتك للاستماع لمشكلات زملائك المهنية؟

. هل تشعر بالراحة تجاه وظيفتك الحالية؟

.كيف تتعامل مع ظروف العمل عندما تكون غير ملائمة وصعبة؟

.كيف تقيم قدرتك على تحقيق معدلات الاداء المطلوبة؟

. عند وقوع خطأ مهني كيف تتعامل معه؟ وهل تشعر ان لديك القدرة على التصحيح الذاتي دون تدخل خارجي؟

.كيف انسجمت وتأقلمت مع قيم وثقافة المؤسسة واسلوب الادارة؟ وهل تسعى لتحقيق تقدم للمؤسسة؟

الملحق (03) صور خاصة بمكان التربص

الموقع الجغرافي :

- تتضمن هذه الصفحة **خريطة جوية (صورة قمر صناعي)** توضح موقع القاعدة الأنبوبية في توقرت







sonatrach

EXPLORATION-PRODUCTION
Division Production
N°_____/2025

Convention de Stage

Entre

La Société Nationale pour la Recherche, la Production, le Transport, la Transformation et la Commercialisation des Hydrocarbures, dénommée "SONATRACH ", dont le siège social est à 08 Chemin de Réservoir, Hydra - Alger, représentée par Monsieur **A. ABDELHAMID** en qualité de *Directeur Gestion du Personnel*

D'une part

Et,

Université El Oued, Faculté des Sciences sociales et humaines, représenté(é) par Mme ou « BOUTERA Bilel », Ayant tous pouvoirs à l'effet de la présente Convention.

D'autre part

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :