

القيم التنظيمية ودورها في تماسك جماعات العمل دراسة ميدانية ببلدية المنقر بالطيبات – ولاية توفرت

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع
تخصص: تنظيم وعمل

اشراف الأستاذ:
تركي أحمد عبد

إعداد الطالبة:
-الأعور الطاهر
الناصر
حمية معتز بالله

نوقشت المذكرة علنا يوم: 2023/09/27

أمام اللجنة المكونة من الاساتذة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	جامعة الشهيد حمة لخضر		فوزي لوحدي
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمة لخضر	أستاذ محاضر أ	تركي أحمد عبد الناصر
ممتحنا	جامعة الشهيد حمة لخضر		سالم يعقوب

السنة الجامعية : 2023/2022

القيم التنظيمية ودورها في تماسك جماعات العمل دراسة ميدانية ببلدية المنقر بالطيبات – ولاية توقرت

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع
تخصص: تنظيم وعمل

اشراف الأستاذ:
تركي أحمد عبد

إعداد الطلبة:
- الأعرور الطاهر
الناصر
حمية معتز بالله

نوقشت المذكرة علنا يوم: 2023/09/27

أمام اللجنة المكونة من الاساتذة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	جامعة الشهيد حمة لخضر		فوزي لوحيدي
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمة لخضر	أستاذ محاضر أ	تركي أحمد عبد الناصر
ممتحنا	جامعة الشهيد حمة لخضر		سالم يعقوب

السنة الجامعية : 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

اهدي ثمرة جهدنا وعملنا هذا الى من جعل الله الجنة تحت اقدامها واقترن رضاها برضى
الرحمان ورتببت طاعتها بطاعة الخالق المناني

والدتانا الحبيبتان حفظهما الله وبارك واطال الله في عمرهما

والى من يسر لنا طريق العلم ولولهما لما كنا في هذا المكان الذي نحن فيه وعلمانا حب
العمل و الصبر والمثابرة والارادة القوية لبلوغ الاهداف

والدينا الكريمين حفظهما الله واطال الله في عمرهما وشفاهما الله من كل سقم

والى احب الناس على قلبنا

اخواني واخواتي كل باسمه ومقامه حفظهم الله لنا

الى كل الاصدقاء ورفقاء الدرب

الى كل من ساعدانا بالقول والعمل من اساتذة كل بسمه وعلو مقامه الذين درسوني في
جميع الاطوار وكانوا سندنا لنا في مسيرتنا هذه فاللهم اجعل عملهم هذا في ميزان حسناتهم

فاللهم وفقنا الى كل ما تحبه وترضاه وسدد خطانا الى كل ما فيه صلاح وفلاح

اللهم امين

شكر وتقدير

نحمد الله عز وجل في إتمام هذا البحث العلمي والذي ألهمنا
الصحة والعافية والعزيمة، فالحمد لله حمدا كثيرا،
نتقدم بالشكر والعرفان أولا إلى الأستاذ الدكتور المشرف تركي أحمد عبد
الناصر على كل ما قدمه لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في
اطراء موضوع دراستنا في جوانبها المختلفة كما نتقدم بجزيل الشكر الى
أعضاء لجنه المناقشة الموقرة.
ولا ننسى تقديم الشكر الجزيل لكل الأساتذة المحترمين والاستاذات بجامعه
الشهيد حمه لخضر،
اقول لكم شكرا جزيلا على كل مجهوداتكم..

" وشكرا "

المخلص

تهدف الدراسة الى التعرف على دور القيم التنظيمية في تماسك جماعات العمل لموظفي بلدية المنقر الطيبات بولاية توقرت، ولبلوغ الهدف، انطلقنا من الإشكال التالي:

هل تؤدي القيم التنظيمية لتماسك جماعات العمل؟

للإجابة على هذه الاشكالية يمكن ان نطرح الاسئلة الفرعية التالية:

- هل لقيمة التعاون دور في تحسين تماسك جماعات العمل ببلدية المنقر بالطيبات ؟

- هل لقيمة الالتزام التنظيمي دور في زيادة تماسك جماعات العمل ببلدية المنقر بالطيبات؟

وتتمثل فرضيات الدراسة في:

- لقيمة التعاون دور في تحسين تماسك جماعات العمل.

- لقيمة الالتزام التنظيمي دور في زيادة تماسك جماعات العمل

وتمثل منهج الدراسة في المنهج الوصفي التحليلي لأنه الأنسب في هذه الدراسة

لمعرفة واقع الدراسة وجوانبها ووصفها وتحليلها، وقد تم توزيع 26 استمارة وكانت طريقة

اختيار العينة طريقة عشوائية بسيطة.

وقد توصلت الدراسة الى ان القيم التنظيمية تؤدي الى تماسك جماعات العمل.

الكلمات المفتاحية: القيم التنظيمية، تماسك جماعات العمل.

Abstract

The study aims to identify the role of organizational values in the cohesion of work groups for employees of the municipality of M'nageur – Taibet, in the state of Touggourt. To achieve the goal, we started from the following problem:

Do organizational values lead to cohesion of work groups?

To answer this problem, we can ask the following sub-questions:

- Does the municipality of M'nageur in Taibet have organizational values?
- Does the municipality of M'nageur in Taibet have cohesion of work groups?

The study hypotheses are:

- The municipality of M'nageur in Taibet has organizational values.
- There is cohesion of work groups in the municipality of M'nageur in Taibet.

The study method was the descriptive analytical method because it is the most appropriate in this study to know the reality of the study and its aspects, describe and analyze it. 26 questionnaires were distributed and the sample selection method was a simple random method.

The study found that organizational values lead to the cohesion of work groups.

Keywords: organizational values, work group cohesion.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
IV	الاهداء

VI	الشكر والتقدير
IV	الملخص
X	فهرس المحتويات
XII	فهرس الجداول
XIII	فهرس الأشكال
XIV	فهرس الملاحق
أ-د	مقدمة
الفصل الأول: الادبيات النظرية والتطبيقية	
21	تمهيد الفصل
22	المبحث الأول: الادبيات النظرية
22	أولاً: مفهوم القيم التنظيمية
25	ثانياً: مفهوم جماعة العمل
26	ثالثاً: مفهوم تماسك جماعة العمل
27	المبحث الثاني: العلاقة بين القيم التنظيمية وتماسك جماعات العمل
28	المبحث الثالث: الادبيات التطبيقية
31	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
33	تمهيد
34	المبحث الأول: الطريقة والأدوات
34	أولاً: الطريقة
36	ثانياً: الادوات
41	المبحث الثاني: النتائج والمناقشة
41	أولاً: النتائج
46	ثانياً: المناقشة
48	خلاصة الفصل
50	خاتمة
51	قائمة المصادر والمراجع
54	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
38	يبين نتائج صدق الجزء الأول	01
38	يبين نتائج معاملات ثبات الجزء الثاني	02
38	يبين نتائج صدق الجزء الثاني	03
39	يبين نتائج معاملات ثبات الجزء الثاني	04
39	يبين نتائج صدق الجزء الثالث	05
39	يبين نتائج معاملات ثبات الجزء الثالث	06
41	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	07
42	توزيع أفراد العينة حسب السن	08
43	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	09
44	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	10
45	اختبار الفرضية الرئيسية	11
45	اختبار الفرضية الفرعية الأولى	12
46	اختبار الفرضية الفرعية الثانية	13

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
41	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	1
42	توزيع افراد العينة حسب السن	2
43	توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي	3
44	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	4

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
54	استمارة الاستبيان	1
57	مخرجات SPSS	2

مقدمة

1-توطئة

تكتسي القيم التنظيمية أهمية بالغة في حياة المنظمات كونها تضمن تحقيق النمو والاستمرارية، وهي تختلف في طبيعتها وفي وظيفتها عن بقية الأنواع الأخرى سواء كانت قيما دينية أم سياسية أم فكرية وغيرها على الرغم من أنها تكملها وترتبط بها وتستمد منها بعض الخصائص، فالقيم التنظيمية تتصف بارتباطها المباشر بالسلوك التنظيمي، ومن ثم تتحدد من خلالها العلاقات التي تربط العاملين برؤسائهم ومرؤوسيهم وبزملائهم والمتعاملين معهم، ولها دور كبير في تشكيل ثقافة المنظمة بشكل عام وتحقيق بعض التماسك والترابط لدى العاملين، وقد نال هذا الموضوع في الآونة الأخيرة الاهتمام الكبير والواضح من قبل العلماء والباحثين نظرا لأهمية القيم التنظيمية في البناء التنظيمي والسلوكي لأي منظمة.

وحيث يشيد العصر الذي نحن فيه تطورا سريعا في جميع مجالات الحياة سواء الاقتصادية أو الاجتماعية أو الثقافية أو السياسي، ونتيجة لهذا التطور نمت المنظمات وازدادت أهميتها في المجتمع وأصبح بقاؤها مردودا بقدرتها على المنافسة في ظل الانفتاح الاقتصادي والاجتماعي المتنامي والمتزايد مما جعل الكثير من الباحثين والمهتمين بمجال التنظيم يدركون أن لا يمكن الحديث عن منظمة فعالة دون الاهتمام بالعنصر البشري كأحد العناصر المهمة في كل تنظيم ناجح.

وللقيم التنظيمية أهمية كبيرة في فعالية أي منظمة وتطورها وفي الارتقاء بأداء العاملين لمهامهم، فالقيم السائدة في المنظمة، وبين أعضائها، وما يؤمنون به منها يعد مهما، خاصة إذا كانت هذه المنظمة منظمة جامعية، مهمتها إعداد لأجيال لقيادة المجتمع والنهوض بالإنسانية؛ وتبرز أهمية القيم التنظيمية من حيث كونها أساس لأي ثقافة تنظيمية، فهي جوهر المنظمة وفلسفتها لتحقيق أهدافها، وتمثل العامل المشترك بين جميع العاملين، وبالتالي فإنها تزيد من قوة وحدات المنظمة وترابط أقسامها وتزيد تماسكا فالبعض يشير في هذا إلى أن القيم التنظيمية تعد الاداة الأكثر فاعلية التي يمكن للمنظمة ان تستخدمها كوسيلة في التأثير على العاملين بها.

وانطلاقا من إدراك المنظمات لأهمية الأفراد الجماعات والدور الذي يقومون به سعت جاهدة إلى الالتزام بالقيم التنظيمية من أجل تعزيز ولاء الأفراد واخلاصهم لها، كما أن لكل منظمة قيمها الخاصة بها التي تميزها وتنفرد بها، حيث تؤدي دورا مهما في الحفاظ على هويتها لذلك نجد المنظمات القوية والمستقرة تكسب قوتها وميزتها من القيم التنظيمية السائدة بها.

2-الاشكالية

نتيجة لما ذكر من أهمية موضوع القيم التنظيمية ودورها في تماسك جماعات العمل، ومن هنا يمكننا ان نطرح الاشكالية التالية:

هل تؤدي القيم التنظيمية لتماسك جماعات العمل؟

للإجابة على هذه الاشكالية يمكن ان نطرح الاسئلة الفرعية التالية:

- هل لقيمة التعاون دور في تحسين تماسك جماعات العمل ببلدية المنقر بالطيبات ؟
- هل لقيمة الالتزام التنظيمي دور في زيادة تماسك جماعات العمل ببلدية المنقر بالطيبات؟

3-فرضيات الدراسة

- لقيمة التعاون دور في تحسين تماسك جماعات العمل.
- لقيمة الالتزام التنظيمي دور في زيادة تماسك جماعات العمل.

4-اسباب اختيار الموضوع

- يرجع سبب اختيار هذا الموضوع إلى الميل الشخصي لمثل هذه المواضيع الذي تم إلقاء الضوء عليه في الوقت الراهن في ميدان السلوك التنظيمي
- نقص اهتمام المسؤولين والباحثين بمختلف تخصصاتهم، في الاهتمام بتطوير القيم التنظيمية، وما لها من دور في توازنها وتطورها
- الرغبة في معرفة بعض الخصوصيات القيمة للمؤسسة الجزائرية.
- تشجيع البحث العلمي أكثر، وإثراء المكتبة العلمية بهذا النوع من البحوث.
- أن جل المشكلات التي تعاني منها مؤسساتنا وحتى مجتمعتنا الحديث يرجع في الأساس إلى عدم تكيف أفراد هذا المجتمع مع الواقع التنظيمي والاجتماعي المعاصر، أو بالأحرى عدم تجاوب قيم هؤلاء الأفراد مع الأوضاع المستحدثة، لهذا لا بد من تفكير جدي لهذه المسألة وإيجاد حلول جذرية لها.
- إن السبب الرئيسي في اختياري لهذا الموضوع هو اقتناعي التام بأهمية المسألة القيم التنظيمية التي تعد مهمة في أي مشروع تنموي ومن اجل تماك الجماعات كما أنني أعتقد جازما أن أي إصلاح لأوضاع مؤسساتنا وغيرها إذا لم يأخذ بعين الاعتبار ولم يعطى له الأهمية القصوى التي

يستحقها فإن هذا الإصلاح ما هو في الواقع سوى
ترقيع ظرفي لن يأتي بأي فائدة لهذه المؤسسات،
بل يزيد في تأزم أوضاعها ومآله في الأخير
الفشل.

5- أهداف الموضوع وأهميته

أ- أهداف الموضوع

- تهدف هذه الدراسة إلى إبراز دور القيم التنظيمية في تحقيق أداء متميز في المؤسسات
الجزائرية

- محاولة تقديم فكرة واضحة عن أهمية القيم التنظيمية داخل المؤسسة

- كما تهدف هذه الدراسة أيضا إلى محاولة التعرف على أهم التأثيرات التي تحدثها القيم
التنظيمية في نفسية العمال

ب- أهمية الموضوع

- الأهمية النظرية

تأتي أهمية الدراسة من أهمية القيم التنظيمية في التأثير على سلوك الموظف العام
فهي تحاول دراسة تماسك جماعة العمل للتوصل الى نتائج وتوصيات يتم استخدامها كأداة
في ايدي المسؤولين للمساهمة في تحسين القيم التنظيمية للموظفين للحصول على أفضل
أنواع القيم.

- الأهمية العلمية

سوف توفر هذه الدراسة مؤشرا للمسؤولين في المؤسسة عن مدى أهمية القيم
التنظيمية في تماسك وتناسق جماعات العمل، وقد تساعد هذه الدراسة في اعداد برامج
تدريبية للموظفين في المؤسسة في مجال الاخلاقيات المهنية.

6- حدود البحث :

-الحدود البشرية: شملت الدراسة بعض موظفي بلدية المنقر بتوقرت .

-الحدود المكانية: موظفي بلدية المنقر بتوقرت.

-الحدود الزمنية: تمت الدراسة خلال الموسم الجامعي 2022 / 2023 .

7- منهج البحث :

إن طبيعة المشكلة المطروحة للدراسة تفرض على الباحث تبني منهج معين دون
غيره تبعا لأهدافه التي يسعى لتحقيقها من هذه الدراسة.

ولما كانت الدراسة الحالية تهدف إلى معرفة طبيعة العلاقة بين متغيراتها (القيم
التنظيمية و تماسك جماعات العمل) فإن المنهج الوصفي هو المنهج الملائم لهذه الدراسة،
وعلى هذا الأساس يمكننا هذا المنهج من التعرف على وجود العلاقة أو عدمها بين متغيرات

الدراسة ومؤشراتها، مع تحليل المعطيات والبيانات واستخلاص النتائج للظاهرة محل الدراسة.

8- صعوبات الدراسة

إن أي دراسة لا تخلوا مثلها مثل بقية الدراسات من بعض الصعوبات سواء في الجانب النظري أو الجانب التطبيقي مما يؤثر على الدراسة أو نتائجها، وفيما يلي نذكر بعض ما واجه الدراسة من صعوبات:

- كثرة انشغال موظفي البلدية مما أدى الى عدم ملئ الاستمارات في الوقت المحدد.
- أخذ معظم موظفي البلدية عطلة سنوية.

9- هيكل البحث

بغية الإجابة عن الإشكالية المطروحة والفرضيات الموضوعية من خلالها وتحقيق أهداف الدراسة، تم تقسيم الموضوع إلى فصلين تتصدرهم مقدمة، كما يلي:

الفصل الأول الإطار النظري الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة، وفيه تم التعريف بالمفاهيم الأساسية للبحث وصياغة التعريفات الإجرائية لها، ويتناول كذلك العلاقة بين القيم التنظيمية وتماسك جماعات العمل، ويتضمن كذلك الدراسات السابقة لهذا البحث.

اما الفصل الثاني فخصص للدراسة الميدانية، حيث تطرقنا في المبحث الأول للطريقة والأدوات الخاصة بالدراسة، اما في المبحث الثاني النتائج والمناقشة.

وفي الأخير خاتمة.



الفصل الأول:

الادبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد الفصل

في الوقت الحاضر كثر الحديث عن أخلاقيات الإدارة، وتتعالى الأصوات من أجل أخلاقيات الأعمال بالرغم من انها قبل عقود قليلة فقط لم تكن موضوعا نمطيا في أدبيات الإدارة، كما أن ما كتب عنها لا يخرج عن كونها اهتمامات ذاتية هنا وهناك، من أجل إضفاء قدر من الاعتبار الإنسانية على الأعمال والإدارة في شركات الأعمال، ولكن مع تزايد الفضائح الأخلاقية واتساع الانتقادات للأعمال ومعاييرها المتمثلة بالربح والكفاءة إلى حد اهمال مسؤوليتها الاجتماعية والأخلاقية لم يعد الصمت سهلا إزاء ذلك فتحولت الرؤية القائمة على الربح والكفاءة المادية إلى رؤية أخرى قائمة على أخلاقيات الإدارة ومعاييرها الخاصة. ولقد لقي الأداء الوظيفي اهتمام العديد من الباحثين والمفكرين في مجالات متعددة وقد اجمع المفكرون أن الاهتمام بأداء الفرد في المنظمة وإعطائه العناية اللازمة يصل بالمؤسسة إلى أسمى أهدافها.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية

أولاً: مفهوم القيم التنظيمية

1- مفهوم القيم

- لغة: هي جمع لكلمة قيمة وتعني تحديد قيمة الشيء¹.

- اصطلاحاً: هناك العديد من التعاريف للقيم وهذا نتيجة لاختلاف المنظور التصوري الذي يستند إليه العلماء في تحديدهم لهذا المفهوم، فنجد في تعريف القيم أنها:

عبارة عن تنظيمات لأحكام عقلية انفعالية معممة نحو الأشخاص والأشياء والمعاني وأوجه لنشاط، وتعتبر بمثابة المعيار الذي في ضوئه يمكن الحكم بخيرية الخير، وحسن الحسن وقبح القبح، وما يجوز ولا يجوز، وما هو مرغوب وما هو غير مرغوب، وغير ذلك مما تبذره الجماعة لنفسها ليربط بين أفرادها ويقيم بينهم رأياً عاماً له أسس ثابتة ومستمرة نسبياً، وليحكم تصرفاتهم ويظهر كيانه الخاص²

يتضح من هذا التعريف أنه ركز على المنظور الاجتماعي للقيم، وهذا باعتبارها تنظيمات لأحكام عقلية انفعالية، تمثل حقيقة اجتماعية.

وفي تعريف آخر للقيم: هي القواعد والمعايير التي تمكن الفرد من التمييز بين الصح والخطأ وبين ما هو مرغوب فيه وما هو غير مرغوب فيه، وبين ما هو كائن وما يجب ان يكون³.

يركز هذا التعريف على البعد الأخلاقي للقيم لكونها بمثابة معيار للتصنيف بين ما هو مرغوب فيه وما هو غير مرغوب فيه.

أما كيلمان "Kilman" فقد عرف القيم بأنها: «مجموعة من الفلسفات المعتقدات الافتراضات، المبادئ، والتوقعات والاتجاهات وقواعد السلوك التي تربط أي مجتمع في شكل وحدة متماسكة»⁴.

يتبين من تعريف كيلمان للقيم أنه تطرق لهذا المفهوم من الجانب الثقافي الاجتماعي مشيراً إلى كونها أحد العناصر المشكلة لهوية المجتمع.

يعرف مولي Mouly القيم على أنها تكوين افتراضي يزود الفرد بنزعة إلى العمل وفق أنماط سلوكية محددة حيال بعض الموضوعات أو الحوادث أو الأوضاع أو الأشخاص أو الأفكار⁵.

وتعرف أيضاً بأنها المعتقدات التي يعتقد أصحابها بقيمتها ويلتزمون بمضامينها.

وتعرف أيضاً بأنها: اعتقاد ضمني أو صريح تعبر عما يعتقد فرد أو جماعة معينة بأنه المسلك المفضل، ويؤثر على اختيارهم لطرق وأساليب وغايات التصرف⁶

¹ صبحي محمود، المنجد في اللغة العربية المعاصرة، دار المشرق للتوزيع والنشر، ط2، بيروت، ص199.

² شحاتة حسن، النجار زينب، معجم المصطلحات التربوية والنفسية، ط1، الدار المصرية اللبنانية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2003، ص243.

³ انتصار زين العابدين شهباز، أخلاقيات الوظيفة العامة في الإسلام، مجلة كلية الآداب، العراق، العدد 101، 2012، ص650.

⁴ عدون ناصر دادي، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دراسة نظرية وتطبيقية، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2003، ص110.

⁵ عدنان يوسف العتوم، علم النفس الاجتماعي، دار اثراء للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2009، ص218.

⁶ محمد سلمان العميان، السلوك التنظيمي في المنظمات الاعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2005، ص108.

-التعريف الإجرائي للقيم:

هي التصورات والقواعد التي تمكن الفرد من التمييز بين الصح والخطأ، وتساهم في اختيار الوسائل المناسبة لتحقيق أهدافه.

2- مفهوم التنظيم

- لغة:

التنظيم لغة من الفعل نظم، ينظم، تنظيما ومنتظمة وهي ترجمة للمصطلح الفرنسي (organisation)¹.

- اصطلاحا:

فالتنظيم هو التوزيع والترتيب المنظم للأفراد الذين يعملون لتحقيق أهداف محددة في ضوء توضيح اختصاص ومسؤولية كل منهم، ويرى برنارد أن التنظيم هو منظومة النشاطات المنسقة بوعي الفردين أو أكثر²

تحمل كلمة تنظيم الكثير من المعاني سواء من حيث الاصطلاح أو حسب ما عرفها علماء اجتماع التنظيم ومن التعاريف التي قدمت للتنظيم نذكر منها :

- يرى شستر أن التنظيم هو نظام يعمل على التحديد الإداري الواعي للأنشطة أو القوى الشخصية المنسقة بين شخصين أو أكثر³.

يلاحظ على تعريف شستر للتنظيم تركيزه على المبادئ الأساسية للتنظيم كتقسيم الأعمال والمهام بين الأفراد والتنسيق فيما بينهم.

- أما هنري فايول فيعرفه على أنه عملية إمداد المنظمة بكل ما يساعدها على تأدية وظائفها من الموارد الأولية ورأس المال والأفراد⁴.

-تطرق هنري فايول للتنظيم من الناحية الوظيفية والاقتصادية كتزويد المؤسسة بعناصر الإنتاج.

- في حين يعرف ديمورك التنظيم بأنه: ترتيبات بنائية أنشأت بغرض تحقيق الواعي للأهداف التي وضعتها الجماعة⁵.

يتجلى من تعريف ديمورك ربط التنظيم بالجانب البنائي الوظيفي في المؤسسة حيث يتبنى مجموعة من الأبعاد البنائية التي تضمن بلوغ جميع أهدافه.

- أما المفكر العربي محمد عاطف غيث فيرى التنظيم بأنه: نموذج مستقر نسبيا للعلاقات الاجتماعية بين الأفراد والجماعات الفردية داخل جماعة معينة وطبقا لهذا المعنى فإن التنظيم الاجتماعي يعتبر مرادف البناء الاجتماعي⁶.

يركز محمد عاطف غيث في تعريفه للتنظيم على الجانب الإنساني الذي يتجلى في صورة شبكة من العلاقات الاجتماعية التي تنشأ في إطار التفاعل داخل وحدة اجتماعية.

¹ علي بن هادية، وآخرون القاموس الجديد للطلاب، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط7، الجزائر، 1991، ص35

² جعفر أبو القاسم، السلوك التنظيمي والأداء الإداري العامة للبحوث المملكة العربية السعودية، 1991، ص140.

³ عياصرة معين محمود، بن احمد مروان محمد، القيادة والرقابة والاتصال الإداري، ط1، الأردن، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2008، ص59

⁴ الصيرفي محمد، العلاقات العامة من منظور اداري، ط1، الاسكندرية، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، مصر، 2005، ص59

⁵ الحسن احسان محمد، الاسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1978، ص135

⁶ بن نوار صالح، فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية، مخبر الاتصال للبحث والترجمة، الجزائر، 2006، ص14

-التعريف الإجرائي للتنظيم:

يمكن تعريف التنظيم بأنه الإطار الذي يضم القواعد واللوائح والصلات بين الأفراد ويحدد سلطات العاملين ومسؤولياتهم وواجباتهم لتحقيق الأهداف المخطط لها بعدما تم تجميع أوجه النشاطات اللازمة لذلك.

3- مفهوم القيم التنظيمية:

يعد مفهوم القيم التنظيمية من العناصر الأساسية لثقافة أي منظمة، فهي تؤثر تأثيراً كبيراً في حياة الأفراد الخاصة والعملية، ويشتمل تأثيرها على سلوك الأفراد واتجاهاتهم، وعلاقاتهم وبذلك توفر إطاراً مهماً لتوجيه سلوك الأفراد وتنظيمه داخل المنظمة.

وقد ورد تعريف القيم التنظيمية في دراسة خالد بن عبد الله الحنيطة بعنوان " القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء أنها: "تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة فهي تعبر عن فلسفة المنظمة وتوفر الخطوط العريضة لتوجيه السلوك"

كما تم تعريفها بأنها: تعكس أو تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة.

والقيم التنظيمية تشمل مفاهيم مشتركة في منظمة ما، وتشتمل على توجيهات معينة ومتعارف عليها مثل: الاهتمام بإدارة الوقت واحترام العملاء، والتعاون بين الزملاء.

وحسب أريسيان فإن القيم التنظيمية هي مجموعة من العناصر التي تسمح لأعضاء المنظمة العمل معاً في نفس المنظمة

القيم التنظيمية مفهوم واسع، وقد اختلفت وتعددت التعاريف لتحديد هذا المفهوم حيث نجد في تعريف المون "Lamont للقيم التنظيمية أنها:

"نشاط ذهني يحدث في ذهن الفرد بمعنى أنها عقلية ذهنية ذاتية ترتبط بتكوين اختيارات تسمى عادة نظرية القيم بدلاً من نظرية القيمة¹."

فالقيمة تحتوي عنصراً حكيماً لما يعتنقه الفرد من أفكار حول ما هو صحيح ومرغوب فيه وجيد، والقيم هي "تلك القواعد والمعايير التي تمكن الفرد من التمييز بين ما هو صحيح وما هو خطأ وبين ما هو مرغوب وما هو غير مرغوب، وبين ما هو كائن وما يجب أن يكون"²

يتضح من هذا التعريف تركيزه على البعد الأخلاقي للقيم التنظيمية في شقه الفردي وهي مرتبطة بتكوين اختيارات الأفراد .

-التعريف الإجرائي للقيم التنظيمية

القيم التنظيمية تعبر عن فهم مشترك بين الأفراد داخل المنظمة وهي عبارة عن توجهات محددة مسبقاً ويلتزم بها الأفراد، وهي تعبر عن مفهوم الالتزام التنظيمي، التعاون، العدالة، ومتى وجدت هذه المفاهيم داخل المنظمة فإن هذا سوف ينعكس عن مستويات أدائها وتحقيق أهدافها التي سطرت من أجلها. فإذا أخذنا الالتزام التنظيمي كمؤشر للقيم التنظيمية

¹ الفريجات خضير كاظم حمود وآخرون، السلوك التنظيمي: مفاهيم معاصرة، ط1، الأردن، اثناء للنشر والتوزيع، 2009، ص170

² السكينة بلال خلف، أخلاقيات العمل، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2009، ص148

فإن هذا سوف يكون دافع حقيقي لعملهم ويزيد من معدل ولائهم لمؤسستهم التي يعملون بها، فتحمل المسؤولية والرغبة بالاستمرار في العمل والإيمان بالمنظمة كلها قيم تنظيمية تلعب دورا بارزا في التزام العمال وزيادة ولائهم، ومتى حرصت المؤسسة على توفير الجو الملائم لتدعيم هذه القيم كلما أدى ذلك الى زيادة مستوى أدائهم، وتحقق بذلك أهداف المؤسسة التي وجدت من أجلها، ويحقق كل فرد من أفراد التنظيم أهدافه الخاصة.

ثانيا: مفهوم جماعة العمل

من وجهة نظر السلوكية، فإن الجماعة تتكون من اثنين أو أكثر من الأفراد الذين يتفاعلون مع بعضهم البعض بصورة متداخلة أو يعتمدون على بعضهم البعض لتحقيق هدف عام¹

وتعرف أيضا : تجمع عدد من الأفراد لا يقل عن اثنين يرتبطون فيما بينهم بعلاقات سيكولوجية ظاهرة، وخلال فترة زمنية ثابتة نسبيا ويتقاسمون فيما بينهم قيما واتجاهات متقاربة، ويتبعون في تصرفاتهم قواعد وسلوكيات معينة" وبطبيعة الحال يختلف عدد أفراد الجماعة باختلاف طبيعة الجماعة وظروف تكوينها، وأهداف التي قامت من أجلها²

ويعرفها الكاتب "davis" دافيس " الجماعة على أنها عدد من الأفراد تربطهم علاقات يمكن ملاءمتها أو التعريف عليها وهذا التعريف يشير إلى عامل التفاعل بين الأفراد وعرفها كاتب آخر الجماعة بأنها تجمع عدد صغير من الأفراد وبشكل يمكنهم التفاعل الدائم خلال اللقاء والمواجهة المباشرة وجها لوجه ويشعرون فيما بينهم بالتجاوب النفسي من خلال إحساسهم بالانتماء لعضوية نفس الجماعة³.

-المفهوم الاجرائي:

يعرف تماسك الجماعة على أنه لدرجة انجذاب أعضاء الجماعة لها والأفراد ينجذبون للجماعة إذا كانت بالنسبة لهم مصدر الإرضاء حاجاتهم."

أما من الناحية الاجتماعية يقصد بالتماسك زيادة العلاقات الموجبة التي تدور في المحيط الداخلي للجماعة تجمعهم عوامل مهنية وثقافية وأهداف مشتركة. فكلما زادت هذه العلاقات ازداد تماسك الجماعة وكلما تشتتت هذه العلاقات ضعف تماسكها.

ثالثا: مفهوم تماسك جماعة العمل

يقصد بلفظ التماسك مقدار المشاعر الإيجابية التي يكنها أعضاء الجماعة لبعضهم البعض، ومدى حرصهم ورغبتهم في البقاء والاستمرار في هذه الجماعة وتوقف درجة تماسك الجماعة على قدرة الجذب التي تتمتع بها الجماعة لإبقاء أعضائها وعدم انسحابهم منها. وبطبيعة الحال تختلف درجة التماسك والتعاون بين أعضائها ففي بعض الجماعات تجد الحب والاحترام المتبادل بين أعضاء الجماعة وروح المجموعة السائدة بين هؤلاء

¹ راوية حسن، السلوك في المنظمات، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، 2004، ص185

² صلاح الدين عبد الباقي، السلوك الفاعل في المنظمات، الدار الجامعية الجديدة، مصر، 2004، ص195

³ حسين حريم، السلوك التنظيمي سلوك الافراد والجماعات في المنظمات الاعمال، الدار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص 158.

الأعضاء، وفي بعض الجماعات الأخرى تجد القليل ومن التقارب والجاذبية بين أعضاء هذه الجماعة وتسود الأنانية والحق ويبرز الدور الفردي بدل من روح الجماعة والفريق وبطبيعة الحال ينعكس ذلك على تمسك الجماعة بقيمها والمحافظة على هذه القيم¹

كما يعبر عن قوة الروابط بين أفراد الجماعة ومدى تكاتفهم واتحادهم ويعتبر التماسك من المقومات الأساسية التي تعطي للجماعة وجوداً أو كياناً يفوق وجود أو كيان أفرادها.² كما يشير التماسك إلى زيادة درجة التقارب في الأهداف والسلوك والاتجاهات والقيم بين الأفراد ومدى انجذابهم لبعضهم البعض، واستعداد كل فرد المساعدة ومؤازرة الغير، ومدى شعور الأفراد بوحدة الجماعة مدى الولاء والتلازم والتكاتف بين أفراد الجماعة³

المبحث الثاني: علاقة القيم التنظيمية بتماسك جماعات العمل

تؤثر القيم التنظيمية على أنشطة المديرين والمنفذين الذين يشاركون في صنع القرارات التي تحقق في ترشيد القرار وعقلنة التسيير وتحقيق الأهداف، ومن الأمور الحيوية داخل المنظمة أن يدرك المدراء القيم العليا الخاصة بموظفيهم حيث أن معرفة تلك القيم التنظيمية هي أمر في الحياة العملية للموظفين، فهناك قيم يسعى كل فرد عامل إليها، ليتواءم من بيئته الداخلية، لأنه يتأثر بالقائد ومن هو أعلى منه كالمدير الذي يتمتع بقوة الشخصية التي تؤثر في قيمهم سواء بالسلب أو بالإيجاب

فالقيم التنظيمية تشمل كل من التنظيمين الرسمي وغير الرسمي، وتهدف إلى ترسيخ عدة فوائد كمبادئ أخلاقيات التنظيم والتقليل من درجة الخطأ وتوجيه سلوك العامل وتحفزه، هذا ما يعطيه التزام وظيفي وولاء داخل التنظيم.

ويشير البعض إلى وجود تأثير متبادل بين القيم والقواعد السلوكية إذ تأثر القيم في خلق قواعد سلوكية تتماشى مع تلك القيم، فالعرف والقواعد الحضارية وما يحرمه المجتمع كلها قواعد تحكم سلوكنا وتوجب احترام الأفراد لها كقيم اجتماعية.

إن تأثير القيم التنظيمية في السلوك يتوقف على قوة حاجات أي أن الحاجة هي التي تقود السلوك داخل المنظمة، وارتباطهما (السلوك والحاجات يتوقف على الظروف الخارجية وقوتها. فالفرد يتأثر في تقويمه للأشياء بأوضاع معينة ومعايير خاصة تملئها عليه الظروف المحيطة لبيئته الدينية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية وهذه هي التي تحدد السلوك والتصرفات، ويمكن تحديد المتطلبات التالية للوصول للقيم التي تؤثر في صنع القرار الصحيح من خلال ما يلي:

تحديد الأهداف: حيث يؤثر الحكم على القيم عند اختيار وتوزيع الأولويات على العمل إنجازها.

تحليل البيانات: تؤثر القيم التي يحملها الفرد على نوع المعلومات التي يجمعها وثقة في مصادرها وإدراكه لمعانيها وتفسيراتها.

¹ صلاح الدين عبد الباقي: السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الجديدة، مصر، 2003، ص176

² لوكية الهاشمي، جابر نصر الدين، مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص78

³ لوكية الهاشمي، السلوك التنظيمي، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص126

وضع البدائل: يتدخل الحكم القيمي عند التفكير في البدائل، فلا يفكر في بدائل تتناقض وتتعارض مع القيم التي يؤمن بها وقيم المنظمة وأهدافها.

-تنفيذ القرار: تؤثر القيم التي يحملها المرؤوسين على اختيار الوسائل الملائمة لتنفيذ القرار الذي يخدم المؤسسة.

-التقييم والمتابعة: بعد تنفيذ القرار نحصل على النتائج تبين أثره بالحكم القيمي وتقويم درجة فعاليتها وقياس الأخطاء أو الفروق.

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية

1-الدراسة الأولى: بودهري عبد الرحمان، فراحي فيصل، واقع القيم التنظيمية السائدة في المؤسسة الجزائرية على ضوء الخصائص الديموغرافية للعمال: مؤسسة هيبروك للنقل البحري بوهران نموذجاً، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 30 سبتمبر 2017.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الترتيب الهرمي للقيم التنظيمية السائدة في المؤسسة ومستويات أبعادها، ومدى اختلاف إدراك هذه الأبعاد باختلاف الجنس والسن والأقدمية والرتبة، وذلك بالاعتماد على مقياس القيم التنظيمية لـديف فرانسيس ومايك وودك، والذي تم تطبيقه على عينة من عمال مؤسسة هيبروك للنقل البحري البالغ عددهم 207، بحيث تم

اختيارهم بطريقة صدفية، فكانت النتائج كما يلي:

- تميز القيم التنظيمية السائدة في المؤسسة بترتيب هرمي.
 - تمتع أبعاد القيم التنظيمية السائدة في المؤسسة بمستويات متباينة.
 - لا يوجد فرق دال إحصائي في المؤشر العام للقيم التنظيمية باختلاف الجنس.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المؤشر العام للقيم التنظيمية باختلاف السن.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المؤشر العام للقيم التنظيمية باختلاف الأقدمية.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المؤشر العام للقيم التنظيمية باختلاف الرتبة.
- 2-الدراسة الثانية:** طاوس عبيد، القيم التنظيمية وعلاقتها بتماسك فرق العمل في المؤسسة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2018/2019.

تهدف هذه الدراسة الى البحث عن العلاقة الموجودة بين القيم التنظيمية وعلاقتها بتماسك فرق العمل في المؤسسة الجزائرية، ولتحقيق ذلك فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي، لدراسة المجتمع المتمثل في أعضاء فرق العمل لمركب تميمع الغاز الطبيعي بسكيكدة، أين اختيرت عينة طبقية عشوائية قدرت بـ 130 عامل شملتهم الدراسة.

وقد توصلت الدراسة الى نتيجة مفادها وجود علاقة بين القيم التنظيمية و تماسك فرق العمل داخل المركب، من خلال مساهمة العدالة التنظيمية في زيادة الدافعية للعمل، كذلك مساهمة الالتزام التنظيمي في تنمية الثقة بين الأطراف ودور المشاركة التنظيمية في زيادة الابداع لدى أعضاء فرق العمل.

3- الدراسة الثالثة: محبوب خولة، أثر القيم التنظيمية على تماسك فريق العمل: دراسة حالة بمديرية الموارد المائية بولاية غرداية، مذكرة لنيل شهادة ماستر في العلوم الاجتماعية، تخصص تنظيم وعمل، جامعة غرداية، 2019/2018.

هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين القيم التنظيمية وتماسك فريق العمل لدى موظفي مديرية الموارد المائية بولاية غرداية، حيث بلغ حجم العينة 154 موظف موزعين على مختلف مصالح المديرية وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، كما تم استخدام الاستمارة كأداة لجمع البيانات، وبرنامج SPSS، وكانت النتيجة: ان القيم التنظيمية تؤثر على تماسك فريق العمل لان العمل يتضمن العمل التعاوني ويشترك فيه مجموعة من الاشخاص يحملون قيما مختلفة يبذل فيها الجميع اقصى جهدهم لتحقيق هدف معين.

5- الدراسة الرابعة: مصطفى صباح حليجل، علي عبد الأمير، الاحتراق الوظيفي وعلاقته بتماسك جماعات العمل: دراسة تطبيقية في معمل إطارات الديوانية، مجلة جامعة بابل، المجلد 26، العدد 8، 2018، العراق.

تهدف هذه الدراسة الى معرفة علاقة الاحتراق الوظيفي بتماسك جماعات العمل، ولتحقيق ذلك فقد اعتمد الباحث المنهج التطبيقي مستخدماً بذلك المدخل السلوكي من خلال متغيري البحث، الاحتراق الوظيفي الذي مثل المتغير المستقل بأبعاده (الانهاك النفسي وعدم الانسانية والانجاز الشخصي) والمتغير التابع تماسك جماعة العمل بأبعاده (الانتماء للمجموعة والايجابية والتأثير وروح الفريق) وتم ربطهما بفرضية رئيسية مفادها توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين المتغير المستقل الاحتراق الوظيفي، اذ تم التأطير لهما معرفياً. وتم اعتماد الاستبيان لجمع البيانات من المبحوثين من خلال استمارة مكونة من (18) عبارة بواقع (9) عبارات لكل متغير وثلاث عبارات لكل بعد. تم توزيعها على عينة مكونة من (40) عاملاً في معمل اطارات الديوانية تمثلوا بروؤساء الاقسام ومديري الشعب وتم اعتماد (37) استمارة صالحة للتحليل عن طريق استخدام الحزمة الاحصائية الجاهزة (SPSS) من خلال الادوات الآتية:- (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل ارتباط بيرسون). وكان ابرز استنتاج توصل اليه البحث (يشعر العاملون بالانهاك النفسي ما يفهم الى محاولة التسرب من العمل او الواجبات التي يكلفون بها بسبب ارتفاع معدل الاحتراق الوظيفي) في حين كان التوصية الاهم هي اجراء بحوث بشكل دوري لهذين المتغيرين لما لهما من وقع على اداء العاملين في المعمل المبحوث.

6- الدراسة الخامسة: بلال مجيدر، واقع تماسك جماعة العمل في المؤسسة الجزائرية وعوامله: دراسة ميدانية بمؤسسة الفلين ولاية جيجل، مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد 07، العدد 01، 2022.

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع تماسك جماعة العمل في المؤسسة الجزائرية وذلك من خلال دراسة ميدانية على مجموعة من عمال مؤسسة الفلين بولاية جيجل على 120 عامل من مختلف المستويات الوظيفية للكشف عن أهم العوامل التي تؤدي إلى تماسك جماعة العمل. فقد تم تصميم استبيان يقيس تماسك جماعة العمل وأهم عوامله تم تطبيقه على عينة البحث وتوصلت إلى النتائج التالية: يتمتع أفراد مؤسسة الفلين بتفاعل اجتماعي بمتوسط

درجة الموافقة 3.74 بانحراف معياري بلغ 1.03. كما يتميزون بالعمل الجماعي (العلاقات التعاونية)، بمتوسط درجة الموافقة 3.75 بانحراف معياري بلغ 1.04 وبوحدة الهدف بمتوسط درجة الموافقة 3.66 بانحراف معياري بلغ 1.05 بالإضافة للتشابه في القيم والاتجاهات بمتوسط درجة الموافقة 3.66 بانحراف معياري بلغ 1.07 وبالتالي تحققت الفرضية العامة.

7- الدراسة السادسة: عماد الدين بريهموش، نوال حمداش، أثر بعض القيم التنظيمية السائدة في المنظمة على الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على عينة من إدارات مؤسسة ميناء جن جن بجيجل، مجلة العلوم النفسية والتربوية، المجلد 4، العدد 8، 2022.

تسعى هذه الدراسة إلى معرفة أثر بعض القيم التنظيمية السائدة في المنظمة على الالتزام التنظيمي مع إجراء دراسة ميدانية على عينة من إدارات مؤسسة ميناء جن جن بولاية جيجل، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الإعتماد على المنهج الوصفي المقارن وقد تم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة، ولبناء الاستبيان تم اختيار نموذج ديف فرانسيس ومايك وودكوك (Mikewoodcock and Dave franci)، للقيم التنظيمية ونموذج (Alle And 1990, Mayer)، لقياس الالتزام التنظيمي، تمثلت عينة الدراسة في (76) إطاراً من مختلف مديريات مؤسسة ميناء جن جن، وتم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، لتحليل بيانات الاستبيانات. وقد توصلت الدراسة إلى وجود بعض القيم التنظيمية سائدة لدى إدارات مؤسسة ميناء جن جن بدرجة مرتفعة ومتوسطة، كما أكدت وجود علاقة ارتباط متوسطة ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي، في حين كانت قيم القوة الكفاءة المكافأة والعمل الجماعي هي الأكثر تأثيراً على الالتزام التنظيمي.

خلاصة الفصل

يمكن القول بأن أخلاقيات المهنية في المنظمة تعتبر من الأساسيات لتحقيق أي استراتيجية تنموية وبدونها تعتبر منظومة قانونية لاغية وتجاوزها من الأمور البسيطة، فهي تحاول ضبط العمل الإداري داخل الجهاز عن طريق القيم السائدة وبلورة الاعتبارات الدينية والقانونية داخل الإدارة العامة وهذه لا يتم إلا من خلال الشعور بمبدأ المساواة أمام المرفق العام وتحقيق المنفعة العامة، باعتبارها أعلى قيمة من المنفعة الخاصة ومن خلال هذا الفصل تم تناول الأداء الوظيفي والذي يعد مجموعة من الأنشطة والمهام التي يقوم بها فرد ما داخل المنظمة من أجل تحقيق الأهداف الخاصة به وأخرى خاصة بالمنظمة .



الفصل الثاني: **الدراسة الميدانية**

تمهيد الفصل

بعد عرضنا للإطار النظري الخاص بمتغيري الاخلاق المهنية والأداء الوظيفي، سنتطرق في هذا الفصل إلى عرض الإجراءات المنهجية المعتمدة في دراستنا الحالية، والتي تتضمن المنهج المتبع، عينة الدراسة وموصفاتها، معرفة مدى كفاءة أدوات القياس المعتمدة في الدراسة عن طريق الدراسة الاستطلاعية، وكذلك إجراءات الدراسة الأساسية والأساليب الإحصائية المعتمدة.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات

أولاً: الطريقة

1-مجتمع وعينة الدراسة

1-1 مجتمع الدراسة

يقصد بمجتمع الدراسة جميع العناصر التي تشكل هذا المجتمع والتي يسعى الباحث بطبيعة الحال أن يعمم عليها نتائج دراسته، وتتحدد عناصر هذه الدراسة بموظفي بلدية المنقر بالطيبات ولاية توقرت، حيث بلغ عدد مجتمع عينة الدراسة 233 موظف وموظفة.

2-1 عينة الدراسة

تعد العينة الطريقة الأكثر شيوعاً في معظم البحوث العلمية، وتعتبر نموذجاً يشمل ويعكس جانباً أو جزءاً من وحدات المجتمع الأصلي المعني بالبحث، أما عينة الدراسة فقد اقتصر على موظفي بلدية المنقر بالطيبات ولاية توقرت، وقد تم توزيع 30 استمارة.

3-1 التعريف بالمؤسسة

-الطبيعة الجغرافية: بلدية المنقر إحدى بلديات دائرة الطيبات ولاية توقرت، وهي إحدى البلديات المنبثقة عن التقسيم الإداري الأخير لسنة 1984 حيث كانت تابعة ببلدية الأم الطيبات، وتعد بلدية المنقر منطقة ريفية.

حدودها:

من الشمال: بلدية المغير لولاية المغير.

من الجنوب : بلدية حاسي بن عبد الله ولاية ورقلة.

من الشرق: بلدية الطيبات.

من الغرب: بلدية سيدي خليل لولاية المغير.

مساحتها: 1264,4 كلم.

-عدد السكان : حسب احصاء 14179 نسمة

-تسمية المصالح الموجودة في البلدية مع تعريف كل مصلحة:

1-أمانة رئيس المجلس الشعبي البلدي: حيث تتكفل بمهام البريد الوارد والصادر (تسجيله وفرزه وتحويله) وتحضير استقبالات رئيس المجلس البلدي وكتابة جلسات استقبالات رئيس المجلس الشعبي وكتابة شكاوي وتظلمات الموظفين وتولي العلاقات مع وسائل الإعلان والجهات الرسمية.

2-الأمانة العامة: حيث تضطلع الأمانة العامة تحت سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي بمهام جميع الوسائل الإدارية العامة والقيام بإعداد اجتماعات المجلس الشعبي البلدي وللقيام بتنفيذ المداولات كما تقوم بتبليغ محاضر مداولات المجلس الشعبي البلدي والقرارات بسلطة الوصاية أمناً على سبيل الإخبار أو من أجل سلطة الموافقة والرقابة كما ينبغي تحقيق أمانة المصالح الإدارية والتقنية وتنظيمها والتنسيق بينها وبين رقابتها.

3-مصلحة الشؤون المالية والمحاسبة: حيث تتفرغ مصلحة التنشيط الاقتصادي إلى مكاتب:

أ-مكتب المالية والمحاسب: حيث يقوم بإعداد الميزانية والحسابات لتنفيذها والمتابعة المالية وحساب أجور ومرتبات المستخدمين وإعداد حوالات التحصيل والدفع كما تقوم بمسك دفاتر

الالتزام والنفقات والمداخل ويتفرغ مكتب المالية إلى فرعين وهما فرع التسيير وفرع التجهيز.

ب- مكتب الممتلكات والعقود: حيث يقوم بإعداد عقود البلدية ومسك سجل أملاك البلدية والجرد العام لأملاك البلدية والجرد الدوري ومتابعة حالة أملاك البلدية والصهر على المحافظة عليها وتطويرها.

ت- مكتب النشاط الاقتصادي والصفقات: حيث يتكفل في إعداد الصفقات اليومية بالتنسيق والتعاون مع مديريات التقنية ومديرية التنظيم والشؤون العامة ومتابعة تنفيذ العقود والصفقات العمومية.

4- مصلحة التنظيم والشؤون العامة: حيث تتفرع مصلحة التنظيم الشؤون العامة إلى مكتبين هما مكتب التنظيم والشؤون العامة ومكتب المنازعات والشؤون القانونية.

5- مصلحة الانتخابات والخدمة الوطنية: وهي تتكفل باستخراج البطاقة الانتخابية ومتابعة بالنسبة للمواطنين الجدد، أو في حالة ضياعها أو تحويل مكتب السكن وإحصاء فئات الخدمة الوطنية.

6- مصلحة البناء والتعمير: حيث تتكفل مديرية البناء والتعمير بمنح البناء ورخص لهم ورخص التجزئة ورخص التهيئة بالتنسيق مع مصلحة الشؤون العامة ومتابعة البناءات الفوضوية ومراقبة متابعة المشاريع للمخطط الرئيسي للتهيئة والتعمير ومتابعة شبكة الإنارة العمومية.

7- مصلحة التجهيز والأشغال الجديدة: حيث ينقسم إلى مكتبين مكتب التجهيز الشبكات ويتكفل بتنفيذ مشاريع البلدية وانجازها وتأطير الفرقة التقنية المكلفة بالإنجاز ومباشرة جميع عمليات صيانة الشبكات ومكتب الوسائل العامة ويتكفل بمباشرة جميع عمليات صيانة الوسائل من عتاد واليات وتموين بقطع الغيار ومسك سجل المحزونات والسهر على حسن استعمال العتاد وأجزاء العتاد.

8- مصلحة الحظيرة وتسيير المخزون: حيث تقوم بكل أعمال الصيانة التي تتطلبها أملاك البلدية سواء منها العقارية أو المنقولة وتقوم بمتابعة حركات ممتلكات البلدية خاصة من العتاد المتنقل وضبط قائمة كل صنف من أصناف العتاد ومتابعة استغلالها والعمل على مراقبتها وصيانتها واصطلاحها ومتابعة امتلاك العتاد.

9- مصلحة الحالة المدنية: وهو المكمل الذي يتكفل بسجلات الحالات المدنية وتحرير وتسليم وثائق الحالة المدنية والتصديق على التوقيعات والوثائق المطابقة للأصل، وتعتبر الداعمة الأساسية للبادية والمواطنين بحيث يقوم ضابط الحالة المدنية بتقسيمها إلى شبابيك وكل شباك مختص في استخراج الوثيقة المعنية للمواطن وهذا ما يجعله قليل الاكتظاظ ويخدم المواطن في أسرع وقت.

2- تحديد المتغيرات وطرق قياسها:

إن كل دراسة مبنية على مجموعة من المتغيرات التي بتفكيكها وفهم أبعادها ومؤشراتها يستطيع الباحث معرفة الأدوات التي تسهل عليه جمع البيانات وتحليلها وبالتالي الوصول الى نتائج علمية. وعليه فإن متغيرات موضوعنا هذا هي :

أ- متغير مستقل: يتمثل في القيم التنظيمية.

ب- متغير تابع: يتمثل في تماسك الجماعات.

ثانياً: الأدوات

1- أدوات جمع البيانات:

إن دقة النتائج لأي بحث علمي تتوقف على حسن اختيار الأدوات وأنسبها في الحصول على البيانات التي تخدم الأهداف المرجوة من الدراسة وهي معرفة القيم التنظيمية ودورها في تماسك جماعات العمل ببلدية المنقر بالطيبات – ولاية توفرت ومن اجل الإجابة على التساؤلات المطروحة في الدراسة ومن ثم فحص فرضياتها اعتمدنا على:

أ-المقابلة: تعتبر من أهم وسائل جمع المادة العلمية، وخاصة من مصادرها البشرية، حيث تستخدم هذه الوسيلة وبصفة خاصة بالنسبة للعلوم النظرية والإنسانية، وتعتمد على الاستجواب الشخصي في الحصول على المادة العلمية وموادها¹.

ب-الاستمارة: هي من أهم أدوات جمع المعلومات، وتعرف: " مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة، والمرتبطة بعضها ببعض الآخر بشكل يحقق الهدف، أو الأهداف، التي يسعى إليها الباحث بضوء موضوعه والمشكلة التي اختارها لبحثه، وترسل الى مجموعة من الافراد أو المؤسسات الذين اختارها الباحث كعينة لبحثه، ومن المفروض الإجابة عن مثل تلك الاستفسارات، وتعبئة الاستبيان بالبيانات والمعلومات المطلوبة فيها وإعادتها الى الباحث "2، وقد تطلب بناء الاستمارة عدة مراحل هي:

• مرحلة تصميم الاستمارة

تم إعداد الاستمارة وخصصت لجمع المعلومات المتعلقة بالقيم التنظيمية ودورها في تماسك جماعات العمل، بحيث تغطي هذه المعلومات فرضيات وأهداف الدراسة، وقد اجتهدنا على أن تكون هذه المعلومات واضحة ومفهومة من قبل الأفراد المستجوبين.

شملت المعلومات الواردة في الاستمارة أهم الأسئلة التي يمكن أن تجيب على فرضيات البحث، حيث راعينا أثناء إعداد الاستمارة ترتيب المحاور والأسئلة بما يتناسب مع ترتيب فرضيات الدراسة.

سبقت محاور الاستمارة ديباجة تضمنت موضوع البحث والهدف منه، مع تقديم مختصر للشهادة العلمية المراد الحصول عليها، والمؤسسة الجامعية المانحة لهذه الشهادة والتي ينتمي إليها الباحث، كما تم إعلام الأفراد المستجوبين بأهمية رأيهم في الموضوع ورجائهم للإجابة على أسئلة الاستمارة بدقة وموضوعية، مع التأكيد لهم بأن المعلومات التي

¹ غازي حسين عناية، البحث العلمي: منهجية إعداد البحوث والرسائل الجامعية: بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 148.

² عامر إبراهيم قنديلجي، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية، دار المسيرة، عمان، 2008، ص 201.

يقدموها سوف تحظى بالسرية التامة ولا يتم استخدامها إلا في إطارها العلمي فقط، وفي الأخير تم شكرهم على حسن تعاونهم.

• محتوى الاستمارة

احتوت الاستمارة على مجموعة من الأسئلة يقوم أفراد العينة بالإجابة عنها وفق اختيار بديل من البدائل المطروحة، وهي كالتالي:

أ-القسم الأول: المعلومات العامة: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية.

ب-القسم الثاني: الأسئلة المتعلقة بموضوع الدراسة

-المحور الأول: القيم التنظيمية: وفيه 3 بدائل (لا، أحيانا، نعم)

-المحور الثاني: تماسك الجماعات: وفيه 3 بدائل (لا، أحيانا، نعم).

-المحور الثالث: القيم التنظيمية وتماسك الجماعات: وفيه 3 بدائل (لا، أحيانا، نعم).

• مرحلة صدق وثبات الاستمارة

المحور الأول: القيم التنظيمية:

أصدق المحور الأول

الجدول رقم 01: يبين نتائج صدق المحور الأول

المحور الأول	الصدق الذاتي
القيم التنظيمية	0.946

من خلال نتائج الجدول رقم (01) المبين أعلاه يتبين لنا أن المحور الأول يتمتع بصدق عال، حيث قدر معامل الصدق الذاتي المحسوب من جذر الثبات المستخرج من معادلة ألفا كرونباخ 0.946.

$$0.946 = \sqrt{0.895} = \text{كرونباخ} = \text{الصدق الذاتي}$$

ب-معاملات ثبات المحور الأول

جدول رقم 02: يبين نتائج معاملات ثبات المحور الأول

الجزء الأول	معامل ألفا كرونباخ	معامل التجزئة النصفية	معامل التصحيح الذاتي لسبرمان براون	معامل جتمان
القيم التنظيمية	0.895	0.685	0.813	0.773

من خلال الجدول رقم (02) يبين لنا أن المحور الأول يتمتع بمعامل ثبات مقبول، حيث قدرت قيمة معامل ألفا كرونباخ بـ : 0.895، ومعامل التجزئة النصفية بـ : 0.685، ومعامل التصحيح الذاتي لسبرمان براون المكمل لمعامل التجزئة النصفية بـ 0.813، ومعادلة جتمان لحساب الثبات بـ : 0.773.

المحور الثاني: تماسك الجماعات:

أصدق المحور الثاني

الجدول رقم 03: يبين نتائج صدق المحور الثاني

المحور الثاني	الصدق الذاتي
تماسك الجماعات	0.898

من خلال نتائج الجدول رقم (03) المبين أعلاه يتبين لنا أن المحور الثاني يتمتع بصدق عال، حيث قدر معامل الصدق الذاتي المحسوب من جذر الثبات المستخرج من معادلة ألفا كرونباخ 0.898.

$$0.898 = \sqrt{0.808} = \text{الفا كرونباخ} = \text{الصدق الذاتي}$$

ب- معاملات ثبات المحور الثاني

جدول رقم 04: يبين نتائج معاملات ثبات المحور الثاني

المحور الثاني	معامل الفا كرونباخ	معامل التجزئة النصفية	معامل التصحيح الذاتي لسبرمان براون	معامل جتمان
تماسك الجماعات	0.808	0.646	0.785	0.785

من خلال الجدول رقم (04) يبين لنا ان المحور الثاني يتمتع بمعامل ثبات مقبول، حيث قدرت قيمة معامل الفا كرونباخ بـ : 0.808، ومعامل التجزئة النصفية بـ : 0.646، ومعامل التصحيح الذاتي لسبرمان براون المكمل لمعامل التجزئة النصفية بـ 0.785، ومعادلة جتمان لحساب الثبات بـ : 0.785.

المحور الثالث: القيم التنظيمية و تماسك الجماعات:

أصدق المحور الثالث

الجدول رقم 05: يبين نتائج صدق المحور الثالث

المحور الثالث	الصدق الذاتي
القيم التنظيمية و تماسك الجماعات	0.951

من خلال نتائج الجدول رقم (05) المبين أعلاه يتبين لنا أن المحور الثالث يتمتع بصدق عال، حيث قدر معامل الصدق الذاتي المحسوب من جذر الثبات المستخرج من معادلة ألفا كرونباخ 0.951.

$$0.951 = \sqrt{0.905} = \text{كرونباخ} = \text{الصدق الذاتي}$$

ب- معاملات ثبات المحور الثالث

جدول رقم 06: يبين نتائج معاملات ثبات المحور الثالث

المحور الثالث	معامل الفا كرونباخ	معامل التجزئة النصفية	معامل التصحيح الذاتي لسبرمان براون	معامل جتمان
القيم التنظيمية و تماسك الجماعات	0.905	0.762	0.865	0.850

من خلال الجدول رقم (06) يبين لنا ان المحور الثالث يتمتع بمعامل ثبات مقبول، حيث قدرت قيمة معامل الفا كرونباخ بـ : 0.905، ومعامل التجزئة النصفية بـ : 0.762، ومعامل التصحيح الذاتي لسبرمان براون المكمل لمعامل التجزئة النصفية بـ 0.865، ومعادلة جتمان لحساب الثبات بـ : 0.850.

2-الأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة :

تم استخدام الأساليب التالية:

-معامل الاتساق الداخلي.

-معامل ألفا كرونباخ.

-التجزئة النصفية.

-معامل التصحيح الذاتي لسبرمان براون.

-معامل جتمان.

-المتوسط الحسابي.

-اختبار T-test

-اختبار بيرسون.

3- البرامج المستخدمة في معالجة المعطيات:

تم استعمال برنامج spss v21 والذي يعني برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، حيث كان في بادئ الأمر يستعمل في دراسات العلوم الاجتماعية، إلا أنه تطور استخدامه في فروع العلم الأخرى نظرا لحاجة الباحثين له وهو ما تم القيام به في دراستنا هذه.

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

أولاً: النتائج

1- خصائص عينة الدراسة التطبيقية

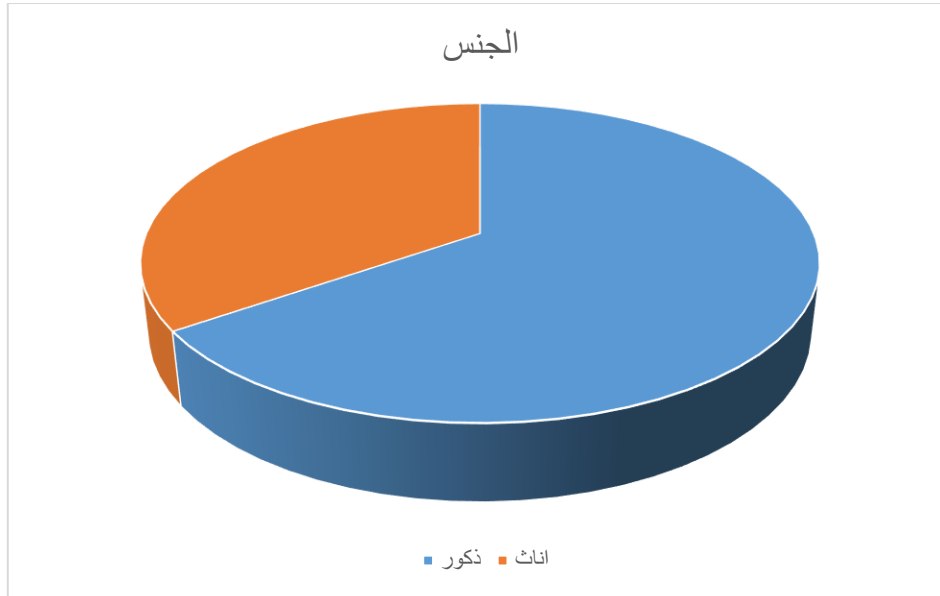
أ-الجنس : وفيما يلي يوضع توزيع أفراد العينة على حسب الجنس:

الجدول رقم 07: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	17	%65.4
إناث	09	%34.6
المجموع	26	%100

يتضح من خلال الجدول الموالي والذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس، إن نسبة الذكور فاقت نسبة الاناث، حيث كانت نسبة الذكور 80% ونسبة الذكور 20%.

الشكل رقم 01: توزيع أفراد العينة حسب الجنس



ب-السن : توزيع أفراد العينة حسب السن:

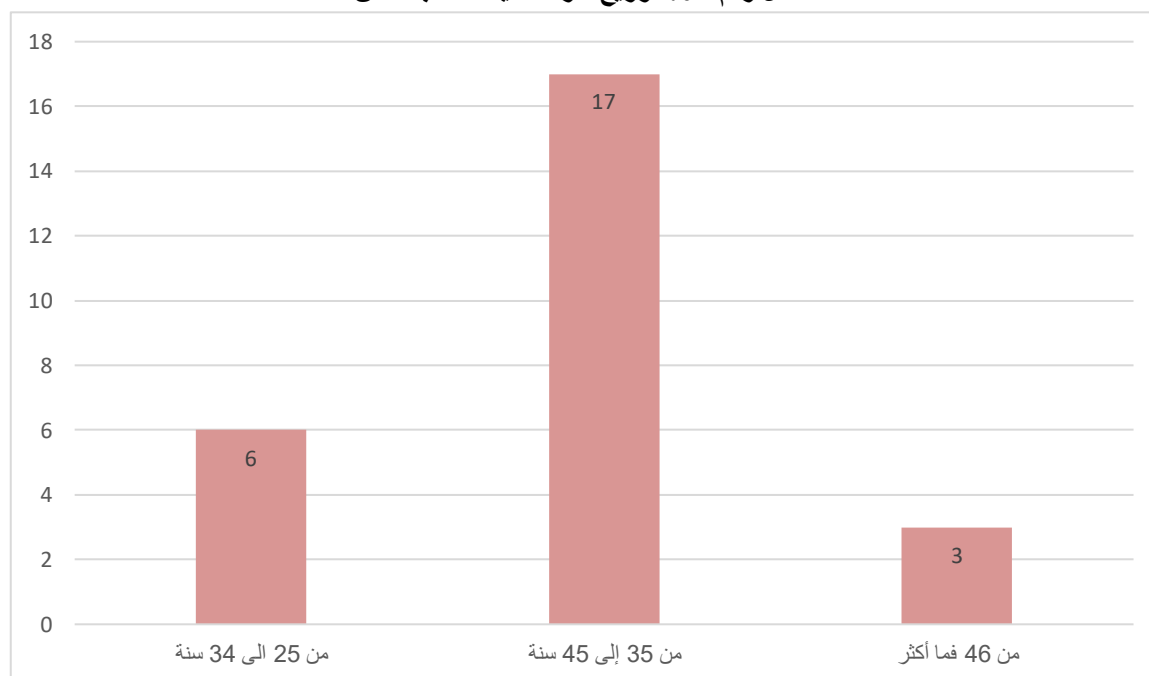
الجدول رقم 08: توزيع أفراد العينة حسب السن

السن	التكرار	النسبة المئوية
من 25 الى 34 سنة	06	%23.1
من 35 إلى 45 سنة	17	%65.4
من 46 فما أكثر	03	%11.5

المجموع	26	%100
---------	----	------

يتضح من خلال الجدول الموالى والذي يمثل توزيع افراد العينة حسب السن، أن الفئة من 35 الى 45 سنة هي أكبر عمرية بنسبة 65.4%، تليها الفئة من 25 الى 34 سنة بنسبة 23.1%، وفي الأخير الفئة من 46 فما أكثر بنسبة 11.5%

الشكل رقم 02: توزيع افراد العينة حسب السن



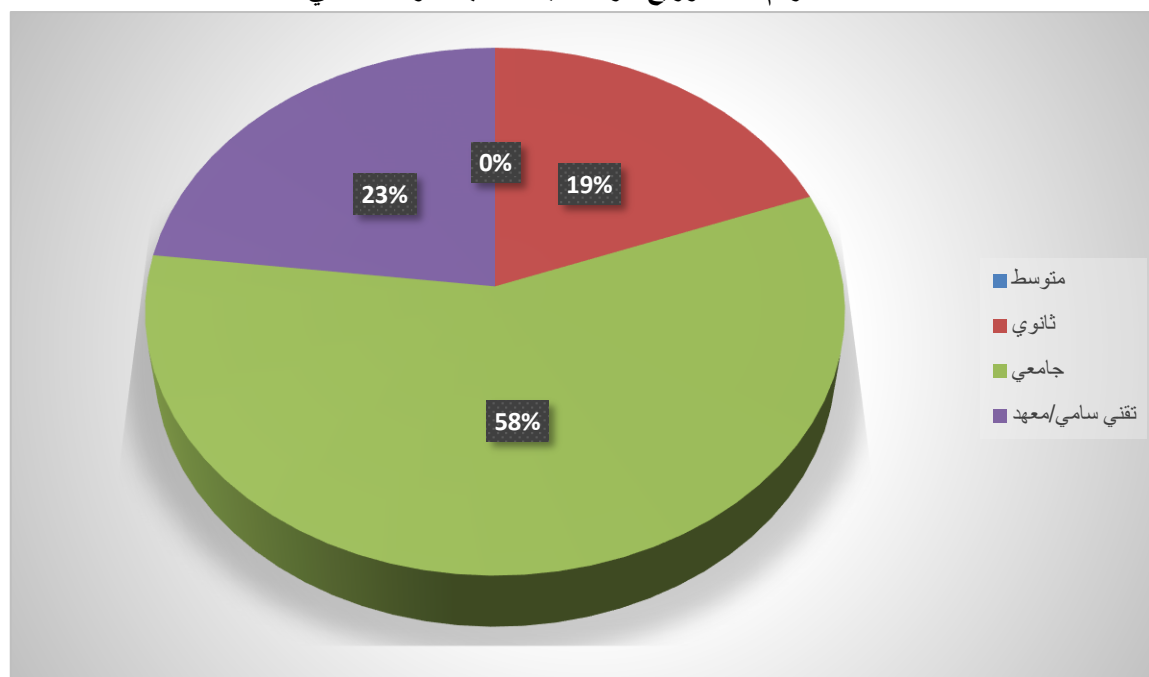
ت-المؤهل العلمي : توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي:

الجدول رقم 09: توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
متوسط	00	00
ثانوي	05	%19.2
جامعي	15	%57.7
تقني سامي/معهد	06	%23.1
المجموعة	26	%100

يتضح من خلال الجدول الموالى والذي يمثل توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي، ان اعلى مستوى هو الجامعي بنسبة 57.7%، يليه مستوى تقني/معهد بنسبة 23.1%، يليها مستوى ثانوي بنسبة 19.2%، فيما لم نسجل أي فرد في مستوى متوسط. وكون المستوى الجامعي هو السائد بين افراد العينة يجعل افراد العينة على دراية بمصطلحات الاستبيان، كذلك فهمهم للاستبيان، وهذا ما يجعل الاستبيان أكثر صدق.

الشكل رقم 03: توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي



ث-الخبرة المهنية

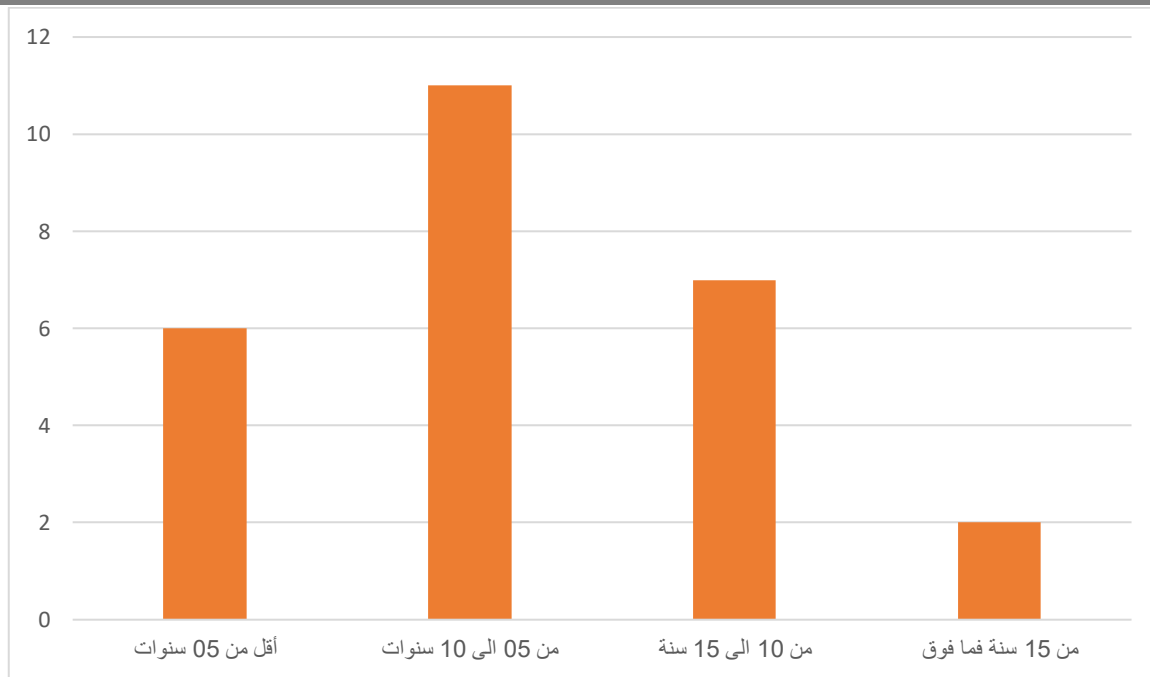
الجدول رقم 10: توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية

النسبة المئوية	التكرار	السن
23.1%	06	أقل من 05 سنوات
42.3%	11	من 05 الى 10 سنوات
26.9%	07	من 10 الى 15 سنة
07.7%	02	من 15 سنة فما فوق
100%	26	المجموع

يتضح من خلال الجدول الموالي والذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية، ونلاحظ ان الفئة الأولى من 5 الى 10 سنوات أتت في المرتبة الأولى بنسبة 42.3%، تليها الفئة من 10 الى 15 سنة بنسبة 26.9%، ثم الفئة الأقل من 5 سنوات بنسبة 1.23%، وفي الأخير الفئة من 15 سنة فما فوق بنسبة 07.7%.

وننتيجة كون الفئة الأولى من 5 الى 10 سنوات هي الأولى تعتبر فئة حديثة التوظيف وحديثة التكوين حيث سيكون عندها إضافة قيمة بالمؤسسة.

الشكل رقم 04: توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية



2- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الرئيسية

بغرض معالجة الفرضية الرئيسية التي تنص على أنه: هناك دور للقيم التنظيمية في تماسك جماعات العمل. وللتحقق من ذلك قمنا بتطبيق معامل الارتباط بيرسون والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم 11: اختبار الفرضية الفرعية الرئيسية

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المؤشرات
		المتغيرات
0.000	0.699	القيم التنظيمية
		تماسك جماعات العمل

من خلال الجدول رقم (11) يتضح أن قيمة معامل الارتباط بين القيم التنظيمية و تماسك جماعات العمل مقدرة بـ: (0.699) وهي قيمة دالة إحصائية، وعليه نقبل الفرضية البديلة التي تقول انه يوجد دور للقيم التنظيمية في تماسك جماعات العمل ببلدية المنقر بالطيبات، وبالتالي قد تحققت الفرضية العامة.

وقد اتفقت كذلك الدراسة مع دراسة (طاوس عبيد) حيث توصلت لوجود علاقة بين القيم التنظيمية و تماسك فرق العمل داخل مركب تميمع الغاز الطبيعي، وذلك من خلال مساهمة العدالة التنظيمية في زيادة الدافعية للعمل، كذلك مساهمة الالتزام التنظيمي في تنمية الثقة بين الأطراف ودور المشاركة التنظيمية في زيادة الابداع لدى أعضاء فرق العمل

واتفقت كذلك مع دراسة (محبوب خولة) حيث توصلت الى ان القيم التنظيمية تؤثر على تماسك فريق العمل لأن العمل يتضمن العمل التعاوني ويشترك فيه مجموعة من الأشخاص يحملون قيما مختلفة يبذل فيها الجميع أقصى جهدهم لتحقيق هدف معين.

2- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الفرعية الأولى

بغرض معالجة الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أنه: تتوفر ببلدية المنقر بالطيبات قيم تنظيمية. وللتحقق من ذلك قمنا بتطبيق معامل الارتباط بيرسون والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم 12: اختبار الفرضية الفرعية الأولى

البيان	قيمة t المحسوبة	درجة الحرية	قيمة الدلالة	المتوسط الحسابي
القيم التنظيمية	17.286	25	0.000	1.94755

من خلال الجدول رقم (12) يتضح أن قيمة t المحسوبة قد قدرت بـ 17.286 بدرجة حرية 25 ومتوسط حسابي 1.94755 فيما بلغت قيمة الدلالة 0.000 وهي قيمة اقل من 0.05، ومنه فإنه توجد ببلدية المنقر بالطيبات قيم تنظيمية.

وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (بودهري عبد الرحمان، فراحي فيصل) حيث توصل الى أن مؤسسة هيبروك تتمتع بقيم تنظيمية، وتتميز بترتيب هرمي.

كذلك اتفقت مع دراسة (عماد الدين بريهموش، نوال حمداش) حيث توصلت الدراسة الى وجود بعض القيم التنظيمية سائدة لدى إدارات مؤسسة ميناء جن جن بدرجة مرتفعة ومتوسطة.

2- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الفرعية الثانية

بغرض معالجة الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أنه: تتوفر ببلدية المنقر بالطيبات تماسك لجماعات العمل. وللتحقق من ذلك قمنا بتطبيق معامل الارتباط بيرسون والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم 13: اختبار الفرضية الفرعية الثانية

البيان	قيمة t المحسوبة	درجة الحرية	قيمة الدلالة	المتوسط الحسابي
تماسك جماعات العمل	22.426	25	0.000	2.17788

من خلال الجدول رقم (13) يتضح أن قيمة t المحسوبة قدرت بـ 22.426 بدرجة حرية 25 ومتوسط حسابي 2.17788 فيما بلغت قيمة الدلالة 0.000 وهي قيمة اقل من 0.05، ومنه فإنه هناك تماسك لجماعات العمل ببلدية المنقر بالطيبات.

وقد اتفقت الدراسة مع دراسة (بلال مجيدر) حيث توصلت الى ان عمال مؤسسة الفلين بجيجل يتمتعون بالعمل الجماعي، ووحدة الهدف وتشابه القيم والاتجاهات وهذا ما أدى الى وجود تماسك لجماعات العمل بالمؤسسة.

وقد اختلفت مع دراسة (مصطفى صباح حليحل، علي عبد الأمير) حيث توصلت الى عدم وجود تماسك لجماعات العمل بالمؤسسة.

ثانيا: المناقشة

1- النتائج الدراسة

من خلال تحليل ومناقشة البيانات تم التوصل الى النتائج التالية: هناك علاقة تأثير ايجابي للأخلاق المهنية على الاداء الوظيفي.

-تساهم عدالة التوزيع للمهام والمكافآت بمنظمتك في توفر التماسك الجماعي بها.
-يلعب التطبيق للعدالة في الإجراءات مع العاملين والمستفيدين من منظمتك دورا في تعزيز التماسك الجماعي بها.

-يساعد وجود العدالة في التعامل مع الجميع بمنظمتك على تعزيز التماسك الجماعي بها.
-يساهم الالتزام بقيمة الأمانة بمنظمتك في توفر التماسك الجماعي بها.
-يساعد وجود قيمة النزاهة بمنظمتك في احداث التماسك الجماعي المطلوب.
-يساهم انتشار التعاون بين العاملين بمنظمتك في احداث التماسك الجماعي بها.
-يساعد توفر الثقة المتبادلة بين العاملين والإدارة بمنظمتك في احداث التماسك الجماعي بها.
-للمشاركة الواسعة بقرارات منظمتك دور في توفر التماسك الجماعي المطلوب.
-يعمل شيوع الابداع والتجديد الإداري في منظمتك على نجاح التماسك الجماعي بها.
- هناك بعض العوامل والخصائص التي تساعد على زيادة تماسك جماعة العمل والمتمثلة في تراخي مسؤولي البلدية في تنمية الرقابة الذاتية.

-وجود حسن الاستقبال من بعض المسؤولين بالوجه البشوش والتعامل بالطيبة وحسن الخلق والبعض الآخر فالعكس من ذلك
-التعامل بمصطلح المعريفة في اداء بعض الاعمال من بعض المسؤولين في البلدية مما يعرقل البعض في انجاز اعمالهم
-وتبين ايضا انا هنالك قيمة تربط بين الفرد ومسؤولة طابع من الالتحام والتعاون مما يسهل من العمل

-عدم تجلي قيمة الالتزام التنظيمي في بعض الاحيان لتمكن من عملية تماسك الجماعة الواحدة داخل وخارج البلدية وذلك للخروج بأهداف واضحة وقابلة على ان تتحقق
-هناك نقص في قيمة العدالة في توزيع الاعمال لبعض المسؤولين على حساب اخرين مما يؤدي الى وجود بعض الاختلالات.

-وجود علاقة بين القيم التنظيمية وتماسك فرق العمل داخل بلدية المنقر، من خلال مساهمة العدالة التنظيمية في زيادة الدافعية للعمل، كذلك مساهمة الالتزام التنظيمي في تنمية الثقة بين الأطراف ودور المشاركة التنظيمية في زيادة الإبداع لدى أعضاء فرق العمل.

- وقد أظهرت النتائج انه هناك بعض العوامل والخصائص التي تساعد على زيادة تماسك جماعة العمل والمتمثلة في تراخي مسؤولي البلدية في تنمية الرقابة الذاتية
- وجود عدم التقيد و الالتزام بعض من مسؤولي البلدية بالوقت المحدد لبدء العمل وانتهائه

- وجود حسن الاستقبال من بعض المسؤولين بالوجه البشوش والتعامل بالطيبة وحسن الخلق والبعض الآخر فالعكس من ذلك
- التعامل بمصطلح المعريفة في اداء بعض الاعمال من بعض المسؤولين في البلدية مما يعرقل البعض في انجاز اعمالهم
- وتبين ايضا انا هنالك قيمة تربط بين الفرد ومسؤوله طابع من الالتحام والتعاون مما يسهل من العمل
- عدم تجلي قيمة الالتزام التنظيمي في بعض الاحيان لتمكن من عملية تماسك الجماعة الواحدة داخل وخارج البلدية وذلك للخروج باهداف واضحة وقابلة على ان تتحقق
- وانا هنالك نقص في قيمة العدالة في توزيع الاعمال لبعض المسؤولين على حساب اخرين مما يؤدي الى وجود بعض الاختلالات

2- التوصيات

- الاهتمام بإيجاد قيم متناسقة ومتكاملة وتكون موجهة لسلوك وأداء العمال في إطار استراتيجي لتحقيق أهداف المؤسسة.
- محاولة تطوير القيم التنظيمية المختلفة بكل أبعادها وضرورة ربطها بالتزامات الأفراد العاملين وطموحاتهم وتوقعاتهم.
- محاولة تحفيز العاملين ماديا ومعنويا الذين يلتزمون بقيم المؤسسة.
- زيادة التفاعل بين القيادة والمرووسين.
- عدالة نظام الحوافز وتشجيع العاملين على بذل المزيد من الجهد لزيادة تماسك الجماعة.

خلاصة الفصل

من الدراسة التطبيقية التي تم القيام بها عن طريق اعداد استبيان والتي تهدف معرفة دور القيم التنظيمية في تماسك جماعات العمل، حيث تم توزيعها على عينة من موظفي بلدية المنقر بالطيبات – ولاية توقرت، وبعد جمع البيانات التي جاءت بها الاستمارة والمدرجة في برنامج (Spss) والتطرق إلى المنهجية والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية، وتحليل وتفسير النتائج المتوصل إليها ومعالجتها، وإختبار صحة فرضيات الدراسة التي تم وضعها في مقدمة الدراسة، تم التوصل إلى نتيجة رئيسة تمثلت في وجود دور للقيم التنظيمية في تماسك جماعات العمل ببلدية المنقر بالطيبات.

خاتمة

حاولت الدراسة الحالية البحث عن العلاقة الموجودة بين القيم التنظيمية وعلاقتها بتماسك جماعات العمل في المؤسسة الجزائرية، حيث تسعى للربط بين المتغيرين وكذا الكشف عن تأثير النسق القيمي على تكامل وتلاحم أعضاء الفريق، وذلك بالتحري حول تطبيق بعض القيم داخل المؤسسة. وقد تمحورت الدراسة خصوصا حول كيفية جعل جماعات العمل الأداة الناجعة لتحقيق نتائج مرضية والوصول إلى الأهداف المسطرة للمؤسسة، ولعل سر هذا النجاح يكمن في فعالية الفريق ككل نتيجة حالة الاستقرار والتماسك اللذان يعيشهما، ومن المعلوم أن أي مؤسسة تتبنى مجموعة من القيم قد تفرض على الأفراد والمجموعات من بينها العدالة، الالتزام والمشاركة، والتي قد تؤثر على الأفراد وعلى جماعات العمل، فتكون سببا في تلاحم الأعضاء وفعالية أدائهم، وكذا تماسك الفريق وبلوغ حالة الاستقرار.

1- اختبار الفرضيات:

-الفرضية الرئيسية: "هناك دور للقيم التنظيمية في تماسك جماعات العمل ببلدية المنقر بالطيبات "

فقد توصلنا الى انه يوجد دور للقيم التنظيمية في تماسك جماعات العمل ببلدية المنقر بالطيبا.

وقد اتفقت كذلك الدراسة مع دراسة (طاوس عبيد) حيث توصلت لوجود علاقة بين القيم التنظيمية و تماسك فرق العمل داخل مركب تمبيع الغاز الطبيعي، وذلك من خلال مساهمة العدالة التنظيمية في زيادة الدافعية للعمل، كذلك مساهمة الالتزام التنظيمي في تنمية الثقة بين الأطراف ودور المشاركة التنظيمية في زيادة الابداع لدى أعضاء فرق العمل واتفقت كذلك مع دراسة (محبوب خولة) حيث توصلت الى ان القيم التنظيمية تؤثر على تماسك فريق العمل لأن العمل يتضمن العمل التعاوني ويشترك فيه مجموعة من الأشخاص يحملون قيما مختلفة يبذل فيها الجميع أقصى جهدهم لتحقيق هدف معين.

-الفرضية الفرعية الأولى: " لقيمة التعاون دور في تحسين تماسك جماعات العمل "

فقد توصلنا الى انه توجد ببلدية المنقر بالطيبات قيم تنظيمية.

وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (بودهري عبد الرحمان، فراحي فيصل) حيث توصل الى أن مؤسسة هيبروك تتمتع بقيم تنظيمية، وتتميز بترتيب هرمي.

كذلك اتفقت مع دراسة (عماد الدين بريهموش، نوال حمداش) حيث توصلت الدراسة الى وجود بعض القيم التنظيمية سائدة لدى إدارات مؤسسة ميناء جن جن بدرجة مرتفعة ومتوسطة

-الفرضية الفرعية الثانية: " لقيمة الالتزام التنظيمي دور في زيادة تماسك جماعات العمل."

فقد توصلنا الى انه هناك تماسك لجماعات العمل ببلدية المنقر بالطيبات

وقد اتفقت الدراسة مع دراسة (بلال مجيدر) حيث توصلت الى ان عمال مؤسسة الفلين بجيجل يتمتعون بالعمل الجماعي، ووحدة الهدف وتشابه القيم والاتجاهات وهذا ما أدى الى وجود تماسك لجماعات العمل بالمؤسسة.

وقد اختلفت مع دراسة (مصطفى صباح حليحل، علي عبد الأمير) حيث توصلت الى عدم وجود تماسك لجماعات العمل بالمؤسسة.

2-الآفاق المستقبلية

-دور القيم التنظيمية في تعزيز أداء الموارد البشرية.

-القيم التنظيمية ودورها في تحسين الالتزام الوظيفي.

-دور تماسك جماعات العمل في تحقيق الالتزام الوظيفي.

3-العلاقة بين القيم التنظيمية ودورها في تماسك جماعات العمل

حاولت الدراسة الحالية البحث عن العلاقة الموجودة بين القيم التنظيمية وعلاقتها بتماسك جماعات العمل في المؤسسة الجزائرية، حيث تسعى للربط بين المتغيرين وكذا الكشف عن تأثير النسق القيمي على تكامل وتلاحم أعضاء الفريق، وذلك بالتحري حول تطبيق بعض القيم داخل المؤسسة. وقد تمحورت الدراسة خصوصا حول كيفية جعل فرق العمل الأداة الناجعة لتحقيق نتائج مرضية والوصول إلى الأهداف المسطرة للمؤسسة، ولعل سر هذا النجاح يكمن في فعالية الفريق ككل نتيجة حالة الاستقرار والتماسك اللذان يعيشهما، ومن المعلوم أن أي مؤسسة تتبنى مجموعة من القيم قد تفرض على الأفراد والمجموعات من بينها العدالة، الالتزام والمشاركة، والتي قد تؤثر على الأفراد وعلى فرق العمل، فتكون سببا في تلاحم الأعضاء وفعالية أدائهم، وكذا تماسك الفريق وبلوغ حالة الاستقرار. وفي محاولة للإجابة عن السؤال المركزي الذي تمحور حول: هل تساهم القيم التنظيمية في تماسك فرق العمل؟ حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي، لدراسة المجتمع المتمثل في أعضاء فرق العمل لمركب تمييع الغاز الطبيعي سكيكدة، أين اختيرت عينة طبقية عشوائية قدرت بـ 30 عامل شملتهم الدراسة، وضمنها أتيحت فرصة جمع البيانات بالاعتماد على تقنيات ممثلة في الاستبيان، الملاحظة وكذا الوثائق والسجلات مع إجراء

تحليلات إحصائية. وبعد المناقشة والتحليل توصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها وجود علاقة بين القيم التنظيمية وتماسك فرق العمل داخل مركب تمييع الغاز الطبيعي، من خلال مساهمة العدالة التنظيمية في زيادة الدافعية للعمل، كذلك مساهمة الالتزام التنظيمي في تنمية الثقة بين الأطراف ودور المشاركة التنظيمية في زيادة الإبداع لدى أعضاء فرق العمل



المراجع والمصادر

أولاً: الكتب

1. الحسن احسان محمد، الاسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1978.
2. السكانة بلال خلف، اخلاقيات العمل، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2009.
3. الصيرفي محمد، العلاقات العامة من منظور اداري، ط1، الاسكندرية، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، مصر، 2005.
4. الفريجات خضير كاظم حمود وآخرون، السلوك التنظيمي: مفاهيم معاصرة، ط1، الاردن، اثراء للنشر والتوزيع، 2009.
5. بن نوار صالح، فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية، مخبر الاتصال للبحث والترجمة، الجزائر، 2006.
6. جعفر أبو القاسم، السلوك التنظيمي والأداء الإدارة العامة للبحوث المملكة العربية السعودية، 1991.
7. حسين حريم، السلوك التنظيمي سلوك الافراد والجماعات في المنظمات الاعمال، الدار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
8. راوية حسن، السلوك في المنظمات، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، 2004.
9. شحاتة حسن، النجار زينب، معجم المصطلحات التربوية والنفسية، ط1، الدار المصرية اللبنانية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2003.
10. صبحي محمود، المنجد في اللغة العربية المعاصرة، دار المشرق للتوزيع والنشر، ط2، بيروت.
11. صلاح الدين عبد الباقي، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الجديدة، مصر، 2003.
12. صلاح الدين عبد الباقي، السلوك الفاعل في المنظمات، الدار الجامعية الجديدة، مصر، 2004.
13. عامر إبراهيم قنديلجي، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية، دار المسيرة، عمان، 2008.
14. عدنان يوسف العتوم، علم النفس الاجتماعي، دار اثراء للنشر والتوزيع، ط1، الاردن، 2009.
15. عدون ناصر دادي، ادارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دراسة نظرية وتطبيقية، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2003.
16. علي بن هادية، وآخرون القاموس الجديد للطلاب، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط7، الجزائر، 1991.
17. عياصرة معين محمود، بن احمد مروان محمد، القيادة والرقابة والاتصال الإداري، ط1، الاردن، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2008.

18. غازي حسين عناية، البحث العلمي: منهجية إعداد البحوث والرسائل الجامعية: بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
19. لوكية الهاشمي، السلوك التنظيمي، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
20. لوكية الهاشمي، جابر نصر الدين، مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
21. محمد سلمان العميان، السلوم التنظيمي في المنظمات الاعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2005.
- ثانياً: المجلات**
22. انتصار زين العابدين شهباز، اخلاقيات الوظيفة العامة في الإسلام، مجلة كلية الآداب، العراق، العدد 101، 2012.

الملاحق

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

استمارة بحث حول:

القيم التنظيمية ودورها في تماسك جماعات العمل

دراسة ميدانية ببلدية المنقر الطيبات – ولاية توقرت

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع
تخصص: تنظيم وعمل

ملاحظة: إن معلومات هذه الاستمارة سرية ولا تستعمل إلا لأغراض علمية، نرجو منكم أن تتكرموا
بالإجابة على أسئلة هذه الاستمارة بكل صدق وموضوعية، وذلك عن طريق وضع العلامة (×) في
المكان المناسب،

مع كل التقدير

القسم الأول: المعلومات العامة

1 - الجنس

☐

أنثى

☐

ذكر

2- العمر

☐

من 46 سنة فما أكثر

☐

من 35 إلى 45 سنة

☐

من 26 إلى 34 سنة

3- المؤهل العلمي

☐

تقني/معهد

☐

جامعي

☐

ثانوي

☐

متوسط

4- الخبرة المهنية

☐

من 10 إلى أقل 15 سنوات

☐

من 05 إلى أقل من 10 سنوات

☐

أقل من 05 سنوات

☐

من 15 سنة فما فوق

السنة الجامعية: 2022 - 2023

القسم الثاني: الأسئلة المتعلقة بموضوع الدراسة

المحور الأول: القيم التنظيمية			
01	تعمل الإدارة على توفير دورات تدريبية لزيادة فعالية أداء الموظفين		
02	تكافئ الإدارة الموظفين المتميزين في أداء المهام		
03	تعمل الإدارة على مراقبة الموظفين بغرض تجنب الإسراف والتبذير		
04	يعامل المدير الموظفين بأسلوب محترم		
05	يشجع المدير الموظفين على الابداع		
06	تسعى الإدارة على دعم أفكار وآراء الموظفين		
07	تمنح الإدارة الموظفين فرصا متساوية لسماع شكواهم		
08	يلتزم الموظفون بالنظام الداخلي للمؤسسة		
09	يحافظ الموظفون على ممتلكات المؤسسة		
10	يحرص الموظفون على انجاز الأعمال في الوقت المحدد		
11	يحصل الموظفون على فرص متساوية في الترقية		
المحور الثاني: تماسك الجماعات			
12	هناك تفاهم بين المسؤول والموظفين		
13	ترتبطني علاقة الاحترام والتقدير مع الزملاء في العمل		
14	يتفاعل المسؤول مع العمال ويساعدهم في المشاكل التي تواجههم		
15	تتبادل أنت وزملائك النصائح والأفكار الخاصة بالعمل		
16	يتشاور الزملاء فيما بينهم عند مواجهة المشاكل		
17	يشعر الموظفون أن المسؤول يأخذ آرائهم بعين الاعتبار		
18	الصلاحيات المفوضة لي كافية لإنجاز مهام عملي		
19	تمنحني الإدارة كامل الحرية لتصرف في بعض الاعمال		

المحور الثالث: القيم التنظيمية وتماسك الجماعة

			20	تساهم عدالة التوزيع للمهام والمكافآت بمنظمتك في توفر التماسك الجماعي بها.
			21	يلعب التطبيق للعدالة في الإجراءات مع العاملين والمستفيدين من منظمتك دورا في تعزيز التماسك الجماعي بها.
			22	يساعد وجود العدالة في التعامل مع الجميع بمنظمتك على تعزيز التماسك الجماعي بها.
			23	يساهم الالتزام بقيمة الأمانة بمنظمتك في توفر التماسك الجماعي بها.
			24	يساعد وجود قيمة النزاهة بمنظمتك في احداث التماسك الجماعي المطلوب.
			25	يساهم انتشار التعاون بين العاملين بمنظمتك في احداث التماسك الجماعي بها.
			26	يساعد توفر الثقة المتبادلة بين العاملين والإدارة بمنظمتك في احداث التماسك الجماعي بها.
			27	للمشاركة الواسعة بقرارات منظمتك دور في توفر التماسك الجماعي المطلوب.
			28	يعمل شيوخ الابداع والتجديد الإداري في منظمتك على نجاح التماسك الجماعي بها.

الملحق رقم 02: مخرجات spss

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	28

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	11

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.916
		N of Items	6 ^a
	Part 2	Value	.678
		N of Items	5 ^b
Total N of Items			11
Correlation Between Forms			.685
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.813
	Unequal Length		.814
	Guttman Split-Half Coefficient		.773

a. The items are: A1, A2, A3, A4, A5, A6.

b. The items are: A6, A7, A8, A9, A10, A11.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.735
		N of Items	4 ^a
	Part 2	Value	.642
		N of Items	4 ^b
	Total N of Items		8
Correlation Between Forms			.646
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.785
	Unequal Length		.785
Guttman Split-Half Coefficient			.785

a. The items are: B1, B2, B3, B4.

b. The items are: B5, B6, B7, B8.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.840
		N of Items	5 ^a
	Part 2	Value	.854
		N of Items	4 ^b
	Total N of Items		9
Correlation Between Forms			.762
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.865
	Unequal Length		.866
Guttman Split-Half Coefficient			.850

a. The items are: C1, C2, C3, C4, C5.

b. The items are: C5, C6, C7, C8, C9.

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
محور اول	17.286	25	.000	1.94755	1.7155	2.1796
محور ثاني	22.426	25	.000	2.17788	1.9779	2.3779
محور ثالث	18.773	25	.000	2.24359	1.9974	2.4897

Statistics

		الجنس	العمر	المؤهل	الخبرة
N	Valid	26	26	26	26
	Missing	0	0	0	0

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ذكر	17	65.4	65.4	65.4
Valid أنثى	9	34.6	34.6	100.0
Total	26	100.0	100.0	

العمر

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
من 26 الى 34	6	23.1	23.1	23.1
Valid من 35 الى 45	17	65.4	65.4	88.5
أكثر من 46	3	11.5	11.5	100.0
Total	26	100.0	100.0	

المؤهل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ثأوي	5	19.2	19.2	19.2
Valid جامع	15	57.7	57.7	76.9
تقني	6	23.1	23.1	100.0
Total	26	100.0	100.0	

الخبرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
أقل من 5 سنوات	6	23.1	23.1	23.1
Valid من 5 الى 6	11	42.3	42.3	65.4
من 10 الى 15	7	26.9	26.9	92.3
أكثر من 15	2	7.7	7.7	100.0
Total	26	100.0	100.0	

Correlations

		محور اول	محور ثانی
محور اول	Pearson Correlation	1	.699**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	26	26
محور ثانی	Pearson Correlation	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	26	26

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جَمْعُ الدِّينِ