

القيم التنظيمية في المؤسسات الصحية الجزائرية : دراسة حالة على المؤسسة الاستشفائية
بشير بن ناصر بولاية بسكرة

**Organizational Values in Algerian Health Institutions:
A case study in the hospital institution Bashir bin Nasser In the state of
Biskra**

محمد العابد*، أستاذ محاضر(ب)، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر.

تاريخ القبول : 2021/01/29

تاريخ الاستلام: 2019/09/07

مستخلص:

تسعى هذه الدراسة إلى معرفة مستوى ممارسة القيم التنظيمية السائدة في قطاع الصحة العمومي في الجزائر، وذلك من خلال دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية بشير بن ناصر بولاية بسكرة، حيث أن مجتمع الدراسة يتمثل في جميع العاملين في هذا المستشفى، وقد تم دراسة عينة نهائية بلغ حجمها 130 عامل، ولمعالجة إشكالية الدراسة، فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري، ومنهج دراسة حالة في الجانب التطبيقي، وأما جمع البيانات اللازمة فكان من خلال أداة الاستبيان.

وتوصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها أن هناك مستوى متوسط لممارسة أبعاد القيم التنظيمية (إدارة القيادة، إدارة المهمة، إدارة العلاقات، إدارة البيئة) مأخوذة بصيغة مجتمعة أو منفردة، باستثناء بعد إدارة القيادة جاء منخفض، وجاءت الأبعاد مرتبة من الاتجاه الأكثر ممارسة إلى الأقل كالآتي (إدارة العلاقات، إدارة المهمة، إدارة البيئة، إدارة القيادة)، وأن القيمة الأكثر ممارسة هي العمل الجماعي، والقيمة الأقل هي الصفاة.

الكلمات المفتاحية: قيم تنظيمية، ثقافة تنظيمية، مستشفيات جزائرية.

تصنيف JEL: I190.

Abstract:

This study seeks to know the level of practice of organizational values prevailing in the public health sector in Algeria, through a case study hospital Bashir bin Nasser in the state of Biskra, where the population of the study is all employees in this hospital, has been a final sample size of 130 employee, to address the problem of the study, has been relying on the descriptive analytical method in the theoretical side, and a case study method in the applied side, and the collection of necessary data was through the questionnaire tool.

* العابد محمد، البريد الإلكتروني: drmohamedlabed72@yahoo.com

And this study reached many results, the most important of which is that there is an average level to practice the dimensions of organizational values (leadership management, task management, relationship management, environment management) is taken in a combined or single format, except dimension leadership management is low, The dimensions are ranked from the most practice direction to the least as follows (Relationship Management, Task Management, Environment Management, Leadership Management), The most practiced value is teamwork, and the least value is the elite.

Key Words: Organizational values; Organizational culture; Algerian hospitals.

Jel Classification Codes : I190.

مقدمة.

لقد شهدت الفترات الأخيرة من تاريخ البشرية قفزات كبيرة نحو التطور، وفي مختلف مجالات وجوانب الحياة، بما فيها الإنسان في حد ذاته، فقد خضع للتجارب، البحوث والدراسات من نواحي متعددة: اجتماعية، فيزيولوجية، نفسية... الخ، ومن حين إلى آخر يتم التوصل إلى جوانب غامضة ومحيرة في سلوكيات الإنسان، فكما يقال الإنسان ذلك المجهول*، لأنه مهما كان التطور الحاصل في هذا المجال، فإن توقع سلوكياته في المستقبل يبقى أمر نسبي، ولا يمكن الإحاطة الكاملة بالعوامل والقوانين التي تحكم تصرفاته، فمثلا إنسان معين يتصرف بسلوك ما في موقف معين، بنفس الشخص قد يتصرف بسلوك آخر في ظروف مشابهة.

إلا أن مختلف العلماء والمفكرين لم يبقوا مكتوفي الأيدي أمام هذه التحديات، بل حاولوا دائما إخضاع سلوكيات الإنسان للتجارب العلمية، فتصرفاته وسلوكياته هي نتاج التربية، الوراثة، الشخصية، القيم، المجتمع، الأسرة، الدين... الخ، ومن بين النظريات والمفاهيم المفسرة لسلوكيات الإنسان هو أن تصرفاته تحكمها مجموعة من القيم التي يعتقدها ويتبناها بدرجة معينة، حيث أن كل إنسان هو مزيج معين من القيم التي تطبع حياته بصبغة خاصة وفريدة عن باقي الأشخاص، وتحدد طبيعة حاضره ومستقبله إلى حد ما.

والحالة هذه فإنه من البديهي أن هذه القيم يحملها الإنسان وتؤثر فيه أينما ذهب، وبالتالي فإن سلوكيات الأشخاص العاملين في المؤسسة، تحكمها قيم معينة، وسواء كانت قيم عامة، أو قيم

* هذه المقولة تعتبر كعنوان لكتاب (الإنسان ذلك المجهول)، لمؤلفه ألكسي كاريل.

مرتبطة مباشرة بالمؤسسة التي ينتموا إليها، أو ما يسمى بالقيم التنظيمية، والتي تؤثر على السلوك التنظيمي في المؤسسة، وتعتبر أحد مكونات الثقافة التنظيمية وأهمها.

ويعتبر قطاع الصحة من بين القطاعات ذات الأهمية في الجزائر، وفي مختلف الدول عموماً، والذي هو بحاجة إلى الاهتمام أكثر، لأن هذا القطاع يهدف إلى الارتقاء والحفاظ على أهم ما يملك الإنسان، وهو صحته، وتحقيق هذا الهدف ينعكس إيجاباً على جميع المجالات الأخرى، فأفراد أصحابه ينتج عنه عمال أكفاء واقتصاد قوي، وتعتبر المستشفيات حجر الأساس في قطاع الصحة، وكفاءة وفعالية هذه المستشفيات يعتمد بدرجة كبيرة على مستوى أداء العاملين في هذه المؤسسات، حيث أن جودة سلوكياتهم وأدائهم ترجع للعديد من العوامل، وخاصة مدى إيجابية وملائمة القيم التنظيمية التي يتبنونها.

الإشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية:

مما سبق، ومن خلال الكثير من الاختلالات المشاهدة في المستشفيات الجزائرية (وخاصة العمومية منها)، والتي تقتضي بإعادة النظر في واقع قطاع الصحة في الجزائر، وخاصة في سلوكيات وقيم العاملين ومدى تماشيها مع مكانة، حساسية وأهمية هذا القطاع، فهذه الدراسة جاءت لتبحث في مدى ممارسة القيم التنظيمية في المؤسسات الصحية الجزائرية، وذلك بالتطبيق على المؤسسة العمومية الاستشفائية بشير بن ناصر بولاية بسكرة، وبالتالي يمكن طرح الإشكالية الرئيسية لهذه الدراسة كالآتي:

ما مستوى ممارسة القيم التنظيمية في المؤسسة العمومية الاستشفائية بشير بن ناصر بولاية بسكرة؟

من خلال هذه الإشكالية يمكن صياغة الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد ممارسة مرتفعة للقيم التنظيمية مجتمعةً في المؤسسة الاستشفائية بشير بن ناصر بولاية بسكرة من وجهة نظر العاملين.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد ممارسة مرتفعة لأبعاد القيم التنظيمية (إدارة القيادة، إدارة المهمة، إدارة العلاقات، إدارة البيئة) في المؤسسة الاستشفائية بشير بن ناصر بولاية بسكرة من وجهة نظر العاملين.

أهمية الدراسة: يمكن أن تستفيد من هذه الدراسة جهات متعددة، فمثلا بالنسبة لأصحاب القرار في المستشفيات، فيمكن أن تلفت نظرهم إلى موضوع القيم التنظيمية، ومدى أهميتها للارتقاء بأداء هذه المؤسسات، وكذلك مختلف الباحثين فهذه الدراسة تعتبر كمرجع في مجال السلوك التنظيمي وكيفية تحسينه وجعله يصب في اتجاه أهداف المؤسسات، وخاصة تحسين السلوك التنظيمي من خلال القيم التنظيمية بمختلف أنواعها.

أهداف الدراسة: من خلال هذه الدراسة فإن الباحث يسعى لتحقيق العديد من الأهداف، وخاصة توضيح وضبط مفهوم القيم التنظيمية، ومختلف مصادرها، وكذلك معرفة واقع المستشفيات الجزائرية في ما يخص مدى تواجد هذه القيم، ومحاولة الخروج ببعض الاقتراحات التي يمكن أن تستفيد منها المستشفيات الجزائرية عموما، والمؤسسة الاستشفائية بشير بن ناصر بصفة خاصة.

حدود الدراسة:

✓ **الحدود الموضوعية:** تندرج هذه الدراسة ضمن المواضيع التي تهتم بكيفية احداث التغيير في المؤسسة انطلاقا من المدخل الثقافي، وخاصة من خلال القيم التنظيمية وكيفية الارتقاء بها، وتم التركيز على المجال الصحي الجزائري لمعرفة واقع القيم التنظيمية السائدة فيه، للتخفيف من الاختلالات التي يعاني منها، وتحسين أدائه، وقد اقتصرت هذه الدراسة على تصنيف القيم التنظيمية وفق مقياس فرانسيس وودكوك سنة 1990.

✓ **الحدود المكانية:** مكان اجراء هذه الدراسة هو المؤسسة العمومية الاستشفائية بشير بن ناصر ولاية بسكرة، وذلك من خلال عينة من الموظفين في هذا المستشفى.

✓ **الحدود الزمانية:** الجزء الأكبر من هذه الدراسة بجزئها النظري والتطبيقي، تم اتمامه تقريبا في شهري أوت وسبتمبر من سنة 2018م، بعدها كانت تغييرات وتعديلات طفيفة أحيانا.

الدراسات السابقة: هناك العديد من الدراسات التي تطرقت لموضوع القيم التنظيمية، ومن الدراسات الأقرب إلى هذه الدراسة، وخاصة التي اعتمدت نفس المقياس للقيم، نذكر الآتي:

✓ **دراسة (لحميدي عادل، 2018)، بعنوان:** "القيم التنظيمية لدى الاستاذ الإداري وفق نموذج ديف فرانسيس وودك - دراسة ميدانية بجامعة محمد بوضياف المسيلة".

تهدف الدراسة إلى معرفة مستوى القيم التنظيمية للأستاذ الجامعي بجامعة المسيلة، حيث تَكُون مجتمع الدراسة من أساتذة إداريين بجامعة المسيلة، وتكونت عينة الدراسة من (63) أستاذ، وتم إتباع المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق استبيان من إعداد الباحث انطلاقاً من أبعاد ديف وودكوك لقياس القيم التنظيمية في المؤسسة الجامعية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى القيم التنظيمية مرتفع لدى الأستاذ الإداري بالجامعة، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيم التنظيمية لدى الأستاذ الإداري، ولا توجد فروق دالة إحصائية بين الأساتذة الإداريين في أبعاد القيم التنظيمية تبعاً لمتغير الجنس.

✓ دراسة (فراحي فيصل، بودرهي عبد الرحمان، 2017) بعنوان: "دراسة سيكومترية لمقياس القيم التنظيمية لـ ديف فرانسيس ومايك وودكوك (1990) على عينة من عمال مؤسسة هيروك بولاية وهران".

حيث تم دراسة الخصائص السيكومترية لمقياس القيم التنظيمية الذي أعده كل من ديف فرانسيس ومايك وودكوك (1990) على عينة من عمال مؤسسة هيروك للنقل البحري بولاية وهران، وكانت النتائج أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات والاتساق الداخلي للأبعاد الأساسية والأبعاد الجزئية.

✓ دراسة (الشايب محمد الساسي، عبادو خديجة ، 2016) بعنوان: "القيم التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي - دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة بجامعات (ورقلة، وغرداية، وبسكرة، والوادي)".

استهدفت الدراسة الكشف عن القيم التنظيمية السائدة لدى أساتذة الجامعات بالجزائر، واعتمدت الباحثة على: استبانة "ديف فرانسيس وودكوك لتحديد القيم التنظيمية السائدة لدى أساتذة الجامعات، والتي تحتوي 43 بنداً، و أربع أبعاد هي: بعد الإدارة، بعد المهم، بعد العلاقات وبعد البيئة، وتندرج تحت هذه الأبعاد اثنتا عشر قيمة، وتم أخذ عينة من الأساتذة تتكون من 447 أستاذ، تم اختيارها بطريقة عشوائية طبقية بولايات ورقلة والوادي وغرداية وبسكرة بالجنوب الجزائري، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: 1/ القيم السائدة لدى أساتذة الجامعات هي القوة، العدل، فرق العمل، الكفاءة، الصفة، ويأتي بعد الإدارة في المرتبة الأولى يليه بعد العلاقات ثم بعد المهمة، وأخيراً بعد البيئة. 2/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية - بين أساتذة الجامعات في القيم التنظيمية بأبعادها باختلاف التخصص لصالح أساتذة علوم التكنولوجيا وعلوم المادة والطبيعة والحياة. 3/ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية - بين أساتذة الجامعات

في القيم التنظيمية بأبعادها باختلاف الرتبة، الأقدمية. 4/ توجد فروق - ذات دلالة إحصائية - بين أساتذة الجامعات في القيم التنظيمية بأبعادها باختلاف الجامعات لصالح جامعة بسكرة.

ما يميز هذه الدراسة: أهم ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة، هو أنها:

- ✓ تطرقت لموضوع القيم التنظيمية في المجال الصحي، وحسب اطلاع الباحث فقد يكون قليل جدا من الباحثين من تطرق لهذا الموضوع في قطاع الصحة؛ وخاصة في مستشفى بشير بن ناصر بولاية بسكرة، وتسعى هذه الدراسة لمعرفة واقع القيم التنظيمية في هذا المستشفى، والخروج بالتوصيات والاقتراحات اللازمة، وبما يلفت انتباه أصحاب القرار في المستشفى إلى بعض جوانب القصور والضعف، لتفاديها أو التخفيف منها، وجوانب القوة للحفاظ عليها وتنميتها؛
- ✓ صياغة الفرضيات ومعالجتها كانت بطريقة بسيطة، دقيقة ومختلفة عن كثير من الدراسات، بحيث أن الفرضية قد تأخذ مستوى معين من ثلاث مستويات (منخفض، متوسط، مرتفع)، وبالاعتماد على المتوسط الثلاثي المرجح الذي يتضمن ثلاث مستويات (منخفض، متوسط، مرتفع)، فإنه يمكن الاجابة على الفرضيات بكل سهولة، وقليل جدا من الدراسات التي انتهجت هذه الطريقة؛

1. الإطار النظري للدراسة:

1.1 مفهوم القيم: من بين التعاريف التي أعطيت لهذا المصطلح نذكر الآتي:

- ✓ «اعتقاد راسخ بأن التصرف بطريقة معينة هو أفضل من التصرف بأي طريقة أخرى متاحة، وأن اتخاذ هدف معين للحياة يكون أفضل من اتخاذ أي هدف آخر متاح» (شيخاوي، 2016، ص: 4)؛

- ✓ «هو المعيار الذي يحكم تصرفات واتجاهات الأفراد نحو مواضيع ومواقف، معتقدات، أحكام، وتصديق الفرد بما هو صح أو خطأ، مقبول أو غير مقبول، عدل أو غير عدل، مرغوب فيه أو غير مرغوب، ومقارنة النفس بالغير، ومحاولة التأثير فيهم» (القاضي، 2014، ص: 85)؛

- ✓ «مبادئ تنعكس على السلوك الخارجي للأفراد، والناس تنظر إلى الأشياء التالية كقيم أساسية: الأمانة، الصراحة، المساواة، الصداقة، إجادة العمل والاجتهاد وغيرها» (شيخاوي، 2016، ص: 4)؛

✓ «اعتقاد - ضمني أو صريح- يعبر عما يعتقد فرد أو جماعة معينة بأنه المسلك المفضل، ويؤثر في اختياراتهم لطرق وأساليب وغايات التصرف» (بريش، 2014، ص: 24)؛

✓ «مجموعة من الاعتقادات المؤكدة، والتي تمثل دستوراً بالنسبة للفرد، حيث يؤمن بها وتحدد منها شرعية أفعاله وسلوكه» (رحالي، 2008، ص: 5)؛

✓ «الحكم الذي يصدره الإنسان على شيء ما مهتدياً بمجموعة المبادئ والمعايير التي وضعها المجتمع الذي يعيش فيه والذي يحدد المرغوب فيه والمرغوب عنه من السلوك» (رحالي، 2008، ص: 7).

من خلال ما سبق يمكن القول أن القيم هي: "معايير، مبادئ واعتقادات ثابتة نسبياً لدى الشخص، وتؤثر على سلوكياته الظاهرية والضمنية، بما يجعل له توجه معين ثابت نسبياً اتجاه اختيار بدائل معينة، تحديد أهداف، اتخاذ قرارات،... الخ".

2.1 مصادر القيم: يتدخل في تشكيل القيم مجموعة من المصادر تختلف حسب مراحل نمو الفرد نفسه، وتطور مكانته في المجتمع، وتعقد علاقاته بالأفراد الآخرين في المجموعات الاجتماعية، تكتسب قيمه أبعاد أخرى تساعد عادة على فهم ودراسة سلوكياته وتعاملاته مع الآخرين، من بين هذه المصادر نذكر الآتي (شيخاوي، 2016، ص: 9-10):

✓ الأسرة: تعتبر المصدر الأساسي في تكوين القيم لدى الأفراد، خصوصاً في المراحل الأولى في حياتهم، حيث يكتسب الفرد إطاراً خلقياً وثقافياً، ويتلقن أساسيات الاحترام والتقدير والحب والعطف، ويرى أنتوني روبنز أن نجاح الأب والأم في الأسرة التقليدية له الدور الأكبر في برمجة الجزء الأهم من قيم الفرد الأصلية، بما يعبرون به دائماً عن قيمهم بإخبارنا بما يريدون وما لا يريدون أن نقوم به أو نؤمن به؛

✓ المدرسة: هي بمثابة الأسرة الثانية في التغذية القيمية الأخلاقية، فقطاع التربية يعتبر من أهم القطاعات لما له من أثر كبير في تنشئة الأجيال، الذين يمثلون البنية الأساسية في المجتمعات والدول، لذلك يجب أن ينال قدراً من الاهتمام اللائق، وتكون المدرسة مكاناً لكسب التربية والأخلاق قبل أن تكون وسيلة لتحصيل المعرفة؛

✓ المصدر الاجتماعي (المجتمع): حيث أن الفرد هو جزء من المجتمع، وبالتالي فإن قيمه تتطابق مع قيم المجتمع الذي يعيش فيه، ومن هنا نجد أن هناك اختلافاً بين قيم إنسان سيعيش

في الوطن العربي، وقيم إنسان يعيش في القارة الأوروبية، بسبب انتماء الأفراد إلى مجتمعات مختلفة قيماً؛

✓ **المصدر الديني (الدين):** تعتبر القيم الدينية أحد المصادر الهامة في تشكيل قيم الأفراد والجماعات، فالكتب السماوية منذ بداية الخلق ساهمت في تشكيل أنماط وقيم ومعاني لها مدلولاتها، حيث ركزت هذه المصادر على منظومة القيم الاجتماعية للوصول إلى بناء نسيج اجتماعي متكامل يقوم على توفير حياة كريمة وشريفة، وما آيات القرآن الكريم إلا مصدراً ثرياً لهذه القيم، قال تعالى: « إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا » (النساء 58)، وهنا إشارة إلى قيم العدل والأمانة؛

✓ **الخبرات السابقة:** تعتبر خبرة الشخص مهمة، وتظهر في الأوزان والقيم التي يعطيها للأشياء، فالسجين الذي لم يذق طعم الحرية يقدر قيمة الحرية، لأنه عانى من التضيق والحرمان لحريته، والشخص الأمي الذي لم يتعلم يعطي قيمة كبيرة للتعليم بسبب حرمانه منه، فالإنسان الذي يحرم من شيء فإنه يعطيه قيمة أكبر والعكس صحيح؛

✓ **وسائل الإعلام:** تعتبر وسيلة للتوعية وتلقين القيم، وهي أكثر خطورة من المصادر السابقة، لما لها من تأثير بالغ وحاد على المعتقدات وتقاليده وقيم المجتمع، خاصة تعدد القنوات التلفزيونية في الوقت الحالي، مما يضع المسؤولية على من يتولون سير الجهاز الإعلامي لبذل المزيد لتطهير محتوى البرامج بما يفيد الفرد والمجتمع.

3.1 مفهوم القيم التنظيمية: تم تعريفها من طرف العديد من المفكرين، يمكن ذكر بعضها كالآتي:

✓ «المعتقدات التي يحملها الفرد والجماعات والمتعلقة بالغايات التي تسعى إليها المؤسسة وتحديد ما يجب في إدارة المؤسسة وإنجاز الأعمال والاختيار بين البدائل وتحقيق أهداف المؤسسة» (جمعة، خنشور، 2015، ص: 206)؛

✓ «درجة الأهمية التي تعطيها المنظمة لشيء معين وتتراوح هذه الأهمية من أعلى درجة إلى أدناها» (الشايب، عبادو، 2016، ص: 75)؛

- ✓ «الأفكار والمعتقدات التي يشترك فيها أفراد المؤسسة ويؤمنون بها، وتعمل على توجيه سلوكياتهم» (Jacques orsoni et Jean pierre helfer, 1994, p: 158)؛
- ✓ «المعتقدات بخصوص ما هو حسن أو سيء وما هو مهم أو غير مهم، فالقيم تشكل الاتجاهات التي تحدد السلوك، لاسيما قيم أصحاب السلطة داخل المنظمة» (علطي، 2014، ص: 249)؛
- ✓ «الخصائص الثابتة نسبيا للمحيط الداخلي للمنظمة التي يدركها أعضاؤها ويتعايشون معها ويعبرون عنها» (جمعة، خنشور، 2015، ص: 206)؛
- ✓ «مجموعة من التصورات والاعتقادات والمبادئ والأفكار التي يكتسبها الفرد من خلال تفاعله مع المحيط ويتبناها كمحددات لسلوكه التنظيمي» (علطي، 2014، ص: 249)؛
- مما سبق يمكن القول أن مفهوم القيم التنظيمية لا يختلف كثيرا عن مفهوم القيم بصفة عامة، ويمكن تعريفها بأنها "المعتقدات والمبادئ التي يحملها الأفراد في المؤسسة، والتي تضبط، توجه وتتحكم في مختلف أنماط السلوك التنظيمي السائد في المؤسسة".
- 4.1 تصنيف القيم التنظيمية:** هناك العديد من التقسيمات للقيم التنظيمية، وحسب وجهة نظر واطلاع الباحث فإن مقياس (تصنيف) الباحثين فرانسيس وودكوك سنة 1990، يتضمن الكثير من القيم التنظيمية ذات الأهمية، ومصنفة بطريقة دقيقة وأكثر وضوح، ويعتبر الأكثر شيوعا واستخداما في الكثير من الأبحاث والدراسات، لذلك سيتم الاعتماد عليه، ويتضمن تلخيص للقيم التنظيمية في أربعة مجموعات كالآتي (فراحي، بودهري، 2017، ص: 163-165):
- أ. إدارة القيادة: والتي يجب أن تتضمن ما يلي:
- ✓ **القوة (النفوذ):** لأن الإدارة الناجحة هي التي تدرك النفوذ الذي تمتلكه من خلال مركزها الوظيفي، الذي يسمح لها بتقرير رسالة المنظمة واتخاذ القرارات، والإدارة تكتسب القوة من أربع مصادر: الملكية (أي ملكية مشروع المنظمة)، المعلومات، الجاذبية (من خلال النظرة المستقبلية المبنية على قيم سليمة)، المكافأة والعقاب؛
- ✓ **الصفوة (النخبة دائما في القمة):** أي أن المناصب القيادية كمدير مثلا يجب أن يشغلها أفراد ذوو كفاءة تتناسب وحجم مسؤولياتهم، فإذا كان العكس فستتكدب المنظمة أضرار تعود

بالسلب على السير السليم للإدارة، وبالتالي اختيار هؤلاء الأفراد ينبني على معايير موضوعية بعيدة كل البعد عن الذاتية، وزيادة على ذلك إدراك أهمية التطوير المستمر لتلك الكفاءات؛

✓ **المكافأة (الأداء ملك):** الأداء الجيد لأفراد المنظمة لبد أن يكافأ إما بصيغة مادية أو معنوية من أجل الإبقاء على المستوى المطلوب من الأداء، لذلك لابد من وضع نظام للمكافآت واضح المعالم لا يترك أي التباس، مع عدم إغفال الجوانب المعنوية كاحترام الذات والاعتراف الاجتماعي.

ب. إدارة المهمة: لكي تقوم المنظمة بمهمتها كما يجب، لابد من التركيز على أهداف واضحة، والعمل بكفاءة، وبذلك تتضمن إدارة المهمة ما يلي:

✓ **الفعالية:** هي تعني عمل الأشياء الصحيحة في الزمن المناسب وبالطريقة الملائمة، أي مدى صلاحية العناصر المستخدمة للحصول على النتائج المطلوبة؛

✓ **الكفاءة:** أي البحث عن الطرق الصحيحة لاستخدام العناصر التي تم اختيارها من أجل الوصول إلى النتائج المرغوبة؛

✓ **الاقتصاد:** وهو يعني الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة مما يستوجب انخفاض مداخلات مستلزمات الإنتاج وزيادة معتبرة في مخرجات العملية الإنتاجية من سلع وخدمات.

ت. إدارة العلاقات: يسمح التنظيم الإداري بإنشاء علاقات بين أفراد المنظمة، وتكون رأسية في التنظيمات الهرمية كالعلاقة بين الرئيس والمرؤوس، أو أفقية بين المديرين في مستوى واحد، وهذا يتطلب:

✓ **العدل:** ويعني درجة المساواة في التعامل مع أفراد المنظمة الذين يعملون في نفس الظروف بغض النظر عن الاختلافات في الخصائص الفردية وهذا يكون وفق القواعد والإجراءات المحددة مسبقا؛

✓ **العمل الجماعي:** فهو يوفر فرصة الاستفادة من كافة المهارات والخبرات التي يتمتع بها أفراد المنظمة، ليس بشكل فردي ولكن بصورة جماعية تسهم في التنسيق بين هذه المهارات والقدرات بما يعزز قدرة المنظمة على مواجهة التحديات أثناء العمل؛

✓ القانون والنظام: فالنظام المناسب من قواعد وإجراءات مكونة بذلك قانونا ينظم تصرفات العمال ويحدد السلوكيات المقبولة مما يسمح للمدراء إعطاء توجيهات لأفراد المنظمة في إطار قانوني منظم.

ث. إدارة البيئة: المنظمات بصفة عامة تعيش في بيئة مضطربة معروفة بالتنافس، وكل منظمة تسعى للبقاء والتموقع، وإلا سيكون مصيرها الزوال، لذلك ينبغي على المنظمة أن تقوم بما يلي:

✓ الدفاع: فالمنظمة الناجحة هي التي تقوم بدراسة التهديدات الخارجية، لتضع بعد ذلك خطة دفاعية قوية تسمح لها بالاستمرارية؛

✓ التنافس: يتم من خلال السعي للحصول على أكبر قدر من الموارد النادرة للوصول إلى أفضل النتائج، كالقدرة على زيادة الإنتاج للحصول على عوائد أو مكاسب تسمح للمنظمة البقاء في التنافسية؛

✓ استغلال الفرص: فالفرص إذا أتاحت ينبغي على المنظمة انتهازها بسرعة، مع العلم بأن هذا يحمل نوعا من المخاطرة أو المغامرة، وإلا فستقوم المنظمات المنافسة باستغلال هذه الأخيرة، لذلك المنظمة الناجحة لابد لها من تبني هذه القيمة.

5.1 أهمية القيم التنظيمية:

تؤكد مراحل تطور القيم التنظيمية أنها تحتل المرتبة الأولى في قائمة العناصر الثقافية المؤثرة في السلوك التنظيمي، وأحد الجوانب الهامة في دراسته، فالقيم تتمتع بأهمية كبيرة في حياة الأفراد والجماعات و المنظمات، ويمكن توضيح هذه الأهمية حسب كل من محمود سلمان، محمد عساف وعبد الحميد عبد الفتاح كما يلي (قريشي، 2016، ص: 49-50):

✓ تعتبر القيم قوة محركة ومنظمة للسلوك؛

✓ تعتبر كمحدد للأهداف والسياسات، حيث يجب أن تكون هذه الأهداف متوافقة ومنسجمة مع القيم؛

✓ تبرز القيم الاختلافات الحضارية بين المجتمعات مما يؤثر بشكل واضح على السلوك التنظيمي المتوقع من الأفراد؛

- ✓ اعتبار القيم بمثابة المعيار الثقافي الذي يُمكن من عقد مقارنات بين الممارسات السلوكية، كما يُمكن من المفاضلة بين الأشياء والمواقف المختلفة؛
- ✓ إيجاد نوع من التقارب والتفاعل بين المراكز والأدوار وبين الرؤساء والمرؤوسين مما يزيد فرص الثقة والمشاركة؛
- ✓ تنمية وعي الموظفين والتزامهم ، وتعزيز انتماءهم مما يؤثر ايجابيا على أدائهم؛
- ✓ تعتبر القيم العامل الأساسي لتوحد وتماسك الثقافة العامة (الرئيسية) داخل التنظيم؛
- ✓ تكوين إطار مرجعي للاستعانة به واستخدامه عند ممارسة نشاطات المنظمة؛
- ✓ تسهم القيم في استقرار المنظمة.

وإضافة إلى هذه العناصر يضيف الدكتور أحمد قطامين إلى أن أهمية القيم التنظيمية تتمثل أساسا في أنها تمنح العاملين بالمنظمة شعورا بالهوية الخاصة، وحسب محمد قاسم القريوتي تلعب القيم دورا أساسيا في تحديد السلوك المرغوب بإتباعه، حيث يلحق العاملون القيم التي يرغب التنظيم بها، والتي تسهم في تحقيق أهدافه.

2. الإطار التطبيقي للدراسة:

1.2 التعريف بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بشير بن ناصر بولاية بسكرة: تأسست المؤسسة العمومية الإستشفائية بشير بن ناصر بسكرة بموجب المرسوم (140-07) المؤرخ في (19 ماي 2007م)، والمتضمن إنشاء، تنظيم وتسيير المؤسسات العمومية الإستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية، وتقع المؤسسة العمومية الإستشفائية بشير بن ناصر بسكرة بحي العالية الجنوبية، يحدها من الشمال المؤسسة العمومية المتخصصة في التوليد وأمراض النساء وطب وجراحة الأطفال، وجنوبا وشرقا جامعة محمد خيضر، وغربا حديقة بشير بن ناصر، وتبلغ مساحتها الإجمالية (44584 م).

2.2 مجتمع وعينة الدراسة: يتمثل مجتمع هذه الدراسة في جميع العاملين في المؤسسة الاستشفائية محل الدراسة، ويقدر عددهم بـ (620) عامل حسب إحصائيات (2016م)، وبما أن حجم المجتمع يعتبر صغير، فإنه يُحبذ حسب العديد من الباحثين أن يكون حجم العينة أكبر من (20%)، وحتى يتم تحقيق هذا الشرط فسيتم تحديد حجم عينة عشوائية أولية مستهدفة تقدر بـ

(135) عامل (توزيع 135 استمارة استبيان)، وذلك يمثل ما نسبته (21,77%) من حجم المجتمع، وهذا لضمان أن تكون نسبة الاستثمارات الصالحة (العينة النهائية) أكبر من (20%).

3.2 الطريقة المستخدمة في قياس المستويات: تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مستوى تواجد وممارسة القيم التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية بشير بن ناصر بولاية بسكرة، وذلك من خلال توزيع استمارات استبيان على مجموعة من العاملين في هذا المستشفى، وقد تضمن هذا الاستبيان (4) محاور (أبعاد)، وكل محور يتضمن مجموعة من الفقرات مصممة بشكل مغلق وفقا لمقياس ليكرت الخماسي، والذي يعد الأكثر ملائمة للكثير من الدراسات، وحسب اختيار الباحث فقد كانت الإجابات الخمسة المتاحة أمام كل فقرة مصاغة بالعبارات الآتية: (غير موافق بشدة، غير موافق، موافق نوعا ما، موافق، موافق بشدة)، حيث أن المستجوبين يمكنهم اختيار إجابة واحدة فقط من الإجابات الخمسة، وقد تم الحرص قدر المستطاع أن ينتبه ويلتزم المستجوبون بذلك، ولمعرفة مستويات تواجد مختلف الأبعاد (المحاور)، والقيم التنظيمية التي تتضمنها، أو لمعرفة المستوى العام لتواجد إجمالي هذه الأبعاد، فإنه سيتم اعتماد المقياس الثلاثي الذي يتضمن ثلاث مستويات: منخفض، متوسط ومرتفع.

4.2 توزيع أداة الدراسة: تم الاعتماد في جمع البيانات على أداة الاستبيان، وقد تم بنائه انطلاقا من مقياس فرانسيس وودكوك سنة 1990، وهذا حسب ما جاء في الدراسات (أنظر الدراسات السابقة) التي تضمنت هذا المقياس، وتم تبسيطه بحيث تم الاحتفاظ بنفس الهيكل للمقياس، 12 قيمة تنظيمية موزعة على 4 أبعاد، وتم الاقتصار على 12 فقرة فقط (بصيغ مخالفة)، بعد أن كان المقياس يتضمن 43 فقرة.

وبعد عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين* للقيام بالتعديلات المناسبة، والتأكد من مدى صلاحيته من خلال مختلف الاختبارات اللازمة، تم صياغة الاستبيان في صورته النهائية، حيث يتضمن أربعة محاور: إدارة القيادة، إدارة المهمة، إدارة العلاقات، إدارة البيئة، والتي تعتبر كأبعاد للقيم التنظيمية؛ حيث كل بعد يتضمن مجموعة من القيم التنظيمية، وقد تم توزيع (135) استمارة استبيان (تعتبر كعينة عشوائية أولية كما تم توضيحه سابقا) على مجموعة من العاملين في مستشفى بشير بن ناصر، حيث تم التوزيع على مختلف الفئات المهنية من إداريين، أطباء، شبه طبيين... الخ، وتم استرجاع (133) استمارة استبيان، وبعد تفحصها تم رفض 3

* المحكمين هم: 1- د/ معوشي عياد، أستاذ محاضر (أ) بجامعة يحي فارس المدية 2- د/ بشيشي وليد، أستاذ محاضر (أ) بجامعة 8 ماي 1945 قالمة 3- د/ ملجخ سليم، أستاذ محاضر (أ) بجامعة 8 ماي 1945 قالمة.

استمارات، وبالتالي يصبح عدد الاستمارات الصالحة للدراسة هو (130) استمارة، وهو ما يمثل ما نسبته (20,97%) من مجتمع الدراسة، وهي نسبة مقبولة جدا.

5.2 اختبار فرضيات الدراسة: لاختبار الفرضيات الرئيسية ومختلف الفرضيات الفرعية، سنقوم بحساب المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري وتحديد المستويات لمختلف الفقرات والمحاور، والجدول الآتي يوضح ذلك:

الجدول رقم (1): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجات الممارسة لفقرات ومحاور الدراسة.

القيم التنظيمية	فقرات المحور الأول (إدارة القيادة)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجات الممارس ة
1 القوة	المسؤولون لهم صلاحيات وسلطات متوافقة مع حجم المناصب التي يشغلونها	2,35	1,334	2	متوسط
2 الصفوة	المناصب القيادية يشغلها أناس أكفاء ويستحقونها	1,73	1,062	3	منخفض
3 المكافأة	يتم مكافأة الأداء الجيد سواء ماديا أو معنويا.	2,77	1,016	1	متوسط
المستوى العام للمحور الأول					
القيم التنظيمية	فقرات المحور الثاني (إدارة المهمة)				
4 الفعالية	يتم القيام بالأعمال في الوقت المناسب وبالطريقة الصحيحة من أجل تحقيق الأهداف المطلوبة	3,62	1,045	1	متوسط
5 الكفاية	عندما تحدد وسائل وعناصر معينة لاستخدامها، فإنه يتم البحث عن أفضل الطرق للاستخدام	3,00	0,923	2	متوسط
6	يتم استخدام الموارد المتاحة	2,27	0,814	3	منخفض

الاقتصاد	بطريقة مثلى				
المستوى العام للمحور الثاني					
القيم التنظيمية	فقرات المحور الثالث (إدارة العلاقات)				
7 العدل	هناك عدالة في التعامل مع العاملين	1,81	1,149	3	منخفض
8 العمل الجماعي	تسود روح التعاون والعمل الجماعي في مختلف المهام المنجزة والقرارات المتخذة.	3,69	0,971	1	مرتفع
9 القانون والنظام	هناك قوانين واجراءات واضحة تضبط سلوكيات وتصرفات العاملين	3,42	0,888	2	متوسط
المستوى العام للمحور الثالث					
القيم التنظيمية	فقرات المحور الرابع (إدارة البيئة)				
10 الدفاع	يتم اتخاذ الإجراءات والخطط المناسبة لمختلف التحديات والتهديدات الحاصلة والمتوقعة	2,73	0,861	1	متوسط
11 التنافس	هناك سعي لاكتساب الموارد النادرة للرفع من القدرة التنافسية وتحقيق أفضل النتائج	2,12	1,016	3	منخفض
12 الفرص	يتم استغلال مختلف الفرص المتاحة احسن استغلال.	2,19	1,005	2	منخفض
المستوى العام للمحور الرابع					
المستوى العام لجميع الأبعاد					
		2,6410	0,26267	//	متوسط

المصدر: إعداد الباحث بناءً على مخرجات (spss).

من خلال الجدول (1) يمكن أن نستخلص النتائج الآتية:

❖ بما أن المستوى العام لإجمالي الأبعاد والقيم التنظيمية جاء متوسط، فإننا نثبت صحة الفرضية الرئيسية الأولى، وبالتالي نقول أنه: «لا توجد ممارسة مرتفعة للقيم التنظيمية مجتمعة في المؤسسة الاستشفائية بشير بن ناصر بولاية بسكرة من وجهة نظر العاملين»؛

❖ بما أن المستويات العامة لمختلف أبعاد القيم التنظيمية (المحاور) جاءت إما متوسطة أو منخفضة، فإننا نثبت صحة الفرضية الرئيسية الثانية بجميع فروعها، وبالتالي نقول أنه: «لا توجد ممارسة مرتفعة لأبعاد القيم التنظيمية (إدارة القيادة، إدارة المهمة، إدارة العلاقات، إدارة البيئة) في المؤسسة الاستشفائية بشير بن ناصر بولاية بسكرة من وجهة نظر العاملين».

كذلك من خلال الجدول (1)، فإنه يمكن ترتيب أبعاد القيم التنظيمية وفقا لمستويات تواجدها وممارستها في المؤسسة الاستشفائية محل الدراسة، وهذا من الاتجاه الأكثر تواجد إلى الأقل، والقول بأن القيم التنظيمية السائدة في المؤسسة الاستشفائية محل الدراسة تتميز بالخصائص الآتية:

■ المستوى المتوسط لممارسة بعد إدارة العلاقات كأحد أبعاد القيم التنظيمية، وهذا لأن المستوى العام لهذا البعد (المحور) جاء متوسط، حيث حسب وجهة نظر العاملين في المؤسسة الإستشفائية محل الدراسة، فإن هناك مستوى مرتفع للقيمة التنظيمية المتمثلة في العمل الجماعي، ومستوى متوسط لقيمة القانون والنظام، ومستوى منخفض للقيمة التنظيمية المتمثلة في العدل؛

■ المستوى المتوسط لممارسة بعد إدارة المهمة كأحد أبعاد القيم التنظيمية، وهذا لأن المستوى العام لهذا البعد (المحور) جاء متوسط، حيث حسب وجهة نظر العاملين في المؤسسة الإستشفائية محل الدراسة، فإن هناك مستوى متوسط لقيمة الفعالية، ومستوى متوسط لقيمة الكفاية، ومستوى منخفض لقيمة الاقتصاد؛

■ المستوى المتوسط لممارسة بعد إدارة البيئة كأحد أبعاد القيم التنظيمية، وهذا لأن المستوى العام لهذا البعد (المحور) جاء متوسط، حيث حسب وجهة نظر العاملين في المؤسسة الإستشفائية محل الدراسة، فإن هناك مستوى متوسط للقيمة التنظيمية المتمثلة في الدفاع، ومستوى منخفض لقيمة الفرص، ومستوى منخفض للقيمة التنظيمية المتمثلة في التنافس؛

■ المستوى المنخفض لممارسة بعد إدارة القيادة كأحدبعاد القيم التنظيمية، وهذا لأن المستوى العام لهذا البعد (المحور) جاء منخفض، حيث حسب وجهة نظر العاملين في المؤسسة الإستشفائية محل الدراسة، فإن هناك مستوى متوسط للقيمة التنظيمية المتمثلة في المكافأة، ومستوى متوسط لقيمة القوة، ومستوى منخفض للقيمة التنظيمية المتمثلة في الصفوة.

3. الخلاصة:

من خلال أبعاد القيم التنظيمية التي تم اختبارها في المؤسسة الاستشفائية بشير بن ناصر بولاية بسكرة، لمعرفة مستوى ممارستها، ومدى اعتبارها إيجابية وملائمة، فأهم النتائج التي تم التوصل إليها تتمثل في الآتي:

✓ القيم هي: "معايير، مبادئ واعتقادات ثابتة نسبيا لدى الشخص، وتؤثر على سلوكياته الظاهرية والضمنية، بما يجعل له توجه معين ثابت نسبيا اتجاه اختيار بدائل معينة، تحديد أهداف، اتخاذ قرارات،... الخ";

✓ تنتج القيم عن مصادر متعددة، أهمها: وسائل الإعلام، المدرسة، المصدر الاجتماعي (المجتمع)، المصدر الديني (الدين)، الخبرات السابقة، الأسرة؛

✓ القيم التنظيمية هي "المعتقدات والمبادئ التي يحملها الأفراد في المؤسسة، والتي تضبط، توجه وتتحكم في مختلف أنماط السلوك التنظيمي السائد في المؤسسة";

✓ حسب وجهة نظر العاملين في المؤسسة الاستشفائية محل الدراسة، فهناك مستوى متوسط لممارسة أبعاد القيم التنظيمية (إدارة القيادة، إدارة المهمة، إدارة العلاقات، إدارة البيئة) مأخوذة بصيغة مجتمعة أو منفردة، باستثناء بعد إدارة القيادة الذي جاء منخفض، وهذا ما يثبت صحة الفرضيتين الرئيسيتين الأولى والثانية؛

✓ في ما يخص مستويات ممارسة أبعاد القيم التنظيمية في المؤسسة الاستشفائية محل الدراسة، فإن بعد إدارة العلاقات هو الأكثر ممارسة وجاء في المرتبة الأولى، ثم يأتي بعد إدارة المهمة، ثم بعد إدارة البيئة، وفي المرتبة الأخيرة بعد إدارة القيادة.

✓ إذا تم ترتيب القيم التنظيمية فيما بينها، فنلاحظ أن قيمة العمل الجماعي جاءت في المرتبة الأولى، وهو ما قد يرجع إلى طبيعة العمل في المستشفيات، وما تقتضي من مشاركة العاملين فيما

بعضهم في اتخاذ القرارات، وتنفيذ الكثير من المهام والأعمال، وهو ما يعتبر عنصر ايجابي ومصدر قوة لهذا المستشفى، ينبغي الحفاظ عليه وتنميته؛

✓ كذلك عند ترتيب القيم التنظيمية فيما بينها، نلاحظ أن قيمة الصفوة جاءت في المرتبة الأخيرة؛ أي أنه حسب وجهة نظر العاملين المستجوبين، فإن المناصب القيادية لا يشغلها أناس أكفاء ويستحقونها، وهذا قد يرجع ربما إلى سوء التسيير أصلا، وأن الترقيات واختيار المناصب الحساسة لا يكون على أساس الكفاءة والتخصص، بل لأسباب أخرى تندرج ضمن العلاقات والمصالح الشخصية، وكذلك هذه النتيجة قد ترجع لسبب آخر وهو أن غالب المستجوبين هم من فئة الأطباء والمرمضين، لأنهم هم الفئة الأكثر عددا في مجتمع الدراسة، ونتيجة الصراع التنظيمي بينهم وبين الإداريين، فهم يميلون غالبا إلى المبالغة في تصوير الوضع في المستشفى، والقيادات وطريقة تسييرهم، بأنها سيئة وغير ملائمة، لذلك قد تكون هذه النتيجة مبالغ فيها نوعا ما حسب رأي الباحث.

التوصيات والمقترحات:

✓ على المؤسسة الاستشفائية بشير بن ناصر بولاية بسكرة، وبقية المستشفيات الجزائرية على العموم، أن تسعى لتحسين مستوى القيم التنظيمية السائدة فيها، وخاصة الاهتمام والتركيز أكثر على بعد إدارة القيادة الذي جاء في المرتبة الأخيرة، وهذا بما يجعل هذه القيم أكثر إيجابية ومتوافقة مع أهداف وطبيعة النشاط التي تتميز به المستشفيات، لأن هذا من شأنه أن يحقق العديد من المنافع في المجال الصحي، وبما يقود إلى تحسين مستوى أداء المستشفيات العمومية الجزائرية؛

✓ ينبغي في هذا المستشفى، أن تكون طرق وأساليب التعيين والترقية المنتهجة، أكثر فعالية، وأن تكون من منطلق الكفاءة، والتخصص الملائم، وأيضا من منطلق القيم التنظيمية الايجابية الملائمة، والتي تخدم مصلحة وأهداف المستشفى؛

✓ ينبغي السعي وبذل الجهود، في اتجاه التخفيف من حدة الصراع التنظيمي، والذي قد يأخذ صور متعددة، وهو من طبيعة العمل في المستشفى، وخاصة بين الأطباء والإداريين، وخاصة من خلال اختيار قيادات ادارية (من غير الأطباء) تجيد التعامل مع الأطباء واشراكهم في الكثير من القرارات، وتفويض بعض السلطات اللازمة لهم، أو بإعطاء بعض المناصب الادارية لبعض الاطباء والمرمضين، لأن ذلك من شأنه أن يزيل الكثير من أسباب الصراع داخل المستشفى؛

✓ يمكن لهذا المستشفى أن يستفيد من خبرات المستشفيات الناجحة، بإرسال العاملين للتكوين في هذه المستشفيات، أو باستقبال بعض العاملين الخارجيين للاستفادة من خبراتهم؛ وهذا سواء في الجانب العلاجي والطبي أو الإداري، وخاصة الاستفادة من المستشفيات الناجحة في تطبيق بعض الأساليب الإدارية الحديثة (أو استقبال خبراء في هذا المجال)، مثل منهج إدارة الجودة الشاملة، والذي يهدف وبدرجة كبيرة إلى التغيير الإيجابي في الثقافة والقيم التنظيمية،

✓ على الباحثين التركيز والتعمق أكثر في مواضيع البحث المتعلقة بالقيم عموماً، والقيم التنظيمية بصفة خاصة، لأن لها تأثير كبير على سلوك الإنسان، والسعي للارتقاء بها يعتبر كحل جذري للكثير من المشاكل والاختلالات في مظاهر السلوك الإنساني عامة، والسلوك التنظيمي بصفة خاصة، وينبغي عدم الإغفال عن القيم الإسلامية، لأن غيابها في شخصية الإنسان عموماً، وفي العاملين بصفة خاصة، قد يكون سبباً للكثير من المشاكل، الاختلالات والصراعات التنظيمية، فمثلاً: الدين الإسلامي يحث على: اتقان العمل، التعاون وروح العمل الجماعي، الصبر على بعض الحقوق المهضومة واحتساب الأجر في ذلك، رأفة المسؤول بالعاملين الذي هم تحت سلطته، تغليب مصلحة المؤسسة والبلد على المصلحة الشخصية... الخ، فالكثير من النظريات الحديثة تعتبر من المعاني والقيم التي يتضمنها الدين الإسلامي.

المراجع:

- 1- الشايب محمد الساسي، عبادو خديجة ، 2016، القيم التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي – دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة بجامعة (ورقلة، وغرداية، وبسكرة، والوادي)، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (8)، العدد (26)، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح (ورقلة)، ص: 75.
- 2- القاضي محمد يوسف، 2014، السلوك التنظيمي، الطبعة الأولى، الأكاديميون للنشر والتوزيع، الأردن، ص: 85.
- 3- بريش غنية، 2014، القيم التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وعلاقتها بالتغيير التنظيمي – دراسة ميدانية بالمديرية العامة لشركة سونلغاز (الجزائر العاصمة)، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التنظيم، جامعة الجزائر (2)، الجزائر، ص: 24.
- 4- جمعة خير الدين ، خنشور جمال، 2015، دور القيم التنظيمية في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، المجلد (9) - العدد (1)، الجزائر: جامعة محمد خيضر (بسكرة)، ص: 206.

- 5- رحالي صليحة، 2008، القيم الدينية والسلوك المنضبط (الكشافة الإسلامية الجزائرية أنموذجا) – دراسة ميدانية للأفواج الكشفية لمدينة المسيلة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر – باتنة، الجزائر، ص: 5، 7.
- 6- شيخاوي سهام، 2016، إشكالية الحوكمة والقيم التنظيمية في الجامعة – دراسة حالة من الجامعات الجزائرية، أطروحة دكتوراه علوم في علوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة – بومرداس، الجزائر، ص: 4، 9-10.
- 7- علطي صوفية، 2014، قيم الثقافة التنظيمية السائدة داخل مؤسسات التعليم الثانوي في الجزائر – دراسة ميدانية استطلاعية على مستوى مدينة سطيف، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، المجلد (11) - العدد (18)، الجزائر: جامعة سطيف (2)، ص: 249.
- 8- فراحي فيصل، بودهري عبد الرحمان، 2017، دراسة سيكومترية لمقياس القيم التنظيمية لـ ديف فرانسيس ومايك وودكوك (1990) على عينة من عمال مؤسسة هيروك بولاية وهران، مجلة تنمية الموارد البشرية، المجلد (8) - العدد (1)، الجزائر: جامعة سطيف (2)، ص: 163-165.
- 9- قريشي نجاة، 2016، القيم التنظيمية بين المنظور الغربي والمنظور الإسلامي – دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر (بسكرة)، الجزائر، ص: 49-50.
- 10- Jacques orsoni et Jean pierre helfer, 1994, management stratégique، E2، paris: boulevard saint Germain, p 158.