

القيم التنظيمية وعلاقتها بالهوية
التنظيمية .
دراسة ميدانية بالمصالح الإدارية لبلدية
بني زيد - سكيكة -
**Organizational values and their relationship to
organizational identity**
**Field study in the administrative interests of the
municipality of Beni Zeid - Skikda.**

بن سلامة زهية

جامعة 20 أوت 1955 سكيكة

zahiabenslama@gmail.com

تاريخ القبول: 2025/05/23

تاريخ الاستلام: 2025/04/28

ملخص:

يهدف هذا العمل البحثي إلى دراسة موضوع القيم التنظيمية وعلاقتها بالهوية التنظيمية لدى العمال بالمؤسسة دراسة ميدانية على المصالح الإدارية ببلدية بني زيد، ولاية سكيكة، في الجانب النظري للدراسة تم إلقاء الضوء على مختلف الأدبيات الخاصة بالموضوع، أما الجانب التطبيقي فقد تم جمع البيانات من خلال استبيان تم توزيعه على عينة قصدية غير احتمالية، حجمها 114 عامل . و قد تم استخدام أسلوبين من التحليل هما التحليل الكمي والتحليل الكيفي فالأول من أجل وصف الظاهرة موضوع الدراسة والثاني من أجل تفسير النتائج.

الكلمات المفتاحية: القيم، القيم التنظيمية، الهوية التنظيمية.

Abstract :

This research aims to study the subject of organizational values and their relationship to organizational identity among workers in the institution, a field study on the administrative departments of the municipality of BeniZeid, Skikda province. In the theoretical aspect of the study, light was shed on various literature related to the subject, while in the applied aspect, data were collected through a questionnaire distributed to a non-probability intentional sample, the size of which was 114 workers. Two methods of analysis were used: quantitative analysis and qualitative analysis, the first to describe the phenomenon that is the subject of the study and the second to interpret the results.

Key words: values, organizational values, organizational identity.

1- مقدمة :

إن العصر الذي نعيشه هو عصر التنظيمات والقيم بدون جدال، فالتطورات والتغيرات التي يشهدها العالم في المجتمعات الحديثة في جميع المجالات المعرفية التكنولوجية الاقتصادية والاجتماعية جعلت المنظمات تولي أهمية كبيرة لموضوع القيم التنظيمية والتي تتعلق دراستها بالعنصر البشري الاجتماعي ، في علاقاته التفاعلية داخل التنظيم ، سواء كانت علاقات إنسانية أو علاقات مهنية أو إدارية وبما يتبناه الأفراد من قيم لها تأثير على جودة المنظمات وفعاليتها وتتناسق أدوار ومخرجات ثروتها البشرية ، فكلما قيم في معناها اللغوي تشير إلى عدم خضوعها للتأثير بالمدخلات الخارجية ، بل هي من تحمل في طياتها خصوصية التأثير في الأشياء أو المدركات و المعاني، وتعتبر السبب الدافع للمفاضلة بين سلوك وآخر، فالاختيار هنا يكون وفق النسق القيمي المعرفي أو ما يحمله الفرد من أفكار وأحكام عقلية اتجاه موضوع ما إن القيم هي عبارة عن معتقدات بخصوص ما هو حسن أو سيء ، وما هو مهم أو غير مهم وهي تولد الاتجاهات التي تحدد السلوك وبالتالي فقيم أولئك الأفراد الذين يتمتعون بالأدوار القوية في داخل المنظمة يشتركون في نفس القيم الأساسية.

أما الهوية التنظيمية فهي عبارة عن خصائص فريدة من نوعها تميز مؤسسة عن غيرها، ويلعب القادة المسيرين دورا كبيرا في تحديد معالم الهوية التنظيمية أمام الفاعلين داخل المؤسسة، وهذا ما يقوي وينمي من مستوى الاندماج والانتماء لدى التركيبة البشرية العمالية ، ليأتي سلوكهم صورة طبق الأصل لسلوك وممارسات وتصرفات القادة الإداريين ، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى تعزيز خصائص المؤسسة الفريدة وتميزها عن مثيلاتها، وتصبح الهوية مصدرا للربح المادي والتعبئة والاندماج العمالي والامتثال لثقافة المؤسسة وتحقيق الميزة التنافسية.

ويكتسي موضوع القيم التنظيمية وعلاقته بالهوية التنظيمية (موضوع الدراسة) أهمية كبيرة لأنه يسلط الضوء على أحد الجوانب الحيوية داخل المنظمة . وتزداد أهميته من خلال معرفة ما هي القيم السائدة لدى الأفراد وتأثير ذلك على هويتهم؟

وبناء على ما سبق تأتي الدراسة الراهنة لمعرفة القيم السائدة لدى العمال وهويتهم وتأثير ذلك على الأداء لتحقيق أهداف المنظمة وأهداف الفرد العامل ، ومن ثمة معرفة تركيبة القيم التنظيمية يساهم في الإدراك الجيد للقيم السائدة داخل المنظمة وتعلم أو اكتساب قيم ايجابية مشتركة ويعزز ويحفز السعي إلى العمل التشاركي المعرفي القيمي بين العمال مما يؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة والاستثمار الأمثل لرأس المال البشري.

أولاً: محددات الدراسة.

1. المشكلة البحثية :

كل منظمة مهما كانت طبيعتها اجتماعية أو اقتصادية أو ثقافية أو غيرها ما هي إلا جماعة من الأفراد تجمعهم أهداف، عقائد، آماني ومعلومات وتحكمهم قواعد وقوانين من خلالها يرتبطون ببعضهم البعض ويتخاطبون ويتبادلون الأحاسيس والمشاعر والمعلومات ، إذ يقوم العمال في المنظمة بالعمل بناء على قوانين وضوابط محددة إضافة إلى ثقافة معينة يسيرون وفقها عرفت بثقافة المنظمة، فالثقافة مهمة في المجتمع لأنها تعتبر المحرك الأساسي لها ، فهي أكثر أهمية في المؤسسات باختلاف طبيعتها حيث لا تمثل ثقافة عامة فقط ، بل إنها تمثل ثقافة محددة تظهر من خلال تلك المعايير والقيم والطقوس والشعائر السائدة في أي منظمة، فالسعي لدراسة القيم في المنظمة أو القيم التنظيمية باعتبارها تحوي عنصراً بشرياً هو مصدر التفاعل من خلال التركيز على مدى تفاعل العمال وتقبلهم لها ومدى توافقها مع أهدافهم يساهم في تطوير الإحساس بهدف مشترك أنها تعبر عن مجموعة من الأفكار والمعتقدات المشتركة بين الأفراد داخل المؤسسة والتي تؤثر في سلوكياتهم والسعي لتحقيق وظائف الثقافة التنظيمية بإعطاء أفراد المؤسسة هوية تنظيمية فهي تمنحهم الشعور بالتوحد، مما يساهم في تطوير الإحساس بهدف مشترك فالاطلاع على الهوية الثقافية والإحاطة بالقيم التي تشكل مجتمعه جزءاً جوهرياً من الهوية التنظيمية للمؤسسة، والتي يمكن للمديرين توظيفها في نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها وتفعيل هويتها وذلك على اعتبار أن هوية المؤسسة هي امتداد لهوية المجتمع، يظهر تصنيف "سان سولي" في الثقافات الفرعية الموجودة داخل المؤسسة هذه الأخيرة التي تمثل القيم الأساسية التي يتفق عليها أغلب العاملين، والتي تشكل هوية واضحة للجميع ، أما الثقافات الفرعية فتتمثل القيم السائدة في الأنظمة الفرعية والتي تتفاوت فيما بينها من ناحية وبينها وبين المستويات الإدارية فيها، واحترام الإنسان يبدأ من احترام قيمه وميوله وآرائه.

"كارل ماركس" من أهم العلماء الأوائل الذين كان لهم الفضل في فكرة الجمع بين عناصر مختلفة من المؤثرات الفكرية، إذ يرى أن كل مجتمع يقوم على أساس اقتصادي في كل مرحلة من مراحل تطوره ، فقد سعى الاتجاه الماركسي نحو إظهار القيم بأنها حقائق واقعية توجد في إطار اجتماعي واقتصادي، فالبناء الاقتصادي للمجتمع هو المنبع الرئيسي للقيم فهي تشكل وتطور النسق الاقتصادي.

ونحنى "تالكوت بارسونز" منحنا آخر حيث رأى أن المجتمع يوجد كنسق من القيم ، الثقافة المعايير فالأفعال الفردية تستطيع أن تكون في توافق فيما بينها، لأن الفاعلين الاجتماعيين يتصرفون من خلال معايير وقيم المجتمع، فالاتجاه الوظيفي ركز على التصور العضوي للمجتمع بهدف إبراز إسهام أجزاء النسق في تحقيق تكامل النسق ككل ، وإظهار القيم على أنها موجودة ولكن بصورة مستقلة عن الفرد .

والجزائر كغيرها من الدول النامية لم تولي أهمية كبيرة لموضوع القيم التنظيمية وعلاقتها بالهوية التنظيمية في المؤسسة، ولكنها فيما بعد استدركت تقصيرها وذلك من خلال محاولة الاهتمام بالقيم التنظيمية والتمسك بها من أجل تحقيق هوية، فالفرد يحتاج إلى الانضمام إلى مجموعة ينتمي إليها ويتبع تقاليدها حيث تتسجم قيمها ومبادئها مع قيمه وقناعاته هذا ما يساهم في أن يكون له استعدادا أكبر لتحقيق أهداف المؤسسة وذلك بالنقد بتطبيق القوانين والانضباط في عمله مع تشجيعه على العمل في شكل فرق وإعطائه فرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات هذا من شأنه يؤدي إلى تحقيق الفعالية التنظيمية.

كما أننا تناولنا بالدراسة والتحليل أحد أهم المؤسسات وأبرزها في بلدية بني زيد وهي: "المصالح الإدارية " وذلك للوقوف على معرفة العلاقة بين القيم التنظيمية والهوية التنظيمية لدى العمال ، وتحليلها من خلال قيم إدارة وبناء الهوية التنظيمية ،قيم إدارة المهمة وبناء الهوية التنظيمية ،وقيم إدارة العلاقات الإنسانية وبناء الهوية التنظيمية لدى العمال في المؤسسة.

ضمن هذا الطرح الإشكالي تمت صياغة التساؤلات التالية:

ما علاقة القيم التنظيمية بالهوية التنظيمية لدى العمال؟

وتتدرج تحته التساؤلات فرعية:

1. ما علاقة قيم إدارة الإدارة بالهوية التنظيمية لدى العمال . ؟
 2. ما علاقة قيم إدارة المهمة بالهوية التنظيمية لدى العمال . ؟
 3. ما علاقة قيم إدارة العلاقات الإنسانية بالهوية التنظيمية لدى العمال . ؟
- 2.أهداف الدراسة: سعت الدراسة الراهنة إلى تحقيق الأهداف التالية:

هدف عام يتمثل في: التعرف على العلاقة بين القيم التنظيمية وبناء الهوية التنظيمية لدى

العمال في المصالح الإدارية ببلدية بني زيد بسكيكدة.

أهداف جزئية تتمثل في:

-الكشف عن العلاقة القائمة بين قيم إدارة الإدارة وبناء الهوية التنظيمية لدى العمال بالمصالح

الإدارية ببلدية بني زيد بسكيكدة.

-التعرف على قيم إدارة المهمة وعلاقتها ببناء الهوية التنظيمية لدى العمال بالمصالح الإدارية
بلدية بني زيد بسكيكدة.

-معرفة العلاقة بين قيم إدارة العلاقات الإنسانية وبناء الهوية التنظيمية لدى العمال بالمصالح
الإدارية ببلدية بني زيد بسكيكدة .

3.فرضيات الدراسة: استنادا إلى مشكلة الدراسة وأهدافها وبناء على ما قدمته الدراسات السابقة،
فقد تمت صياغة الفرضيات التالية:

-فرضية رئيسية: توجد علاقة بين القيم التنظيمية وبناء الهوية التنظيمية لدى العمال في
المؤسسة.

-فرضيات فرعية:

- توجد علاقة بين قيم إدارة الإدارة وبناء الهوية التنظيمية لدى العمال في المؤسسة.
- توجد علاقة بين قيم إدارة المهمة وبناء الهوية التنظيمية لدى العمال في المؤسسة .
- توجد علاقة بين قيم إدارة العلاقات الإنسانية وبناء الهوية التنظيمية لدى العمال في المؤسسة
- الحقل الدلالي لمفاهيم الدراسة: اشغلت الدراسة بمفاهيم أساسية هي: (القيم التنظيمية،
الهوية التنظيمية،)

- مفهوم القيم التنظيمية:

لغويا: استعملت بعدة معاني:

الاستقامة والاعتدال ،قيمة الشيء و ثمنه ،الثبات والدوام والاستمرار .

اصطلاحا:

"القيم بشكل عام عبارة عن اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم الاجتماعي الواحد حول ما هو
مرغوب أو غير مرغوب فيه أو ما هو جيد أو غير جيد، مهم أو غير مهم، أما القيم التنظيمية
فهي القيم التي تعكس أو تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل ،بحيث تعمل هذه القيم على توجيه
سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، ومنها على سبيل المثال المساواة بين
العاملين ،الاهتمام بإدارة الوقت ،الاهتمام بالإنتاج والإنتاجية،عدم قبول الرشوة،احترام العملاء،
تقليل التكلفة، العلاقة التعاونية بين العاملين. (المدهون، موسى، 1990، ص ص 399-
400).

ويرى سالم القريوتي "أنه يوجد نوعان من القيم على مستوى المنظمة هما:القيم الوسييلية والقيم
النهائية وهذه الأخيرة هي النتائج النهائية التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها، وقد تتبنى المنظمة
واحدة أو أكثر من القيم النهائية التالية: التميز ، الربحية ، الاقتصاد الإبداع، الجودة.

أما القيم الوسييلية فهي السلوك المرغوب الذي تحرص المنظمة على نشره بين العاملين ومن بين السلوكيات الوسييلية: الجدية في العمل، احترام السلطة، وتقاليد العمل، الحيطة والحذر، امتلاك العاملين لصفات الإبداع والأمانة وتحمل المخاطر " . (سعيد، 2002، ص180). ويرى البعض الآخر أن القيم التنظيمية هي لا تأتي من فراغ فهي مستمدة من البيئة ومصادر التعليم الدينية والتنشئة الاجتماعية والخبرة السابقة للجماعة التي ينتمي إليها الفرد (القاسم، 2000، ص ص159-161).

فمن خلال ما تقدّم نلاحظ أن الكل يرى أن القيم التنظيمية هي تلك المعتقدات والمبادئ التي يبنى عليها السلوك الإنساني ، وتعمل على توجيه رغبات واتجاهات الفرد نحوها ، وذلك من خلال وضع إطار عام يحدد له معايير التصرف المقبول والمرفوض والصواب والخطأ . وعليه فقد حددنا لها تعريفا إجرائيا مفاده: هي ما تم الاتفاق عليه من أفكار ومعتقدات تحدد كمعايير مقبولة ومعترف بها، وترتبط بمجال العمل تضبط سلوكيات الأفراد وتوجيهاتهم نحو تحقيق الأفضل والوصول إلى الأهداف العامة والخاصة، تعكس قيم منظمة معينة وتنتج عن انسجام سلوكيات الأفراد مع البيئة الداخلية للمنظمة ، والقيم التنظيمية في هذه الدراسة تعني استجابات الأفراد بالنسبة للتصنيفات الثلاثة التي تبنتها الفرضيات والمتمثلة في قيم إدارة الإدارة، قيم إدارة المهمة وقيم إدارة العلاقات الإنسانية لبناء الهوية التنظيمية لدى العمال في المؤسسة.

- مفهوم الهوية التنظيمية :

يشير في معناها العام "حريم حسين" بأنها" تتعلق بمدة انتماء العاملين للمنظمة ككل بدلا من التي يعملون فيها أو مجال تخصصهم.

و في تعريف آخر يستدل على معناها بقوله: هي القيم الجوهرية والمعتقدات التي تواجه تصرفات العاملين بالمنظمة ، إذ يكون للإدارة العليا دورا أساسيا في تشكيلها والإجابة عن السؤال: من نحن "كمنظمة" فذلك يؤثر في تغيير الأمور وتحديد التحديات عند صياغة الإستراتيجية والاتصال بالخارج وحل النزعات التنظيمية.

إجرائيا : يمكننا تعريف الهوية التنظيمية بأنها عبارة عن خصائص فريدة من نوعها تميز المؤسسة الاقتصادية عن غيرها ، ويلعب القادة المسيرين دورا كبيرا في تحديد معالم الهوية التنظيمية أمام الفاعلين داخل المؤسسة ، وهذا ما ينمي ويقوي من مستوى الاندماج والانتماء لدى التركيبة البشرية العمالية ، ليأتي سلوكهم صورة طبق الأصل لسلوك وممارسات وتصرفات القادة الإداريين ، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى تعزيز خصائص المؤسسة الفريدة وتميزها

عن مثيلاتها ،وتصبح الهوية مصدرا للربح المادي ،والتعبئة، والاندماج العمالي، والامتثال لثقافة المؤسسة، وتحقيق الميزة التنافسية.

5. الدراسات السابقة: تم رصد مجموعة من الدراسات السابقة خدمة لدراستنا، نعرضها كما يلي:

- الدراسة الأولى: (رابح، 2008 - 2009).

دراسة القيم التنظيمية وعلاقتها بالصراع التنظيمي ،دراسة ميدانية بمركب المجارف والرافعات بولاية قسنطينة للباحث رابح العايب 2009.

من بين التساؤلات التي طرحت في الإشكالية التساؤل الرئيسي التالي:

ما هي العلاقة بين القيم التنظيمية والصراع التنظيمي لدى العمال المنفذين بمركب المجارف والرافعات؟

قامت الدراسة على مجموعة من الأهداف منها معرفة القيم السائدة لدى العمال المنفذين بمركب المجارف والرافعات بولاية قسنطينة ، وبيان تأثير ظهور الصراع وأثر ذلك على المستويين الفردي والتنظيمي، وذلك لتحقيق الأهداف التالية: بيان كيف يمكن لأفراد مختلفين في قيمهم أن يزاولون مهامهم وأثر ذلك على ظهور الصراع، أن الهدف هو التقليل من حدة الصراع وجعله ايجابيا ومحاولة إيجاد الآلية المناسبة لإدارته وليس السعي وراء إلقاءه ،والتعرف على الأسباب الحقيقية له وتحديد مستوياته ،مع معرفة العلاقة بين القيم التي يحملها العمال التنفيذيون والصراع بينهم وبين الإدارة.

-الدراسة الثانية: (صوريا، 2018-2019) انطلقت من تساؤل رئيس مفاده:

-هل توجد علاقة بين التماثل التنظيمي وإدراك الهوية المهنية لدى الأخصائي النفسي في القطاع الصحي العام؟

وتنبثق عن هذه الإشكالية جملة من التساؤلات تتمثل في:

-هل يوجد مستوى مرتفع من التماثل التنظيمي عند الأخصائيين النفسيين في القطاع الصحي العام؟

-هل يوجد مستوى مرتفع من إدراك الهوية المهنية عند الأخصائيين النفسيين في القطاع الصحي العام؟

هل توجد علاقة بين بعد التماثل التنظيمي (العضوية) وإدراك الهوية التنظيمية عند الأخصائيين النفسيين في القطاع الصحي العام؟

هل توجد علاقة بين بعد التماثل التنظيمي (التشابه) وإدراك الهوية المهنية عند الأخصائيين
النفسانيين في القطاع الصحي العام؟

وقامت الدراسة على جملة من الأهداف نذكر منها:

- التعرف على مستوى التماثل التنظيمي لدى الأخصائيين النفسانيين في القطاع الصحي العام،
وعلى مستوى إدراك الهوية المهنية ، دراسة التماثل التنظيمي ومستوى الهوية التنظيمية بين
الأخصائيين النفسانيين تبعا لمتغيرات الحالة المهنية، الأقدمية المهنية، المؤهل العلمي في
التأثير على مستوى التماثل وإدراك الهوية المهنية للأخصائي النفساني .

لقد اختارت الباحثة العينة الأصلية للبحث من خلال المسح الشامل لكل أفراد المجتمع ، حيث
قدر حجم المبحوثين في هذه الدراسة بـ 110 أخصائي نفساني واستخدمت المنهج الوصفي
الارتباطي.

من خلال عرض ومناقشة النتائج توصلت هذه الدراسة إلى ما يلي:

هناك علاقة بين التماثل التنظيمي وإدراك الهوية المهنية لدى الأخصائيين النفسانيين في
القطاع الصحي العام ، كما تم التوصل إلى أن ارتفاع مستوى التماثل التنظيمي ومستوى إدراك
الهوية المهنية في بيئة المستشفيات الجزائرية وهو ما فسر إما تماثلا للمنظمة حقا وكفاحا من
أجل المهنة ومستقبل الصحة النفسية في الجزائر، أو تماثلا للوظيفة في ظل قطاع شحيح في
الوظيف العمومي ، وهو ما رجحته الفرضيات الفارقية من حيث الأقدمية المهنية لم تفرق إلا في
عدد السنوات عند الأخصائيين النفسانيين، وحتى التعيين في الوظيفة لم يمنحهم شعور
الاعتراف والترسيخ الاجتماعي ، مع فروق طفيفة تعزى لمتغير المؤهل العلمي كانت لصالح
حملة الليسانس و الماستر.

وعليه فقد كانت الاستفادة من هذه الدراسات مسألة غنية عن البيان ، لكننا لا ننكر ما يميز
دراستنا عن سابقتها فقد انفردت الدراسة باستهداف موضوع القيم التنظيمية والهوية التنظيمية من
زاوية أخرى سعت الى معرفة علاقة القيم التنظيمية بالهوية التنظيمية في المؤسسة.

ثانيا: الإجراءات المنهجية للدراسة.

سارت الدراسة وفق إجراءات منهجية استندت إلى تحديد مجموعة من الخطوات:

1. نموذج الدراسة:

تعد الدراسة ذات طبيعة وصفية، حددتها الموضوع المبحوث والاشتغال النظري والمنهجي
والميداني بمساره، بداية من أسلوب صياغة التساؤلات، الإشكالية والأهداف التي تبحث في
الوصف، والفرضيات المراد التحقق منها وصولا إلى أساليب تحليل البيانات. حيث يعبر نموذج

الدراسة عن أبعاد المتغيرات المستقلة المتمثلة في: قيم ادارة الادارة، قيم ادارة المهمة، قيم ادارة العلاقات الانسانية وأبعاد المتغير التابع والمتمثل في: بناء الهوية التنظيمية.

2. حدود الدراسة: تم تحديد الدراسة مكانيا وزمنيا كما يلي:

-**الحد المكاني للدراسة:** أجريت الدراسة بالمصالح البلدية لبلدية بني زيد القل -سكيكدة.

-**الحد الزمني للدراسة:** كانت فترة إنجاز الدراسة بداية من مارس لسنة 2024 حتى منتصف شهر ماي 2024.

3.**المنهج و أدوات جمع البيانات:** بهدف الإجابة عن التساؤلات الإشكالية المطروحة في هذه الدراسة واختبار فرضياتها، تم توظيف المنهج الوصفي، احتكاما في ذلك إلى طبيعة الدراسة والتساؤلات المطروحة والأهداف المراد تحقيقها، وانطلاقا من الخلفية النظرية والتي كان مصدرها الكتب والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة ومتغيراته. أما المقاربة الميدانية فقد قامت على عملية سبر آراء عينة الدراسة بالاعتماد على استبيان تم إعداده وتوزيعه على هذه الأخيرة. وقد تناول أبعاد متغيرات الدراسة وفق خمسة محاور أساسية هي:

-**المحور الأول:** ويشتمل على البيانات الشخصية الخاصة بأفراد عينة الدراسة ، وهي البيانات المتعلقة بوصف السمات الخاصة بعينة الدراسة مثل: الجنس، العمر، المستوى التعليمي الأقدمية وطبيعة الوظيفة ويتكون من 5 أسئلة.

- **المحور الثاني :** ويشتمل على أسئلة حول قيم إدارة الإدارة. -

-**المحور الثالث :** ويشتمل على أسئلة حول قيم إدارة المهمة.

- **المحور الرابع :** و يشتمل على أسئلة قيم العلاقات الإنسانية. -

-**المحور الخامس:** و يشتمل على أسئلة الهوية التنظيمية .

4.مجتمع وعينة الدراسة: يتمثل مجتمع البحث في المصالح الادارية لبلدية بني زيد بالقل

وقد كانت العينة مقصودة لفئة العمال الإداريين، قُدرت ب 114 (مفردة) موزعة كما هو موضح في الجدول أدناه:

جدول (1)

توزيع عينة الدراسة

اسم المديرية	عدد العمال
المصالح الادارية	114

5. أساليب التحليل: بغرض الإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها، تم استخدام نوعين من التحليل يناسبان نوع البيانات المجمعة، وهما:

- التحليل الكمي: ممثلا في مقاييس الإحصاء الوصفي، بغرض وصف خصائص العينة المدروسة وذلك باستخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية.
- التحليل الكيفي: ممثلا في التحليل البنائي الوظيفي الذي يهتم "بتفسير الظاهرة من خلال وظيفتها في البناء الكلي أو تفسير المكونات الجزئية في إطار المكونات الكلية للظاهرة.

ثالثا: نتائج الدراسة.

1. وصف خصائص عينة الدراسة: بغرض التعرف على بعض الخصائص الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة خصص المحور الأول من الاستبيان لبعض البيانات الشخصية لهؤلاء الأفراد وهي: الجنس، السن والوظيفة.

توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:

جدول (02)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	62	54,4%
أنثى	52	45,6%
المجموع	114	100%

المصدر: إعداد الباحثة بناء على معطيات الاستبيان

تبين الشواهد الكمية الواردة في الجدول رقم (02) أن هناك 62 مبحوث بنسبة 54,4% من مجتمع البحث من جنس الذكر ، بالمقابل نجد 52 مبحوث بنسبة 45,6% من جنس الأنثى ومنه نلاحظ ارتفاع نسبة الذكور عن نسبة الإناث وهذا ما يؤثر إيجابا على الأداء المنجز في العمل من طرف العمال، باعتبار أن الذكور هم الأكثر تفرغا للقيام بالمهام المطلوبة منهم وذلك لقلة التزاماتهم في المنزل مقارنة بالإناث.

توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.

جدول (03)

توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

النسبة	التكرار	الفئة
21,9%	25	35-25
51,8%	59	45-36
22,8%	26	55-46
3,5%	4	65-56
100,0%	114	المجموع

المصدر: إعداد الباحثة بناء على معطيات الاستبيان.

تؤكد الإحصائيات الواردة في الجدول رقم (03) أن هناك 59 مبحوث بنسبة 51,8% تتراوح أعمارهم ما بين 36 و 45 سنة، و 26 مبحوث بنسبة 22,8% تتراوح أعمارهم ما بين 46 و 55 و 25 مبحوث بنسبة 21,9% تتراوح أعمارهم ما بين 25 و 35 سنة.

جدول (04)

توزيع المبحوثين حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	الفئة
11,4%	13	متوسط
44,7%	51	ثانوي
42,1%	48	جامعي
1,8%	2	دراسات عليا

المصدر: إعداد الباحثة بناء على معطيات الاستبيان

تبرز الشواهد الكمية الواردة في الجدول رقم (04) المتعلق بالمستوى التعليمي أن 51 من المبحوثين بنسبة 44,7% من ذوي المستوى الثانوي، وتليها نسبة 42,1% من 48 متحصلين على شهادات جامعية، ونجد بعدها ذوي المستوى المتوسط بنسبة 11,4% من أصل 13 مبحوث وأقل نسبة تمثلت في 1,8% من أصحاب الدراسات العليا، ما يلاحظ أن المستوى

التعليمي يلعب دورا كبيرا في استيعاب العمال للمهام والواجبات الموكلة إليهم، وبالتالي التحكم في العمل بشكل جيد، فالتقارب في المستوى التعليمي لكل من فئة الثانويين والجامعيين سيخلق نوعا من الانسجام والتفاهم أكثر في مجال العمل، كما نلاحظ انعدام المستوى الابتدائي وهذا ما يشير الى المستوى الذي تتطلبه المؤسسة لتحقيق أهدافها من خلال المستوى العلمي العالي لعمالها وما يؤكد هذا وجود مبحوثين من ذوي الدراسات العليا بالرغم من قلتها فلها دور فعال في المؤسسة.

2. نتائج الفرضية الجزئية الأولى: تحليل وتفسير البيانات المتعلقة بقيم إدارة الإدارة.

جدول (05)

نتائج استجابات المبحوثين حول محور قيم إدارة الإدارة.

الرقم	مضمون الفقرة		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط
								الحسابي
1		التكرار	15	36	11	35	17	
	تقدم بلديتكم مكافئات تحفيزية على العمل	النسبة	%13,2	%31,6	%9,6	%30,7	%14,9	3,03
2		التكرار	25	42	9	20	18	
	تتلقى مكافئة على تبسيط العمل و السرعة فيه	النسبة	%21,9	%36,8	%7,9	%17,5	%15,8	2,68
3		التكرار	16	30	13	32	23	
	يتم مراقبتك أثناء العمل بشكل مستمر	النسبة	%14,0	%26,3	%11,4	%28,1	%20,2	3,14
4		التكرار	22	32	13	37	10	
	تشعر بالحرية وقت ممارسة عملك	النسبة	%19,3	%28,1	%11,4	%32,5	%8,8	2,83
5		التكرار	13	16	12	47	26	
	علاقة مع رئيسك في العمل جيدة	النسبة	%11,4	%14,0	%10,5	%41,2	%22,8	3,50
6		التكرار	14	31	6	51	12	
	يساعدك المشرف على أداء عملك	النسبة	%12,3	%27,2	%5,3	%44,7	%10,5	3,14

		التكرار	25	40	19	20	10	
7	قدمت عملا متميزا وتلقيت تشجيع عليه	النسبة	%21,9	%35,1	%16,7	%17,5	%8,8	2,56
8	تتخذ البلدية قراراتها العاجلة بكل حزم	التكرار	15	29	18	34	18	3,10

من خلال النتائج الموضحة في الجدول، فإننا سجلنا متوسطات حسابية مقاربية ففيما يخص استجابات المبحوثين سجلت أعلى متوسط حسابي 3,50 والخاصة بعبارة علاقتك مع رئيسك في العمل جيدة.

وثاني متوسط حسابي 3,14 خاص بعبارة يساعدك المشرف على أداء عملك ونجد متوسط حسابي آخر مساوي للعبارة السابقة والمتعلق بـ يتم مراقبتك أثناء العمل وبشكل مستمر أما فيما يخص المتوسط الحسابي المتعلق بعبارة تتخذ البلدية قراراتها العاجلة بكل حزم فقد سجل 3,10 ، في حين 3,03 متعلق بعبارة تقدم بلديتكم مكافآت تحفيزية على العمل. وأما

المتوسط الحسابي الأخير فسجل 2,56 والمتعلق بعبارة قدمت عملا متميزا وتلقي

تشجيعا عليه حيث نجد 35,1 غير موافق ، 21,9 غير موافق بشدة ، 17,5 موافق ، 16,7 محايد 8,8 موافق بشدة.

نلاحظ أن علاقة العمال مع رئيسهم في العمل هي علاقة جيدة حيث عبرت عن ذلك أكبر نسبة وأيضا عبرت النسبة المئوية عن مساعدة المشرف للعمال في أداء عملهم وهذا ما يشير الى وجود تعاون ومشاركة فعلية في أداء المهام ، مع مراقبة العمال بشكل مستمر ما يدل على الاهتمام بالانضباط في العمل من أجل تحصيل أداء جيد ، لأن المصالح الإدارية في البلدية تسعى دائما لتحقيق تواصل جيد مع أفراد المجتمع بالاجتهاد المستمر لتلبية مطالبهم و احتياجاتهم ، بالرغم من أنها لا تشجع كثيرا الأعمال المتميزة مما ينعكس سلبا على نفسية بعض العاملين.

جدول (06)

يوضح نتائج استجابات المبحوثين حول محور قيم إدارة المهمة.

الانحراف	المتوسط	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	مضمون الفقرة	
1,124	3,62	24	52	14	19	5	التكرار	الإدارة تكن لك الاحترام و التقدير
		%21,1	%45,6	%12,3	%16,7	%4,4	النسبة	
1,072	3,65	25	47	23	15	4	التكرار	يتق مسؤولي البلدية في توظيفك لقدراتك في العمل
		%21,9	%41,2	%20,2	%13,2	%3,5	النسبة	
1,160	2,74	10	22	23	46	13	التكرار	تعمل البلدية بمراجعة وتقييم أدائك للعمل بشكل جيد
		%8,8	%19,3	%20,2	%40,4	%11,4	النسبة	
1,227	2,44	6	23	16	39	30	التكرار	مؤسسة البلدية تشجع عمالها على تحقيق أهدافها
		%5,3	%20,2	%14,0	%34,2	%26,3	النسبة	
1,327	2,72	13	25	17	35	24	التكرار	تتميز البلدية بحسن تسييرها لعمالها
		%11,4	%21,9	%14,9	%30,7	%21,1	النسبة	
1,266	2,75	11	26	22	34	21	التكرار	يتميز مسيري البلدية بصفات قيادية تؤهلهم لتحقيق أهداف المؤسسة
		%9,6	%22,8	%19,3	%29,8	%18,4	النسبة	
1,214	2,76	8	31	19	38	18	التكرار	تعمل إدارة البلدية على وضع إستراتيجية واضحة من أجل تقوية شبكة الاتصالات بينها وبين عمالها
		%7,0	%27,2	%16,7	%33,3	%15,8	النسبة	
1,324	2,77	14	28	9	44	19	التكرار	تعتمد المؤسسة على سياسة واضحة لتوزيع المهام بين العمال
		%12,3	%24,6	%7,9	%38,6	%16,7	النسبة	
1,250	2,85	8	40	10	39	17	التكرار	توجد ثقافة الاهتمام بالوقت وإدارته على مستوى مصالح البلدية
		%7,0	%35,1	%8,8	%34,2	%14,9	النسبة	
1,204	3,04	11	39	19	33	12	التكرار	يوجد جو اجتماعي يساعد على أداء العمل
		%9,6	%34,2	%16,7	%28,9	%10,5	النسبة	

من خلال النتائج التي يوضحها الجدول أعلاه ، فإننا سجلنا متوسطات حسابية متقاربة بانحرافات معيارية ضعيفة في أغلب الأحيان ، 3,65 أعلى متوسط حسابي في العبارة رقم 2 والمتعلقة ب يتق مسؤولي البلدية في توظيفك لقدراتك في العمل ، نشاهد 41,2 موافق ، 21,9 موافق بشدة ، 20,2 محايد ، 13,2 غير موافق ، 3,5 غير موافق بشدة ، وثاني متوسط حسابي 3,62 في العبارة رقم 1 والمتعلقة ب الإدارة تكن لك الاحترام و التقدير .

وأما الموالي سجل 3,04 والمتعلق بعبارة يوجد جو اجتماعي يساعد على أداء لعمل .
2,85 والمتعلق بعبارة توجد ثقافة الاهتمام بالوقت وإدارته على مستوى مصالح البلدية.
ونجد متوسطات حسابية متلاحقة سجل أولا 2,77 بالنسبة للعبارة المتعلقة ب تعتمد المؤسسة على سياسة واضحة لتوزيع المهام بين العمال ، نجد 38,6 غير موافق ، 24,6 موافق 16,7 غير موافق بشدة ، 12,3 موافق بشدة، 7,9 محايد ، وثانيا متوسط حسابي سجل 2,76 تعلق بعبارة تعمل إدارة البلدية على وضع إستراتيجية واضحة من أجل تقوية شبكة الاتصالات بينها وبين عمالها نجد 33,3 غير موافق ، 27,2 موافق ، 16,7 محايد ، 15,8 غير موافق بشدة 7,0 موافق بشدة ، وثالثا متوسط حسابي سجل 2,75 متعلق بعبارة يتميز مسيري البلدية بصفات قيادية تؤهلهم لتحقيق أهداف المؤسسة.
ويليها متوسط حسابي سجل 2,74 متعلق بعبارة تعمل البلدية بمراجعة وتقييم أدائك للعمل بشكل جيد نجد 40,4 غير موافق ، 20,2 محايد ، 19,3 موافق. غير موافق بشدة ، 8,8 .
وتليها عبارة تتميز البلدية بحسن تسييرها لعمالها بمتوسط حسابي 2,72 وأما المتعلق بعبارة مؤسسة البلدية تشجع عمالها على تحقيق أهدافها سجل 2,44 .

نلاحظ هنا بأن مسؤولي مصالح البلدية يثقون في قدرات عمالهم بشكل كبير إضافة إلى وجود جو اجتماعي يساعد على العمل بكل ارتياح وتشارك وتعاون ، مع مراعاة الوقت اللازم لإنجاز المهام ما يدل على الانضباط في العمل ، مع وجو سياسة واضحة لتوزيع المهام بين العمال مع وضع استراتيجية واضحة لتقوية شبكة الاتصالات بين العمال والإدارة .

جدول (07)

يوضح نتائج استجابات المبحوثين حول قيم إدارة العلاقات الإنسانية.

الرقم	مضمون الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط
1	تشعر بالارتياح في عملك	التكرار	17	34	10	42	2,96
		النسبة	%14,9	%29,8	%8,8	%36,8	%9,6
2	الرئيس يعطي اعتبارات لأرائك و مقترحاتك	التكرار	15	35	8	31	3,14
		النسبة	%13,2	%30,7	%7,0	%27,2	%21,9
3	تتاح لك فرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات	التكرار	22	45	13	23	2,61
		النسبة	%19,3	%39,5	%11,4	%20,2	%9,6
4	التركيز على الاستقامة و النزاهة في العمل	التكرار	19	17	5	55	3,32
		النسبة	%16,7	%14,9	%4,4	%48,2	%15,8
5	تشجيع حرية العمل والإبداع	التكرار	27	38	6	28	2,70
		النسبة	%23,7	%33,3	%5,3	%24,6	%13,2
6	هناك مساواة بين عمال و موظفي البلدية	التكرار	36	44	7	18	2,30
		النسبة	%31,6	%38,6	%6,1	%15,8	%7,9
7	يوجد احترام المواطن كعميل للمؤسسة	التكرار	15	22	16	47	3,20
		النسبة	%13,2	%19,3	%14,0	%41,2	%12,3
8	تراعي البلدية المعايير	التكرار	9	32	16	45	3,17

						% النسبة	الاجتماعية و الأخلاقية العامة للمجتمع	
		10,5%	39,5%	14,0%	28,1%	7,9%		
2,64	10	28	15	33	28	التكرار	اهتمام البلدية بتطوير الموارد البشرية و معنويات الموظفين والعمل الجماعي	9
		8,8%	24,6%	13,2%	28,9%	النسبة		

من خلال النتائج الموضحة في الجدول فإننا سجلنا متوسطات حسابية مقارنة حول عبارات قيم إدارة العلاقات الإنسانية حسب استجابات أفراد العينة إذ سجل أعلى تقدير 3,32 والخاص بالعبرة رقم 4 التركيز على الاستقامة والنزاهة في العمل ما يدل أن المؤسسة تتميز بالشفافية في عملها وهذا ما يجعلها تحقق نجاحات متميزة، وثاني متوسط حسابي 3,20 متعلق بالعبرة رقم 7 يوجد احترام المواطن كعميل للمؤسسة، نجد 41,2 موافق 19,3 غير موافق، 14,0 محايد، 13,2 غير موافق بشدة، 12,3 موافق بشدة، أما المرتبة الثالثة فقد قدر بـ 3,17 حيث أقر العمال بأن البلدية تراعي المعايير الاجتماعية والأخلاقية العامة للمجتمع، المرتبة الموالية نجد المتوسط الحسابي الخاص بالعبرة رقم 2 هو 3,14 والمتعلق بعبرة الرئيس يعطي اعتبارات لأرائك و مقترحاتك، إذ نجد 30,7 غير موافق، 27,2 موافق، 21,9 موافق بشدة، 13,2 غير موافق بشدة، 7,0 محايد.

أما العبرة رقم 1 والخاصة بـ تشعر بالارتياح في عملك فقد قدر بـ 2,96 إذ نجد 36,8 أي أن نسبة لا بأس بها عبرت عن ارتياحها في عملها.

العبرة رقم 5 بمتوسط حسابي قدره 2,70. عبرت نسبة 33,3 بغير موافق، أي أن المؤسسة لا تشجع على حرية العمل و الإبداع نهائيا.

وجاءت العبرة رقم 8 التي تعبر عن اهتمام البلدية بتطوير الموارد البشرية ومعنويات المواطنين والعمل الجماعي بمتوسط حسابي قدره 2,64 وتلتها عبارة تتاح لك فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات بمتوسط حسابي قدره 2,61، وآخر عبارة هي رقم 6 الخاصة بعبرة أن هناك مساواة بين عمال وموظفي البلدية بمتوسط حسابي قدره 2,30، نلاحظ مما سبق بأن قيم إدارة العلاقات الإنسانية بالنسبة للعمال المتواجدين في المصالح الإدارية للبلدية أقرروا بإجابات مختلفة عبرت في مجملها أن المؤسسة تركز على الاستقامة والانضباط في العمل، وأنها تحترم المواطن، وتراعي المعايير الاجتماعية والأخلاقية العامة في المجتمع، ونجد أن أغلب العمال عبروا عن ارتياحهم في العمل بالرغم من أن المؤسسة لا تعطي كثيرا فرصا للعمال للمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل وهذا ما لمسناه من خلال إجاباتهم.

من خلال ما تم عرضه من بيانات ونتائج جزئية وما لمسناه من خلال التحليل والمناقشة فقد
تمكنا من إستخلاص النتائج التالية:

1. تبين وجود علاقة ارتباط عكسية متوسطة بين المحور الأول والذي يمثل قيم إدارة الإدارة
وبناء الهوية التنظيمية.

و بذلك يمكننا القول بأن النتيجة العامة لحساب العلاقة بين بعد قيم إدارة الإدارة ومتغير بناء
الهوية التنظيمية توجد علاقة ارتباط عكسية متوسطة حسب استجابات أفراد عينة الدراسة.
ومنه فإن الفرضية الجزئية الأولى تحققت بنسبة متوسطة.

2. تبين وجود علاقة ارتباط طردية ضعيفة بين المحور الثاني والذي يمثل قيم إدارة المهمة
وبناء الهوية التنظيمية .

و بذلك يمكننا القول بأن النتيجة العامة لحساب العلاقة بين بعد قيم إدارة المهمة ومتغير
بناء الهوية التنظيمية أنه توجد علاقة ارتباط طردية ضعيفة حسب استجابات أفراد عينة
الدراسة.

ومنه فان الفرضية الجزئية الثانية تحققت بنسبة ضعيفة.

3. تبين وجود علاقة ارتباط طردية ضعيفة بين المحور الثالث والذي يمثل قيم إدارة العلاقات
الإنسانية وبناء الهوية التنظيمية.

و بذلك يمكننا القول بأن النتيجة العامة لحساب العلاقة بين بعد قيم إدارة العلاقات الإنسانية
ومتغير بناء الهوية التنظيمية أنه توجد علاقة ارتباط طردية ضعيفة حسب استجابات أفراد
عينة الدراسة.

ومنه فالفرضية الجزئية الثالثة تحققت بنسبة ضعيفة.

النتيجة العامة لحساب العلاقة بين متغير القيم التنظيمية وبناء الهوية التنظيمية تدل على
وجود علاقة ارتباط عكسية ضعيفة .ومنه **فالفرضية العامة** تحققت بنسبة ضعيفة.

خاتمة

لقد تبين لنا من خلال الدراسة أن موضوع القيم التنظيمية والهوية التنظيمية يكتسي أهمية بالغة داخل المنظمات مهما كان حجمها ونشاطها، لارتباطها المباشر بالموارد البشري ، فالقيم التنظيمية لها تأثير مباشر على سلوك وآداء الأفراد في المنظمة ، بالرغم من أن دراسة القيم التنظيمية ليس بالأمر السهل لأنها تتسم بالثبات النسبي ، والهوية التنظيمية تعتبر من أهم مكونات البيئة الداخلية و الخارجية ، والتي لها علاقة بالموظفين بالمؤسسة وهو ما يدفع نحو الإنجاز ونجاح المنظمة.

لهذا فالقيم التنظيمية التي تسود داخل المنظمات والتي يعمل الرؤساء على تلقينها لباقي أفراد المنظمة ، فرق العمل ، احترام القانون ، الفعالية ، الكفاءة ، العدالة.....كلها تعمل على وضع الإطار العام للسلوك التنظيمي الذي يجب عدم الخروج عنها من أجل الحفاظ على السير الحسن للمنظمة وذلك من أجل ضمان نجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها.

وهنا نجد الإدارة الناجحة هي التي تملك القدرة على وضع نسق قيمى بمعايير تساعد على اندماج الأفراد داخله بما يخدم مصالحها ويحقق أهدافها ، بحيث تضمن من خلاله عدم وجود أي تناقض من شأنه أن يعرقل سيرها ، والتي تمكنها من تحقيق الميزة التنافسية في بيئة العمل وتبني خطة تنظيمية في اكتساب الأفراد الفاعلين ثقافة تشمل قيم و سلوكيات تنظيمية ايجابية. وباختصار يمكن القول أن هذا البحث حقق كشفاً أولياً عن الأساليب والوسائل التي بواسطتها ترسخ القيم التنظيمية والهوية التنظيمية لدى عمال المنظمة ، ولذلك يمكن اعتبار نتائجه ذات قيمة علمية وعملية نأمل أن يواصل المختصين في البحث والتقصي فيها مستقبلاً وتطوير نتائجها وأن تكون أرضية صلبة للانطلاق.

قائمة المراجع:

- الجزراوي، موسى توفيق المدهون، وآخرون. (1990). **تحليل السلوك التنظيمي** ط. 1. المركز العربي للخدمات الطلابية.
- السالم، مؤيد سعيد. (2002). **تنظيم المنظمات: دراسة في تطوير الفكر التنظيمي خلال مائة عام** ط. 1. دار عالم الكتاب الحديث.
- القريوتي، محمد القاسم. (2000). **السلوك التنظيمي: دراسة السلوك التنظيمي الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة**. دار الشروق.
- العايب، رابح. (2009). **القيم التنظيمية وعلاقتها بالصراع التنظيمي: دراسة ميدانية بمركب المجارف والرافعات بولاية قسنطينة** رسالة ماجستير، جامعة منتوري بقسنطينة
- حريم، حسين. (2004). **السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال**. دار النشر والتوزيع.
- المانع، محمد. (2005). **القيم بين الإسلام والغرب** ط. 1. دار الفضيلة للنشر والتوزيع.
- عثماني، سوريا. (2019). **التماثل التنظيمي وعلاقته بإدراك الهوية المهنية عند الأخصائي النفسي في القطاع الصحي العام: دراسة ميدانية بمؤسسات الصحة العمومية لولاية بسكرة** أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة.