

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم اجتماع



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم اجتماع وديموغرافيا

التخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالبة: جعفرور غادة

بعنوان:

دور القيم التنظيمية في بناء الرأس مال الاجتماعي في المؤسسة
الجامعية

- دراسة ميدانية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة -

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ:

2023/06/18

أمام لجنة المناقشة المكونة من الأساتذة:

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
بن زاف جميلة	أستاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة	رئيسا
حمداوي عمر	أستاذ محاضر أ	جامعة ورقلة	مشرفا ومقررا
بوسحلة إيناس	أستاذ محاضر ب	جامعة ورقلة	مناقشا

الموسم الجامعي: 2023/2022

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم اجتماع



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم اجتماع وديموغرافيا

التخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالبة: جعفرور غادة

بعنوان:

دور القيم التنظيمية في بناء الرأس مال الاجتماعي في المؤسسة
الجامعية

- دراسة ميدانية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة -

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ:

2023/06/18

أمام لجنة المناقشة المكونة من الأساتذة:

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
بن زاف جميلة	أستاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة	رئيسا
حمداوي عمر	أستاذ محاضر أ	جامعة ورقلة	مشرفا ومقررا
بوسحلة إيناس	أستاذ محاضر ب	جامعة ورقلة	مناقشا

الموسم الجامعي: 2023/2022

الإهداء

"عظم المراد فهان الطريق وجاءت لذة الوصول"

أولا وقبل كل شيء الشكر للمولى عز وجل الذي ما تم سعي وما ختم جهدي إلا بفضل الله الذي منحني من الصبر والشجاعة ما يكفي لإتمام أول أحلامي.

أهدي كل حرف من مذكرتي هذه الى أمي حبيبة قلبي وسندي ومصدر الأمان الذي أستمد منه قوتي نور عيني وحظي الجيد وفخري التي لطالما كانت بجاني، أتمنى وجودك معي الى آخر العمر وأدعوا الله أن يرزقك الصحة والعافية.

الى إخوتي (رازان، عبد الرحمان، معاذ، إياد) حفظهم الله وأدامهم لي.

الى الأيادي التي أزلت أشواك الفشل من طريقي من ساندوني عند ضعفي وبالتشجيع ساقوني عائلي كل باسمه.

الى من شاركوني مسيرتي وأيامي وذكريات صديقاتي (سحر، إكرام، وردة، وئام، فيروز).

والى من كان سندي وقوتي عند الضعف وفخري الذي لطالما كان بجاني حسام حفظك الله.

وأخيرا شكرا للظروف القاسية والأزمات التي جعلتني على ما أنا عليه.

شكر و عرفان

بسم الله الرحمن الرحيم

"قل هل يستوي الذين يعلمون والذين لا يعلمون" الزمر (09)

"اللهم لا علم لنا إلا ما علمتنا إنك أمن العليم الحكيم"

إن الحمد والشكر لله الذي أعانني على إنجاز هذا العمل ويسر لي أمري وأمدني بالصبر والعزيمة.

"من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

في البداية أتقدم بعظيم الامتنان والشكر الجزيل الى الأستاذ المشرف الدكتور حمداوي عمر على إرشاداته القيمة وتوجيهاته طيلة فترة البحث وعلى صبره واهتمامه ومتابعته طيلة مراحل الدراسة وحرصه على إتمامي

لهذا العمل في أحسن صورة

والشكر موصول الى كل أساتذتي الأفاضل والى لجنة المناقشة الموقرة كل باسمه ومقامه والى كل زملائي

بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، والى كل من ابتسم في وجهي سائلا وداعما لهذا البحث.

فهرس المحتويات:

الصفحة	العنوان
I	إهداء
II	شكر وتقدير
III	فهرس المحتويات
IV	قائمة الجداول
V	قائمة الاشكال البيانية
VI	قائمة الملاحق
VII	ملخص الدراسة
أ	مقدمة
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة	
02	تمهيد الفصل
03	1. بناء الإشكالية
06	2. الفرضيات
06	3. أسباب اختيار الموضوع
07	4. أهداف الدراسة
07	5. أهمية الدراسة
07	6. تحديد مفاهيم الدراسة
12	7. الدراسات السابقة
16	8. المقاربة السوسولوجية للدراسة
19	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة	
21	تمهيد الفصل
22	1. مجالات الدراسة
22	2. أدوات جمع البيانات
23	3. مجتمع الدراسة
24	4. منهج الدراسة
25	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: التحليل والتفسير السوسولوجي للبيانات	
27	تمهيد الفصل

28	1. عرض البيانات الشخصية لمجتمع البحث
32	2. عرض وتفسير البيانات المتعلقة بالاستبيان
43	3. عرض وتحليل فرضيات الدراسة
46	4. صدق وثبات أداة الدراسة
47	5. مناقشة نتائج الدراسة
	خلاصة الفصل
49	خاتمة
50	قائمة المصادر والمراجع
52	الملاحق

فهرس الجداول:

صفحة الجدول	عنوان الجدول	رقم الجدول
28	عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة والمستبعدة والصالحة للدراسة	1
29	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس	2
29	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير متغير السن	3
30	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	4
31	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة	5
32	يمثل تكرارات ونسب ومتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء الزمالة	6
34	يمثل تكرارات ونسب ومتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعء التعاون	7
36	يمثل تكرارات ونسب ومتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعء المشاركة	8
38	يمثل تكرارات ونسب ومتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء الثقة	9
40	يمثل تكرارات و نسب و متوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعء القيم التنظيمية	10
43	يوضح أثر الارتباط بين القيم التنظيمية والرأس مال الاجتماعي	11
44	يوضح أثر الارتباط بين القيم التنظيمية وبعء الزمالة	12
44	يوضح أثر الارتباط بين القيم التنظيمية وبعء الثقة	13
45	يوضح أثر الارتباط بين القيم التنظيمية وبعء التعاون والتكافل	14
46	يوضح أثر الارتباط بين القيم التنظيمية وبعء التشاركية	15
46	يوضح معامل الثبات باستخدام طريقة ألفا كرومباخ	16

فهرس الأشكال:

صفحة الشكل	عنوان الشكل	رقم الشكل
29	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس	1
29	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير متغير السن	2
30	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	3
31	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة	4

فهرس الملاحق:

صفحة الملحق	عنوان الملحق	رقم الملحق
50	استمارة الاستبيان	01

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على دور القيم التنظيمية في بناء الرأسمال الاجتماعي و ذلك من خلال اجراء دراسة ميدانية في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، طبقت هذه الدراسة على عينة قصدية مكونة من 50 موظف اعتمدنا في دراستنا هذه على الاستبيان كأداة لجمع البيانات من اجل معرفة واقع العلاقة الارتباطية بين متغير القيم التنظيمية والرأسمال الاجتماعي وتم تحليل البيانات الواردة في الاستمارات عن طريق الاعتماد على برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية Spss النسخة 26 لمعالجة البيانات عن طريق حساب المتوسطات الحسابية للانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط وخلصت هذه الدراسة لعدة نتائج أهمها:

- _ للقيم التنظيمية دور ايجابي في بناء الزمالة داخل المؤسسة الجامعية لمدينة ورقلة.
 - _ للقيم التنظيمية دور ايجابي في بناء الثقة داخل المؤسسة الجامعية لمدينة ورقلة.
 - _ للقيم التنظيمية دور ايجابي في بناء التعاون داخل المؤسسة الجامعية لمدينة ورقلة.
 - _ للقيم التنظيمية دور ايجابي في بناء المشاركة داخل المؤسسة الجامعية لمدينة ورقلة.
- الكلمات المفتاحية:** القيم التنظيمية، الرأسمال الاجتماعي.

Abstract:

This study aims to investigate the role of organizational values in the formation of social capital through a field study conducted at the Faculty of Humanities and Social Sciences, Kasdi Merbah-Ouargla University. The study was carried out on a purposive sample of 50 employees. In our study we relied on the questionnaire as a tool for data collection in order to understand the correlation relationship between the variable of organizational values and social capital. The collected data were analyzed using the statistical software SPSS version 26, by calculating means, standard deviations, and correlation coefficients. This study yielded several important findings, including:

Organizational values play a positive role in fostering the formation of camaraderie within the university institution in the city of Ouargla.

Organizational values play a positive role in fostering the formation of trust within the university institution in the city of Ouargla.

Organizational values play a positive role in fostering the formation of cooperation within the university institution in the city of Ouargla.

Organizational values play a positive role in fostering the formation of participation within the university institution in the city of Ouargla.

Keywords: organizational values , social capital

تعد المؤسسة وحدة تنظيمية من أهم العناصر الاقتصادية في المجتمع، عموماً تنشأ من أجل تحقيق أهداف ورغبات محددة، كما يعتمد نجاحها في ذلك على قدرتها في التسيير من جهة والاهتمام بالعنصر البشري من جهة أخرى، لما لها من أهمية بالغة وفعالية كبيرة في بقاءها واستقرارها فهي الركيزة الأساسية التي تساعد المؤسسة على حسن تسييرها والاستجابة لتطورات الحاصلة في مختلف المجالات.

وتعتبر الجامعة الجزائرية مؤسسة تعليمية تسعى لخدمة المجتمع وتحقيق أهدافه، من خلال ما تقدمه من وظائف أساسية منها التعليم والبحث وإنتاج المعرفة العلمية، وترتبط هذه الوظائف بفاعلية الموظفين ونشاطهم داخل المؤسسة، خاصة إذا توفرت الإمكانيات المادية والبشرية والظروف الاجتماعية، والبيئة المناسبة لتحسين الحركية العلمية والبحثية مما يخدم الأهداف المجتمعية، ويعتبر موضوع القيم من بين الموضوعات المهمة والحديثة في ميدان العلوم الانسانية والاجتماعية، فقد نال اهتمام العديد من الباحثين والمختصين في طرحه، فالقيم تعيد أساس الرأسمال الاجتماعي لتحقيق نجاح المنظمة وسيرها كون الإدارة تحصل على دافع وقوة بفضل القيم المشتركة بين موظفي المؤسسة، كونهم على دراية بالقيم التي يجب الالتزام بها واتباعها.

ومن خلال القيم التي تسود في المؤسسة يمكن ان نتعرف على القيم التنظيمية ودورها في بناء الرأسمال الاجتماعي، وهو عنصر جوهري في توجيه الموظفين وعلاقاتهم بمرؤوسيه، ونظراً للأهمية البالغة لهذا الموضوع، أرادت الباحثة دراسته على موظفين كلية العلوم الانسانية والاجتماعية. وعليه سنتناول موضوع القيم التنظيمية والرأسمال الاجتماعي من خلال خطة بحث اشتملت على ثلاثة فصول هي:

الفصل الأول: تعلق بالمدخل العام للدراسة تناولنا فيه بناء الاشكالية الدراسة وفرضياتها، أسباب اختيار هذه الدراسة، الأهمية، الأهداف وأخيراً المفاهيم الأساسية التي تطرقت إليها الدراسة والدراسات السابقة التي ستحلل في ضوءها الدراسة.

الفصل الثاني: تعلق بالإجراءات المنهجية للدراسة تطرقنا فيه الى المنهج المعتمد في الدراسة، مجالات الدراسة الثلاثة، مجتمع الدراسة، والأدوات الأساسية لجمع البيانات.

الفصل الثالث: تعلق بعرض وتحليل وتفسير البيانات سيسيولوجيا تطرقنا فيه الى عرض وتحليل فرضيات الدراسة، مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات والدراسات السابقة، وأخيراً النتائج العامة للدراسة.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي للدراسة

تمهيد الفصل:

يعتبر هذا الفصل مرحلة منهجية علمية في سيرورة البحث العلمي، فهو بمثابة الركيزة الأساسية لموضوع الدراسة، نسعى من خلاله إلى تسليط الضوء على موضوع الدراسة من خلال تحديد متغيراتها وأبعادها ومؤشراتها، انطلاقاً من تحديد مشكلة الدراسة تعتبر نقطة انطلاق عملية البحث، تم صياغة وشرح فرضياتها ومن ثم تحديد أسباب اختيار هذه الدراسة مع إظهار الأهمية والأهداف، كما تطرقنا في هذا الفصل أيضاً إلى تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة من أجل التبسيط والتفكيك، لنختتمه في الأخير بعرض الدراسات المشابهة لدراستنا والتي سيتم على ضوء فرضيات تحليل النتائج.

1. بناء الإشكالية:

تشهد المؤسسات المعاصرة تطورات مختلفة في تحسين وسائل تقديم الخدمات في جميع المجالات سواء الحكومية أو الخاصة لكون هذه المؤسسات لها شخصية تميز مؤسسة عن أخرى، هذه الشخصية هي مزيج من القيم والاتجاهات والمعايير التي تربط المؤسسات ويشترك العاملون بها، ويعد التنظيم كيان اجتماعي يجمع العديد من الخصائص والسمات، التي تسمح له بالتفاعل مع محيطه الاجتماعي في ظل ثقافة وقيم المجتمع التي وجد فيه، والتي تساهم بالأساس في رسم مع الهوية هذا التنظيم.

فالمؤسسات منتجة لقيم تنظيمية باعتبارها مجتمع مؤسسة تتفاعل فيه العديد من القيم، من جهة قيم العامل أو ما يعرف بالنسق القيمي للعامل، وبين قيم المنظمة التي تأخذ الطابع الرسمي وتظهر إما في شكلها القانوني، أو شكلها التفاعلي القائم على الأدوار والمستويات الإدارية وما تمليه هذي الأخيرة على العامل.

والقيم كما يعرفها العديد من علماء الاجتماع هي : " مستوى أو معيار للانتقاء من بدائل أو إمكانات اجتماعية متاحة أمام الشخص الاجتماعي في الموقف الاجتماعي ¹، " فالمعيار هو المقياس الذي يقيس به الشخص من الأشياء، من حيث فاعليتها ودورها في تحقيق مصالحه وهذا المقياس يرتبط بوعيه الاجتماعي وما تؤثر فيه من مؤثرات اجتماعية وبالمجتمع الذي يعيش فيه، أما الانتقاء فهو عملية عقلية معرفية يقوم بها الشخص بمضاهاة الأشياء وموازنتها في ضوء المقياس الذي وضعه لنفسه والتي تحدد بظروفه الاجتماعية وكلما ارتقى الشخص في السلم الاجتماعي تعددت وتتنوع فرص انتقائه أما البدائل فهي مجموعة الوسائل والأهداف التي تتجه نحو مصالح الإنسان المتعددة والمتنوعة ، ويرى إميل دوركايم أن القيم هي إحدى آليات الضبط الاجتماعي المستقلة عن ذوات الأفراد الخارجية عن تجسدهم الفردية ، ويعرفها من خلال هذه التعريفات لمفهوم القيم نستنتج أنه رغم وجود اختلاف حول تحديد هذا المفهوم إلا أن هناك ثمة عناصر مشتركة بينها، وهذه التعاريف تتفق على الطبيعة العامة للقيم ولذلك يمكن اعتبار القيم مجموعة من السلوكيات والاهتمامات والاتجاهات المفضلة لدى الفرد وهي مجموعة من المبادئ والمعايير التي يضعها مجتمع ما، أي أنها نتاج اجتماعي يتعلمها الفرد وينتشر بها تدريجياً من خلال عملية التنشئة الاجتماعية كما يمكن اعتبارها تنظيمات معقدة لأحكام عقلية انفعالية معممة نحو الأشخاص أو الأشياء أو المعاني والقيم تكون نتيجة التفاعل الاجتماعي.

¹ طبال لطيفة وأسماء رتيمي، الدلالة السوسولوجية للقيم، الاجتماعية، جامعة البليدة 2، المجلد 8 عدد 2 ص60، 2015.

فالأفراد يتعاملون مع بعضهم البعض في إطار فرق تعبر عن شبكة من العلاقات الاجتماعية من أجل الحصول على فوائد معرفية واجتماعية موزعة عبر هذه الشبكات ومتاحة لعناصرها في ضوء التفاعل المشترك بينهم وموقع كل فرد فيها وقدرته على بناء رأس ماله الاجتماعي داخلها ، فالرأس مال الاجتماعي والذي عرفه بورديو من وجهة أخرى انه رصيد اجتماعي من العلاقات والرموز يتفاعل مع الرصيد الذي يملكه الفرد من رأس مال المادي فهو رصيد قابل للتداول والتراكم والاستخدام ، فالفرد عندما ينشئ شبكات اجتماعية أو ينضم إلى أحزاب سياسية أو يستخدم ما لديه من رموز المكانة في الممارسات الاجتماعية ، فإنما يكون لنفسه رصيذا اجتماعيا، كما عرفه أيضا في سياق آخر " ببيير بورديو " انه مجموع الموارد ، سواء كانت فعلية أو ظاهرية ، التي تعود على الفرد أو المجموعة بحكم امتلاك شبكة متينة من العلاقات والاعتراف المتبادلة .¹

ويعود الفضل له في تطور مفهوم رأس المال الاجتماعي فقد قدمه إلى التداول النظري: بإعطاء مفهوم "رأس المال الاجتماعي" حيث يميز فيه بين ثلاثة أشكال من الرأس المال وهي رأس المال الاقتصادي - ورأس المال الثقافي - ، ويعرف رأس المال الاجتماعي بأنه مجموع الموارد الفعلية أو المحتملة التي تتراكم عند الفرد أو الجماعة من خلال تفعيل علاقتهم الاجتماعية عبر الشبكة، سواء كانت هذه العلاقات رسمية أو اجتماعية ، كما ظهر أيضا كمفهوم عند "روبرت بوتنام" الذي يرى أن "رأس المال الاجتماعي" يصف ملامح الحياة الاجتماعية وهي الشبكات الاجتماعية والأعراف الاجتماعية ومفهوم الثقة، فالشبكات الاجتماعية تشكل لفضاء العام الذي يربط الأفراد ببعضهم البعض من خلال ارتباطهم بالأعراف الاجتماعية المشتركة والثقة المتبادلة.²

فكلا متغيري الدراسة القيم التنظيمية والرأس المال الاجتماعي من المؤشرات الأساسية للتنبؤ بفاعلية المؤسسة، يرى الكثير من المشتغلين في علم الاجتماع أن الاستثمار في العلاقات الاجتماعية له فائدة ومردود ايجابي في كل المجالات المختلفة، لا سيما في مجال المعرفة التي تنتج في الفضاءات المختلفة للجامعة، فالأفراد يتعاملون مع بعضهم البعض في إطار فرق تعبر عن شبكة من العلاقات الاجتماعية من أجل الحصول على فوائد معرفية واجتماعية موزعة عبر هذه الشبكات ومتاحة لعناصرها في ضوء التفاعل المشترك بينهم وموقع كل فرد فيها وقدرته على بناء رأس ماله الاجتماعي داخلها ، والقيم التنظيمية تمثل

¹ فرحات غول، إدارة رأس المال الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادية .الملتقى الدولي، حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصادات الحديثة، جامعة الشلف -الجزائر ص 07، 2011.

² عمر حمداوي وجابر مليكة، متطلبات بناء رأس المال الفكري والاجتماعي في المؤسسة الجامعية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، العدد 33 مارس 2018، ص 96.

الأساس الذي يستخدمه أعضاء التنظيم لتقييم الأعمال والسياسات العامة ، كما يصف رأس المال الاجتماعي بأن له أهمية معينة في القيم أو القواعد المشتركة بين أعضاء مجموعة ما يسمح بالتعاون بينهم.

وبما ان دراسة القيم التنظيمية ورأس المال الاجتماعي جوهرهما العلاقات الاجتماعية فترى الباحثة ان المقاربة السيسوسولوجية التي يتبناها بورديو من خلال مفهوم الهابيتوس لملائمته لدراسة مشكلة البحث وذلك لأن الأشخاص إذا ما وجدوا في ظروف اجتماعية مختلفة فإنهم سوف يكتسبون تبعا لذلك استعدادات مختلفة، وذلك حسب وضعهم التاريخي وموقعهم في نسق اجتماعي معين، حيث يؤكد بورديو في هذا السياق أن أبتوسات أفراد ينتمون لنفس الطبقة تبقى أكثر تشابها من أفراد طبقة أخرى، لأن ممارسات الأفراد تؤطرها مجموعة من الشروط الموضوعية خارجة عن إرادتهم ووعيهم، أن هذا المفهوم منتج تاريخي يتشكل خلال التنشئة الاجتماعية وبواسطة التعلم، فعبههما يتكون لدى الفرد رأس مال نوعي مخزون يستخدمه بشكل لا إرادي أثناء الممارسة المختلفة، ويمكنه من التعامل مع العالم الاجتماعي.

والجامعة جزء مهم في تشكيل الوعي المجتمعي وتلعب دورا مركزيا في حياة الأفراد المنتمين إليها لاسيما الأساتذة والطلبة الباحثون، فهي دوما تساهم في عملية التنمية المحلية، فكريا واجتماعيا وثقافيا، بتوفير وتنشيط الفضاء العلمي والمعرفي من خلال الملتقيات المتخصصة والأيام الدراسية والندوات العلمية، كما أن مذكرات التخرج والرسائل والبحوث الأكاديمية من أبرز الأنشطة التي تجسد مدى التفاعل والتواصل الذي يسمح للجامعة بفهم وتفسير المشكلات التي ينتجها المحيط الاجتماعي ككل، ولعل حصول المتخرجين من الجامعة على شهادات عليا في مختلف التخصصات يطرح مسألة المكانة والاعتراف بهم ضمن سوق العمل في القطاعات المختلفة الخاصة والعمومية، وبما أن الجامعة الجزائرية بصفة عامة وجامعة قاصدي مرباح بورقلة بصفة خاصة تتأثر بمحيطها الاجتماعي وتؤثر فيه فإنها تسعى للمساهمة بشكل أو بآخر في تشكيل عملية الاعتراف المتبادل بينها وبين هذا المجتمع الذي توجد فيه، ولا يتأتى هذا إلا من خلال مدخلات الجامعة ومخرجاتها في كل التخصصات، وهناك مجموعة من العناصر الضرورية والأساسية تساهم في ديناميكية العملية التكوينية التعليمية بالمؤسسة الجامعية وهي، الطالب، الأستاذ الجامعي، الأهداف والبرامج وبتفاعلها يتأسس الرأس مال والاجتماعي، وعلى اعتبار أن القيم الشخصية أحد الموجهات لسلوك الفرد داخل الجماعة، كان لا بد من أن تستثمر هذه القيم من أجل بناء الرأس مال الاجتماعي، وبالتالي فقدتم وضع التساؤل الرئيسي التالي:

التساؤل الرئيسي:

هل للقيم التنظيمية دور إيجابي في بناء الرأسمال الاجتماعي داخل المؤسسة الجامعية لمدينة ورقلة؟

التساؤلات الفرعية:

- 1- هل للقيم التنظيمية دور إيجابي في بناء الزمالة داخل المؤسسة الجامعية لمدينة ورقلة؟
- 2- هل للقيم التنظيمية دور إيجابي في بناء الثقة داخل المؤسسة الجامعية لمدينة ورقلة؟
- 3- هل للقيم التنظيمية دور إيجابي في بناء التعاون والتكافل داخل المؤسسة الجامعية لمدينة ورقلة؟
- 4- هل للقيم التنظيمية دور إيجابي في بناء الاشرار داخل المؤسسة الجامعية لمدينة ورقلة؟

2. الفرضيات:

1.2_ الفرضية الأساسية :

للقيم التنظيمية دور إيجابي في بناء الرأسمال الاجتماعي داخل المؤسسة الجامعية لمدينة ورقلة

2.2_ الفرضيات الفرعية :

- 1- للقيم التنظيمية دور إيجابي في بناء الزمالة داخل المؤسسة الجامعية لمدينة ورقلة.
- 2- للقيم التنظيمية دور إيجابي في بناء الثقة داخل المؤسسة الجامعية لمدينة ورقلة.
- 3- للقيم التنظيمية دور إيجابي في بناء التعاون والتكافل داخل المؤسسة الجامعية لمدينة ورقلة.
- 4- للقيم التنظيمية دور إيجابي في بناء الإشرار داخل المؤسسة الجامعية لمدينة ورقلة.

3. أسباب اختار الموضوع:

الأسباب الموضوعية:

- 1_ نقص الدراسات التي تناولت المتغيرين مع بعض
- 2_ نقص الدراسات التي تناولت الرأس مال الاجتماعي داخل الجامعة على حد علم الباحثة
- 3_ أهم القيم وأدوارها داخل المؤسسة الجامعية بصفقتها عنصر فعال في تكوين الاطارات

الأسباب الذاتية:

- 1_ الرغبة في معرفة مدى اسهام القيم التنظيمية في بناء الرأسمال الاجتماعي بالمؤسسة الجامعية
- 2_ رغبة الطالبة في التوجه لمثل هذه البحوث العلمية ضمن مجال تخصصها الأكاديمي.

4. أهداف الدراسة:

- 1_ الكشف عن دور القيم في بناء التعاون والتكافل
- 2_ الكشف عن دور القيم في بناء الزمالة
- 3_ الكشف عن دور القيم في بناء الثقة

5. أهمية الدراسة:

- 1_ إثراء مكتبة الجامعة بهذه الأنواع من الدراسات
- 2_ لأهمية القيم داخل المجتمع بصفة عامة والمؤسسة الجامعية بصفة خاصة
- 3_ أهمية هذه المواضيع لطلبة وأساتذة وعمال الجامعة
- 4_ أهمية الدراسة في زيادة الإنتاجية داخل الجامعة

6. تحديد مفاهيم الدراسة:**6_1_ مفهوم القيم:****6_1_1_ القيم لغويا:**

القيمة هي ما يقدر به الشيء، فقيمة الشيء: قدره، قال ابن الوردي: قيمة الانسان ما يحسنه أكثر الانسان منه او اقل.¹

6_1_2_ اصطلاحا:

يرى علماء الاجتماع أن القيم تعتبر حقائق أساسية هامة في البناء الاجتماعي، وهي لذلك تعالج من وجهة النظر السوسولوجية على انها عناصر بنائية تشتق من التفاعل الاجتماعي.²

ويرى الرواد الاوائل في علم الاجتماع (كونت، دوركايم، فيبر) أن القيم هي بمثابة موجّهات للفعل بغض النظر عن مصدرها الخارجي مع دوركايم او خارجي مع ماكس فيبر او داخلي وخارجي مع بارسونز، ولكن كل علماء الاجتماع يجمعون على اهمية القيم ودورها المحدد السلوكي البشري، ولهذا عرفت القيم بأنها: مجموعة الاحكام المعيارية المتصلة بمضامين واقعية يتشر بها الفرد من خلال تفاعله مع المواقف والخبرات المختلفة، ويشترط ان تتال قبولاً من جماعة اجتماعية اذ يعرف دوركايم القيم على أنها "احدى آليات الضبط الاجتماعي المستقلة عن ذوات الافراد الخارجة عن تجسدهم الفردية."³

¹علي، بن هادية و آخرون،(1984)،القاموس الجديد للطلاب، الشركة التونسية للتوزيع، المؤسسة الوطنية الجزائرية للكتاب، الطبعة الخامسة.

²ذبله عبد العالي(2011)، مدخل الى التحليل السوسولوجي، ط1، الجزائر، دار الخلدونية.

³الزويد ماجد،(2006)،الشباب والقيم في عالم متغير، الاردن، دار الشروق.

6_1_3_المفهوم الإجرائي:

القيم كمفهوم مجرد قيمي يحكم علاقة وتفاعل الأساتذة والطلبة والعمال في وسط مجموعة معينة، أي ان القيم هي موجّهات لسلوك أساتذة وطلبة وعمال داخل المؤسسة، وهي بمثابة قواعد متفق عليها في إطار منظم تحدد المرغوب من السلوك من غير المرغوب فيه، وما هو صحيح وخاطئ، وما هو سلبي وما هو ايجابي، وينتظر منهم داخل المؤسسة الجامعية بورقلة الالتزام بها.

6_2_القيم التنظيمية:

6_2_1_اصطلاحا:

يعرفها كل من فرانسيس ومايك وود كوك: "بأنها الاعتقاد التي تبنى عليه أعمالنا في المنظمات، فهي عبارة عن اختيار بين الصالح والسيء، والمهم وغير مهم كما يعرفها "جانس ارسن وبير هلفر" القيم التنظيمية بأنها: هي مجموع الأفكار والمعتقدات التي يشترك فيها أفراد المؤسسة ويؤمنون بها، تعمل كموجه لسلوكياتهم."¹

أما أنز فتعرف القيم التنظيمية على أنها "المعتقدات التي يحملها الأفراد والجماعات والمتعلقة بالأدوات والغايات التي تسعى إليها المنظمة وتحديد ما يجب في ادارة المنظمة وانجاز الأعمال والاختيار بين البدائل وتحقيق أهداف المنظمة."²

ويعرف "دوجلاس ماكريجور" القيم التنظيمية بأنها "مجموعة من المعتقدات التي تؤثر في سلوك الأفراد والجماعات، والقيم الفعالة لها تأثير جوهري وأساسي في تسيير المؤسسة."³

والقيم التنظيمية هي التي تعكس او تمثل القيم في مكان او بيئة العمل بحيث تحمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، وتعرف أيضا على أنها قواعد تمكن الفرد من التمييز بين الخطأ والصواب والمرغوب وغير مرغوب وبين ما يجب أن يكون وما هو كائن، أي كمرشد ومراقب للسلوك الإنساني لأنه يزود برؤية عن اتجاهات الأفراد وطبيعة ثقافة المنظمة.

ويمكن تعريف **القيم التنظيمية** على أنها مجموعة من الاحكام والمعايير والتي تنبثق عن منظمة ما، وتكون بمثابة موجّهات للحكم على الأعمال والممارسات المعنوية والمادية، وتكون لها من القوة والتأثير

¹ الخزاعلة، عبد الله عقله مجلي، 2008، الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية في الادارة التربوية، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع.

² نفس المرجع

³ Vogds, perceptions of organizational values and vaivious levels of an organisation, master in training and developement, 2001

على المنظمة، بما لها من صفة الضرورة والإلزام والعمومية، وأي خروج عليها أو انحراف عنها يصبح بمثابة الخروج على أهداف المنظمة.¹

6_2_2_ المفهوم الاجرائي للقيم التنظيمية:

هي مجموعة المبادئ الثابتة نسبيا للمحيط الداخلي للمؤسسة الجامعية بورقلة، والتي يدركها الأساتذة والاداريين والطلبة وعمال الجامعة ويعايشونها ويعبرون عنها، وتعتبر أساسا ومعيارا لتوجيه السلوك اللإنساني نحو تحقيق الأهداف المرسومة. والتي تظهر من خلال درجات استجاباتهم على الاستبيان المقدم لهم.

6_3_ الرأس مال الاجتماعي:

يمكن تجزئة مفهوم الرأس مال ويعني الأصول المادية التي تستعمل في الإنتاج، ولفظ اجتماعي يعود الى الأصول اللاتينية بمعنى الصديق أو الرفيق، في الاصطلاح فيشير مفهوم رأس مال الاجتماعي الى روابط الاحترام المتبادل بين أعضاء المجموعة في المنظمة.

6_3_1_ اصطلاحا:

قدم بورديو مفهوم رأس مال الاجتماعي على أنه جزء من نظريته عن أنواع الرأس مال وتحولاته، حيث ارتبط هذا المفهوم بنظرية المجال عنده وقدم له على أنه "مجموع الموارد الفعلية التي يمتلكها الفرد من امتلاكه شبكة قوية من العلاقات والاعتراف المتبادل.

وقد ركز "كولمان" في تعريفه لرأس مال الاجتماعي على وظيفته، فيذهب الى القول أن الرأس مال الاجتماعي يتم من خلال وظائفه، وهو ليس كيانا مفردا ولكنه مجموعة متنوعة من الكيانات التي تمتلك صفتين مشتركتين كلها تتألف وتتكون من شكل من اشكال البنية الاجتماعية، وتسهل وتمكن افعالا معينة بواسطة الأفراد داخل هذه البنية، ويشير "كولمان" الى ان رأس المال الاجتماعي انتاجي ومنتج يمكن من خلاله تحقيق غايات معينة لا يمكن تحقيقها في عدم وجوده.

وقد أشار "فلاب" الى أن رأس مال الاجتماعي يتضمن موارد اجتماعية يمكن حشدها وتعبئتها نحو تحقيق الأرباح والفوائد الكبيرة.

عرف "روبرت بوتنام" الرأس مال الاجتماعي على أنه امكانية اكتساب الافراد والجماعات للموارد نتيجة اتصال بعضهم بالآخر مع امكانية استخدام تلك الموارد لإنتاج سلع معينة، وهو يدوم على المدى

¹ديف فرانسيس ومايك وودكوك، القيم التنظيمية، ترجمة عبد الرحمان أحمد هيجان، مراجعة وحيد أحمد وعامر عبد الله الصعيري، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية، 1995.

الطويل ويعيد تأكيد نفسه تحت ظروف مناسبة ويمكن ان يزداد مع الاستخدام ويتناقض مع قلة الاستخدام، وهذا ما يعني ان الرأس المال الاجتماعي هو مجموع القيم والمعايير، وشبكة العلاقات الاجتماعية المشتركة بين الأفراد والجماعات بما يمكنهم من التواصل والحفاظ على علاقاتهم.

والذي يرى أن الرأس مال الاجتماعي بأنه يصف ملامح الحياة الاجتماعية وهي الشبكات الاجتماعية والاعراف الاجتماعية ومفهوم الثقة، فالشبكات الاجتماعية تشكل الفضاء العام الذي يربط بين الافراد ببعضهم البعض من خلال ارتباطهم بالأعراف الاجتماعية المشتركة والثقة المتبادلة.

ويمكن طرح أكثر شمولية او عمومية لرأس المال الاجتماعي على انه بناء اجتماعي يحتوي الشبكات الاجتماعية المكونة للعلاقات والروابط بين الأفراد، ويتواجد الفرد داخل هذا البناء الذي ينشأ فيه او ينتقل او يتكيف ويتوافق معه للاستفادة من الموارد والمنافع الموجودة فيه، والتي تتأثر بموقعه في هذا البناء والوقت المناسب للاستفادة من موارده، وكذلك الطبقة ومستوى القوة ويرتبط برأس مال الاجتماعي المؤسسي والرسمي.

Colman,james s.foundation of social theory,the belknap press of harvard university press cambridge
massachusetts,and londo,england,1990,pp.300.321, p146

Definition of social capital in the literature 1999,http://analyticeteach.com/network/definations_of_social_capital.htm

Putman Robert,making democracy work_civic_tradition in modern Italy u.s.a printon university press
(1993),p42

6_3_2_ الرأس مال الاجتماعي اجرائيا:

هي موارد لا تتجزأ من علاقات الأساتذة وعمال وطلبة المؤسسة الجامعية مع بعضهم، ومجموعة من المنافع الفعلية والمعتمدة التي تتراكم من شبكة العلاقات الرسمية والغير رسمية من حي العلاقات التي شكلها أعضائها لغرض الانخراط في العمل الجماعي و ثم قياسها من خلال الأبعاد التالية: **بعد الثقة، بعد التعاون، بعد التشارك، بعد التكافل، بعد الزمالة** من خلال درجات استجابة الأساتذة والطلبة والعمال على الاستبيان المقدم لهم.

6_4_ المؤسسة الجامعية:

6_4_1_ المؤسسة الجامعية لغة: عرفها علاء الدين عبد الغني محمود من الجانب اللغوي الجامعية أو معهد أو شركة أسست لغاية اجتماعية أو أخلاقية أو علمية أو اقتصادية¹.

4_1_ المؤسسة الجامعية اصطلاحا:

لقد عرف آلان توران الجامعة من خلال ما تقدمه من وظائف منها التعليم والبحث وإنتاج المعرفة العلمية، كما أنها مكان لتشكل الرابط العلمي بين الفاعلين، عن طريق التفاعل العلمي والمعرفي مع نخبة المجتمع من خلال النشاطات والتظاهرات العلمية، وفضاء حر لإنتاج المعرفة وتنميتها .
وحسب طارق عبد الرؤوف عامر تعد الجامعة منظمة أنشأت بطريقة مقصودة لا تلقائية، تسعى لتحقيق أهداف معينة أهمها البحث العلمي والتنقيب وإعداد المتخصصين للعمل في المجتمع، ولتحقيق ذلك تتخذ إجراءات وتدابير معينة وينشأ بين أعضائها تفاعل وتكامل نظرا لاختلاف الأدوار².
أما الجامعة الجزائرية فحسب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي: هي مؤسسة عمومية ذات طابع علمي ثقافي مهني، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، نشأت بمرسوم تنفيذي بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالتعليم العالي والبحث العلمي، فهي مؤسسة عمومية مرتبطة بأهداف المنشودة من قبل السلطة الوصية، التي تحددها وفق استراتيجياتها وأهدافها المسطرة³.

¹ علاء الدين عبد الغني محمود، إدارة المنظمات، ط1، دار صفاء، عمان، 2011، ص28.

² خلفاوي حسين، إسهام رأس المال الاجتماعي للأستاذ الباحث في تشكيل المعرفة العلمية، رسالة لنيل شهادة دكتوراه، إشراف عمر حمداوي، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة ورقلة، 2022، 2021، ص 34.

³ مرسوم تنفيذي رقم 279/03 المؤرخ في 24 جمادى الثاني عام 1424 الموافق ل23 غشت 2003، مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها، الجريدة الرسمية، العدد 51، ص 05.

4_1_ المؤسسة الجامعية إجرانيا:

المؤسسة الجامعية قاصدي مرياح -ورقلة، هي جامعة جزائرية، مقرها مدينة ورقلة الجزائرية تأسست سنة 1988، وهي مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي، من وظائفها التعليم والبحث العلمي، تسعى لإنتاج ونشر المعرفة العلمية بطريقة نظرية وتطبيقية، من خلال البحوث والدراسات العلمية، التي تنجز بشكل فردي أو جماعي، أضمن المخابر وفرق البحث.

7. الدراسات السابقة:

7_1_ دراسات حول القيم التنظيمية:

□ الدراسة الاولى: القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي¹

إعداد: عجال مسعودة.

زمن الدراسة: 2010/2009.

مكان الدراسة: جامعة بسكرة.

مدة الدراسة: من جوان 2008 إلى غاية سبتمبر 2009.

طبيعة الدراسة: دراسة ميدانية بجامعة بسكرة (أساتذة، أساتذة إداريين) هل هناك علاقة بين القيم التنظيمية السائدة وجودة التعليم العالي داخل الجامعة وما طبيعتها؟ ومنه تم طرح التساؤلات التالية: ما هي آراء الإطار المسؤولة (أساتذة، أساتذة إداريين) في القيم السائدة في منظمة التعليم العالي والمتعلقة ب: إدارة الإدارة إدارة المهام إدارة العلاقات، إدارة البيئة. ما هي آراء الإطار المسؤولة (أساتذة، أساتذة إداريين) في جودة التعليم العالي؟ ما هي طبيعة العلاقات بين آراء الإطار المسؤولة (أساتذة، أساتذة إداريين) في هذه القيم وآراءهم نحو جودة التعليم العالي؟ اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، لأنه الأكثر استعمالا من طرف الباحثين، وقد انطلقت الباحثة من الافتراضات التالية: هناك علاقة طردية موجبة بين فعالية القيم التنظيمية للأفراد والعاملين وجودة التعليم العالي.

أما عن الفرضيات الجزئية:

هناك علاقة طردية بين إدارة الإدارة وبين جودة التعليم العالي، هناك علاقة طردية بين إدارة المهمة، وبين جودة التعليم العالي. هناك علاقة طردية بين إدارة العلاقات و بين جودة التعليم العالي، هناك علاقة

¹عجال مسعودة، القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي، رسالة لنيل شهادة: الماجستير، تحت إشراف: تاوريت نور الدين، قسم علم النفس كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، 2010/2009.

طردية بين إدارة البيئة وبين جودة التعليم العالي.

أداة الدراسة: تم اختيار الاستبيان كوسيلة لقياس مستوى القيم، وقد تمثلت العينة في العينة القصدية التي تستهدف الأساتذة الدائمين بالجامعة، وبلغ حجم العينة 100 مفردة.

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين القيم التنظيمية وجودة التعليم العالي من خلال تحديد طبيعة العلاقة بين متغيري الدراسة: علاقة إدارة الإدارة، وإدارة المهام، وإدارة العلاقات، إدارة البيئة بجودة التعليم العالي. لقد قسمت الباحثة دراستها إلى قسمين الأول نظري فيه تم وضع مدخل للدراسة وثلاث فصول "القيم التنظيمية، التنظيم في الجامعة، جودة التعليم العالي" وقسم ثاني ميداني فيه تم تحديد مجالات الدراسة وتحليل نتائجها وصفا و استدلاليا "التكرارات، المتوسط الحسابي الانحراف، المعياري، معامل الارتباط." وقد خلصت الدراسة إليها النتائج التالية: إلى أن هناك ارتباط قوي بين درجة ممارسة القيم التنظيمية المدروسة، ودرجة ممارسة الجودة في التعليم العالي، وهذا انعكس على أداء الجامعة كنظام، وأهم مشكلة تم ملاحظتها هي ضعف المخرجات الناتج عن طبيعة ممارسة القيم السائدة، وبالتالي كان له الأثر السلبي في تحقيق الجودة.

□ **الدراسة الثانية: القيم التنظيمية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي "دراسة ميدانية على عينة من**

إداريي جامعة عمار ثليجي بالأغواط¹

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص التنظيم والعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة. - 2015 - 2014 من اعداد "لمداني حجاج"

هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين القيم التنظيمية من خلال معرفة كيف تؤدي هذه الثقافة والقيم إلى الاستقرار الوظيفي، ومدى تلائم الثقافة والقيم الشخصية للفرد.

الفرضيات:

_قيمة التعاون يمكن أن تحقق عامل الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة الجامعية.

_العدالة التنظيمية تساعد الإداريين بالمؤسسة الجامعية على استقرارهم في وظائفهم.

-اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي كما انتهج أسلوبين في دراسته : الأسلوب الكمي والكيفي.

نتائج الدراسة :

الفرضية الرئيسية محققة من خلال فرضيتين الجزئيتين

1. المداني حجاج، القيم التنظيمية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل ،كلية العلوم الاجتماعية 1 والانسانية ،جامعة محمد خيضر ،بسكرة، الجزائر، 2014-2015.

الفرضية الأولى : أغلبية الباحثين يفضلون العمل بالروح الفريق والعمل الجماعي وان المبادرة إلى مساعدة الزملاء وتقديم يد العون لهم ، وهذا ما تؤكدُه النسبة الأعلى منهم ، فهذا الارتياح غير نابع من فراغ ، فلا لولا التعاون الذي يسود العمل بين هؤلاء لما شعرو بالارتياح في محيط العمل

الفرضية الثانية: التعاون والعدالة يسودان الجامعة، وهذا دليل على شعورهم بالرضا في وظائفهم ، والعدالة في الترقية والتطبيق السليم لنظام الحوافز من أهم الدوافع للاستقرار بالمؤسسة.

7_2_دراسات حول رأس المال الاجتماعي:

□ **الدراسة الثالثة: دراسة بعنوان: الهوية التنظيمية وتشكيل رأس المال الاجتماعي للأساتذة الباحثين**

في مؤسسة التعليم العالي¹

من اعداد الباحثان: بخوش أحمد، وحمداي عمر

هدفت هذه الدراسة للتعرف على مساهمة الهوية التنظيمية سواء كانت قوية أو ضعيفة في تشكيل رأس المال الاجتماعي، خاصة منه الفكري في المجالات الاجتماعية، التي تتكون منها مؤسسة التعليم العالي، حيث تتطلب مجموعة من الخصائص والمميزات الواجب توفرها لدى الأساتذة الباحثين، بغية تكوين هذا النوع من رأس المال داخل الحقل العلمي.

وقد تم طرح التساؤل الرئيسي التالي: هل تساهم الهوية التنظيمية للعامل في تشكيل رأس المال الاجتماعي بمؤسسة العمل؟ واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت عينة قصدية غير احتمالية شملت 25 أستاذا ذوي مناصب إدارية بكليات العلوم الإنسانية والاجتماعية، بالقطب الجامعي الثاني بجامعة قاصدي مرياح ورقلة وتم الاستعانة بالملاحظة والاستبيان والمقابلة كأدوات لجمع المعلومات، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- تقوى هوية الاستاذ بالمؤسسة عندما يتعلق الأمر بحياته الخاصة ومصالحته وفردانيته، فهو يستخدمها للحصول على أهدافه الخاصة، وتكون متوسطة عندما يتعلق الأمر بمصلحة الجماعة.
- تكون الهوية ضعيفة عندما يتعلق الأمر بالمؤسسة، فالعامل لا يهتم بمختلف التغيرات التي تطرأ على المؤسسة سواء من الجانب المادي، أو الثقافي أو المعرفي

¹. دراسة بعنوان: الهوية التنظيمية وتشكيل رأس المال الاجتماعي للأساتذة الباحثين في مؤسسة التعليم العالي، ورقلة مقدمة ضمن الملتقى الدولي حول المجالات الاجتماعية التقليدية والحديثة ونتاج الهوية الفردية والجماعية في المجتمع الجزائري، دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة ورقلة، 2012.

- لا يتشكل رأس المال الاجتماعي بين الأفراد في المؤسسة ، إلا بعد وعي الفرد بوجوده كفاعل داخل الجماعة، ضمن حيز قانوني، تبنى من خلاله الهوية التنظيمية، وتتشكل عند الفرد في الإطار الجماعي والمؤسساتي، حينها يمكن أن تقوى وتؤدي وظيفة ايجابية على مستوى الجماعة والمؤسسة.

□ الدراسة الرابعة: إسهام رأس المال الاجتماعي للأستاذ الباحث في تشكيل المعرفة العلمية (دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة الباحثين بجامعة قاصدي مرباح ورقلة)¹.

جاءت هذه الدراسة التي تتناول موضوع إسهام رأس المال الاجتماعي للأستاذ الباحث في تشكيل المعرفة العلمية بالمؤسسة الجامعية الجزائرية - دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة الباحثين ورقلة، لمحاولة معرفة إسهام العلاقات والروابط الاجتماعية للأستاذ الباحث في تشكيل المعرفة العلمية بجامعة ورقلة، عبر مختلف نشاطاته العلمية التي يقوم بها.

التساؤلات الدراسة:

ما إسهام رأس المال الاجتماعي للأستاذ الباحث في تشكيل المعرفة العلمية له؟

واندرجت تحته التساؤلات الفرعية التالية:

- ما إسهام العلاقات الاجتماعية للأستاذ الباحث في تحسين نشاطاته العلمية؟
- ما علاقة الثقة الأكاديمية بالنشاطات العلمية للأستاذ الباحث ضمن المخبر العلمي؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في المنتج العلمي للأستاذ الباحث يعزى لمتغير الرتبة العلمية؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في المنتج العلمي للأستاذ الباحث يعزى لمدة الانتماء للمخبر؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المنتج العلمي الفردي والجماعي للأستاذ الباحث والمنتج العلمي ضمن المخبر العلمي؟

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المنتج العلمي للأستاذ الباحث يعزى لمتغير الانتماء للكلية؟
وتم اختيار عينة قصدية من الأساتذة الباحثين بجامعة ورقلة من صنف الاستاذية، أستاذ وأستاذ محاضر أ، والمنضمين إلى المخابر العلمية بالجامعة، لأن من مهامهم الأساسية البحث وإنتاج المعرفة العلمية، وبلغ عددهم 321 أستاذا، وتم استخدام الملاحظة والاستبيان والمقابلة، ووثائق وإحصائيات جامعة ورقلة كأدوات لجمع البيانات.

¹. خلفاوي حسين ، إسهام رأس المال الاجتماعي للأستاذ الباحث في تشكيل المعرفة العلمية، رسالة لنيل شهادة دكتوراه، إشراف عمر حمداوي ، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة ورقلة، 2021،_2022

وتوصلت الدراسة للنتائج التالية لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العلاقات الاجتماعية للأستاذ الباحث ونشاطاته العلمية في الجامعة - .توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقة الأكاديمية والنشاطات العلمية للأستاذ الباحث ضمن المخبر العلمي، وهذه العلاقة ارتباطية طردية ضعيفة بين الثقة الأكاديمية والنشاطات العلمية للأستاذ الباحث ضمن المخبر العلمي - .توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المنتج العلمي للأستاذ الباحث يعزى لمتغير الرتبة العلمية، وهي لصالح رتبة أستاذ التعليم العالي - .توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المنتج العلمي للأستاذ الباحث يعزى لمدة الانتماء للمخبر - .توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المنتج العلمي الفردي والجماعي للأستاذ الباحث والمنتج العلمي ضمن المخبر العلمي - .لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المنتج العلمي للأستاذ الباحث يعزى لمتغير الانتماء للكلية .

8_ المقاربة السوسولوجية للدراسة:

إن كل بحث علمي له مرجعية نظرية يقوم عليها وبناء على هذه النظرية يستطيع التقدم في بحثه لذلك تم الاعتماد على مقارنة نظرية متوافقة مع موضوع الدراسة والمتمثلة في النظرية في البنيوية التكوينية لبورديو والتي تعتبر حركة فكرية متكاملة سياسيا واجتماعيا تميزت بالبحث عن الأبنية العميقة للظواهر الاجتماعية التي تدرسها واكتشاف تلك الأبنية وكيف تعيد إنتاج نفسها من خلال سلوك الفاعلين بوصفهم معيدي إنتاج البنية وهذه النظرية لا تعكس الرؤية الكلاسيكية للصراع. فلا شك أن بورديو عالم اجتماع موسوعي لم يقدم على مغامرة علمية قبل أن يستطلع الأطروحات التي سبقته ولصياغة نظريته.

8_1_ الرأسمال الاجتماعي:

جاء أول استخدام مباشر لهذا المصطلح في الستينيات من القرن الماضي، في إطار إبراز أهمية شبكة العلاقات والروابط الاجتماعية في حياة الفرد، دون منح تعريف محدد، للمصطلح وقد جاء إعطاء مضمون محدد للمصطلح في بداية السبعينيات على يد عالم الاجتماع الفرنسي بيير بورديو، الذي عاد وطوره في الثمانينيات، مقارنا إياه بأشكال أخرى من رأس المال الاقتصادي والثقافي والرمزي(، وبمفاهيم علم - اجتماعية(سوسولوجية)أخرى كمفهوم الحقل والسلطة.

واعتبر بورديو أن "رأس المال الاجتماعي" ميزة فردية تظهر في سياق اجتماعي، وأن الفرد يستطيع حيازتها عبر أفعال هادفة، كما يستطيع تحويل رأس المال الاجتماعي إلى مكاسب اقتصادية اعتيادية، لكن هذا يعتمد على نوعية الواجبات الاجتماعية والروابط والشبكات المتوفرة للفرد. ويتعبير آخر، تعتمد مدى قدرة الفرد على الوصول إلى موارد عبر "رأس المال

الاجتماعي" على شبكة علاقاته الاجتماعية (معارفه وانتماءاته المختلفة وعضويته في روابط ومؤسسات مختلفة)، وعلى قوة هذه العلاقات وثباتها، وعلى الموارد المتوفرة لشبكة العلاقات التي يقيمها الفرد، كما وضح أن الفرد لا يرث هذه الشبكة من العلاقات دون تدخل أو جهد منه، فنجده يقول في هذا الصدد «صحيح أن الظروف الموضوعية تحدد إطار الممكن لشبكة هذه العلاقات، لكن للفرد دورا في تحديد سعة واستمرارية هذه العلاقة (الانتماء أو عدم الانتماء لأحزاب أو نقابات أو نواد وجمعيات،... الخ)، لكن ليس كل العلاقات ودرجة تأثيرها وثباتها خاضعة لاختيار الفرد»¹

ومن هنا يمكن القول، أن رأس المال الاجتماعي حسب الطرح البورديوي يمثل مجموعة الاتصالات والعلاقات والمعارف والصدقات والسندات (ديون أو ديون رمزية) التي تمنح المفوض قدرا معينا من المكانة الاجتماعية، 1 وسلطة الفعل ورد الفعل الملائم بفضل كم وكيف أو نوعية هذه العلاقات والروابط، والمتمتع في هذه الأفكار التي ارتأى إليها "بورديو" يجد نفس التصورات تتجلى ضمنا في مفهوم "ابن خلدون" للجاه (كرأس مال اجتماعي) وما يجلبه لصاحبه من منافع ومكانة اجتماعية .وبعبارة أبسط، فالرأس المال الاجتماعي يعبر عن مجموعة الصلات التي يعقدها الفرد داخل الشبكة الاجتماعية، فالفرد عضو في شبكات اجتماعية مختلفة ومتنوعة، وهذه الشبكات هي مفتاح الفوائد المادية والرمزية، ولا بد له من أن يمتلك رأس مال اجتماعي يمكنه من استثمار العلاقات الاجتماعية المتنوعة لزيادة رأس المال الكلي الخاص به مثل علاقات الجيرة والعمل والقرابة... الخ)²

8_2_ مفهوم الهابيتوس:

يعتبر مفهوم الهابيتوس "Habitus" من المفاهيم الأساسية والمركزية في سوسيولوجيا بورديو وأكثرها إثارة للجدل، فمنذ سبعينات القرن الماضي حتى مطلع القرن الحادي والعشرين كان بورديو يعمل على صقل هذا المفهوم وبلورته في صيغة سوسيولوجية وتربوية تتسم بالدقة والوضوح ويشكل هذا المصطلح جوهر نظريته في البنيوية **Structuralisme** وحجر الزاوية فيها وقد تناوله واستخدمه لأول مرة مثلما سبقت الإشارة في كتابه «نظرية الممارسة» في ثمانينات القرن الماضي **La Esquisse d'une théorie de (pratique)** ولقد أراد بورديو من خلال صياغة هذا المفهوم أن يتجاوز ذلك التعارض العميق بين

¹. جميل هلال، محمد نصر: قياس رأس المال الاجتماعي في الأراضي الفلسطينية، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية، ماس، 2007، ص 8 و9.

² Johan Field: Social Capital, Routledge, London, 2003, p17.

الموضوعية "L'objectivité" والذاتية "La Subjectivisme" الذي يمثل عقبة في سبيل تطور علم الاجتماع وانطلاقه لآفاق أوسع).¹

رائد هذه النظرية:

بيير بورديو : 1930 / 2002

يعد بيير بورديو عالم الاجتماع الفرنسي الشهير ، و أحد أبرز الإعلام الفكرية في القرن العشرين ،
2و هو من أقوى علماء الاجتماع الفرنسيين في النصف الثاني من القرن العشرين a ثيرا ، ولد عام
1930 لأسرة من الطبقة الوسطى -الدنيا- في إقليم بير الريفى النائي في جنوب فرنسا ،³و كان ابنا
لموظف بسيط في الخدمة المدنية قريبا من عالم الكفاح لفلاحي الجنوب ، كما رفض بورديو كلا من
الشيوعية و الستالينية بينما كان طالبا ، و قد اخضع عالمه الاكاديمي الى تدقيق و تحليل مفصل ، و
الذي لاحظ بورديو انه قد فصله عن بعض افضل اصدقاءه و ادى الى صدمات مؤثرة مع الزملاء .و
اخيرا في الوقت الذي عرف فيه العلم الاجتماعي الفرنسي الإنجلوساكسوني بعدم التفاهم و الازدراء
المتبادل أصبح بورديو معروفا بشكل متزايد ، ويقراً له على نطاق واسع من قبل معظم العلماء
الاجتماعيين⁴ حيث يحتل مكانة مميزة في حقل الدراسات الانسانية ، كما شهد علم الاجتماع على يديه
ابداعا علميا رائعا و تحديدا فكر حقيقيا في المصطلحات و المضامين و الدور و الأهداف ، فقد احدث
في تحليله للظواهر السياسية و الاجتماعية و الثقافية تغييرا في حقل الدراسات الثقافية و الأبحاث
الاجتماعية النقدية و في مفهوم علم الاجتماع نفسه.²

والهدف من توظيف هذه النظرية في الدراسة هو معرفة دور القيم في بناء الرأسمال³
الاجتماعي لدى الفاعلين الاجتماعيين الذين يمثلون المؤسسة الجامعية و ممارساتهم واستراتيجياتهم ومد
توفر الأدوات اللازمة لبناء العلاقات المصلحية، وفي إنتاج وإعادة إنتاج مكانتهم الاجتماعية من خلال
رؤوس اموالهم المختلفة كالثقافي، الاجتماعي... ، وانتماءهم وهابيتوسهم ومكانتهم السوسيو مهنية هذه
الممارسات التي ترتبط بمدى وعي العمال بدورهم في بناء هوية المؤسسة انطلاقا من تصورات
واستعدادات توجه سلوكياتهم داخل المؤسسة ما يساعدهم في المحافظة على المكانة إذ أن مسار المؤسسة

¹.علي أسعد وطفة:(الهايتوس في سوسولوجيا بورديو ،(مقال منشور على الأنترنت في موقع شبكة النبا المعلوماتية، 2012 :

www.annabaa.org/nbanews/2012/03/227.htm

2.طاهر حسو الزيناري، النظرية السوسولوجية المعاصرة، دار البيروني للنشر و التوزيع، ط1، 2016، ص 533

بالنسبة للعامل هو إعادة إنتاج للبنية الاجتماعية ، انطلاقا من الحقل التنظيمي باعتباره مجالا لإعادة الإنتاج الاجتماعي.

خلاصة:

لقد حاولنا في هذا الفصل التطرق إلى أهم المراحل التي تتطلبها أي دراسة سوسيولوجية، أو لها بناء إشكالية الدراسة وتحديد أبعادها ومبررات اختيارها، مروراً بأهميتها والأهداف العلمية المرجوة منها، وصولاً إلى تحديد المفاهيم الأساسية كما قمنا أيضاً بتوضيح فرضيات الدراسة، والمتمثلة في ثلاثة فرضيات لكل منها مؤشرات تلتها إدراج الدراسات السابقة.

الفصل الثاني:

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد الفصل:

بما أن هذه الدراسة تهدف الى الكشف عن دور القيم التنظيمية في بناء الرأسمال الاجتماعي في ظل الأبعاد الأربعة للقيم التنظيمية والتي سبق وأن عرضناها في فصل المدخل العام لهذه الدراسة سنحاول من خلال هذا الفصل التعرض الى الإجراءات المنهجية، التي تحتل أهمية بالغة في أي بحث علمي، فكما هو متعارف عليه في الحقل السوسيولوجي أنه لتحقيق أهداف أي دراسة لابد من انتهاز مجموعة من الإجراءات المنهجية المتكاملة التي تبدأ بتحديد المنهج باعتباره يمثل طريق البحث نحو نتائج علمية، ثم تحديد مجالات الدراسة الثلاثة (المكاني، الزماني والبشري)، ثم مجتمع البحث الذي يعد خطوة أساسية تهدف من خلالها الى تحديد الفئة المقصودة بالدراسة وأخيرا الأدوات التي نجمع ونحلل من خلالها البيانات.

1. مجالات الدراسة:**1.1 المجال المكاني:**

المجال المكاني أجريت الدراسة في جامعة قاصدي مرباح في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بورقلة كمجال مكاني يتشكل من فاعلين اجتماعيين منهم العمال والموظفين الذين يمثلون مجتمع البحث في هذه الدراسة، وهي مؤسسة للتعليم العالي والبحث العلمي تتكون من 10 كليات ومعهدين.

1.2 المجال الزمني:

المجال الزمني أجريت الدراسة الحالية في الموسم الجامعي ما بين 2023/2022 بدأ من 2022/11/13، حيث قسمت الدراسة الى قسمين: الجانب النظري حيث تم الاطلاع على التراث النظري الذي كتب عن موضوع الدراسة بعنوان الرأس مال الاجتماعي والقيم التنظيمية والمواضيع المشابهة له والتي قدمت تصورا عام حول موضوع الدراسة ومن خلالها تم تحديد الاشكالية وأسباب اختيار الموضوع وأهمية وأهداف الدراسة وتحديد المفاهيم والدراسات السابقة والمدخل النظري والفصول النظرية التي تناولت متغيرات الدراسة، بعد تم عرضها على الاستاذ المشرف حيث قدم مجموعة من الملاحظات.

1.3 المجال البشري:

يشير المجال البشري الى مجموع الموظفين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية حيث تتوفر الكلية على 67 موظف منهم 42 نساء و25 رجال.

2. أدوات جمع البيانات:

الاستبيان: ويعتبر أداة لجمع المعلومات من خلال استمارة، تضمنت مجموعة من الاسئلة، بغية جمع البيانات من المبحوثين، وتنظيمها وتحليلها، واستخلاص النتائج، ويعتبر الاستبيان إحدى طرق جمع المعلومات من المبحوثين، بواسطة أسئلة مكتوبة، على استمارة يقدمها الباحث للمبحوثين، لجمع البيانات التي تتعلق بموضوع بحثه للوصول إلى حقائق جديدة، أو التأكد من معلومات متعارف عليها لكنها غير مدعمة بحقائق¹.

واعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات وبعد تحديد نوع البيانات التي تهدف إلى جمعها من خلالها هذا الاستبيان حسب مقياس ليكارت الثلاثي، وهو مقياس الاتجاهات، يقوم بدراسة الاتجاهات والميول والقيم، حيث يوافق المستجيب أو يعترض على معتقدات أو أفكار معينة بدرجات متفاوتة

1-معن خليل عمر، مناهج البحث في علم الاجتماع، ط2، دار الشروق، عمان 2004، ص.242

عبر فقرات محددة، تتراوح بين الموافقة التامة أو المعارضة الشديدة²، يتم تنقيط المبحوثين عبر إجاباتهم المقدمة، بإعطائهم درجات من 1 إلى 3 تتضمن فئات الاستجابة التالية: موافق بشدة، موافق، غير موافق، ويهدف هذا المقياس الى تقدير رأي الموظفين واتجاهه نحو علاقاته وروابطه الاج، عبر مختلف مشاركاته في مختلف الانشطة سواء بشكل فردي أو جماعي، فقد حددت مؤشرات الدراسة عن طريق مجموعة من الفقرات، قسمت حسب المحاور التالية:

المحور الاول: وتتضمن البيانات الشخصية.

المحور الثاني: وتتضمن البيانات المتعلقة بالأبعاد التالية (الزمانة، الثقة، المشاركة، التعاون، القيم التنظيمية) للموظفين داخل المؤسسة الجامعية لمدينة ورقلة.

3. مجتمع الدراسة:

يتنوع مجتمع البحث حسب موضوع وأهداف الدراسة، ويتمثل مجتمع بحث دراستنا في العمال والموظفين كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والذي قدر عددهم بـ 67 موظف.

خصائص مجتمع البحث:

تضم كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة 67 موظف تم اختيار العينة القصدية لملائمتها لهذه الدراسة قصد اختيار الفئة المدروسة.

4. منهج الدراسة:

لقد تم في هذه الدراسة استخدام المنهج الوصفي، حيث لا يقتصر على التعرف على معالم الظاهرة، وتحديد أسباب وجودها، إنما يشمل كذلك تحليل البيانات وقياسها وتفسيرها، والتوصل إلى وصف دقيق للظاهرة والحصول على نتائج قابلة للتعميم.¹

وكذلك يهتم هذا المنهج بوصف الوضع الراهن، أو الحادثة فهو يصف خصائصها، ومركباتها، ويصف العوامل التي تؤثر عليها، والظروف التي تحيط بها، كما يحدد العلاقات الارتباطية بين المتغيرات التي تؤثر على تلك الظاهرة وعليه يمكن التنبؤ والاستنتاج بالأوضاع المستقبلية التي ستؤول إليها الظاهرة.² ولقد اعتمدت الدراسة الراهنة على هذا المنهج، محاولة وصف الظاهرة الاجتماعية في الحقل المعرفي، والمتمثلة في تلك العلاقات والروابط الاجتماعية التي بين الموظفين، عن طريق مختلف النشاطات وكيف

² - عبد الرحمان السعدتي، عبد المالك طه عبد الرحمان، ثناء مليحي عودة، مدخل إلى البحث العلمي، دار الكتاب الحديث، ال القاهرة 2010، ص 84.

¹ - خالد حامد، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، ط2، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 47

² - كامل محمد المغربي، أساليب البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ط، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص 95

يمكن ان تساهم هذه العلاقات في تشكيل الرأس مال الاجتماعي، وذلك من خلال معرفة علاقة القيم التنظيمية في بناء الرأس مال الاجتماعي، ضف الى ذلك أنها تحاول الإلمام بأبعاد هذه الظاهرة من خلال اجابات المبحوثين.

الخلاصة:

في هذا الفصل تطرقنا الى الاجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية، حيث عرفنا مجالات الدراسة بدءا بالمجال المكاني لموضوع الدراسة، المجال الزمني الذي استغرقه البحث ثم تحديد المجال البشري للدراسة، فضلا عن المنهج المتبع والأدوات المستخدمة في جمع البيانات "الاستمارة" التي سيتم تفرغها ومناقشتها للإجابة على فرضيات الدراسة.

الفصل الثالث:

التحليل والتفسير السوسيولوجي

للبيانات

تمهيد الفصل:

يعتبر التحليل والتفسير السوسولوجي للبيانات خطوة موضوعية مهمة نحو التعميم، بواسطته يمكن للباحث أن يبين العوامل المؤثرة في الظاهرة موضوع الدراسة، والعلاقات التي تربطها بغيرها، فالباحث يحلل نتائج دراسته في ضوء الاطار النظري الذي وضعه في بدايتها وأيضاً مقارنة ما توصل اليه مع نتائج الدراسات السابقة المشابهة لدراسته من أجل تأكيد نتائجها ومخالفتها، فبدون التفسير السوسولوجي تصبح البيانات مجرد تجميع معلومات لا معنى لها.

بناءً لما تقدم سنحاول من خلال هذا الفصل تقديم وتحليل وتفسير للمعطيات الميدانية التي تم جمعها المتمثلة في تحليل الاستمارة التي وجهناها لعمال ادارة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.

1. عرض البيانات الشخصية لمجتمع البحث:

الجدول رقم(01) : عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة والمستبعدة والصالحة للدراسة

عدد الاستبيانات	الموزعة	المسترجعة	المستبعدة	المسترجعة الصالحة
المجموع	50	40	3	35
النسبة المئوية	100%	80%	6%	70%

أسلوب جمع البيانات:

بناء على طبيعة البيانات التي يراد جمعها وأخذاً بعين الاعتبار الوقت المسموح به لإجراء هذه الدراسة والإمكانيات المتاحة، وجدنا أن الأدوات الأكثر ملاءمة وفعالية لجمع المعلومات من أجل تحقيق أهداف الدراسة هي:

□ **الاستبيان:** وهو "نموذج يضم مجموعة من الأسئلة التي توجه إلى الأفراد بهدف الحصول على بيانات معينة، ويطلق اصطلاح الاستبيان على مجموعة من الأسئلة التي يوجهها الباحث للأشخاص كتابة على صحيفة، ويطلب منهم الإجابة عليها بأنفسهم دون ضرورة تواجده معهم، كما تسمى الصحيفة المدونة عليها الأسئلة باستمارة الاستبيان¹."

وفي دراستنا يعد الاستبيان الأداة الرئيسية لجمع البيانات والمعلومات الضرورية لتحليل الظاهرة محل الدراسة، وقد شمل محورين رئيسيين:

□ **المحور الأول:** يتضمن هذا المحور بعض المعلومات المرتبطة بالخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة، والمتمثلة في: الجنس، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة والمنصب الوظيفي....

□ **المحور الثاني:** يتضمن هذا المحور على 39 عبارة مقسمة على خمس أبعاد (الزمانة، الثقة، التعاون، المشاركة، القيم التنظيمية)

دراسة خصائص مجتمع البحث من حيث البيانات الشخصية:

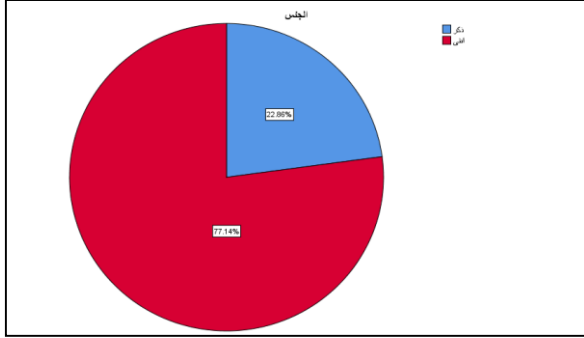
للتعرف على الخصائص الشخصية لأفراد مجتمع البحث تم توزيعها حسب متغير: الجنس، السن، المستوى التعليمي، وسنتطرق فيما يلي إلى تفصيل هذه المتغيرات .

¹إسماعيل محمد بن قانة، الإحصاء الوصفي والحيوي، ط، 1 دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011 ص 13.

أولاً : متغير الجنس

تم تبويب مفردات العينة إلى فئتين ذكور واناث والشكل التاليين:

الجدول رقم(02) : توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس



الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	8	22.9%
انثى	27	77.1%
المجموع	35	100%

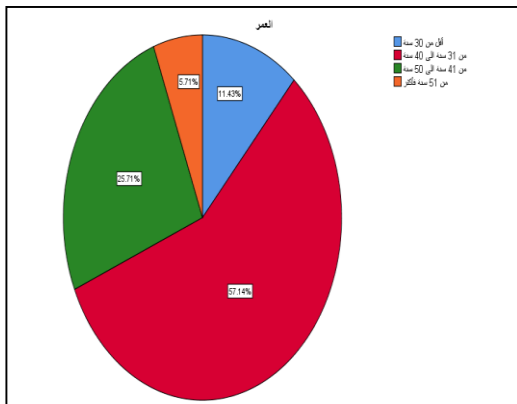
المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج spss

من خلال الجدول والشكل السابقين يتضح أن أغلبية أفراد مجتمع البحث كانوا من الاناث، وذلك بنسبة 77.1% من المجموع الكلي لأفراد مجتمع البحث بما يعادل 27 فردا من أفراد عينة الدراسة، أما الذكور فقد قدرت نسبتهم بـ22.9% من مجموع أفراد مجتمع الدراسة أي ما يعادل 8 افراد نظرا لطبيعة المنصب الاداري الذي يناسب المرأة أكثر من الرجل وميولها الى هذا النوع من الأعمال نظرا لخصائصها.

ثانياً: متغير السن

يتوزع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير العمر كما يلي:

الجدول رقم(03) : توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير متغير السن



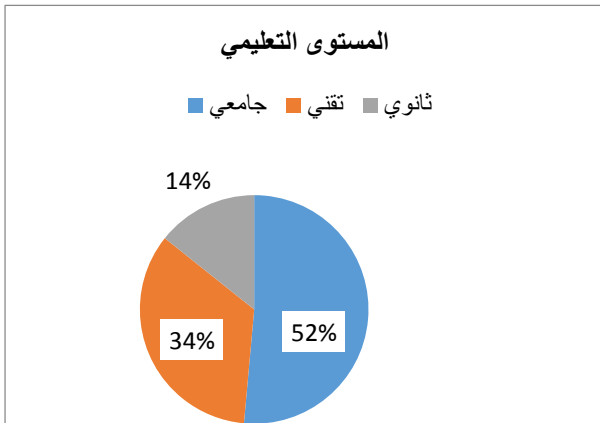
السن	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 30 سنة	4	11.4%
ما بين 31-40 سنة	20	57.1%
ما بين 41-50 سنة	9	25.7%
من 51 سنة فما فوق	2	5.7%
المجموع	35	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج spss

من خلال الجدول والشكل السابقين نلاحظ أن أعلى نسبة كانت للفئة العمرية بين 31 و 40 سنة بنسبة 57.1% من مجتمع الدراسة بما يعادل 20 فردا، أما بنسبة 25.1% فتخص الفئة العمرية بين 41 و 50 سنة بما يعادل 9 أفراد ، في حين أن نسبة 11.4% تخص أفراد العينة الذين تتراوح أعمارهم من 30 سنة فما أقل الذي عددهم 4 أفراد، وأخيرا الفئة العمرية من 51 سنة فما فوق الذي قدرت نسبتهم بـ 5.7% الذين قدر بنسبة فردين، حيث تبين القراءة السوسولوجية أن هناك تنوع في الأجيال كما نلاحظ أن النسبة التي (أقل من 30 سنة) قليلة وهذا ما يشير إلى البطء التي تشهده عملية التوظيف في الآونة الأخيرة، كما تشير الفئة العمرية (من 51 سنة فما فوق) إلى إحالة العديد من الموظفين إلى التقاعد أما الفئتين العمريتين (ما بين 31_40 سنة) و (من 41_50 سنة) فتشكلان مرحلة العطاء والنشاط و يمكن الاعتماد عليهما من أجل أداء جيد.

ثالثا: متغير المستوى التعليمي

الجدول رقم (04) : توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي



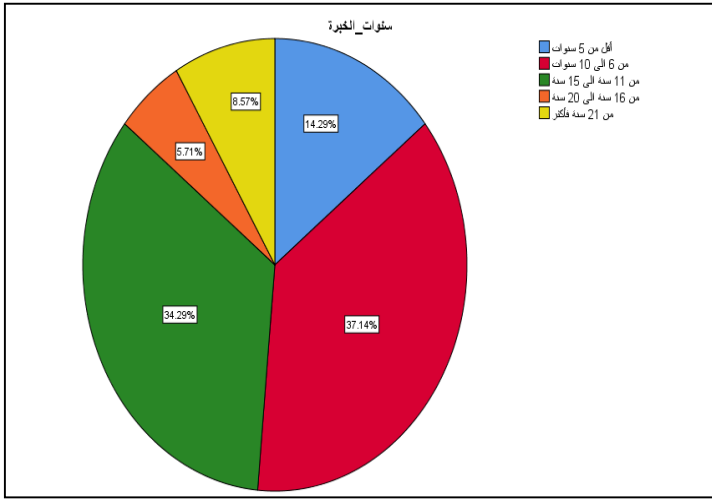
المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
ثانوي	5	14%
جامعي	18	52%
تقني سامي	12	34%
المجموع	35	100%

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج spss

يظهر من خلال الجدول والشكل السابقين أن أكبر نسبة من أفراد المجتمع لديهم مستوى جامعي إذ بلغ عددهم 18 فردا بنسبة 52%، أما نسبة 34% فتخص أفراد المجتمع الذي مستواهم تقني ودراسات أخرى الذي قدر عددهم بـ 12 فردا ،أما الافراد ذوي المستوى الثانوي فقد عددهم بـ 5 أفراد بنسبة 14% من نسبة العدد الكلي لعينة الدراسة ،وهذا ما يدل على أن مستوى المبحوثين يتراوح بين جامعي وتقني سامي الا أن أغليبيتهم من ذوي التعليم الجامعي وهو ما يتوافق مع المرسوم التنفيذي الذي يحدد شروط شغل المناصب المرتبط بالشهادة الجامعية، وهو ما يفسر العدد الكبير للحاصلين على الشهادات الجامعية بالإدارة الجزائرية وهذا له دور ايجابي في أنه يمكن الاعتماد عليهم في تسيير الاوضاع التنظيمية.

رابعاً: متغير سنوات الخبرة

الجدول رقم(05) : توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة



سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	5	14.3%
من 6 إلى 10 سنوات	13	37.1%
من 11 إلى 15 سنة	12	34.3%
من 16 إلى 20 سنة	2	5.7%
من 21 سنة فأكثر	3	8.6%
المجموع	35	100%

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج spss

يظهر من خلال الجدول والشكل السابقين يظهر أن نسبة كبيرة من الأفراد ذوي خبرة تتراوح بين 6 إلى 10 سنوات حيث قدر عددهم ب 13 فردا من عدد افراد المجتمع بنسبة 37.1%، تليها الاشخاص الذي تتراوح نسبة خبرتهم بين 11 إلى 15 سنة بنسبة 34.3% حيث قدر عددهم ب 12 فردا ، وبعدها الفئة التي تتراوح نسبة خبرتهم أقل من 5 سنوات حيث قدرت نسبتهم ب 14.3% وكان عددهم 5 أفراد من العدد الكلي من العينة موضوع الدراسة، تليها الفئة التي تتراوح خبرتهم من 21 سنة فأكثر بنسبة 8.6% بعدد 3 أفراد وأخيرا الفئة من 16 إلى 20 سنة بنسبة 5.7% وقدرت بفردين فقط من خلال القراءة السوسولوجية للمعطيات الموضحة أعلاه يتبين أن غالبية عمال المؤسسة يتمتعون بخبرة كبيرة تجاوزت 10 سنوات وهي مدة كافية لخلق الجو التعاون والتشارك والثقة فيما بينهم والعمل كالفريق الواحد، من خلال كسب خبرة كبيرة في مجال عملهم ومعرفة القوانين التنظيمية المطبقة بالمؤسسة مع أقدمية التوظيف في الكلية، اما الفئتين م(من 16_20 سنة) و(من 21 سنة فأكثر) نظرا الى احالة هذه الفئة الى التقاعد اما الفئة (أقل من 5 سنوات) وسببه البطء التي تشهده عملية التوظيف في الآونة الأخيرة.

2. عرض وتفسير البيانات المتعلقة بالاستبيان

جدول رقم (06): يمثل تكرارات ونسب ومتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء الزمالة

الانحراف المعياري S	المتوسط الحسابي \bar{X}	موافق بشدة		موافق		غير موافق		العبارة	الرقم
		%	ت	%	ت	%	ت		
0.41606	2.05	11,4	4	82,9	29	5,7	2	يزداد ادائك نتيجة الزمالة والألفة مع زملائك	1
0.69	1.85	17.1	6	51.4	18	31.4	11	تتنازل من أجل مصلحة المؤسسة	2
0.52979	2.11	20.0	7	71.4	25	.578	3	تحافظ على العلاقة مع جماعات العمل من أجل الاستقرار	3
0.59	1.77	8.6	3	60.0	21	31.4	11	تساهم في عملية الاعلام أثناء فترة الغياب	4
0.59	1.94	14.3	5	65.7	23	20	7	تحبذ أن يكون زميل العمل مصدر معلومة لك	7
0.61083	2.25	34.3	12	57.1	2	8.6	3	المحافظة على العلاقة بين جماعات العمل بالاستقرار الدائم	16

القراءة الاحصائية لبعء الزمالة:

العبارة 1: التي تتمثل في (يزداد ادائك نتيجة الزمالة والألفة مع زملائك) ان عدد المبحوثين غير الموافقين على نص العبارة رقم 1 قدروا بمبحوثين اثنين بنسبة 5,7%، اما الموافقين فكانوا 29 مبحوث بنسبة 82,9%، في حين الموافقين بشدة قدروا ب4 أشخاص بنسبة 11,4%، والمتوسط الحسابي للعبارة 2.5 بانحراف معياري 0.41، أي أن المبحوثين موافقين بشدة على أن الاداء يزداد نتيجة الألفة والزمالة مع الزملاء و يرجع هذا التحفيز الذي يكون بين أعضاء الفريق الواحد

العبارة 2: التي تتمثل في (تتنازل من أجل مصلحة المؤسسة) فالمبحوثين غير موافقين قدروا ب11 فرد بنسبة 31,4%، اما الموافقين فكانوا 18 فرد بنسبة 51,4%، في حين الموافقين بشدة قدروا ب6 افراد بنسبة 17,2، والمتوسط الحسابي للعبارة 1,85 بانحراف 0,69، أي أن المبحوثين موافقين بشدة على أن يتنازلون من أجل مصلحة المؤسسة ويرجع هذا من أجل سيرورة العمل على أحسن وجه

العبارة 3: التي تتمثل في (تحافظ على العلاقة مع جماعات العمل من أجل الاستقرار) فالمبحوثين غير موافقين على نص العبارة قدرو ب3 أفراد بنسبة 8,6%، اما الموافقين قدرو ب25 فرد بنسبة 80.0%،

اما الموافقين بشدة على العبارة قدروا ب 7 أفراد بنسبة 20%، فالمتوسط الحسابي في هذه العبارة 2,11 بانحراف 0,52 أي ان المبحوثين

موافقين بشدة على أن يحافظو على العلاقة مع جماعات العمل من أجل الاستقرار ويرجع هذا من أجل الحفاظ على الهدوء من أجل استمرارية العمل وسيرورة العمل على أكمل وجه

العبارة 4: التي تتمثل في (تساهم في عملية الاعلام أثناء فترة الغياب) من هذا البعد غير موافقين عليها قدروا ب 11 فردا بنسبة 31,4% ، اما الموافقين عليها قدروا ب 21 فردا بنسبة 60% ، اما الموافقين بشدة قدروا ب 3 أفراد بنسبة 8,6% من أفراد العينة الكلي بمتوسط حسابي 1,77 وانحراف معياري 0,59 أي ان المبحوثين موافقين بشدة في المساهمة في عملية الاعلام أثناء فترة الغياب ويرجع هذا لأجل أخذ العامل لاحتياجاته.

العبارة 7: التي تتمثل في (تتعامل الادارة العليا بشفافية تامة مع العمال) فعدد المبحوثين غير موافقين على نص العبارة كانوا 14 مبحوث قدروا بنسبة 40.0% واما المبحوثين الموافقين على نص العبارة فكانوا 18 مبحوث بنسبة 51.4% اما المبحوثين الموافقين بشدة فكانوا 3 مبحوثين بنسبة 8.6% بمتوسط حسابي 1.69 وانحراف معياري 0,63 أي أن المبحوثين موافقين بشدة على أن تتعامل الادارة العليا بشفافية تامة مع العمال وهذا من أجل مساعدة العمال على أداء عملهم بصورة جيدة.

العبارة 16: التي تتمثل في (أعمل مع الأفراد كأعضاء الفريق الواحد) فعدد المبحوثين غير موافقين على نص العبارة كانوا 5 مبحوثين قدروا بنسبة 14.3% واما المبحوثين الموافقين على نص العبارة فكانوا 18 مبحوث بنسبة 51.4% اما المبحوثين الموافقين بشدة فكانوا 12 مبحوث بنسبة 34.3% بمتوسط حسابي 2.20 وانحراف معياري 0,68 أي أن المبحوثين موافقين بشدة على أنهم يعملون مع الأفراد كأعضاء الفريق الواحد وهذا يرجع الى التآخي والعمل في جو ضمن الفريق الواحد مما يسهل أداء العمل.

جدول رقم (07): يمثل تكرارات ونسب ومتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد التعاون

الانحراف المعياري S	المتوسط الحسابي \bar{X}	موافق بشدة		موافق		غير موافق		العبارة	الرقم
		%	ت	%	ت	%	ت		
0.49	2.00	11.4	4	77.1	27	11.4	4	يقدم لك زملاءك المساعدة في العمل	6
0.54	2.06	17.1	6	71.4	25	11.4	4	تقدر التعاون الاجتماعي في مجال العمل	8
0.61	2.09	22.9	8	62.9	22	14.3	5	نتعاون فيما بيننا دون انتظار مقابل	71
0.68	2.20	34.3	12	51.4	18	14.3	5	أعمل مع الأفراد كأعضاء الفريق الواحد	81
0.71	1.83	17.1	6	48.6	17	34.3	12	هناك اعتماد متبادل بين الأفراد في أداء العمل داخل المؤسسة	19
0.62	2.03	20.0	7	62.9	22	17.1	6	نتساعد فيما بيننا في حالة الوقوع في الخطأ	02
0.57	2.29	34.28	12	60.0	21	5.7	2	نتكافل مع بعضنا البعض أثناء وقوع حوادث العمل	12
0.58	2.20	28.6	10	62.9	22	8.6	3	توجد آليات اتصال مستمرة بين العاملين في أداء العمل لبلوغ أهداف المؤسسة	22

القراءة الإحصائية:

العبارة 6: تتمثل في (لا يوجد رقابة مباشرة على العمل) أن عدد المبحوثين غير موافقين على نص العبارة رقم 1 كانوا 21 مبحوث بنسبة 60.0% اما المبحوثين الموافقين على نص العبارة فكانوا 7 مبحوثين بنسبة 20.0% اما المبحوثين الموافقين بشدة فكانوا 7 مبحوثين بنسبة 20.0% من العدد الاجمالي من عينة الدراسة بمتوسط حسابي 1.60 وانحراف معياري 0.81 أي ان المبحوثين غير موافقين على أنه لا يوجد رقابة مباشرة على العمل وهذا ما يؤدي الى الالهال والتراخي في أداء العمل.

العبارة 8: التي تتمثل في (مشاركة الانشغالات الخاصة بين العمال) فعدد المبحوثين غير موافقين على نص العبارة كانوا 14 مبحوث قدروا بنسبة 40.0% واما المبحوثين الموافقين على نص العبارة فكانوا 14 مبحوث بنسبة 40.0% اما المبحوثين الموافقين بشدة فكانوا 7 مبحوثين بنسبة 20.0% بمتوسط حسابي 1.80

وانحراف معياري 0,67 أي أن المبحوثين موافقين بشدة على أن مشاركة الانشغالات الخاصة بين العمال وهذا يرجع الى التضامن وايجاد الحلول والأفكار فيما بينهم.

العبارة 17: التي تتمثل في (هناك اعتماد متبادل بين الأفراد في أداء العمل داخل المؤسسة) فعدد المبحوثين غير موافقين على نص العبارة كانوا 12 مبحوث قدروا بنسبة 34.3% واما المبحوثين الموافقين على نص العبارة فكانوا 17 مبحوث بنسبة 48.6% اما المبحوثين الموافقين بشدة فكانوا 6 مبحوثين بنسبة 17.1% بمتوسط حسابي 1.83 وانحراف معياري 0,71 أي أن المبحوثين موافقين بشدة على ان هناك اعتماد متبادل بين الأفراد في أداء العمل داخل المؤسسة وهذا من أجل أخذ أفكار وخبرة متبادلة فيما بينهم.

العبارة 18: التي تتمثل في (نتساعد فيما بيننا في حالة الوقوع في الخطأ) فعدد المبحوثين غير موافقين على نص العبارة كانوا 6 مبحوثين قدروا بنسبة 17.1% واما المبحوثين الموافقين على نص العبارة فكانوا 22 مبحوث بنسبة 62.9% اما المبحوثين الموافقين بشدة فكانوا 7 مبحوثين بنسبة 20.0% بمتوسط حسابي 2.03 وانحراف معياري 0,62 أي أن المبحوثين موافقين بشدة في أنهم يتساعدون فيما بينهم في حالة الوقوع في الخطأ وهذا من أجل تغطية الخطأ وعدم الوقوع فيه مرة أخرى.

العبارة 19: التي تتمثل في (نتكافل مع بعضنا البعض أثناء وقوع حوادث العمل) فعدد المبحوثين غير موافقين على نص العبارة كانوا مبحوثين قدروا بنسبة 5.7% واما المبحوثين الموافقين على نص العبارة فكانوا 21 مبحوث بنسبة 60.0% اما المبحوثين الموافقين بشدة فكانوا 12 مبحوثين بنسبة 34.28% بمتوسط حسابي 2.29 وانحراف معياري 0,57 أي أن المبحوثين موافقين بشدة على أنهم يتكافلون مع بعضهم البعض أثناء وقوع حوادث العمل وهذا يرجع الى تغطية النقص والخطأ وتصحيحه.

العبارة 20: التي تتمثل في (توجد آليات اتصال مستمرة بين العاملين في اداء العمل لبلوغ أهداف المؤسسة) فعدد المبحوثين غير موافقين على نص العبارة كانوا 3 مبحوثين قدروا بنسبة 8.6% واما المبحوثين الموافقين على نص العبارة فكانوا 22 مبحوث بنسبة 62.9% اما المبحوثين الموافقين بشدة فكانوا 10 مبحوثين بنسبة 28.6% بمتوسط حسابي 2.20 وانحراف معياري 0,58 أي أن المبحوثين موافقين بشدة على أنه توجد آليات اتصال مستمرة بين العاملين في أداء العمل لبلوغ أهداف المؤسسة وهذا من أجل معرفة ما يدور في المؤسسة.

العبارة 21: التي تتمثل في (تتدخل عند طارئ معين أثناء العمل) فعدد المبحوثين غير موافقين على نص العبارة كانوا 8 مبحوثين قدروا بنسبة 22,9% واما المبحوثين الموافقين على نص العبارة فكانوا 22 مبحوث بنسبة 62.9% اما المبحوثين الموافقين بشدة فكانوا 5 مبحوثين بنسبة 14,3% بمتوسط حسابي 1,91

وانحراف معياري 0,61 أي أن المبحوثين موافقين بشدة على أنهم يتدخلون عند طارئ معين وهذا من أجل القيام بحله.

العبارة 22: التي تتمثل في (تحبذ أن يكون زميل العمل مصدر معلومة لك) فعدد المبحوثين غير موافقين على نص العبارة كانوا 7 مبحوثين قدروا بنسبة 20,0% واما المبحوثين الموافقين على نص العبارة فكانوا 23 مبحوث بنسبة 65,7% اما المبحوثين الموافقين بشدة فكانوا 5 مبحوثين بنسبة 14,3% بمتوسط حسابي 1,94 وانحراف معياري 0,59 أي أن المبحوثين موافقين بشدة على أنهم يحبذو ان يكون زميل العمل مصدر معلومة لهم وهذا يرجع من أجل تبادل الخبرات.

جدول رقم (08): يمثل تكرارات ونسب ومتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد المشاركة

الانحراف المعياري S	المتوسط الحسابي \bar{X}	موافق بشدة		موافق		غير موافق		العبارة	الرقم
		%	ت	%	ت	%	ت		
0.61	1.91	14.3	5	62.9	22	22.9	8	تتدخل عند طارئ معين أثناء العمل	5
0.61	1.74	8.6	3	57.1	20	34.3	12	نأخذ الادارة العليا اراء العمال داخل المؤسسة بعين الاعتبار	23
0.59	2.00	17.1	6	65.7	23	17.1	6	تسود ثقافة المشاركة بالخبرات والمعرفة بين الزملاء في العمل	24
0.70	1.74	14.3	5	45.7	16	40.0	14	نتمتع داخل المؤسسة بالحرية في مشاركة أفكارنا و آرائنا مع الادارة العليا	25
0.66	1.74	11.4	4	51.4	18	37.1	13	تتشارك المؤسسة المعلومات اللازمة مع عمالها	26

القراءة الاحصائية:

العبارة 5: التي تتمثل في (المحافظة على العلاقة بين جماعات العمل بالاستقرار الدائم) من بعد الزمالة فالمبحوثين غير موافقين على العبارة قدروا ب3 أفراد بنسبة 8,6% ، في حين الموافقين على العبارة قدروا 25 فرد من أفراد العينة بنسبة 71,4% اما الموافقين بشدة فقدروا ب 7 أفراد بنسبة 20% بمتوسط حسابي قدر ب 2,11 وانحراف معياري

0,25 أي ان المبحوثين موافقين بشدة على المحافظة على العلاقة بين جماعات العمل بالاستقرار الدائم ويرجع هذا من أجل الحفاظ على الهدوء من أجل سيرورة العمل.

العبارة 23: التي تتمثل في (تأخذ الادارة العليا اراء العمال داخل المؤسسة بعين الاعتبار) فعدد المبحوثين غير موافقين على نص العبارة كانوا 12 مبحوث قدروا بنسبة 34,3% واما المبحوثين الموافقين على نص

العبارة فكانوا 20 مبحوث بنسبة 57,1% اما المبحوثين الموافقين بشدة فكانوا 3 مبحوثين بنسبة 8,6% بمتوسط حسابي 1,74 وانحراف معياري 0,61 أي أن المبحوثين موافقين بشدة على أن تأخذ الادارة العليا اراء العمال داخل المؤسسة بعين الاعتبار وهذا من أجل أخذ الملاحظات بعين الاعتبار لتحسين سير العمل. العبارة 24: التي تتمثل في (تسود ثقافة المشاركة بالخبرات والمعرفة بين الزملاء في العمل) فعدد المبحوثين غير موافقين على نص العبارة كانوا 6 مبحوث قدروا بنسبة 17,1% واما المبحوثين الموافقين على نص العبارة فكانوا 23 مبحوث بنسبة 65,7% اما المبحوثين الموافقين بشدة فكانوا 6 مبحوثين بنسبة 17,1% بمتوسط حسابي 20,0 وانحراف معياري 0,59 أي أن المبحوثين موافقين بشدة على انه تسود ثقافة المشاركة بالخبرات والمعرفة بين الزملاء في العمل وهذا من أجل نتيجة أفضل.

العبارة 25: التي تتمثل في (نتمتع داخل المؤسسة بالحرية في مشاركة أفكارنا و آرائنا مع الادارة العليا) فعدد المبحوثين غير موافقين على نص العبارة كانوا 14 مبحوث قدروا بنسبة 40,0% واما المبحوثين الموافقين على نص العبارة فكانوا 16 مبحوث بنسبة 45,7% اما المبحوثين الموافقين بشدة فكانوا 5 مبحوثين بنسبة 14,3% بمتوسط حسابي 1,74 وانحراف معياري 0,66 أي أن المبحوثين موافقين بشدة على انهم يتمتعون داخل المؤسسة بالحرية في مشاركة أفكارهم وآرائهم مع الادارة العليا وهذا يرجع الى شفافية الادارة العليا مع عمالها.

العبارة 26: التي تتمثل في (تتشارك المؤسسة المعلومات اللازمة مع عمالها) فعدد المبحوثين غير موافقين على نص العبارة كانوا 13 مبحوث قدروا بنسبة 37,1% واما المبحوثين الموافقين على نص العبارة فكانوا 18 مبحوث بنسبة 51,4% اما المبحوثين الموافقين بشدة فكانوا 4 مبحوثين بنسبة 11,4% بمتوسط حسابي 1,74 وانحراف معياري 0,66 أي أن المبحوثين يوافقون بشدة على ان المؤسسة تشارك المعلومات اللازمة مع عمالها وهذا يرجع الى سيرورة أفضل للعمل.

جدول رقم (09): يمثل تكرارات ونسب ومتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده الثقة

الرقم	العبارة	غير موافق		موافق		موافق بشدة		المتوسط الحسابي \bar{X}	الانحراف المعياري S
		ت	%	ت	%	ت	%		
9	لا يوجد رقابة مباشرة على العمل	21	60.0	7	20.0	7	20.0	1.60	0.81
01	تتعامل الادارة العليا بشفافية تامة مع العمال	14	40.0	18	51.4	3	8.6	1.69	0.63
11	مشاركة الانشغالات الخاصة بين العمال	14	40.0	14	40.0	7	20.0	1.80	0.76
12	أكلف الزملاء القيام بأعمال الموكلة لي	27	77.1	7	20.0	1	2.9	1.26	0.51
13	أستمع الى القرارات التي تصدر على زملائي	8	22.9	25	71.4	2	5.7	1.83	0.51
14	أستشير عند الحاجة في كل مرة	5	14.3	24	68.6	6	17.1	2.03	0.57
15	أمضي في مكان المعني	31	88.6	2	5.7	2	5.7	1.17	0.51

القراءة الاحصائية:

العبارة 9: التي تتمثل في (أكلف الزملاء القيام بأعمال الموكلة لي) فعدد المبحوثين غير موافقين على نص العبارة كانوا 27 مبحوث قدروا بنسبة 77.1% واما المبحوثين الموافقين على نص العبارة فكانوا 7 مبحوثين بنسبة 20.0% اما المبحوثين الموافقين بشدة فكان مبحوث واحد بنسبة 2.9% بمتوسط حسابي 1.26 وانحراف معياري 0,51 أي أن المبحوثين غير موافقين على تكليف الزملاء القيام بأعمالهم الموكلة لهم وهذا يرجع الى أن ك عامل أدري بعمله الخاص به وتخصصه.

العبارة 10: التي تتمثل في (أستمع الى القرارات التي تصدر على زملائي) فعدد المبحوثين الغير موافقين على نص العبارة كانوا 8 مبحوثين قدروا بنسبة 22.9% واما المبحوثين الموافقين على نص العبارة فكانوا 25 مبحوث بنسبة 71.4% اما المبحوثين الموافقين بشدة فكانوا مبحوثين بنسبة 5.7% بمتوسط حسابي 1.83 وانحراف معياري 0,51 أي أن المبحوثين موافقين بشدة على الاستماع الى القرارات التي تصدر على زملاءهم وهذا يرجع الى تفادي الوقوع في نفس الموقف.

العبارة 11: التي تتمثل في (أستشير عند الحاجة في كل مرة) فعدد المبحوثين غير موافقين على نص العبارة كانوا 5 مبحوثين قدروا بنسبة 14.3% واما المبحوثين الموافقين على نص العبارة فكانوا 24 مبحوث بنسبة 68.6% اما المبحوثين الموافقين بشدة فكانوا 6 مبحوثين بنسبة 17.1% بمتوسط حسابي 2.03 وانحراف معياري 0,57 أي أن المبحوثين موافقين بشدة على ان يستشيرو عند الحاجة في كل مرة وهذا يرجع الى أخذ أفكار وحلول ومقترحات من الطرف الاخر.

العبارة 12: التي تتمثل في (أمضي في مكان المعني) فعدد المبحوثين غير موافقين على نص العبارة كانوا 31 مبحوث قدروا بنسبة 88.6% واما المبحوثين الموافقين على نص العبارة فكانوا مبحوثين بنسبة 5.7%

اما المبحوثين الموافقين بشدة فكانوا مبحوثين بنسبة 5.7% بمتوسط حسابي 1.17 وانحراف معياري 0,51 أي أن المبحوثين غير موافقين على الامضاء في مكان المعني وهذا يرجع الى خطورة التابعات التي تتجم عن هذا الفعل.

العبارة 13: التي تتمثل في (يقدم لك زملاءك المساعدة في العمل) أن عدد المبحوثين غير موافقين على نص العبارة رقم 1 كانوا 4 مبحوثين بنسبة 11.4% اما المبحوثين الموافقين على نص العبارة فكانوا 27 مبحوث بنسبة 77.1% اما المبحوثين الموافقين بشدة فكانوا 4 مبحوثين بنسبة 11.4% من العدد الاجمالي من عينة الدراسة بمتوسط حسابي 2.00 وانحراف معيار 0.49 أي أن المبحوثين موافقين بشدة على أن يقدم لك زملاءك المساعدة في العمل وهذا يرجع الى التعاون فيما بينهم لكسب الوقت والجهد.

العبارة 14: التي تتمثل في (نقدر التعاون الاجتماعي في مجال العمل) فعدد المبحوثين غير موافقين على نص العبارة كانوا 4 مبحوثين قدروا بنسبة 11.4% واما المبحوثين الموافقين على نص العبارة فكانوا 25 مبحوث بنسبة 71.4% اما المبحوثين الموافقين بشدة فكانوا 6 مبحوثين بنسبة 17.1% بمتوسط حسابي 2.06 وانحراف معياري 0.54 أي أن المبحوثين موافقين بشدة على تقدير التعاون في مجال العمل وهذا من أجل تقديم يد المساعدة من أجل سير العمل بأسرع وقت.

العبارة 15: التي تتمثل في (نتعاون فيما بيننا دون انتظار مقابل) فعدد المبحوثين غير موافقين على نص العبارة كانوا 5 مبحوثين قدروا بنسبة 14.3% واما المبحوثين الموافقين على نص العبارة فكانوا 22 مبحوث بنسبة 62.9% اما المبحوثين الموافقين بشدة فكانوا 8 مبحوثين بنسبة 22.9% بمتوسط حسابي 2.09 وانحراف معياري 0.61 أي أن المبحوثين موافقين بشدة على أنهم يتعاونون فيما بينهم دون انتظار مقابل وهذا يرجع الى نظامهم دون مقابل مادي أو معنوي.

جدول رقم (10) يمثل تكرارات و نسب و متوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات بعد القيم التنظيمية.

الانحراف المعياري S	المتوسط الحسابي \bar{X}	موافق بشدة		موافق		غير موافق		العبارة	الرقم
		%	ت	%	ت	%	ت		
0.51	1.97	11.4	4	74.3	26	14.3	5	مناخ العمل يساعدك على اداء عملك بكفاءة وفعالية	27
0.45	1.97	8.6	3	80.0	28	11.4	4	الاتصال الافقي يسهل عملية المشاركة في ضبط القيم	28
0.52	2.29	31.4	11	65.7	23	2.9	1	ألتزم بإحترام التوقيت ودوام العمل الرسمي	29
0.69	1.77	14.3	5	48.6	17	37.1	13	العلاقات الشخصية جزء من تعاملي في المؤسسة	30
0.69	1.77	14.3	5	48.6	17	37.1	13	يتم تقسيم المهام والأعمال بالتساوي بين العمال	31
0.70	1.43	11.4	4	20.0	7	68.6	24	أتعامل مع زملائي على حسب الإنتماء الى نفس المنطقة	32
0.61	1.91	14.3	5	62.9	22	22.9	8	أستشير زملائي في بعض القرارات	33
0.63	1.31	8.6	3	14.3	5	77.1	27	أندخل في عمل الاخرين بشكل واضح	34
0.57	2.03	17.1	6	68.6	24	14.3	5	أستمع الى الاقتراحات ووجهات النظر	35
0.56	1.91	11.4	4	68.6	24	20.0	7	تستدعي الادارة ممثلي العمال في الإجتماعات الهامة	36
0.54	1.94	11.4	4	71.4	25	17.1	6	التشاور والإقناع جزء من التعامل بينكم	37
0.60	1.86	11.4	4	62.9	22	25.7	9	يشجع المسؤولون مبادرات العمال في العمل	38
0.62	2.03	20.0	7	62.9	22	17.1	6	يتشارك الأطراف في حل المشكلات	39

القراءة الاحصائية:

العبارة 27: التي تتمثل في (مناخ العمل يساعدك على اداء عملك بكفاءة وفعالية) فعدد المبحوثين غير موافقين على نص العبارة كانوا 5 مبحوثين قدروا بنسبة 14,3% واما المبحوثين الموافقين على نص العبارة فكانوا 26 مبحوث بنسبة 74,3% اما المبحوثين الموافقين بشدة فكانوا 4 مبحوثين بنسبة 11,4% بمتوسط حسابي 1,97 وانحراف معياري 0,51 أي أن المبحوثين موافقين بشدة على أن مناخ العمل يساعدهم على اداء عملهم بكفاءة وفعالية وهذا يرجع الى توفير الادارة للجوء الملائم للعمل.

العبارة 28: التي تتمثل في (الاتصال الاقفي يسهل عملية المشاركة في ضبط القيم) فعدد المبحوثين غير موافقين على نص العبارة كانوا 4 مبحوثين قدروا بنسبة 11,4% واما المبحوثين الموافقين على نص العبارة فكانوا 28 مبحوث بنسبة 80,0% اما المبحوثين الموافقين بشدة فكانوا 3 مبحوثين بنسبة 8,6% بمتوسط حسابي 1,97 وانحراف معياري 0,45 أي أن المبحوثين يوافقون بشدة على أن الاتصال الاقفي يسهل عملية المشاركة في ضبط القيم وهذا يرجع الى أن القيم تنتج عن الاتصال الاقفي.

العبارة 29: التي تتمثل في (ألتزم بإحترام التوقيت ودوام العمل الرسمي) فعدد المبحوثين غير موافقين على نص العبارة كان مبحوث واحد 1 قدر بنسبة 2,9% واما المبحوثين الموافقين على نص العبارة فكانوا 23 مبحوث بنسبة 65,7% اما المبحوثين الموافقين بشدة فكانوا 11 مبحوث بنسبة 31,4% بمتوسط حسابي 2,29 وانحراف معياري 0,5 أي أن المبحوثين موافقين بشدة على أنهم يلتزمون باحترام توقيت ودوام العمل الرسمي وهذا يرجع الى تفاني العمال في عملهم.

العبارة 30: التي تتمثل في (العلاقات الشخصية جزء من تعاملي في المؤسسة) فعدد المبحوثين غير موافقين على نص العبارة كانوا 13 مبحوث قدروا بنسبة 37,1% واما المبحوثين الموافقين على نص العبارة فكانوا 17 مبحوث بنسبة 48,6% اما المبحوثين الموافقين بشدة فكانوا 5 مبحوثين بنسبة 14,3% بمتوسط حسابي 1,77 وانحراف معياري 0,69 أي أن المبحوثين موافقين بشدة على أن العلاقات الشخصية جزء من تعاملهم في المؤسسة وهذا يرجع الى الألفة فيما بينهم.

العبارة 31: التي تتمثل في (يتم تقسيم المهام والأعمال بالتساوي بين العمال) فعدد المبحوثين غير موافقين على نص العبارة كانوا 13 مبحوث قدروا بنسبة 37,1% واما المبحوثين الموافقين على نص العبارة فكانوا 17 مبحوث بنسبة 48,6% اما المبحوثين الموافقين بشدة فكانوا 5 مبحوثين بنسبة 14,3% بمتوسط حسابي 1,77 وانحراف معياري 0,69 أي أن المبحوثين يوافقون بشدة على أنه يتم تقسيم المهام والأعمال بالتساوي بين العمال، وهذا يرجع الى العدل لدى الادارة العليا في تقسيم المهام.

العبارة 32: التي تتمثل في (أتعامل مع زملائي على حسب الإنتماء الى نفس المنطقة) فعدد المبحوثين غير موافقين على نص العبارة كانوا 24 مبحوث قدروا بنسبة 68,6% واما المبحوثين الموافقين على نص العبارة فكانوا 7 مبحوثين بنسبة 20,0% اما المبحوثين الموافقين بشدة فكانوا 4 مبحوثين بنسبة 11,4% بمتوسط

حسابي 1,43 وانحراف معياري 0,70 أي أن المبحوثين غير موافقين على أنهم يتعاملون مع زملاءهم على حسب الانتماء الى نفس المنطقة وهذا يرجع الى عدم وجود الهوية فيما بينهم.

العبارة 33: التي تتمثل في (أستشير زملائي في بعض القرارات) فعدد المبحوثين غير موافقين على نص العبارة كانوا 8 مبحوثين قدروا بنسبة 22,9% واما المبحوثين الموافقين على نص العبارة فكانوا 22 مبحوث بنسبة 62,9% اما المبحوثين الموافقين بشدة فكانوا 5 مبحوثين بنسبة 14,3% بمتوسط حسابي 1,91 وانحراف معياري 0,61 أي أن المبحوثين موافقين بشدة على أنهم يستشيرون زملاءهم في بعض القرارات وهذا يرجع الى أخذ استشارة في موضوع معين.

العبارة 34: التي تتمثل في (أتدخل في عمل الآخرين بشكل واضح) فعدد المبحوثين غير موافقين على نص العبارة كانوا 27 مبحوث قدروا بنسبة 77,1% واما المبحوثين الموافقين على نص العبارة فكانوا 5 مبحوثين بنسبة 14,3% اما المبحوثين الموافقين بشدة فكانوا 3 مبحوثين بنسبة 8,6% بمتوسط حسابي 1,31 وانحراف معياري 0,63 أي أن المبحوثين غير موافقين على أنهم يتدخلون في عمل الآخرين بشكل واضح وهذا يرجع الى خصوصية كل عمل واختصاصه.

العبارة 35: التي تتمثل في (أستمع الى الاقتراحات ووجهات النظر) فعدد المبحوثين غير موافقين على نص العبارة كانوا 5 مبحوثين قدروا بنسبة 14,3% واما المبحوثين الموافقين على نص العبارة فكانوا 24 مبحوث بنسبة 68,6% اما المبحوثين الموافقين بشدة فكانوا 4 مبحوثين بنسبة 11,4% بمتوسط حسابي 1,91 وانحراف معياري 0,56 أي أن المبحوثين موافقين بشدة على أنهم يستمعون الى الاقتراحات ووجهات النظر وهذا يرجع الى تحسين الأداء في مجال عملهم.

العبارة 36: التي تتمثل في (تستدعي الادارة ممثلي العمال في الاجتماعات الهامة) فعدد المبحوثين غير موافقين على نص العبارة كانوا 7 مبحوثين قدروا بنسبة 20,0% واما المبحوثين الموافقين على نص العبارة فكانوا 24 مبحوث بنسبة 68,6% اما المبحوثين الموافقين بشدة فكانوا 4 مبحوثين بنسبة 11,4% بمتوسط حسابي 1,91 وانحراف معياري 0,56 أي أن المبحوثين موافقين بشدة على أن الادارة تستدعي ممثلي العمال في الاجتماعات الهامة وهذا يرجع الى أخذ الاستشارة والاعلام بمقترحات العمال.

العبارة 37: التي تتمثل في (التشاور والإقناع جزء من التعامل بينكم) فعدد المبحوثين غير موافقين على نص العبارة كانوا 6 مبحوثين قدروا بنسبة 17,1% واما المبحوثين الموافقين على نص العبارة فكانوا 25 مبحوث بنسبة 71,4% اما المبحوثين الموافقين بشدة فكانوا 4 مبحوثين بنسبة 11,4% بمتوسط حسابي 1,94 وانحراف معياري 0,54 أي أن المبحوثين موافقين بشدة على التشاور والإقناع جزء من التعامل بينهم وهذا يرجع الى فهم عملهم والعمل به على أكمل وجه.

العبارة 38: التي تتمثل في (يشجع المسؤولون مبادرات العمال في العمل) فعدد المبحوثين غير موافقين على نص العبارة كانوا 9 مبحوثين قدروا بنسبة 25,7% واما المبحوثين الموافقين على نص العبارة فكانوا 22 مبحوث بنسبة 62,9% اما المبحوثين الموافقين بشدة فكانوا 4 مبحوثين بنسبة 11,4% بمتوسط

حسابي 1,86 وانحراف معياري 0,60 أي أن المبحوثين موافقين بشدة على تشجيع المسؤولين لمبادرات العمال في العمل وهذا يرجع الى تحسين الأداء والنهوض بالمؤسسة.

العبارة 39: التي تتمثل في (يتشارك الأطراف في حل المشكلات) فعدد المبحوثين غير موافقين على نص العبارة كانوا مبحوثين قدروا بنسبة 17,1% واما المبحوثين الموافقين على نص العبارة فكانوا 22 مبحوث بنسبة 62,9% اما المبحوثين الموافقين بشدة فكانوا 7 مبحوثين بنسبة 20,0% بمتوسط حسابي 2,03 وانحراف معياري 0,62

أي أن المبحوثين موافقين بشدة على تشارك الأطراف في حل المشكلات وهذا يرجع الى الأخذ بعين الاعتبار أفكار العمال.

3. عرض وتحليل فرضيات الدراسة

□ اختبار الفرضية الرئيسية:

الجدول رقم (11): يوضح أثر الارتباط بين القيم التنظيمية والرأس مال الاجتماعي

	مستوى القيم التنظيمية	الرأس مال الاجتماعي
الرأس مال الاجتماعي		
قيمة معامل بيرسون	.779**	1
قيمة Sig الاحتمالية	.000	
عدد العينة	35	35

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات برنامج spss

يمثل الجدول مصفوفة الارتباط الخطي بين القيم التنظيمية والرأس مال الاجتماعي، حيث أن القيمة الاحتمالية sig=0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.05، وأن قيمة معامل بيرسون = 0.779، وعليه فإنه يوجد ارتباط خطي موجب (طردي) بين الثقة التنظيمية والرأس مال الاجتماعي في جامعة قاصدي مرباح بورقلة بنسبة 77.9%، ويفسر هذا بأنه كلما زادت الثقة التنظيمية زاد الرأس مال الاجتماعي بصفة موجبة وطردياً.

□ عرض وتحليل الفرضية الجزئية الأولى:

للقيم التنظيمية دور إيجابي في بناء الزمالة داخل المؤسسة الجامعية لمدينة ورقلة.

الجدول رقم (12): يوضح أثر الارتباط بين القيم التنظيمية وبعد الزمالة

	مستوى القيم التنظيمية	الزمالة
مستوى القيم التنظيمية		
قيمة معامل بيرسون	1	.522**
قيمة Sig الاحتمالية		.000
عدد العينة	35	35
الزمالة		
قيمة معامل بيرسون	.522**	1
قيمة Sig الاحتمالية	.000	
عدد العينة	35	35

□ المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات برنامج spss

يمثل الجدول مصفوفة الارتباط الخطي بين القيم التنظيمية وبعد الزمالة، حيث أن القيمة الاحتمالية $0.000 = sig$ أقل من مستوى الدلالة 0.05 ، وأن قيمة معامل بيرسون $= 0.552$ ، وعليه فإنه يوجد ارتباط خطي موجب (طردي) بين الثقة التنظيمية والزمالة في جامعة قاصدي مرباح بورقلة بنسبة 55.2% .

□ اختبار الفرضية الثانية:

للقيم التنظيمية دور إيجابي في بناء الثقة داخل المؤسسة الجامعية لمدينة ورقلة.

الجدول رقم (13): يوضح أثر الارتباط بين القيم التنظيمية وبعد الثقة

	مستوى القيم التنظيمية	الثقة
مستوى القيم التنظيمية		
قيمة معامل بيرسون	1	.602**
قيمة Sig الاحتمالية		.000
عدد العينة	35	35
الثقة		
قيمة معامل بيرسون	.602**	1
قيمة Sig الاحتمالية	.000	
عدد العينة	35	35

□ المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات برنامج spss

يمثل الجدول أعلاه مصفوفة الارتباط الخطي بين القيم التنظيمية وبعد الثقة، حيث أن القيمة الاحتمالية $0.000 = \text{sig}$ أقل من مستوى الدلالة 0.05 ، وأن قيمة معامل بيرسون $= 0.602$ ، وعليه فإنه يوجد ارتباط خطي موجب (طردي) بين الثقة التنظيمية والثقة في جامعة قاصدي مرباح بورقلة بنسبة 60.2% .

□ اختبار الفرضية الثالثة:

للقيم التنظيمية دور إيجابي في بناء التعاون والتكافل داخل المؤسسة الجامعية لمدينة ورقلة.

الجدول رقم (14): يوضح أثر الارتباط بين القيم التنظيمية وبعد التعاون والتكافل

	مستوى القيم التنظيمية	التعاون والتكافل
مستوى القيم التنظيمية		
قيمة معامل بيرسون	1	.678**
قيمة Sig الاحتمالية		.000
عدد العينة	35	35
التعاون والتكافل		
قيمة معامل بيرسون	.678**	1
قيمة Sig الاحتمالية	.000	
عدد العينة	35	35

□ المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات برنامج spss

يمثل الجدول مصفوفة الارتباط الخطي بين القيم التنظيمية وبعد التعاون والتكافل، حيث أن القيمة الاحتمالية $0.000 = \text{sig}$ أقل من مستوى الدلالة 0.05 ، وأن قيمة معامل بيرسون $= 0.678$ ، وعليه فإنه يوجد ارتباط خطي موجب (طردي) بين الثقة التنظيمية والتعاون والتكافل في جامعة قاصدي مرباح بورقلة بنسبة 67.8% .

□ اختبار الفرضية الرابعة:

للقيم التنظيمية دور إيجابي في بناء التشاركية داخل المؤسسة الجامعية لمدينة ورقلة.

الجدول رقم (15): يوضح أثر الارتباط بين القيم التنظيمية وبعد التشاركية

	مستوى القيم التنظيمية	التشاركية
مستوى القيم التنظيمية		
قيمة معامل بيرسون	1	.706**
قيمة Sig الاحتمالية		.000
عدد العينة	35	35
التشاركية		
قيمة معامل بيرسون	.706**	1
قيمة Sig الاحتمالية	.000	
عدد العينة	35	35

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات برنامج spss

يمثل الجدول مصفوفة الارتباط الخطي بين القيم التنظيمية وبعد التشاركية، حيث أن القيمة الاحتمالية $0.000 = sig$ أقل من مستوى الدلالة 0.05 ، وأن قيمة معامل بيرسون $= 0.706$ ، وعليه فإنه يوجد ارتباط خطي موجب (طردني) بين الثقة التنظيمية والتشاركية في جامعة قاصدي مرباح بورقلة بنسبة 70.6% .

4. صدق وثبات أداة الدراسة

سنعرض في هذا الفرع كل من صدق وثبات أداة الدراسة من خلال معرفة قيمة ألفا كرومباخ.

أولاً: صدق أداة الدراسة

ولغرض معرفة مدى وضوح أسئلة الاستبيان فقد تم عرضها على الأستاذ المشرف للتعرف على توجيهاته، وبعد ذلك تم صياغة العبارات بشكل ملائم وأكثر وضوحا وبساطة لتظهر في شكلها النهائي.

ثانياً: ثبات أداة الدراسة

لقد تم فحص عبارات الاستبيان من خلال مقياس ألفا كرومباخ، الموضح في الجدول الذي في الأسفل لحساب ثبات المقياس ف لوحظ أن معامل الثبات نسبته مقبولة، وتعد هذه النسبة ذات دلالة إحصائية عالية وتفي بأغراض الدراسة.

الجدول رقم (16): يوضح معامل الثبات باستخدام طريقة ألفا كرومباخ

معامل ألفا كرومباخ	عدد الفقرات
0.903	39

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات spss

من الجدول نلاحظ أن معامل ألفا كرومباخ يصل إلى 90.3 % ، حيث يعتبر ذو مستوى عالي من الثبات والثقة، وهذا يعني أن هناك استقرار بدرجة عالية في نتائج الاستبيان وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعه على أفراد العينة عدة مرات.

5. مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة:

توصلت دراستنا هذه إلى أن هناك ارتباط قوي بين القيم التنظيمية والرأسمال الاجتماعي في كل من الأبعاد المشتركة (الزمالة، الثقة، التعاون، المشاركة) فكلما زاد مستوى القيم التنظيمية لدى موظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، فإنها تساهم بشكل كبير في زيادة الرأسمال الاجتماعي وهذا مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف المرجوة في المؤسسة.

حيث توصلت الدراسة بعنوان (القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي) إلى أن هناك ارتباط قوي بين درجة ممارسة القيم التنظيمية المدروسة ودرجة ممارسة الجودة في التعليم العالي، وهذا انعكس على أداء الجامعة كنظام، وأهم مشكلة تم ملاحظتها هي ضعف المخرجات الناتجة عن طبيعة ممارسة القيم السائدة، وبالتالي له أثر سلبي في تحقيق الجودة، وهذا على عكس ما توصلنا إليه في دراستنا التي تؤول إلى أن هناك ارتباط قوي بين زيادة القيم وزيادة الإنتاجية.

وتوصلت الدراسة الثانية بعنوان (القيم التنظيمية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي) حيث توصلت إلى نفس نتيجة دراستنا أن أغلبية الباحثين يفضلون العمل بروح الفريق والعمل الجماعي وأن التعاون والعدالة يسودان في الجامعة.

وتوصلت الدراسة الثالثة بعنوان (الهوية التنظيمية وتشكيل الرأسمال الاجتماعي بالأساتذة الباحثين في مؤسسة التعليم العالي) إلى زيادة هوية الأستاذ بالمؤسسة عندما يتعلق الأمر بحياته الخاصة ومصالحته وفردانيته، فهو يستخدمها في الحصول على أهدافه الخاصة وهذا على عكس دراستنا التي تقول إذا الفردانية والمصلحة الخاصة فهذا يؤدي إلى اضطراب في القيم لدى الموظفين.

وتوصلت الدراسة الرابعة بعنوان (اسهام الرأسمال الاجتماعي للأستاذ الباحث في تشكيل المعرفة العلمية) أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين العلاقات الاجتماعية للأستاذ الباحث ونشاطاته العلمية في الجامعة، وأنه توجد علاقة ارتباطية بين الثقة الأكاديمية والنشاطات العلمية، وهذا ما يتطابق مع دراستنا.

خلاصة:

تطرقنا في هذا الفصل إلى التحليل والتفسير السوسولوجي للبيانات، حيث عرضنا البيانات الشخصية لمجتمع البحث ثم عرضنا وفسرنا البيانات المتعلقة بالاستبيان، بعدها عرضنا وحللنا فرضيات الدراسة، حيث قمنا باختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات الجزئية، ثم قمنا بحساب صدق وثبات أداة الدراسة، وأخير ناقشنا نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة.

إن نتائج هذه الدراسة بينت إسهام القيم التنظيمية في بناء الرأسمال الاجتماعي لموظفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح بورقلة، وهو ما بينته النتيجة العامة للدراسة التي تشير لوجود علاقة ارتباطية قوية جدا بين متغير القيم التنظيمية والرأسمال الاجتماعي، وهذا ما يساعدهم على زيادة الإنتاجية مما يدعم التعاون بينهم وزيادة الثقة المتبادلة، وهو ما جسده مؤشرات الرأسمال الاجتماعي (الزمالة، الثقة، التعاون، المشاركة).

التوصيات:

- الزمالة والتعاون يؤدي إلى زيادة أداؤك داخل المؤسسة.
- المساعدة فيما بينكم في حالة الوقوع في الخطأ وأثناء وقوع حوادث العمل يؤدي إلى زيادة الترابط فيما بينكم.
- شفافية الإدارة العليا مع الموظفين يؤدي إلى زيادة ثقتهم.

- طبال لطيفة وأسماء ريمي، الدلالة السوسولوجية للقيم، الاجتماعية، جامعة البليدة 2، المجلد 8 عدد 2 ص 60، 2015.
- فرحات غول، إدارة رأس المال الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادية. الملتقى الدولي، حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصادات الحديثة، جامعة الشلف - الجزائر ص 07، 2011.
- عمر حمداوي وجابر مليكة، متطلبات بناء رأس المال الفكري والاجتماعي في المؤسسة الجامعية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرياح ورقلة) الجزائر، العدد 33 مارس 2018، ص 96.
- علاء الدين عبد الغني محمود، إدارة المنظمات، ط1، دار صفاء، عمان، 2011، ص 28
- خلفاوي حسين، إسهام رأس المال الاجتماعي للأستاذ الباحث في تشكيل المعرفة العلمية، رسالة لنيل شهادة دكتوراه، إشراف عمر حمداوي، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة ورقلة، 2022، 2021، ص 34
- مرسوم تنفيذي رقم 279/03 المؤرخ في 24 جمادى الثاني عام 1424 الموافق لـ 23 غشت 2003، مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها، الجريدة الرسمية، العدد 51، ص 05.
- عجال مسعودة، القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي، رسالة لنيل شهادة : الماجستير، تحت إشراف: تاوريت نور الدين، قسم علم النفس كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، 2010/2009.
- المداني حجاج، القيم التنظيمية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية 1 والإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014-2015
- دراسة بعنوان: الهوية التنظيمية وتشكيل رأس المال الاجتماعي للأستاذة الباحثين في مؤسسة التعليم العالي، ورقة مقدمة ضمن الملتقى الدولي حول المجالات الاجتماعية التقليدية والحديثة وانتاج الهوية الفردية والجماعية في المجتمع الجزائري، دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، 2012
- خلفاوي حسين، إسهام رأس المال الاجتماعي للأستاذ الباحث في تشكيل المعرفة العلمية، رسالة لنيل شهادة دكتوراه، إشراف عمر حمداوي، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة ورقلة، 2022، 2021،
- جميل هلال، محمد نصر: قياس رأس المال الاجتماعي في الأراضي الفلسطينية، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني، ماس، 2007، ص 8 و 9
- Johan Field: Social Capital, Routledge, London, 2003, p17.**
- علي أسعد وطفة: الهايتوس في سوسولوجيا بورديو، (مقال منشور على الأنترنت في موقع شبكة النبا المعلوماتية، 2012 : www.annabaa.org/nbanews/2012/03/227.htm
- طاهر حسو الزيباري، النظرية السوسولوجية المعاصرة، دار البيروني للنشر و التوزيع، ط 1، 2016، ص 533
- علي، بن هادية و آخرون، (1984)، القاموس الجديد للطلاب، الشركة التونسية للتوزيع، المؤسسة الوطنية الجزائرية للكتاب، الطبعة الخامسة.

- دبلة عبد العالي(2011)، مدخل الى التحليل السوسولوجي، ط1، الجزائر، دار الخلدونية.
- الزيود ماجد،(2006)، الشباب والقيم في عالم متغير، الاردن، دار الشروق.
- مدحت، محمد أبو النصر(2008)، قيم واخلاقيات العمل الاداري، ط1، القاهرة، الدار العالمية للنشر والتوزيع
- الخزاعلة، عبد الله عقلة مجلي، 2008، الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية في الادارة التربوية، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع.
- عبد الله عقلة مجلي الخزاعلة، 2008، الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية في الادارة التربوية، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع.
- Vogds, perceptions of organisational values and various levels of an organisation, master in training and development, 2001
- Colman, james s. foundation of social theory, the belknap press of harvard university press cambridge massachusetts, and london, england, 1990, pp.300.321, p146
- Definition of social capital in the literature 1999, http://analyticeteach.com/network/definitions_of_social_capital.htm
- Putman Robert, making democracy work_civic_tradition in modern Italy u.s.a printon university press (1993), p42
- Le capital social: notes provisoires par : pierre boudieu , http://www.presse.fr/doc/arss_0335_5322_1980_num_31_1_2069 p.2.3 p64
- 1- معن خليل عمر، مناهج البحث في علم الاجتماع، ط2، دار الشروق، عمان 2004، ص.242
- عبد الرحمان السعدتي، عبد المالك طه عبد الرحمان، ثناء مليحي عودة، مدخل إلى البحث العلمي، دار الكتاب الحديث، القاهرة 2010، ص84
- خالد حامد، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، ط2، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص47
- كامل محمد المغربي، أساليب البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ط، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص
- ديف فرانسيس ومايك وودكوك، القيم التنظيمية، ترجمة عبد الرحمان أحمد هيجان، مراجعة وحيد أحمد وعامر عبد الله الصعيري، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية، 1995.
- إسماعيل محمد بن قانة، الإحصاء الوصفي والحيوي ، ط، 1 دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، ص 13.

الملحق رقم (1): استمارة الاستبيان

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

يسرني أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي صمم خصيصا لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي أقوم بإعدادها للحصول على شهادة الماستر في تخصص تنظيم وعمل بعنوان "دور القيم التنظيمية في بناء الرأس مال الإجتماعي داخل المؤسسة الجامعية" لمدينة ورقلة ونظرا لأهمية رأيكم في هذا المجال نأمل منكم التكرم بإجابة على اسئلة الاستبانة بدقة حيث أن صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على صحة اجابتكم، كما نحيطكم علما أن جميع اجاباتكم لن تستخدم الا لأغراض البحث العلمي فقط.

اعداد الطالبة: جعفرور غادة

تحت اشراف: د، حمداوي عمر

القسم الأول: البيانات الشخصية

نرجو منكم التكرم بالإجابة المناسبة على التساؤلات التالية وذلك بوضع اشارة () في المربع المناسب لإختيارك.

1= الجنس: ذكر انثى

2=العمر: اقل من 30 سنة من 30 سنة الى أقل من 40 سنة

من 40 الى من 50 من 50 سنة فأكثر

3= المستوى التعليمي: ثانوي
جامعي تقني

4=سنوات الخبرة: ب أقل من 5 سنوات
من 5 الى 9 سنوات

من 0 الى 14 سنة
من 15 الى 19 سنة

من 20 سنة فأكثر
5= المنصب الوظيفي أستاذ
موظف

سلم القياس			عبارات القياس	الرقم
موافق	محايد	معارض	يزداد اداءك نتيجة الزمالة والألفة مع زملائك	1
موافق	محايد	معارض	تتنازل من أجل مصلحة المؤسسة	2
موافق	محايد	معارض	تحافظ على العلاقة مع جماعات العمل من أجل الاستقرار	3
موافق	محايد	معارض	تساهم في عملية الاعلام أثناء فترة الغياب	4
موافق	محايد	معارض	تتدخل عند طارئ معين أثناء العمل	5

موافق	محايد	معارض	يقدم لك زملاءك المساعدة في العمل	6
موافق	محايد	معارض	تجبد أن يكون زميل العمل مصدر معلومة لك	7
موافق	محايد	معارض	تقدر التعاون الاجتماعي في مجال العمل	8
موافق	محايد	معارض	لا يوجد رقابة مباشرة على العمل	9
موافق	محايد	معارض	تتعامل الادارة العليا بشفافية تامة مع العمال	10
موافق	محايد	معارض	مشاركة الانشغالات الخاصة بين العمال	11
موافق	محايد	معارض	أكلف الزملاء القيام بأعمال الموكلة لي	12
موافق	محايد	معارض	أستمع الى القرارات التي تصدر على زملائي	13
موافق	محايد	معارض	أستشير عند الحاجة في كل مرة	14
موافق	محايد	معارض	أمضي في مكان المعني	15

موافق	محايد	معارض	المحافظة على العلاقة بين جماعات العمل بالاستقرار الدائم	16
موافق	محايد	معارض	نتعاون فيما بيننا دون انتظار مقابل	17
موافق	محايد	معارض	أعمل مع الأفراد كأعضاء الفريق الواحد	18
موافق	محايد	معارض	هناك اعتماد متبادل بين الأفراد في أداء العمل داخل المؤسسة	19
موافق	محايد	معارض	نتساعد فيما بيننا في حالة الوقوع في الخطأ	20
موافق	محايد	معارض	نتكافل مع بعضنا البعض أثناء وقوع حوادث العمل	21
موافق	محايد	معارض	توجد آليات اتصال مستمرة بين العاملين في أداء العمل لبلوغ أهداف المؤسسة	22
موافق	محايد	معارض	نأخذ الإدارة العليا آراء العمال داخل	23

			المؤسسة بعين الاعتبار	
موافق	محايد	معارض	تسود ثقافة المشاركة بالخبرات والمعرفة بين الزملاء في العمل	24
موافق	محايد	معارض	نتمتع داخل المؤسسة بالحرية في مشاركة أفكارنا و آرائنا مع الادارة العليا	25
موافق	محايد	معارض	تتشارك المؤسسة المعلومات اللازمة مع عمالها	26
موافق	محايد	معارض	مناخ العمل يساعدك على اداء عملك بكفاءة وفعالية	27
موافق	محايد	معارض	الاتصال الافقي يسهل عملية المشاركة في ضبط القيم	28
موافق	محايد	معارض	ألتزم بإحترام التوقيت ودوام العمل الرسمي	29
موافق	محايد	معارض	العلاقات الشخصية جزء من تعاملي في المؤسسة	30

موافق	محايد	معارض	يتم تقسيم المهام والأعمال بالتساوي بين العمال	31
موافق	محايد	معارض	أتعامل مع زملائي على حسب الإنتماء الى نفس المنطقة	32
موافق	محايد	معارض	أستشير زملائي في بعض القرارات	33
موافق	محايد	معارض	أتدخل في عمل الاخرين بشكل واضح	34
موافق	محايد	معارض	أستمع الى الاقتراحات ووجهات النظر	35
موافق	محايد	معارض	تستدعي الادارة ممثلي العمال في الإجتماعات الهامة	36
موافق	محايد	معارض	التشاور والإقناع جزء من التعامل بينكم	37
موافق	محايد	معارض	يشجع المسؤولون مبادرات العمال في العمل	38
موافق	محايد	معارض	يتشارك الأطراف في حل المشكلات	39