

جامعة قاصدي مرباح . ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان :علوم اجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع والانثروبولوجيا

التخصص: تنظيم وعمل

إعداد الطالبة:

نوبصر عبير

بعنوان:

مساهمة القيم التنظيمية في زيادة مستوى الأداء

الوظيفي لدى العاملين

دراسة ميدانية بالمفتشية الولائية للعمل بورقلة

نوقشت و أجزيت بتاريخ

أمام اللجنة المكونة من الأساتذة

| الاسم واللقب    | الرتبة العلمية       | الجامعة                 | الصفة         |
|-----------------|----------------------|-------------------------|---------------|
| عريف عبد الرزاق | أستاذ التعليم العالي | جامعة قاصدي مرباح ورقلة | رئيسا         |
| قودة عزيز       | أستاذ التعليم العالي | جامعة قاصدي مرباح ورقلة | مشرفا و مقررا |
| بوسحلة إيناس    | أستاذ محاضر "أ"      | جامعة قاصدي مرباح ورقلة | مناقشا        |

الموسم الجامعي: 2022/2021



جامعة قاصدي مرباح . ورقلة



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان :علوم اجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع والانثروبولوجيا

التخصص: تنظيم وعمل

إعداد الطالبة:

نوبصر عبير

بعنوان:

مساهمة القيم التنظيمية في زيادة مستوى الأداء

الوظيفي لدى العاملين

دراسة ميدانية بالمفتشية الولائية للعمل بورقلة

نوقشت و أجزيت بتاريخ

أمام اللجنة المكونة من الأساتذة

| الاسم واللقب    | الرتبة العلمية       | الجامعة                 | الصفة          |
|-----------------|----------------------|-------------------------|----------------|
| عريف عبد الرزاق | أستاذ التعليم العالي | جامعة قاصدي مرباح ورقلة | رئيسا          |
| قودة عزيز       | أستاذ التعليم العالي | جامعة قاصدي مرباح ورقلة | مشرفا و مقرررا |
| بوسحلة ايناس    | أستاذ محاضر "أ"      | جامعة قاصدي مرباح ورقلة | مناقشا         |

الموسم الجامعي: 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى

(( وَمَا أُوتِيتُمْ مِنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا ﴿٨٥﴾ ))

- سورة الإسراء.

# شكر وعرهان

الحمد لله على منه وفضله وتوفيقه لانجاز هذا العمل المتواضع، بالتقدم بجزيل الشكر والعرهان  
وبأخلص التقدير والاحترام للمشرف الفاضل لأستاذ الدكتور قودة عزيز على النصائح  
والإرشادات

الممنوحة لي وعلى صبره وتحمله المستمر لمختلف الاستفسارات حول الأطروحة  
ولمتابعته لانجاز هذا العمل بشكل مميز وناجح.

كما أشكر السادة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقبول هذه الرسالة  
كما أتقدم بجزيل الشكر والعرهان إلى كافة عمال المفتشية الولائية للعمل عن دعمهم وحسن  
استقبالهم

وخاصة الموظفة حامة نور الهدى.

وأقدم بالشكر والعرهان لجامعة قاصدي مرباح التي فتحت لنا أبوابها ومكاتبها لمساعدتنا في إنهاء  
دراستنا.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى كل جميع أساتذة قسم علم الاجتماع.

وأشكر كل من ساعدني ورافقني في إتمام هذا العمل وخراجه في صورته الأخيرة.

( فاللهم وفقني بإذنك ياربي )

نوبصر عيبر

# الإهداء

أهدي جهدي المتواضع هذا إلى أمي (بن قنان مباركة) رمز العطاء التي وهبتني الحياة، وقطعت لي من بستان عمرها زهرة شبابها، و إلى من يسر لي طريق العلم حفظه الله وبارك الله في عمره أبي  
(نويصر صالح)

إلى إختوتي الغاليين على قلبه كلا باسمه حفظهم الله ورعاهم(صورية، فاطمة، بلال)

و إلى أبناء أختي(ريان ومرام)

و إلى كل أصدقاء ورفقاء الدرب و أخص بالذكر الصديق والأخ الذي كان سندا طوال مشواري  
الدراسي(حامدي الأخضر)

والى كل عائلة (نويصر وبن قنان )

و إلى كل من ساعدني بالقول والفعل وكان سندا لي في انجاز هذا العمل والى كل من يسعهم  
القلب...ولم

تسعهم الورقة.

و إلى كل طلبة علم الاجتماع تنظيم وعمل دفعة 2022/2021

نويصر عبير

## فهرس المحتويات

|       |                |
|-------|----------------|
| ..... | شكر وعرفان     |
| ..... | الاهداء        |
| ..... | فهرس المحتويات |
| ..... | فهرس الجداول:  |
| ..... | فهرس الأشكال   |
| ..... | قائمة الملاحق  |
| ..... | مقدمة          |

## الفصل الأول: المدخل العام للدراسة

|    |                         |
|----|-------------------------|
| 2  | تمهيد                   |
| 2  | 1 الاشكالية             |
| 4  | 2 أسباب اختيار الدراسة: |
| 5  | 3 أهمية الدراسة:        |
| 5  | 4 أهداف الدراسة:        |
| 5  | 5 مفاهيم الدراسة:       |
| 13 | 6 الدراسات السابقة:     |
| 21 | 7 المدخل النظري         |

## الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة

|    |                       |
|----|-----------------------|
| 25 | تمهيد:                |
| 25 | 1 مجالات الدراسة:     |
| 25 | 1.1 المجال المكاني:   |
| 27 | 2.1 المجال الزمني:    |
| 27 | 3.1 المجال البشري:    |
| 27 | 2 منهج الدراسة:       |
| 28 | 3 مجتمع البحث:        |
| 28 | 4 أدوات جمع البيانات: |
| 29 | 1.4 المقابلة:         |
| 29 | 2.4 الاستمارة:        |
| 30 | 5 الأساليب الإحصائية: |
| 30 | 1.5 التوزيع التكراري: |

2.5 النسبة المئوية: ..... 30

### الفصل الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة

تمهيد: ..... 32

1 عرض ومناقشة وتحليل البيانات: ..... 32

1.1 عرض ومناقشة وتحليل البيانات الشخصية: ..... 32

2.1 عرض ومناقشة وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الأول: ..... 34

3.1 عرض ومناقشة وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الثاني: ..... 38

4.1 عرض ومناقشة وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الثالث: ..... 42

5.1 عرض ومناقشة وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الرابع: ..... 46

2 عرض نتائج الدراسة الميدانية ..... 50

1.2 مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول ..... 50

2.2 مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني ..... 51

3.2 مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث ..... 52

4.2 مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الرابع ..... 54

5.2 النتائج المتعلقة بالتساؤل الرئيسي ..... 55

النتيجة العامة ..... 55

خاتمة ..... 57

قائمة المراجع: ..... 59

ملاحق ..... 62



## فهرس الجداول:

- الجدول رقم 1 يبين جنس المبحوث..... 32
- الجدول رقم 2 يبين سن المبحوث..... 32
- الجدول رقم 3 يبين الأقدمية في العمل..... 33
- الجدول رقم 4 يبين الحالة المدنية للمبحوث:..... 33
- الجدول رقم 5 يبين استخدام المؤسسة جهود كبيرة في تطوير وزيادة أداء العمال و كفاءتهم..... 34
- الجدول رقم 6 يبين الإطارات المسؤولة في المؤسسة تتميز بقدرة التأثير على العمال..... 35
- الجدول رقم 7 يبين اهتمام المؤسسة بوضع شروط توظيف على أساس معايير في انتقاء العامل وفي التخصص..... 35
- الجدول رقم 8 يبين قيام المؤسسة بمنح الصلاحيات اللازمة للمديرين للممارسة أعمالهم..... 36
- الجدول رقم 9 يبين مكافأة المؤسسة العمال الذين يساهمون في نجاحها..... 37
- الجدول رقم 10 يبين قيام المؤسسة بترقية العمال الذين يعملون جيدا وأدائهم متميز..... 37
- الجدول رقم 11 يبين ما إذا كانت القرارات التي تسنها إدارة المؤسسة لها فعالية ودور في نجاح تلك القرارات..... 38
- الجدول رقم 12 يبين سعي المؤسسة في تدريب العمال تدريباً جيداً وملائم لطبيعة عملهم..... 39
- الجدول رقم 13 يبين طريقة اتخاذ القرارات في المؤسسة بشكل علمي سليم..... 39
- الجدول رقم 14 يبين ما إذا كانت المسؤوليات والأدوار لكل العمال واضحة ومحددة ودقيقة..... 40
- الجدول رقم 15 يبين عمل المؤسسة بمراقبة إنفاقها المالي بداخلها..... 41
- الجدول رقم 16 يبين مدى استخدام المؤسسة مواردها المالية بكفاءة وحكمة..... 41
- الجدول رقم 17 يبين تبني المؤسسة مجموعة القواعد والإجراءات التي تتضمن تحقيق العدالة بين العمال..... 42
- الجدول رقم 18 يبين منح المؤسسة أو مسؤول المؤسسة على فرص عادلة للعمال من أجل الاستماع إلى شكاويهم..... 43
- الجدول رقم 19 يبين سماح المؤسسة للعمال بالمشاركة في صنع القرارات..... 43
- الجدول رقم 20 يبين اهتمام المؤسسة بالعمل الجماعي بين العمال..... 44
- الجدول رقم 21 يبين منح المؤسسة الفرصة للعاملين في إدخال بعض التعديلات على أسلوب العمل..... 45
- الجدول رقم 22 يبين عمل الإدارة جميع عمال المؤسسة دون تمييز..... 45
- الجدول رقم 23 يبين دفاع المؤسسة عن مصالحها وموظفيها بقوة..... 46
- الجدول رقم 24 يبين قيام المؤسسة بدراسة المخاطر الخارجية واحتمالية وقوعها..... 47
- الجدول رقم 25 يبين اهتمام المؤسسة بالتنافس مع المؤسسات الأخرى وفي مجال خدمتها..... 47
- الجدول رقم 26 يبين أثر التغيرات في البيئة الخارجية على وضع خطط مستقبلية لمواجهة التحديات..... 48
- الجدول رقم 27 يبين قيام المؤسسة بتشجيع الأفكار الجديدة والمبدعة..... 48
- الجدول رقم 28 يبين اهتمام المؤسسة بأفكار العمال في تطوير بيئة العمل وإبداعاتهم..... 49

## فهرس الأشكال

الشكل رقم 1 نموذج الدراسة..... 4

الشكل رقم 2 يمثل القيم التنظيمية لدى ديف فرانسيس ..... 11

## قائمة الملاحق

الملحق رقم 1 : الاستبيان..... 63

الملحق رقم 2 الهيكل التنظيمي للوحدة العملية (مؤسسة المفتشية الولائية للعمل بورقلة)..... 68

# مقدمة

تشهد المنظمات في العصر الحالي تقدماً في كافة المجالات العملية، الاقتصادية، الثقافية، الإنسانية، فأصبح الإنسان يعيش داخل منظمات كبيرة عموماً وتتفرع منها منظمات صغيرة، تنشأ من أجل تحقيق ما تضعه من أهداف باستخدام كافة الإمكانيات والموارد المتاحة، والمؤسسة عموماً تنشأ من أجل تحقيق أهداف ورغبات محددة ويعتمد نجاحها على قدرتها على حسن تسييرها، والاهتمام بالعنصر البشري أو ما يعرف برأس المال البشري الاجتماعي، في علاقاته التفاعلية داخل التنظيم، والذي يعتبر أحد مقومات المنظمة، التي يجب الحفاظ عليها، والسعي لتطويرها من أجل الرقي بها نحو الأفضل.

فعنصر القيم داخل المنظمات يشكل الجوهر الأساسي لثقافة المنظمة لتحقيق النجاح، كما أنها شعور بالتوجهات المشتركة لكل الأفراد داخل المصالح والأقسام وتعد مؤشرات لتصرفاتهم اليومية، فضلاً عن ذلك فإن الإدارة تخص بلا شك على قوة كبيرة من خلال وجود قيم مشتركة، إذ يكون الموظفون على معرفة بالمعايير التي يجب الالتزام بها وهي أيضاً تكريس للسلوك المرغوب فيه.

والقيم التنظيمية من المواضيع الهامة داخل المنظمة نظراً للأهمية التي تتمتع بها، فهي التي تشكل الإطار الفكري الذي يحكم وضع الأهداف ومحددة للسلوك التنظيمي الذي يؤثر على التفاعل داخل الإدارة بين الموظفين، فعلى المنظمة الاهتمام بالقيم التنظيمية وهي الأساس الذي يستخدمه أعضاء التنظيم لتقييم الأعمال، حيث تؤدي دوراً مهماً في الحفاظ على هوية المنظمة وتؤثر في سلوك أفرادها بما يضمن الحفاظ على التوازن والاستقرار داخل المنظمة، ومن القيم التنظيمية التي تساعد على نجاح المؤسسة كقيم إدارة الإدارة، وقيم إدارة المهمة، وقيم إدارة العلاقات، وقيم إدارة البيئة. فكل هذه العناصر تسمح بتطابق أهداف الفرد العامل مع أهداف المؤسسة، حيث أن هذه القيم تساهم في تحسين وزيادة مستوى أداء العاملين داخل المؤسسة.

وتأسيساً على ذلك تأتي هذه الدراسة لتسلط الضوء على مساهمة القيم التنظيمية في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين وقد قسمت الدراسة إلى ثلاث فصول:

حيث تناول الفصل الأول (الإطار العام للدراسة) تناولنا فيه طرح إشكالية الدراسة وأهمية الدراسة وأهدافها وتحديد المفاهيم والدراسات السابقة، والمدخل النظري للدراسة،

أما الفصل الثاني تم التطرق إلى الإجراءات المنهجية للدراسة، حيث يتم تحديد مجالات الدراسة والمنهج ومجتمع البحث وأدوات جمع البيانات المتمثلة في المقابلة والاستبيان والأساليب الإحصائية المعتمدة،

أما الفصل الثالث تم التطرق فيه عرض ومناقشة البيانات الشخصية، وعرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤلات الفرعية وكذا التطرق إلى النتيجة العامة للدراسة والخاتمة وقائمة المراجع والملاحق.

# الفصل الأول: المدخل

## العام للدراسة

### تمهيد

- 1 الإشكالية
- 2 أسباب الدراسة
- 3 أهمية الدراسة
- 4 أهداف الدراسة
- 5 تحديد المفاهيم الدراسية
- 6 الدراسات السابقة
- 7 المدخل النظري للدراسة

## تمهيد

سنتطرق في هذا الفصل الى مدخل عام للدراسة وسوف نعرض الاشكالية التي تعتبر من أهم و أبرز الخطوات في البحث العلمي وصياغة تساؤلات الدراسة اضافة إلى ذلك ابراز اسباب اختيار موضوع الدراسة واهميته والاهداف التي تسعى للوصول اليها وتحديد المفاهيم المرتبطة بالموضوع محل الدراسة وفي الاخير نتطرق الى اهم الدراسات السابقة والمدخل النظري.

## 1 الاشكالية

يعتمد قيام التنظيمات الإدارية بصفة عامة على الموارد البشرية، كونها تشكل أحد الركائز المساهمة في تحقيق الأهداف ومن أهم مقومات المنظمة التي يجب الحفاظ عليها والسعي لتطويرها من أجل الرقي بها نحو ما هو أفضل ذلك لأنه أصبحت الأمم القوية في عصرنا تقاس بمقياس ما تملكه من رأس مال بشري قادر على العمل والإنتاج والتميز و الإبداع، حيث تغيرت نظرة الباحثين على أخذ الطاقة البشرية على أنها آلة إلى اعتبارها عنصر إنساني كما دعت إليه النظريات الحديثة، إلا أنه أصبح الآن عنصر مهم في المنظومة الإدارية، وتعتبر المؤسسة موجهة لتلك الطاقة بهدف تحقيق أهداف محددة ومعينة بغية استمرارها فلا بد أن تتحدي كل الصعاب التي تؤثر على قدرتها في البقاء ولكي تتمكن من التكيف مع المحيط الخارجي وتحقق أهدافها فلكل مؤسسة قيم خاصة بها تميزها عن غيرها من المؤسسات ويرتبط بنجاح أي مؤسسة بمدى قدرة الأفراد على انجاز الأعمال الموكلة إليهم على أتم وجه، فقدرة المؤسسات تعتمد بالدرجة الأولى على كفاءة وقيم العمال التي يحملونها على مؤسساتهم، ويشير تالكوت بارسونز إلى أن (القيمة عنصر في نسق رمزي مشترك تعتبر معيار أو مستوى لاختيار بين بدائل التوجيه التي توجد في موقف، وهذا معناه أن القيم تمثل معايير عامة وأساسية يشارك فيها أعضاء المجتمع وتسهم في تحقيق التكامل وتنظيم أنشطة الأعضاء).<sup>1</sup>

فالقيم التنظيمية ومدى الالتزام بها تعد أحد الركائز الأساسية والمهمة التي تستند إليها أي منظمة في تحقيق أهدافها وبكفاءة، هذا السبب جعل من العلماء يتطرقون إلى قضية القيم التنظيمية كعلماء علم النفس التنظيمي وعلم التربية وإدارة الموارد البشرية وعلم اجتماع المنظمات كمحاولة منهم لفهمها، من أجل تفسير الفعل الإنساني باعتبارها من العناصر التي تبني وتشكل

<sup>1</sup> . بكوش ليلي، البنية العاملية للقيم التنظيمية، مذكرة دكتوراه في علم النفس وعلم التربية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2017/2018، ص56.

الفعل ولها تأثير في جميع الأعمال والقرارات التي يتم تنفيذها في المنظمات فهي ليست كما يعتقد بأنها مجرد اعتقاد فكري ليس له أي دو بل هي انعكاسات لتلك الأبعاد الفكرية والمعتقدات الأساسية التي يحملها الفرد وتعمل على توجيه أفعاله وضبطها، ولهذا وجب التعرف على قيم الأفراد داخل المنظمات بغية توجيه وتعزيز الأفعال المرغوب بها.

يعد الأداء عنصر جوهري وهام للمنظمات بحيث يعتبر الوسيلة الوحيدة لتحقيق أهداف العمل داخل المؤسسة، بالمتطلبات وتعزيزها وكما أنه يسهم في إعطاء الصورة النهائية عنها وذلك من خلال الحكم على نجاحها واستمرارها أو فشلها، وقد ذهب العديد من الباحثين في هذا المجال إلى دراسة العلاقة التي تربط بين المتغيرين، في تسعى جاهدة وبشكل جد إلى زيادة مستوى أداء العاملين من خلال عدد من القيم فان القيم التنظيمية تؤثر على أداء العاملين من خلال المكانة التي يعطيها الأفراد للعمل انطلاقاً من قيمهم الشخصية التي تؤثر بطريقة مباشرة وغير مباشرة على بيئة العمل لهذا نجد أن للقيم التنظيمية دور أساسي في توجيه الفعل الإنساني وفقاً للعديد من القيم، وهذه القيم متنوعة وكثيرة، إلا أن الدراسة الحالية التي ستجرى في المفتشية الولائية للعمل سنحاول تسليط الضوء على تصنيف الذي قدمه فرانسيس ومايك ودكوك للقيم التنظيمية، قيم إدارة الإدارة (القوة، الصفة، المكافأة)، وقيم إدارة المهمة (الفعالية، الاقتصاد، الكفاءة)، وقيم إدارة العلاقات (العدل، فرق العمل، القانون والنظام)، وقيم إدارة البيئة (الدفاع، التنافس، استغلال الفرص)، كما يمكن أن تساهم هذه المتغيرات في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين، ومن هنا تتمحور إشكالية الدراسة في السؤال التالي:

### التساؤل الرئيسي:

هل تساهم القيم التنظيمية في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين؟

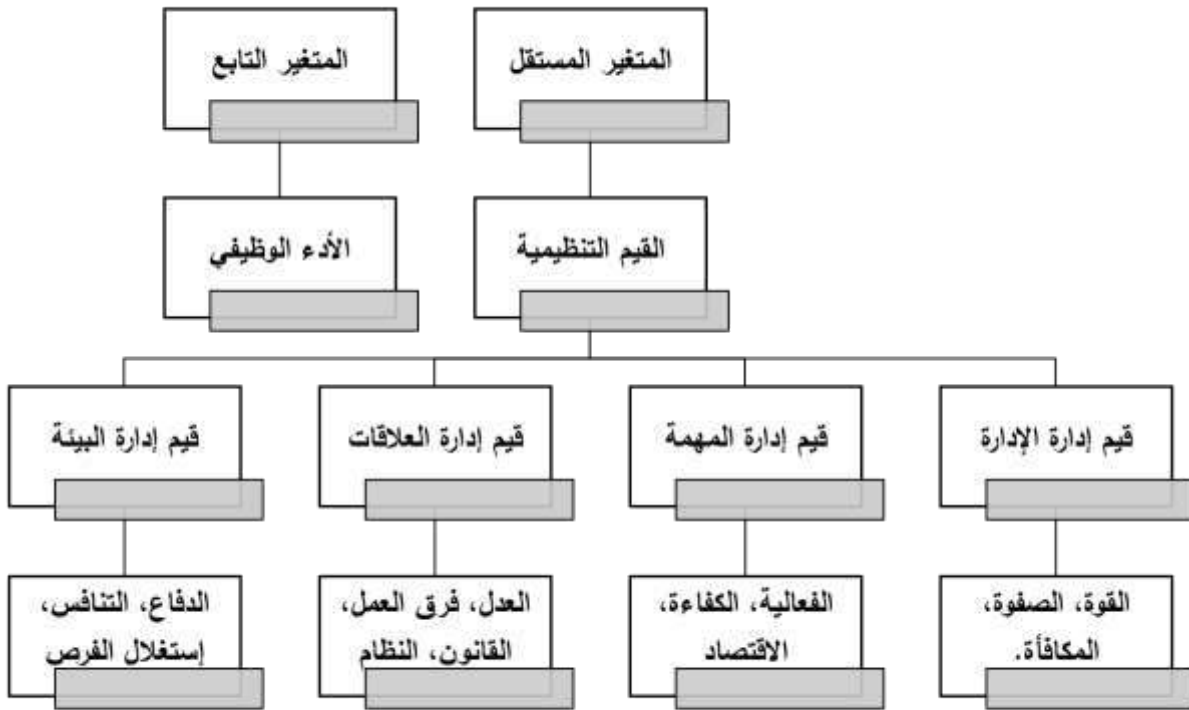
### التساؤلات الفرعية:

1. هل تساهم قيم إدارة الإدارة ( القوة، الصفة، المكافأة ) في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين؟
2. هل تساهم قيم إدارة المهمة ( الفعالية، الاقتصاد، الكفاءة) في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين؟
3. هل تساهم قيم إدارة العلاقات (العدل، فرق العمل، القانون والنظام ) في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين؟
4. هل تساهم قيم إدارة البيئة ( الدفاع، التنافس، استغلال الفرص) في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين؟

نموذج الدراسة:

من خلال الشكل رقم 01 الذي يعرض نموذج للمتغيرين (القيم التنظيمية والأداء الوظيفي)، وبذلك يمثل الجانب الأيمن من الشكل المتغير المستقل الذي يمثل القيم التنظيمية في المفتشية الولائية للعمل بورقلة وهي (قيم إدارة الإدارة، قيم إدارة المهمة، قيم إدارة العلاقات، قيم إدارة البيئة) والتي تم تحديدها خلال الأبعاد الأكثر تكراراً في الدراسات السابقة والأكثر ملاءمة لطبيعة الدراسة الحالية، كما يوضح الجانب الأيسر من الشكل المتغير التابع المتمثل في الاداء الوظيفي.

الشكل رقم 1 نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبة

2 أسباب اختيار الدراسة:

أ. أسباب ذاتية:

- 1) الرغبة الشخصية بالدراسة موضوع حيوي ومهم مثل القيم التنظيمية وضمن تخصص علم اجتماع التنظيم.
- 2) الرغبة في اكتساب خبرات علمية وعملية وتطوير معارفنا حول القيم التنظيمية والأداء الوظيفي.
- 3) إبراز موضوع القيم التنظيمية ومساهمتها في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين.



## ب. أسباب موضوعية:

1) البحث في القيم التنظيمية كونها تشكل المصدر الأساسي والضروري في بناء المؤسسة واستمرارها والمحافظة عليها.

2) الوقوف على مساهمة القيم التنظيمية في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين.

3) معرفة مدى تطابق الجانب النظري لموضوع الدراسة مع الواقع.

## 3 أهمية الدراسة:

1) تتمثل في كونها محاولة هادفة وجادة للمساهمة في التعرف على موضوع القيم التنظيمية، ومساهمتها في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين والتي تتجسد دراستنا بمؤسسة المفتشية الولائية بولاية ورقلة.

2) إبراز أهمية كل من القيم التنظيمية والأداء الوظيفي.

3) تستمد الدراسة أهميتها من أهمية القيم التي تمس الجانب السوسيو تنظيمي نظرا لأهميتها في تحديد أفعال الأفراد والجماعات بين الجيد والسيئ.

## 4 أهداف الدراسة:

1) محاولة التعرف على مساهمة قيم إدارة الإدارة في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين.

2) محاولة التعرف على مساهمة قيم إدارة المهمة في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين.

3) محاولة التعرف على مساهمة قيم إدارة العلاقات في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين.

4) محاولة التعرف على مساهمة قيم إدارة البيئة في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين.

5) الوقوف على المساهمة التي تلعبها القيم التنظيمية في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين.

## 5 مفاهيم الدراسة:

## المساهمة:

لغة: ساهم (فعل) ساهم/ ساهم في يساهم، مساهمة، فهو مساهم، والمفعول مساهم. ساهم في الأمر: أسهم فيه، شارك، عاون، ساعد.

مساهمة (اسم)، مصدر ساهم، مساهمة جيدة: بمعنى اشتراك تعاون فعلي، المساهمة في الأرباح بمعنى: المشاركة، وشركة المساهمة: بمعنى شركة يساهم في رأس مالها عدد من المساهمين.<sup>1</sup>

المساهمة: مشاركة

<sup>1</sup> <https://www.almaany.com> . معجم المعاني الجامع، معجم عربي عربي، تعرف ومنعى مساهمة ، .

مساهمة جيدة: اشتراك، تعاون فعلي، كانت مساهمته ايجابية.

**اصطلاحاً:** يشير مصطلح المساهمة، في أوسع استخدام لها، إلى تلك المساهمة التي يقدمها شخص ما إلى فرد آخر أو إلى منظمة. قد تتكون المساهمة المذكورة من ملكية غير منقولة أو مبلغ من المال أي مساهمة طبيعة روحية أو فنية أو فكرية، وكلمة مساهمة لها استخد مات أخرى أكثر تحديدا اعتمادا على السياق الذي تستخدم فيه.<sup>1</sup> ومنه نقول أن كلمة مساهمة تعني اشتراك أو تعاون و تكون هنا المساهمة سلبية أو ايجابية ونقصد بكلمة مساهمة في هذه الدراسة هي مساهمة القيم التنظيمية وهدفها الزيادة في مستوى أداء العمال.

### القيم :

**لغة:** مفردة قيمة، والقيم من قوم وقام المتاع بكذا أي تعدلت قيمته له. والقيمة تستخدم لمعرفة قيمة الشيء، فقيمة الشيء قدره، وقيمة المتاع ثمنه، والقيمة ثمن الشيء بالتقوم وكلمة القيمة التي انتشر استعمالها في عصرنا بمعنى اللغة الفرنسية valeur تدل أصلا على اسم النوع من الفعل أقام بمعنى وقف واعتدل، وانتصب وبلغ واستوى.<sup>2</sup>

وتورد المعاجم اللغوية مجموعة من الدلالات لكلمة قيمة وجمعها قيم، وتظهر الأصول اللغوية أن كلمة القيمة مشتقة من الفعل قوم الذي تتعدد موارده ومعانيه، فقد استخدمت العرب هذا الفعل ومشتقاته للدلالة على معان عدد يعيننا منها ثلاث هي:

. الديمومة والثبات

. السياسة والرعاية

. الصلاح والاستقامة<sup>3</sup>

**اصطلاحاً:** في هي تلك المعتقدات والأفكار والمعاني التي تعطي قيمة للأشياء والسلوكات والنشاطات والأهداف وكل ما يحيط بالعالم الخارجي للفرد، والتي تعمل على توجيه رغبات الفرد واتجاهاته وتحدد له السلوك المقبول والمرفوض والصواب والخطأ وتتصف بالثبات النسبي.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> <https://www.org.news.arfacts.org>. تعريف المساهمة

<sup>2</sup> . هاجر مقن، لغة القيم بين القبول والرفض، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم النفس، تخصص العمل وتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2015/2014، ص1

<sup>3</sup> . ماجد زكي الجلاد، تعلم القيم وتعليمها، كلية التربية، جامعة اليرموك، ص19.

<sup>4</sup> . عبد المجيد بكاي، التنوع الثقافي وعلاقته بالقيم التنظيمية داخل المنظمات متعددة الجنسيات في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص علم النفس العمل وتنظيم، كلية الآداب و العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2016/2015، ص205

وقد عرفها كان بأنها المثليات والمعتقدات التي يعتنقها أو يتمسك بها مجتمع معين.<sup>1</sup>  
وعرفها شلبي و آخرون بأنها اهتمام وتفضيلات لأشياء معينة وهي تلك الأشياء أو الأفكار أو الأعمال التي نعتز ونفتخر بها والتي نسعى دائما للحفاظ عليها، والقيم ماهي إلا عملية تقويم يقوم بها الإنسان وتنتهي هذه العملية بإصدار حكم على شيء أو موضوع أو موقف ما، أي أن الفرد يقوم بأحكام منبثقة من واقع تعاملنا مع الأشياء ومن واقع خبراتنا بها في مواقف معينة.<sup>2</sup>

### التنظيم:

لغة: من الفعل نظم، ينظم، تنظيما وهي ترجمة للمصطلح الفرنسي organization<sup>3</sup>

اصطلاحا: عبارة عن وحدة اجتماعية تقام قصداً من أجل تحقيق أهداف محددة وإشباع حاجات معينة.<sup>4</sup>  
ويعرف أميتاي اترزيوني التنظيم بأنه وحدة اجتماعية يتم إنشاؤها من أجل تحقيق هدف معين. ويعرف كذلك تالكوت بارسونز التنظيمات أنها وحدات اجتماعية تقام وفقا لنموذج بنائي معين لكي تحقق أهداف محددة.<sup>5</sup>  
ويعرف عمار بوحوش التنظيم على أنه تحديد أنواع النشاط لتحقيق أي هدف أو خطة، وترتيب ذلك النشاط في شكل وحدات ثم تعيين الأفراد الذين يتأسون المصالح المسطرة في البرنامج العام.<sup>6</sup>

### القيم التنظيمية:

يمكن تعريف القيم التنظيمية على أنها مجموعة القيم التي تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة، وهي التي تعبر عن فلسفتها وتوفر الخطوط العريضة لتوجيه السلوك التنظيمي وضع القرارات.<sup>7</sup>

1. كتاب السلوك التنظيمي، الفصل الأول، السلوك التنظيمي في المنظمات، ص17.

2. حصة عبد الكريم الزيد، مدى تأثير القيم الأخلاقية بالتغيرات المعاصرة بالجمتمع السعودي ودور المحافظة عليها، مجلة كلية التربية، العدد 174، الجزء الأول، 2017، ص8

3. صائم هيام جوهر، القيم الاجتماعية وتأثيرها على القيم التنظيمية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2020/2019، ص14

4. بوخلوة محمد، دور التنظيم غير الرسمي بمشاركة العمال في اتخاذ القرار، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، ص15

5. طلعت إبراهيم، علم اجتماع التنظيم، دار غريب، كلية الآداب، جامعة بني سويف، القاهرة، 2007، ص23

6. قروي رفيق، محاضرات في مقياس التنظيم الحديث للمؤسسة، السنة الثالثة تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، جامعة سطيف 2، الجزائر، ص10

7. رهاف إبراهيم أحمد، القيم التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية وتطبيقاتها، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في الاقتصاد الإسلامي، كلية الدراسات العليا، جامعة سونان أمبيل الإسلامية الحكومية سور ابايا، اندونيسيا، 2018، ص22

القيم التنظيمية هي جملة من المعتقدات والمعايير والقيم الإيجابية التي توجه سلوك العاملين المرغوب فيه وغير مرغوب.<sup>1</sup>

يعرف عثمان حسن عثمان القيم التنظيمية بأنها عبارة عن معايير معترف بها ومقبولة تعمل على توجيه سلوك الأفراد في جميع المستويات وبالتالي تعتبر قيما للمنظمة نفسها أي أن سلوكيات الأفراد داخل المنظمة ستكون منسجمة<sup>2</sup> مع قيم البيئة الداخلية للمنظمة، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة.<sup>2</sup>

وهي كذلك مجموعة القيم والعادات والمعتقدات والافتراضات المشتركة التي تحكم الطريقة التي يفكر بها أعضاء المنظمة وطريقة اتخاذ القرارات وأسلوب تعاملهم مع المتغيرات البيئية، وكيفية تعاملهم مع المعلومات والاستفادة منها لتحقيق الميزة التنافسية<sup>3</sup>

وفي تعريف آخر أن القيم التنظيمية هي تلك التي أشار إليها كل من فرانسيس وودكوك بحيث يعتبرها جملة من الممارسات والاعتقادات التي يستجيب لها أفراد المنظمة، لتشكيل الإطار المرجعي لسلوكهم داخل التنظيم، وهي تتمثل في إدارة الإدارة، إدارة المهمة، إدارة العلاقات، إدارة البيئة.<sup>4</sup>

**التعريف الإجرائي:** هي مجموعة من القيم السائدة في مؤسسة المفتشية الولائية للعمل قيم إدارة الإدارة(القوة، الصفة، المكافأة)، وقيم إدارة المهمة(الفعالية، الكفاءة، الاقتصاد)، وقيم إدارة العلاقات (العدل، فرق العمل، القانون والنظام)، وقيم إدارة البيئة(الدفء، التنافس، استغلال الفرص)، وهي عبارة عن قواعد ومعايير معمول بها داخل المؤسسة بحيث توجه أفعالهم نحو ما هو جيد و تؤدي إلى زيادة في مستوى أدائهم داخل المؤسسة ومدى استجاباتهم لتلك القيم.

**المفاهيم المرتبطة بالقيم التنظيمية:** هناك العديد من التقسيمات للقيم التنظيمية، وحسب وجهة نظر واطلاع الباحث فان مقياس الباحثين فرانسيس وودكوك1990، يتضمن الكثير من القيم التنظيمية ذات الأهمية، ومصنفة بطريقة دقيقة وأكثر وضوح، ويعتبر الأكثر شيوعا والأكثر استخداما في الكثير من الأبحاث والدراسات، لذلك سيتم الاعتماد عليه، ويتضمن تلخيص للقيم في أربعة مجموعات كالآتي:

<sup>1</sup>. بن عاشورة إيمان، القيم التنظيمية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2017/2017، ص9.

<sup>2</sup>. بن کران محمد الأخضر، تأثير القيم التنظيمية على رؤساء المصالح، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2012/2013، ص12

<sup>3</sup>. خالد نصر احمد المدير، علاقة القيم التنظيمية في الرفع من مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة التعليمية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، 2017، ص17

<sup>4</sup>. بودهي عبد الرحمان، القيم التنظيمية وعلاقتها بمستوى الالتزام التنظيمي، مذكرة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2، الجزائر، 2017/2018، ص12

**قيم إدارة الإدارة:** تعني أنه يجب على المنظمة أن تتعامل مع قضايا ذات صلة بالنفوذ وهي عملية ديناميكية تتضمن مجموعة من النشاطات المتتابعة والتي تؤثر وتتأثر بالبيئة.

**1. القوة:** تمتلك الإدارة المعلومات والسلطة والمركز الوظيفي الذي يمكنها من تقرير مهمة المنظمة أو المشروع والمصادر التي يمكن أن تحوز عليها، واتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية مستقبل المنظمة.

**2. الصفوة:** إن واجب الإدارة معقد ومهم لذا فالأشخاص الذين يقومون بالإدارة هم الصفوة، والمنظمة الناجحة تدرك لأهمية الحيوية للحصول على أفضل المرشحين المحتملين في الأعمال الإدارية، وكذلك التطوير المستمر لكفاءتهم وبالتالي فالتركيز على النخبة المتميزة يعتبر من أهم القيم لنجاح المنظمات.

**3. المكافأة:** تعتبر شكل من أشكال التحفيز التي تساعد على دفع الأفراد للعمل، فتوقع الحصول على المكافآت يعتبر حافزا لإثارة السلوك الوظيفي لدى الأفراد، فالأداء الجيد لأفراد المنظمة لا بد أن يكافأ إما بصيغة مادية أو معنوية.<sup>1</sup>

**قيم إدارة المهمة:** تهتم بالقضايا ذات العلاقة بأداء العمال، وكيفي تحقيق أهداف المنظمة والبحث عن الطرق الصحيحة من أجل الوصول إلى النتائج المرغوبة.

**1. الفعالية:** وهذا يعني ضرورة أن تركز الإدارة الناجحة على القضايا الصحيحة، ويجب أن تكون ذلك بشكل مستمر بحيث تختار الإدارة الأنشطة التي تعود عليها بأفضل النتائج.

**2. الكفاءة:** إن المنظمات الناجحة هي تلك التي تعمل مئات الأشياء الصغيرة بطريقة متقنة بالإضافة إلى أن عمل كل شيء بطريقة متقنة يعد حافزا جيدا وبذلك تبحث المنظمات وبشكل دائم عن أفضل الطرق لعمل الأشياء.

**3. الاقتصاد:** إن غياب الرقابة على التكاليف يعد سببا في فشل الكثير من الأعمال وكذلك الإسراف أو الهدر في الموارد المالية، والنظام الذي يعتمد الربح أو الخسارة يزود التنظيم بمقياس أساسي للنجاح، وبما أن أي نشاط في المنظمة يكلفها مبلغا ماليا فانه يجب على كل منظمة مواجهة الحقيقة الاقتصادية.<sup>2</sup>

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

**1. العدل:** وهي يعني درجة المساواة في التعامل مع أفراد المنظمة الذين يعملون في نفس الظروف بعض النظر عن

<sup>1</sup> بكوش ليلي، البنية العاملية للقيم التنظيمية، مذكرة دكتوراه في علم النفس وعلم التربية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2018/2017، ص 92.

<sup>2</sup> عبادة خديجة، القيم التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات، مذكرة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2013/2012، ص 43.

الاختلافات في الخصائص الفردية وهذا يكون وفق القواعد والإجراءات المحددة مسبقا.

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

**3. القانون والنظام:** فالنظام المناسب من قواعد وإجراءات مكونة بذلك قانون ينظم تصرفات العمال ويحدد السلوكيات المقبولة، مما يسمح للمدراء بإعطاء توجيهات لأفراد المنظمة في إطار قانوني منظم.<sup>1</sup>

### قيم إدارة البيئة:

المنظمات بصفة عامة تعيش في بيئة مضطربة معروفة بالتنافس، وكل منظمة تسعى للبقاء و التموّج وإلا سيكون مصيرها الزوال، لذلك ينبغي على المنظمة.

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

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

**3. استغلال الفرص:** فالفرص إذا أتاحت ينبغي على المنظمة انتهازها بسرعة، مع العلم بأن هذا يحمل نوعا من المخاطرة أو المغامرة، وإلا فستقوم المنظمات المنافسة باستعمال هذه الأخيرة، لذلك المنظمة الناجحة لا بد لها من تبني هذه القيمة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> . بودهري عبد الرحمان، واقع القيم التنظيمية السائدة في المؤسسة الجزائرية على ضوء الخصائص الديمغرافية للعمال، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 30، سبتمبر، 2017، ص456

<sup>2</sup> . محمد العابد، القيم التنظيمية في المؤسسات الصحية الجزائرية، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، المجلد 24، العدد 02، 2021، ص561

الشكل رقم 2 يمثل القيم التنظيمية لدى ديف فرانسيس



المصدر: (عبادو خديجة ص 45)

يوضح الشكل رقم 02 أبعاد القيم التنظيمية وهي بعد الإدارة، بعد المهمة وبعد العلاقات و بعد البيئة، والقيم الإثنا عشر التي تندرج تحتها مع شرحها حسب ديف فرانسيس.

الأداء الوظيفي:

الأداء: يشير المعنى اللغوي للفعل أدى إلى معنى المشي مشيا ليس بالسرير ولا بالبطيء، وأدى الشيء قام به، ويقال أدى فلان الدين بمعنى قضاها، وأدى فلان الصلاة أي قام بها لوقتها وأدى الشهادة أي أدلى بها، وأدى إليه الشيء أوصله إليه، وهكذا يتضح بأن المعنى الدقيق في اللغة العربية لكلمة أداء هو قضاء الشيء أو القيام به.<sup>1</sup>

الوظيفة: هي مجموعة المهام أو المهن أو الأعمال في مركز معين

الأداء الوظيفي: يعرف الأداء على أنه النتيجة المتحصل عليها في أي ميدان عمل، كالتالي التي تم تحقيقها لدى ممارسة عمل والمعبر عنها بوحدات قياس معينة.

<sup>1</sup>. بالعيش ابتسام، التغيير التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي، مذكرة ماستر في علم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة جيجل، الجزائر، 2014، 2013، ص 27

ويعرف أيضاً أنه الانجاز الذي يتحقق نتيجة ما يبذله الفرد في عمله من مجهود بدني وذهني.<sup>1</sup>

ويعرف كذلك على أنه درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة العامل، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع العامل بها متطلبات الوظيفة.<sup>2</sup>

وعرف جوفمان الأداء الوظيفي بأنه كل النشاطات التي يؤديها الفرد المشترك في موقف ما، وتساعده في التأثير في الأفراد أو المشاركين الآخرين.

وعرف معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية الأداء بأنه القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفق للمعدل المفروض أداءه من الموظف الكفاء المدرب.<sup>3</sup>

ويعرف الأداء الوظيفي كذلك أنه مفهوم يعبر عن الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد.<sup>4</sup>

**التعريف الإجرائي:** الأداء هو أداء الفرد لعمله وقيامه بالأنشطة والمهام المختلفة التي لتكلفه بها المؤسسة أو التي ترتبط بوظيفته.

### مفهوم العامل:

**التعريف اللغوي:** عمل يعمل عملا فهو عامل والعامل من يقوم بمهنة أو صنعة ونقول العامل أو الأجير أو الشغيل.

**التعريف الاصطلاحي:** الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، وحساب شخص آخر 'طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص.

العامل كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري، ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> . بن عواطة محمد صالح، أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة، مذكرة ماجستير في إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2013/2014، ص8

<sup>2</sup> . شربي بشير، المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بورقلة، مذكرة دكتوراه في علم النفس العلم والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2019/2010، ص46

<sup>3</sup> . بخاري محمد، فعالية الاتصال التنظيمي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ في المدرسة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الاتصال في المنظمات، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2010/2011، ص77.

<sup>4</sup> . أسعد أحمد محمد عكاشة، أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، مذكرة، ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2008، ص33.

<sup>5</sup> . بن سالم كمال، نحو نظم نوعية لعلاقات العمل في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد4، جوان2017، ص303 .



## 6 الدراسات السابقة:

تساهم الدراسات السابقة مساهمة قيمة في إنجاز أي دراسة أو بحث حيث تعتبر الدراسات السابقة من أهم مراحل البحث العلمي إذ يحقق الباحث من خلال هذه المرحلة فوائد عديدة منها التعرف على المساهمات السابقة فيما يتعلق بموضوع بحثه والتعرف على المناهج المستخدمة وأدوات جمع البيانات وأساليب التحليل الإحصائي والجانب النظري كما تفيده في تفسير النتائج وهي بذلك تجنب الباحث التكرار وإضاعة الوقت والجهد في المواضيع التي تم بحثها وبيان ما يمكن أن يضيفه البحث إلى المعرفة الإنسانية

## الدراسة الأولى:

عنوان الدراسة: القيم التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات دراسة ميدانية بولايات

(ورقلة غرداية الوادي بسكرة)

مذكرة مكملة مقدمة من طرف خديجة عبادو للحصول على شهادة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم تخصص علم النفس العمل والتنظيم، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، قسم العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة للسنة الجامعية 2013/2012.<sup>1</sup>

## تساؤلات الدراسة:

1. ماهي القيم التنظيمية السائدة لدى أساتذة الجامعات؟
2. ما مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات؟
3. هل توجد علاقة بين القيم التنظيمية بأبعادها والولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات؟

## هدف الدراسة:

- . التعرف على القيم التنظيمية السائدة لدى أساتذة الجامعات.
- . تحديد مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات.
- . تحديد علاقة القيم التنظيمية بأبعادها لدى أساتذة الجامعات بالولاء التنظيمي.

منهج الدراسة: المنهج الوصفي.

<sup>1</sup>. عبادو خديجة، القيم التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات، مذكرة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، الجزائر، 2013/2012.

## مجتمع وعينة الدراسة:

تتكون من مجموع الأساتذة في الجامعات بمنطقة الجنوب الشرقي الجزائري وشملت أربع ولايات هي ولاية ورقلة ولاية الوادي ولاية غرداية ولاية بسكرة حيث إن عدد الأساتذة في الجامعات بهذه الولايات قدرت بـ 2451 أستاذ واختارت أفراد العينة بطريقة عشوائية طبقية.

## أداة الدراسة:

. أداة قياس القيم التنظيمية لديف فرانسيس وودكوك

. أداة قياس الولاء التنظيمي لبورتر

## نتائج الدراسة:

. القيم السائدة لدى أساتذة الجامعات هي القوة العدل، فرق العمل، الكفاءة، الصفاة، ويأتي بعد الإدارة في المرتبة الأولى يليه بعد العلاقات ثم بعد المهمة وأخيرا بعد البيئة.  
. مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات مرتفع.  
. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية بإبعادها ومستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات.

## الدراسة الثانية :

عنوان الدراسة: القيم التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم العالي في جامعة ورقلة

مذكرة ماجستير مقدمة من طرف عادل يوسف خوجة في علم النفس العمل والتنظيم تخصص علم النفس والتنظيم، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، الجزائر، 2013/2012.<sup>1</sup>

1. هل هناك علاقة بين القيم السائدة في المنظومة الجامعية والأداء الوظيفي لدى أفراد الدراسة؟
2. هل هناك علاقة بين إدارة الإدارة والأداء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة؟
3. هل هناك علاقة بين إدارة المهمة والأداء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة؟
4. هل هناك علاقة بين إدارة العلاقات والأداء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة؟
5. هل هناك علاقة بين إدارة البيئة والأداء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة؟

<sup>1</sup>. خوجة عادل يوسف، القيم التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، مذكرة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، الجزائر، 2013/2012.

## هدف الدراسة:

- . التعرف على القيم السائدة في المنظومة الجامعية الجزائرية.
- . التعرف على العلاقة بين القيم التنظيمية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم العالي.
- . تحديد الفروق في القيم التنظيمية لدى أساتذة التعليم العالي حسب المتغيرات الديمغرافية.
- . تحديد الفروق في الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم العالي حسب المتغيرات الديمغرافية.

## منهج الدراسة: المنهج الوصفي

## مجتمع وعينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من 227 أستاذا من الجنسين وجميع الكليات وكذا جميع الدرجات العلمية واختارتها بطريقة العينة العشوائية القصدية

أداة الدراسة: الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات

## نتائج الدراسة:

- . يرون غالبية أفراد عينة الدراسة أن هناك علاقة موجبة بين القيم التنظيمية والأداء الوظيفي في جامعة ورقلة.
- . يرون غالبية أفراد عينة الدراسة انه هناك علاقة موجبة بين بعد إدارة الإدارة والأداء الوظيفي في جامعة ورقلة.
- . يرون غالبية أفراد عينة الدراسة انه هناك علاقة موجبة بين بعد إدارة المهمة والأداء الوظيفي في جامعة ورقلة.
- . يرون غالبية أفراد عينة الدراسة انه هناك علاقة موجبة بين بعد إدارة العلاقات والأداء الوظيفي في جامعة ورقلة.
- . يرون غالبية أفراد عينة الدراسة انه هناك علاقة موجبة بين بعد إدارة البيئة والأداء الوظيفي في جامعة ورقلة.

## الدراسة الثالثة:

عنوان الدراسة: القيم التنظيمية وعلاقتها بعملية التوظيف في المؤسسة دراسة ميدانية بالمؤسسة

## الاستشفائية عين الملح المسيلة

مذكرة ماستر مقدمة من طرف فتيحة بن اطريو في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع،

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة المسيلة، المسيلة، الجزائر، للسنة الدراسية 2013/2014.<sup>1</sup>

## تساؤلات الدراسة:

1. هل للقيم التنظيمية دور في عملية استقطاب المورد البشري ضمن عملية التوظيف في المؤسسة؟

2. هل للقيم التنظيمية دور في عملية اختيار المورد البشري ضمن عملية التوظيف في المؤسسة؟

<sup>1</sup>. بن اطريو فتيحة، القيم التنظيمية وعلاقتها بعملية التوظيف في المؤسسة، مذكرة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة المسيلة، المسيلة، الجزائر، 2013/2014.

3. هل للقيم التنظيمية دور في عملية تعيين المورد البشري ضمن عملية التوظيف في المؤسسة؟

**هدف الدراسة:**

. التعرف على القيم السائدة لدى العاملين في المؤسسة وإبراز دور القيم التنظيمية في عملية استقطاب المورد البشري.

. التعرف على علاقة القيم التنظيمية بمعرفة أهم الطرق التي يتبعها أصحاب المؤسسة في توظيف الأفراد المناسبين لها.

**منهج الدراسة:** منهج دراسة الحالة.

**مجتمع الدراسة:**

تتكون من 43 إطار سامي بالمؤسسة الاستشفائية واستخدمت أسلوب المسح الشامل.

**أداة الدراسة:**

. الاستبيان

. المقابلة الموجهة

**نتائج الدراسة:**

. المؤسسة الاستشفائية الموظفة تعتمد وبشكل كبير على الاستقطاب الداخلي على غرار الاستقطاب الخارجي كإستراتيجية استقطاب متبعة

. المؤسسة لا تقدم حوافز لاستقطاب أصحاب الخبرات

. المبدأ الأساسي للنجاح في مسابقات التوظيف هو الجدارة تليه الكفاءة

**الدراسة الرابعة:**

**عنوان الدراسة:** القيم التنظيمية والولاء التنظيمي دراسة ميدانية بمديرية الخدمات الجامعية جيجل

مذكرة ماستر مقدمة من طرف بودهان سهيلة وصامر سارة في علم الاجتماع، تخصص العمل والتنظيم، قسم علم

الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر، للسنة الدراسية

2015/2014.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>. بودهان سهيلة، صامر سارة، القيم التنظيمية والولاء التنظيمي، مذكرة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر، 2015/2014.

## تساؤلات الدراسة:

1. هل توجد علاقة بين التزام المؤسسة بقيم إدارة الإدارة والولاء التنظيمي لدى الموظفين؟
2. هل توجد علاقة بين التزام إدارة المؤسسة بقيم إدارة المهمة والولاء التنظيمي لدى الموظفين؟
3. هل توجد علاقة بين التزام إدارة المؤسسة بقيم العلاقات الإنسانية والولاء التنظيمي لدى الموظفين؟

## هدف الدراسة:

.تحديد وتشخيص مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين بمديرية الخدمات الجامعية.

.محاولة معرفة العلاقة القائمة بين القيم التنظيمية والولاء التنظيمي.

منهج الدراسة: المنهج الوصفي.

## مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون من الأفراد الموظفين بمديرية الخدمات الجامعية بـ 73 موظفا قامت الباحثة باستخدام بمسح شامل في لكل الوحدات في المجتمع.

## أداة الدراسة:

. الملاحظة

. المقابلة

. الاستمارة

. السجلات والوثائق

## نتائج الدراسة:

- . وجود علاقة طردية موجبة متوسطة بين التزام إدارة المؤسسة بقيم إدارة الإدارة و الولاء التنظيمي لدى الموظفين.
- . وجود علاقة موجبة ضعيفة بين التزام إدارة المؤسسة بقيم إدارة المهمة والولاء التنظيمي لدى الموظفين.
- . هناك علاقة طردية موجبة بين التزام إدارة المؤسسة بقيم العلاقات الإنسانية و الولاء التنظيمي لدى الموظفين.

## الدراسة الخامسة:

عنوان الدراسة: دور أخلاقيات العمل والقيم التنظيمية في الرضا والأداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية في المستشفيات الخاصة في العاصمة اليمنية صنعاء.

مذكرة دكتوراه الفلسفة مقدمة من طرف عبد الملك محمد ملهي البعداني في إدارة قسم إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا، الأعمال، جامعة النيلين، صنعاء، اليمن، للسنة الدراسية 2017.<sup>1</sup>

## تساؤلات الدراسة:

1. ما دور أخلاقيات العمل والقيم التنظيمية في الرضا والأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات اليمنية الخاصة؟

2. هل هناك قيم تنظيمية وأخلاقيات عمل سائدة في المستشفيات اليمنية الخاصة بالعاصمة صنعاء؟

3. ما مدى العلاقة بين توثيق أخلاقيات العمل والقيم التنظيمية وبين مستوى التزام الأفراد بتطبيقها في المستشفيات محل الدراسة؟

4. هل توجد علاقة بين تطبيق المستشفيات المبحوثة لمعايير وأخلاقيات المهنة وبين البيئة الداخلية والخارجية لهذه المستشفيات؟

## هدف الدراسة:

. التعرف على دور أخلاقيات العمل والقيم التنظيمية في الرضا والأداء الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات اليمنية الخاصة في لعاصمة صنعاء.

. التعرف على مدى العلاقة بين توثيق أخلاقيات قيم العمل وبين مستوى التزام الأفراد بتطبيقها في المستشفيات اليمنية الخاصة في العاصمة صنعاء.

منهج الدراسة: المنهج الوصفي بالإضافة إلى المنهج الإحصائي.

## مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون من العاملين في ثمانية عشر مستشفى خاصة في العاصمة صنعاء تكونت عينة الدراسة من عدد من العاملين في خمسة مستشفيات ثم اختيارها بطريقة العينة العشوائية الطبقية.

## أداة الدراسة:

. الاستبيان كأداة رئيسية

<sup>1</sup>. البعداني الملك محمد ملهي، دور أخلاقيات العمل والقيم التنظيمية في الرضا والأداء الوظيفي للعاملين، مذكرة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، صنعاء، اليمن، 2017.

. الملاحظة والمقابلة والتقارير المنشورة

### نتائج الدراسة:

. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل والقيم التنظيمية السائدة في مستشفيات القطاع الخاص من جهة وبين الرضا الوظيفي للعاملين فيها من جهة أخرى.

. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل والقيم التنظيمية السائدة في مستشفيات القطاع الخاص من جهة وبين الأداء الوظيفي فيها من جهة أخرى.

### الدراسة السادسة:

عنوان الدراسة: القيم التنظيمية ودورها في تحسين الأداء المؤسسي الحكومي دراسة حالة

في وزارة العمل الفلسطينية بقطاع غزة

مذكرة ماجستير مقدمة من طرف منار محمد حميد في القيادة والإدارة، عمادة الدراسات العليا، كلية الإدارة والتمويل، جامعة الأقصى غزة، فلسطين، للسنة الدراسية 2020.<sup>1</sup>

### تساؤلات الدراسة:

1. ما دور القيم التنظيمية في تحسين الأداء المؤسسي بوزارة العمل الفلسطينية في قطاع غزة؟
2. ما واقع القيم التنظيمية في وزارة العمل الفلسطينية بقطاع غزة؟
3. ما مستوى الأداء المؤسسي في وزارة العمل الفلسطينية بقطاع غزة؟
4. هل توجد علاقة بين القيم بأبعادها والأداء المؤسسي في وزارة العمل الفلسطينية بقطاع غزة؟

### هدف الدراسة:

.تهدف الدراسة على التعرف إلى واقع القيم التنظيمية وفقا لأبعادها إدارة المنظمة إدارة العلاقات إدارة المهمة إدارة البيئة في وزارة العمل الفلسطينية بقطاع غزة.

.معرفة مستوى الأداء المؤسسي في وزارة العمل الفلسطينية بقطاع غزة.

### منهج الدراسة: المنهج الوصفي

مجتمع البحث: تتكون من جميع العاملين في مديريات وزارة العمل بالإضافة إلى العاملين بمراكز التدريب المهني

والبالغ عددهم 202 موظفا وموظفة شؤون الموظفين بوزارة العمل غزة 2019 و وزعت أداة الدراسة باستخدام

أسلوب المسح الشامل

<sup>1</sup>. محمد حميد منار ، القيم التنظيمية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي المؤسسي الحكومي، مذكرة ماجستير في القيادة والإدارة، عمادة الدراسات العليا، كلية الإدارة والتمويل ، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين، 2020.

## أداة الدراسة: الاستبيان

## نتائج الدراسة:

. موافقة مفردات عينة الدراسة حول واقع القيم التنظيمية جاءت بدرجة كبيرة وبوزن نسبي (70,76) .  
 . وجود علاقة بين القيم التنظيمية بأبعادها الأربعة والأداء المؤسسي وكذلك وجود اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) لأبعاد القيم التنظيمية إدارة العلاقات وإدارة البيئة في الأداء المؤسسي بينما لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) لأبعاد القيم التنظيمية وإدارة المنظمة إدارة المهمة في الأداء المؤسسي.

## أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

تم الاستفادة من دراسة عبادة خديجة بعنوان القيم التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات، من خلال متغير القيم التنظيمية وتحديد أبعادها.

تم الاستفادة من دراسة عادل يوسف خوجة بعنوان القيم التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، من خلال عرض الإطار النظري و استخدام منهج الدراسة و أداة جمع البيانات وكذا تحديد مفهوم كل من متغير القيم التنظيمية ومتغير الأداء الوظيفي.

تم الاستفادة من دراسة بن اطريو فتيحة بعنوان القيم التنظيمية وعلاقتها بعملية التوظيف في المؤسسة، من خلال أداة الدراسة و مجتمع البحث.

تم الاستفادة من دراسة بودهان سهيلة بعنوان القيم التنظيمية والولاء التنظيمي، من خلال تحديد المنهج وأداة الدراسة المقابلة، الاستبيان.

تم الاستفادة من دراسة عبد الملك محمد ملهي البعداني بعنوان دور أخلاقيات العمل والقيم التنظيمية في الرضا والأداء الوظيفي للعاملين، من خلال تحديد كل من القيم والأداء ومفهوم كل منهم وكذلك في صياغة أسئلة الاستبيان.

تم الاستفادة من دراسة منار محمد حميد بعنوان القيم التنظيمية ودورها في تحسين الأداء المؤسسي الحكومي، من خلال بناء إطار نظري حول القيم التنظيمية وأبعادها وصياغة أسئلة الاستبيان.

ونلاحظ أن كل هذه الدراسات متشابهة إلى حد كبير مع الدراسة الحالية من حيث الموضوع إذ أنها تركزت حول القيم التنظيمية.

أما من حيث الأهداف فنجد أن جل الدراسات تنوعت واختلفت من حيث تحقيق أهدافها.



كما أنها أغلبها استخدمت المنهج الوصفي، أما عن الأدوات البحثية المعتمدة في هذه الدراسات نجد أغلبها استخدمت أداة الاستبيان للحصول على المعلومات.

## 7 المدخل النظري

تعد النظرية السيسولوجية الموجه الأساسي لكل الدارسين في علم الاجتماع، ولها أهمية كبيرة في لبحث الاجتماعي فموضوع القيم التنظيمية تم تناوله من قبل العديد من المداخل والنظريات بداية من النظريات الكلاسيكية ومنها، **نظرية الإدارة العلمية للعمل** ويطلق عليها نموذج التنظيم الآلي نظراً لأنها اعتبرت العاملين في التنظيم بمثابة آلات، ونظرت إلى العمال إلى اعتبار أنهم وحدات تتحرك ألياً، وتجاهلت العنصر البشري، ويعتبر فريدريك تايلور رائد من رواد هذه النظرية حيث وضع مبادئ أولها: ضرورة التوصل إلى أعلى درجة من تقسيم العمل، واستخدام دراسات الزمن والحركة، ثانياً: التأكد من سلامة أداء العمل على نحو نحو مناسب عن طريق الإشراف الدقيق للعمال، ثالثاً: وضع نظام الحوافز على أساس الأجر بالقطعة،<sup>1</sup> ثم تغيرت النظرة للقيم بعد التجارب التي قدمها مايو، حيث يعتبر الإنسان المنطلق الأساسي لهذه المدرسة وهو محور العمل الإداري وعنصره المهم في تحديد الإنتاجية، كما أنها تهدف إلى تعرف أساليب السلوك الإنساني في الإدارة وأنماط العلاقة بين الأفراد على اختلا فمستوياتهم. إضافة إلى أنها حثت على الاهتمام بالعامل على أساس أنه كائن اجتماعي له آراؤه وتطلعاته، ولم يعد ينظر إليه على أنه آلة أو أداة تستخدم في عملية الإنتاج وبعد ظهور **نظرية X، y لـ ماك غريغور** ومن خلال ما قدمه في كتابه المشهور الجانب الإنساني حول طبيعة الإنسان، ولقد رأى أن نظرية X قامت على افتراضات سلبية حول الإنسان التي اعتمدها النظريات التقليدية في الإدارة وقد رفض غريغور هذه النظرية وطور النظرية Y والذي كان يعتقد من خلالها أن المدير يستطيع تحقيق مزيد من الانجازات إذا ما اعتبر هؤلاء أناسا ذوي إمكانات وقدرات، وبأنهم ملتزمون ويتقبلون المسؤولية، وبأنهم مبدعون، وقام بتوفير كل الظروف التي تساعد وتشجع على ذلك، ورأى غريغور أن الإنسان بطبيعته سلمي ولا يجب العمل ويميل إلى الكسل واللامبالاة يرى بأن أفراده ويعتبر العقاب أو التهديد من الوسائل الأساسية لدفع الإنسان للعمل، وهذا حسب نظرية X. أما نظرية Y بأن أفرادها يرغبون في العمل ويبدلون الجهد الجسمي والعقلي تلقائياً وطواعية، ويميل الفرد العادي للبحث عم المسؤولية وليس فقط قبولها ويمارس التوجيه الذاتي والرقابة،<sup>2</sup> وكذلك **نظرية التكوين الإداري لهنري فايول** والذي ركز على وجود عدد من القيم الإدارية العقلانية، التي يجب توافرها لدى العاملين داخل المؤسسات التنظيمية والصناعية وتمثل في قيم طبيعية أو بدنية مثل الصحة، القوة وقيم أخلاقية تتمثل في النشاط والحيوية والعزيمة

<sup>1</sup>. طلعت إبراهيم، علم اجتماع التنظيم، دار غرب، كلية الآداب، جامعة بني سويف، القاهرة، 2007، ص 96، 97.

<sup>2</sup>. بدر فاطمة، أساسيات الإدارة، الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية، سوريا، 2018، ص 60.

وتحمل المسؤولية. كما أشار أيضا إلى أهمية توفر قيم أخرى تعزز عمليات الابتكار والتجديد ومن بين المبادئ التي وضعها فايول التي تدل على ضرورة الاهتمام بالقيم التنظيمية منها النظام، المكافأة<sup>1</sup> الترتيب، الابتكار<sup>2</sup> المساواة، روح التعاون.<sup>1</sup>

وبعد التطرق إلى هذه النظريات إلا أن النظرية التي تناولت موضوع القيم التنظيمية ويمكن الاستعانة بها وتناولها في هذا الصدد هي **نظرية النسق الاجتماعي عند تالكوت بارسونز** .

استخدم بارسونز مفهوم الوظيفة ليتضمن رؤية النوعيات النسقية للمجتمع وأجزائه الأساسية بما في ذلك التنظيمات، كما استخدم مصطلح النسق المركزي للقيمة ليدل على ما يتصف به النسق الاجتماعي من تماسك أو توجهات مشتركة نحو الفعل، ويعتبر النسق المركزي للقيمة أساس أي مجتمع، وعند بارسونز يعتبر تعريف نسق القيمة مسألة أولية يجب تحديده قبل أن يتم تحديد وظائف النسق، ويرتبط التنظيم بالمجتمع عن طريق القيم وعن طريق الاحتياجات الوظيفية التي لا يمكن إشباعها إلا عن طريق المجتمع حتى يضمن التنظيم استمراره وبقائه. اهتم بارسونز بتفسير العلاقات بين النسق الثقافي، النسق الاجتماعي، ونسق الشخصية والنسق البيولوجي، كما اهتم بالروابط بين نسق اجتماعي وآخر في شكل تكاملي بحيث يحقق كل نسق اشباعا الأخر، من هذا المنظور يرتبط التنظيم بالمجتمع من خلال نسق القيمة الذي يشتركان فيه، ومن خلال المتطلبات الوظيفية للتنظيم من المجتمع أو البيئة الخارجية. انطلق بارسونز في رؤيته التحليلية للتنظيم من وجهة نظر نظامية ثقافية بالطابع النظامي الذي تتخذه القيم في سياق أداء الوظائف يجب أن يتسق مع قيم المجتمع بصفة عامة، وأن القيم التنظيمية هي التي تمنح أهداف التنظيم الشرعية من خلال التزام التنظيم بالوفاء بالمتطلبات الوظيفية للنسق الأكبر وتسهم الشرعية في إعطاء التنظيم أسبقية أهدافه عن أهداف أنساقه الفرعية المختلفة، وأشار بارسونز انه كي يحقق التنظيم كنسق اجتماعي ووظائفه وأهدافه أن يضمن تحقيق أربعة متطلبات أساسية يرتبط اثنان منهم بالبيئة الداخلية للنسق، ويرتبط الاثنان الآخران وهما التكيف (المحافظة على النمط، احتواء التواترات) هما التكاملي<sup>3</sup> الكمون<sup>4</sup> أو المواءمة وإنجاز الهدف بالبيئة الخارجية،<sup>2</sup> ويرى بارسونز أن الحياة الاجتماعية من خلال أفكار البشر، خاصة من خلال معاييرهم وقيمهم، فالمعايير هي تلك القواعد المقبولة اجتماعيا يستخدمها البشر في تقرير أفعالهم، أما القيم فأفضل وصف لها هو أنها ما يعتقد البشر عما يجب أن تكون عليه الحياة وهي أيضا لها تأثير في تحديد أفعال البشر.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> . منادلي محمد، أسس النظرية للإدارة والتنظيم،، جامعة المدينة، الجزائر،، ص 18، 19، 20.

<sup>2</sup> اعتماد محمد علام، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، ط1، مكتبة الأنجلو المصرية، جامعة عين الشمس، 1994، ص 157، 156.

<sup>3</sup> المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت (1990) من بارسونز إلى هابرماس (أيان كريب، ترجمة د. محمد حسن علوم، النظرية الاجتماعية، ص 63).

## إسقاط المقاربة النظرية على الدراسة الحالية:

نظرا لان هذه النظرية تطرقت إلى مجموعة من المؤشرات التي تم الاعتماد عليها في الدراسة الحالية، واستخدمها في توضيح مفاهيم متعلقة بالقيم التنظيمية، كما أن هذه النظرية عاجلت موضوع القيم بطريقة ايجابية وأوضحت بذلك ضرورة الاهتمام بهذا النوع من العمليات داخل التنظيم، واستعمال لبعض مصطلحات ومؤشرات هذه النظرية في تحليل الجداول والاستمارة.

# الفصل الثاني: الإجراءات

## المنهجية للدراسة

### تمهيد

1/ مجالات الدراسة

1\_1 المجال المكاني

1\_2 المجال الزمني

1\_3 المجال البشري

2/ منهج الدراسة

3/ مجتمع البحث

4/ أدوات جمع البيانات

4\_1 المقابلة

4\_2 الاستبيان

5/ الاساليب الاحصائية

## الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة

### تمهيد:

نظرا لأن الدراسة الميدانية هي القاعدة الأساس الذي يرتكز عليه إي بحث علمي، فمن خلالها يتمكن الباحث من جمع البيانات والمعلومات التي ترتبط بظاهرة محل الدراسة، كما تسهم في الوصول إلى نتائج أكثر دقة ووضوح وكل ذلك يرتبط بمدى قدرة الباحث على قيامه بالإجراءات المنهجية بالدقة، والضبط الدقيق في معالجة المعطيات. من هنا يأتي هذا الفصل ليتم من خلاله عرض لأهم الإجراءات المنهجية التي اعتمدت في إجراء الدراسة الميدانية والمتمثلة في المنهج المستخدم في الدراسة ومجالاتها، إضافة إلى تحديد مجتمع البحث والأداة التي تم الاعتماد عليها في جمع البيانات والأساليب الإحصائية ومحاولة تطبيقها بكل موضوعية ومنهجية لجمع البيانات والمعلومات من الواقع للوصول إلى تحقيق الهدف الرئيسي للدراسة.

### 1 مجالات الدراسة:

#### 1.1 المجال المكاني:

أجريت هذه الدراسة بمؤسسة المفتشية الولائية للعمل بورقلة التي تقع في الحي الإداري الجديد مقابل مستشفى العيون كوبا وبجانب السجل التجاري.

#### تعريف مفتشية العمل:

يقصد بتفتيش العمل بوجه عام القيام بالفحص الدقيق لجمع شروط العمل السائدة في أماكن العمل وهذا لاكتشاف مخالفات الأحكام القانونية ومعرفة النقائص التي لم تتطرق إليها الأحكام القانونية، وبالتالي اتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيحها وهذا عن طريق التوجيه والإرشاد ومراقبة العمل جزء أساسي من نظام إدارة العمل وهو يمارس الوظيفة الأساسية لتنفيذ قانون العمل لامثال له فهو يضمن الاستقرار في أماكن العمالان جهاز مفتشية العمل هو جهاز حكومي يجذب اهتمام التشريعات الداخلية للدول التي سارعت بالاعتراف بدورها ومنها الجزائر التي أنشأت نظاما لتفتيش العمل كجزء أساسي في مجال الحفاظ على استقرار العامل في عمله.

#### مفتشية العمل للولاية:

حسب المادة 02 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 رجب عام 1426 الموافق ل16 غشت سنة 2005 الذي يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية، فإنها تنظم في مصالح يتراوح عددها بين مصلحتين أو ثلاث مصالح حسب الأهمية وخصوصيات كل ولاية وأضافت المادة 03 من القرار نفسه على انه تنظم مفتشية العمل

للولاية في ولايات الجزائر، عنابة، قسنطينة، وهران ورقلة في ثلاث مصالح وهي مصلحة العلاقات المهنية والمراقبة\_مصلحة الوقاية من الأخطار المهنية\_ مصلحة التقييم والتلخيص<sup>1</sup>.

أما المصلحة الأولى: المتعلقة بمصلحة العلاقات المهنية والمراقبة نجدتها تتكلف بمجموعة من المهام حسب المادة 04 من القرار الوزاري المشترك السلمية بذلك، تضع بطاقة وملفات الهيئات المستخدمة الخاضعة لمراقبة مفتشية العمل التابعة لاختصاصها الإقليمي وتعيينها تضمن التسجيل أو الموافقة حسب الحالة على الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية في العمل والأنظمة الداخلية والقيام عند الحاجة بالإجراءات القانونية والتنظيمية الرامية إلى ضمان مطابقتها مع الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها.

أما المصلحة الثانية: المتمثلة في مصلحة الوقاية من الأخطار المهنية تكلف بمجموعة من المهام حيث نجدتها تقوم بتنظيم نشاطات المراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل في مجال الوقاية من الأخطار المهنية وتقوم باستغلال تصريحات حوادث العمل والأمراض المهنية الواردة من وكالات الضمان الاجتماعي، وتعمل كذلك مع الهيئات المتخصصة ومصالح طب العمل قصد الوقاية من الأخطار المهنية.

أما المصلحة الثالثة: المتمثلة في مصلحة التقييم والتلخيص تقوم بمهام متنوعة فنجدتها تقوم بتنشيط أنجاز التحقيقات والدراسات والتفتيشات المعممة وإرسال التقارير الخاصة بها، كما تضمن جمع كل المعلومات الإحصائية التي لها صلة بمهام نشاطات مفتشي العمل ومعالجتها، وتقوم بتقييم إنجاز الأعمال المسجلة في برنامج النشاط وإعداد الحصائل الدورية، وتقوم أيضا بالمشاركة في تنظيم العمل ومهام مفتشية العمل، وتحضر التقرير الدوري للإعلام الموجه للجماعات المحلية المعنية حول ظروف العمل السائدة في المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي، كما تقوم بتنظيم علاقات مفتشية العمل مع الإدارات على مستوى الولاية.

#### مهامها:

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال.
- مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل.
- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> المصدر وثائق المؤسسة.

<sup>2</sup> المصدر وثائق المؤسسة.

## 2.1 المجال الزمني:

تمت هذه الدراسة حول موضوع مساهمة القيم التنظيمية في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين تحديداً مع انطلاق الموسم الجامعي 2021/2022 في المفتشية الولائية للعمل بورقلة وكان ذلك في بداية جانفي إلى غاية ماي وقد تمت هذه الدراسة على مراحل:

- المرحلة الأولى: اختيار مشكلة البحث ووضع خطة البحث وجمع المراجع اللازمة للشروع في الدراسة النظرية وتم ذلك من شهر جانفي إلى شهر فيفري.
- المرحلة الثانية: تحديد مشكلة الدراسة بدقة ومراجعة الدراسات السابقة واستكمال الجوانب النظرية لمشكلة البحث.
- المرحلة الثالثة: قيام بزيارة المؤسسة ومقابلة المدير وطلب تسهيلات من أجل القيام بالدراسة والقيام بجولة استطلاعية بداخلها أوقات العمل.
- المرحلة الرابعة: التوجه نحو المؤسسة وطلب المعلومات حول المؤسسة ونشاطها ومهامها.
- المرحلة الخامسة: التوجه نحو المؤسسة ومقابلة اثنان مفتش رئسي للعمل.
- المراحل السادسة: توزيع الاستمارة على العمال 32 استمارة.
- المرحلة السابعة: جمع واسترجاع 31 من أصل 32 استمارة.

## 3.1 المجال البشري:

ويقصد به تحديد مجتمع الدراسة أو مجموعة الأشخاص الذين ستجري عليهم الدراسة، ويمثل الأشخاص الذين شملهم البحث.<sup>1</sup>

وفي هذه الدراسة مجتمع البحث يتمثل في كل عمال المفتشية الولائية للعمل الذي بلغ عددهم 32 عاملاً.

## 2 منهج الدراسة:

للقيام بأي دراسة أو بحث من أجل الوصول إلى الحقيقة يجب إتباع منهج يساعد على دراسة المشكلة وذلك من خلال إتباع مجموعة من القواعد يتم وضعها بغية الوصول إلى الحقائق.

<sup>1</sup>. سرحان محمد علي الحمودي، منهج البحث العلمي، دار الكتب، ط3، الجمهورية اليمنية، صنعاء، 2019، ص106.

يعرف محمد بدوي المنهج أنه مجموعة القواعد التي يستعملها الباحث لتفسير ظاهرة معينة بهدف الوصول إلى الحقيقة العلمية، أو انه الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة.<sup>1</sup>

والمنهج الملائم الوصفي لأن طبيعة الموضوع تستدعي من إتباع هذا المنهج الذي يعتمد على جمع البيانات من الميدان ووصفها، ويعرف المنهج الوصفي هو أسلوب من أساليب التحليل، وطريقة لوصف الموضوع المراد دراسته،<sup>2</sup> من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج في أشد معاينة عمومية يعني طريقة تحقيق الهدف.<sup>3</sup> وقد استعملنا المنهج الوصفي في ثلاث مراحل:

- المرحلة الأولى: جمع المعلومات حول موضوع الدراسة من خلال الدراسات السابقة والكتب من أجل تكوين فكرة حول موضوع الدراسة.
- المرحلة الثانية: جمع المعلومات والبيانات من ميدان الدراسة من خلال المقابلة والاستمارة ووصفها.
- المرحلة الثالثة: تفرغ الاستمارات في جداول وتحليلها وتفسيرها وعرض أهم نتائجها.

### 3 مجتمع البحث:

هو جميع الأفراد أو الأشياء أو الأشخاص الذين يشكلون مشكلة البحث، وهو جميع العناصر ذات العلاقة بمشكلة الدراسة التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها نتائج الدراسة لذا فان الباحث يسعى إلى إشراك جميع أفراد المجتمع.<sup>4</sup>

يتكون مجتمع البحث من مجموعة من عمال مؤسسة المفتشية الولائية للعمل بورقلة وهم جميع مفردات الظاهرة المدروسة والذي يقدر عددهم ب 32 عاملا ونظرا لصغر حجم مجتمع البحث تم استخدام أسلوب الحصر الشامل.

### 4 أدوات جمع البيانات:

تتعدد الخطوات التي يجب إتباعها عند كتابة البحث العلمي ومن أهمها التعرف على طرق جمع البيانات للوصول إلى المعلومات اللازمة والتي يستطيع من خلالها معرفة واقع ميدان الدراسة، ويتطلب القيام بأي دراسة ميدانية علمية جمع البيانات المتعلقة بموضوعها وللقيام بهذه العملية وجب استعمال الأدوات المعتمدة في ذلك،

<sup>1</sup>. د بوحوش عمار، منهجية البحث وتقنياته في العلوم الاجتماعية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، ط1، برلين، ألمانيا، 2019، ص14.

<sup>2</sup>. سرحان محمد علي الحمودي، نفس المرجع.

<sup>3</sup>. يحيى طريف الخولي، مفهوم المنهج العلمي، مؤسسة هندواي للنشر، 2022.

<sup>4</sup>. اللامي محمد عبد مطشر، مجتمع البحث وعينته، محاضرات المنهج التجريبي 2020. 01. 29، ص 1.



والدراسة الحالية استخدمت الأدوات المنهجية التالية:

— المقابلة

— الاستمارة

#### 1.4 المقابلة:

تعرف على أنها محادثة بين القائم بالمقابلة ومستجيب، وذلك بغرض الحصول على معلومات من المستجيب وتستعمل المقابلة عادة إما للتطرق إلى ميادين مجهولة كثيرا أو للتعود على الأشخاص المعنيين بالبحث قبل إجراء اللقاءات مع عدد أكبر باستعمال تقنيات أخرى، وإما للتعرف على العناصر المكونة لموضوع ما والتفكير فيها قبل التحديد النهائي لمشكلة البحث.<sup>1</sup>

وهي كذلك عبارة عن محادثة بين الباحث والشخص أو الأشخاص المرتبطين بالدراسة.

وفي دراستنا الحالية هذه فقد لجأت إلى استخدام المقابلة غير مقننة والتي ما تستعمل عادة في البحوث وهذا راجع إلى طبيعة الموضوع وانطلاقا من هنا فقد كانت أول مقابلة مع المدير من أجل طلب التسهيلات اللازمة للقيام بالدراسة داخل المؤسسة، ثم تليها مقابلة مع اثنين من مفتش رئيسي للعمل، وبعد ذلك اختصت المقابلات اللاحقة بجمع أكبر قدر من المعلومات اللازمة حول المؤسسة وطبيعة عملها وسير عملها ومهامها، حيث قدمها لنا مفتش رئيسي للعمل كل المعلومات اللازمة المتعلقة بموضوع الدراسة وحتى بالمؤسسة، والهدف الأساسي هو الحصول على المعلومات أكثر دقة.

#### 2.4 الاستمارة:

تعد الاستمارة من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات خاصة في العلوم الاجتماعية، فهي مجموعة من الأسئلة المرتبطة حول موضوع معين، يتم وضعها في استمارة يمكن بواسطتها التوصل إلى حقائق عن الموضوع والتأكد من معلومات فالاستبيان في أبسط صورته يعتبر الوسيلة الأمثل لجمع البيانات اللازمة للبحث من خلال مجموعة من الأسئلة، المطبوعة في الاستمارة، يطلب فيها من المبحوثين الإجابة عليها سواء سلمت الإجابة بمعرفة المبحوث وحدة دون تدخل الباحث كالأستبيان البريدي والإعلامي أو سلمت بمعرفة من الباحث نفسه.<sup>2</sup>

وقد اعتمدنا في بحثنا هذا على الاستمارة من خلال مجموعة من الأسئلة والتي تندرج بطبيعة الحال تحت

<sup>1</sup>. خمقاني مباركة، أساليب وأدوات تجمع البيانات، مجلة الذاكرة تصدر عن مخبر التراث اللغوي والأدبي في الجنوب الشرقي الجزائري، العدد التاسع، جوان، 2017، ص 43.

<sup>2</sup>. مجدون نوال، مزايا وطرق جمع البيانات المختلفة وعبوبها ومتى يتم استخدامه كل منها، مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، العدد 1، مارس، 2017، ص 83.

كل محور حسب التساؤلات الموضوعة فيها تهدف إلى معرفة مساهمة القيم التنظيمية في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال المفتشية الولائية للعمل بورقلة كما أنها شملت 28 سؤالاً مقسمة إلى أربع محاور:

#### محور البيانات الشخصية :

والذي شمل الجنس، السن، الأقدمية في العمل، الحالة المدنية.

#### المحور الثاني:

خاص بالتساؤل الأول من تساؤلات الدراسة وشمل 6 أسئلة بغية التعرف على مساهمة قيم ادارة الادارة(القوة، الصفة، المكافأة) في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين.

#### المحور الثالث:

خاص بالتساؤل الثاني من تساؤلات الدراسة والذي شمل 6 أسئلة بغية التعرف على مساهمة قيم إدارة المهمة (الفعالية،الاقتصاد، الكفاءة) في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين.

#### المحور الرابع:

خاص بالتساؤل الثالث من تساؤلات الدراسة والذي شمل 6 أسئلة بهدف التعرف على مساهمة قيم إدارة العلاقات(العدل،فرق العمل، القانون والنظام) في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين.

#### المحور الخامس:

خاص بالتساؤل الرابع من تساؤلات الدراسة والذي شمل 6 أسئلة بهدف التعرف على مساهمة قيم إدارة البيئة(الدفاع، التنافس، استغلال الفرص) في زيادة الأداء الوظيفي لدى العاملين

#### 5 الأساليب الإحصائية:

تعرف الأساليب الإحصائية على أنها الصيغ الرياضية أو النماذج والتقنيات التي يتم استخدامها خلال عملية التحليل الإحصائي للبيانات الخام حيث يمكن من خلال تطبيقها الحصول على المعلومات التي يريد الباحث الحصول عليها.<sup>1</sup>

#### 1.5 التوزيع التكراري:

وهو عدد المرات التي تكرر فيها الخيارات المطروحة أو البدائل ضمن اختيارات مفردات العينة.

#### 2.5 النسبة المئوية:

هي التكرار ضرب 100 قسمة على مجموع التكرارات.

<sup>1</sup>الدراسة فوزية، الأساليب الإحصائية في البحث العلمي ، تم الاطلاع عليه في 03/04/2022 .

# الفصل الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة

## تمهيد

### 1 عرض ومناقشة وتحليل البيانات

#### 1\_1 عرض ومناقشة وتحليل البيانات الشخصية

#### 2\_1 عرض ومناقشة وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الأول

#### 3\_1 عرض ومناقشة وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الثاني

#### 4\_1 عرض ومناقشة وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الثالث

#### 5\_1 عرض ومناقشة وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الرابع

### 2 عرض نتائج الدراسة الميدانية

#### 1\_2 مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول

#### 2\_2 مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني

#### 3\_2 مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث

#### 4\_2 مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الرابع

#### 5\_2 مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الرئيسي

### 3 الاستنتاج العام

## الفصل الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة

## تمهيد:

تعد عملية عرض وتحليل النتائج من أهم المراحل الأساسية للبحث العلمي فهي تعتبر ثاني خطوة بعد عملية جمع المعلومات حيث قمنا بتحويل هذه المعلومات المتحصل عليها إلى بيانات إحصائية مبوبة في جداول ثم تفسيرها وتحليلها وتهدف هذه العملية إلى تحويل المعطيات الجزئية التي تم جمعها إلى نتائج تصف مجتمع البحث.

## 1 عرض ومناقشة وتحليل البيانات:

## 1.1 عرض ومناقشة وتحليل البيانات الشخصية:

## الجدول رقم 1 يبين جنس المبحوث.

| الجنس   | التكرارات | النسبة المئوية |
|---------|-----------|----------------|
| ذكر     | 17        | 55%            |
| أنثى    | 14        | 45%            |
| المجموع | 31        | 100%           |

من خلال الجدول رقم (1) الذي يبين جنس المبحوث، نلاحظ أن نسبة جنس الذكور تقدر بـ 55% وقدر عددهم بـ 17 عامل، أما نسبة الإناث قدرت بـ 45% والذي بلغ عددهم 14 عاملة، ومنه نستنتج من خلال بيانات الجدول أعلاه أن نسبة الجنسين متقاربة داخل المفتشية الولائية للعمل بحيث أن نسبة الإناث تكاد تقارب نسبة الذكور في المؤسسة وهذا يعني أن ميدان العمل لم يعد حكرا على فئة الرجال فقط بل أصبح فرص كثيرة للمرأة لإبراز دورها في العديد من المجالات وكذا طبيعة نشاط المؤسسة تعتمد على الجنسين .

## الجدول رقم 2 يبين سن المبحوث.

| الفئة العمرية    | التكرارات | النسبة المئوية |
|------------------|-----------|----------------|
| من 20 إلى 30 سنة | 01        | 3%             |
| من 31 إلى 40 سنة | 11        | 36%            |
| من 41 إلى 50 سنة | 10        | 32%            |
| من 51 إلى 60 سنة | 09        | 29%            |
| المجموع          | 31        | 100%           |

من خلال الجدول رقم (2) الذي يبين الفئة العمرية للمبحوثين يتبين لنا أن الفئة الغالبة على المؤسسة هي من 31 إلى 40 سنة وذلك بنسبة 36%، ثم تليها الفئة العمرية من 41 إلى 50 سنة وذلك بنسبة 32%، ثم تليها الفئة من 51 إلى 60 سنة وذلك بنسبة 29%، ثم تليها الفئة من 20 إلى 30 سنة بنسبة 3% وهي تمثل أقل نسبة في متغير السن. ومنه نستنتج من خلال هذا الجدول والبيانات الإحصائية أن الفئة العمرية الغالبة في مؤسسة المفتشية الولائية للعمل هي فئة من 31 إلى 40 سنة، وهذا يدل على توفر عنصر الشباب في المؤسسة وهذه المرحلة تدل على النضج حيث يستطيع الفرد أن يستخرج كل ما عنده من طاقة فكرية وبدنية ويعطي مردودية عالية.

### الجدول رقم 3 يبين الأقدمية في العمل.

| النسبة المئوية | التكرارات | البدائل           |
|----------------|-----------|-------------------|
| 29%            | 09        | أقل من 5 سنوات    |
| 13%            | 04        | من 5 إلى 10 سنوات |
| 16%            | 05        | من 11 إلى 15 سنة  |
| 42%            | 13        | أكثر من 16 سنة    |
| 100%           | 31        | المجموع           |

من خلال الجدول رقم (3) يبين الأقدمية في العمل والفئة الغالبة هي أكثر من 16 سنة وذلك بنسبة 42% ثم تليها الفئة ذوي الأقدمية أقل من 5 سنوات وذلك بنسبة 13%، ثم تليها الفئة من 11 إلى 15 سنوات بنسبة 16%، وأخيرا الفئة من 5 إلى 10 سنوات بنسبة 13%، ونستنتج من هذا الجدول أن هاته النتائج تكشف أن المؤسسة تعتمد على ذوي الأقدمية في العمل والخبرة، حيث يعد عاملين أساسيين في نجاح أي مؤسسة فالعامل أكثر استقرار وخبرة في عمله.

### الجدول رقم 4 يبين الحالة المدنية للمبحوث:

| النسبة المئوية | التكرارات | الحالة المدنية |
|----------------|-----------|----------------|
| 74%            | 23        | متزوج          |
| 23%            | 07        | أعزب           |
| 3%             | 01        | مطلق           |
| 0%             | 0         | أرمل           |
| 100%           | 31        | المجموع        |

من خلال الجدول رقم 4 الذي يبين الحالة المدنية للمبحوثين 'ونلاحظ أن الأغلبية هو المتزوجون حيث بلغ عددهم 23 عامل مقدرين بنسبة 74% 'ثم يليهم العزاب والذي قدر عددهم 7 مفردات بنسبة 23% ثم تليهم نسبة المطلوقون 3% وبلغ عددهم 1 مفردة، وأخيرا الأرامل فهي غير متواجدة داخل المؤسسة. ومنه نستنتج من خلال هذه الإحصائيات أن المتزوجون هم الفئة الغالبة لأن الضرورة تقتضي ذلك أن يكونوا أكثر تمسكا بالعمل لمواجهة مشكلات الحياة ومتطلبات الأسرة.

## 2.1 عرض ومناقشة وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الأول:

تساهم قيم إدارة الإدارة (القوة، الصفة، المكافأة) في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين. الجدول رقم 5 يبين استخدام المؤسسة جهود كبيرة في تطوير وزيادة أداء العمال وكفاءتهم

| النسبة المئوية | التكرارات | البدائل |
|----------------|-----------|---------|
| 39%            | 12        | موافق   |
| 32%            | 10        | محايد   |
| 29%            | 09        | معارض   |
| 100%           | 31        | المجموع |

من خلال الجدول رقم (5) والذي يبين استخدام المؤسسة جهود كبيرة في تطوير وزيادة أداء العمال وكفاءتهم نلاحظ أن نسبة 39% من العمال الموافقون والذين بلغ عددهم 12 مفردة يرون أن المؤسسة تستخدم جهود كبيرة في تطوير وزيادة أداء العمال وكفاءتهم، ثم تليها نسبة 32% من العمال المحايدون والذي بلغ عددهم 10 مفردات، ثم تليها نسبة 29% والذي بلغ عددهم 9 مفردات ويرون أن المؤسسة لا تستخدم جهود كبيرة في تطوير وزيادة أداء العمال وكفاءتهم.

ومنه نستنتج من خلال هذا الجدول والبيانات الإحصائية أن المؤسسة تستخدم جهود كبيرة في تطوير وزيادة أداء العمال وكفاءتهم وهذا راجع إلى أن المؤسسة تقدم ما بوسعها للعمال من أجل زيادة مستوى أدائهم ويكون ذلك من خلال تحفيز العمال لأن كلما اهتمت بالعمال كلما زاد أدائه لوظيفته.

## الجدول رقم 6 يبين الإطارات المسؤولة في المؤسسة تتميز بقدرة التأثير على العمال.

| النسبة المئوية | التكرارات | البدائل |
|----------------|-----------|---------|
| 42%            | 13        | موافق   |
| 35%            | 11        | محايد   |
| 23%            | 07        | معارض   |
| 100%           | 31        | المجموع |

من خلال الجدول رقم (6) والذي يبين أن الإطارات المسؤولة في المؤسسة تتميز بقدرة التأثير على العمال' ونلاحظ أن نسبة 42% من العمال الموافقون والذي بلغ عددهم 13 مفردة يرون أن الإطارات المسؤولة في المؤسسة تتميز بقدرة التأثير على العمال' ثم تليها نسبة 35% من العمال المحايدون وعددهم 11 مفردة، ثم تليها نسبة 23% من العمال المعارضون والذي بلغ عددهم 07 مفردات ويرون أن الإطارات المسؤولة في المؤسسة لا تتميز بقدرة التأثير على العمال.

وعليه نستنتج من خلال هذا الجدول والبيانات الإحصائية أن الإطارات المسؤولة في المؤسسة تتميز بقدرة التأثير على العمال وهذا يدل على أن على الإطارات المسؤولة لها قدرة وأهمية بالغة في توجيه و تأثير على العمال مما يجعلهم يقومون بالتميز عالي ومثابر لانجاز وتأدية مهامهم المطلوبة منهم وبالتالي يزيد مستوى أدائهم وتحقق أهداف المنظمة.

## الجدول رقم 7 يبين اهتمام المؤسسة بوضع شروط توظيف على أساس معايير في انتقاء العامل وفي

## التخصص.

| النسبة المئوية | التكرارات | البدائل |
|----------------|-----------|---------|
| 32%            | 10        | موافق   |
| 26%            | 08        | محايد   |
| 42%            | 13        | معارض   |
| 100%           | 31        | المجموع |

من خلال الجدول رقم (7) الذي يبين اهتمام المؤسسة بوضع شروط توظيف على أساس معايير في انتقاء العمال وفي مجال التخصص، نلاحظ أن نسبة 42% من العمال المعارضون والذي بلغ عددهم مفردة 13 يرون أن المؤسسة لا تقوم بوضع شروط على أساس معايير في انتقاء العمال وفي مجال التخصص، ثم تليها نسبة 32% من العمال الموافقين والذي بلغ عددهم 10 مفردات ترى أن المؤسسة تقوم بوضع شروط توظيف على أساس معايير في انتقاء العمال وفي مجال التخصص، ثم تليها نسبة 26% من العمال المحايدون والذي بلغ عددهم 08 مفردات.

ومنه نستنتج من خلال هذا الجدول والبيانات الإحصائية أن المؤسسة لا تهتم بوضع شروط توظيف على أساس معايير في انتقاء العمال وفي مجال التخصص وهذا يدل على أن المؤسسة لا تضع نظام ولا شروط في اختيار الموظفين.

#### الجدول رقم 8 يبين قيام المؤسسة بمنح الصلاحيات اللازمة للمديرين للممارسة أعمالهم.

| البدائل | التكرارات | النسبة المئوية |
|---------|-----------|----------------|
| موافق   | 17        | 55%            |
| محايد   | 13        | 42%            |
| معارض   | 01        | 3%             |
| المجموع | 31        | 100%           |

من خلال الجدول رقم (8) الذي يبين قيام المؤسسة بمنح الصلاحيات اللازمة للمديرين للممارسة أعمالهم، نلاحظ أن نسبة 55% من العمال الموافقين والذي بلغ عددهم 17 مفردة يرون أن المؤسسة تقوم بمنح الصلاحيات اللازمة للمديرين للممارسة أعمالهم، ثم تليها نسبة 42% من العمال المحايدون والذي بلغ عددهم 13 مفردة، ثم تليها نسبة 3% من العمال المعارضون والذي بلغ عددهم 1 مفردة ترى أن المؤسسة لا تقوم بمنح الصلاحيات اللازمة للمديرين للممارسة أعمالهم.

ومنه نستنتج من خلال هذا الجدول والبيانات الإحصائية أن المؤسسة تمنح للمديرين الصلاحيات اللازمة للممارسة أعمالهم وهذا راجع إلى أن المؤسسة تعطي الحرية لمديرها في تأدية مهامه وحرية التصرف وهي بذلك تضع كل ثقتها في عمالها لان العامل عندما يشعر أن المؤسسة تضع فيه ثقتها فإنه يزيد من مستوى أدائه الوظيفي.



## الجدول رقم 9 يبين مكافأة المؤسسة العمال الذين يساهمون في نجاحها.

| النسبة المئوية | التكرارات | البدائل |
|----------------|-----------|---------|
| 55%            | 17        | موافق   |
| 6%             | 02        | محايد   |
| 39%            | 12        | معارض   |
| 100%           | 31        | المجموع |

من خلال الجدول رقم (9) الذي يبين أن المؤسسة تكافئ العمال الذين يساهمون في نجاحها نلاحظ أن نسبة 55% العمال الموافقين والذي بلغ عددهم 17 مفردة يرون أن المؤسسة تكافئ العمال الذين يساهمون في نجاحها، ثم تليه نسبة 39% من العمال المعارضون يرون أن المؤسسة لا تكافئ العمال الذين يساهمون في نجاحها ثم تليها نسبة 6% من العمال المحايدون والذي بلغ عددهم 2 مفردات .

ومنه نستنتج من خلال هذا الجدول والبيانات الإحصائية أن المؤسسة تكافئ العمال الذين يساهمون في نجاحها وهذا يدل على اهتمام المؤسسة بعمالها و أدائهم، فمكافأة المؤسسة للعمال تدفع أدائهم وتقلل من معدل دوران العمل والغياب في المؤسسة ويطمحون إلى التميز.

## الجدول رقم 10 يبين قيام المؤسسة بترقية العمال الذين يعملون جيدا وأدائهم متميز.

| النسبة المئوية | التكرارات | البدائل |
|----------------|-----------|---------|
| 45%            | 14        | موافق   |
| 29%            | 09        | محايد   |
| 26%            | 08        | معارض   |
| 100%           | 31        | المجموع |

من خلال الجدول رقم (10) الذي يبين قيام المؤسسة بترقية العمال الذين يعملون جيدا وأدائهم متميز، نلاحظ أن نسبة 45% من العمال الموافقين والذي بلغ عددهم 14 مفردة يرون أن المؤسسة تقوم بترقية العمال الذين يعملون جيدا وأدائهم متميز، ثم تليها نسبة 29% من العمال المحايدون والذي بلغ عددهم 9 مفردات، ثم

تليها نسبة 26% من العمال المعارضون والذي بلغ عددهم 8 مفردات يروم أن المؤسسة لا تقوم بترقية العمال الذين يعملون جيدا وأدائهم متميز. .

ونستنتج من خلال هذه الجداول والبيانات الإحصائية أن المؤسسة تقوم بترقية العمال الذين يعملون جيدا وأدائهم متميز وهذا يدل على أن المؤسسة تراعي المتميزين من موظفيها وعمالها، حتى تشجع على الكفاءة والتميز وحسن زيادة مستوى أدائهم وفاعليته.

### 3.1 عرض ومناقشة وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الثاني:

تساهم قيم إدارة المهمة ( الفعالية، الكفاءة، الاقتصاد ) في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين. الجدول رقم 11 يبين ما إذا كانت القرارات التي تسنها إدارة المؤسسة لها فعالية ودور في نجاح تلك القرارات.

| النسبة المئوية | التكرارات | البدائل |
|----------------|-----------|---------|
| 32%            | 10        | موافق   |
| 42%            | 13        | محايد   |
| 26%            | 08        | معارض   |
| 100%           | 31        | المجموع |

من خلال الجدول رقم (11) الذي يبين ما إذا كانت القرارات التي تسنها إدارة المؤسسة لها فعالية ودور في نجاح تلك القرارات، نلاحظ أن نسبة 42% من العمال المحايدون والذي بلغ عددهم 13 مفردة. ثم تليها نسبة 32% من العمال الموافقون والذي بلغ عددهم 10 مفردات يرون أن القرارات التي تسنها إدارة المؤسسة لها فعالية ودور في نجاح تلك القرارات، ثم تليها نسبة 26% من العمال المعارضون والذي بلغ عددهم 8 مفردات يرون أن القرارات التي تسنها إدارة المؤسسة ليس لها فعالية ودور في نجاح تلك القرارات.

ومنه نستنتج من خلال هذا الجدول والبيانات الإحصائية أن معظم العمال محايدون بشأن أن ما إذا كانت القرارات التي تسنها إدارة المؤسسة لها فعالية ودور في نجاح تلك القرارات.

الجدول رقم 12 يبين سعي المؤسسة في تدريب العمال تدريباً جيداً وملائماً لطبيعة عملهم.

| البدائل | التكرارات | النسبة المئوية |
|---------|-----------|----------------|
| موافق   | 07        | 23%            |
| محايد   | 13        | 42%            |
| معارض   | 11        | 35%            |
| المجموع | 31        | 100%           |

من خلال الجدول رقم (12) الذي يبين سعي المؤسسة في تدريب العمال تدريباً جيداً وملائماً لطبيعة عملهم نلاحظ أن نسبة 42% من العمال المحايدون والذي بلغ عددهم 13 مفردة، ثم تليها نسبة 35% من العمال المعارضون والذي بلغ عددهم 11 مفردة يرون أن المؤسسة لا تسعى في تدريب العمال تدريباً جيداً وملائماً لطبيعة عملهم، ثم تليها نسبة 23% من العمال الموافقين والذي بلغ عددهم 7 مفردات يرون أن المؤسسة تسعى لتدريب العمال تدريباً جيداً وملائماً لطبيعة عملهم.

ومنه نستنتج من خلال هذا الجدول والبيانات الإحصائية أن معظم العمال محايدون بشأن أن المؤسسة تسعى إلى تدريب العمال تدريباً جيداً وملائماً لطبيعة عملهم وفضلوا عدم الإجابة عن ذلك وهذا راجع إلى أسباب ذاتية

الجدول رقم 13 يبين طريقة اتخاذ القرارات في المؤسسة بشكل علمي سليم.

| البدائل | التكرارات | النسبة المئوية |
|---------|-----------|----------------|
| موافق   | 07        | 23%            |
| محايد   | 10        | 32%            |
| معارض   | 14        | 45%            |
| المجموع | 31        | 100%           |

من خلال الجدول رقم (13) لذي يبين طريقة اتخاذ القرارات في المؤسسة بشكل علمي سليم، ونلاحظ أن نسبة 45% من العمال المعارضون والذي بلغ عددهم 14 مفردة يرون أن طريقة اتخاذ القرارات في المؤسسة لا تسير بشكل علمي سليم، ثم تليها نسبة 32% من العمال المحايدون والذي بلغ عددهم 10

مفردات، ثم تليها نسبة 23% من العمال الموافقون والذي بلغ عددهم 7 مفردات يرون أن طريقة اتخاذ القرارات في المؤسسة تسير بشكل علمي سليم.

ومنه نستنتج من خلال هذا الجدول والبيانات الإحصائية أن طريقة اتخاذ القرارات في المؤسسة لا تتخذ بشكل علمي سليم وهذا يدل على القرارات التي تتخذها المؤسسة صائبة وصحيحة ولكن الطريقة قد تكون خاطئة أو ليست مثالية وقد يرجع هذا إلى كثرة الضغوطات التي يعيشها متخذ القرار.

#### الجدول رقم 14 يبين ما إذا كانت المسؤوليات والأدوار لكل العمال واضحة ومحددة ودقيقة.

| البدائل | التكرارات | النسبة المئوية |
|---------|-----------|----------------|
| موافق   | 15        | 48%            |
| محايد   | 07        | 23%            |
| معارض   | 09        | 29%            |
| المجموع | 31        | 100%           |

من خلال رقم (14) الذي يبين ما إذا كانت المسؤوليات والأدوار لكل العمال واضحة ومحددة ودقيقة، نلاحظ أن نسبة 48% من العمال الموافقون والذي بلغ عددهم 15 مفردة يرون أن المسؤوليات والأدوار لكل العمال واضحة ومحددة ودقيقة، ثم تليها نسبة 29% من العمال المعارضون والذي بلغ عددهم 9 مفردات يرون أن المسؤوليات والأدوار لكل العمال ليست واضحة ومحددة ودقيقة، ثم تليها نسبة 23% من العمال المحايدون والذي بلغ عددهم 7 مفردات.

ومنه نستنتج من خلال هذا الجدول والبيانات الإحصائية أن المسؤوليات والأدوار للعمال واضحة ومحددة ودقيقة وهذا يدل على أن المؤسسة تقوم بتحديد الأدوار وتقييمها والتأكد منها مسبقا قبل تنفيذها، وأن كلما كانت المسؤوليات واضحة وليست غامضة كلما أدى العامل أدائه بكل ارتياحية ورضا ولا يكون هناك صراع الأدوار و اختلاف و تناقض بين الفرد وشعوره وبين ما يجب فعله.

## الجدول رقم 15 يبين عمل المؤسسة بمراقبة إنفاقها المالي بداخلها.

| النسبة المئوية | التكرارات | البدائل |
|----------------|-----------|---------|
| 45%            | 14        | موافق   |
| 39%            | 12        | محايد   |
| 16%            | 05        | معارض   |
| 100%           | 31        | المجموع |

من خلال الجدول رقم (15) الذي يبين عمل المؤسسة بمراقبة إنفاقها المالي بداخلها، نلاحظ أن نسبة 45% من العمال الموافقين والذي بلغ عددهم 14 مفردة والذي يرون أن المؤسسة تقوم بمراقبة إنفاقها المالي بداخلها، ثم تليها نسبة 39% من العمال المحايدون والذي بلغ عددهم 12 مفردة، ثم تليهم نسبة 16% من العمال المعارضون والذي بلغ عددهم 5 مفردات حيث يرون أن المؤسسة لا تقوم بمراقبة إنفاقها المالي بداخلها. ومنه نستنتج من خلال هذا الجدول والبيانات الإحصائية أن المؤسسة تقوم بمراقبة إنفاقها الداخلي من خلال التفتيش الدائم والمتابعة والرقابة للقوائم المالية والتكاليف مما يؤدي هذا إلى نجاح المؤسسة.

## الجدول رقم 16 يبين مدى استخدام المؤسسة مواردها المالية بكفاءة وحكمة.

| النسبة المئوية | التكرارات | البدائل |
|----------------|-----------|---------|
| 42%            | 13        | موافق   |
| 29%            | 09        | محايد   |
| 29%            | 09        | معارض   |
| 100            | 31        | المجموع |

من خلال الجدول رقم (16) الذي يبين مدى استخدام المؤسسة مواردها المالية بكفاءة وحكمة، ونلاحظ أن نسبة 42% من العمال الموافقين والذي بلغ عددهم 13 مفردة والذين يرون أن المؤسسة تستخدم مواردها المالية بكفاءة وحكمة، ثم تليها نسبة 29% كل من العمال المحايدون والمعارضين لأن هناك تساوي بينها فنسبة العمال المحايدون 29% والذي بلغ عددهم 9 مفردات، وكذلك نسبة 29% من العمال المعارضون يرون أن المؤسسة لا تستخدم مواردها المالية بكفاءة وحكمة والذي بلغ عددهم 9 مفردات.

ومنه نستنتج من خلال هذا الجدول والبيانات الإحصائية أن المؤسسة تستخدم مواردها المالية بكفاءة وحكمة وهذا يدل على الطريقة الصحيحة التي تستخدمها المؤسسة في استغلال مواردها المالية والاستخدام الأمثل لها وحسن استثمارها من أجل الوصول إلى أهدافها المنشودة وبالتالي رفع كفاءة المنظمة.

#### 4.1 عرض ومناقشة وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الثالث:

تساهم قيم إدارة العلاقات (العدل، فرق العمل، القانون والنظام) في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين.

الجدول رقم 17 يبين تبني المؤسسة مجموعة القواعد والإجراءات التي تتضمن تحقيق العدالة بين العمال.

| البدائل | التكرارات | النسبة المئوية |
|---------|-----------|----------------|
| موافق   | 12        | 39%            |
| محايد   | 11        | 35%            |
| معارض   | 08        | 26%            |
| المجموع | 31        | 100%           |

من خلال الجدول رقم (17) الذي يبين تبني المؤسسة مجموعة القواعد والإجراءات التي تتضمن تحقيق العدالة بين العمال، نلاحظ أن نسبة 39% من العمال الموافقين والذي بلغ عددهم 12 مفردة يرون أن المؤسسة تتبنى مجموعة من القواعد والإجراءات التي تتضمن تحقيق العدالة بين العمال، ثم تليها نسبة 35% من العمال المحايدين والذي بلغ عددهم 11 مفردة، ثم تليها نسبة 26% من العمال المعارضين والذي بلغ عددهم 8 مفردات يرون أن المؤسسة لا تتبنى مجموعة من القواعد والإجراءات التي تضمن تحقيق العدالة بين العمال. ومنه نستنتج من خلال هذا الجدول والبيانات الإحصائية أن المؤسسة تتبنى مجموعة من القواعد والإجراءات التي تضمن تحقيق العدالة بين الأفراد وهذا يدل على أن المؤسسة تعامل عمالها معاملة إنسانية وعادلة، تزيد من روحهم المعنوية، ويساعد العدل بين العمال في تفعيل الرقابة الذاتية لهم ويجعلهم أكثر انضباطاً، وبالتالي زيادة مستوى أدائهم.

الجدول رقم 18 يبين منح المؤسسة أو مسؤول المؤسسة على فرص عادلة للعمال من أجل الاستماع إلى شكاويهم.

| البدائل | التكرارات | النسبة المئوية |
|---------|-----------|----------------|
| موافق   | 12        | 39%            |
| محايد   | 11        | 35%            |
| معارض   | 08        | 26%            |
| المجموع | 31        | 100%           |

من خلال الجدول رقم (18) والذي يبين منح المؤسسة أو مسؤول المؤسسة على فرص عادلة للعمال من أجل الاستماع إلى شكاويهم، نلاحظ أن نسبة 39% من العمال الموافقون والذي بلغ عددهم 12 مفردة يرون أن المؤسسة تمنح العاملين فرص عادلة من أجل الاستماع إلى شكاويهم، ثم تليها نسبة 35% من العمال المحايدون والذي بلغ عددهم 11 مفردة، ثم تليها نسبة 26% من العمال المعارضون الذي بلغ عددهم 8 مفردات يرون أن المؤسسة لا تمنح فرص عادلة للعمال من أجل الاستماع إلى شكاويهم. ومنه نستنتج من خلال هذا الجدول والبيانات الإحصائية أن المؤسسة تمنح العمال فرص عادلة من أجل الاستماع إلى شكاويهم وهذا يدل على أن هناك عدالة من طرف مسؤولي المؤسسة وهذا يؤدي إلى ارتياح العمال داخل بيئة العمال وبالتالي يزيد مستوى أدائهم.

الجدول رقم 19 يبين سماح المؤسسة للعمال بالمشاركة في صنع القرارات.

| البدائل | التكرارات | النسبة المئوية |
|---------|-----------|----------------|
| موافق   | 12        | 39%            |
| محايد   | 10        | 32%            |
| معارض   | 09        | 29%            |
| المجموع | 31        | 100%           |

من خلال الجدول رقم (19) الذي يبين سماح المؤسسة للعمال بالمشاركة في صنع القرارات، ونلاحظ أن نسبة 39% من العمال الموافقون والذي بلغ عددهم 12 مفردة يرون أن المؤسسة تسمح لهم بالمشاركة في صنع

القرارات، ثم تليها نسبة 32% من العمال المحايدون والذي بلغ عددهم 10 مفردات ، ثم تليها نسبة 29% من العمال المعارضون والذي بلغ عددهم 9 مفردات يرون أن المؤسسة لا تسمح للعمال بالمشاركة في اتخاذ القرارات. ومنه نستنتج من خلال هذا الجدول والبيانات الإحصائية أن المؤسسة تسمح للعمال بالمشاركة في صنع القرارات وهذا يدل على أن المؤسسة تضع كامل ثقتها في قدرات عمالها عند إشراكهم في اتخاذ القرار كما أنهم يشعرون بنوع من الديمقراطية، مما يؤدي هذا إلى زيادة مستوى الأداء المطلوب الشعور بالحرية في اتخاذ القرار وغياب التسلط في الرأي،

#### الجدول رقم 20 يبين اهتمام المؤسسة بالعمل الجماعي بين العمال.

| البدائل | التكرارات | النسبة المئوية |
|---------|-----------|----------------|
| موافق   | 18        | 58%            |
| محايد   | 10        | 32%            |
| معارض   | 03        | 10%            |
| المجموع | 31        | 100%           |

من خلال الجدول رقم (20) الذي يبين اهتمام المؤسسة بالعمل الجماعي بين العمال، نلاحظ أن نسبة 58% من العمال الموافقين والذي بلغ عددهم 18 مفردة يرون أن المؤسسة تهتم بالعمل الجماعي بين العمال، ثم تليها نسبة 32% من العمال المحايدون والذي بلغ عددهم 10 مفردات، ثم تليها نسبة 10% من العمال المعارضون والذي بلغ عددهم 3 مفردات يرون أن المؤسسة لا تهتم بالعمل الجماعي بين العمال. ومنه نستنتج من خلال هذا الجدول والبيانات الإحصائية أن المؤسسة تهتم بالعمل الجماعي بين العمال وهذا يدل على أهمية الفريق وروح الجماعة في المؤسسة التي تزيد انضباطهم في العمل ويصبحون أكثر دعماً وتعاوناً فيما بينهم، والتنوع في الآراء والأفكار كما أن العمل الجماعي في المؤسسة يقلل من ضغط العمل لأنه قائم على توزيع المهام وبالتالي العمل الجماعي يزيد من مستوى أداء العمال.



الجدول رقم 21 يبين منح المؤسسة الفرصة للعاملين في إدخال بعض التعديلات على أسلوب العمل.

| النسبة المئوية | التكرارات | البدائل |
|----------------|-----------|---------|
| 39%            | 12        | موافق   |
| 35%            | 11        | محايد   |
| 26%            | 08        | معارض   |
| 100%           | 31        | المجموع |

من خلال الجدول رقم (21) الذي يبين منح المؤسسة الفرصة العادلة للعاملين في إدخال بعض التعديلات على أسلوب العمل، نلاحظ أن نسبة 39% من العمال الموافقين والذي بلغ عددهم 12 مفردة يرون أن المؤسسة تمنح العمال الفرصة العادلة في إدخال بعض التعديلات على أسلوب العمل، ثم تليها نسبة 35% من العمال المحايدون والذي بلغ عددهم 11 مفردة، ثم تليها نسبة 26% من العمال المعارضون والذي بلغ عددهم 8 مفردات يرون أن المؤسسة لا تمنح العاملين الفرصة العادلة لإدخال بعض التعديلات على أسلوب العمل.

ومنه نستنتج من خلال هذا الجدول والبيانات الإحصائية أن المؤسسة تمنح العمال الفرصة العادلة في إدخال بعض التعديلات على أسلوب العمل وهذا يدل على أن المؤسسة تثق في عمالها وتمنح لهم الفرص والمشاركة في العمل وطرح أفكارهم أو اقتراحات مما يؤدي هذا إلى شعور العامل بأنه جزء فعال في المؤسسة ويزيد من ولائه وانضباطه وأدائه في العمل.

الجدول رقم 22 يبين عمل الإدارة جميع عمال المؤسسة دون تمييز.

| النسبة المئوية | التكرارات | البدائل |
|----------------|-----------|---------|
| 23%            | 07        | موافق   |
| 45%            | 14        | محايد   |
| 32%            | 10        | معارض   |
| 100%           | 31        | المجموع |

من خلال الجدول رقم (22) والذي يبين عمل الإدارة مع جميع عمال المؤسسة دون تمييز، نلاحظ أن نسبة 45% من العمال المحايدون والذي بلغ عددهم 14 مفردة يرون، ثم تليها نسبة 32% من العمال المعارضون يرون أن المؤسسة تميز بين العمال في تعاملها معهم، ثم تليهم نسبة 23% من العمال الموافقون والذي بلغ عددهم 7 مفردات ويرون أن الإدارة تتعامل مع جميع عمال المؤسسة دون تمييز.

ومنه نستنتج من خلال هذا الجدول والبيانات الإحصائية أن معظم العمال محايدون بشأن أن الإدارة تعمل مع الجميع دون تمييز وفضلوا عدم الإجابة وقد يرجع هذا إلى أسباب ذاتية لأن دوما المؤسسة ما تحرص على العدالة بين العمال ولا تميز بينهم لأن كلما تجنبت التمييز بين عمالها كلما حافظت على الاستقرار وسط بيئة العمل

### 5.1 عرض ومناقشة وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الرابع:

تساهم قيم إدارة البيئة ( الدفاع، التنافس، استغلال الفرص ) في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين.

### الجدول رقم 23 يبين دفاع المؤسسة عن مصالحها وموظفيها بقوة.

| النسبة المئوية | التكرارات | البدائل |
|----------------|-----------|---------|
| 39%            | 12        | موافق   |
| 29%            | 09        | محايد   |
| 32%            | 10        | معارض   |
| 100%           | 31        | المجموع |

من خلال الجدول رقم (23) الذي يبين دفاع المؤسسة عن مصالحها وموظفيها بقوة، نلاحظ أن نسبة 39% من العمال الموافقون والذي بلغ عددهم 12 مفردة يرون أن المؤسسة تدافع عن مصالحها وموظفيها بقوة، ثم تليها نسبة 32% من العمال المعارضون والذي بلغ عددهم 10 مفردات يرون أن المؤسسة لا تدافع عم مصالحها وموظفيها بقوة، ثم تليها نسبة 29% من العمال المحايدون والذي بلغ عددهم 9 مفردات.

ومنه نستنتج من خلال الجداول والبيانات الإحصائية أن المؤسسة تدافع عن مصالحها وموظفيها بقوة وهذا يدل على أن المؤسسة تعتمد على آليات وبرامج تحمي مصالحها وموظفيها من أية خطر أو تهديد.

## الجدول رقم 24 يبين قيام المؤسسة بدراسة المخاطر الخارجية واحتمالية وقوعها.

| النسبة المئوية | التكرارات | البدائل |
|----------------|-----------|---------|
| 45%            | 14        | موافق   |
| 23%            | 07        | محايد   |
| 32%            | 10        | معارض   |
| 100%           | 31        | المجموع |

من خلال الجدول رقم (24) والذي يبين قيام المؤسسة بدراسة المخاطر الخارجية واحتمالية وقوعها، نلاحظ أن نسبة 45% من العمال الموافقين والذي بلغ عددهم 14 مفردة يرون أن المؤسسة تقوم بدراسة المخاطر الخارجية واحتمالية وقوعها، ثم تليها نسبة 32% من العمال المعارضون والذي بلغ عددهم 10 مفردات يرون أن المؤسسة لا تقوم بدراسة المخاطر الخارجية واحتمالية وقوعها، ثم تليها نسبة 23% من العمال المحايدون والذي بلغ عددهم 7 مفردات.

ومنه نستنتج من خلال هذا الجدول والبيانات الإحصائية أن المؤسسة تقوم بدراسة المخاطر الخارجية واحتمالية وقوعها وهذا يدل على أن المؤسسة تقوم بدراسة كل التغيرات التي تحدث خارج نطاقها، والتي تمثل في مضمونها البيئة التنافسية التي يجيب التكيف معها.

## الجدول رقم 25 يبين اهتمام المؤسسة بالتنافس مع المؤسسات الأخرى وفي مجال خدمتها.

| النسبة المئوية | التكرارات | البدائل |
|----------------|-----------|---------|
| 52%            | 16        | موافق   |
| 32%            | 10        | محايد   |
| 16%            | 05        | معارض   |
| 100%           | 31        | المجموع |

من خلال الجدول رقم (25) والذي يبين اهتمام المؤسسة بالتنافس مع المؤسسات الأخرى وفي مجال خدمتها، نلاحظ أن نسبة 52% من العمال الموافقين يرون أن المؤسسة تهتم بالتنافس مع المؤسسات الأخرى وفي مجال خدمتها، ثم تليها نسبة 23% من العمال المحايدون والذي بلغ عددهم 10 مفردات، ثم تليها نسبة 16%

من العمال المعارضون والذي بلغ عددهم 5 مفردات يرون أن المؤسسة لا تهتم بالتنافس مع المؤسسات الأخرى التي في مجال خدمتها.

ومنه نستنتج من خلال هذا الجدول والبيانات الإحصائية أن المؤسسة تهتم بالتنافس مع المؤسسات الأخرى وفي مجال خدمتها وهذا يدل على أن المؤسسة تهتم بالتنافس من أجل الحفاظ على مكانها والفوز والكسب بالموارد المتاحة والتفوق على منافسيها ولكي تبقى دائما في الصدارة.

**الجدول رقم 26 يبين أثر التغيرات في البيئة الخارجية على وضع خطط مستقبلية لمواجهة التحديات**

**الخارجية.**

| البدائل | التكرارات | النسبة المئوية |
|---------|-----------|----------------|
| موافق   | 13        | 42%            |
| محايد   | 10        | 32%            |
| معارض   | 08        | 26%            |
| المجموع | 21        | 100%           |

من خلال الجدول رقم (26) والذي يبين أثر التغيرات في البيئة الخارجية على وضع خطط مستقبلية لمواجهة التحديات، نلاحظ أن نسبة 42% من العمال الموافقين والذي بلغ عددهم 13 مفردة، ثم تليها نسبة 32% من العمال الموافقين يرون أن أثر التغيرات في البيئة الخارجية على وضع خطط مستقبلية لمواجهة التحديات الخارجية، ثم تليها نسبة 26% من العمال المعارضون والذي بلغ عددهم 8 مفردات.

ومنه نستنتج من خلال هذا الجدول والبيانات الإحصائية أن المؤسسة تضع خطط إستراتيجية دفاعية مستقبلية لمواجهة كل التحديات و التهديدات الخارجية التي ينبغي تفاديها ووضع استراتيجيات معينة تسمح للمؤسسة بتحديد الخطوات التي تتبعها من اجل مواجهة تهديدات المتنافسين

**الجدول رقم 27 يبين قيام المؤسسة بتشجيع الأفكار الجديدة والمبدعة.**

| البدائل | التكرارات | النسبة المئوية |
|---------|-----------|----------------|
| موافق   | 14        | 45%            |
| محايد   | 13        | 42%            |
| معارض   | 04        | 13%            |
| المجموع | 31        | 100%           |

من خلال الجدول رقم (27) والذي يبين قيام المؤسسة بتشجيع الأفكار الجديدة والمبدعة، نلاحظ أن نسبة 45% من العمال الموافقون والذي بلغ عددهم 14 مفردة ترى أن المؤسسة لتقوم بتشجيع الأفكار الجديدة والمبدعة، ثم تليها نسبة 42% من العمال المحايدون والذي بلغ عددهم 13 مفردة، ثم تليها نسبة 13% من العمال المعارضون والذي بلغ عددهم 4 مفردات يرون أن المؤسسة لا تقوم بتشجيع الأفكار الجديدة والمبدعة. ومنه نستنتج من خلال هذا الجدول والبيانات الإحصائية أن المؤسسة تقوم بتشجيع الأفكار الجديدة والمبدعة وهذا يدل على أن المؤسسة تشجع و تحفز مهارات وقدرات عمالها وتنميتها وبالتالي تزيد رغبة العمال في الاستمرار بالعمل وزيادة مستوى أدائهم.

الجدول رقم 28 يبين اهتمام المؤسسة بأفكار العمال في تطوير بيئة العمل وإبداعاتهم.

| النسبة المئوية | التكرارات | البدائل |
|----------------|-----------|---------|
| 39%            | 12        | موافق   |
| 32%            | 10        | محايد   |
| 29%            | 09        | معارض   |
| 100%           | 31        | المجموع |

من خلال الجدول رقم (28) يبين اهتمام المؤسسة بأفكار العمال في تطوير بيئة للعمل وإبداعاتهم، نلاحظ أن نسبة 39% من العمال الموافقون والذي بلغ 12 مفردة يرون أن المؤسسة تهتم بأفكار العمال في تطوير بيئة عملهم، ثم تليها نسبة 32% من العمال المحايدون والذي بلغ عددهم 10 مفردات، ثم تليها نسبة 29% من العمال المعارضون والذي بلغ عددهم 9 مفردات ويرون أن المؤسسة لا تهتم بأفكار العمال الراغبين في تطوير بيئة عملهم وإبداعاتهم.

ومنه نستنتج من خلال هذا الجدول والبيانات الإحصائية أن المؤسسة تهتم بأفكار العمال في تطوير بيئة عملهم وإبداعاتهم وهذا يدل على أن المؤسسة تدعم وتشجع وتحفز أصحاب الأفكار الجديدة والمبدعة لأن إذا اهتمت المؤسسة بهذه الفئة تعود بالنفع عليها فنجاح المؤسسة من نجاح أفرادها وتعطيهم الفرصة لطرح أفكارهم وبالتالي الزيادة في كفاءتهم.

## 2 عرض نتائج الدراسة الميدانية

استنادا إلى ما تقدم من تبويب وتحليل البيانات الأولية التي تحصلنا عليها من الدراسة الأولية حول موضوع مساهمة القيم التنظيمية في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين والتي تم إجراؤها بالمفتشية الولائية للعمل بورقلة سيتم عرض هذه النتائج التي تم تسجيلها ميدانيا.

### 1.2 مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول

بعد عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية تم التوصل إلى النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول: هل تساهم قيم إدارة الإدارة (القوة، الصفاة، المكافأة) في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بالمفتشية الولائية للعمل؟ يتضح ذلك من خلال الجداول رقم (5 إلى 10) النتائج التالية:

- أن نسبة 39% كأكبر نسبة من مفردات البحث ترى أم المؤسسة تستخدم جهود كبيرة في تطوير وزيادة أداء العمال وكفاءتهم ويرجع ذلك إلى اهتمام المؤسسة بعمالها وتعمل جاهدة لكسبهم وذلك من خلال وسائل تزيد من كفاءتهم من من ترقية وتحفيزات فعندما يكون هناك تنظيم وتخطيط ورقابة ومتابعة كلما كانت النتيجة مرضية وكلما سعت المؤسسة لتطوير أداء عمالها وكسبها لحبهم واحترامهم كلما كان ولائهم أكبر وبالتالي زيادة في الإنتاجية.
- أن نسبة 42% من مفردات البحث يرون أن الإطارات المسؤولة تتميز بقدرة التأثير على العمال وهذا يدل على الإطارات المسؤولة في المؤسسة لها قدرة على توجيه العمال مما تدفعهم لأداء مهامهم ورضاهم عنها و تمدهم بوسائل تساعد على إشباع حاجاتهم وتحقيق أهدافهم وبالتالي يزيد مستوى أدائهم وبالضرورة يؤدي ذلك إلى كفاءة المؤسسة ويجعلها أكثر فعالية وديناميكية
- أن نسبة 42% من مفردات البحث ترى أن المؤسسة لا تضع شروط توظيف على أساس معايير في انتقاء العمال وفي مجال التخصص، وهذا يدل على أن المؤسسة لا تضع نظام معين ولا شروط في اختيار الموظفين.
- أن نسبة 55% يرون أن المؤسسة تقوم بمنح الصلاحيات اللازمة للمديرين لممارسة أعمالهم، وهذا راجع إلى أن المؤسسة تعطي الحرية لمديريها في تأدية مهامه وحرية التصرف لان الفرد بطبعه محب للحرية وكاره لتسلط بحيث تعطي المؤسسة الفرصة لعمالها من أجل إثبات ذاتهم وهي بذلك تضع كل ثقتها في عمالها لان العامل عندما يشعر أن المؤسسة تضع فيه ثقتها فإنه يزيد من مستوى أدائه الوظيفي.

- أن نسبة 55% من مفردات البحث يرون أن المؤسسة تقوم بمكافأة العمال الذين يساهمون في نجاحها، وهذا يدل على أن المؤسسة تقوم بتحفيز عمالها الذين يساهمون في نجاحها لأن مكافأة المؤسسة لعمالها تدفع أدائهم وترفع من معنوياتهم في بيئة عملهم وتجعلهم دائما يطمحون إلى تقديم أداء متميز مما تقلل من معدلات الغياب ودوران العمل فيسعى العامل إلى إعطاء كل ما لديه من جهد من اجل تحقيق أهداف المؤسسة.
- أن نسبة 45% يرون أن المؤسسة تقوم بترقية العمال الذين يعملون جيدا وأدائهم متميز، وهذا يدل على أن المؤسسة تكافئ العمال المتميزون وذلك من خلال ترقيتهم، فترقية المؤسسة لعمالها المتميزون تعتبر دافع لرفع وزيادة مستوى أدائهم، وهذا كله بغية تحقيق الالتزام التنظيمي وترقية العمال تجعلهم يشعرون بالرضا الوظيفي بحيث يسعون إلى تحقيق أهداف المؤسسة.

## 2.2 مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني

بعد عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية تم التوصل إلى النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني:

- هل تساهم قيم إدارة المهمة (الفعالية، الكفاءة، الاقتصاد) في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين؟

وهذه هي أهم النتائج المتحصل عليها من الجدول رقم (11 الى 16):

- أن نسبة 42% من مفردات البحث محايدون بشأن أن القرارات التي تسنها إدارة المؤسسة لها فعالية ودور في نجاح تلك القرارات ولم يصرحوا بأي شيء ويمكن إرجاع هذا أن المؤسسة لم تصل إلى تحقيق الأهداف التي سطرته من خلال قراراتها أو لم تحسن استخدام مواردها.
- أن نسبة 42% من العمال محايدون بشأن أن المؤسسة تسعى إلى تدريب العمال تدريباً جيداً وملائماً لطبيعة عملهم وهذا يدل على أن طريقة التدريب قد تكون ليست فعالة أو لا تناسب عملهم.
- أن 45% من مفردات ترى أن طريقة اتخاذ القرارات في المؤسسة لا تسير بشكل علمي سليم، هذا يدل على أن المؤسسة في بعض الأحيان قد تكون قراراتها صائبة ولكن ليست علمية وسليمة أو مثالية و قد يكون غير متأكد منها وهذا بسبب ضغوط التي يتعرض إليها في اتخاذ القرار الصحيح أو السليم فلا بد للمؤسسة أن تتخذ قراراتها على تقديرات صحيحة لأن انعدام اتخاذ القرار أو وضعه على تقديرات خاطئة قد يؤدي إلى صراع في الأدوار و إلى فشل المؤسسة.

- أن نسبة 48% يرون أن المسؤوليات والأدوار لكل العمال واضحة ومحددة ودقيقة وهذا ما أكدته إجابة 48% من مفردات البحث، وهذا يدل على أن كل العمال لهم دراية كاملة بأدوارهم في المؤسسة ومسؤولياتهم، ووضوح الأدوار تشعر العمال بالراحة والرضا في العمل لأنهم يفهمون ويعلمون ماذا يجب أن يؤديه من أعمال ومهام داخل وظائفهم وتحديد الأدوار والمسؤوليات يحد من تضارب الأدوار وغموض الدور والصراع داخل المؤسسة
- أن نسبة 45% ترى أن المؤسسة تقوم بمراقبة إنفاقها المالي بداخلها، وهذا يدل على أن فعالية المؤسسة من خلال التفتيش الدائم والمتابعة والرقابة للقوائم المالية ومتابعة قائمة الأرباح والخسائر وميزانية تدفق الأموال ورقابتها لمديونيتها.
- أن نسبة 42% ترى أن المؤسسة تستخدم مواردها المالية بكفاءة وحكمة وهذا يدل على أن المؤسسة تستغل وتستخدم مواردها المالية بالطريقة الصحيحة التي تؤدي إلى رفع كفاءة المنظمة والنهوض بفاعلية نشاطاتها وتحقيق أهدافها.

### 3.2 مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث

بعد عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية تم التوصل إلى النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث:

- هل تساهم قيم إدارة العلاقات(العدل، فرق العمل، القانون والنظام) في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين؟

وهذه هي أهم النتائج المتحصل عليها من الجدول رقم ( 17 إلى 22 ):

- أن نسبة 39% ترى أن المؤسسة تتبنى مجموعة من القواعد والإجراءات التي تضمن تحقيق العدالة بين العمال وهذا يدل على المؤسسة تحرص على أن يعامل عمالها معاملة إنسانية عادلة قائمة على المساواة، لان العدل في المؤسسة من لدوافع المحفزة على زيادة مستوى أداء العمال وانضباطهم واحترام المواعيد عملهم ويزيد من روحهم المعنوية كما يقلل من فرص التغيب.
- أن نسبة 39% ترى أن المؤسسة تمنح العمال فرص عادلة من أجل الاستماع إلى شكاويهم، وهذا يدل على أن المؤسسة تعدل بين عمالها في الاستماع إلى شكاوي كل منهم، مما يؤدي إلى زيادة ثقتهم في إدارة المنظمة و زيادة قناعتهم بقدرتهم في الحصول على حقوقهم وبهذا يزيد مستوى أدائهم والتزامهم الوظيفي، وهذا ما أشارت إليه دراسة بودهان سهيلة من خلال منح الإدارة للموظفين فرص متساوية لسماع شكاويهم.



- أن نسبة 39% ترى أن المؤسسة تسمح للعمال بالمشاركة في صنع القرارات، وهذا يدل على أن المؤسسة تثق في عمالها وفي قدراتهم حيث تشعرهم بالارتياح أثناء أداء عملهم، وبالمشاركة في صنع القرار تنال قبولاً أكثر من عمال المؤسسة ويشعرون أنها صادرة منهم أو من ممثليهم وليست مفروضة عليهم من الآخرين وبإشراك العمال في صنع القرار يغيب التسلط في الرأي ويزيد التفاعل والتفاهم والتعاون والاحترام فيما بينهم وتحقيق فعالية القرار وسهولة تنفيذه وولاء العمال للمؤسسة، وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة بفضل زيادة أداء عمالها من خلال إشراكهم في عملية صنع القرار وعليه فإن المؤسسة تطبق مبدأ الشورى بينها وبين العمال.
- أن نسبة 58% من مفردات البحث ترى أن المؤسسة تهتم بالعمال الجماعي بين العمال، وهذا يدل على أهمية الفريق وروح الجماعة داخل المؤسسة لأن العمل الجماعي داخل المؤسسة يزيد العمال انضباطاً أكثر ويمنحهم الراحة والاستقرار في مكان العمل، ويؤدي إلى تنمية الشعور بالانجاز وإمكانية النمو والتقدم والشعور بالمسؤولية حيث يعمل العمال ضمن فريق واحد ويصبحون أكثر دعماً وتعاوناً فيما بينهم والتنوع في الآراء والأفكار الذي يوفر الفرصة لأفراد الجماعة للمشاركة بأرائهم وخبراتهم وأفكارهم، كما يقلل العمل الجماعي من ضغط العمل لأنه قائم على توزيع الأعمال مما يزيد في مستوى أداء العمال، هذا ما أشارت إليه دراسة بودهان سهيلة من خلال عمل الإدارة على جمع الموظفين في فر عمل
- أن نسبة 39% من مفردات البحث ترى أن المؤسسة تمنح الفرصة العادلة للعاملين في إدخال بعض التعديلات على أسلوب العمل وهذا يدل على أن المؤسسة عادلة في التعامل مع عمالها وتمنح لهم الفرص والمشاركة في العمل وطرح أفكارهم أو اقتراحات مما تؤدي العدالة بين العمال إلى الدافعية نحو الانجاز ويشعر العامل بالرضا والاستقرار و بأنه جزء فعال في المؤسسة ويزيد من ولائه وانضباطه وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة بجودة وفعالية.
- أن نسبة 45% من مفردات البحث ترى أن المؤسسة تتعامل مع جميع العمال دون تمييز، هذا على وجود عدالة بين العمال ولا يوجد تحيز لأي عامل منهم من اجل المحافظة على الاستقرار داخل المؤسسة ودفعهم إلى تأدية مهامهم وزيادة أدائهم و ولائهم للمؤسسة.

## 4.2 مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الرابع

بعد عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية تم التوصل إلى النتائج بالتساؤل الرابع:

– هل تساهم قيم إدارة البيئة (الدفاع، التنافس، استغلال الفرص) في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين

وهذه هي أهم النتائج المتحصل عليها من الجدول (23 إلى 28):

– أن نسبة 39% من مفردات البحث ترى أن المؤسسة تدافع عن مصالحها وموظفيها بقوة وهذا يدل على أن غاية المؤسسة وهدفها الحقيقية هو الدفاع وحماية مصالحها وموظفيها من كل التهديدات أو الأضرار و الأخطار التي قد يتعرضون إليها والمحافظة عليهم وبهذا يزيد إنتاجية المؤسسة وتطورها

– أن نسبة 45% من مفردات ترى أن المؤسسة تقوم بدراسة المخاطر الخارجية واحتمالية وقوعها وهذا يدل على أن المؤسسة تقوم بدراسة كل التغيرات التي تحدث خارج نطاقها والتي قد تهدد كيانها فتعمل المؤسسة على دراسة المخاطر ووضع خطط لها في حالة إذا تعرضت إلى تلك التهديدات.

– أن نسبة 52% ترى أن المؤسسة تهتم بالتنافس مع المؤسسات الأخرى وفي مجال خدمتها، وهذا يدل على أن المؤسسة تهتم بالتنافس من أجل الحفاظ على مكانها والفوز والكسب بالموارد المتاحة والتفوق على منافسيها ولكي تبقى دائما في الصدارة.

– أن نسبة 42% من مفردات البحث ترى أن المؤسسة تضع خطط إستراتيجية دفاعية مستقبلية لمواجهة كل التحديات و التهديدات الخارجية التي ينبغي تفاديها ووضع استراتيجيات معينة تسمح للمؤسسة بتحديد الخطوات التي تتبعها من اجل مواجهة تهديدات المنافسين

– أن نسبة 45% من مفردات البحث ترى أن المؤسسة تقوم بتشجيع الأفكار الجديدة والمبدعة، وهذا يدل على أن المؤسسة تهتم بالأفكار الجديدة وتشجعهم على ذلك بحيث يطور العامل من ذاته وقدرته وإبراز أقصى جهد ممكن وهو بالطبع يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، ونجاح المؤسسة وتحفيز وتشجيع العمال باستمرار يؤدي بشكل غير مباشر إلى تحسين صورة المؤسسة حيث أن تشجيع العمال يشعروهم بالراحة لبذل المزيد.

– أن نسبة 39% من مفردات البحث ترى أن المؤسسة تهتم بأفكار العمال في تطوير بيئة العمل و إبداعاتهم، وهذا يدل أن المؤسسة تولي اهتمام للعملية الإبداعية التي تسعى إلى تطوير بيئة عملها.

## 5.2 النتائج المتعلقة بالتساؤل الرئيسي

بعد تحليل وتفسير النتائج المتحصل عليها من الدراسة الميدانية حول موضوع الدراسة مساهمة القيم التنظيمية في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين والذي كان التساؤل الرئيسي كالتالي: هل تساهم القيم التنظيمية في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بالمفتشية الولائية للعمل؟

تم استخلاص نتائج هذا السؤال وهي: تساهم القيم التنظيمية في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين ويتضح ذلك من خلال مساهمة قيم إدارة الإدارة ( القوة، الصفوة، المكافأة) والتي تعتبر المؤثر الأول في التنظيم من خلال مراكز القوة وأسلوب الإدارة الجيد، وقيم إدارة المهمة ( الفعالية، الكفاءة، الاقتصاد) وهي التي تستدعي ضرورة العمل بإتقان وتركيز، وقيم إدارة العلاقات ( العدل، فرق العمل، القانون والنظام) والتي تهتم بظروف العمل من الناحية الاجتماعية والنفسية وضرورة رفع الروح المعنوية، وقيم إدارة البيئة ( الدفاع، التنافس، استغلال الفرص) التي تستدعي ضرورة وضع خطط من اجل استمرار وبقاء المؤسسة.

### النتيجة العامة

بعد عرض النتائج المتحصل عليها من الدراسة الميدانية بالمفتشية الولائية للعمل المتعلقة بالتساؤل الرئيسي والتساؤلات الفرعية توصلنا إلى أن القيم التنظيمية تساهم في زيادة الأداء الوظيفي لدى العاملين بالمفتشية الولائية للعمل وذلك من خلال:

- قيم إدارة الإدارة ( القوة، الصفوة، المكافأة).
- قيم إدارة المهمة (الفعالية، الكفاءة، الاقتصاد).
- قيم إدارة العلاقات ( العدل، فرق العمل، القانون والنظام).
- قيم إدارة البيئة ( الدفاع، التنافس، استغلال الفرص).

فالمؤسسة تسعى من خلال القيم التنظيمية إلى الحفاظ على أفرادها العاملين، وترسيخ انتمائهم لها وهذا من زيادة أدائهم الوظيفي، فالقيم التنظيمية تؤثر على الأداء الوظيفي وزيادته لدى العاملين في المؤسسة من خلال ما توفره هذه القيم للعاملين لتلبية احتياجاتهم المادية والمعنوية وتقدير مجدهم المبذولة ومكافأهم عليها.

ومنه نستنتج أن القيم التنظيمية تساهم في زيادة الأداء الوظيفي، إلا أن القيمتين قيم إدارة العلاقات وقيم إدارة البيئة ساهمتا مساهمة كبيرة وفعالة في زيادة الأداء الوظيفي لدى العاملين بالمفتشية الولائية للعمل.

خاتمة

تمحورت إشكالية هذه الدراسة على القيم التنظيمية ومساهمتها في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين حيث جاءت هذه الدراسة مركزة على مساهمة القيم التنظيمية في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بالمفتشية الولائية للعمل بورقلة، وهدفت إلى إبراز هذه المساهمة التي تقدمها القيم التنظيمية وذلك من خلال تصميم استبيان يقيس آراء العمال حول موضوع الدراسة حيث كان المحور الأول في الاستبيان المتعلق بالكشف عن البيانات الشخصية للعمال، والمحور الثاني متعلق بمساهمة قيم إدارة الإدارة (القوة، الصفة، المكافأة) في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين، أما المحور الثالث متعلق بمساهمة قيم إدارة المهمة (الفعالية، الاقتصاد، الكفاءة) في زيادة الأداء الوظيفي لدى العاملين، أما المحور الرابع متعلق بمساهمة قيم إدارة العلاقات (العدل، فرق العمل، القانون والنظام)، أما المحور الخامس متعلق بمساهمة قيم إدارة البيئة (الدفاع، التنافس، استغلال الفرص) في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين، وبعد إتباع كل الخطوات البحثية، وحين تفرغ البيانات واستقراءها تم التوصل الى الخلاصة:

أن القيم التنظيمية تساهم في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بالمفتشية الولائية للعمل وذلك من خلال مجموعة من القيم كقيم إدارة الإدارة، وقيم إدارة المهمة، وقيم إدارة العلاقات، وقيم إدارة البيئة، حيث ساهمت هذه القيم في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين وبالأخص قيم إدارة العلاقات وإدارة البيئة ساهما مساهمة كبيرة وفعالة في زيادة مستوى الأداء الوظيفي بالمفتشية الولائية للعمل بورقلة.

#### التوصيات المقترحة:

- من خلال ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج, يمكن تقديم مجموعة من التوصيات نذكر منها:
- . بناء نموذج للقيم التنظيمية من اجل توجيه أفعال الأفراد داخل المؤسسات.
- . ضرورة الاهتمام بالقيم التنظيمية في المؤسسات والبحث فيها أكثر وهذا لتعزيز العناصر التنظيمية الايجابية في المؤسسة.
- . ضرورة وجود تنسيق بين جهود العاملين أفراد وجماعات حتى لا يحدث صراع وتعارض داخل المنظمة .
- . إعداد برامج تدريبية والتنوع فيها التي من شأنها تحسن وتطور وتزيد أداء العمال.
- . الاعتراف بالمهارات والقدرات الإبداعية وتوفير الفرص للعمال من اجل الإفصاح عن أفكارهم.
- . وضع نظام حوافر فعال لتشجيع العمال.
- . العمل على تنمية الوازع الديني من خلال التمسك بالقيم الإسلامية في المؤسسة.

## قائمة المصادر و المراجع

## قائمة المراجع:

### المعاجم:

معجم المعاني الجامع، معجم عربي عربي، تعرف ومنعى مساهمة .

### الكتب:

- 1) . سرحان محمد علي المحمودي، منهج البحث العلمي، دار الكتب، ط3، الجمهورية اليمنية، صنعاء، 2019.
- 2) . بدر فاطمة، أساسيات الإدارة، الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية، سوريا، 2018.
- 3) . د بوحوش عمار، منهجية البحث وتقنياته في العلوم الاجتماعية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، ط1، برلين، ألمانيا، 2019.
- 4) . طلعت إبراهيم، علم اجتماع التنظيم، دار غريب، كلية الآداب، جامعة بني سويف، القاهرة، 2007.
- 5) . كتاب السلوك التنظيمي، الفصل الأول ، السلوك التنظيمي في المنظمات.
- 6) . ماجد زكي الجلاد، تعلم القيم وتعليمها، كلية التربية، جامعة اليرموك.
- 7) . مجدون نوال، مزايا وطرق جمع البيانات المختلفة وعبورها ومتى يتم استخدامه كل منها، مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، العدد1، مارس، ، 2017.
- 8) . منادلي محمد، أسس النظرية للإدارة والتنظيم، جامعة المدية، الجزائر.
- 9) . يميني طريف الخولي، مفهوم المنهج العلمي ، مؤسسة هندواي للنشر، 2022 .
- 10) . خفقاني مباركة، أساليب وأدوات تجمع البيانات، مجلة الذاكرة تصدر عن مخبر التراث اللغوي والأدبي في الجنوب الشرقي الجزائري، العدد التاسع، جوان، 2017.
- 11) اعتداد محمد علام، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، ط1، مكتبة الأنجلو المصرية، جامعة عين الشمس، 1994.
- 12) طلعت إبراهيم، علم اجتماع التنظيم، دار غريب، كلية الآداب، جامعة بني سويف، القاهرة، 2007.
- 13) المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت 1990 (من بارسونز إلى هابرماس). أيان كريب، ترجمة د. محمد حسن علوم، النظرية الاجتماعية.

### المجلات:

- 1) . بودهري عبد الرحمان، واقع القيم التنظيمية السائدة في المؤسسة الجزائرية على ضوء الخصائص الديمغرافية للعمال، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 30، سبتمبر، 2017.
- 2) . حصة عبد الكريم الزيد، مدى تأثير القيم الأخلاقية بالتغيرات المعاصرة بالمجتمع السعودي ودور المحافظة عليها، مجلة كلية التربية، العدد 174، الجزء الأول، 2017.
- 3) . محمد العابد، القيم التنظيمية في المؤسسات الصحية الجزائرية، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، المجلد24، العدد 02، 2021.
- 4) . بن سالم كمال، نحو نظم نوعية لعلاقات العمل في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد4، جوان 2017.

### المذكرات والرسائل الجامعية:

- 5) . أسعد أحمد محمد عكاشة، أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، مذكرة، ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2008.

- 6) . اللامي محمد عبد مطشر، مجتمع البحث وعينته، محاضرات المنهج التحريبي .
- 7) . بكوش ليلي، البنية العاملية للقيم التنظيمية، مذكرة دكتوراه في علم النفس وعلم التربية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2018/2017.
- 8) . بن عاشورة إيمان، القيم التنظيمية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2017/201.
- 9) . بن عواطة محمد صالح، أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة، مذكرة ماجستير في إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2014/2013.
- 10) . بن کران محمد الأخضر، تأثير القيم التنظيمية على رؤساء المصالح، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2013/2012.
- 11) . بوالعيش ابتسام، التغيير التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي، مذكرة ماستر في علم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة جيجل، الجزائر، 2014، 2013.
- 12) . بوخلوة محمد، دور التنظيم غير الرسمي بمشاركة العمال في اتخاذ القرار، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- 13) . بودهان سهلية، صامر سارة، القيم التنظيمية والولاء التنظيمي، مذكرة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر، 2015/2014.
- 14) . بخاري محمد، فعالية الاتصال التنظيمي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ في المدرسة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الاتصال في المنظمات، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2011/2010..
- 15) . خالد نصر احمد المدير، علاقة القيم التنظيمية في الرفع من مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة التعليمية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، 2017.
- 16) . خووجة عادل يوسف، القيم التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، مذكرة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2013/2012 .
- 17) . رهاف إبراهيم أحمد، القيم التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية وتطبيقاتها، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في الاقتصاد الإسلامي، كلية الدراسات العليا، جامعة سونان أمبيل الإسلامية الحكومية سور ابايا، اندونيسيا، 2018.
- 18) . شرقي بشير، المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية بورقلة، مذكرة دكتوراه في علم النفس العلم والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2019.
- 19) . صائم هيام جوهر، القيم الاجتماعية وتأثيرها على القيم التنظيمية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة، الجزائر، 2020/2019.
- 20) . عبادة خديجة، القيم التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات ، مذكرة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2013/2012.
- 21) . عبادو خديجة، القيم التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات، مذكرة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2013/2012 .



- 22). عبد المجيد بكاي، التنوع الثقافي وعلاقته بالقيم التنظيمية داخل المنظمات متعددة الجنسيات في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه ، تخصص علم النفس العمل وتنظيم، كلية الآداب و العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2016/2015.
- 23). قروي رفيق، محاضرات في مقياس التنظيم الحديث للمؤسسة، السنة الثالثة تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، جامعة سطيف 2، الجزائر.
- 24). محمد حميد منار ، القيم التنظيمية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي المؤسسي الحكومي، مذكرة ماجستير في القيادة والإدارة، عمادة الدراسات العليا، كلية الإدارة والتمويل ، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين، 2020.
- 25). مقن هاجر، لغة القيم بين القبول والرفض، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم النفس، تخصص العمل وتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2015/2014.
- 26). بن اطربو فتيحة، القيم التنظيمية وعلاقتها بعملية التوظيف في المؤسسة، مذكرة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة المسيلة، المسيلة، الجزائر، 2014/2013.
- 27). البعداني الملك محمد ملهى، دور أخلاقيات العمل والقيم التنظيمية في الرضا والأداء الوظيفي للعاملين، مذكرة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، صنعاء، اليمن، 2017.
- 28). بكوش ليلي، البنية العاملة للقيم التنظيمية، مذكرة دكتوراه في علم النفس وعلم التربية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2018/2017.
- 29). بودهري عبد الرحمان، القيم التنظيمية وعلاقتها بمستوى الالتزام التنظيمي، مذكرة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2، الجزائر، 2018/2017.

#### المواقع الإلكترونية:

30) تعريف المساهمة

<https://arfacts.news.org>.

31). الدراغمة فوزية، الأساليب الإحصائية في البحث العلمي ، تم الاطلاع عليه في 03/04/2022.

ملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة قاصدي مرباح ورقلة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع والديمقراطية  
تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل



من إعداد الطالبة: نويصر عبير  
استمارة مذكرة بعنوان

مساهمة القيم التنظيمية في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدي العاملين

دراسة ميدانية في المنشأة الولائية للعمل بورقة

في إطار إعداد مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل بسعدي الأخ ( ت )  
الكريم (ت) أن أضع بين يديك هذا الاستبيان التي صممت لغرض البحث العلمي، أمل التكرم بالاطلاع وقراءة كل  
العبارات الموجودة في الاستمارة، والإجابة عنها بدقة واهتمام بوضع علامة ( X ) في الخانة المناسبة \* ولن نستخدم  
هاته المعلومات إلا لغرض البحث العلمي.

شكرا على تعاونكم وحسن استجابتكم

السنة الجامعية: 2022/2021

المحور الأول: البيانات الشخصية.

1. الجنس

ذكر  أنثى

2. السن

من 20 إلى 30 سنة  من 31 إلى 40 سنة  
 من 41 سنة إلى 50 سنة  من 51 إلى 60 سنة  
 61 سنة فما فوق

3. الأقدمية في العمل

وقت  
 أقل من 5 سنوات  من 5 إلى 10 سنوات  
 من 11 إلى 15 سنة  أكثر من 16 سنة

4. الحالة المدنية

متزوج(ة)  مطلق(ة)  
 أعزب(ة)  أرمل(ة)

المحور الثاني: تساهم قيم إدارة الامتياز(القوة، الصفوة، المكافأة) في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين.

5. تستخدم المؤسسة جهود كبيرة في تطوير وزيادة أداء العمال وكفاءتهم

موافق  محايد  معارض

6. تتميز الإدارة أو الإطارات المسؤولة في المؤسسة بقدرة التأثير على العمال

موافق  محايد  معارض

7. تحتم المؤسسة بوضع شروط توظيف على أساس معايير علمية في انتقاء العمال وفي مجال التخصص

موافق  محايد  معارض

8. تقوم المؤسسة بمنح الصلاحيات اللازمة للمديرين لممارسة أعمالهم

موافق  محايد  معارض

9. تكافئ المؤسسة العمال الذين يساهمون في نجاحها

موافق  محايد  معارض

10. تقوم المؤسسة بتفدية العمال الذين يعملون جيدا و أدائهم متميز

موافق  محايد  معارض

**المحور الثالث: تساهم قيم إدارة المهمة (الفعالية، الاقتصاد، الكفاءة) في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين:**

11. القرارات التي تتسبب إدارة المؤسسة لها فعالية ودور في نجاح تلك القرارات

موافق  محايد  معارض

12. تسعى المؤسسة في تدريب العمال تدريباً جيداً وملائم لطبيعة عملهم

موافق  محايد  معارض

13. يتم طريقة اتخاذ القرارات في المؤسسة بشكل علمي سليم

موافق  محايد  معارض

14. تكون للمسؤوليات والأدوار لكل العمال واضحة وعددة ودقيقة

موافق  محايد  معارض

15. تعمل المؤسسة بمراقبة إنفاقها المالي بدائلها

موافق  محايد  معارض

16. تستخدم المؤسسة مواردها المالية بكفاءة وحكمة

موافق  محايد  معارض

**المحور الرابع: تساهم قيم إدارة العلاقات (العدل، فرق العمل، القانون والنظام) في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين:**

17. تتبنى المؤسسة مجموعة القواعد والإجراءات التي تضمن تحقيق العدالة بين العمال

موافق  محايد  معارض

18. تمنح المؤسسة أول مسؤول المؤسسة على فرص عادلة للعمال من أجل الانتماء إلى تشكيلتهم

موافق  محايد  معارض

19. تسمح المؤسسة للعمال بالمشاركة في صنع القرارات

موافق  محايد  معارض

20. تخدم المؤسسة بالعمل المتناهي بين العمال

موافق  محايد  معارض

21. تمنح المؤسسة الفرصة للعاملين في إدخال بعض التعديلات على أسلوب العمل

موافق  محايد  معارض

22. تتعامل الإدارة مع جميع عمال المؤسسة دون تمييز

موافق  محايد  معارض

**المحور الخامس: تساهم قيم إدارة البيئة (الدفاع، التنافس، استغلال الفرص) في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين.**

23. تدافع المؤسسة عن مصالحها وموظفيها بقوة

موافق  محايد  معارض

24. تقوم المؤسسة بدراسة المخاطر الخارجية و الاحتمالية ووقوعها

موافق  محايد  معارض

25. تخدم المؤسسة بالتناهي مع المؤسسات الأخرى في مجال خدمتها

موافق  محايد  معارض

26. تؤثر الغزوات في البيئة الخارجية على وضع خطط مستقبلية لمواجهة التحديات الخارجية

موافق  محايد  معارض

27. تقوم المؤسسة بتشجيع الأفكار الجديدة والمبدعة

موافق  محايد  معارض

28. تخدم المؤسسة بأذكى العمال في تطوير بيئة العمل والدفاعهم

موافق  محايد  معارض

11. هل تعمل اللوائح التنظيمية والقواعد التي تفرضها المؤسسة على تحسين نمط الأداء لديك؟

نعم  لا  أحيانا

12. هل تعمل اللوائح التنظيمية والقواعد التي تفرضها المؤسسة على تحسين نمط الأداء لديك؟

نعم  لا  أحيانا

13. هل ترى أن التكامل بين العمال يساعدك على زيادة قدرتك بالمؤسسة؟

نعم  لا  أحيانا

14. هل العمل على التكيف داخل بيئة العمل يساعدك على رفع أدائك؟

نعم  لا  أحيانا

15. هل يمكنك إتمام المهام المسندة اليك من طرف الإدارة بسهولة في أجالها المحددة؟

نعم  لا  أحيانا

المحور الثالث: مساهمة الانضباط في تحسين قدرنا

10. هل تعمل اللوائح التنظيمية والقواعد التي تفرضها المؤسسة على تحسين نمط الأداء لديك؟

نعم  لا  أحيانا

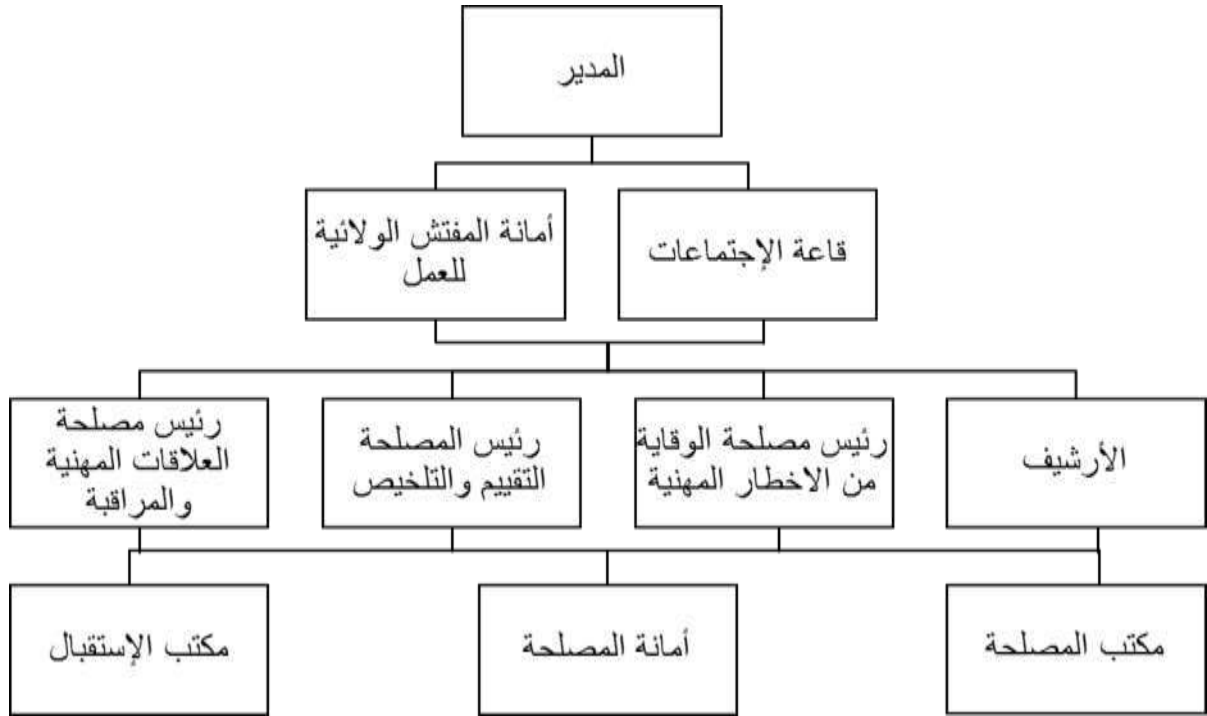
10. هل تعمل اللوائح التنظيمية والقواعد التي تفرضها المؤسسة على تحسين نمط الأداء لديك؟

نعم  لا  أحيانا

10. هل تعمل اللوائح التنظيمية والقواعد التي تفرضها المؤسسة على تحسين نمط الأداء لديك؟

نعم  لا  أحيانا

الملحق رقم 2 الهيكل التنظيمي للوحدة العملية (مؤسسة المفتشية الولائية للعمل بورقطة)





## ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف عن مساهمة القيم التنظيمية في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين وانطلاقاً من التساؤل التالي: هل تساهم القيم التنظيمية في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بالمشيئة الولائية للعمل؟ ولقد اعتمدنا في إجراء هذه الدراسة على المنهج الوصفي، واعتمدنا في جمع البيانات على أداة الاستبيان التي تكونت من 28 سؤالاً وتم توزيعه بطريقة المسح الشامل للعاملين بالمشيئة الولائية للعمل بورقلة، وبعد عرض وتحليل النتائج تم التوصل إلى النتائج التالية:

أن القيم التنظيمية تساهم في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين وذلك من خلال مساهمة قيم إدارة الإدارة ( القوة، الصفوة، المكافأة)، وقيم إدارة المهمة ( الفعالية، الكفاءة، الاقتصاد)، وقيم إدارة العلاقات (العدل، فرق العمل، القانون والنظام)، وقيم إدارة المهمة (الدفاع، التنافس، استغلال الفرص) في زيادة مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، إلا أن القيمتين التي ساهمتا مساهمة كبيرة وفعالة في زيادة مستوى أداء عمال المشيئة الولائية للعمل هي قيم إدارة العلاقات وهذا من خلال اهتمام العامل وظروفه، وقيم إدارة البيئة من خلال وضع استراتيجيات وخطط دفاعية تساعد على زيادة مستوى أداء عمالهم و استمرار مؤسستهم.

ومنه نستنتج أن القيم التنظيمية تساهم في زيادة مستوى الأداء الوظيفي لدى العمال بالمشيئة الولائية للعمل.

**الكلمات المفتاحية:** المساهمة، القيم التنظيمية، الأداء الوظيفي، العاملين.

### Abstract:

The aim of this study was to identify the contribution of organizational values to increasing the level of employees' job performance and to ask: Do organizational values contribute to increasing the level of job performance of employees of the State Labour Inspectorate?

In conducting this study, we relied on the descriptive curriculum. In collecting data, we relied on the questionnaire tool, which consisted of 28 questions and was distributed through the comprehensive survey of staff of the State Inspectorate of Labour in Bürgel. After presenting and analysing the results, the following results were reached:

organizational values contribute to increasing the level of staff performance through the contribution of management values) Strength, elite, reward (and mission management values) effectiveness, efficiency, economy (, relationship management values (justice, task forces, law and order), mission management values) Defence, competitiveness, exploitation of opportunities (in increasing the level of employees' career performance, but the two values that have contributed significantly and effectively to increasing the level of work performance of the state inspectorate workers are the values of relationship management through concern for the worker and his/her circumstances, and the values of environmental management through the development of defence strategies and plans that help to increase the level of performance of their workers and the sustainability of their organization.

It concludes that organizational values contribute to increasing the level of employment performance of workers at the State Labour Inspectorate.

**Keywords:** contribution, organizational values, job performance, workers.