



مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية



www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/313/

موقع المجلة:

تمثلات العمالة المؤهلة حول تطوير القيم التنظيمية

-دراسة ميدانية للعمال الإداريين بقسم العلوم الاجتماعية بجامعة زيان عاشور بالجلفة-

**Qualified labor representations about the development of organizational values
-A field study of administrative workers in the Department of Social Sciences at Zayan Ashour
University in Djelfa-**

شلفود سهام،^{1*} Chelkoud Siham، siham.chelkoud@univ-biskra.dz،

أسماء بن تركي،² Asmaa Benterki، a.benterki@univ-biskra.dz،

¹ طالب دكتوراه، مخبر التغيير الاجتماعي والعلاقات العامة في الجزائر، جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)

² أستاذ محاضر "أ"، مخبر التغيير الاجتماعي والعلاقات العامة في الجزائر، جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)

تاريخ النشر: 2023/06/05

تاريخ القبول: 2023/05/30

تاريخ الإرسال: 2022/12/28

الكلمات المفتاحية

ملخص

نهدف من خلال دراستنا هذه إلى إبراز دور العمالة المؤهلة حول تطوير القيم التنظيمية، حيث تم إتباع المنهج الوصفي في عملية البحث وتكونت عينة الدراسة من 45 عامل إداري بقسم العلوم الاجتماعية بجامعة زيان عاشور بالجلفة، ملأت الاستبيان بشكل مستوفي، وقد تم معالجة البيانات عن طريق تفرغها في برنامج SPSS، وقد تم الاعتماد على كف تربيع كأسلوب إحصائي تحليل البيانات ومعرفة الدالة الإحصائية، وقد توصلنا إلى أن الفرض الذي ينص على أن للعمالة المؤهلة دور في تحسين القيم التنظيمية في المؤسسة قد تحقق، وكذلك الفرض الثاني الذي ينص على أن العمالة المؤهلة تساهم في تحقيق أهداف القيم التنظيمية في المؤسسة، وعند مقارنة نتائج هذه الدراسة مع دراسات سابقة وجدنا توافقا فيما بينهم.

تصنيف JEL: J53 ؛ D23

Abstract

The descriptive scheme in the research process in the study sample of 45 workers, social science plans, using ZayanAshour in Djelfa, I filled out the questionnaire completely, and the data was processed by dumping it into the spss program,It was relied on palm squared as a statistical method to analyze the data and know the statistical function, and we concluded that the hypothesis that states that qualified workers have a role in improving the organizational values in the organization has been achieved, as well as the second hypothesis that states that qualified workers contribute to achieving the goals of organizational values In the institution, and when comparing the results of this study with previous studies, we found agreement among them.

Keywords

Qualified labor; Values; Organizational values; Representatio ns.

JEL Classification Codes : J53 ; D23

* البريد الإلكتروني للباحث المرسل: siham.chelkoud@univ-biskra.dz

1. مقدمة:

تعتبر دراسة القيم داخل المنظمات من بين الموضوعات التي نالت حظا وافرا من قبل دراسات السلوك التنظيمي، وهذا بسبب تأثيرها الكبير الذي تحدثه سواء على المستوى الفردي أو الجماعي، وتعتبر المنظمة المكان المناسب لظهور هذه القيم وتفاعلها ومن ثمة تحديد استراتيجيات الإدارة العليا فيما يخص القيم التي يعتمدها مديروها من جهة، فالقيم التنظيمية محددة لسلوك التنظيمي الذي يؤثر على التفاعل داخل الإدارة بين الموظفين ومن أجل توجيه سلوك المورد البشري نحو تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة، تقوم الإدارة بمجموعة من الإجراءات تمثل نموذج معين من النماذج التي يستعان بها في تلك المسائل التي تحتاج إلى استجابات سريعة وأنيّة وفعالة، لهذا نجد أن للقيم التنظيمية دور في توجيه وتحديد السلوك الإنساني ويختلف الأفراد في القيم التي يؤمنون بها وفق العديد من المتغيرات، فالبعض يعتقد أن قيم التعاون والانتماء هي القيم الأسمى والبعض الآخر يعتقد أن قيم الانضباط والعدالة على أنها أساسية بالنسبة لهم ولكي يفهم سلوك الفرد بوضوح أكثر لابد من التعرف على القيم التي لها دورها ومصادرها، فالقيم التنظيمية هي محدد للسلوك التنظيمي الذي يؤثر على التفاعل للسلوك داخل الإدارة بين الموظفين ومن أجل توجيه سلوك المورد البشري لأجل تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة، إلا أن أغلب المشاكل التي تواجه مختلف المؤسسات الوطنية ليست بسبب التمويل الذي يبقى حلا مؤقتا لأن الدول تتوفر على الإمكانيات المالية اللازمة، ولكن المشكل يكمن في مواردها البشرية التي تحتاج إلى تكوين متخصص لمواكبة التطورات التكنولوجية.

ومنه يمكن طرح الإشكالية التالية:

✓ كيف للعمالة المؤهلة وضع خطط استراتيجية لتطوير القيم التنظيمية في المؤسسة؟

1.1. الأسئلة الفرعية:

✓ هل للعمالة المؤهلة دور في تحسين القيم التنظيمية في المؤسسة؟

✓ هل تساهم العمالة المؤهلة في تحقيق أهداف القيم التنظيمية في المؤسسة؟

2.1. الفرضيات: انطلقنا في بحثنا هذا من جملة فرضيات

✓ للعمالة المؤهلة دور في تحسين القيم التنظيمية في المؤسسة.

✓ تساهم العمالة المؤهلة في تحقيق أهداف القيم التنظيمية في المؤسسة.

2. أهمية الدراسة:

تعد هذه الدراسة مهمة وذلك لطرحها مفاهيم إدارية، وهي العمالة المؤهلة والقيم التنظيمية، ونكسب دراستنا أهميتها لأنها تعالج موضوع داخل المؤسسات وهي تمثلات العمالة المؤهلة، وذلك باعتباره عملية فعالة في القيم التنظيمية، كما تسعى الدراسة إلى تسليط الضوء على أهم المعوقات التي تواجه العمالة المؤهلة والقيم التنظيمية.

II. الإطار النظري والدراسات السابقة:

1. تحديد المفاهيم والمصطلحات:

1.1. العمالة المؤهلة:

يعني إكساب الفرد مهارات وخبرات علمية وتحسينه بأهميته في المنظمة ورفع مستواه الثقافي وجعله أكثر مرونة مع ظروف العمل المختلفة، وإعطائه الفرصة لإثبات الذات وتمكينه من اتخاذ القرارات التي تحدث على مستواه الشيء الذي يبعث في نفسه روح المسؤولية والولاء والشعور بالانتماء للمنظمة، فيدافع عن مصالحه كما يدافع عن مصالحه الخاصة فبدونه لا تستمر المؤسسة وبدونها يفقد سببا من أسباب وجوده. (الكريم، 2017، صفحة 28)

2.1. تحديد العمالة المؤهلة والعمالة قليلة التأهيل:

من خلال الواقع الذي تعيشه، يمكننا القول إن العمالة غير المؤهلة هي عمالة تتمثل في تلك الشريحة من السكان الذين لم يتلقوا تعليما (الأميين) أو الذين خرجوا إلى سوق العمل مبكرا ولم يكملوا دراستهم (المستوى الابتدائي أو المتوسط أو الثانوي) ليشغلوا بذلك وظائف غير مؤهلة لها قوانين كثيرة غير ثابتة ويتقاضون أجورا منخفضة ويشمل هؤلاء العمالة كل من: مساعدوا العائلات النساء العاملات في بيوت الآخرين، عمال النظافة الباعة المتجولون، باعة المواد الغذائية، وكلاء الخدمة، الخادمت، العاملون في المطاعم والمقاهي ومحطة البنزين (مأجورون أو وكلاء)... الخ هذا على سبيل المثال لا على سبيل الحصر.

وكلمت واصل الفرد تعليمه كلما زاد مستوى تأهيله، فعند حصول هذا الفرد على شهادة التعليم الثانوي أنه يقترب من نقطة بداية التأهيل حيث أن نقطة بداية التأهيل تعني بها حصول الفرد على شهادة البكالوريا وهي شهادة معترف بها عالميا وبفضلها يستطيع الطالب التسجيل في أي جامعة ودراسة التخصص الذي يناسبه وهذا حسب المعدل المتحصل عليه. (الكريم، 2017، صفحة 28)

3.1. القيم التنظيمية:

هي اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم حول ما هو مرغوب وغير مرغوب في مكان أو بيئة العمل بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة. (العميان، 2002، صفحة 312)

هي ذلك الهيكل المثالي من المبادئ الذي ينظر من خلاله الفرد إلى ما يجب أن يكون عليه سلوكه وسلوك الآخرين. (عمر، 1992، صفحة 112)

4.1. أهمية القيم التنظيمية:

تمثل القيم التنظيمية أحد أهم الجوانب المهمة في دراسة السلوك التنظيمي، لما تمثله من أساس لفهم اتجاهات ودوافع الأفراد وأحد عوامل التأثير على إدراكاتهم. (حسن، 2016، صفحة 365)

كما أن القيم التنظيمية تحتل المرتبة الأولى في قائمة العناصر الثقافية المؤثرة على السلوك التنظيمي في المنظمات.

كما أن ما ينتج عن تشارك الفرد للقيم في بيئة المنظمات هو انفعالاته وسلوكياته وتصرفاته التي ستتوالى حسب تراتيب القيم الشخصية لكل فرد على ما يسمى بالنسق القيمي للفرد والذي يختلف من شخص لآخر، فهو المعبر عما يعتنقه الفرد من قيم ومعايير مجتمعية ملزمة. (خليفة، 1992، صفحة 58)

كما تتمتع القيم التنظيمية بأهمية كبيرة في حياة الأفراد والمنظمات، فهي تعتبر من المعايير الهامة التي يعتمد عليها في دراسة السلوك التنظيمي ويرجع السبب في ذلك إلى أنها تشكل أساس لفهم السلوك الإنساني وسنعرض أهميتها بالنسبة للمنظمة والفرد في النقاط التالية:

- اعتبار القيم كمحركات أساسية للسلوك وموجهات توجه السلوك حسب مقتضياتها.
- اعتبار القيم بمثابة المحدد والإطار الرئيس الذي يتم وضع الأهداف والسياسات على ضوئه، حيث لا يجوز التعارض مع القيم أو الاختلاف معها، وهي بذلك تساعد على تحقيق وضوح العلاقات والمسارات الحركية اللازمة لانجاز هذه الأهداف.
- إن توحيد القيم داخل الجماعات والمنظمات يؤدي إلى تفويض أسباب التنافس غير الشريف أو الصراع المدمر، ويعزز توحيد المنظمات وتماسكها.
- تنمية وعي الموظفين والتزامهم وتعزيز انتمائهم، مما يزيد قدرتهم على مراقبة أنفسهم ويحول دون أي انحرافات سلوكية أو إدارية مقصودة.
- تدعيم فرص العدالة والحيادية الإدارية داخل المنظمة وفي علاقات المنظمة مع الجمهور، وبالأخص بالنسبة لمنظمات القطاع العام التي تبدو قابلة أكثر من غيرها لنقشي فيها ظاهرة المحسوبية والفساد الإداري.(عساف، 1999، صفحة 24)

5.1. خصائص القيم التنظيمية:

هناك عدة خصائص تميز القيم التنظيمية باعتبارها جزء من القيم العامة نذكر منها:

- القيم إنسانية: حيث ترتبط بالإنسان والنفس البشرية وهي ليست من المحسوسات.
- القيم هرمية: أي أنها ترتب ترتيباً هرمياً بحيث تكون هناك قيم حاكمة تسيطر على غيرها من القيم الأخرى.
- القيم ديناميكية: أي للقيم القابلية للتغير الاجتماعي وقد يكون هذا التغير سريعاً كما في الدول المتقدمة التي تعتبر الرغبة في التغيير قيمة اجتماعية، وقد يكون بطيئاً جداً كما في المجتمعات البدائية، من ذلك يتضح أن الثبات النفسي للقيم لا يعني عدم قابليتها للتغيير.
- القيم موضوعية: ينظر للقيم بأنها موضوعية فيما كانت صحيحة ورشيدة وتتفق مع القيم داخل المجتمع لذا فعند اتفاق المجتمع حول هذه القيم الخاصة والمتعلقة بموضوع معين تصبح قيماً موضوعية تولد قاعدة عامة لسلوك المجتمع وبالتالي فإن الشخص هو الذي يؤثر على قيمة، ولكن القيم الموضوعية لا تتأثر بالفرد ولكن تؤثر فيه بحكم أنه فرداً في جماعة.(عبود، ب س، صفحة 99)
- القيم مرغوبة: حيث من طبيعة القيم أنها من الأمور المرغوبة والمقبولة اجتماعياً لأنها تلبي حاجات الأفراد ورغباتهم.
- القيم نسبية: أي أنها ليست مطلقة بل أنها تمتاز بميزة الثبات النسبي.(العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، 2002، صفحة 4)

6.1. مصادر القيم التنظيمية:

تتعدد مصادر القيم التي يكتسبها الأفراد وتبعاً لذلك سوف تتعدد مصادر القيم التنظيمية والتي تساهم في تكوينها، وهذا يعود إلى مصادر التلقي التربوية والثقافية والاجتماعية والتي تختلف في قوة تأثيرها حسب أهمية المصدر بالنسبة للفرد، وقد أشار الطجم والسواط إلى مجموعة من المصادر منها:

- الدين: " الذي يمثل أحد المصادر المهمة والرئيسية للقيم، فهو يولد لدى الأفراد الذين يؤمنون به قيماً تتبع من توجهات ذلك الدين، ولا شك أن لكل مجتمع عقيدة يؤمن بها وبالتالي تتباين القيم من مجتمع لآخر. (الله، 2003، صفحة 33)
- الإطار الثقافي الذي يعيش فيه الأفراد ويتأثرون بمتغيراته.
- العادات والخبرات التي تتبلور لدى الأفراد.
- الممارسات السلوكية المتكررة التي تتحول إلى قيم.
- الفردية والاجتماعية المتغيرة تفرض متطلبات حياتية جديدة وبالتالي تتبلور قيم جديدة تكون متناسبة مع هذه الحياة الجديدة وتحدد السلوك الذي يتوافق مع هذه المتطلبات.
- المجتمع بما يفرضه من سمات على الأفراد.
- الأسرة باعتبارها اللبنة الأولى في بناء قيم الأفراد التي على ضوءها يتعلم الصواب والخطأ والمقبول والمرفوض. (سارة، 2015/2014، صفحة 39)

2. الدراسات السابقة:

- ❖ **الدراسة الأولى:** دراسة بن کران محمد الأخضر وسعيد عبد السلام، تحت عنوان: "القيم التنظيمية على رؤساء المصالح -دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية، لسوناطراك، المديرية والجهوية (حوض بركاني نموذجاً)، جامعة ورقلة، كلية علوم اجتماعية، (2013).
- تهدف هذه الدراسة للتعرف على القيم التنظيمية السائدة في مؤسستهم من خلال المؤشرات الدالة عليها والمتمثلة في روح المؤسسة وذلك من خلال الاطلاع ثم تحديد القيم السائدة في المؤسسة حسب آرائهم.
- استخدم في هذه الدراسة منهج وصفي تحليلي.
- ❖ **الدراسة الثانية:** دراسة عجال مسعودة، تحت عنوان: "القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي"، تخصص علم النفس والعمل والسلوك التنظيمي"، جامعة بسكرة، (2010).
- هدفت إلى محاولة التعرف على العلاقة الموجودة بين القيم التنظيمية وجودة التعليم العالي، وطبقت على عينة من الأساتذة والإداريين، فرضية الدراسة، هناك علاقة طردية موجبة بين فاعلية القيم التنظيمية للأفراد العاملين وجود التعليم العالي.
- نتائج الدراسة:**
- هناك ارتباط قوي بين القيم التنظيمية وجود التعليم العالي.
- كانت هناك آراء إيجابية لـ 10 قيم تنظيمية على مستوى مفردات الدراسة وهي (القوة، العدل بدرجة متوسطة، فهم الكفاءة الإقتصاد الدفاع، القانون والنظام، فرق العمل، المكافئة، استغلال الفرص، كلها بدرجة متوسطة).
- هناك آراء سلبية لقيمتين على مستوى مفردات الدراسة وهي الفاعلية ثم التنافس بدرجة ضئيلة.

❖ **الدراسة الثالثة:** دراسة منصور بن نايف العتيبي، تحت عنوان: "القيم التنظيمية وأثرها على الممارسات السلوكية لدى جامعة نجران، جامعة نجران، (2010).

- هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى القيم التنظيمية لدى طلبة الجامعة ومعرفة درجة تأثيرها على الممارسات السلوكية لديهم.
- طبقت على عينة بلغت 947 من الطلبة وأعضاء هيئة التدريس.

فرضية الدراسة:

- توجد فروق ذات دلالة احصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس والطلبة، وبين القيم التنظيمية الثمانية (الدينية، الفكرية، التعليمية، الاجتماعية، الاقتصادية، الجمالية، الوطنية، الأخلاقية).

نتائج الدراسة المتوصل إليها:

- القيم التنظيمية لدى طلبة نجران تتوافر بدرجة متوسطة وأن أكثر القيم توافرا في هذا المستوى من وجهة نظرهم هي القيم الوطنية الأخلاقية التعليمية.
- القيم التنظيمية تؤثر في الممارسات السلوكية بدرجة كبيرة وأن أكثر القيم تأثير من وجهة نظر أعضاء التدريس هي القيم الدينية التعليمية الوطنية.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في إدراك الأعضاء لتوافر القيم التنظيمية لدى الطلبة في بقية المستويات كذلك تتوافر لدى المختصين في الجانب الأدبي، الأخلاقي، الاجتماعي.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في إدراك الأعضاء لتوافر القيم التنظيمية لدى الطلبة بين الأعضاء المختصين في الجوانب العلمية والمختصين في الجوانب الأدبية.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في إدراك الأعضاء لتوافر القيم التنظيمية لدى الطلبة، بين الأعضاء الذكور والإناث لصالح الذكور.
- أما من وجهة نظر الطلبة توافرت القيم الدينية، الفكرية، الاجتماعية، الجمالية، الاقتصادية، الوطنية، الأخلاقية لدى ذكور أكثر من الإناث.

❖ **الدراسة الرابعة:** دراسة خالد عبد الله الحنيطة، تحت عنوان: "القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء" -دراسة تطبيقية على العاملين بالخدمات الطبية - ، بمدينة الرياض، (2003).

- هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أداء العاملين طبيعة القيم السائدة لدى العاملين، وتحديد العلاقة بين القيم التنظيمية والمتغيرات الشخصية.
- استخدم في هذه الدراسة العينة العشوائية (385) عاملا.
- وتمثلت أسئلة الدراسة فيما يلي:
- ماهي القيم التنظيمية السائدة لدى العاملين في الخدمات الطبية؟
- ماهي رؤية العاملين للقيم التنظيمية المتعلقة بأسلوب إدارة الإدارة في الخدمات الطبية؟
- ماهي العلاقة بين القيم التنظيمية وكفاءة الأداء لدى العاملين في الخدمات الطبية؟

- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من القيم التنظيمية وكفاءة الأداء، وبين المتغيرات الشخصية التالية: (المؤهل العلمي، الخبرة، الرتبة، الحالة الاجتماعية، العمر، المستوى الوظيفي).

نتائج الدراسة المتوصل إليها:

- القيم التنظيمية المطبقة داخل الخدمات الطبية مرتفعة.
- تصنف كفاءة الأداء بشكل عام بالمرتفع.
- إتضح أن هناك علاقة إيجابية بين القيم التنظيمية والمتغيرات الشخصية والوظيفية، القيم التنظيمية (المتغيرات الشخصية)، وبين كفاءة الأداء وهي القانون والنظام، التنافس، القوة، الدفاع، حيث ترتفع كفاءة الأداء بارتفاع هذه الأبعاد أما بقية الأبعاد لم يثبت أن لها علاقة ذات دلالة إحصائية على كفاءة الأداء.

❖ **الدراسة الخامسة:** دراسة فلاح الزهرة و البشير عبد الكريم، بعنوان: " العمالة المؤهلة ودورها في رفع إنتاجية المؤسسة - دراسة حالة مؤسسة الاسمنت بوادي السلي الشلف -، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة بن بوعلي بالشلف، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، قسم العلوم الاجتماعية، العدد 17، جانفي 2017.

النتائج المتوصل إليها:

- هناك تغييرات قد حصلت في بيئة الأعمال وانعكست اثارها على المؤسسات مما استلزم إعادة النظر في تركيبة الموارد البشرية المهارية، والمعرفية وتطوير قدراتها وأدائها، وذلك من خلال تنمية وتأهيل هذه الموارد بقصد تطوير مهاراتها ومعارفها واكسابها مهارات ومعارف جديدة وسلوكيات تتناسب مع المتطلبات الوظيفية الجديدة.
- العنصر البشري هو المورد الأكثر ندرة والأعلى قدرة في الإنتاج وستبقى الدول النامية تراوح مكانها ما لم تلحق بركب الدول المتقدمة في مجال الاهتمام بالموارد البشرية.
- عدم التفرقة بين متطلبات الوظائف في المؤسسات من حيث التأهيل أدى إلى توظيف عمالة مؤهلة وذات مهارات عالية في وظائف متدنية.
- أوضحت الدراسة أن هناك حاجة ماسة إلى عمالة مؤهلة ذات مستوى تعليمي عالي وقادرة على التعامل مع مختلف أنواع تكنولوجيا العصر.
- هناك اهتمامات يجب أن تعطى المؤسسة أولوية عن غيرها، فعلى المؤسسة الانتاجية أن تهتم بدرجة كبيرة بالعمالة في صنف عون تنفيذ لما لها من تأثير قوى ومباشر على زيادة الإنتاج.

III. الطريقة والأدوات.

1. **المنهج المتبع:** تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لأنه يتناسب مع مثل هذه الدراسات.
2. **أدوات جمع البيانات:** للتأكد من صحة الفرضيات المقدمة للدراسة واستجابة لطبيعتها قمنا بإعداد استبيان كأداة للبحث في رأي المفحوص حول تمثلات العمالة المؤهلة حول القيم التنظيمية، ويضم الاستبيان 27 عبارة بحيث يجب المفحوص على كل عبارة باختيار واحد من الإجابات الثلاثة والمتمثلة في (دائماً، أحياناً، أبداً) وهذه الإجابات ماهي إلا موازين لتقدير تمثلات العمالة المؤهلة حول القيم التنظيمية، بحيث تعوض كل إجابة بدرجة (قيمة عددية) على النحو التالي:
 - دائماً الأخذ القيمة "1"؛
 - أحياناً تأخذ القيمة "2"؛
 - أبداً تأخذ القيمة "3".

3. مجالات الدراسة:

- المجال الزمني والمكاني: غطت الدراسة بعض عمال قسم العلوم الاجتماعية ولقد تم البدء في إجراء المقابلات بتاريخ 11 ديسمبر 2022 واستمرت إلى غاية 15 ديسمبر 2022.

4. متغيرات الدراسة:

1.4. المتغير المستقل: هو العامل الذي يريد الباحث قياس مدى تأثيره في الظاهرة المدروسة وعامة يعرف باسم المتغير أو العامل التجريبي ويمثل في دراستنا جانب العمالة المؤهلة.

2.4. المتغير التابع: وهذا المتغير هو ناتج تأثير العامل المستقل في الظاهرة، ويمثل في دراستنا جانب القيم التنظيمية، وعادة ما يقوم الباحث بإيجاد العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع أو عدها.

5. مجتمع وعينة الدراسة:

1.5. مجتمع الدراسة: يمثل مجتمع الدراسة في هذا البحث جميع عمال الإداريين بجامعة زيان عاشور.

2.5. عينة الدراسة: من أجل اختبار صحة الفرضيات المقترحة للبحث تم اختيار عينة قصديه من حيث العدد تحتوي على 45 عامل إداري بقسم العلوم الاجتماعية.

6. أدوات الدراسة:

1.6. الاستبيان: لن نتمكن من جمع المعلومات إلا عن طريق الاستبيان الذي يعتبر وسيلة لجمع المعطيات.

ويعرف على أنه: "أداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق استمارة معينة تحتوي على عدد من الأسئلة مرتبة بأسلوب منطقي مناسب، يجرى توزيعها على أشخاص معينين لتعبئتها". (هشام، 2007، صفحة 112)

2.6. الخصائص السيكمترية للأداة:

أ. صدق المقياس: الصدق الظاهري للتأكد من سلامة بناء الاستبيان قمنا باستخدام صدق المحكمين باعتباره أحد الطرق الشائعة. حيث قمنا بعرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين ذوي الخبرة العالية والعلم والمعرفة في مجال الاختصاص ومن المؤهلين علميا للحكم عليه.

ب. حساب الثبات (معامل ألفا كرومباخ α):

- الثبات قدر ب 0.84

- الصدق الذاتي: لقد تم استنتاج معامل صدق المقياس انطلاقا من معامل الثبات، وفق المعادلة التالية:

معامل الصدق = جذر معامل الثبات

معامل الصدق هو $\sqrt{0,84} = 0,91$

ومنه معامل الصدق يساوي (0.91) وهو دال إحصائيا.

7.5. الأساليب الإحصائية: بعد الانتهاء من جمع المعطيات تم تفريغها بغرض تحليلها ومعالجتها إحصائيا بواسطة برنامج SPSS وذلك عن طريق مجموعة من العمليات تم الاعتماد عليها وهي:

اختبار كاي تربيع: بموجب هذا القانون سنحاول التعرف على مدى وجود فروق معنوية في إجابات المبحوثين على الأسئلة الاستبيان.

IV. النتائج ومناقشتها.

1. عرض وتحليل ومناقشة جداول الفرضية الأولى:

نص الفرضية الأولى: للعمال المؤهلة دور في تحسين القيم التنظيمية في المؤسسة.
الجدول رقم (01): يمثل تكرارات ونسب والأساليب الإحصائية الخاصة بالفرضية الأولى

نتائج الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	كاي تربيع	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة احتمال المعنوية	القرار
دائما	23	49.5 %	564.1	0.05	2	0.000	دالة
أحيانا	20	44.3 %					
أبدا	02	6.3 %					
المجموع	45	100 %					

التعليق على نتائج الفرضية الأولى: يوضح الجدول رقم (01) إجابات العمال الإداريين حول دور العمالة المؤهلة في تحسين القيم التنظيمية في المؤسسة، حيث جاءت الإجابات بالنسبة للاختيار الأول (49.5%) وعدد تكرارات الإجابات بلغ 23 تكرارات، والذين أجابوا بـ "أحيانا" بلغت نسبتهم (44.3%) بتكرار 20، أما الذين نفوا فبلغت نسبتهم (6.3%) وعدد تكرارهم 2، ولقد قدرت قيمة كاي تربيع بـ (64.15) وقيمة الاحتمال المعنوي بـ (0.000) عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة الحرية (02).

تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: بعد عرض النتائج المحصل عليها والخاصة بالفرضية الأولى والتي تقول "للعمة المؤهلة دور في تحسين القيم التنظيمية في المؤسسة"، نلاحظ أن اغلب العمال الإداريين بقسم العلوم الاجتماعية بجامعة زيان عاشور بالجلفة، أجابوا بـ "دائما" وهذا راجع إلى أن للعمة المؤهلة دور كبير في تحسين القيم التنظيمية، فالقيم لا بد من اختيارها والالتزام بها من بين عدة بدائل يتشارك فيها جميع العاملين لتجنب الصراع والخلاف، وحتى تتسجم أفكار واتجاهات وقيم العاملين لضمان الالتزام بها، ولا بد أن يكون عددها محدد وواضح بعيدا عن الغموض، حتى يتمكن من إدراكها العاملون وكي تحقق أهداف المؤسسة، كما أن قيمة كاي تربيع جاءت دائما كبيرة، وبما أن قيمة الاحتمال المعنوي في جميع العبارات كان (0.00) وبمقارنتها مع مستوى الدلالة (0.05) نجد أن قيمة مستوى الدلالة أكبر من قيمة الاحتمال المعنوي وهذا يدل على أن الفرضية الأولى قد تحققت وهذا يبين لنا للعمة المؤهلة دور في تحسين القيم التنظيمية داخل المؤسسة.

وهذا ما يبتفق مع دراسة "عجال مسعودة، تحت عنوان: "القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي"، حيث ترى أن هناك إرتباط قوي بين القيم التنظيمية وجود التعليم العالي.

ويتفق هذا مع دراسة: فلاح الزهرة و البشير عبد الكريم، بعنوان: "العمة المؤهلة ودورها في رفع إنتاجية المؤسسة - دراسة حالة مؤسسة الاسمنت بوادي السلي الشلف-، حيث أوضحت الدراسة أن هناك حاجة ماسة إلى العمة المؤهلة ذات مستوى تعليمي عالي وقادرة على التعامل مع مختلف أنواع تكنولوجيا العصر، فهناك اهتمامات يجب أن تعطىها المؤسسة أولوية عن غيرها، فعلى المؤسسة الانتاجية أن تهتم بدرجة كبيرة بالعمة في صنف عون تنفيذ لما لها من تأثير قوي ومباشر على زيادة الإنتاج.

2. عرض وتحليل ومناقشة جداول الفرضية الثانية:

نص الفرضية الثانية: تساهم العمالة المؤهلة في تحقيق أهداف القيم التنظيمية في المؤسسة.

الجدول رقم (02): يمثل تكرارات ونسب والأساليب الإحصائية الخاصة بالفرضية الثانية

النتائج الإيجابية	التكرار	النسبة المئوية	كاي تربيع	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة احتمال المعنوية	القرار
دائماً	27	59.9 %	86.34	0.05	2	0.00	دالة
أحيانا	16	34.9 %					
أبداً	02	5.2 %					
المجموع	45	100 %					

التعليق على نتائج الفرضية الثانية: يتضح من خلال الجدول رقم (02) والخاص بالفرضية الثانية والتي تقول " تساهم العمالة المؤهلة في تحقيق أهداف القيم التنظيمية في المؤسسة"، أن اغلب العمال الإداريين بقسم العلوم الاجتماعية بجامعة زيان عاشور بالجلفة كانت نسبة الإجابات الأكبر تخص الاختيار الأول بنسبة (59.9%) وعدد التكرارات بلغ 27، والذين أجابوا بـ " أحيانا " فبلغت نسبتهم (34.9%) بتكرار 16 أما الذين صرحوا انه ليس لها دور في تحقيق أهداف للقيم التنظيمية، فبلغت نسبتهم (5.2%) وتكرارهم 02 وذلك بعد حساب كاي تربيع والمقدرة بـ(86.34) وقيمة الاحتمال المعنوي والتي قدرت بـ(0.00) عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة الحرية(02).

تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية: تظهر النتائج المحصل عليها والخاصة بالفرضية الثانية والتي تقول: تساهم العمالة المؤهلة في تحقيق أهداف القيم التنظيمية في المؤسسة"، أن اغلب العمال الإداريين بقسم العلوم الاجتماعية بجامعة زيان عاشور بالجلفة اختاروا الإجابة "دائماً" وهذا راجع إلى أن العمالة المؤهلة لها دور في تحقيق أهداف للقيم التنظيمية داخل المؤسسة، فيما جاءت الإجابات اقل فيما يخص الاختيار الثاني "أحيانا" أما الاختيار الثالث وهو "أبداً" فقد كان بنسبة ضعيفة، وهذا راجع إلى أن العمالة المؤهلة لها دور أساسي في تحقيق أهداف للقيم التنظيمية في المؤسسة، فهي تعتبر أهم الأسس لتوليد بيئة من الانسجام وبالتالي إنتاجية عالية داخل المنظمة، والمثابرة والتعلم والانضباط، فالأثر الإيجابي للقيم التنظيمية يسهم بدرجات متبادلة في رفع مستويات الأداء للمنظمة، فالقيم التنظيمية تحتل المرتبة الأولى في قائمة العناصر الثقافية المؤثرة في السلوك التنظيمي، فالقيم التي تسود أي منظمة لها تأثير على سلوك الفرد العامل فيها، كما أن قيمة كاي تربيع جاءت كبيرة، وبما أن قيمة الاحتمال المعنوي في جميع العبارات كانت (0.00) وبمقارنتها مع مستوى الدلالة (0.05) نجد أن قيمة احتمال المعنوي أصغر من قيمة مستوى الدلالة وهذا يدل على أن الفرضية الثانية تحققت وهذا يبين لنا أن العمالة المؤهلة تساهم في تحقيق أهداف للقيم التنظيمية داخل المؤسسة.

وهذا ما يتفق مع دراسة " خالد عبد الله الحنيطة، تحت عنوان: "القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء" -دراسة تطبيقية على العاملين بالخدمات الطبية - ، بمدينة الرياض، إتضح أن هناك علاقة إيجابية بين القيم التنظيمية والمتغيرات الشخصية والوظيفية، القيم التنظيمية (المتغيرات الشخصية)، وبين كفاءة الأداء وهي القانون والنظام، التنافس، القوة، الدفاع، حيث ترتفع كفاءة الأداء بارتفاع هذه الأبعاد أما بقية الأبعاد لم يثبت أن لها علاقة ذات دلالة إحصائية على كفاءة الأداء.

✓ الاستنتاج العام:

- بعد انتهائنا من عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها يمكننا تلخيصها فيما يلي:
- للعمالة المؤهلة دور في تحسين القيم التنظيمية داخل المؤسسة.
- تساهم العمالة المؤهلة في تحقيق أهداف القيم التنظيمية داخل المؤسسة.
- تختلف القيم باختلاف الأدوار والمراكز الوظيفية.
- تعتبر القيم التنظيمية قوة محرك ومنظمة للسلوك.
- أن القيم التنظيمية جزء لا يتجزأ من التنظيم.
- الخطط الاستراتيجية التي تضعها العمالة المؤهلة لها دور كبير في تطوير القيم التنظيمية داخل المؤسسة.
- الاهتمام بدعم القيم التنظيمية تزداد فعالية المنظمة بزيادة ممارسة هذه القيم.

V. الخلاصة:

يظهر لنا جليا بعد دراستنا المتواضعة هذه أن للعمالة المؤهلة دور مباشر في تطوير القيم التنظيمية، فالقيم التنظيمية محددة بالسلوك التنظيمي الذي يؤثر على التفاعل داخل الإدارة بين الموظفين ومن أجل توجيه سلوك المورد البشري نحو تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة، تقوم الإدارة بمجموعة من الإجراءات تمثل نموذج معين من النماذج التي يستعان بها في تلك المسائل التي تحتاج إلى استجابات سريعة وأنيبة وفعالة، لهذا نجد أن للقيم التنظيمية دور في توجيه وتحديد السلوك الإنساني ويختلف الأفراد في القيم التي يؤمنون بها وفق العديد من المتغيرات، فالبعض يعتقد أن قيم التعاون والانتماء هي القيم الأسمى والبعض الآخر يعتقد أن قيم الانضباط والعدالة على أنها أساسية بالنسبة لهم ولكي يفهم سلوك الفرد بوضوح أكثر لابد من التعرف على القيم التي لها دورها ومصادرها، فالقيم التنظيمية هي محدد للسلوك التنظيمي الذي يؤثر على التفاعل للسلوك داخل الإدارة بين الموظفين ومن أجل توجيه سلوك المورد البشري لأجل تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة، ومن خلال هذا نستنتج أن العمالة المؤهلة ليست منحصرة على المناصب ذات الأهمية الكبيرة في المؤسسة وإنما التأهيل من خلال المستوى التعليمي له وكذا الخبرة المكتسبة في المؤسسة واهتمامه بتطوير ذاته واهتمام المؤسسة به عن طريق تدريبه المستمر.

التوصيات:

- اجراء دراسات توضح أثر القيم التنظيمية داخل الجامعة الجزائرية على العمالة المؤهلة.
- بناء خطط استراتيجية لتعزيز القيم الفردية والعلاقات الانسانية داخل الجامعة الجزائرية ، وبذلك تزيد من فعالية العمالة المؤهلة في تحقيق أهداف الجامعة ككل .
- اقامة دورات تكوينية إلزامية للعمال قصد الزيادة من تأهيلهم وتدريبهم ، على أن تنص هذه الدورات على أهمية القيم داخل التنظيم .
- الاهتمام بدعم القيم التنظيمية داخل الجامعة الجزائرية والتي تُثبت العلاقة بين مختلف العمال بأصنافهم ودرجاتهم والمؤسسة الأم .

VI. الهوامش والإحالات:

1. الحنيطة، خالد بن عبد الله. (2003). القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء رسالة ماجستير في العلوم الإدارية. الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
2. بودهان سهيلة، صاهرة سارة. (2015/2014). القيم التنظيمية والولاء التنظيمي دراسة ميدانية بمديرية الخدمات الجامعية -جيجل، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع. قسم علم الاجتماع. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد الصديق بن يحيى.
3. حسان هشام. (2007). منهجية البحث العلمي. ب م: ط.2.
4. زينب عبد الرزاق عبود. (ب س). تأثير القيم الشخصية في بلورة التماثل التنظيمي، دراسة في كلية الإدارة والاقتصاد. العراق: جامعة بابل.
5. عبد اللطيف خليفة. (1992). ارتقاء القيم. دراسة نفسية. سلسلة عالم المعرفة، العدد 160. المجلس الوطني للثقافة والفنون والأدب. الكويت.
6. عبد المعطي محمد عساف. (1999). السلوك الإداري التنظيمي في المنظمات المعاصرة. دار زهران. عمان: ب ط.
7. فلاح الزهرة، البشير عبد الكريم. (2017). العمالة المؤهلة ودورها في رفع إنتاجية المؤسسة. دراسة حالة مؤسسة الاسمنت بوادي السلي الشلف - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة بن بوعلي بالشلف. مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية. قسم العلوم الاجتماعية. العدد 17.
8. ماهر محمود عمر. (1992). سيكولوجية العلاقات الاجتماعية. دار المعارف الجامعية مصر: ط.2.
9. محمود سلمان العميان. (2002). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. دار وائل للنشر والتوزيع. الأردن: ط.1.
10. محمود عبده حسن. (2016). اتجاهات حديثة في الإدارة التربوية. مكتبة خالد بن الوليد صنعاء. الجمهورية اليمنية. ط.1.