

**القيم التنظيحية وعلاقتها بالتطوير التنظيحي في
المؤسسة - مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري
بمدينة الجلفة نموذجاً -**

د.يونسى مختار د.عاشوري ابتسام

جامعة بسكرة

community of 160 workers at the level of the Directorate of the Office of the promotion and management of real estate in the state of Djelfa, Comprehensive descriptive approach was used, and some statistical methods.

The study reached a set of results: a statistically significant relationship at the level of significance ($\alpha = 0.01$) between the value of the organizational values and the organizational development of the employees in the institution under study. The existence of a statistically significant relationship at the level of significance ($\alpha = 0.01$) between the value of management administration and organizational development of employees in the institution under study. The existence of a relationship of statistical significance at the level of significance ($\alpha = 0.01$) between the value of task management and organizational development of the employees in the institution under study. The existence of a significant statistical relationship at the level of significance ($\alpha = 0.01$) between the value of relations management and organizational development of the employees in the institution under study.

Keywords: organizational values, organizational development, organization

مقدمة: دراستها قد تقضي إلى فهم وتفسير العديد من الظواهر الاجتماعية والتنظيمية ، وما تحمله من أهمية في ترشيد وعقلنة السلوك التنظيمي و يعتبر التطوير التنظيمي عملية مهمة و أساسية لأي مؤسسة ، تتم في التنظيم الناجح الذي تسود فيه روح الابتكار والابداع وروح الفريق و الزمالة والثقة والاحترام المتبادل وتتدفق فيه المعلومات بشكل انسيابي مما يساعد على نمو شخصية الفرد وتطوير قدراته ، وبالتالي يؤدي الى تطور واستمرار والنمو للمؤسسة ، ومواجهة التغييرات الحاصلة في البيئة الخارجية وتحقيق أهداف المؤسسة .

المخلص :

هدفت الدراسة الى معرفة علاقة القيم التنظيمية بالتطوير التنظيمي في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة و تم الاعتماد على أداة الاستمارة كأداة رئيسية في الدراسة ، وتكون مجتمع الدراسة من 160 عامل على مستوى مديرية ديوان الترقية والتسيير العقاري بولاية الجلفة ، وتمت الدراسة على أساس المسح الشامل وتم استخدام المنهج الوصفي ، وبعض الأساليب الاحصائية .

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج : وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) بين قيمة القيم التنظيمية والتطوير التنظيمي للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) بين قيمة ادارة الادارة والتطوير التنظيمي للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) بين قيمة ادارة المهمة والتطوير التنظيمي للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) بين قيمة ادارة العلاقات والتطوير التنظيمي للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية : القيم التنظيمية ،التطوير التنظيمي ،المؤسسة.

Abstract:

The study aimed to know the role of organizational values in the development of organizational development in the institution of the Office of the promotion and real estate management in the city of Djelfa and was based on the tool form as a key tool in the study, and the study

- لقيمة إدارة المهمة علاقة مع التطوير التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة .

- لقيمة إدارة العلاقات علاقة مع التطوير التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة .

3- تحديد المصطلحات:

✓ تعريف القيم التنظيمية :

عرفت (ENZ 1988) القيم التنظيمية بأنها المعتقدات التي يحملها الأفراد والجماعات والمتعلقة بالأدوات والغايات التي تسعى إليها المنظمة ، وتحديد ما يجب في إدارة المنظمة وإنجاز الأعمال والاختيار بين البدائل وتحقيق الأهداف . (العميان ، 2005 ، ص 112) . كما تعرف القيم التنظيمية بأنها الخصائص الداخلية للمنظمة فهي تعبر عن فلسفة المنظمة وتوفر الخطوط العريضة لتوجيه السلوك. (مقدم 1994 ص 156)

تعريف التطوير التنظيمي:

- يعرف "الدهان" التطوير التنظيمي بأنه عملية مخططة ومقصودة تهدف الى تمكين المنظمة من التكيف مع المتغيرات البيئية وكذلك تحسين قدرتها على حل المشكلات وذلك بإحداث تأثير على متغيرات المدخلات و متغيرات الأنشطة أو العمليات . (العميان ، 2005 ، ص 344)
و يعرف "العميان" التطوير التنظيمي على انه عملية مخططة ومقصودة تهدف الى تمكين المنظمة من التكيف مع المتغيرات البيئية وكذلك تحسين قدراتها على حل مشكلاتها ، وذلك بإحداث تغيير على متغيرات المدخلات و متغيرات الأنشطة أو العمليات .

1- الإشكالية : إن المؤسسة الناجحة تعمل على تحقيق قيم ايجابية تحقق على ضوءها أهدافها واستمراريتها ومسايرة التطور ، وخلق الدافعية لدى الافراد العاملين وتحفيزهم على تحسين الأداء و الفعالية . وتحقيق ذلك يؤدي بالضرورة الى نتائج ايجابية فترفع من الروح المعنوية لهم وشعورهم بالولاء والانتماء مما يخلق الابداع والابتكار لديهم . وبالتالي يتحقق التطوير التنظيمي ، تأتي دراستنا هاته لتقصي علاقة القيم التنظيمية بالتطوير التنظيمي بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة (المديرية العامة) ، من خلال الإجابة على التساؤل المطروح :

- هل القيم التنظيمية علاقة بالتطوير التنظيمي في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة ؟

وتأتي السؤالات الفرعية :

- هل لقيمة ادارة الادارة علاقة بالتطوير التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة؟

- هل لقيمة ادارة المهمة علاقة بالتطوير التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة ؟

- هل لقيمة ادارة العلاقات علاقة بالتطوير التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة ؟

2- فرضيات الدراسة : بناءا على التساؤلات التي طرحت في الإشكالية تم صياغة الفرضيات التالية:

✓ الفرضية الرئيسية: للقيم التنظيمية علاقة مع التطوير التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة.

✓ الفرضيات الجزئية:

- لقيمة إدارة الادارة علاقة مع التطوير التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة .

وتوصيف العلاقات القائمة بينها ،بهدف الوصول إلى وصف علمي متكامل لها ،كما لا يقتصر على التعرف على معالم الظاهرة وتحديد أسباب وجودها ،وإنما يشمل كذلك تحليل البيانات وقياسها وتفسيرها والتوصل إلى وصف دقيق للظاهرة ونتائجها(خالد حامد:2007، ص43) .

8- أدوات الدراسة :

الاستمارة: تم استخدامها في هذه الدراسة لتغطية الجانب النظري فقد تم استخدام تعرف الاستمارة بأنها "مجموعة أسئلة بعضها مفتوحة وبعضها مغلقة وبعضها الآخر نصف مفتوحة " (رشيد زرواتي،،ص154) .

✓ **ثبات الاستمارة:** لقياس مدى ثبات الاستبانة استخدم الباحث (معامل ألفا كرونباخ) للتأكد من ثبات أداة الدراسة على عينة استطلاعية من (20 مفردة) ، وقد تم استبعادها من العينة الكلية ، والجدول رقم (01) وضح معاملات ثبات أداة الدراسة .

جدول رقم (01) معامل الفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

المحاور	عدد العبارات	ثبات المحور
المحور الأول	05	0.929
المحور الثاني	05	0.968
المحور الثالث	05	0.969
المحور الرابع	14	0.989
الثبات العام للاستبيان	29	0.992

المصدر من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول رقم (01) أن معامل الثبات العام لمحاور الدراسة مرتفع حيث بلغ (0.992) لإجمالي فقرات الاستبيان التسعة و العشرون، فيما تراوح ثبات المحاور ما بين

4- أهداف الدراسة:

✓ التعرف على القيم التنظيمية السائدة بالمؤسسة الجزائرية على اعتبار أننا مجتمع تتمتع مؤسساته بقيم تنظيمية ايجابية تعكس حب العمل و قيمته .

✓ التعرف على دور ادارة الادارة في التطوير التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة .

✓ التعرف على دور ادارة المهمة في التطوير التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة .

✓ التعرف على دور ادارة العلاقات في التطوير التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة.

5- مجالات الدراسة

✓ **المجال المكاني:** ديوان الترقية و التسيير العقاري بالجلفة المديرية العامة.

✓ **المجال الزمني:** كان ذلك في ديسمبر 2017 تم توزيع الاستمارات على المبحوثين 160 استمارة ، و تم استرجاع جميع الاستمارات .

✓ **المجال البشري:** والتمثل في عدد العاملين بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة (المديرية العامة) والمقدر عددهم ب : 160 عاملا يشغلون الرتب التالية : اطار سامي ، اطار ، تحكم ، تنفيذ .

6- مجتمع الدراسة : يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين من إطارات سامون ، اطارات ، تحكم ، تنفيذ ،الذين يزاولون مهامهم على مستوى مديرية ديوان الترقية والتسيير العقاري بولاية الجلفة والبالغ عددهم 160 عامل وتمت الدراسة على أساس المسح الشامل

7- منهج الدراسة : تم الاعتماد على المنهج الوصفي ، إذ يقوم على دراسة وتحليل وتفسير الظاهرة من خلال تحديد خصائصها وأبعادها

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss من خلال بيانات الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة

النسبة المئوية %	التكرار	الجنس
78.75	126	ذكر
21.25	34	أنثى
100	160	المجموع

78.75% من أفراد العينة هم ذكور بينما نسبة الإناث فهي تمثل 21.25

% . يتضح لنا من الجدول أعلاه أن نسبة الذكور مرتفعة ،

توزيع أفراد العينة حسب السن :

الجدول رقم (03) : يبين توزيع أفراد العينة حسب السن .

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات sps

نلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة 45.62% من الموظفين تتراوح أعمارهم ما بين: 30 الى 40 سنة تليها نسبة 21.87 % من أفراد العينة تقل أعمارهم عن 30 سنة ، ثم نسبة 20.62 % من أفراد العينة تنحصر أعمارهم ما بين : 41 الى 50 سنة ، و أخيرا نسبة 11.87 % من أفراد العينة سنهم يفوق 50 سنة .

0.929 كحد أدنى وبين كحد أعلى 0.989، وهذا ما يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة بحسب مقياس نانلي والذي اعتمد 0.70 كحد أدنى للثبات .

9- عرض ومناقشة نتائج الدراسة :

عرض و مناقشة النتائج التي تم الحصول عليها باستخدام اداة الدراسة وبعد تفريغ البيانات ومعالجتها باستخدام البرنامج الاحصائي " SPSS " وفقا لأسئلة الدراسة وفرضياتها ، بهدف التعمق في الدراسة ومعرفة مواقف الافراد العاملين بالمؤسسة محل الدراسة ، سيتم عرض الاجابات التفصيلية للمبحوثين على الفقرات المكونة لكل من " القيم التنظيمية" و"التطوير التنظيمي" .

9-1- عرض وتحليل البيانات الشخصية للدراسة :

✓ توزيع أفراد العينة حسب الجنس

✓ الجدول رقم (02) : يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس .

النسبة المئوية %	التكرار	السن
21.87	35	اقل من 30 سنة
45.62	73	من 30 الى 40 سنة
20.62	33	من 41 الى 50 سنة
11.87	19	أكثر من 50 سنة
100	160	المجموع

✓ الجدول رقم (04) : يبين توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي .

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

يتبين لنا من الجدول أعلاه أن نسبة 44.37 % من مجموع أفراد العينة لهم مؤهل علمي جامعي تليها نسبة 36.87 % لهم مؤهل ثانوي، ثم نسبة 16.25 % لهم مؤهل أقل من ثانوي وأخيرا نسبة 2.5 % من أفراد العينة لديهم مؤهل دراسات عليا .

✓ توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

الجدول رقم (05) : يبين توزيع افراد العينة حسب الحالة العائلية

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 28.75 % من أفراد العينة هي الفئة التي تتراوح سنوات خبرتها من 05 - 10 سنوات تليها نسبة % 26.87 من أفراد العينة من الفئة التي تفوق سنوات خبرتها ال 15 سنة ثم تأتي نسبة 24.37 % من افراد العينة ممثلة في الفئة الأقل من 05 سنوات ، وأخيرا نسبة 20 % من افراد العينة ممثلون ضمن الفئة التي تتراوح سنوات خبرتها من 11 - 15 سنة .

✓ توزيع أفراد العينة حسب الدرجة الوظيفية

الجدول رقم (07) : يبين توزيع أفراد العينة حسب الدرجة الوظيفية

النسبة المئوية %	التكرار	الدرجة الوظيفية
11.87	19	عون تنفيذ
34.37	55	عون تحكم
50	80	إطار
3.75	06	اطار سامي
100	160	المجموع

النسبة المئوية %	التكرار	المؤهل العلمي
16.25	26	أقل من ثانوي
36.87	59	ثانوي
44.37	71	جامعي
2.5	04	دراسات عليا
100	160	المجموع

توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي:

النسبة المئوية %	التكرار	الحالة العائلية
78.12	125	متزوج
12.5	20	أعزب
6.25	10	مطلق
3.12	05	أرمل
100	160	المجموع

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 78.12 % من أفراد العينة هم متزوجين ، تليها نسبة 12.5 % من أفراد العينة عزاب ثم نسبة 10 % من أفراد العينة مطلقين و أخيرا نسبة الارامل تمثل 05 % من مجتمع البحث .

✓ توزيع افراد العينة حسب سنوات الخبرة

الجدول رقم (06) : يبين توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة .

النسبة المئوية %	التكرار	سنوات الخبرة
24.37	39	أقل من 05 سنوات
28.75	46	من 05 الى 10 سنوات
20	32	من 11 الى 15 سنة
26.87	43	أكثر من 15 سنة
100	160	المجموع

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

9-2- عرض نتائج القيم التنظيمية:

- ✓ عرض النتائج لمحور قيمة ادارة الادارة :
- ✓ جدول رقم (08): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور قيمة ادارة الادارة :

المصدر :من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss يظهر لنا من الجدول أعلاه أن نسبة 50 % من أفراد العينة هم اطارات، تليها نسبة 34.37 % ممثلة في أعوان التحكم ،ثم نسبة 11.87 % يمثلون أعوان التنفيذ ، و أخيرا نسبة 03.75 % والتي تمثل الاطارات المسيرة .

الرقم	العبرة	مقياس	موافق	موافق لحد ما	غير موافق	مجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاستجابة
1	تتميز الادارة بقدرتها على التأثير في الموظفين	التكرار	82	50	28	160	2.34	0.760	مرتفع
		النسبة المئوية	51.3	31.3	17.5	100			
2	تبدل الإدارة جهودا كبيرة في تطوير أداء الموظفين وزيادة كفاءتهم.	التكرار	63	47	50	160	2.08	0.839	متوسط
		النسبة المئوية	39.4	29.4	31.3	100			
3	تحظى الادارة بالاحترام والتقدير لدى الموظفين .	التكرار	57	50	53	160	2.03	0.831	متوسط
		النسبة المئوية	35.6	31.3	33.1	100			
4	تتوفر ادارة المؤسسة على أنظمة واضحة ومحددة لتقييم العاملين داخل المؤسسة .	التكرار	69	41	50	160	2.12	0.857	متوسط
		النسبة المئوية	43.1	25.6	31.3	100			
5	تكافئ الادارة الموظفين الذين يساهمون في نجاح العمل ،	التكرار	60	39	61	160	1.99	0.872	متوسط
		النسبة المئوية	37.5	24.4	38.1	100			
		النسبة المئوية				100			
محور قيمة ادارة الادارة									متوسط

حيث جاء المتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين بالنسبة للعبرة رقم 01 والتي جاءت الاولى في الترتيب والقائلة بأن الادارة تتميز بقدرتها على التأثير في الموظفين بمتوسط حسابي قدره 2.34 و انحراف معياري قيمته 0.93 ، إذ بلغت نسبة الموافقة حول هذه العبرة 51.3 % ، أما نسبة 31.3 % فيوافقون الى حدما فيما يخص هذه

المصدر :من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss من خلال ما تبينه لنا النتائج المسجلة في الجدول أعلاه ، فإننا نلاحظ المتوسط الحسابي وكذا مستوى الاستجابة مرتفع و متوسط في مختلف العبارات الخاصة بمحور قيمة ادارة الادارة .

كما يتضح لنا من خلال الجدول أن محور قيمة إدارة الإدارة جاء متوسطه المرجح بقيمة 2.06 وانحراف معياري بلغت قيمته 0.75 بمستوى استجابة متوسط وهو ما يقابل موافق لحد ما .
✓ عرض النتائج لمحور قيمة ادارة المهمة:
جدول رقم (09): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور قيمة ادارة المهمة

العبارة ، أما غير الموافقين عليها من المبحوثين بنسبة 17.5% . أما من حيث في الترتيب الاخير فقد جاءت العبارة رقم 03 في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قيمته 2.03 ، وانحراف معياري بلغت قيمته 0.831 ، مع نسبة 35.6% يوافقون على العبارة ، و 31.3% يوافقون الى حدما ، و 33.1% لا يوافقون عليها

الرقم	العبارة	مقياس موافق	موافق لحد ما	غير موافق	مجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاستجابة
01	تلقى القرارات الادارية بالمؤسسة احتراماً وقبولاً لدى الموظفين .	التكرار	65	46	160	2.10	0.841	متوسط
		النسبة المئوية	40.6	28.8	100			
02	يتم تحديد الأدوار والمسؤوليات للموظفين بشكل واضح .	التكرار	63	40	160	2.04	0.868	متوسط
		النسبة المئوية	39.4	25	100			
03	تستخدم الموارد المالية للمؤسسة بكفاءة في العمل .	التكرار	64	43	160	2.07	0.855	متوسط
		النسبة المئوية	40	26.9	100			
04	تساهم القرارات الاستراتيجية التي تتخذها الادارة في تطوير ونجاح العمل .	التكرار	59	50	160	2.05	0.830	متوسط
		النسبة المئوية	36.9	31.3	100			
05	تحرص ادارة المؤسسة على تحديد الاحتياجات التدريبية للعمال .	التكرار	60	50	160	2.06	0.829	متوسط
		النسبة المئوية	37.5	31.3	100			
محور قيمة ادارة المهمة								
						2.06	0.791	متوسط

حيث جاء المتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين بالنسبة للعبارة رقم 01 في الترتيب الاول القائلة بأن القرارات الإدارية بالمؤسسة تلقى احتراماً وقبولاً لدى الموظفين بمتوسط حسابي قدره 2.10 و انحراف معياري قيمته 0.841 ، إذ بلغت نسبة الموافقة حول هذه العبارة 40.6% ، أما نسبة 30.6% فهم غير موافقين على هذه العبارة ،

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss من خلال ما تبينه لنا النتائج المسجلة في الجدول أعلاه ، فإننا نلاحظ المتوسط الحسابي وكذا مستوى الاستجابة متوسط في مختلف العبارات الخاصة بمحور قيمة ادارة المهمة.

كما يتضح لنا من خلال الجدول أن محور قيمة إدارة المهمة جاء متوسطه المرجح بقيمة 2.06 وانحراف معياري بلغت قيمته 0.79 بمستوى استجابة متوسط وهو ما يقابل موافق لحد ما في اجابات المبحوثين.

✓ عرض النتائج لمحور قيمة ادارة العلاقات:

جدول رقم (10): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لمحور قيمة ادارة العلاقات:

الرقم	العبارة	مقياس	موافق	موافق لحد ما	غير موافق	مجموع	المتوسط حسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاستجابة
01	تتعاطف ادارة المؤسسة مع الموظفين الذين يتعثرون في بداية عملهم .	التكرار	65	50	45	160	2.13	0.822	متوسط
		النسبة المئوية	40.6	31.3	28.1	100			
02	تعزز القواعد والاجراءات التنظيمية في العمل .	التكرار	65	48	47	160	2.11	0.832	متوسط
		النسبة المئوية	40.6	30	29.4	100			
03	تعمل المؤسسة على حل النزاعات فيها بروح ايجابية .	التكرار	56	58	46	160	2.06	0.798	متوسط
		النسبة المئوية	35	36.3	28.8	100			
04	يتم تشكيل فرق العمل بطريقة عملية وملائمة في جميع أقسام ودوائر العمل.	التكرار	58	51	51	160	2.04	0.827	متوسط
		النسبة المئوية	36.3	31.9	31.9	100			
05	تعمل مؤسستك على تطوير العمل بالشكل الذي يناسب مفهوم الجماعة الهادف لتعاون العاملين .	التكرار	60	51	49	160	2.07	0.825	متوسط
		النسبة المئوية	37.5	31.9	30.6	100			
محور قيمة ادارة العلاقات									
							2.09	0.771	متوسط

حيث جاء المتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين بالنسبة للعبارة رقم 01 في الترتيب الاول القائله بأن ادارة المؤسسة تتعاطف مع الموظفين الذين يتعثرون في بداية عملهم بمتوسط حسابي قدره 2.13 و انحراف معياري قيمته 0.822 ، إذ بلغت نسبة الموافقة حول هذه العبارة 40.6% ، أما نسبة 31.3% فهم يوافقون الى حدما على

المصدر :من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال ما تبينه لنا النتائج المسجلة في الجدول أعلاه ، فإننا نلاحظ المتوسط الحسابي وكذا مستوى الاستجابة متوسط في مختلف العبارات الخاصة بمحور قيمة ادارة العلاقات .

كما يتضح لنا من خلال الجدول أن محور قيمة إدارة العلاقات جاء متوسطه المرجح بقيمة 2.09 وانحراف معياري بلغت قيمته 0.77 بمستوى استجابة متوسط وهو ما يقابل موافق لحد ما. 3.4. عرض نتائج محور للتطوير التنظيمي : جدول رقم (11) : التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتطوير التنظيمي :

هذه العبارة ، أما نسبة 28.1% فهم غير موافقين على هذه العبارة .أما الترتيب الأخير فقد جاءت العبارة رقم 04 في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قيمته 2.04 ، وانحراف معياري بلغت قيمته 0.827، مع نسبة 36.3 % يوافقون على العبارة ، و 31.9% يوافقون الى حد ما ، و 31.9% غير موافقين .

الرقم	العبارة	مقياس	موافق	موافق لحد ما	غير موافق	مجموع	المتوسط حسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاستجابة
01	الأنظمة والسياسات الادارية المتوفرة في مؤسستك تسهل احداث عملية التطوير التنظيمي.	التكرار	57	49	54	160	2.02	0.835	متوسط
		النسبة المئوية%	33.8	30.6	35.6	100			
02	يتم تطوير الأنظمة وسياسات العمل حتى تلائم متغيرات البيئة.	التكرار	55	48	57	160	1.99	0.839	متوسط
		النسبة المئوية%	35.6	30	34.4	100			
03	تحرص ادارة المؤسسة على مشاركة العاملين في تطوير أنظمة ولوائح العمل .	التكرار	56	47	57	160	1.99	0.843	متوسط
		النسبة المئوية%	35	29.4	35.6	100			
04	يتم تعديل الأنظمة والسياسات الادارية في مؤسستك عند اجراء عملية التطوير التنظيمي.	التكرار	56	51	53	160	2.02	0.828	متوسط
		النسبة المئوية%	35	31.9	33.1	100			
05	تخصص ادارة المؤسسة جزء من ميزانيتها لتطوير العاملين	التكرار	62	45	53	160	2.06	0.849	متوسط
		النسبة المئوية%	38.8	28.1	33.1	100			
06	تقوم المؤسسة بعمل تقييم موضوعي لبرامج و أنشطة لتطوير العاملين .	التكرار	56	46	58	160	1.99	0.849	متوسط
		النسبة المئوية%	35	28.8	36.3	100			
07	برامج تنمية وتطوير العاملين في المؤسسة تزيد من كفاءة عملية التطوير التنظيمي .	التكرار	64	45	51	160	2.08	0.847	متوسط
		النسبة المئوية%	40	28.1	31.9	100			

متوسط	0.825	2.02	160	52	51	55	التكرار	يتم تطوير وتهيئة العاملين في المؤسسة لمواجهة التغيرات المختلفة في بيئة العمل .	08
			100	32.5	31.9	34.4	النسبة المئوية%		
متوسط	0.806	2.06	160	47	56	57	التكرار	تساهم عملية التطوير التنظيمي في مؤسستك على تكوين قيم و أفكار ايجابية تجاه العمل الجماعي.	09
			100	29.4	35	35.6	النسبة المئوية%		
متوسط	0.816	2.04	160	50	54	56	التكرار	تزيد عملية التطوير التنظيمي من شعور الانتماء لدى العاملين في المؤسسة .	10
			100	31.3	33.8	35	النسبة المئوية%		
متوسط	0.824	2.08	160	48	51	61	التكرار	تساعد عملية التطوير التنظيمي داخل المؤسسة على زيادة الثقة بين جماعات العمل .	11
			100	30	31.9	38.1	النسبة المئوية%		
متوسط	0.818	2.06	160	49	53	58	التكرار	يساعد التطوير التنظيمي في المؤسسة على زيادة التعاون والاحترام بين الموظفين .	12
			100	30.6	33.1	36.3	النسبة المئوية%		
متوسط	0.832	2.03	160	52	49	56	التكرار	يساعد التطوير التنظيمي على التخفيف من الصراعات داخل جماعات العمل .	13
			100	32.5	30.6	35	النسبة المئوية%		
متوسط	0.809	2.08	160	46	55	59	التكرار	يساعد التطوير التنظيمي على تحسين الاتصالات والعلاقات بين جماعات العمل في المؤسسة .	14
			100	28.8	34.4	36.9	النسبة المئوية%		
متوسط	0.771	2.04	محور التطوير التنظيمي						

الحسابي لهذه العبارة القيمة 2.08 و الانحراف المعياري 0.847 ، ما يعني ذلك أن نسبة 40 % من المبحوثين يوافقون على أن برامج تنمية وتطوير العاملين في المؤسسة تزيد من كفاءة عملية التطوير التنظيمي ، ويرجع السبب حسب هؤلاء في كون البرامج التي تتوفر عليها المؤسسة عن طريق الوسائل والأجهزة (كالحواسيب) والتي تساهم في التطوير التنظيمي للمؤسسة ، أما نسبة 31.9 % من مجتمع البحث لا يوافقون على هذه العبارة ، فهم يرون بأن المؤسسة لا

المصدر من اعداد الباحث الاعتماد على مخرجات spss من خلال ما تبينه لنا النتائج المسجلة في الجدول أعلاه، فإننا نلاحظ المتوسط الحسابي وكذا مستوى الاستجابة متوسط في مختلف العبارات الخاصة بمحور التطوير التنظيمي. حيث جاء إجابات المبحوثين بالنسبة للعبارة السابعة في المرتبة الاولى >> برامج تنمية وتطوير العاملين في المؤسسة تزيد من كفاءة عملية التطوير التنظيمي << .بلغ المتوسط

✓ لقيمة ادارة الادارة علاقة مع التطوير
التنظيمي للعاملين بمؤسسة ديوان الترقية
والتسيير العقاري بمدينة الجلفة : للتحقق من
صحة هذه الفرضية قمنا بتطبيق معامل الارتباط
سبيرمان للرتب الذي يحدد قوة واتجاه العلاقة
بين المتغيرين :
✓ جدول رقم(12): نتائج معامل الارتباط
سبيرمان بين قيمة ادارة الادارة و التطوير
التنظيمي للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة .

احصائيا				
---------	--	--	--	--

تتوفر على البرامج والأنشطة التي تؤدي الى
تحقيق أهداف المؤسسة .
كما يتضح لنا من خلال الجدول أن محور قيمة
التطوير التنظيمي جاء متوسطه المرجح بقيمة
2.04 وانحراف معياري بلغت قيمته 0.77
بمستوى استجابة متوسط وهو ما يقابل موافق لحد
ما

10- مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات:

✓ الفرضية الجزئية الأولى:

التطوير التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة	قيمة الارتباط سبيرمان	الدالة المعنوية Sig	مستوى الدالة	الدالة الاحصائية
قيمة ادارة الادارة	0.94	0.00	0.01	دال

والتطوير التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسة
محل الدراسة .

وهو ما يدل على أن قيمة ادارة الادارة السائدة
بالمؤسسة والتي تتجلى في علاقات الاحترام
والتعاون بين العمال وذلك من خلال الاهتمام
بالجانب الانساني في العمل ، كما تمنح العمال
كامل الحرية في المشاركة في كل ما من شأنه
مساعدة المؤسسة على تحقيق أهدافها ويتجلى
كذلك الاحترام والتقدير من خلال سيادة روح
التعاون والمودة يؤدي ذلك الى تحقيق أهداف
المؤسسة وبالتالي تطويرها .

✓ الفرضية الجزئية الثانية:

✓ لقيمة ادارة المهمة علاقة مع التطوير
التنظيمي للعاملين بمؤسسة ديوان الترقية
والتسيير العقاري بمدينة الجلفة: للتحقق من
صحة هذه الفرضية قمنا بتطبيق معامل الارتباط

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على
مخرجات spss

يوضح الجدول السابق معامل الارتباط سبيرمان
بين قيمة ادارة الادارة والتطوير التنظيمي
بالمؤسسة محل الدراسة والذي بلغت قيمته 0.94
وقيمة دلالة معنوية 0.00 أي اقل من مستوى
الدالة 0.01 و هي قيمة دالة احصائيا وبالتالي
قيمة معامل الارتباط سبيرمان 0.94 وهي قيمة
أكبر من الصفر تبين أن العلاقة طردية قوية جدا
بين قيمة ادارة الادارة والتطوير التنظيمي لدى
العاملين بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى
دلالة 0.01 ومنه فان أي تغير في أحد متغيرات
الدراسة يتبعه الاخر في اتجاه واحد .

وعليه نقبل الفرضية البحثية التي تنص على
وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى
الدالة ($0.01=\alpha$) بين قيمة ادارة الادارة

والتطوير التنظيمي للعاملين بمؤسسة ديوان
الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة:
وجود علاقة طردية موجبة قوية بين قيمة ادارة
المهمة والتطوير التنظيمي بالمؤسسة محل
الدراسة .

وذلك من خلال ما توفره قيمة ادارة المهمة
للعامل من احترام وقبول للقرارات التي تتخذها
الادارة ومشاركة العاملين فيها اضافة الى
الوضوح في تحديد الأدوار والمسؤوليات بين
العمال بشكل عادل لا يخل بين أعضاء التنظيم
و أخيرا فان مشاركة العمال في القرارات
الاستراتيجية التي تتخذها الادارة يساعد في
تطوير المؤسسة وبالتالي تحقيق أهدافها .

✓ الفرضية الفرعية الثالثة:

✓ لقيمة ادارة العلاقات علاقة مع التطوير
التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة ديوان الترقية
والتسيير العقاري بمدينة الجلفة:

للتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا بتطبيق
معامل الارتباط سبيرمان للرتب الذي يحدد مدى
قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرين :

سبيرمان للرتب الذي يحدد مدى قوة واتجاه
العلاقة بين المتغيرين :

✓ جدول رقم(13): نتائج معامل الارتباط
سبيرمان بين قيمة ادارة المهمة والتطوير
التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسة محل
الدراسة:

التطوير التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة	قيمة الارتباط سبيرمان	الدالة المعنوية Sig	مستوى الدالة	الدالة الاحصائية
قيمة ادارة المهمة	0.93	0.00	0.01	دال احصائيا

المصدر :من اعداد الباحث بالاعتماد على
مخرجات spss

يوضح الجدول السابق معامل الارتباط سبيرمان
بين قيمة ادارة المهمة والتطوير التنظيمي والذي
بلغت قيمته 0.93 و قيمة دلالة معنوية 0.00
أي أقل من مستوى الدلالة 0.01 وبالتالي دالة
إحصائيا ومنه قيمة معامل الارتباط سبيرمان
0.93 هي قيمة أكبر من الصفر ، تبين أن
العلاقة طردية قوية جدا بين قيمة ادارة المهمة
والتطوير التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسة محل
الدراسة عند مستوى دلالة 0.01 ومنه فان أي
تغير في أحد متغيرات الدراسة يتبعه الاخر في
اتجاه واحد

وعليه نقبل الفرضية البحثية التي تنص على
وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى
الدلالة ($0.01=\alpha$) بين قيمة ادارة المهمة

العلاقات الانسانية في العمل بالتعاون والتفاهم وحل النزاعات بطرق سلمية اضافة الى التعاون المشترك بين جميع العمال لتحقيق تطوير المؤسسة وبالتالي تحقيق أهداف التنظيم بصفة عامة .

11- نتائج الدراسة :

✓ وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.01=\alpha$) بين قيمة القيم التنظيمية والتطوير التنظيمي للعاملين بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة

✓ وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.01=\alpha$) بين قيمة ادارة الادارة والتطوير التنظيمي للعاملين بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة

✓ وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.01=\alpha$) بين قيمة ادارة المهمات والتطوير التنظيمي للعاملين بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة

✓ وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.01=\alpha$) بين قيمة ادارة العلاقات والتطوير التنظيمي للعاملين بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة ،

خاتمة:

من خلال الدراسة تظهر علاقة القيم التنظيمية بالتطوير التنظيمي في الترابط و الدور الفعال ، فالقيم تعد أساس التطوير التنظيمي ، لأنها تحكم وتنظم اليات برامجه وتحدد تصرفات وسلوكيات مسؤولي ومهنيي التطوير التنظيمي تجاه الأطراف المتأثرة بتلك البرامج ، ومسؤوليات الأطراف المذكورة تجاه المسؤولين عن هذه البرامج . توصلت الدراسة الميدانية إلى مجموعة

✓ جدول رقم(14): نتائج معامل الارتباط سبيرمان بين قيمة ادارة العلاقات والتطوير التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة:

التطوير التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة	قيمة الارتباط سبيرمان	الدلالة المعنوية Sig	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
قيمة ادارة العلاقات	0.94	0.00	0.01	دالة احصائيا

المصدر :من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول السابق معامل الارتباط سبيرمان بين قيمة ادارة العلاقات والتطوير التنظيمي والذي بلغت قيمته 0.94 بقيمة دلالة معنوية 0.01 أي أقل من مستوى الدلالة 0.01 وبالتالي دالة إحصائياً ومنه قيمة معامل الارتباط سبيرمان 0.94 هي قيمة أكبر من الصفر ، وبالتالي العلاقة طردية موجبة وقوية بين قيمة ادارة العلاقات والتطوير التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى دلالة 0.01 ومنه فان أي تغير في أحد المتغيرات يتبعه الاخر في نفس الاتجاه .

وعليه نقبل الفرضية البحثية التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.01=\alpha$) بين قيمة ادارة العلاقات والتطوير التنظيمي للعاملين بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة:

وجود علاقة طردية قوية بين قيمة ادارة العلاقات والتطوير التنظيمي وذلك من خلال سيادة

من النتائج وهي : وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) بين قيمة القيم التنظيمية والتطوير التنظيمي للعاملين بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) بين قيمة ادارة الادارة والتطوير التنظيمي للعاملين بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) بين قيمة ادارة المهمة والتطوير التنظيمي للعاملين بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) بين قيمة ادارة العلاقات والتطوير التنظيمي للعاملين بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة. يوصي الباحث بضرورة العمل وفق نظام قيم سليم وصحيح كأفراد أو مجموعات أو نظم فرعية تتكون منها المنظمة لتحقيق أهدافها ولتحقيق النجاح والتطور

✓ 91. 99. تبع. هوامش:

¹ خالد حامد: منهجية البحث في العلوم الاجتماعية

والانسانية، دار جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2007، ص43.

² رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، الجزائر، ط1، 2008، ص154

³ محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، دار وائل للنشر، الأردن، عمان، 2005، بدون طبعة، ص112.

⁴ عبد الحفيظ مقدم : المديرون ،دراسات فنية اجتماعية في المؤسسة الاقتصادية ،مركز البحث في الاعلام العلمي والنسقي ، بن عكنون ، الجزائر ، 1994، ص156.

⁵ عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، الإدارة الاستراتيجية

"مواجهة لتحديات القرن الحادي والعشرين"، مجموعة النيل العربية، بدون طبعة، القاهرة، 1999، ص24.

⁶ محمد قاسم القريوتي: السلوك التنظيمي، دار الشروق، عمان، ط4، 2000، ص161.

⁷ محمود سلمان العميان، مرجع سابق، ص344.

⁸ محمد الصيرفي: التطوير التنظيمي، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، مصر، ط1، 2006، صص 32-

33

⁹ محمود سلمان العميان، 2005، ص ص 345، 346