

دور قيم المواطنة التنظيمية في تعزيز الاندماج الوظيفي: دراسة ميدانية لعمال
مؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف بالمدينة-

**The Role of Organizational Citizenship Values in Promoting Job
Integregation: - a Field Study of The Workers of The Hospital Institution
Mohamed Boudiaf in Medea-**

باشن سليمة^{1*}، عمور محمد²

¹ مخبر البحوث النفسية والاجتماعية جامعة يحي فارس بالمدينة (الجزائر)،

bachene.salima@univ-medea.dz

²مخبر البحوث النفسية والاجتماعية جامعة يحي فارس بالمدينة (الجزائر)،

amour.mohamed@univ-medea.dz

تاريخ الاستلام: 2023/08/19 تاريخ القبول: 2023/09/20 تاريخ النشر: 2024/01/31

ملخص:

تناولت ورقة البحث دراسة تتعلق بدور قيم المواطنة التنظيمية في تعزيز الاندماج الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية بالمدينة، تهدف إلى تبيان أهمية هذالقيم في دمج عمال القطاع أثناء تأدية مهامهم العملية، وأظهرت نتائج البحث أن عمال القطاع أصحاب قيم لها أثر ملحوظ تتمثل في السلوك التطوعي أثناء مزاوله النشاط العملي، والتي أكسبتهم رابطة التلاحم والتماسك الشديد بينهم، فعززت عملية الاندماج

كلمات المفتاحية: القيم، المواطنة التنظيمية، الاندماج الوظيفي

Abstract:

The research paper focused on a study related to the role of the values of organizational citizenship in the promotion of functional integration in the hospital institution of Medea, aiming to show the importance of these values in the integration of workers in the whole sector.while performing their practical tasks. Which earned them the bond of cohesion and strong cohesion between them, and strengthened the integration process

Keywords: Values, Organizational Citizenship, Job Integregation

1. مقدمة :

تُعد المواطنة التنظيمية واحدة من بين أهم استراتيجيات النافعة التي تتمكن على إثرها المؤسسات من مواجهة عدّة معيقات تنظيمية، بحيث عدّت من القضايا المهمة التي استحوذت على قدر كبير من اهتمام الباحثين ومعالجتها في تخصصات متنوعة من خلال الدور الفعّال الذي لوحظ عند تظافر الجهود في البيئة التنظيمية، نتيجة تطبيقها كوسيلة لتطوير وتحسين أداء العاملين من أجل تحقيق الاستمرارية والنجاح الكامل لأهدافها المسطرة. وعليه، تكون المنافسة التي تحقق التفوّق وأفضليته على البقية، والذي يخلق بيئة عمل تنظيمية متماسكة ومتلاحمة لاستكمال الاعمال والمهام. وللتعامل مع هذه الظروف، تبيّن أن قيم المواطنة التنظيمية في مؤسسات العمومية عامة والاستشفائية خاصة تعكس فلسفة إنسانية تُمثل سمات متباينة في شخصية العامل، وأنّ أهداف المؤسسة مرهون فشلها أو نجاحها بمدى تفاعل العامل مع نظام العمل داخل المؤسسة، فسلوكة وما تطبّعه اتجاهاته نحو الوظيفة سيعزز بذلك اندماجه في العمل ويُحسّن جودة عمله وتُثبت كفاءته.

مما سبق نوّكد على أهمية دور قيم المواطنة التنظيمية في تعزيز الاندماج الوظيفي، وهذا ما تمّ تناوله من خلال هذه الدراسة من مفاهيمها النظرية، ومن ثم تحليل العلاقة بين قيم المواطنة التنظيمية والاندماج الوظيفي للوصول إلى مجموعة من الاستنتاجات المحدثة.

2. إشكالية:

باعتبار المواطنة التنظيمية المحدد الرئيسي لأداء العاملين لسلوكيات الطوعية في المؤسسات العمومية والاستشفائية خاصة في تحقيق اللحمة من أجل استمرارية العمل التطوعي، نجد الدور القيمي له يساهم بشكل إيجابي في ممارسة الاعمال الوظيفية، وبالرغم من تأكيد على أهمية الاندماج الوظيفي في بيئة العمل الذي يُعدّ كأحد استراتيجيات التنظيمية إلا أنّ الواقع الحالي للعمل في المؤسسات الاستشفائية يعاني عجزا في تقديمه للخدمات الصحية، ولعلّ السبب الرئيسي يعود لعدم اندماج العامل في وظيفته مما يُضعف فعالية نشاطه داخل المؤسسة .

وعلى هذا، فالإشكالية التي نسعى إلى بلورتها يمكن حصرها في السؤال الآتي:
هل لقيم المواطنة التنظيمية دور في تعزيز الاندماج الوظيفي لدى عمال المؤسسة الاستشفائية؟

وسنحاول الإجابة على هذا السؤال المحوري من خلال الأسئلة الفرعية التالية:

- هل يوجد دور لقيمة الايثار في تعزيز الاندماج الوظيفي لدى عمال المؤسسة
الاستشفائية؟

-هل يوجد دور لقيمة وعي الضمير في تحقيق الاندماج الوظيفي لدى عمال المؤسسة
الاستشفائية؟

3.فرضيات الدراسة:

للإجابة على الإشكالية وأسئلتها الفرعية انطلقت دراستنا من الفرضية الرئيسية
التالية:

للقيم المواطنة التنظيمية دور في تعزيز الاندماج الوظيفي لدى عمال المؤسسة
الاستشفائية محمد بوضياف بالمدينة.

وانبثقت عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

-الفرضية الأولى: يوجد دور لقيمة الايثار في تعزيز الاندماج الوظيفي لدى عمال
المؤسسة الاستشفائية.

-الفرضية الثانية: لقيمة وعي الضمير دور في تحقيق الاندماج الوظيفي لدى عمال
المؤسسة الاستشفائية.

4.أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية قيم المواطنة التنظيمية لكل عامل، والتي
تمثل قوة ارتباطه بوظيفته اتجاه المؤسسة من خلال تفانيه واخلاصه في العمل يولد
لديه الحماس والاندفاع للقيام بالمهام. لذلك فاختبار دور قيم المواطنة التنظيمية في
تعزيز الاندماج الوظيفي يبين لنا مستوى اندماج العامل المتمثل ببذل جهود مُتميزة في
انجاز المهام والاهداف التنظيمية، تساعد في تحسين الأداء المؤسسي وانعكاسه على
جودة الخدمات المقدمة من تلك المؤسسة الاستشفائية، لذلك فالاهتمام بالعلاقة بين قيم
المواطنة التنظيمية واندماج العامل في بيئة التنظيمية ينعكس في رفع الخدمة الطبية
للمريض.

5.أهداف الدراسة:

نهدف من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق الآتي:

-التعريف بأهمية قيم المواطنة التنظيمية، التي تعمل على كشف اتجاهات عمال
المؤسسة في الحرص والمواظبة على انجاز المهام المكلف بها داخل المنظمة وإبراز
ما يحمل العاملين من أهم قيم المواطنة التنظيمية.

-بحث وجود علاقة بين قيم المواطنة التنظيمية والاندماج الوظيفي لدى العاملين وكشف مستوى ممارساتهم للقيم المواطنة التنظيمية داخل المؤسسة التي تساعد على تعزيز الاندماج الوظيفي.

6-منهج الدراسة:

تمّ في هذه الدراسة الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وكان اختيارنا له لتوائمه مع موضوع دراستنا والتمثّل في دور قيم المواطنة التنظيمية في تعزيز الاندماج الوظيفي في المؤسسة الاستشفائية من خلال وصف أثر قيم المواطنة التنظيمية على شخصية العامل والتي تُعزّز بفضلها اندماجها مع زملائه في أداء المهام.

7-الدراسات السابقة:

من أجل الإحاطة أكثر بالموضوع وتحديد الجيّد لمتغيراته وأبعاده، اعتمدنا على مجموعة من الدراسات ومطابقتها مع موضوع بحثنا وحرصنا في اقتصار على بعض الدراسات التي بحثت في مسألة المواطنة التنظيمية في المؤسسات الاستشفائية من أجل اسقاط الجيّد والصالح على بيئة تنظيمية مُوحدة، تمثلت هذه الدراسات في:-دراسة الأولى (داود غديري، أبو بكر بوسالم، 2022): بعنوان "ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بإدارة أزمة جائحة فيروس كورونا في مستشفيات الجزائرية: دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين بسلك شبه الطبي في مستشفى محمد الصديق بن يحي بجيجل"، هدف البحث إلى التعرف على مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية وواقع إدارة أزمة جائحة كورونا لدى العاملين بالإضافة إلى تحديد طبيعة وقوة العلاقة الارتباطية بين ابعاد سلوك المواطنة التنظيمية وإدارة أزمة جائحة فيروس كورونا، وأجري البحث على عينة لدى العاملين بسلك الشبه الطبي في مستشفى الصديق بن يحي بجيجل ، تمّ توزيع الاستمارة على (75) عامل، تمّ اختيارهم بطريقة العينة غير العشوائية. واتبع الباحثان المنهج الوصفي، وخرج البحث بجملة استنتاجات منها: وجود ممارسة مرتفعة جدا لسلوك المواطنة التنظيمية من طرف العاملين في سلك الشبه الطبي، كما أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية وإدارة أزمة فيروس كورونا، كان مردّها أساسا لبعده الكياسة.

-دراسة الثانية(هريش مسعود، حديد مختار، 2023): بعنوان " أثر جودة حياة العمل في سلوك المواطنة التنظيمية بسلك شبه الطبي بمستشفى محمد الصديق بن يحي – جيجل"، هدفت الدراسة إلى اختبار طبيعة أثر جودة حياة العمل وابعادها في سلوك

المواطنة التنظيمية لدى العاملين بسلك شبه الطبي بمستشفى محل الدراسة بالاعتماد على استبانة التي تم توزيعها على 170 فرد بطريقة العينة القصدية، واستخدم في ذلك المنهج الوصفي، توصلت الدراسة إلى وجود ممارسة متوسطة لجودة حياة العمل وسلوك المواطنة التنظيمية، وكشفت عن وجود أثر إيجابي لجودة حياة العمل في سلوك المواطنة التنظيمية راجع للتمكين والعلاقات الإنسانية.

*نقاط الالتقاء والاختلاف بين هذه الدراسة والدراسات السابقة:

تلقي هذه الدراسة مع الدراسات السابقة من حيث القطاع التي تنتمي إليه المؤسسة وهو قطاع الصحة، تتقاطع مع الدراسات المذكورة سابقا من حيث الأداة المستخدمة لجمع البيانات وهي الاستبانة وكذلك في نوع المنهج وهو المنهج الوصفي التحليلي، إلا أن ما يميز هذه الدراسة عن سابقتها في الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها في العينة ووضعية المتغير وارتباطه بالمتغيرات المخالفة لمتغير الاندماج الوظيفي.

8. الإطار النظري لقيم المواطنة التنظيمية والاندماج الوظيفي:

في هذا الإطار سنتطرق إلى مفهوم قيم المواطنة التنظيمية والاندماج الوظيفي مع توضيح علاقة التي بينهما والمعتمدة في الدراسة الميدانية.

8.1 قيم المواطنة التنظيمية:

8.1.1 مفهوم قيم المواطنة التنظيمية:

*تعريف القيم اصطلاحا:

عرّف "سينجر" القيم التنظيمية أنها: "الركيزة الأساسية وجوهر فلسفة أي منظمة تسعى إلى تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، إذ قسم الأفراد إلى أنماط بناء على القيم الأساسية التي يعتقدونها والتي يمكن الاحتكام إليها في تقويم سلوكيات الفرد المختلفة، كما وتعتبر قيما للمنظمة نفسها. وقد جاء هذا التصنيف بناء على دراسته وملاحظته لسلوك الأفراد في حياتهم اليومية(نجم تجيل، 2019، صفحة 579).

*تعريف القيم اجرائيا:

هي كل الاتجاهات التي يحملها العامل تنبع من خلال تصرفاته وتعزيزه للعمل الذي يرغب بإنجازه، وقد يمتنع عنه تحت وطأة أي ظرف أو موقف ما.

*تعريف المواطنة التنظيمية اصطلاحا:

يعرّف اورغن (Orgen,1990) سلوك المواطنة التنظيمية بأنه: السلوك الطوعي الاختياري الذي لا يندرج تحت نظام الحوافز الرسمي في المنظمة والهادف إلى تعزيز أداء المنظمة وزيادة فعاليتها وكفاءتها(بن سالم العامري، 2002، صفحة 78).

ويرى اورغن أيضا أنّ سلوك المواطنة التنظيمية هو سلوك اختياري من قبل الموظف بهدف الارتقاء بكفاءة المنظمة وفعاليتها، فهو ذات طبيعة تطوعية لا يرتبط مباشرة بنظام الحوافز أو المكافآت في المنظمات (ابو تايه، 2012، صفحة 103).

ويرى (robbins et judge,2007) أنّ المنظمات الناجحة تتطلب موظفين يعملون أكثر من الواجبات المناطة بهم، وأن يقدموا أداء أعلى من المتوقع وخاصة المنظمات المعاصرة التي تعمل في بيئة متغيرة، وتعتمد في عملها على فرق العمل التي تستدعي التعاون والتطوع لخدمة أعضاء الفريق (ابو تايه، 2012، صفحة 103).

*تعريف الاجرائي للمواطنة التنظيمية:

هي كل عمل تطوعي اختياري يقوم به العامل خارج عن الدور الوظيفي الرسمي والذي من خلاله يزيد من فعالية وكفاءة المنظمة.

*تعريف قيم المواطنة التنظيمية:

يرى "أنز" و"فرانسييس وودكوك" في كون القيم هي معتقدات فيقولوا في شأنها أنّها: "المعتقدات التي يحملها الفرد والجماعات والمتعلقة بالأدوات والغايات التي تسعى إليها المنظمة وتحديد ما يجب في إدارة المنظمة وإنجاز الأعمال والاختيار بين البدائل وتحقيق الأهداف (يكوش و محجر، 2017، صفحة 564).

*تعريف الاجرائي لقيم المواطنة التنظيمية:

هي مجموعة من التفضيلات الإنسانية، الاجتماعية، الأخلاقية مبنية على إدراك وقناعة الفرد العامل لها، يجعل منها إطارا مرجعيا لديه، تُحدّد الممارسة الضرورية المرغوبة في تفاعله وسلوكه داخل التنظيم بهدف المشاركة في فعالية وكفاءة المنظمة.

8.1.2 خصائص قيم المواطنة التنظيمية:

تتبع خصائص قيم المواطنة التنظيمية في شكل اتجاهات وأفعال وتصرفات عمال في بيئة العمل نتيجة إدراك وقناعة ميولاتهم اتجاه مهامهم المكلف بها في المؤسسة، وعليه يشير "الزهراني" إلى ما يتميز به سلوك المواطنة التنظيمية يمكن إجمالها على النحو الآتي (أحمد مومني، 2017، صفحة 233):

-أن سلوك المواطنة التنظيمية هو سلوك تطوعي اختياري غير ملزم للفرد، حيث أنّه لم ينص عليه ضمن الواجبات والاعباء الوظيفية للفرد بل يعتمد على مبادرة الفرد ويخضع لرغبته وارادته الحرة.

-أن الفرد الذي يؤدي تلك الأدوار الإضافية لا ينتظر مقابلها مكافأة تنظيمية أو مصلحة مباشرة.

-إنّ المنظمات تحرص على تشجيع انخراط العاملين في هذا السلوك برغم كونه سلوكا تطوعيا.

-أنّ قيام الافراد بهذا السلوك ينعكس بشكل إيجابي على تنمية فعالية المنظمة والارتقاء بالأداء الكلي لها وتحقيق أهدافها الكلية وخططها الاستراتيجية.
إذن، للقيم دور كبير في تشكيل سلوك الافراد العاملين بالمؤسسات.

9.1.3 أبعاد قيم المواطنة التنظيمية:

تتعدّد قيم المواطنة التنظيمية وسيتمّ اعتماد على الأبعاد التالية:

قيمة الايثار: يعرفها "عاقل" على أنّها: " نوع من سلوك يهتم بمصلحة الاخرين بدلا من اهتمامه بمصلحة الانسان نفسه، ويشير "الخيري" إلى أنّها سلوك يفيد أناسا اخرين وينجز بدون توقع لمكافأة خارجية، وفيه يقدم الفرد تضحيات من أجل منفعة الاخرين، أما "الداودي" فيقول: نوع من السلوك يصدره الفرد بمحض إرادته ويتضمن التضحية بمصالحه الشخصية المادية أو المعنوية بهدف مساعدة الاخرين وإسعادهم من دون أن يتوقع مكافأة عليه(سرى، 2013، صفحة 277).بتالي، فالإيثار هو من القيم الأخلاقية الحميدة التي تميّز التفضيل بتفكير في الغير وتقديم لهم العون ومساعدتهم في نشاطاتهم.

قيمة وعي(حيوية) الضمير: يعرفها "كوستا وماكري" (costa et macrae) أنّها سعي الفرد إلى أن يكون واعيا وحي الضمير وجاد وذا عزم وإرادة قوية، ويتميّز بالتصميم على الفعل والانجاز، وهي مظهر شخصي يشتمل على الكفاءة، التنظيم، التحسس، بالواجب، الكفاح من اجل الإنجاز، الانضباط الذاتي، والتروي الذي يدفع الافراد نحو تحقيق أهدافهم لاستثارة مثابرتهم وزيادة القدرة على إصدار الحكم فيما يتعلّق بالصواب والخطأ(حسين سلمان، 2015، صفحة 08).فهي قيمة تشير إلى أنّ صاحبها يكون فردا واعيا وحي الضمير بتواجهه في العمل، ويكون حذرا ومُتَيَقِّنا بنتائج العمل قبل القيام به.

من خلال ما ذكر سلفا: يتضح أنّ هذين البعدين لقيم المواطنة التنظيمية هما الركيزة الأساسية في تحديد سلوك التنظيمي للعمال، وأنّ هاتين قيمتين التي يحملها العمال تؤثر تأثيرا فعّالا في تصرفاتهم وأفعالهم اتّجاه العمل.

9.2 الاندماج الوظيفي:

9.2.1 مفهوم الاندماج الوظيفي:

لقد حازَ موضوع الاندماج الوظيفي على اهتمام الكثير من الكتاب والباحثين في فكر الإداري المعاصر، ذلك لدوره الفعّال في التأثير على أفعال وتصرفات العمال اتّجاه العمل.

هذا، وتذكر الأدبيات تعريفاتٍ متعدّدة للاندماج الوظيفي، فقد أورد عن "حسنين أحمد جابر" أنّ الاندماج الوظيفي هو أن يحب الفرد عمله، أو أن يكون مهتماً بالعمل المرتبط به، فالأفراد المحبين لوظائفهم يعملون بكفاءة أعلى وبتأجيرية أكبر من هؤلاء اللذين لا يحبّون وظائفهم (حسنين، 2013، صفحة 54)

ويرى البعض أنّ الاندماج يُمثّل الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها، ولهذا فالأمر هنا مرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معاً، إذ يتأثر الاندماج بالعديد من المؤشرات منها المستوى العاطفي، ويتضح ذلك من اثاره الإيجابية على الفرد مثال ذلك: مشاعر السعادة والرضا والتقدير العالي للذات، وعكس ذلك صحيح عندما ينخفض مستوى الاندماج فيتّضح التأثير السلبي على مشاعر الفرد مثال ذلك: القلق والضيق والكآبة والاحساس باليأس، كما يشير إلى أنّ الاندماج يعبّر عن الارتباط النفسي بين الفرد ووظيفته، بحيث تُعدّ هذه الوظيفة البعد المحوري في حياته وفي تقديره لذاته. (المغربي، 2007، صفحة 348)

وأشار "النّجار" أنّ الموظف المندمج في وظيفته هو من يقول أريد عمل ذلك، وأنا قررت أن أنجح فيما أقوم به، فيكون بذلك ملتزماً بالوظيفة وهم من لديهم مستويات عالية من الحماس والاندماج، كما أنّهم مستعدون للالتزام بتقديم كامل وقتهم وطاقتهم لأداء دور العمل المطلوب منهم (عبد الله سليمان عدوان، 2021-2022، صفحة 24). هذا دليل على أنّ الاندماج كمفهوم يعبّر عن حالة من الاستغراق أو انهماك العمال في أداء أدوارهم وتكريس جُلّ طاقتهم في العمل والتزام بمواقيت المبرمجة، فيعكس لنا ارتباطهم شخصي والعاطفي بالعمل وإيجابية العلاقة اتّجاهه، ولا يتأتى هذا إلا عندما يتوفر لديهم الشعور والحماس بأهمية الوظيفة وتقديرها لذواتهم.

9.2. 2 أبعاد (محددات) الاندماج الوظيفي:

محددات الاندماج الوظيفي هي مجموعة من المتغيّرات التي تؤثر سلبياً أو إيجابياً في اندماج العامل في عمله واستقراره فيه.

فيشير كل من (Wilmar, Schaufeli, Marisa, Vicente, Arnold) إلى أنّ هناك ثلاثة أبعاد رئيسية للاندماج في العمل وهي (مرزوق، 2013، صفحة 295):

- الحيوية (الحماس):** وتعبّر عن المستويات المرتفعة من الطاقة والمرونة الذهنية أثناء العمل، والرغبة في استثمار جهد الشخص في عمله، والمثابرة في مواجهة الصعاب.
- التفاني (التكريس):** ويشير اهتمام الفرد القوي بعمله وإحساسه بقيمته وأهميته، والشعور بالحماس والالهام والفخر والتحدّي عند ممارسة عمله.
- الانهماك:** ويعبّر عن درجة استغراق الفرد في عمله، وشعوره بأنّ الوقت ينقضي بسرعة في العمل، وصعوبة فصل أو عزل نفسه عن العمل.
- 10. قيم المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالاندماج الوظيفي:**

يمكن ربط قيم المواطنة التنظيمية بالاندماج الوظيفي لدى العمال لأهميتها في تعزيز الارتباط بالوظيفة والاستقرار فيها، حيث يعتبر رضا العامل في العمل من أهم العوامل التي تحسن أداءه وترفع الكفاءة والابداع في العمل، ويكون هذا من خلال القيم التي يحملها تبني شخصيته في التعامل مع الناس عامة والعمال خاصة، ومع أنّ المؤسسة الاستشفائية تسعى إلى تقديم الخدمات الصحية وفقا للمعايير التنظيمية، نجد الدور القيمي يحتل أهم هذه المعايير على الاطلاق في دمج العامل بعمله كونه يعزز في التحام وتماسك العمال مع بعضهم البعض في انجاز المهام.

ويركّز "اميل دور كايم" E.Durkheim في هذا على فكرة تفكّك القيم والمعايير الاجتماعية والثقافية وفقدانها السيطرة على السلوك الإنساني وضبطه داخل المجتمعات. فحالة عدم الاستقرار والقلق لدى الأفراد الناجمة عن انهيار المعايير والقيم الاجتماعية، أو الافتقار إلى الهدف والمثل العليا تؤدي إلى التفكّك التنظيمي لمؤسسات المجتمع، ولهذا فهو يُعزّز مسائل الاندماج الاجتماعي والتمسك بالقيم والمعايير المشتركة (ولد الصديق، 2015، صفحة 41). بتالي فالاندماج الوظيفي هو عملية دمج العمال من خلال عنصر الذات الذي له تأثير على ممارسات الإيجابية للمهن، والتي تُبيّن ارتباطهم والتزامهم بالوظيفة، فالقيم تأتي كرد فعل بما تعكسه في صورة تحقيق ذاتية العامل نحو عمله وفي كيفية تقديم الخدمة للمؤسسة.

من كل ما سبق يمكن أن نقول، أنّ قيم المواطنة التنظيمية التي يحملها العامل تسعى إلى تعزيز اندماج العامل بعمله، فهي قيم محفّزة ومشجّعة على بذل المزيد من الطاقات الجسدية وقيام بأعمال إضافية خارجة عن أدوارهم الرسمية لتقديم خدمة صحية على أحسن وجه، وقد ركّزنا في دراستنا على قيمتين نحسبها أساسية في العمل تتمثل في الايثار، ووعي الضمير.

11. منهجية الدراسة التطبيقية:

1.11 مجالات الدراسة:

إنّ تحديد مجالات الدراسة يُعد من أهم الخطوات المنهجية في البحوث الاجتماعية، باعتبار كل بحث اجتماعي أكاديمي يتطلب تحديد ثلاثة مجالات رئيسة في ميدان البحوث الاجتماعية والمتمثلة في:

1.11.1 المجال المكاني: تم تحديد مجال الدراسة بولاية المدية، وكان ميدان بحثنا على المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف.

1.11.2 المجال الزماني: أجريت الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول (2022-2023).

1.11.3 المجال البشري: اقتصرت الدراسة على عينة عشوائية قصدية من عمال (الإدارة، الصيانة، الصيدلة) لمؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف بالمدية.

1.11.2 المقاربة المنهجية للدراسة:

1.11.2.1 المنهج المستخدم في الدراسة:

اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي، وكان اختيارنا له لتوائمه مع موضوع دراستنا والمتمثل في دور قيم المواطنة التنظيمية في تعزيز الاندماج الوظيفي في المؤسسة الاستشفائية من خلال وصف دور قيم المواطنة التنظيمية وتأثيرها على شخصية العامل والتي تعزز بفضلها اندماجه مع زملائه في أداء المهام.

1.11.2.2 عينة البحث:

شملت هذه الدراسة 61 عامل في مؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف بالمدية، اقتصرت على عمال الإدارة، عمال الصيانة، وعمال الصيدلة، وقد تمّ اختيارهم بطريقة عشوائية قصدية.

1.12 عرض بيانات الدراسة التطبيقية:

1.12.1 عرض وتحليل الجداول خاصة بالبيانات الشخصية:

جدول رقم (01) يوضح توزيع عينة البحث حسب متغير الجنس.

الجنس	التكرارات	النسبة
ذكر	40	65.57%
أنثى	21	34.42%
المجموع	61	100%

من خلال المعطيات الموجودة في الجدول رقم (01) يتبيّن لنا أن من بين 61 مبحوث، هناك 65.57% ذكور مقابل 34.42% إناث، أي نسبة الذكور هي الغالبة راجع إلى

طبيعة العمل الذي يستدعي تواجدالعنصر الرجالي في الصيانة بقوة على عكس الاناث المتواجدين في الإدارة والصيدلة فقط.

جدول (02) يوضح عينة البحث حسب متغير السن

النسبة	التكرارات	السن
6.55%	04	[أقل من 30]
42.62%	26	[40-30]
36.06%	22	[50-40]
14.75%	09	[50 فأكثر]
100 %	61	المجموع

يتبين لنا من الجدول رقم(02) المبين أعلاه أنأكبر نسبة من مجموع الكلي هي النسبة التي تمثل فئة عمرية التي تتراوح أعمارهم من (30إلى 40 سنة) والمقدرة بـ 42.62%، تليها نسبة 36.06% بالنسبة لفئة ما بين (40إلى 50 سنة)، في حين نجد فئة التي أقل من 30 سنة قدرت بـ 6.55%، تليها أقل نسبة 4.75%جاءت لتعبر عن فئة التي تفوق 50 سنة فأكثر.

بناء على هاته النسب نلاحظ أنّ أغلب المبحوثين هم عمال التي تتفاوت أعمارهم ما بين (30 إلى 40 سنة) أي أغليتهم شباب، يرجع ذلك إلى اختيار المؤسسة في هذه المصالح فئة الشباب من أجل سير واستمرارية النشاط العملي الذي يتطلب الجهد والقوة في العمل.

جدول (03) يوضح عينة البحث حسب متغير المستوى التعليمي.

النسبة	التكرارات	المستوى التعليمي
00%	00	ابتدائي
13.11%	08	متوسط
39.34%	24	ثانوي
47.54%	29	جامعي
100%	61	المجموع

من المعطيات الموجودة بالجدول رقم(03) نجد نسبة 47.54% تعود لمستوى الجامعي، ثم نسبة 39.34% تعود لمستوى الثانوي، تليها نسبة 13.11% لمستوى المتوسط، ما يبيّن لنا أنّ للمستوى التعليمي دور بالالتحاق بهذه المؤسسة الاستشفائية.

جدول(04) يوضح عينة البحث حسب متغير الوضعية المهنية.

النسبة	التكرارات	الوضعية المهنية
24.59%	15	صيدلي
49.18%	30	إداري
26.22%	16	صياني
100%	61	المجموع

يتبين لنا من الجدول رقم(04) المبين أعلاه أن أكبر نسبة من المجموع الكلي هي نسبة التي تمثل مهنة الإداري والتي تقدر بـ 49.18%، تليها نسبة تمثل مهنة الصيانة والمقدرة بـ 26.22%، في حين نجد نسبة 20.59% تمثل مهنة الصيدلة من مجموع أفراد العينة.

يتضح من خلال المعطيات الإحصائية تفاوت في النسب للوضعية المهنية، حيث نلاحظ أغلب المبحوثين إداريين وهذا دليل على طلب المؤسسة بتوفير مناصب في الإدارة في كل المستويات على خلاف العمال في الصيدلة والصيانة فهم ذو عدد قليل نتيجة لقلّة مناصب التوظيف فيها والتي تكون شبه منعدمة.

جدول(05) يوضح عينة البحث حسب متغير الأقدمية.

النسبة	التكرارات	الأقدمية
16.39%	10	[أقل من 5 سنوات]
13.11%	08	[5-10سنوات]
32.78%	20	[10-15سنوات]
37.70%	23	[15-20سنوات]
100%	61	المجموع

يتبين لنا من الجدول رقم(05) المبين أعلاه أنّ هناك أكبر نسبة المقدرة بـ 37.70% عند العمال الذين أقدميتهم في المؤسسة الاستشفائية تتراوح مدتها ما بين 15 إلى 20 سنة، تليها نسبة 32.78% التي مدة أقدميتهم تتراوح ما بين 10 إلى 15 سنة، ثم تليها نسبة 16.39% لتعبر عن مدة أقدمية العمال أقل من 5 سنوات، وأخيرا أقل نسبة التي تقدر بـ 13.11% تمثل مدة أقدمية العمال من 5 إلى 10 سنوات.

من خلال هذه المعطيات الإحصائية نجد أنّ المؤسسة الاستشفائية عامرة بالعمال ذوي أقدمية طويلة المدى، لا يمكن للمؤسسة استغناء عن خبرتهم في العمل لأنّ لهم دور فعّال، أما الفئة التي أقدميتهم أقل من 5 سنوات فهي فئة الشباب ذوي أعمار أصغر في وظائف جديدة دائمة وغير دائمة.

2.12 عرض وتحليل تقييم المبحوثين لما يمثله وجود دور لقيمة الايثار في تعزيز اندماجهم في العمل.

جدول(06) يبين توزيع عينة البحث حسب تعاون العمال فيما بينهم في المؤسسة.

التعاون في المؤسسة	التكرارات	النسبة
متعاون في العمل	57	%93.44
غير متعاون في العمل	04	%6.55
المجموع	61	%100

يتبين لنا من الجدول رقم (06) المبين أعلاه أنّ أغلب تصريحات وإجابات العمال تمثلت في أنّهم متعاونون في العمل بنسبة 93.44%، في حين بلغت نسبة غير متعاونون بـ 6.55%.

وعليه يرجع تعاون العمال فيما بينهم إلى سياسة تنظيمية للرؤساء من خلال استخدامهم أسلوب تشجيع العمال والذي يعتبر جزءا هاما في بناء فريق عمل منتج ومتحمس عكس العمال الذين لا يهتمون بعملية التعاون، وهم غير مستعدين لمساعدة الزملاء بسبب مؤثرات نفسية وعدم الثقة في وجهات الإدارة يرجع إلى تغيرات مرحلية للرؤساء وثقافة العملية لكل رئيس التي تقوم بهدم روح التعاون للعامل مع الفريق وبه تقوده إلى إبراز سلوكه واتجاهاته السلبية اتجاه المؤسسة.

جدول(07) توزيع عينة البحث حسب دوافع مساعدة الزملاء في العمل.

النسبة	المجموع	العمال دوافع	
		غير متعاون	متعاون
		ت %	ت %
%4.91	03	%50	01
%13.11	08	%00	00
%14.75	09	%00	00
%16.39	10	%00	00
%14.75	09	%00	00
%36.06	22	%50	01
%100	61	%100	2

يتبين لنا من الجدول رقم (07) المبين أعلاه أنّ أعلى نسبة 36.06% من إجابات الباحثين تتمثل بمساهمة في تقدّم المؤسسة وتطورها، حيث تتوزع على العمال المتعاونين مع زملائهم بنسبة 36.66% مقابل عمال غير متعاونين بنسبة 50%، تليها نسبة 16.39% تمثّل تعزيز روح المحبة والود والتعاون بين الزملاء، حيث تتوزّع على عمال متعاونين مع الزملاء بنسبة 16.66% مقابل نسبة منعدمة، في حين نجد نسبتين متساويتين تمثّل عطاء النفس شيء من السعادة والتي تتوزّع على عمال متعاونين بنسبة تقدر بـ 15% مقابل لا شيء، أما تعزيز روح الانتماء للمؤسسة على عمال متعاونين بنسبة تقدر بـ 15% مقابل لا شيء، كما نجد نسبة المقدّرة بـ 13.11% التي تعبّر عن خلق روابط الصداقة والاخوة بين زملاء العمل تتوزّع على عمال متعاونين بنسبة تقدر بـ 13.33%، وفي الأخير نجد أقل نسبة التي تمثّل الرغبة في التعرّف على الطرف الآخر قدرت بـ 4.91% تتوزّع على عمال متعاونين بنسبة 3.33%.

يتضح من خلال المعطيات الإحصائية تفاوت في دوافع العمال نحو مساعدة الزملاء، حيث نلاحظ أغلب الباحثين من كانت دافعيتهم حول مساهمة في تقدّم المؤسسة وتطورها، دليل على حرص العمال على التفاني والإخلاص بالعمل في جميع المصالح، وتعتبر الدافعية بمثابة المرجعية في العملية التعاونية تجعل العامل يتواجد ويتفاعل مع الآخرين في أدوار وظيفية. بتالي فقيم العمل التعاوني التي تنبع من طبيعة الإنسانية تعمل على بذل مجهودات أكبر من أجل وصول إلى أداء عالٍ ومناسب، على خلاف العمال غير متعاونين الذين هم متوظفين جدد ليس لديهم خبرة فاستعدادهم للعمل وحافزهم اتجّاه المهنة أكثر من تقديم المساعدة للغير.

*خلاصة عامة عن محور دور قيمة الايثار في تعزيز الاندماج الوظيفي:

من خلال ما تقدّم من نتائج، تبين أنّ العمال بالمؤسسة الاستشفائية تربط بينهم علاقات إنسانية تعزز فيها رابطة التعاون ومساعدة الآخرين دون مقابل مادي، هذا ما تجلّى في الجداول (06، 07) من تحليل النتائج وإظهار النسب، كما تبين أنّ هناك قيم أخلاقية تشير إلى فضيلة العطاء والتعاون والمشاركة والتضحية في سبيل الآخرين، ولاحظنا من خلال تصريحاتهم ارتياح لهذا الجانب. ويُعدّ هذا من الأمور المهمة التي تدل على قيم الايثار، ويعتبر هذا الأخير من السمات الإنسانية الأساسية التي تعزز تواصل العمال داخل المؤسسة وتعزز اندماجهم في الوظيفة.

وهنا يجدر بنا الإشارة إلى أهم نظرية اختصت في مجال العلاقات الإنسانية وهي نظرية التعاون عند "شيستر بيرنارد" فيقول: أنّ التنظيم عبارة عن نظام تعاوني يقوم على أساس تعاون شخصين أو أكثر من أجل تحقيق هدف محدد، وهو أن يتحقق التوازن بين أهداف المؤسسة وقيادتها وأهداف العاملين والجماعات غير الرسمية يساعد في ذلك ويؤدي إلى الانضباط وحب العمل (زواتيني، 2020، صفحة 81)

12.3 عرض وتحليل تقييم المبحوثين لما يمثله وجود دور لقيمة وعي الضمير في تحقيق الاندماج الوظيفي.

جدول (08) يبين توزيع عينة البحث حسب متغير وجود رغبة بالعمل في المؤسسة.

وجود رغبة بالعمل في المؤسسة	التكرارات	النسبة
نعم	51	93.60%
لا	10	6.39%
المجموع	61	100%

يتبين لنا من الجدول رقم (08) المبيّن أعلاه أنّ أعلى نسبة ممثلة لإجابات المبحوثين حول وجود رغبة بالعمل في المؤسسة والمقدّرة بـ 93.60%، تليها نسبة 6.39% الذين صرحوا بعدم وجود رغبة في العمل.

هذا يبيّن على أنّه من بوادر رغبة العامل بالعمل في مؤسسته هو رضائه عن شروط العمل وظروفه داخل المؤسسة مما يثير لديه الحماس والنشاط لجعل المهمة المكلف بها بشكل جيد على غرار الذين أبدوا عكس ذلك نتيجة صعوبة لنوع العمل وتحمل مشاقه.

جدول (09) الالتزام بمواقيت العمل بجدية وعلاقته بالشعور عندما يحين وقت العمل.

التزام بمواقيت العمل	نعم		لا		المجموع	النسبة
	ت	%	ت	%		
شعور	16	38.09%	04	21.05%	20	32.78%
بقدم العمل	18	42.85%	05	26.31%	23	37.70%
الملل	08	19.04%	10	52.63%	18	29.50%
الراحة	42	100%	19	100%	61	100%
المبالاة						
المجموع						

من المعطيات الموجودة في الجدول رقم(09) المبيّن أعلاه يتبيّن لنا أنّ أعلى نسبة ممثّلة لإجابات المبحوثين حول شعور بالراحة والتي قدّرت نسبتها بـ 37.70%، تليها نسبة 32.78% الذين صرحوا بشعورهم بالملل عند قدوم العمل، في حين نجد 29.50% من أدلوا بشعورهم بالمبالاة. وعن علاقة التزام بمواقيت العمل على الشعور بقدوم العمل يتّضح أنّ بالنسبة للذين يشعرون بالراحة فإنّ نسبة 42.85% منهم من صرحوا بنعم ونسبة 26.36% صرحوا بقول لا. أمّا بالنسبة للذين يشعرون بالملل نجد أغلبية المبحوثين من صرحوا بنعم والمقدّرة نسبتها بـ 38.09%، تليها نسبة 21.05% من صرحوا بعدم الشعور بالملل، وأخيرا نجد نسبة 19.04% من يشعرون بالمبالاة اتّجاه العمل، في حين نسجل نسبة 52.63% من تصرّح بعدم الشعور بالمبالاة اتّجاه العمل.

ما يمكن ملاحظته من خلال النتائج المسجّلة في هذا الجدول أنّ جميع الإجابات تميل إلى الاتّجاه الايجابي فيما يخص العلاقة القائمة بين التزام بمواقيت العمل والشعور بالراحة حين قدوم موعد العمل، فتواجد العمال في مكان العمل وفق الجدول الزمني المقرر يساعد بالحفاظ على استمرارية العمل وتقديم الخدمات الصحية دون وجود عطب أو تعطيل لها، هذا ما يؤكّد الارتباط القوي باهتمامهم للوظيفة ورضاهم عنها وهو ما يجعلهم يشعرون بالراحة حين قدوم موعد العمل والتفاني والإخلاص فيه.

***خلاصة عامة عن محور دور لقيمة وعي الضمير في تحقيق الاندماج الوظيفي:**

كنتيجة عامة للتحليلات السابقة: نلاحظ أنّ للعمال وعي ضمير بالعمل في المؤسسة الاستشفائية، هذا ما يشير إلى مستوى فهم وإدراك متطلّبات العمل وما تسعى المؤسسة تحقيقه من أهداف، يظهر ذلك من خلال قيام بمهامهم على أحسن شكل. وعليه، فإنّ وعي الضمير يُعدّ أحد أهم العناصر الأساسية في بناء بيئة تنظيمية إيجابية، يكون بواسطته التزام بمواقيت مبرمجة لمزاولة العمل، ويتضمن القيم الأخلاقية، والصرامة، والجديّة في ممارسة الاعمال والنشاطات، وكذا الشعور بالرغبة والحماس بتقديم الأفضل للمؤسسة.

ومنه، فالعامل الذي يحمل وعي ضمير قوي يكون على استعداد لتعلّم خبايا العمل وتحسين مستمر لأدائه الوظيفي متحمّلا بذلك مسؤولية تقديم خدمة صحية عالية الجودة، بتالي فسلوكات وأفعال العمال تتأثر نتيجة الوعي الذي يشعرون به، والتزامهم بمعايير العدالة والنزاهة في العمل يعبر عن مستوى الحماس وتفاني والإخلاص، يؤول ذلك في الأخير إلى تحقيق الاندماج الوظيفي في الواقع العملي فتعزز التواصل

والتفاعل مع الغير واحترام المتبادل بين جميع عمال المؤسسة. في النهاية يمكن القول أنّ لقيمة الوعي الضمير للعمال في العمل دورا فعّالا في تحقيق الاندماج الوظيفي وتحسين أداءهم.

12. 4 الاستنتاجات:

استندت النتائج المتحصّل عليها للإجابة عن أهداف وفرضيات الدراسة التي صيغت من خلال التطلّع على أدبيّات المتعلّقة بهذا البحث، وعليه فما تمّ جمعه من بيانات من خلال مقابلة العمال وكذلك توزيع الاستبيان في مستشفى محمد بوضياف بالمدينة، توصلنا إلى أهم استنتاجات مستخلصة تمثّلت في:

1- اعتبار قيم المواطنة التنظيمية أحد أهم الشروط التنظيمية في المؤسسة الاستشفائية تجعلها تُقدّم الخدمات الصحية في شكلها المطلوب، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (داود غديري، أبو بكر بوسالم، 2022): بعنوان "ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بإدارة أزمة جائحة فيروس كورونا في مستشفيات الجزائرية: دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين بسلك شبه الطبي في مستشفى محمد الصديق بن يحي بجيجل، كشفت عن وجود ممارسة مرتفعة جدا لسلوك المواطنة التنظيمية من طرف العاملين في سلك شبه الطبي، كما أن هناك علاقة ارتباطية بين أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية وإدارة أزمة فيروس كورونا، كان مردها أساسا لبعد الكياسة هذا دليل على أهمية المواطنة التنظيمية وقوة طبيعة استخدامها خاصة مع أزمة فيروس كورونا في خدمة المريض.

2- من خلال تحليل البحث تبين أنّ قيم المواطنة التنظيمية أسهمت وبشكل فعّال في تعزيز الاندماج الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية، وممارستها بين العاملين واضحة ومتعامل بها في الواقع العملي وهذه النتائج تتفق مع دراسة (هريش مسعود، حديد مختار، 2023): بعنوان " أثر جودة حياة العمل في سلوك المواطنة التنظيمية بسلك شبه الطبي بمستشفى محمد الصديق بن يحي -جيجل، التي كشفت عن وجود ممارسة متوسطة لجودة حياة العمل وسلوك المواطنة التنظيمية، إضافة إلى وجود أثر إيجابي لجودة حياة العمل في سلوك المواطنة التنظيمية، يرجع ذلك الى ما تُقرّ به اخلاقيات المهنة خاصة العاملين بسلك شبه الطبي تستلزم طبيعة عملهم إسعاف وتقديم المساعدة والعون للمريض لأنّها ترتبط بحياة الانسان. بمعنى أنّ بيئة العمل تدفع العاملين ببذل جهود ذاتية وسلوكيات طوعية وعفوية.

3- ما يمكن قوله حول دور قيم المواطنة التنظيمية في تعزيز الاندماج الوظيفي هو كلما كان العامل يحمل ويتمسك بقيم المواطنة التنظيمية كلما زاد اندماجه وانخراطه بالوظيفة وشعوره بالمسؤولية اتجاهها في تقديم أحسن وأفضل خدمة للمؤسسة والمريض.

خاتمة:

على ضوء ما جاء في هذه الدراسة والمعونة ب " دور قيم المواطنة التنظيمية في تعزيز الاندماج الوظيفي لدى عمال مؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف بالمدينة" تعرّفنا على مكانة قيم المواطنة التنظيمية في واقع العملي على اعتبار أنّها قيما مُشجّعة ومُحفّزة للعامل تُعزّز لديه صفة التعاون والاحترام ومسؤولية اتجاه الوظيفة والمؤسسة.

وباعتبار الاندماج الوظيفي يُعنى بضرورة وجود تكامل مع تنسيق جهود العمال في تحقيق التوازن داخل البيئة التنظيمية، نخلص إلى أن الالتزام بقيم المواطنة التنظيمية تعمل على تعزيز العمل الجماعي وتحقيق نتائج إيجابية في بيئة العمل. وأن إدراك العمال لمواطنة التنظيمية يُبرّر موقفهم نحو هذا الالتزام بقيم الايثارووعي الضمير. ولأصحاب الخبرة كذلك دخل في توعية العمال، بحيث يصرحون بتأثيرها الإيجابي على المؤسسة وتعزّز رضا والاندماج في العمل.

ولا يسعنا في الأخير إلا أن نقول بأنّ قيم المواطنة التنظيمية قيم هادفة وفعّالة في خلق بيئة تنظيمية سليمة. ولها دور في تعزيز الاندماج الوظيفي الذي بفضلته تسهل عملية التطور والتقدّم في عرض أحسن الخدمات الصحية للمريض. ومن أجل بقاء واستمرارية ممارسة قيم المواطنة التنظيمية لدى العامل نعتقد بهاتها لاقتراحات المحفّزة لها والمتمثلة في:

1- التوجّه الفعلي للرؤساء في جميع مصالح المؤسسة الاستشفائية نحو تقدير سلوك المواطنة التنظيمية وجعلها كأحد شروط العمل الوظيفي ووضع تعليمات اللازمة بمكافأة الجهود التطوعية والمبادرة الذاتية في العمل.

2- تقييم أداء العامل لقيم المواطنة التنظيمية سنويا سيُحدّد بذلك مستويات ممارسته لها هل من تحسن أو تراجع في ذلك، ومعرفة أسباب التراجع أو عدم ممارستها.

5. قائمة المراجع:

أحمد بن سالم العامري. (2002). محددات واثار سلوك المواطنة التنظيمية. مجلة مالك عبد العزيز الاقتصاد والادارة، المجلد (20)، العدد (02)، ص ص 67-

- أحمد جابر حسنين. (2013). الاحباط الاداري (الأسباب والعلاج)، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر.
- أسعد جميل سري. (2013). السلوك الايثاري وعلاقته بنمطي الشخصية لدى طلبة جامعة تكريت. مجلة جامعة تكريت للعلوم، المجلد(20)، العدد(02)، ص ص 268-303.
- بندر كريم ابوتايه. (2012). أثر العدالة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن. مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية، لمجلد(20)، العدد(02)، ص ص 145-186
- خالد سليمان أحمد مومني. (2017). مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى هيئة أعضاء التدريس في جامعة ملك فيصل. مجلة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، المجلد(05)، العدد(18)، ص ص 227 - 244.
- خديجة حسين سلمان. (2015). التكاسل الاجتماعي وعلاقته بحيوية الضمير لدى طلبة الجامعة. مجلة الاداب المستنصرية، العدد(68)،
- سناء عبد الله سليمان عدوان. (2021-2022). أثر الاستغراق الوظيفي على المواطنة التنظيمية لدى العاملين في شركات قطاع التأمين في الاردن. مذكرة ماجيستر، القسم ادارة الاعمال، كلية الأعمال عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، جامعة عجلون الوطنية، الاردن.
- عبد الحميد، عبد الفتاح المغربي. (2007). المهارات السلوكية والتنظيمية، لتنمية الموارد البشرية، لمكتبة العصرية للنشر والتوزيع، د بلد.
- عبد السلام زواتيني. (2020). الموارد البشرية بين الكفاءة والفعالية، مركز الكتاب الاكاديمي، الجزائر.
- عبد العزيز علي مرزوق. (2013). نموذج مقترح لتأثير التماثل التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين أبعاد الهدالة التنظيمية والارتباط التنظيمي: دراسة تطبيقية على العاملين بمدربات الخدمات بمحافظة كفر الشيخ. مجلة التجارة والتمويل، المجلد (03)، العدد(03)، ص ص 289-331.
- عمار بوحوش، و واخرون. (2000). مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، مركز الكتاب الاكاديمي، بن عكنون، الجزائر.
- عمر كبير، و عبد الرزاق بن علي. (2019). أثر المناخ التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي مؤسسة صيدال -عناية-الجزائر-. مجلة رؤى اقتصادية، المجلد(09)، العدد (02)، ص ص 225- 242
- ليلي بكوش، و ياسين محجر. (2017). القيم التنظيمية : مدخل مفاهيمي. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد(09)، العدد(30)، ص ص 559-573.

ليلى نجم تجيل. (2019). القيم التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال. مجلة البحوث التربوية والنفسية، المجلد(16)، العدد (63)، ص ص585-618.

ميلود ولد الصديق. (2015). الاغتراب السياسي في وسط الطلابي: دراسة استطلاعية لرأي المجتمع الطلابي في العملية السياسية على ضوء التحولات السياسية في العالم العربي، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان.