

العلاقة بين القيم التنظيمية والولاء التنظيمي لدى موظفي المدرسة العليا لعلوم الرياضة
وتكنولوجياتها بدالي إبراهيم - بالجزائر العاصمة
**the relation between the organizational values and organizational
loyalty of the staff of the Higher School of Sports Science and its
technologies in Algiers**

كريمة محيوز

جامعة الجزائر2، أبو القاسم سعد الله، (الجزائر)، madamemahiouz@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2021/07/14 تاريخ القبول: 2021/09/20 تاريخ النشر: 2021/09/30

ملخص :

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين القيم التنظيمية والولاء التنظيمي لدى موظفي المدرسة العليا لعلوم الرياضة وتكنولوجياتها بدالي إبراهيم - الجزائر العاصمة " وكذا معرفة العلاقة بين القيم التنظيمية وكل بعد من أبعاد الولاء التنظيمي (العاطفي، المعياري والمستمر) لهذا الغرض اختيرت عينة قوامها 100 موظف فكانت أهم نتائج الدراسة، وجود علاقة بين القيم التنظيمية والولاء التنظيمي عامة، وجود علاقة بين القيم التنظيمية وكل من الولاء المعياري والمستمر عدم وجود علاقة بين القيم التنظيمية والولاء العاطفي.
كلمات مفتاحية: القيم التنظيمية؛ الولاء التنظيمي؛ الولاء المستمر؛ الولاء العاطفي؛ الولاء المعياري.

Abstract:

This study aims to know the relationship between organizational values and organizational loyalty among the staff of the High School of Sports Sciences and Technologies in Dali Ibrahim- Algiers" as well as to know the relationship between organizational values and each dimension of organizational loyalty (emotional, normative and continuous) for this purpose selected a sample of 100, the most important results of the study, the existence of a relationship between organizational values and organizational loyalty in general, a relationship between organizational values and both standard loyalty and continuing lack of relationship between organizational values and loyalty Emotional.

Keywords: organizational values; organizational loyalty; Continued loyalty; emotional loyalty; normative loyalty.

مقدمة:

تنشأ المؤسسات باختلاف طبيعة نشاطها الإنتاجي أو الخدماتي، من أجل تحقيق أهداف وغايات تكون قد سطرها مسبقاً. ويعتمد تحقيق هذه الأهداف والوصول إلى هذه الغايات على كفاءتها في تسيير العنصر البشري، لما يملكه من قدرات فكرية وإبداعية من جهة وأيضاً على فعاليتها في التسيير الإداري من جهة أخرى، وتعد القيم والمعتقدات التي تبنى عليها الأعمال في التنظيم هي العامل الأساسي في تحديد الاختيار بين الصالح والسيء وبين المهم والغير المهم فهي الأساس في أي ثقافة تنظيمية وجوهر فلسفتها لتحقيق النجاح، كما أنها تركز الشعور بالتوجهات المشتركة بين الأفراد داخل المنظمة، فالتنظيم يكون أكثر تماسكاً وقوة كلما كانت القيم السائدة داخله مشتركة بينه وبين العاملين فيه، إذ يكون العمال على معرفة ودراية واقتناع بالمعايير والمبادئ والقيم التي عليهم الالتزام بها، كما تعد القيم المحرك الأساسي لسلوك المديرين والمشرفين ولها تأثير على أدائهم واتخاذهم القرارات، وكذلك على علاقاتهم بمؤوسيتهم التي إذا كانت تقوم على الحوار والمشاركة في اتخاذ القرار والعدالة والمكافئة أدت إلى رضا العامل عن عمله وتمسكه به والرغبة في الاستمرار فيه وهذا لا يتحقق إلا إذا تشبع هذا الأخير بمبادئ وقيم منظمته وشعر بتطابق أهدافه مع أهدافها.

2- إشكالية الدراسة

يشهد العالم تطورات وتغيرات في جميع المجالات المعرفية، والتكنولوجية، والاقتصادية والاجتماعية. الأمر الذي أدى بالمنظمات الحديثة إلى البحث عن ميزة تنافسية، فوضعت دراسة سلوك العامل داخل التنظيم انطلاقاً من علاقاته سواء كانت علاقات إنسانية أو مهنية ضمن أولوياتها وأولت أهمية كبيرة للعنصر البشري الذي يعتبر المحرك الأساسي والدافع لها نحو تحقيق أهدافها.

وقد ذكر بوفلحة غياث (2010) أن المؤسسات في الدول النامية تعرف صعوبات متعددة ومتشابهة وأغلبها ناتج عن صعوبات في تسيير الموارد البشرية نتيجة غياب قيم ثقافية، صناعية تتماشى مع متطلبات التنظيمات الحديثة، وفشل المسيرين في فهم دوافع العمال، وإيجاد أساليب للتسيير تتماشى مع الواقع القيمي للمجتمع، حيث تعبر القيم التنظيمية على أنواع المعتقدات التي

يحملها الشخص أو المجموعة ويعتبرها مهمة ويلتزم بها، وتحدد الجيد من السيء، والمقبول من المرفوض في السلوك الإنساني. (المغربي كامل، 2004، صفحة 185)، هذا ما يجعلها ذات أهمية بالغة في التأثير على كفاءة الأداء داخل التنظيم، وتوجه السلوك نحو تحقيق الأهداف التنظيمية.

في هذا المجال أشار مقدم (1994) في دراسته عن القيم إلى وجود علاقة إيجابية مرتفعة بين القيم التنظيمية والاتجاهات والمتغيرات السلوكية، حيث احتلت قيم التشجيع التي تعطي أهمية للفرد وكفاءته المرتبة الأولى من حيث عدد الارتباطات وقوتها. (حمود خضير، 2002، صفحة 132)، عن طريقة تفكير المؤسسة وتحركاتها المعتادة والتي تكون في أغلب الأحيان معلومة ولو جزئيا من طرف أعضائها، وتعتبر طريقة التفكير هذه عنصرا أساسيا في التفريق بين المؤسسات الناجحة والغير ناجحة. (بطاح، 2006، صفحة 116)، وكلما انطبقت قيم المنظمة مع قيم الفرد العامل بها كلما حقق هذا نجاحا واستقرارا في العمل وأدى الى الشعور بالانتماء وبالتالي الولاء لمكان العمل والذي عبر عنه "مودي" بأنه حالة يتمثل الفرد فيها قيم وأهداف المنظمة ويرغب في المحافظة على عضويته فيها لتسهيل تحقيق أهدافها، أما بوشناق (1996) فيرى أن الولاء هو الجذب الأفراد وتعلقهم بأهداف التنظيم وقيمه بغض النظر عما يقدمه لهم من قيم مادية، بمعنى أنه مؤمن بمبادئ وأفكار تنظيمه حتى ولو لم يكن ربحه المادي كبير لأنه يؤمن بعدالة وانصاف رؤوسيه وهنا تتضح العلاقة القوية بين قيم الفرد التنظيمية وولائه لها وهذا ما بينته دراسة الباحثة عاشور إيمان (2017) حول علاقة القيم التنظيمية بالولاء التنظيمي التي أجرتها على عينة من عمال الشركة الوطنية للأشغال العمومية بغرداية حيث توصلت إلى وجود علاقة بين القيم التنظيمية والولاء التنظيمي وقدر معامل ارتباط ب 0.64 عند مستوى الدلالة 0.01، وهو يدل على وجود علاقة ارتباطية بين القيم التنظيمية والولاء التنظيمي. (عاشور، 2017، ص 16، 18)، كما أوضح خليل عمار (2014) في دراسته حول تأثير القيم التنظيمية على الولاء التنظيمي لدى عمال المؤسسة الجزائرية للمياه بغرداية أنه كلما اتفقت أهداف المنظمة مع أهداف العاملين بها كلما زاد ارتباطهم وانتمائهم لها، أما عشوش بشير فأثبت في دراسته حول الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي عند إطارات المؤسسة الوطنية سوناطراك بالجزائر العاصمة بحيث عرفت الثقافة التنظيمية على أنها مجموعة من القيم والمعتقدات والأعراف التي توجه سلوك المستخدم وهي بمثابة مرجع لنهج سلوكيات إيجابية داخل المنظمة، وجود علاقة إرتباطية موجبة قوية بين الثقافة التنظيمية

والولاء التنظيمي (عشوش، 2013)، من هنا يتضح لنا أهمية دراسة العلاقة بين المتغيرين لما لهما من ارتباط وتأثير في فعالية المنظمة ككل، لهذا جاءت الدراسة التالية التي يتمحور موضوعها حول العلاقة بين القيم التنظيمية السائدة لدى موظفي وزارة المالية الجزائرية وولائهم التنظيمي فكان السؤال العام للدراسة كالتالي:

- هل توجد علاقة بين القيم التنظيمية والولاء التنظيمي لدى موظفي المدرسة العليا لعلوم الرياضة وتكنولوجياها بدالي إبراهيم - الجزائر العاصمة؟
وانبثق عن هذا السؤال الأسئلة الجزئية التالية:
- هل توجد علاقة بين القيم التنظيمية والولاء العاطفي لدى موظفي المدرسة العليا لعلوم الرياضة وتكنولوجياها بدالي إبراهيم - الجزائر العاصمة؟
- هل توجد علاقة بين القيم التنظيمية والولاء المعياري لدى موظفي المدرسة العليا لعلوم الرياضة وتكنولوجياها بدالي إبراهيم - الجزائر العاصمة؟
- هل توجد علاقة بين القيم التنظيمية والولاء المستمر لدى موظفي المدرسة العليا لعلوم الرياضة و تكنولوجياها بدالي إبراهيم - الجزائر العاصمة؟

3-فرضيات الدراسة

1.3-الفرضية العامة

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والولاء التنظيمي لدى موظفي المدرسة العليا لعلوم الرياضة وتكنولوجياها بدالي إبراهيم -الجزائر العاصمة ؟

2.3-الفرضيات الجزئية

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والولاء العاطفي لدى موظفي المدرسة العليا لعلوم الرياضة وتكنولوجياها بدالي إبراهيم -الجزائر العاصمة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والولاء المعياري لدى موظفي المدرسة العليا لعلوم الرياضة وتكنولوجياها بدالي إبراهيم -الجزائر العاصمة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والولاء المستمر لدى موظفي المدرسة العليا لعلوم الرياضة وتكنولوجياها بدالي إبراهيم -الجزائر العاصمة .؟

4- أهداف البحث

- التعرف على القيم التنظيمية السائدة لدى موظفي المدرسة العليا لعلوم الرياضة وتكنولوجياها بدالي إبراهيم - الجزائر العاصمة.
- التعرف على العلاقة بين القيم التنظيمية والولاء التنظيمي لدى موظفي المدرسة العليا لعلوم الرياضة وتكنولوجياها بدالي إبراهيم - الجزائر العاصمة
- معرفة القيم التنظيمية التي تنمي الولاء التنظيمي في المؤسسة.
- إيجاد العلاقة بين القيم التنظيمية وأبعاد الولاء التنظيمي المتمثلة في الولاء العاطفي والمستمر والمعياري لدى أفراد العينة المدروسة.

5- أهمية الدراسة

- إبراز أهمية مفهومي القيم التنظيمية والولاء التنظيمي
- محاولة لفت انتباه المشرفين بالمدرسة العليا الى ضرورة التركيز على القيم، وإمكانية تأثيرها في الولاء التنظيمي.
- تقديم مجموعة من الاقتراحات للرفع من مستوى الولاء التنظيمي.
- تتوقف أهمية الدراسة على أهمية قيمتها العلمية وعلى النتائج التي يستفاد منها ويستدل بها في إيجاد الحلول لبعض المشاكل والتغلب عليها ورسم الاستراتيجيات المناسبة للتحكم فيها.

6- تحديد المفاهيم

1.6- القيم التنظيمية

- **التعريف اللغوي:** من الناحية اللغوية قيم الشيء قدره، وقيمة المتاع ثمنه، وقيمة المرء ما يحسنه. (شكري أنور، 2008، صفحة 23)
- والقيمة عبارة عن مفهوم مجرد ضمني يعبر به الإنسان عن حكمه المفضل على سلوك معين أو أمر من الأمور في ضوء المبادئ والمعايير التي يضعها المجتمع الذي يعيش فيه (عمر ماهر، 1992، صفحة 1992)

- **التعريف الاصطلاحي:** هي القيم في مكان أو بيئة العمل بحيث تعمل هذه القيم على توحيد سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، ومن هذه القيم: المساواة بين العاملين،

والاهتمام بإدارة الوقت والاهتمام بالأداء واحترام الآخرين... الخ (العميان محمود، 2007، صفحة 312).

يعرفها "جاك أرسن" و"بير هلفر" بأنها: مجموع الأفكار والمعتقدات التي يشترك فيها أفراد المؤسسة ويؤمنون بها، تعمل كموجه لهم في سلوكياتهم. (Orsoni & Helfer, 1994, p. 158)

-التعريف الاجرائي: هي الاعتقاد الذي يبنى عليه موظفي شركة سوناطراك الجزائرية داخل المؤسسة اختيارهم بين الصالح والسيء، والمهم والغير مهم. ويقاس بالدرجة التي يتحصل عليها الموظف في مقياس "مايك وودكوك، وديف فرانسيس 1995".

2.6- الولاء التنظيمي

-التعريف اللغوي: اتفق مختار الصحاح ولسان العرب في أن الولاء من الموالاة وهي ضد المعادة، والولي هو اسم من أسماء الله تعالى بمعنى الناصر المتولي لأمر الخلائق، ويقال بينهما ولاء أي قرابة، والولي هو الصديق والنصير، والولاية بالفتح تعني النصر (ابراهيم خضر، 2000، صفحة 35).

-التعريف الاصطلاحي: يعرف "جواد" (2000) الولاء على أنه: " الانتماء والانتساب والإخلاص، كما أنه ينطوي على الارتباط والتماسك اتجاه الآخرين. (جواد شوقي، 2000، صفحة 380)

-تعريف أبعاد الولاء التنظيمي

-الولاء العاطفي (المؤثر): ويتأثر هذا البعد بدرجة إدراك الفرد للخصائص المميزة لعمله، من درجة استقلالية، وأهمية، وكيان، والمهارات المطلوبة، وقرب المشرفين وتوجيههم له، كما يتأثر هذا الجانب من الولاء بدرجة إحساس الموظف بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها، تسمح بالمشاركة الفعالة في مجريات اتخاذ القرارات سواء ما يتعلق منها بالعمل أو بما يخصه فيحب منظمته ويتعلق عاطفيا بها.

-الولاء الأخلاقي (المعياري): ويقصد به إحساس الموظف بالالتزام نحو البقاء مع المنظمة وغالبا ما يعزز هذا الشعور بالدعم الجيد من قبل المنظمة لمنسوبيها والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي، ليس فقط في كيفية الإجراءات وتنفيذ العمل، بل المساهمة في وضع الأهداف

والتخطيط ورسم السياسات العامة للتنظيم فيجد الموظف نفسه ملزماً بالبقاء في مهنته من جانب الإحساس بالمسؤولية تجاهها ومن جانب تمسكه بأخلق المهنة.

-الولاء المستمر: ويعني أن درجة ولاء الفرد في هذه الحالة تتحدد بالقيمة الاستثمارية

التي من الممكن أن يحققها الفرد لو استمر مع التنظيم ويتأثر هذا البعد بتقدم السن وطول العمر الوظيفي، حيث يعدان مؤشرا هاما ورئيسيان لوجود الرغبة لدى الموظف في الإستمرار بعمله (سليمان محمد ووهب عبد الفتاح، 2011، صفحة 156).

من خلال هذه التعاريف يتضح أن "الموظفين ذو الولاء العاطفي (الاتجاهي) القوي يظلون في عملهم؛ لأنهم يريدون ذلك، وذوي الولاء المعياري (الأخلاقي) القوي يظلون في عملهم؛ لأنهم يشعرون أن عليهم الالتزام بذلك، أما ذوي الولاء المستمر (السلوكي) يظلون في عملهم؛ لأنهم يحتاجون ذلك.

-التعريف الإجراء للولاء التنظيمي

ارتباط وانتماء وإخلاص موظفي شركة سوناطراك الجزائرية بأهدافها، والحرص على البقاء فيها، والتماسك مع الآخرين، ويقاس بالدرجة التي يتحصل عليها العامل في مقياس الولاء التنظيمي.

7- الدراسات السابقة

1.7-دراسة "أبو العلا" (2009): بعنوان ضغوط العمل وأثرها على الولاء

التنظيمي

تم اجراء الدراسة بفلسطين وطبقت على عينة مقدارها (148) مديرا من مدرء وزارة الداخلية والامن الوطني من مختلف الأجهزة والإدارات والمديريات المدنية منها والعسكرية. نتائج الدراسة: مستوى الولاء التنظيمي لأفراد مجتمع الدراسة من المدرء ظهر بوجه عام مرتفعا حيث بلغت نسبته (72.49) ويرجع ذلك لاهتمامهم بمستقبل أفضل للوزارة وشعورهم بارتباط داخلي اتجاه الوزارة ودفاعهم عنها في حال ذكرت بسوء. استمرارهم في العمل بالوزارة ولو توفرت فرصة عمل مشابهة. شعور افراد مجتمع الدراسة بالانتماء لوزارة الداخلية، كان الانتماء بدرجة عالية حيث ظهرت نسبته (90.2) وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل وأثرها على

الولاء التنظيمي لدى المدراء العاملين بوزارة الداخلية بقطاع غزة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية. (تابعي و بوسعدية، 2015، صفحة 22).

2.7-دراسة نجاتا قريشي 2013: بعنوان القيم التنظيمية وعلاقتها بفعالية التنظيم،

دراسة لاتجاهات الإطارات المسؤولة بمؤسسة صناعات الكوابل الكهربائية ENICAB ببسكرة ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية جامعة محمد الخيضر ببسكرة الجزائر، وأهم ما توصلت اليه الدراسة النتائج التالية:

-وجود اتجاهات إيجابية بشكل عام على مستوى مفردات الدراسة نحو القيم التنظيمية.
- وجود اتجاهات إيجابية على مستوى مفردات الدراسة نحو (11) قيمة تنظيمية، تختلف درجة ممارستها من قيمة الى أخرى.

- أظهرت الدراسة وجود علاقة طردية موجبة بين اتجاهات الإطارات المسؤولة نحو القيم التنظيمية السائدة بأبعاها الإدارية وعن اتجاهاته نحو فعالية التنظيم أي كلما كانت هناك ممارسة عالية للقيم التنظيمية المدروسة كلما زادت الفعالية التنظيمية. (قريشي، 2007، صفحة 8).

3.7-دراسة بكشير صابر (2013): بعنوان القيم التنظيمية وعلاقتها بتمكين

المورد البشري دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر ببسكرة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم نفس العمل والتنظيم.

حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي على عينة قدرها 30 أستاذ بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. وأهم نتائج الدراسة ما يلي: القيم التنظيمية السائدة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لدى الأساتذة والاداريين جاءت مرتبة كالآتي: القوة، فرق العمل، النظام، العدالة، الفعالية، الصفوة، المكافئة، الكفاءة، حسب متوسطاتها الحسابية وهذا ما يثبت وجود وممارسة القيم التنظيمية بالكلية.

- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية السائدة والتمكين عند مستوى الدلالة (0.05) وذلك حسب اتجاهات الأساتذة والاداريين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية (بوكشير، 2013).

4.7-دراسة رافع يوسف الوحيدي 2013: بعنوان القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في إدارة الاعمال بجامعة الأزهر بغزة، وقد أجريت الدراسة على عينة قدرها (100) موظف واداري في البنوك الإسلامية بقطاع غزة باستخدام مقياس القيم التنظيمية "لديف فرانسيس " و"مايك وودكوك" وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي في دراسته واهم ما توصلت اليه الدراسة ما يلي: - وجود علاقة طردية بين القيم التنظيمية والانغماس الوظيفي- درجة ممارسة القيم لدى موظفي البنوك الإسلامية إيجابية بدرجة مرتفعة- جاء ترتيب القيم التنظيمية تنازليا على التوالي: إدارة البيئة، إدارة المهمة، إدارة العلاقات (الوحيدي رافع، 2021).

4.7-دراسة عشوش بشير 2013: بعنوان الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي عند إطارات المؤسسة الوطنية سوناطراك بالجزائر العاصمة، تمثلت عينة الدراسة في 100 مستخدم، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي الإرتباطي، بحيث عرفت الثقافة التنظيمية على أنها مجموعة من القيم والمعتقدات والأعراف التي توجه سلوك المستخدم وهي بمثابة مرجع لنهج سلوكيات إيجابية داخل المنظمة. وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية بين الثقافة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى عينة الدراسة. (عشوش، 2013).

5.7-دراسة خليل عمار (2014): بعنوان القيم التنظيمية وتأثيرها على الولاء التنظيمي، دراسة ميدانية بمؤسسة الجزائرية للمياه بغرداية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل في ضوء مقياس القيم التنظيمية ل: ديف فرانسيس ومايك وودكوك وأجريت الدراسة على عينة مقدارها (146) عامل في المؤسسة الجزائرية للمياه بغرداية وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي في هذه الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: اتفاق قيم المؤسسة مع القيم الشخصية للعامل، وذلك يجعل العامل ذا فعالية داخل التنظيم وليس مجرد أداة للعمل-الحافز المادي مهم في زيادة ومضاعفة جهود العاملين-انسجام أهداف المنظمة مع أهداف العالمين يزيد من ارتباط الأفراد وانتماهم للمؤسسة-اغلب المبحوثين يفكرون في مشاكل العمل

خارج إطار المنظمة، مما يدل ان هناك اهتمام كبير من طرف الأفراد نحو مؤسستهم. (خليل، 2014)

6.7-دراسة عاشور إيمان (2017): بعنوان القيم التنظيمية وعلاقتها بالولاء

التنظيمي دراسة ميدانية لعينة من عمال الشركة الوطنية للأشغال العمومية بغرداية وتمثلت العينة في 70 عاملا واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي في دراستها وتوصلت إلى وجود علاقة بين القيم التنظيمية و الولاء التنظيمي و قدر معامل الارتباط بين المتغيرين ب (0.64) عند مستوى الدلالة 0.01 العمومية. (عاشور، 2017، الصفحات 6-7).

8-منهج الدراسة

يعد اختيار المنهج خطوة أساسية في البحث العلمي وهو الأساس السليم للحصول على معلومات وبيانات دقيقة كما يعتبر المنهج الطريق الذي يسلكه الباحث للتعرف على الظاهرة والمشكلة وموضوع الدراسة والكشف عن الحقائق المرتبطة بها بغرض الوصول إلى إجابات للأسئلة التي تثيرها الظاهرة والمشكل وذلك من خلال استخدام مجموعة من الأدوات لتجميع البيانات وتحليلها والتوصل إلى النتائج التي تساعد في الإجابة عن تلك التساؤلات. (عثمان حسن، 1998، صفحة 24) ومن المعروف أن تحديد المنهج يكون وفق طبيعة الدراسة التي يجريها الباحث وانطلاقا من طبيعة الدراسة التي تتناول العلاقة الارتباطية بين متغيرين قمنا باختيار المنهج الوصفي لأنه المنهج المناسب الذي يحقق أهداف هذه الدراسة والذي يتناول الظواهر كما هي في الواقع والتعبير عنها بشكل كمي او كيفي مما يوضح حجم الظاهرة وتوضيح خصائصها والعلاقة بين متغيراتها.

9-مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من مجموع الموظفين المنتسبين للمدرسة العليا في علوم الرياضة وتكنولوجياها بدالي إبراهيم الجزائر العاصمة البالغ عددهم 245 موظفا على اختلاف أعمارهم و سنوات خبرتهم و مؤهلاتهم العلمية ومناصبهم التي يشغلونها و هذا موضح في الجدول رقم (1):

جدول رقم (1) : يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة

النسبة %	التكرار	الطبقات
25.30	62	الأساتذة
28.16	69	الإداريين
2.85	07	السلك الطبي وشبه الطبي
43.67	107	العمال التنفيذيين
100	245	المجموع

المصدر مكان اجراء الدراسة

10- عينة الدراسة:

من بين 245 موظفا نأخذ نسبة 40.82 منهم بما يعادل 100 موظفا تتوزع على

مختلف أقسام العمل على النحو التالي:

جدول رقم (02) : يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة

النسبة %	التكرار	الطبقات
25	25	الأساتذة
28	28	الإداريين
3	3	السلك الطبي و شبه الطبي
44	44	العمال التنفيذيين
100	100	المجموع

المصدر مكان اجراء الدراسة

12- أدوات جمع البيانات:

1.12- مقياس القيم التنظيمية:

يحتوي هذا المقياس على (36) بندا وجاء كالتالي:

القيم المنظمة: تتمثل في (القوة، الصفوة، الفعالية، الاقتصاد) 8 بنود

قيم إدارة المهمة: تشمل في (الكفاءة، الفعالية، الاقتصاد) 8 بنود

قيم إدارة العلاقات: تشمل القيم التالية (القانون، النظام، فرق العمل، العدل) 10 بنود.

قيم إدارة البيئة: تشمل القيم التالية (الدفاع، التنافس، استثمار الفرص) 10 بنود

(الوحيدي، 2013، ص131،130) من موقع الكتروني ذكر سابقا.

2.12-مقياس الولاء التنظيمي:

اعتمدت الباحثة في بناء الاستبيان على التراث النظري وعلى مقياس موداي بورتر، وستيرز (1979) الذي ترجمه إلى العربية عدد من الباحثين العرب منهم الدرويش (1999)، الفضلي (1997) المير (1995) وعبد الرحمان يوسف درويش (1999)، يتكون من 14 بندا ويشمل الأبعاد التالية:

بعد الولاء العاطفي: 5 بنود (1.2.3.4.5)

بعد الولاء المعياري: 5 بنود (6.7.8.9.10)

بعد الولاء المستمر: 4 بنود (11.12.13.14).

واستخدمت الباحثة مقياس ليكرت الخماسي كالتالي: أوافق تماما(5)، أوافق (4)، محايد (3)، لا أوافق(2)، لا أوافق اطلاقا(1)، ويُعكس هذا التدرج في الفقرات السلبية ويصبح أوافق تماما (1)، أوافق (2)، محايد (3)، لا أوافق(4)، لا أوافق اطلاقا(5) وهذا بالنسبة للمقياسين.

13-الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة:

1.13-حساب الصدق:

-صدق استبيان القيم التنظيمية: تم حساب الصدق عن طريق الاتساق الداخلي والذي يعني ارتباط كل بند من بنود المقياس مع الدرجة الكلية له فجاءت الارتباطات دالة احصائيا عند 0.01 و 0.05.

-صدق استبيان الولاء التنظيمي: تم حساب الصدق عن طريق الاتساق الداخلي والذي يعني ارتباط كل بند من بنود المقياس مع الدرجة الكلية له فجاءت الارتباطات دالة احصائيا عند 0.01 و 0.05.

2.13- حساب الثبات: وقد تم استخدام معامل ألفا كرومباخ بالاستعانة ببرنامج

SPSS.23 لقياس الثبات.

- ثبات مقياس القيم التنظيمية:

جدول رقم (03): نتائج اختبار ألفا كرومباخ

عدد بنود الاستبيان	نتيجة اختبار ألفا كرومباخ
36	0.84

المصدر spss

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل " ألفا كرومباخ " مرتفعة وقدرت ب 0.84 ومنه فإن الأداة تتمتع بثبات عالي.

- ثبات مقياس الولاء التنظيمي:

الجدول رقم (04): نتائج اختبار ألفا كرومباخ

عدد البنود الاستبيان	نتيجة اختبار ألفا كرومباخ
14	0.87

المصدر spss

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان قيمة معامل ألفا كرومباخ مرتفعة وقدرت ب 0.87 ومنه فأداة الدراسة تتمتع بثبات عالي. كما ان الابعاد الثلاثة للولاء كانت كلها ثابتة حيث معاملات الارتباط للولاء جاءت كالتالي: المستمر 0.81، المعياري 0.83 والعاطفي 0.81 عند مستوى دلالة 0.01.

14- أدوات التحليل الإحصائي:

بعد مرحلة التطبيق ثم تفرغ البيانات، قمنا باستخدام برنامج معالجة الإحصائية بغرض تحليلها ومعالجتها عن طريق البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك لإيجاد تحليلات إحصائية حيث استخدمنا معامل الارتباط برسون لمعرفة العلاقة بين متغيري الدراسة القيم التنظيمية والولاء التنظيمي.

15- عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

1.15- عرض نتائج الفرضية العامة: التي تنص على وجود علاقة دالة احصائيا بين

القيم التنظيمية والولاء التنظيمي لدى موظفي المدرسة العليا لعلوم الرياضة و تكنولوجياها بدالي إبراهيم -الجزائر العاصمة

الجدول رقم (05): يوضح العلاقة بين القيم التنظيمية والولاء التنظيمي

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	قيمة معامل بيرسون	العينة	متغيرات الدراسة
دال إحصائيا	0.01	0.61	100	القيم التنظيمية
				الولاء التنظيمي

المصدر spss

من خلال الجدول رقم (05) نلاحظ أن قيمة معامل ارتباط بيرسون يساوي (0.61) وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01، وعلى ضوء هذه النتائج فإن الفرضية العامة قد تحققت وبالتالي توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والولاء التنظيمي لموظفي لدى موظفي المدرسة العليا لعلوم الرياضة و تكنولوجياها بدالي إبراهيم -الجزائر العاصمة بحيث كلما زاد تشبع الموظفين بقيم منظماتهم زاد ولائهم التنظيمي.

2.15- عرض نتائج الفرضيات الجزئية:

- عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى: التي تنص على وجود علاقة دالة احصائيا بين

القيم التنظيمية والولاء العاطفي لدى موظفي المدرسة العليا لعلوم الرياضة و تكنولوجياها بدالي إبراهيم -الجزائر العاصمة

الجدول رقم (06): يوضح العلاقة بين القيم التنظيمية والولاء العاطفي.

القرار الإحصائي	مستوى دلالة	قيمة معامل بيرسون	العينة	متغيرات
غير دال إحصائيا	0.20	0.13	100	القيم التنظيمية
				الولاء العاطفي

المصدر spss

العلاقة بين القيم التنظيمية والولاء التنظيمي

من خلال الجدول رقم (06) نلاحظ قيمة معامل ارتباط بيرسون تقدر ب (0.13) وهي غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05 و 0.01 وبالتالي لا توجد علاقة بين القيم التنظيمية والولاء العاطفي بالفرضية الجزئية الأولى لم تتحقق.

عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية: التي تنص على وجود علاقة دالة احصائيا بين القيم التنظيمية والولاء المعياري لدى موظفي المدرسة العليا لعلوم الرياضة و تكنولوجياها بدالي إبراهيم -الجزائر العاصمة

الجدول رقم (07): يوضح العلاقة بين القيم التنظيمية والولاء المعياري

متغيرات	العينة	قيمة معامل بيرسون	مستوى دلالة	القرار الإحصائي
القيم التنظيمية	100	0.54	0.01	دال إحصائيا
الولاء المعياري				

المصدر spss

من خلال الجدول رقم (05) نلاحظ قيمة معامل ارتباط بيرسون تساوي (0.54) عند مستوى الدلالة 0.01 وبالتالي توجد علاقة بين القيم التنظيمية والولاء المعياري بالفرضية الجزئية الثانية تحققت.

عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة: التي تنص على وجود علاقة بين القيم التنظيمية والولاء المستمر لدى موظفي المدرسة العليا لعلوم الرياضة و تكنولوجياها بدالي إبراهيم -الجزائر العاصمة

الجدول رقم (08): يوضح العلاقة بين القيم التنظيمية والولاء المستمر

متغيرات	العينة	قيمة معامل بيرسون	مستوى دلالة	القرار الإحصائي
القيم التنظيمية	100	0.31	0.01	دال إحصائيا
الولاء المستمر				

المصدر spss

من خلال الجدول رقم (08) نلاحظ أن قيمة معامل ارتباط بيرسون تساوي (0.31) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 وبالتالي توجد علاقة موجبة بين القيم التنظيمية والولاء المستمر بالفرضية الثالثة حققت.

16- تحليل ومناقشة نتائج الدراسة:

1.16- تحليل ومناقشة نتائج الفرضية العامة

لاحظنا من خلال عرض النتائج أن الفرضية العامة تحققت وبالتالي وجود علاقة موجبة بين القيم التنظيمية والولاء التنظيمي عامة لدى أفراد عينة الدراسة، بمعنى كلما تشبع الموظف بقيم المنظمة وآمن بها كلما زاد ولائه لها ورغبته في البقاء والاستمرار في عمله والتمسك به تعود هذه النتيجة إلى أن المدرسة العليا لعلوم الرياضة وتكنولوجياها تولي موظفيها اهتماما مميّزا بحيث يتحصلون على عدة امتيازات على رأسها الاجر المناسب إضافة إلى توفر مكان العمل على كامل الشروط الضرورية للعمل سواء الفيزيائية منها أو المادية كالوجبة الجيدة والوقت الكافي للراحة وما لاحظناه خلال اجراءنا للدراسة الميدانية ومن خلال أجوبة المبحوثين رضاهم على سياسة المدرسة ونظام العمل من حيث اعتمادها على الشفافية والنزاهة في التسيير بحيث تطبق معايير محددة في التعامل مع الموظفين في الجزاء والعقاب، زيادة إلى العادلة في الأجور وتقسيم مكافآت الاجر والترقية كما أن المسؤولين يحرصون و بشدة على عدم تعارض اهداف المدرسة وقيمها مع أهداف وقيم العامل وذلك من خلال اشراك الموظفين في اتخاذ القرارات ووضع الأهداف وهذا ما يقوي رغبة الموظف بالبقاء في المنظمة والعمل لصالحها والولاء لها.

كما أن إدارة المدرسة تعمل على تحديد الإطار العام للعلاقات مبني على القيم والمبادئ اهمها الاحترام المتبادل بين الموظفين وذلك من خلال صياغة تعليمات بشكل دوري تحدد مهام كل موظف، والاعتماد على قنوات الاتصال المفتوحة التي تسمح للموظفين بتبادل المعلومات وهذا ما لاحظناه من خلال الهيكل التنظيمي للمدرسة. إضافة الى سهر هذه الأخيرة على تجسيد القيم الإنسانية وروح العمل الجماعي وذلك ما لفت انتبهنا لتصميم المكاتب بحيث نجد في مكتب الواحد عدة موظفين يعملون على شكل "open spaces" اي اماكن مفتوحة وهذا ما يزيد من التفاعل بطريقة ايجابية ويولد اندماج وانصهار العامل في المنظمة وإخلاص لها وعدم تركها.

وقد اتفقت نتائج دراستنا مع دراسة "عاشور ايمان" 2017 تحت عنوان العلاقة بين القيم التنظيمية والولاء التنظيمي لعينة من عمال الشركة الوطنية للأشغال العمومية بغرداية، والتي توصلت إلى وجود علاقة بين القيم التنظيمية والولاء التنظيمي، حيث قدر معامل ارتباط ب (0.64) عند مستوى الدلالة 0.01 وكانت من أقرب الدراسات من حيث النتائج لدراستنا، كما اتفقت أيضا مع دراسة "خليل عمار" 2014 التي توصلت إلى وجود علاقة بين القيم التنظيمية والولاء التنظيمي، إضافة إلى دراسة "عشوش بشير" التي توصلت إلى نفس نتائج دراستنا وكانت تحت عنوان الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي عند اطارات مؤسسة "سوناطراك" بالجزائر العاصمة وتوصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين القيم التنظيمية والولاء التنظيمي قدرت قيمة $r=0.51$ وهي دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 وهو ما يتفق مع دراستنا ويتقارب معها في النتائج فافتتاح الموظف بالثقافة التنظيمية التي هي مجموعة من المعتقدات والأفكار السائدة في المنظمة يزيد من ولاءه لها.

2.16- تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى

تبين لنا من خلال الجدول رقم (04) انه لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين القيم التنظيمية والبعد العاطفي وهذا ما لم يكن متوقعا في بداية الدراسة خصوصا أن الفرضية العامة تحققت وأثبتت العلاقة بين القيم التنظيمية والولاء التنظيمي بصفة عامة وربما تعود النتيجة لكون الولاء العاطفي إرتباط وجداني بين الفرد و المنظمة و بما أن المشاعر شيء نسبي وغير ثابت وتتغير بتغير أحوال الفرد، وباعتبار الفرد ينشط في محيط تنظيمي متغير، فقد يؤثر هذا في العلاقة بين قيم الفرد ومشاعره للتنظيم.

كما أننا أصبحنا في عصر تحكمه السرعة والماديات فقد نجد موظف متشعبا بالقيم التنظيمية كاحترام الوقت التفاعل الإيجابي مع الزملاء اتقان العمل فهو يقوم بكل هذا لا لجهة للمنظمة بل بدافع المصلحة الشخصية التي يتلقاها كالتريقات المقدمة، حسن السيرة التي تؤثر على مساره الوظيفي.

زيادة على ذلك نجد العديد من الموظفين يعملون لصالح تنظيم معين لعدم توفر فرص أفضل أمامهم وخاصة في ظل قلة التوظيف هذا يحتم على العامل البقاء في التنظيم وتبني قيمه

ليس حبا فيه بل لندرة فرص عمل أخرى امامه، فتبني قيم المنظمة والعمل بما شيء وحبه واقتناعه بها شيء آخر هذا ما توصلنا اليه أثناء استجواب عينة بحثنا التي رغم اقتناعها بالعمل من الناحية المادية والتنظيمية إلا أنها لم تبدي تعلقا عاطفيا وحباً للوظيفة أكثر إيمانها أن العمل في الوقت الحالي كنز لا يمكن الاستغناء عنه وأن الحصول على ما نرغب فيه من عمل ونحبه ليس بالأمر السهل المهم أن تكون الوظيفة ملبية لاحتياجات الفرد المادية لأنها تأتي في المقام الأول.

1.16- تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية

من خلال نتائج التحليل الاحصائي تبين تحقق الفرضية الثانية حول علاقة القيم التنظيمية بالولاء المعيارى أو الأخلاقي بمعنى كلما تشبع الفرد بقيم المنظمة ساهم ذلك بامتناعه من تركها لكونه ملتزما أخلاقيا في تمكينها من تحقيق أهدافها وتنفيذ السياسات التي شارك في وضعها وكذلك الالتزام بأخلاق المهنة التي تحتم عليه البقاء فيها وغالبا ما يعزز هذا الشعور بالدعم الجيد من قبل المنظمة للعاملين فيها، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي في وضع الأهداف والتخطيط ، ورسم السياسات العامة للتنظيم، علاوة على تحديد كيفية الإجراءات وتنفيذ العمل. اتفقت هذه النتيجة مع دراسة رافع يوسف الوحيدي 2013: بعنوان القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي والتي توصلت إلى وجود علاقة طردية بين القيم التنظيمية والانغماس الوظيفي، بمعنى أن الفرد كلما تشبع بقيم المنظمة زاد انغماسه فيها وتعلقه بها واحساسه بالمسؤولية اتجاهها.

كما اتفقت مع دراسة خليل عمار (2014): بعنوان القيم التنظيمية وتأثيرها على الولاء التنظيمي، دراسة ميدانية بمؤسسة الجزائرية للمياه بغرداية في ضوء مقياس القيم التنظيمية ل: ديف فرانسيس ومايك وودكوك والتي توصلت إلى أن اتفاق قيم المؤسسة مع القيم الشخصية للعامل يجعل العامل ذا فعالية داخل التنظيم وليس مجرد أداة للعمل، مما يشعره بالمسؤولية نحوها كما أن الحافز المادي مهم في زيادة ومضاعفة جهود العاملين وتعلقهم بها.

3.16- تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة

توضح لنا نتائج الجدول رقم (06) انه توجد علاقة بين القيم التنظيمية والولاء المستمر حيث أن العامل كلما اقتنع وتبنى قيم منظمة العمل كلما رغب في الاستمرار فيها خصوصا إذا قارن بين مكاسبه في حالة بقاءه أو مغادرته ووجد أن مصلحته تكون في الاستمرار واذا فرسنا

هذه النتيجة حول عينة دراستنا فنجد أنه ومن خلال الدراسة النظرية اكتشفنا مدى أهمية عامل السن وسنوات الخبرة في تكوين الولاء المستمر. وهذا ما تؤكدته نتائج التحليل الإحصائي حيث لاحظنا أن 38,09% من موظفي المدرسة العليا تزيد خبرتهم عن 10 سنوات وتعتبر مدة كافية لتشبع الموظف بقيم التنظيم وانصهاره بها والتطبع بقيمه وهذا ما يجعل الموظف يرفض فكرة التخلي عن التنظيم والعمل على البقاء فيه. اما بالنسبة للعامل السن فان اغلبية افراد العينة تتراوح اعمارهم بين 30 سنة و 40 سنة وإن ما يميز هذه المرحلة العمرية الثبات و استقرار المبادئ فالموظف في هذه المرحلة يعمل على زيادة مراتبه في السلم الإداري و يحرص ان يكون لديه مسار مهني غني بالإإنجازات وهذا ما يدفعه إلى تبني قيم التنظيم و الاخلاص في خدمته، ولا ينتقل من منظمة إلى أخرى، كما أن الإدارة العامة بالمنظمة من بين قيمها الحرص على تلبية الحاجات المعنوية والمادية خاصة و يتحقق ذلك الى من خلال مجموعة من المزايا المقدمة كالمكافآت، ترقية، تعويضات .. هذا يجعل العامل يدرك مدى خسارته إذا غادر التنظيم. فالولاء المستمر مبني على منفعة متبادلة بين الموظف والتنظيم.

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة "أبو العلا" (2009): بعنوان ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي، تم اجراء الدراسة بفلسطين وطبقت على عينة مقدارها (148) مديرا من مدرء وزارة الداخلية والامن الوطني من مختلف الأجهزة والإدارات والمديريات المدنية منها والعسكرية والتي من أهم ما توصلت اليه من نتائج أن موظفيها يرغبون بالاستمرار في العمل بالوزارة ولو توفرت فرصة عمل مشابهة وشعور افراد مجتمع الدراسة بالانتماء لوزارة الداخلية، كان الانتماء بدرجة عالية.

كما اتفقت مع دراسة بكشير صابر (2013) بعنوان القيم التنظيمية وعلاقتها بتمكين المورد البشري دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد الخيضر ببسكرة، والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية السائدة والتمكين عند مستوي الدلالة (0.05) وذلك حسب اتجاهات الأساتذة والاداريين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بمعنى كلما تشبع الفرد بقيم المنظمة كلما زاد تمكنه الإداري بمعنى أعطته الإدارة صلاحيات أكثر وأصبح عضوا مهما وهذا ما يجعله يرغب بالاستمرار بالعمل.

كما اتفقت مع دراسة رافع يوسف الوحيدي 2013: بعنوان القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي وتوصلت إلى وجود علاقة طردية بين القيم التنظيمية والانغماس الوظيفي، هذا ما يجعل الفرد يرغب بالاستمرار في عمله لأنه أصبح جزء لا يتجزأ منه ويولد بذلك الولاء المستمر.

كما اتفقت كذلك مع دراسة خليل عمار (2014): بعنوان القيم التنظيمية وتأثيرها على الولاء التنظيمي، دراسة ميدانية بمؤسسة الجزائرية للمياه بغرداية والتي توصلت إلى أن انسجام أهداف المنظمة مع أهداف العاملين يزيد من ارتباط الأفراد وانتمائهم للمؤسسة وهذا أكيد يشجعهم على الاستمرار بها.

خاتمة:

توصلنا من خلال هذه الدراسة الى ان للقيم التنظيمية دور في تحقيق الولاء التنظيمي، حيث تبين لنا أن تطابق قيم المنظمة مع قيم مستخدميها يقوي تمسكهم وولائهم لها إلا أن وحسب هذه الدراسة يكون الولاء للرغبة في الاستمرار فيها نظرا للمنافع التي يكتسبها من بقائه وكذلك بدافع أخلاقي وهي أخلاق المهنة التي تلزمه بالوفاء بواجبه تجاهها إلا أن هذا لا يعني حبه وميله للمهنة بدليل عدم وجود علاقة بين القيم التنظيمية والولاء العاطفي، لهذا نوصي بضرورة التركيز على الجانب النفسي وجعل العامل يرغب في البقاء بمؤسسته حبا فيها لا طمعا فيما يكسبه من منافع مادية وأن يكون هدف كل منظمة تحقيق تطابق بين قيمها وقيم مستخدميها بما يضمن تحقيق الولاء بجميع أبعاده العاطفية والمستمرة والأخلاقية.

المراجع:

أ- الكتب:

- ابراهيم خضر لطيفة. (2000)، دور التعليم في تعزيز الانتماء (ط1)، القاهرة: عالم الكتب.
- بطاح أحمد. (2006)، قضايا معاصرة في الادارة التربوية (ط1)، عمان: دار الشروق للنشر.
- جواد شوقي ناجي. (2000). السلوك التنظيمي. عمان: دار حامد.
- حمود خضير كاظم. (2002). السلوك التنظيمي (ط1). عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- سليمان محمد أحمد، ووهب عبد الفتاح سوسن. (2011). الرضا والولاء التنظيمي: قيم وأخلاقيات الأعمال. الأردن: زمزم ناشرون وموزعون.

- شكري أنور فايزة. (2008). القيم الأخلاقية. الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع .
- عثمان حسن عثمان. (1998). المنهجية في كتابة البحوث والرسائل الجامعية . باتنة، الجزائر: منشورات الشهاب.
- عمر ماهر محمود. (1992). سيكولوجية العلاقات الاجتماعية (ط2). الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- العميان محمود سلمان. (2007). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال (ط3). عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- المغربي كامل محمود. (2004). السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس (ط3). عمان: دار الفكر للطباعة والنشر.

ب-المذكرات:

- بوكشير صابر، (2013)، القيم التنظيمية وعلاقتها بتمكين المورد البشري لدى أساتذة العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية، مذكرة ماستر في علم النفس العمل والتنظيم، غير منشورة، بسكرة، الجزائر.
- تابعي نادية، وبوسعدية هادية، (2015)، ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي، دراسة سوسيولوجية بالفرع التجاري نفضال لولاية الوادي، مذكرة ماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل. الوادي، جامعة الشهيد حمة لخضر.
- خليل عمار، (2014)، القيم التنظيمية وتأثيرها على الولاء التنظيمي لدى عمال المؤسسة الجزائرية للمياه، مذكرة ماستر في علم الاجتماع العمل والتنظيم، غير منشورة، غرداية، الجزائر.
- عاشور إيمان، (2017)، القيم التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى عمال شركة الأشغال العمومية، مذكرة ماستر في علم النفس العمل والتنظيم، غير منشورة، غرداية، الجزائر.
- عشوش بشير، (2013)، علاقة الثقافة التنظيمية بالولاء التنظيمي عند إطارات المؤسسة الوطنية سوناطراك، مذكرة ماجستير في علم النفس العمل والموارد البشرية، جامعة الجزائر2.

- قريشي نّجاة. (2007)، القيم التنظيمية وعلاقتها بفاعلية التنظيم، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، غير منشورة، في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية. جامعة بسكرة، الجزائر.

- الوحيددي رافع يوسف، (2021)، القيادة التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي لدى الموظفين الاداريين بالبنوك الاسلامية بغزة، مذكرة ماجستير في ادارة الاعمال. غزة، فلسطين.

ج- المراجع الأجنبية:

Orsoni, J., & Helfer, J. (1994). *management stratégique, E2*. Paris: boulevard saint germain.