



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي - الأغواط -
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

العنوان :

القيّم التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة لدى الأستاذ الجامعي
(دراسة ميدانية على عينة من أساتذة قسم علم النفس بجامعة الأغواط)

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس
تخصص: علم النفس تنظيم وعمل تسيير الموارد البشرية

إشراف دكتور:

د. بوشهير هواري

إعداد الطالبتين:

- هاجر شلالي

- نورة علالي

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
د. الهاشمي حنة	أستاذ محاضر "أ"	رئيساً
د. هواري بوشهير	أستاذ محاضر "أ"	مشرفاً
د. جمال فطام	أستاذ محاضر "أ"	مناقشاً

السنة الجامعية 2024/2023

شكر وعرفان

اللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا الحمد لله الذي يسر لنا طريق العلم ووقفنا إلى إنجاز هذا العمل.

نتوجه بالشكر الجزيل

إلى الاستاذ المشرف الدكتور هواري بوشهير

والشكر إلى كل أساتذة الكلية وخاصة الأستاذ المحترم عمومن

رمضان الذي لم يخل علينا بتوجيهاته

والشكر لكل من ساعدنا في إنجاز هذا العمل

إهداء

أهدي ثمرة جهدي وبالغ حمدي وشكري إلى
الذي خلقني وبرحمته هداني ومن الجهل أنجاني إلى الله جل شأنه، إلى من
أبصرت بها طريق حياتي واستمدت منها قوتي واعتزازي بذاتي ر إلى
الكفاح الذي لا يتوقف إلى الشامخة التي علمتني معنى الاصرار وأن لا
شيء مستحيل في الحياة، إلى ينبوع العطاء إلى من كان دعائها سر
نجاحي إلى رمز الحب و بحر الحنان أمي الحبيبة أمد الله في عمرها و
جزاها الله خير الجزاء إلى من مهد لي طريق العلم و اعطى فأجزل العطاء
إلى من أحمل اسمه بكل نخر و اعتزاز أبي الغالي إلى ملاذي و قوتي و
سندي بعد الله عز و جل إخوتي و أخواتي إلى من سرنا سويا نحو
طريق النجاح إلى من كان و لا يزال سندي طوال مشواري الجامعي
إلى من شجعني و أعطاني دفعة نحو الامام

هاجر شلالي

إهداء

أول انطلاقة دمعة فإن نهايتها بسملة إلى العظيمة

أمي

وقد ورثت في جوفها كيف أكون إنسانة قبل أن أصرخ صرختي الأولى في

هذه الحياة أحبك غاليتي

إلى الطيب أبي يامن أحمل اسمه الى من تنحني له سنين دراستي وتعبي وفي

وصفه ترتجف الكلمات دمت لنا سالما

أنتم وهبتموني القلم فشكرا

إلى ضلع الثابت أمني إلى أمني أيامي إلى ما شددت عضدي بهم فكانوا لي

ينابيع أرتوي منها إلى قرّة عيني

إخواني وأخواتي الغالين

إلى كل اصدقائي و احبابي الى كل من دعمني قولا و فعلا شكرا لكم

الحمد لله الذي وفقني للبدايات و اوصلني للختام

وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين

نورة علالي

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز علاقة القيم التنظيمية بسلوك المواطنة لدى الأستاذ الجامعي بقسم علم النفس بجامعة عمار ثلجي بالأغواط وكيفية تمتيتها لديه بتجاوز كل معوقاتها، وتحدياتها المؤثرة على ذلك بصفته محور العملية التعليمية وأساس نجاح مخرجاتها، من خلال تقديم مقترحات لتفعيلها لما لها أثر إيجابي على سلوك الأستاذ الجامعي في بيئة العمل. حيث تمّ الاعتماد على المنهج الوصفي كونه يتوافق مع طبيعة البحث، وتمّ بناء استمارة استبيان بمقياس ليكرت الثلاثي، على عينة قوامها 30 أستاذ، وبعد معالجة البيانات الإحصائية من خلال برنامج Spss تمّ التوصل إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية وسلوك المواطنة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيم التنظيمية بين الأساتذة الذكور والإناث.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة بين الأساتذة الذكور والإناث.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيم التنظيمية بين الفئات العمرية المختلفة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة بين الفئات العمرية المختلفة..

الكلمات المفتاحية : المواطنة، القيم التنظيمية، جامعة الأغواط

Study Summary:

This study aimed to highlight the relationship between organizational values and citizenship behavior among university professors in the Department of Psychology at Ammar Thelidji University in Laghouat, and how to develop it by overcoming all its obstacles and challenges affecting it, as the professor is the core of the educational process and the basis for the success of its outcomes. This was done by presenting proposals to activate it due to its positive impact on the professor's behavior in the work environment. The descriptive approach was adopted as it aligns with the nature of the research. A questionnaire was constructed using a three-point Likert scale, administered to a sample of 30 professors. After processing the statistical data through the SPSS program, the following results were reached:

- There is a statistically significant positive correlation between organizational values and citizenship behavior.
- There are no statistically significant differences in the level of organizational values between male and female professors.
- There are no statistically significant differences in the level of citizenship behavior between male and female professors.
- There are no statistically significant differences in the level of organizational values among different age groups.
- There are no statistically significant differences in the level of citizenship behavior among different age groups.

Keywords: Citizenship, Organizational Values, University of Laghouat

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات:

الصفحة	المحتويات
	الإهداءات
	شكر وتقدير
أ-هـ	فهرس المحتويات
1	مقدمة
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
05	1- إشكالية الدراسة
07	2- فرضيات الدراسة
07	3- أسباب اختيار الموضوع
09	4- أهداف الدراسة
09	5- أهمية الدراسة
10	6- مفاهيم الدراسة
13	7- الدراسات السابقة
19	8- التعقيب على الدراسات السابقة
الفصل الثاني: القيم التنظيمية	
24	تمهيد
25	1- نشأة القيم وتطورها
26	2- مفهوم القيم التنظيمية
27	3- أهمية القيم التنظيمية
28	4- خصائص القيم التنظيمية
30	5- مراحل تطور القيم التنظيمية
32	6- أنواع القيم التنظيمية
33	7- تصنيف القيم التنظيمية
37	- خلاصة الفصل

الفصل الثالث: سلوك المواطنة	
40	- تمهيد
41	1 مفهوم المواطنة.
43	2- أهمية المواطنة.
44	3- أبعاد المواطنة.
46	4- محددات المواطنة.
47	5 - خصائص المواطنة.
48	6- أبرز قيم المواطنة.
50	- خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة	
53	تمهيد.
54	1. منهج الدراسة
55	2.لمحة عامة جامعة عمار تليجي الأغواط
59	3. مجال الدراسة.
60	4.أدوات الدراسة.
61	5. مجتمع وعينة الدراسة
63	6.مواصفات العينة
69	7. الخصائص السيكومترية للدراسة.
75	8.الأساليب الإحصائية المستخدمة.

76	- خلاصة الفصل
مناقشة وتفسير فرضيات الدراسة	
78	- تمهيد
79	عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية العامة
80	عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى
81	عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية
82	عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
84	عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة
90	الاستنتاج العام
93	خاتمة
97-98	قائمة المصادر والمراجع
الملاحق	

فهرس جداول والأشكال

فهرس الجداول

رقم الجدول	محتوى الجدول	صفحة
01	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	63
02	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	64
03	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	66
04	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الرتبة المهنية	67
05	يوضح استعمال اختبار T للفروق بين الدرجات العليا للمقياسين والدرجات الدنيا	69
06	يوضح ارتباط درجة البند بالدرجة الكلية لاستبيان القيم التنظيمية والمواطنة.	71
07	يوضح معامل ثبات استبيان بمعادلة ألفا كرو نباخ α	74
08	يوضح معامل الارتباط بيرسون لقياس مستوى القيم التنظيمية والمواطنة لدى الأستاذ الجامعي بقسم علم النفس جامعة الأغواط	79
09	يوضح الفروق في القيم التنظيمية تعزى للجنس	80
10	يوضح الفروق بين الجنسين في مستوى سلوك المواطنة	81
11	يوضح الفروق في القيم التنظيمية تعزى للسن	82
12	يوضح الفروق في مستوى سلوك المواطنة حسب السن	84

فهرس الأشكال

صفحة	محتوى الأشكال	رقم الشكل
64	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	01
65	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	02
68	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	03
68	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الرتبة المهنية	04

مقدمة

لقد ازداد الاهتمام بالجانب الثقافي للتنظيمات في السنوات الأخيرة خصوصاً القيم، لذا يعتبر الكثيرون أن فهم ومعرفة القيم التنظيمية هو أمر حيوي وهام من أجل إدارة الموارد البشرية بنجاح، والقيم هي أعمق مستوى في الثقافة التنظيمية لما لها من دور كبير في تشكيل وتوجيه سلوك الأفراد العاملين في المنظمة، فكل منظمة مجموعة من القيم سواء تم إدراك تلك الحقيقة أم لا، كما أن أهم أنظمة القيم توجد لدى الجماعة الإدارية وخاصة الإدارة العليا، فضلاً عن ذلك فإن القيم التنظيمية تمثل هوية المنظمة التي تميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى، لذلك فإن لمعرفة القيم داخل التنظيمات دور كبير في فهم السلوك التنظيمي وتوجيهه، فالقيم التنظيمية تعكس أصالة المؤسسة وصورتها، ولعل وجود بعض القيم التنظيمية بالمؤسسة يعزز مكانة العامل ضمن المجموعة لذلك تظهر المواطنة كمؤشر يعمد في تعزيز السلوك التنظيمي، هذا ويقترن مفهوم المواطنة بتطور الإنسان وسعيه الدؤوب نحو مزيد من الحرية والمساواة والكرامة أي نحو تحقيق إنسانيته واحترام كينونته، وبذلك فهو تعبير عن المسار التاريخي الذي يحقق للفرد وللمجموعة التقدم نحو بناء يضمن هذه الكرامة والحرية.

نشأ ونما مفهوم المواطنة في ظل محاضن فكرية متعددة تنوعت نظريتها وعقائدها بل وظروف تشكلها على المستوى المحلي والقومي والدولي، إذ يتشكل في سياق حركة المجتمع وتحولاته وفي صلب هذه الحركة تنسج العلاقات وتتبادل المنافع وتخلق الحاجات وتبرز الحقوق وتتجلى الواجبات والمسؤوليات، ومن تفاعل كل هذه العناصر يتولد موروث مشترك من المبادئ والقيم والعادات والسلوكيات يسهم في تشكيل شخصية المواطن ويمنحها خصائص تميزها عن غيرها، فالمواطنة مفهوم تاريخي شامل ومعقد له أبعاد عديدة ومتنوعة.

حيث تعتبر المواطنة إحدى أهم العوامل المشكلة والمحافظة على القيم التنظيمية فهي التي تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة وتعكس الخصائص الداخلية للمنظمة فهي تعبر عن فلسفة المنظمة وتوفر الخطوط العريضة لتوجيه السلوك، وأن المؤسسات الناجحة تتميز بنظام جيد للقيم وبعبارة أخرى يمكن القول بأنها مجموعة القيم التي تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة، وهي التي تعبر عن فلسفتها وتضع المعايير لتوجيه السلوك التنظيمي وصنع القرار وفي هذا السياق يمكن القول بأن القيم التنظيمية هي معتقدات وأفكار تتجسد أهميتها لدى أصحابها إلى حد التزامهم بمضمونها، وهي تتمثل في العلاقات المتبادلة بين جميع العناصر المكونة للتنظيم والتي تظهر في جميع أنماط السلوك، لهذا جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على علاقة القيم التنظيمية بالمواطنة لدى الأستاذ الجامعي، ولهذا الغرض قسمنا بحثنا إلى خمس فصول رئيسية كما يلي:

الفصل الأول: وتضمن البناء المنهجي للدراسة، وهذا من خلال تحديد الإشكالية وفرضياتها أهمية وأهداف الدراسة، تحديد المفاهيم، وفي الأخير تمت الإشارة إلى الدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني: فقد خصص للقيم التنظيمية

أما الفصل الثالث: فقد تناول المواطنة.

أما الجانب الميداني فقد شمل كل من **الفصل الرابع:** والذي تضمن الاجراءات المنهجية وتناول مجالات الدراسة، وكذا المنهج المتبع في هذه الدراسة ووصف عينة الدراسة وانتقاءها إمبريقيا ثم التطرق الى الأدوات المستخدمة في جمع المعلومات، والخصائص السيكومترية للدراسة.

والفصل الخامس: ثم فيه عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة المتوقعة.

وانتهى البحث بخاتمة ومراجع البحث وملاحق البحث

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

- إشكالية الدراسة
- فرضيات الدراسة
- أسباب اختيار الموضوع
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- المفاهيم الدراسة
- الدراسات السابقة
- التعقيب على الدراسات السابقة

1. الإشكالية:

يشهد العصر الذي نعيش فيه تطوراً سريعاً في جميع مجالات الحياة وخاصة في مجال التنظيمات والتي تعد جزءاً لا يتجزأ من حياتنا اليومية وبما أن التنظيم يعتبر الأفراد الأساس الذي يعتمد عليه لكون هذا الأخير من أكثر المدخلات تأثيراً على المنظمة، ذلك أن العنصر البشري هو أساس النشاط الإنساني، أخذت هذه التنظيمات تبذل كل ما لديها من أجل تحسين تقديم خدماتها والفعالية بين أفرادها.

فالقيم التنظيمية تشكل سلوك الفرد وتؤثر في جميع الأعمال التي يتم تنفيذها، وهذا ما تجسد في نظرية الإدارة العلمية حيث من بين القيم التي سادت التفكير الإداري هي أن الإنسان ينبغي أن يعامل على أساس أنه يشبه الآلة يتم تحفيزه بواسطة المكاسب المادية، فالقيم تنشأ من القادة كما أكد على ذلك كل من الكاتبين ديف فرانسيس و مايك وودكوك "Dave Francis Mike Woodcock" في كتابهما الشهير "القيم التنظيمية Organisationnel Values" حيث شبها المنظمة بالسيارة التي لا يمكن تشغيلها مباشرة حيث تحتاج إلى جهود لجعلها تتحرك، لكن بمجرد أن يعمل محركها سوف تتطلق بسرعة، ولأجل ذلك أصبحت الإدارة مهنة القرن العشرين. (فرانسيس، 1995: ص 21).

حيث ارتبط مدلول القيم التنظيمية بالمواطنة التي تعكس تلك الثقافة التنظيمية التي ساهمت المؤسسة في ترميمها وتطويرها والجامعة كمؤسسة أكاديمية بحثية لم يعد دورها مقتصر على التعليم والتكوين والتدريب، وتخريج الإطارات والكفاءات فحسب، بل أخذ في العقود الأخيرة دلالات جديدة أكثر ارتباطاً بثقافة المواطنة كمدخل أساسي لإحداث تغيير ثقافي وقيمي في سلوكيات الأساتذة واتجاهاتهم نحو تقبل الحوار والتسامح والتضامن والاعتراف بالآخر والتعايش السلمي وغيرها من القيم التي تمثل الأساس القيمي لثقافة المواطنة.

ولأن مؤسسات التعليم العالي كمنظمات إدارية تربية تعتبر من أهم محركات التنمية في المجتمع، كان لابد لنظامها الإداري من مراجعة منظومته القيمية، لكونها تمثل المجتمع في ما تحتويه من مبادئ وأخلاقيات، أو ما يطمح إلى تحقيقه والحفاظ عليه من قيم، وفي هذه الدراسة محاولة لمعرفة القيم التنظيمية والعلاقة التي تربطها بالمواطنة لدى الأستاذ الجامعي لما له من دور بارز ينعكس على الطلبة بشكل مباشر وعلى زملائه في العمل مما يحقق هدف منظومة القيم التنظيمية التي تسعى إلى تطوير المواطنة وبالتالي تعزيز الانتماء للمجتمع والارتقاء بمنظومة الجامعة ومن خلال ما سبق يمكننا طرح التساؤل التالي:

هل توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين القيم التنظيمية وسلوك المواطنة لدى الاساتذة الجامعيين بقسم علم النفس بجامعة عمار ثلجي بالأغواط؟

تساؤلات الدراسة:

- 1) ما مستوى القيم التنظيمية لدى الاساتذة الجامعيين بقسم علم النفس؟
- 2) ما مستوى سلوك المواطنة لدى الاساتذة الجامعيين بقسم علم النفس؟
- 3) هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في القيم التنظيمية لدى الاساتذة الجامعيين بقسم علم النفس تعزى للمتغيرات التالية (الجنس-السن- الخبرة المهنية)؟
- 4) هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في سلوك المواطنة لدى الاساتذة الجامعيين بقسم علم النفس تعزى للمتغيرات التالية (الجنس-السن-الخبرة المهنية)؟

2. فرضيات الدراسة:

- الفرضية العامة:

توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين القيم التنظيمية وسلوك المواطنة لدى الأساتذة الجامعيين بقسم علم النفس بجامعة عمار تليجي بالأغواط.

الفرضيات الجزئية:

(1) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيم التنظيمية لدى الأساتذة الجامعيين بقسم علم النفس جامعة الأغواط تعزى للجنس.

(2) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المواطنة لدى الأساتذة الجامعيين بقسم علم النفس جامعة الأغواط تعزى للجنس.

(3) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيم التنظيمية لدى الأساتذة الجامعيين بقسم علم النفس جامعة الأغواط تعزى للسن.

(4) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المواطنة لدى الأساتذة الجامعيين بقسم علم النفس جامعة الأغواط تعزى للسن.

3. أسباب اختيار موضوع الدراسة:

لكل موضوع دراسة أسباب دافعة لاختياره واتمام مراحلها العلمية والمنهجية خطوة بخطوة ومرحلة قبل مرحلة للوصول إلى غاية البحث المنشودة وتحقيق نتائج يمكن الاستفادة منها في مجال الدراسة وغيره، وموضوع دراستنا هذا له مبررات ذاتية وموضوعية وهي كالتالي:

(1) الأسباب الذاتية:

- الرغبة الشخصية في معرفة مستوى القيم التنظيمية لدى أساتذة الجامعة بقسم علم النفس وعلاقتها بالمواطنة.

- الطموح لمعالجة المشكلات التي تؤدي لانخفاض مستويات القيم والمواطنة داخل الجامعة.
- الرغبة البحثية في موضوع القيم التنظيمية للتقصي حول كل المعضلات الإدارية من أجل معالجتها وإعطاء حلول ممكنة.
- قابلية الدراسة وإمكانية النزول إلى الميدان.
- إبراز الأهمية الكبيرة التي تلعبها القيم التنظيمية في تعزيز المواطنة لدى أساتذة الجامعة.
- تحمل هذه الدراسة ميولات نابعة من صلب التخصص العلمي.

2) الأسباب الموضوعية:

- التعرف على العلاقة السائدة في الجامعة بين القيم التنظيمية والمواطنة لدى الأستاذ الجامعي.
- الكشف عن آليات القيم التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي.
- معرفة استراتيجيات المواطنة لدى الأستاذ الجامعي.
- الوصول إلى نتائج يمكن أن تفيد في تحديد علاقة القيم التنظيمية بالمواطنة أو عدمها داخل الجامعة.
- تطوير المعرفة الإدارية في مجال القيم التنظيمية لدى الهيئة الإدارية بالجامعة.
- كذلك معرفة هل متغيرات فرضياتنا (السن، الجنس) لها تأثير على القيم التنظيمية والمواطنة.

4. أهداف الدراسة:

تهدف أي دراسة علمية منهجية عادة إلى الإجابة على بعض التساؤلات وتحقيق الهدف العام من خلال التعرف على طبيعة العلاقة بين القيم التنظيمية والمواطنة، وكذلك الإشارة

بعض الأهداف التي تختلف باختلاف مشكلة الموضوع، ويمكن تلخيص أهم الأهداف فيما يلي:

- التعرف على مستوى القيم التنظيمية لدى الأساتذة الجامعيين بقسم علم النفس.
- التعرف على مستوى المواطنة لدى الأساتذة الجامعيين بقسم علم النفس.
- معرفة أثر القيم التنظيمية على المواطنة لدى الأستاذ الجامعي بقسم علم النفس.
- معرفة مستوى القيم التنظيمية للأساتذة داخل الجامعة بقسم علم النفس محل الدراسة.
- الرغبة في الوصول إلى مدى صدق وصحة الفرضيات الموضوعية والتأكد منها والاجابة عليها من خلال النتائج المتوصل إليها.
- تقديم بعض من التوصيات لتطوير مستوى ودرجة القيم التنظيمية وكذا المواطنة للأساتذة في الجامعات.
- طرح تصور نظري وفكري لمفهوم القيم التنظيمية وعلاقتها بالمواطنة لدى أساتذة الجامعة.

5. أهمية الدراسة:

ترتبط أهمية الدراسة بأهمية الموضوع نفسه، فهي تعالج ظاهرتين من أهم الظواهر في السلوك التنظيمي (القيم التنظيمية والمواطنة) كون القيم التنظيمية ذو دور فعال يؤثر على الأساتذة في عملهم وزيادة الجودة في الأداء الوظيفي بالجامعة، وتتحصر أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- يعتبر موضوع القيم التنظيمية ذو أهمية كبيرة فهو من المواضيع الحديثة في السلوك التنظيمي الذي بدأ الباحثون في علم النفس بدراسته داخل المؤسسات.
- تأتي أيضا أهمية هذا البحث بوضع استراتيجية من شأنها النهوض بواقع المواطنة لدى الأستاذ الجامعي وذلك لما يحققه من نتائج عديدة.

- كما أنّ الأهمية البالغة تأتي من خلال العلاقة بين القيم التنظيمية والمواطنة لدى أساتذة الجامعة ومعرفة درجة قياسها لأنّ القيم التنظيمية تشكل السلوك التنظيمي الحالي والمستقبلي للمنظمة وذلك له أثر كبير في جودة سير العمل وتميزه وتحقيق أهداف المنظمة وفاعلية التعليم العالي في تطوير المجتمعات في جميع مجالات الحياة.
- تعتبر القيم التنظيمية موجه لسلوك الأفراد في المنظمة من خلال تفاعل وتعزيز المواطنة لدى الأساتذة التي تؤدي نجاح الجامعة.

6. مفاهيم الدراسة:

لا تخلو أي دراسة علمية من مفاهيم ومصطلحات من أجل الوصول إلى مبتغى البحث وعلى ذلك نتطرق إلى تحديد المفاهيم لغويا واصطلاحيا واجرائيا.

أ. مفهوم القيم التنظيمية:

- القيم لغة:

مفردتها قيمة من الفعل قَوّم وقام، نقول قام المتاع بكذا، أي تعدلت قيمته به.

وأیضا جاء في المعجم الوسيط أن قيمة الشيء هي قدره، وقيمة المتاع هي ثمنه، ويقال ما لفلان قيمة أي ماله ثبات ودوام على الأمر (المعجم الوسيط، 2008، ص 287).

- اصطلاحا:

إن مفهوم القيم التنظيمية شغل العديد من المفكرين نظرا لتجذره ووجوده في ميادين مختلفة، لذلك ظهر الاختلاف في وجهات النظر وهذا راجع إلى المشارب والمناهل الفكرية المتعددة التي ينتمي إليها العلماء وهنا سنعرض مجموعة من التعاريف لهذا المفهوم.

يعرف روكيتش ميلتون 1973 القيم: القيم عبارة عن تصورات من شأنها أن تفضي

إلى سلوك تفضيلي، كما أنها تعتبر بمثابة معايير للاختيار من بين البدائل السلوكية المتاحة للفرد في موقف ما.

ومن ثم فإن احتضان الفرد لقيم تنظيمية معينة يعني توقع ممارسته لأنشطة سلوكية تتسق مع تلك القيم. " فالقيم التنظيمية محدد ومرشد للسلوك وهي التي توجه اختياراتنا من بين بدائل السلوك وتحدد لنا نوع السلوك المرغوب فيه في موقف ما توجد فيه عدة بدائل سلوكية كما يرى بأن التعدد في مجالات الحياة والسلوك يؤدي إلى تعدد في نظم القيم التنظيمية الموجهة لسلوك الفرد داخل المنظمة. (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص 123)

تعريف أمطانيوس ميخائيل: " القيم التي نتمسك بها، تتحكم في سلوكنا وتنعكس في أشكال النشاطات المختلفة التي نمارسها بل إن هذا الرأي أصبح سائدا اليوم لدى الأخصائيين في العلوم الاجتماعية، فالقيم ماهي إلا موجّهات سلوكية لسائر الأنشطة التي تتصل بأي شكل من أشكال العمل. (جودت بني جابر، 2004، ص 288)

- اجرائيا:

ونقصد بالقيمّ التنظيمية في دراستنا بأنّها ذلك المعيار أو الحكم الذي يتبنى مبادئ وتصورات تساهم في اختيار سلوك تفضيلي للأفراد يتم به تنظيم مجموعة من الأساتذة بقسم علم النفس جامعة عمار تليجي بالأغواط بينهم علاقات معينة ويسعون إلى تحقيق هدف مشترك، كما تحمل القيم التنظيمية مجموعة الخصائص الثابتة نسبيا للمحيط الداخلي للجامعة، والتي يدركها أعضاء المنظمة ويعايشونها ويعبرون عنها، وتعتبر أساسا ومعيارا لتوجيه السلوك الإنساني نحو تحقيق الأهداف.

ب. مفهوم المواطنة:

- لغة:

المواطنة من الناحية اللغوية، وتحديدًا في اللغة العربية، كما يسّر البعض، مصطلح مشتق من "المواطن" وليس من الوطن. فمفهوما منطلق من الفرد وليس من هذا الكل (الوطن). (بهتان عبد القادر، 2018، ص 284). أمّا في اللغة اللاتينية، المواطنة مشتقة من مصطلح "الحي" «Cité»، أي من المكان، أو من الحيّز.

- اصطلاحا:

تعتبر المواطنة من المفاهيم الحديثة التي ظهرت في الدول السابقة للنهج الديمقراطي والاعتراف بحقوق الإنسان (المواطن) وما يترتب عليها من حقوق المواطنة كالعدالة، والمشاركة والاعتراف بالآخر وحق التجمع في مؤسسات مدنية.

وحسب "إبراهيم عبد الله غلوم" فإن المواطنة تعني: التمثل الخلاق للتنوع والتباين، وهي الإدارة السياسية المتوازنة للاختلاف وللتعددية الثقافية، التي يفرضها المجتمع المدني. (غلوم إبراهيم عبد الله، 2012، ص 113-114).

أما "هاني الحوراني" فيؤكد أن المعنى المعاصر لثقافة المواطنة يقوم على عدة عناصر أهمها:

- خلق رابطة روحية وثقافية عبر الزمن مع المكان، من خلال الاهتمام بالتاريخ الاجتماعي للأفراد، أي تاريخ المواطنين أنفسهم، وخبراتهم وتجاربهم وثقافتهم المادية والمعنوية
- بث روح المسؤولية تجاه الحيز المكاني للوطن، والحرص على استدامة موارده الطبيعية والثقافية والمعنوية، باعتبارها ملكا مشتركا بين الأجيال الحالية والأجيال القادمة. (قريد سمير، 2018، ص 295).

وفي السياق ذاته يؤكد "زهير فياض" أن المواطنة هي ثقافة الحياة بأبعادها ورموزها ومعانيها المتنوعة، وهي ثقافة البناء والتعمير، وثقافة الوحدة والتعاون والاندماج في حركة الحياة الواحدة، وهي إلى ذلك ثقافة الاستقرار والسلام لأنها تلغي الفروقات والامتيازات وتعمق قيم العدالة والمساواة، والتآخي بين أبناء الوطن الواحد. (فياض زهير، 2016، ص 38).

- اجرائيا:

يمكن تعريف المواطنة إجرائيا بأنها تثبيت قيم المواطنة لدى مجموع الأساتذة بقسم علم النفس جامعة الأغواط، من خلال تحويل المواطنة من مجرد شعارات وخطابات إلى ممارسة حياتية، وبذلك تعمل المواطنة على إحلال منظومة القيم الديمقراطية محل الروابط العشائرية والقبلية والعائلية، كما أنها عملية تكتسب عبر التنشئة والتربية من طرف المؤسسات المدنية والتربوية على غرار الجامعة التي تشكل قنوات تعمل على تمكين الأفراد من التعبير عن مطالبهم والدفاع عن حقوقهم.

ج. الدراسات السابقة:

الدراسات السابقة للقيم التنظيمية:

- الدراسة الأولى:

عبد المليح نقبيل، النسق القيمي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة الجامعة الجزائرية (دراسة ميدانية على عينة من أساتذة الجامعة)، أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة دكتوراه الطور الثالث، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية، تخصص علم النفس المرضي المؤسسي، جامعة قاصدي مباح، ورقلة، 2018/2019.

أجريت الدراسة الحالية بهدف معرفة علاقة النسق القيمي بمستوى ممارسته سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة الجامعة الجزائرية، كاشفة عن طبيعة منظومة القيم للأستاذ، وتقييم مستوى ممارسته لسلوك المواطنة اتجاه جامعتهم المنتسب إليها والمعنية بالدراسة، وهي جامعات: ورقلة، الجزائر، وهران وجامعة قسنطينة، وذلك في ضوء متغيرات: الجنس، الخبرة المهنية والتخصص وقد بلغت عينة الدراسة 422 أستاذا. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي المقارن، فيما تمثلت أدوات جمع البيانات في اختبار القيم لألبورت وزملائه، ومقياس سلوك المواطنة التنظيمية الذي تم إعداده من طرف الباحث حيث

تكون من 33 بندا موزعة على خمس أبعاد اعتمدها عدد من الباحثين. تم تطبيق هاته الأدوات على عينة الدراسة، بعد التأكد من بعض الخصائص السيكمترية التي أكدت صلاحيتها للاستخدام. وبعد معالجة البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي «IBM spss20» وتحليلها، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية : ترتيب القيم لدى أساتذة الجامعة الجزائرية، جاء على النحو التالي: القيمة الدينية، القيمة النظرية، القيمة الاقتصادية، القيمة الاجتماعية، القيمة السياسية وأخيرا القيمة الجمالية.

- مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية عند الأستاذ الجامعي الجزائري كان مرتفعا.
- تصدرت القيم الثلاثة (القيمة الدينية والقيمة النظرية ثم القيمة الاقتصادية) على التوالي صدارة الترتيب، بتمثيل 408 أستاذ من مجموع 422 أستاذ بنسبة قدرها 97%.
- توجد علاقة بين النسق القيمي ومستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية.
- توجد فروق في مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة ذوو القيمة الدينية المتصدرة لنسقهم القيمي وفقا لمتغير الجنس، والتخصص، ولا
- توجد فروق في مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة ذوو القيمة الدينية المتصدرة لنسقهم القيمي وفقا للخبرة المهنية
- لا توجد فروق في مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة ذوو القيمة النظرية المتصدرة لنسقهم القيمي وفقا لمتغير الجنس، الخبرة المهنية والتخصص
- لا توجد فروق في مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة ذوو القيمة الاقتصادية المتصدرة لنسقهم القيمي وفقا لمتغير للجنس، الخبرة المهنية والتخصص. وقد نوقشت نتائج الدراسة في ضوء الجانب النظري وبعض الدراسات السابقة، واختتمت بتقديم بعض المقترحات الموجهة للدارسين وأصحاب القرار.

- الدراسة الثانية:

عادل حميدي، القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي لدى الأستاذ الإداري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم النفس تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2015/2014.

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين القيم التنظيمية لدى الأستاذ الإداري وجودة التعليم العالي وذلك من خلال:

- معرفة العلاقة بين إدارة المهام لدى الأستاذ الإداري وجودة التعليم العالي.
- معرفة العلاقة بين إدارة الإدارة لدى الأستاذ الإداري وجودة التعليم العالي.
- معرفة العلاقة بين إدارة العلاقات لدى الأستاذ الإداري وجودة التعليم العالي.

حيث أجريت هذه الدراسة في جامعة المسيلة وبلغ عدد العينة من الأساتذة الجامعيين 63 كما تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم الاستعانة بالاستبيان كأداة لجمع المعلومات وأيضا الملاحظة.

وقد توصلت نتائج الدراسة إلى:

وجود علاقة ارتباطيه قوية موجبة دالة إحصائيا في ظل قيم: إدارة الإدارة، إدارة المهمة، إدارة العلاقات، وهذا يعني تحقق جميع الفرضيات الجزئية ويتبين من خلال هذه النتائج أن للقيم التنظيمية علاقة بتحقيق جودة التعليم العالي. وهو ما أكدته الفرضية العامة التي أثبتت وجود علاقة ارتباطيه طردية موجبة دالة إحصائيا بين القيم التنظيمية وجودة التعليم العالي أي انه كلما ارتفعت درجة ممارسة القيم التنظيمية ارتفعت معها جودة التعليم العالي وهو ما يعني تحقق الفرضية العامة.

- الدراسة الثالثة:

عجال مسعودة (2009) بعنوان القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

حيث هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين القيم التنظيمية وجودة التعليم العالي من خلال تحديد طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة على المحاور التالية:

- علاقة إدارة الإدارة بجودة التعليم العالي.
- علاقة إدارة المهام بجودة التعليم العالي.
- علاقة إدارة العلاقات بجودة التعليم العالي.
- علاقة إدارة البيئة بجودة التعليم العالي.

حيث أجريت هذه الدراسة بجامعة بسكرة على عينة من الأساتذة والأساتذة الإداريين في الجامعة كما تم توظيف العينة من خلال، الكلية، القسم، المنصب، الرتبة العلمية، الجنس، العمر، مدة الخدمة، ونظرا لطبيعة الدراسة وأهدافها اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الارتباطي مستخدمة في ذلك أدوات جمع المعلومات المتمثلة في الملاحظة والمقابلة وكذا الاستبيان.

وعليه فقد توصلت الباحثة إلى نتائج مفادها تقارب نتائج درجة ممارسة متغيرات الدراسة ولذلك استنتجت الباحثة أن:

- درجة ممارسة الجودة يرتفع بارتفاع درجة ممارسة القيم التنظيمية وهو ما يفسر العلاقة الطردية بين القيم التنظيمية وجودة التعليم العالي.
- ارتفاع مستوى القيم التنظيمية يعكس الجودة في الجامعة.
- كلما زادت الجودة زادت القيم التنظيمية لدى الأستاذ.

الدراسات التي تناولت موضوع سلوك المواطنة التنظيمية

الدراسة الرابعة: (بن عبد الرحمان محمد المليفي سنة 2017) بعنوان الثقافة التنظيمية ودورها في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية - دراسة على العاملين الإداريين بجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، وقد هدفت هذه الدراسة إلى:

- التعرف على واقع الثقافة التنظيمية لدى العاملين الإداريين بجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

- التعرف على سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين الإداريين بجامعة نايف للعلوم الأمنية.

كما هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين الإداريين بجامعة نايف للعلوم الأمنية.

ومن بين أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:

- موافقة أفراد عينة الدراسة على واقع الثقافة التنظيمية في جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

- موافقة افراد عينة الدراسة على واقع سلوك المواطنة التنظيمية في جامعة نايف العربية الامنية بدرجة عالية

كما أظهرت نتائج الدراسة مساهمة الثقافة التنظيمية في جامعة نايف العربية للعلوم الامنية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية.

الدراسة الخامسة: (دراسة محمد علي الزهراني سنة 2012) بعنوان العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بمستوى سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين في محافظة المخواة.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد درجة ممارسة مديري مدارس المرحلة الثانوية لسلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظره، كما هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات معلمي مدارس المرحلة الثانوية حول ممارسة مديريهم للعدالة التنظيمية وممارستهم لسلوك المواطنة التنظيمية تعزى بعض المتغيرات الشخصية العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، التخصص.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة: أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة بين ممارسة مديري المدارس الثانوية للعدالة التنظيمية وممارسة المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية كما حاز بعد روح التسامح على أعلى درجة ممارسة من بين أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية وممارسة المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية كما أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للعدالة التنظيمية تعزى إلى العمر كما أظهرت نتائج هذه الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة ممارسة المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية تعزى للعمر في أبعاد الأثار وروح الكياسة وروح التسامح ووعي الضمير بينما لا توجد فروق تعزى للعمر.

الدراسة السادسة: (دراسة محمد قيراط 2007) بعنوان الاعلام وسلوك المواطنة، أطروحة دكتوراه، تخصص علم الاجتماع الاتصال، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية/ جامعة وهران. تهدف هذه الدراسة إلى دور الإعلام كأداة إستراتيجية لحماية الهوية الوطنية والتعبير عنها فهو مطالب بالتفاعل الإيجابي مع كل ما هو محلي وأصيل والتفاعل مع مشكلات وهموم الشارع بكل موضوعية وبكل التزام ومسؤولية وبكل حرية، هذا واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وأداة الدراسة الاستبيان، حيث خلصت نتائج الدراسة:

- ترسيخ القيم والعادات الايجابية التي تسهم في تقدم ثقافة المجتمع العربي.
- تزويد أفراد المجتمع بالمعلومات الصحيحة عن تاريخهم وحضارتهم وانتمائهم العربي.
- تأكيد أهمية قيم (الولاء والانتماء والوطنية) واحترام الآخر.

- تكوين الشخصية الوطنية، والدعوة إلى التمسك بالانتماء للهوية الوطنية والعربية.
- احترام التعددية السياسية والاجتماعية والفكرية كعامل قوة يضمن وحدة وتماسك المجتمع العربي.
- تشجيع الحوار بين الثقافات والحضارات الهادف لنشر الثقافة والقيم الوطنية العربية.

8.التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد استعراض مجموعة من الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع بحثنا - القيم التنظيمية وعلاقتها بالمواطنة لدى الأستاذ الجامعي (دراسة ميدانية على عينة من أساتذة قسم علم النفس بجامعة الأغواط)، والبالغ عددها 6 دراسات أجريت بين الأعوام (2007 إلى غاية 2019)، والتي تم تقسيمها إلى ثلاثة أقسام: دراسات تناولت القيم التنظيمية، دراسات تناولت سلوك المواطنة التنظيمية، ودراسات تناولت العلاقة بين المتغيرين.

1. من حيث الهدف:

- **عبد المليح نقبيل (2019):** هدفت إلى معرفة علاقة النسق القيمي بمستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة الجامعة الجزائرية.
- **عادل لحميدي (2015):** هدفت إلى معرفة العلاقة بين القيم التنظيمية لدى الأستاذ الإداري وجودة التعليم العالي.
- **عجال مسعودة (2009):** هدفت إلى معرفة العلاقة بين القيم التنظيمية وجودة التعليم العالي.
- **بن عبد الرحمان محمد المليفي (2017):** هدفت إلى التعرف على دور الثقافة التنظيمية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية.

- محمد علي الزهراني (2012): هدفت إلى تحديد درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين.

- محمد قيراط (2007): هدفت إلى دراسة دور الإعلام في تعزيز سلوك المواطنة.

أوجه الاتفاق:

- تتفق دراستنا مع معظم الدراسات السابقة في محاولة فهم العلاقة بين القيم التنظيمية أو ما يرتبط بها وسلوك المواطنة التنظيمية.

- تركز الدراسات على البيئة الأكاديمية، خاصة في الجامعات، وهو ما يتفق مع دراستنا.

- تسعى الدراسات لفهم العوامل المؤثرة على سلوك المواطنة التنظيمية في بيئات العمل المختلفة.

أوجه الاختلاف:

- تركز دراستنا على قسم علم النفس تحديداً، بينما تناولت الدراسات الأخرى مجالات أوسع أو مختلفة (مثل المدارس الثانوية، الإعلام).

- تختلف دراستنا في تركيزها المحدد على العلاقة بين القيم التنظيمية وسلوك المواطنة، بينما بعض الدراسات ربطت هذه المتغيرات بعوامل أخرى مثل جودة التعليم العالي.

- دراسة محمد قيراط (2007) تناولت دور الإعلام في تعزيز سلوك المواطنة، وهو مجال مختلف عن باقي الدراسات.

2. من حيث المنهج:

أوجه الاتفاق:

- معظم الدراسات، بما فيها دراستنا، استخدمت المنهج الوصفي التحليلي أو الارتباطي.
- استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات في معظم الدراسات.
- استخدام برنامج SPSS للتحليل الإحصائي في بعض الدراسات، بما فيها دراستنا.

أوجه الاختلاف:

- **حجم العينة:** دراستنا استخدمت عينة من 30 أستاذًا، بينما تفاوتت أحجام العينات في الدراسات الأخرى.
- بعض الدراسات استخدمت أدوات إضافية مثل المقابلة والملاحظة (مثل دراسة عجال مسعودة، 2009).
- تميزت دراستنا باستخدام مقياس ليكرت الثلاثي، بينما قد تختلف المقاييس المستخدمة في الدراسات الأخرى.
- في الختام، تتميز دراستنا بتركيزها على العلاقة المباشرة بين القيم التنظيمية وسلوك المواطن لدى أساتذة قسم علم النفس تحديدًا في جامعة الأغواط، مما يضفي قيمة فريدة للأدبيات الحالية في السياق الجزائري. كما أن استخدامنا لعينة محددة ومنهجية واضحة يوفر نظرة متعمقة للموضوع في بيئة أكاديمية محددة.

الفصل الثاني

القيم التنظيمية

- تمهيد

1. نشأة القِيم وتطورها
2. مفهوم القِيم التنظيمية
3. أهمية القِيم التنظيمية
4. خصائص القِيم التنظيمية
5. مراحل تطور القِيم التنظيمية
6. أنواع القِيم التنظيمية

- خلاصة الفصل

تمهيد:

تحتل القيمّ التنظيمية داخل أي تركيب تنظيمي مكانا جوهريا وبارزا، نظرا لما تؤديه

من دور فعال في ضبط وتوجيه السلوك الإنساني ضمن إطار المقبول والإيجابي في وجود

الخيارات المتاحة، فهي تمثل منبع تفسيري تعزى له المواقف السلوكية في المنظمة.

فمنظومة القيمّ في التنظيمات ذات تأثير كبير على سلوكيات الفرد العامل سواء أكان

قائد أو مرؤوس، والتمعن في تحول القيمّ التي كانت تحكم سلوكيات الإداريين لذلك كان لزاما

علينا في هذه الدراسة التطرق لفصل خاص بالقيّم التنظيمية.

1. نشأة القيم وتطورها:

على الرغم من أهمية موضوع القيم **Values** في مجال الدراسات النفسية والسلوك البشري بصفة عامة، فقد ظل لفترة طويلة خاضعا للتأملات الفلسفية بعيدا عن الدراسة العلمية الواقعية، فالفحوص الإمبريقية للقيم ظلت وكأنها جزر أو مناطق منعزلة عن علم النفس وارتبطت (بمجالات وتخصصات عديدة كالفلسفة والدين والاقتصاد وعلم الاجتماع والأنثروبولوجيا)، (ناصر قاسمي، 2014، ص 14).

ربما كان من العوامل المسئولة عن إهمال هذا الموضوع من جانب العلماء في ميدان الدراسات النفسية أن الفلسفات العقلية قد جعلت منه ركيزة من الركائز الأساسية التي يقوم عليها البناء العقلي والفكري المجرد لتأملاتها وأفكارها فأحاطته بجو من الغيبية نفرت منه رجال العلم، ثم بدأ الاهتمام بدراسة القيم في الثلاثينيات والأربعينيات من القرن الحالي ينحو إلى المزيد من الالتزام بالمنهج العلمي. (نور الدين حروش، 2011، ص 34).

ولعل الفضل في ذلك يرجع إلى اثنين من علماء النفس هما "ثرستون" "Thurstone" وما قدمه من تصور لمعالجة القيم في إطار المنهج العلمي مستندا في ذلك إلى مبادئ السيكو فيزيقيا المعاصرة، و "شبرانجر" Spranger أحد المفكرين الألمان الذي نشر خلال هذه الفترة نظريته في أنماط الشخصية والتي انتهى منها إلى أن الناس يتوزعون بين ستة أنماط. استمر الاهتمام بدراسة القيم يتزايد تدريجيا داخل مجالات علم النفس وبالتحديد في مجال علم النفس الاجتماعي- لعدد من الأسباب: أهمها أن النظرية الكفاء في تفسير السلوك الإنساني والتنبؤ به يجب أن تتضمن موضوع القيم، ولكنه وعلى الرغم من الأهمية

الكبرى للقيم فقد تركز اهتمام الدارسين في المجال على النظرية والقياس في مجال الاتجاهات Attitude، ويؤيد ذلك ما كشف عنه ميلتون روكيش "M. Rokeach" في مسح أجراه لمجلة الملخصات السيكولوجية "Psychological Abstracts" في الفترة من سنة 1961 إلى سنة 1965 وانتهى منه إلى أن هناك خمس أو ست دراسات للاتجاه مقابل دراسة واحدة للقيم. (محمد المهدي بن عيسى، 2011، ص 12).

وأرجع ذلك إلى الإيمان العميق لدى الكثير من الباحثين بأن اتجاهات الفرد أكثر أهمية في تحديد سلوكه الاجتماعي من القيم كما تصور بعضهم الآخر بأن الاتجاهات أكثر قابلية للتغيير من القيم، هذا بالإضافة إلى التقدم الملحوظ في أساليب قياس الاتجاهات بالمقارنة بأساليب قياس القيم والتي مازالت ولحد الآن موضع خلاف بين الباحثين.

2. مفهوم القيم التنظيمية:

تعرف القيم التنظيمية بأنها: «اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم الاجتماعي الواحد حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب، جيد أو غير جيد، مهم أو غير مهم. الخ» (محمود سلمان العميان، 2012، ص 312).

والقيم التنظيمية ترتبط بالقيم الأخرى (الدينية، السياسية، الاجتماعية. الخ)، إذ تستمد منها بعض الخصائص، وهي بذلك لا تختلف عن تلك القيم سواء في طبيعتها أو وظيفتها، إلا أنها ترتبط مباشرة بالسلوك داخل التنظيم، وتختلف القيم التنظيمية عن القيم المهنية، فالأخيرة تسود بين أفراد المهنة الواحدة على اختلاف منظماتهم، أما القيم التنظيمية فتسود

بين أفراد المنظمة الواحدة على اختلاف وظائفهم ومستوياتهم، وبذلك تكون قيم المنظمات الإنتاجية غير قيم المنظمات الخدمية، وقيم المنظمات الحكومية غير قيم المنظمات الخاصة والمختلطة. وتعكس القيم التنظيمية الخصائص الداخلية للمنظمة فهي التي تحدد الخطوط العريضة لتوجيه السلوك ووضع القرارات. (جابر نصر الدين، 2005، ص 112).

ويعرفها محمود سلمان العميان بأنها: "اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة ومن هذه القيم: المساواة بين العاملين، الاهتمام بإدارة الوقت، الاهتمام بالأداء، احترام الآخرين.. الخ" (محمود سلمان العميان، 2012، ص 314).

3. أهمية القيم التنظيمية:

تكمن أهمية القيم التنظيمية فيما يلي:

- تحلّل القيم التنظيمية المرتبة الأولى في قائمة العناصر الثقافية المؤثرة على السلوك التنظيمي.
- تعزز استقرار النظام الاجتماعي في المنظمة.
- هي أساس فهم الاحتياجات والدوافع وتؤثر على ادراكاتنا.
- تحدد الأهداف والسياسات، بحيث يجب أن تكون متوافقة مع القيم.
- تحتكم إليها المنظمة في تقويم سلوكيات العاملين.

- القيم هي أساس إرساء ثقافة تنظيمية ذات اتجاه إيجابي مستقبلي.
- تحدد مستوى إنجاز إذا كان مرضي أو غير مرضي.
- تنمية وعي الموظفين والتزامهم وتعزيز انتمائهم مما يؤثر إيجابيا على أدائهم.
- التقارب والتفاعل الإيجابي بين الرؤساء والمرؤوسين مما يضاعف فرص الثقة والمشاركة الجماعية .
- وإنجاز الأهداف المرسومة وفي تدعيم فرص العدالة والحيادية الإدارية في العلاقات الاجتماعية داخل التنظيم وبالتالي الابتعاد قدر الإمكان عن مظاهر المحسوبية والفساد الإداري. (كامل المغربي، 2004، ص 45).

4. خصائص القيم التنظيمية:

اختلف العلماء والباحثين في تحديد خصائص القيم بصفة عامة (اقتصادية، سياسية دينية، جمالية) باختلاف المذاهب الدينية والفكرية التي ينتمون إليها، كالفكر الغربي أو الفكر الإسلامي مثلا. ويمكن تحديد أهم ما يميز القيم التنظيمية باعتبارها جزء من القيم العامة كالآتي:

أ. نسبية:

القيم تنظيمات معقدة للأحكام التي يصدرها الفرد حول الأشخاص والأشياء والأحكام ذاتها مهتديا في ذلك إلى المعايير التي وضعها المجتمع. وعلى هذا الأساس فالقيم نسبية في مكانها وزمانها ومحتواها فهي تختلف من شخص إلى آخر وبالنسبة لحاجاته ورغباته وتربيته

وظروفه ومن ثقافة إلى أخرى، فدوركايم يعتبرها من معطيات الوعي الاجتماعي وماركس يراها من إنتاج البيئة الاقتصادية وفرويد يراها من اسقاطات الغريزة الجنسية.

ب. مكتسبة:

يتعلمها الفرد في نطاق الجماعة وعن طريق التنشئة الاجتماعية، حيث تتفاعل تلك العوامل مع التكوين للفرد ذاته، حيث يصبح الأفراد يهتمون ببعض القيم ويفضلونها عن غيرها.

ج. ذاتية اجتماعية:

القيم عبارة عن مصادر داخلية تتبع من الفرد ذاته وتحدد أنماط اتجاهاته السلوكية وتلعب الأسرة والبيئة الاجتماعية دور أساسيا في ترسيخ هذه القيم، وتختلف القيم باختلاف الأدوار والمراكز الوظيفية كما تختلف باختلاف الجنس والعمر والمعطيات الدينية والأخلاقية.

د. مرنة:

تتميز القيم بالمرونة والقابلية للنظر ومواجهة كل التطورات والتغيرات التي يعيشها الإنسان مع مطالبه وحاجاته ومع سيطرتها لهذه الأمور إلا أنها تعطي أفقا للتجديد والتغيير وفق أسسها واتجاهاتها ولا تلغي العقل البشري.

هـ. تلقائية:

هي ليست من صنع فرد أو بضعة أفراد ولكنها من صنع المجتمع وعقله الجمعي.
(فاروق عبدة فليه، 2005، ص 191).

5. مراحل تطور القيم التنظيمية:

إن القيم في مجملها أقرب إلى عدم الثبات، وبالتالي فهي متغيرة بتغير الثقافة والزمان والمكان، حيث أشار كل من فرانسيس و وودكوك 'Francis, Woodcock' التي أن القيم الإدارية التنظيمية مرت بسبع مراحل تمثلت في:

أ. المرحلة العقلانية:

جاءت انعكاسات لآراء ونظريات المدرسة الكلاسيكية (العلمية) حيث تركز على القيم المادية والإدارية التنظيمية بالإضافة التي قيم الكفاءة الإنتاجية والأدوار والإجراءات وتدرج السلطة. (ديف فرانسيس، مايك وودكوك، 1995، ص 12).

ب. المرحلة العاطفية:

ظهرت مع حركة إدارة العلاقات الإنسانية، وكان لنتائج دراسات هاوثورن أثر كبير في ظهور قيم تتعلق بالروح المعنوية للعاملين، والعلاقات المهنية بين الأفراد في مجال العمل وكذلك قيم التدريب والاتجاهات الإيجابية نحو العمل وأساليب التحفيز. (مقدم، 1994، ص 159).

ج. مرحلة المواجهة:

ظهرت كاستجابة للاتحادات المهنية، التي وجدت نفسها في مواجهة مع منظماتها كما ظهرت قيم مثل قيم الاستثمار والتوفيق والحرية في بيئة العمل والإبداع والابتكار.

د. مرحلة الإجماع في الرأي:

قامت على فكرة الحرية في بيئة العمل وضرورة معرفة نمط الشخصية الإنسانية.

هـ. مرحلة التنظيم والتوازن الفردي:

تمثلت في قيم الإدارة بالأهداف، وأن الوصول للقيمة يكون من خلال الإنجاز ومن القيم التي سادت في هذه المرحلة قيمة العدالة والديمقراطية والمشاركة الجماعية والقيم المثالية مثل المحبة والسلام. (عباس، 2004، ص 14).

و. مرحلة الإمكانيات:

تسمى بمرحلة التطور التنظيمي وضرورة تطور الناس، ومن القيم التي سادت في هذه المرحلة قيم الفحص والإصلاح والتسيير وتغيير الثقافة التنظيمية والعمليات الإدارية والاهتمام بنوعية ظروف العمل وتحقيق الرضا الوظيفي وضرورة الوعي بالذات والتأثير في الآخرين والتفكير المتعمق. الخاص. (رافع يوسف الوحيدي، 2014، ص 2).

ز. مرحلة الواقعية:

تمثلت في المزج والتفاعل بين المراحل السابقة والتركيز على العمل الجاد لأنه الموصل للنجاح ومن هذا القيم، أن العميل دائما على حق، قيم النفوذ والقوة وانتشار الفرص، والمسؤولية الذاتية وأن (البقاء للأصلح). (صفاء مسلماني، 2009، ص 29).

6. أنواع القيم التنظيمية:

أ. **القيم النظرية:** ويهتم أصحابها بالعمل على اكتشاف الحقيقة. فالفرد يوازن بين الأشياء على أساس أهميتها دون النظر إلى قيمتها العملية أو إلى الصورة الجمالية لها. ويمتاز هؤلاء بالنظرة الموضوعية للأشياء ولديهم رغبة في وضع حلول واقعية للمشكلات البيئية.

ب. **القيم الجمالية:** يهتم فيها الفرد بكل ما هو جميل من ناحية الشكل أو التوافق. ويميل هؤلاء الأشخاص إلى جعل كل شيء منظماً بالمنزل أو الشارع أو العمل. وليس شرطاً أن يكون هؤلاء الأشخاص مبدعين أو مبتكرين. (عثمان قدور، 2009، ص 49).

ج. **القيم الدينية:** يهتم فيها الفرد باكتشاف ما وراء العالم الظاهري، ويحاول أن يربط نفسه بتوجهات عليا مصدرها الدين. وغالبا ما تسهم هذه القيم الدينية في ارتفاع مستوى النظافة والصدق في القول والعمل. (الجعفري ماهر إسماعيل، 2003، ص 40).

د. **القيم السياسية:** ويهتم فيها الأشخاص بالحصول على القوة والمكانة ويعملون على قيادة غيرهم. ويفيد هذا النوع من القيم في قيادة العمل البيئي لكي يخدم أكبر عدد ممكن من المؤسسات أو أفراد المجتمع.

هـ. **القيم الاقتصادية:** ويهتم فيها الفرد بكل ما هو نافع ومفيد ويمتاز أصحابها بنظرة عملية تقوم على أساس منفعة كل شخص وعادة يكونون من رجال الأعمال أو المال، ويمكن توظيف قدراتهم في قضايا تهم المجتمع وخاصة قضايا البيئة. (عثمان قدور، 2009، ص 50).

و. القيم الاجتماعية: ويهتم فيها الفرد بغيره من الناس فيحبهم ويسعى إلى خدمتهم وينظر لغيره على أنه غاية وليس وسيلة. ويمتاز أصحاب هذه القيم بالعطف والإيثار والحنان ويمكن توظيفهم في العمل الاجتماعي البيئي وغالبا ما ينجحون في أداء المهام المكلفين بها وخاصة ما يتصل منها بالحفاظ على البيئة ووقايتها. (عثمان قدور، 2009، ص51).

7. تصنيف القيم التنظيمية:

لما كانت كل قيمة تولد منطقيا قواعد تتكيف بتلك القيمة وطبيعتها، وجد الباحثون العديد من المقاييس التي تتحدث عن تصنيف القيم وارجاعها إلى طبيعتها أو طبيعة مجالات العلوم الاجتماعية. والواقع أن هناك أنواعا مختلفة من القيم، ولكنها شديدة الاتصال ببعضها البعض الآخر في كافة مجالات العلوم الاجتماعية، وشديدة التداخل إلى درجة أن الحكم على إحداها قد يتضمن أحكاما على الأخرى.

كما ترى جماعة "كورنيل" لدراسة القيم: أن مفهوم القيم أصبح نقلة تقابل مختلف العلوم الاجتماعية المحدودة التخصص، كما أصبح أيضا مفتاحا لمفهوم التكامل في الدراسات الإنسانية، فمفهوم القيم يعمل كقنطرة أو حلقة اتصال تربط كثير من مختلف الدراسات المتخصصة بعضها ببعض، فهو يربط دراسة علم النفس التجريبي عن الإدراك يفرق بعض الباحثين بين القيم في النظر إلى محتواها وطبيعتها، وشدتها وعموميتها، ووضوحها ودوامها، ومقصدها فيضعون تصنيف للقيم يشمل:

أ. بعد المحتوي:

- قيم اقتصادية: وتشير لاهتمام الفرد بما هو نافع.
- قيم جمالية: تشير لاهتمام الفرد بما هو جميل ورائع، من حيث الشكل.
- قيم اجتماعية: وتشير لاهتمام الفرد بالأشخاص المحيطين به من الأسرة والجماعات الصغيرة كالأصدقاء، والجيران، وسكان الشارع والمدينة.
- قيم سياسية: تشير لاهتمام الفرد بالقوة والسيطرة والتحكم بالأشياء.
- قيم دينية: تشير إلى اهتمام الفرد وميله إلى معرفة ما وراء العالم الظاهري.
- قيم نظرية: تشير إلى اهتمام الفرد وميله إلى اكتشاف الحقيقة. (نجيب إسكندر، 1999، ص 98).

ب. بعد المقصد:

- قيم وسائلية **intermentale**: وهي تلك القيم التي ينظر إليها الأفراد والجماعات على أنها وسائل لغايات أبعد.
- قيم هدفية أو غائية **Goal Valu**: وهي الأهداف والوسائل التي تضعها الجماعات والأفراد لنفسها. (فوزية دياب، 2002، ص 64).

ج. بعد الشدّة:

– **القيّم الملزمة Musts and Must notes**: القيّم الملزمة أو القيّم الآمرة والناهية هي القيّم التي تمس كيان المصلحة العامة للفرد والمجتمع، أو التي تتصل اتصالاً وثيقاً بالمبادئ التي تساعد على تحقيق الأنماط المرغوب فيها التي تصطلح عليها الجماعة في تنظيم سلوك أفرادها من الناحية الاجتماعية والخلقية والعقائدية، وهذه القيّم تشمل الفرائض والنواهي، وهي ذات القداسة التي تلزم الثقافة بها أفرادها.

– **القيّم التفضيلية préférences**: وهي القيّم التي يشجع المجتمع أفرادها على التمسك به، ولكنه لا يلزمه بمراعاتها إلزاماً يتطلب عقاباً لمن يخالفها، وليست لها صفة القدسية.

– **القيّم المثالية Utopian**: وهي القيّم والمثاليات والغايات، التي يحس الناس باستحالة تحقيقها بصورة كاملة، لأنها في قمة المثالية، على الرغم من ذلك، فإنها كثيراً ما تؤثر تأثيراً بالغاً في توجيه سلوك الفرد. (يحي أبو حرب وآخرون، 2002، ص 313).

د. بعد العمومية:

– **القيّم العامة**: هي القيّم التي يعم انتشارها في المجتمع كله بغض النظر عن فئاته المختلفة.

– **القيّم الخاصة**: هي القيّم المتعلقة بمواقف ومناسبات اجتماعية معينة أو بطبقة محددة أو مناطق محددة.

هـ. بعد الوضوح:

- قِيَمٌ ظاهرة: هي القِيَم التي يصرح بها ويعبر عنها بالكلام.
- قِيَمٌ ضمنية: هي القِيَم التي تستخلص ويستدل على وجودها من ملاحظة الاتجاهات التي تتكرر في سلوك الأفراد.

و. بعد الدوام:

- القِيَمُ العابرة: وهي القِيَمُ الوقتية العارضة القصيرة الدوام السريعة الزوال، فلا تكون لها صفة القداسة وذلك لأنها تتعلق بالحاضر، ولا تلتصق بالماضي.
- القِيَمُ الدائمة: وهي تتميز بالدوام النسبي، وهي القِيَمُ التي تبقى زمنا طويلا مستقرة في نفوس الناس يتناقلها جيل عن جيل، كالقيَم المرتبطة بالعرف والتقاليد. (يحي أبو حرب، 2002، ص 314).

خلاصة الفصل:

يعتبر موضوع القيمّ التنظيمية من المواضيع الهامة جدا في مجال السلوك التنظيمي والإداري، فأرفع مستويات تسيير الإدارة وأحدثها الإدارة بالقيّم وهذا في خضم المتغيرات البيئية المؤثرة على كون التنظيم نسق ونظام اجتماعي مصغر عن المحيط المجتمعي الذي ينتمي إليه، لكن الخلط في المفاهيم والمصطلحات يعتبر مشكل قديم ومستحدث في نفس الوقت، ولهذا تم التطرق في هذا الفصل إلى أهم العناصر المساعدة للقيّم التنظيمية.

الفصل الثالث

سلوك المواطنة

- تمهيد

1. مفهوم المواطنة.
2. أهمية المواطنة.
3. أبعاد المواطنة.
4. محددات المواطنة.
5. خصائص المواطنة.
6. أبرز قيم المواطنة.

- خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر المواطنة بأنها صفة المواطن والتي تحدد حقوقه وواجباته الوطنية، ويعرف الفرد حقوقه ويؤدي واجباته عن طريق التربية الوطنية، وتتميز المواطنة بنوع خاص من ولاء المواطن لوطنه وخدمته في أوقات السلم والحرب والتعاون مع المواطنين الآخرين عن طريق العمل المؤسسي والفردي الرسمي والتطوعي في تحقيق الأهداف التي يصبو إليها الجميع وتوحد من أجلها الجهود وترسم الخطط وتوضع الموازنات، لذلك من خلال هذا الفصل سنتطرق إلى المواطنة وأهم مكوناتها ومراحلها وأهميتها.

1. مفهوم المواطنة:

تعتبر المواطنة كغيرها من المفاهيم التي لاقت انتشاراً بين مختلف التخصصات العلمية والتوجهات الفكرية، كونها محل خلاف في المعنى الاصطلاحي المحدد لها، وقد أجمع كثير ممن تناولوا مفهوم المواطنة على الربط بينها وبين مفهوم الحقوق والواجبات أو المسؤوليات والالتزامات، فالمواطنة شعور وجداني بالارتباط بالأرض وأفراد المجتمع الآخرين الساكنين على تلك الأرض، وهذا الارتباط تترجمه مجموعة من القيم الاجتماعية والتراث التاريخي المشترك، ومن ثم المواطنة هي جذر الهوية الاجتماعية وعصب الكينونة الاجتماعية، لذلك سنتطرق إلى مفهوم المواطنة من منظور علم النفس ونعرض فيه ما يلي:

المواطنة هي الحق في الحياة والمساواة والملكية الخاصة والتعليم والرعاية الصحية والعمل والضمان الاجتماعي والتفكير والعقيدة بالإضافة إلى الانتخاب والتمثيل النيابي وتكوين النقابات والجمعيات والعدالة وتداول المعلومات والتنقل (Dobson & Igné, 2002).

وتعرف أيضاً بأنها الشعور بالانتماء والولاء للوطن وللقيادة السياسية التي هي مركز الاشباع للحاجات الأساسية وحماية الذات من الأخطار المصيرية، وبذلك فالمواطنة تشير إلى العلاقة مع الأرض والبلاد، فالمواطنة تقدم وظيفة نفسية ذات أهمية بالغة، فهي تؤمن

شعورا بالانتماء، وتحدد للفرد أصوله وجذوره، وتحدد له تاريخه ومستقبله ولكل فرد مثل هذه الحاجيات. (سعيد عبد الحافظ، 2008، ص 12).

كذلك قدمت كافليين (Kavalevan, 2008) مفهوماً حديثاً للمواطنة، يتدرج في

ضمير الفرد ذاته على النحو التالي:

- أولاً: ينطلق الشعور بالمواطنة من مشاعر وانفعالات حياتية من خلال تأكيد الفرد للثوابت التاريخية لوطنه والإيمان بها والعشق الواضح للوطن الأصلي الذي نما فيه وكل ما يحتويه من تاريخ ومكان ترعرع فيه وكل ما يتضمنه من ذكريات خاصة به.

- ثانياً: نمو مشاعر المواطنة بالاتجاه نحو تنمية هذا الوطن وتطويره، وبأهمية بذل الجهد والمشاركة الفاعلة والسعي إلى تطويره.

- ثالثاً: يأتي شعور الولاء والانتماء والفخر بهذا الوطن، وهنا تولد المواطنة الصادقة مكثفة، ومن ثم تبرز في هذه المرحلة أهمية الدولة في تأكيد هذا الشعور وتفعيله لدى مواطنيها.

- وفي المرحلة الرابعة: تظهر المواطنة الذاتية أو الشخصية التي تعتبر النواة للمواطنة حيث يتكون ويتولد شعور الانتماء والولاء والحب لهذه الأرض.

- المرحلة الأخيرة: هي ترجمة هذه المشاعر والانفعالات إلى أفعال وسلوكيات وسمات ظاهرة على الفرد، مما يترك أثره واضحاً على المجتمع بين أفراد.

نستنتج مما سبق أنّ المواطنة هي شعور نابع من الافراد وتفاعلاتهم تأكيداً لثوابت الوطنية والدينية والايمان بها والمشاركة الفاعلة في تنمية هذا الوطن الشعور بالانتماء له والولاء وهنا تجسد المواطنة الصادقة.

2. أهمية المواطنة:

تعتبر المواطنة فكرة اجتماعية وقانونية وسياسية ساهمت في تطور المجتمع الإنساني بشكل كبير بجانب الرقي بالدولة إلى المساواة والعدل والانصاف، وإلى الديمقراطية والشفافية، وإلى الشراكة وضمن الحقوق والواجبات، وعليه فهي ذات أهمية بمكان لأنّها:

تعمل على رفع الخلافات والاختلافات الواقعة بين مكونات المجتمع والدولة في سياق التدافع الحضاري، وتذهب إلى تدبيرها في إطار الحوار بما يسمح من تقوية لحمة المجتمع وتعلق المواطن بوطنه ودولته، وتدفعه إلى تطوير مجتمعه عامة ووطنه خاصة والدفاع عنه. (فتفعيل حق المواطنة في المجتمع هو الآلية الناجعة للحد من الفتن والصراعات الطائفية والعرقية والجنسية في أم مجتمعات.... على قاعدة المساواة وعدم التمييز)، فالمواطنة كمبدأ ومرجعية دستورية وسياسية، لا تلغي عملية التدافع والتنافس في الفضاء الاجتماعي، تضبطها بضوابط الوطن ووحدته القائمة على احترام التنوع وليس على نفيه، والساعية بوسائل قانونية وسلمية للإفادة من هذا التنوع في تمكين قاعدة الوحدة الوطنية.

بحيث يشعر الجميع بأن مستقبلهم مربوط بها، كأنها لا تشكل نفيًا لخصوصياتهم، وإنما مجال للتعبير عنها بوسائل منسجمة وناموس الاختلاف وآفاق العصر ومكتسبات

الحضارة. ولا يكتمل مفهوم المواطنة على الصعيد الواقعي، إلا بنشوء دولة الانسان. (سيد محمد ولديب، 2011، ص 50).

بناء على ما سبق نستنتج أن أهمية المواطنة كما يلي:

- تحفظ على المواطن حقوقه المختلفة وتوجب عليه واجبات تجاه دولته، بمعنى أنها تحفظ على الدولة حقوقها تجاه المواطنين.
- تضمن المساواة والعدل والانصاف بين المواطنين أما القانون وخدمات المؤسسات.
- تعترف بالتنوع والتعدد العائدي والعرقى واللغوي والإيديولوجي والسياسي والثقافي والطائفي والاقتصادي والاجتماعي... الخ وترتفع عنه في العلاقة بين المواطن والدولة.
- تمكن المواطن من تدبير الشأن العام من خلال النظام الانتخابي ناخبا ومنتخبا للمؤسسات المنتخبة التي تعبر عن دولة القانون والمؤسسات. ومن خلال العضوية في منظمات وهيئات المجتمع المدني.
- تحدد منظومة القيم والتمثلات والسلوك الأساس لاكتساب المواطنة والتربية عليها.
- تضمن حقوق الانسان في المجتمع والوطن والدولة، لكونها تنقل الحق الإنساني إلى حق للمواطنة عبر تشريعه وتقنينه.

3. أبعاد المواطنة:

المواطنة مفهوم تاريخي معقد، له أبعاد عديدة منها ما هو مادي وقانوني، وثقافي وسلوكي واجتماعي الخ. وبالتالي فإننا يمكن أن نحدد تلك الأبعاد كالتالي:

أ. **البعد القانوني:** من المؤكد إن المواطنة هي في المقام الأول وضع قانوني، وهذا الوضع يشمل قبل كل شيء حق التصويت والانتخاب، لكنه أيضاً مجموعة حقوق وحرّيات يجب أن يتمتع بها المواطن دون قيود غير التي يفرضها المجتمع، فالمواطنة قانونياً تعني علاقة الفرد بالدولة كحقيقة جغرافية وسياسية تُحددها وتحكمها النصوص الدستورية والقانونية والتي تحدد وعلى قاعدة المساواة الحقوق المختلفة للأفراد والواجبات التي عليهم تجاه المجتمع والوسائل التي يتم من خلالها التمتع بالحقوق والإيفاء بالواجبات. وعادة ما تكون رابطة (الجنسية) معياراً أساسياً لتحديد من هو المواطن وبناءً عليها تترتب الحقوق والواجبات السياسية، والمدنية، والاقتصادية، والاجتماعية (نجلاء عبد الحميد راتب، 1999، ص 57).

ب. **البعد الاجتماعي:** إن نقطة تحديد الفرد بالمواطن هي الانتماء لمجموعة من الأفراد (المواطنين) في رقعة جغرافية محددة ومعترف بها داخلياً وخارجياً، والانتماء محاولة لتشكيل الهوية ومن ثم الولاء تبعاً لفهم تلك الهوية وكيونتها.. (نفس المرجع، 1999، ص 58).

ج. **البعد الثقافي - السلوكي:** إن ممارسة مبدأ المواطنة على أرض الواقع مرتبط إلى حد بعيد بالمنظومة الثقافية السائدة داخل المجتمع، فالعادات والقيم والتقاليد والأعراف الاجتماعية، تعمل بشكل لا واعي على اندماج الذات بالحياة الاجتماعية وفق شروط خاصة تحددها الجماعة وبالتالي تحديد الحقوق والواجبات وممارستها على أرض الواقع. (علي اسعد وطفة، 2003، ص 133).

د. البعد السياسي: تبدو المواطنة اليوم أقرب إلى نمط سلوكي مدني والى مشاركة نشطة ويومية في حياة المجتمع أكثر مما هي وضع قانوني مرتبط بمنح الجنسية، فالمواطن الصالح مشارك في الحياة العامة بكل تفاصيلها، وهذا الوضع يشمل حرية تشكيل الأحزاب، حق التظاهر، الاعتصام، والمساهمة في تشكيل النظام السياسي. (رضوان أبو الفتوح، 2005، ص 69).

4. محددات المواطنة:

للمواطنة محددات أساسية لا ينبغي أن تكتمل حتى تتحقق المواطنة وهذه المحددات هي:

- أولاً. الانتماء: يُعرف الانتماء بأنه النزعة التي تدفع الفرد للدخول في إطار اجتماعي فكري معين بما يقتضيه هذا من التزام بمعايير وقواعد هذا الإطار وبنصرته والدفاع عنه في مقابل الأطر الاجتماعية والفكرية الأخرى. (العامر، 2005، ص 13)
- ثانياً: الحقوق إن مفهوم المواطنة يتضمن حقوقاً يتمتع بها جميع المواطنين وهي في نفس الوقت واجبات على الدولة والمجتمع، وبالتالي فإن معظم الدساتير في تحديدها لحقوق المواطن ترجع إلى موثيق حقوق الإنسان. (درويش، 2009، ص 36).
- ثالثاً: الواجبات تختلف الدول عن بعضها البعض في تحديد درجة ونوعية الواجبات المترتبة على مواطنيها باختلاف الفلسفة التي تقوم عليها الدولة، فالدولة الجزائرية مثلاً ترى بأن المشاركة في الانتخابات واجب وطني، بينما لا ترى دولاً أخرى ذلك. ويمكن إيراد بعض واجبات المواطن في الجزائر ما يلي:

- احترام النظام.
- التصدي للشائعات التي تساهم في زرع التفرقة وتأجيج الصراعات السياسية والاجتماعية والمذهبية.
- عدم خيانة الوطن.
- الحفاظ على الممتلكات العامة.
- الدفاع عن الوطن في حال تعرض للغزو والهجوم من الأطراف المعادية.
- التكاتف مع أفراد المجتمع.
- الإخلاص والدقة في أداء الأعمال الحكومية والمجتمعية التي تهدف لخدمة أفراد المجتمع. (عيساوي وهيبة، 2019، ص 101).

5. خصائص المواطنة:

- أنَّ المواطنة اجتماعية تتمحور حول ثوابت الأمة وهويتهم الوطنية بالدرجة الأولى فهي في الغالب تشكل إحدى عناصر النواة المركزية لهذا التصور، بالإضافة إلى قبول الآخر من أبناء الوطن الواحد.
- أنَّ المواطنة تحمل قيم الانسانية إلى وضع البشر من خلال تعايش المجتمعات وتلاحق أفكارها وتتميز هذه القيم التي هي من وضع البشر يكوف بعضها ايجابي والبعض الآخر سلبي بخلاف القيم السماوية الإيجابية قطعا.

6. أبرز قيم المواطنة:

نوضح في النقاط الآتية بعضًا من قيم المواطنة:

أ. **المساواة وتكافؤ الفرص:** وتعني أن يتساوى جميع أفراد الوطن في الواجبات والحقوق، وتوفير مختلف الفرص أمامهم بغض النظر عن كل من معتقداتهم الفكرية وعقائدهم الدينية المختلفة، وكذلك انتماءاتهم السياسية أيضاً، ولتحقيق ذلك لا بد من وجود ضمانات قانونية في الدستور ووجود قضاء نزيه وعادل، ينصف أفراد الدولة الذين قد يتعرضون لنوع من الانتهاك في حقوقهم. (علاء الدين جنكو، 2011، ص 33).

ب. **المشاركة في الحياة العامة:** يجب على الدولة إتاحة المجال أمام أفرادها للمشاركة في مختلف مجالات الثقافة، والسياسة، والمجالات الاجتماعية أيضاً والاقتصادية، ومن أبرز حقوق الفرد في المشاركة ما يأتي (Civics and Citizen hip, 2022):

- حق الطفل المواطن في ممارسة حقه في التربية والتعليم.
- حق المواطن في ممارسة الحرية الفكرية.
- حق المواطن في الاستفادة من جميع الخدمات العامة المتاحة في الدولة.
- حق المواطن في المشاركة بمختلف الأنشطة الثقافية.
- حق المواطن في ممارسة حرية الانخراط بأي حزب سياسي يريده.
- حق المواطن بأن يتوالى المناصب العليا وأن يشارك في عملية صنع القرار.

ج. **الولاء للوطن:** ولاء المواطن لوطنه ليس فقط من الجانب العاطفي إنّما يشمل أيضاً

جوانب أخرى كأن يدرك أهمية التزامه التام في جميع الواجبات الموكلة إليه على أكمل

وجه اتجاه وطنه، إذ تقع مسؤولية غرسه في نفوس الأبناء وأفراد المجتمع، حيث يشعر

باستمرار بالمسؤولية اتجاه تحقيق النفع العام، وأن كل فرد من أفراد هذا الوطن ملزم

بخدمة وتنمية وطنه والسعي لرفع شأنه. (حجاب، 2004، ص 93)

د. **الحرية:** وهذه القيمة تتمثل بإعطاء كل فرد بالمجتمع جميع حقوقه التي تنص على حقه

في ممارسته الحريات المختلفة، مثل حقه في ممارسة الشعائر الدينية حسب اعتقاداتهم،

وحرية التعبير عن آرائهم، وحرية التنقل، وتشمل الحرية أيضاً حرية موقفه سواء كان

موقف مؤيد أو حتى معارض لقضية أو سياسة ما بغض النظر عن مدى موافقتها مع

رأي الحكومة، كما لأفراد الدولة حرية في المشاركة بجميع المؤتمرات السياسية

والاجتماعية أيضاً. (ناصر، 2003، ص 45).

هـ. **المسؤولية الاجتماعية:** وتتضمن هذه القيمة بإلزام أفراد الدولة بدفع كافة الضرائب التي

تترتب عليه مقابل عقار معين أو غير ذلك حسبما تحدده الدولة، وإضافةً إلى ذلك إلزام

أفراد المجتمع بأداء الخدمة العسكرية في وطنه، ووجوب احترام الفرد لجميع مواطنين

الدولة بما يتضمن احترام حرياتهم وخصوصياتهم. (النبهان، 1988، ص 23).

خلاصة الفصل:

نستنتج مما سبق أنّ المواطنة مفهوم تاريخي له أبعاد ودلالات عديدة حيث تتعدد المفاهيم المرتبطة به تعدداً مرتبطاً بتطوره، ونجد أنّ هذا المفهوم يتشكل في ظل السياقات الاجتماعية ويتأثر بالتحوّلات والتغيرات الاجتماعية، وهو في صميمه يحدّث على الولاء والانتماء لمقوماته الاجتماعية داخل مجتمعه ودولته.

الفصل الرابع

الإجراءات الميدانية للدراسة

- تمهيد

1. منهج الدراسة
2. مجال الدراسة
3. أدوات الدراسة
4. العينة وطرق اختيارها
5. الخصائص السيكومترية للدراسة
6. الأساليب الإحصائية المستخدمة

- خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد عرض الجانب النظري من الدراسة خصصنا هذا الفصل للدراسة الميدانية والتي بعنوان القِيم التنظيمية وعلاقتها بالمواطنة لدى الأستاذ الجامعي لدى عيّنة من أساتذة قسم علم النفس بجامعة الأغواط، وللإلمام أكثر بالدراسة الميدانية وفي إطار البحث العلمي لا بد لنا كباحثين التأكد من صحة نتائج فرضيات الدراسة وتقديم تصورات وذلك من خلال اتباع الخطوات المنهجية للبحث العلمي بداية من ضبط المجالات الدراسة ثم المنهج والتعريف به ثم المرور لتحديد العينة وأداة الدراسة وعرض الخصائص السيكومترية للدراسة ثم التطرق إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

1. المنهج الدراسة :

إن طبيعة الموضوع هي التي تحدد نوع المنهج المتبع في دراستنا، وذلك لمعرفة علاقة القيم التنظيمية بالمواطنة لدى الأستاذ الجامعي يعرف المنهج على أنه مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف، أما المنهج العلمي فهو طريقة لاكتساب المعرفة القائمة على الاستدلال وعلى الإجراءات معترف بها للتحقق في الواقع، ويعرف بأن هو عبارة عن مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث، بغية تحقيق بحث. (رشيد زرواتي، 2008، ص 176)

فالمنهج هو ذلك التنظيم الفكري المتداخل في الدراسة العلمية، ومعنى أبطء هو الخطوات الفكرية التي يسلكها الباحث لحل مشكلة معينة (أحمد حافظ، 1988، ص 35) ونظرا لطبيعة الموضوع فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي باعتباره المنهج المناسب والملائم للدراسة، فالمنهج الوصفي هو رصد ومتابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية ونوعية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات من أجل التعرف على الظاهرة أو الحدث من حيث المعنى أو المضمون أو الوصول إلى نتائج وتعميمات تساعد في فهم الواقع وتطويره. (زكي مصطفى، 200، ص 40).

كما يقوم المنهج الوصفي الارتباطي على دراسة وتحليل وتفسير الظاهرة من خلال تحديد خصائصها وأبعادها وتوصيف العلاقات القائمة بينها، بهدف الوصول إلى وصف علمي متكامل لها، كما ليقترن على التعرف على معالم الظاهرة وتحديد أسباب وجودها، وإنما يشمل كذلك تحليل البيانات وقياسها وتفسيرها والتوصل إلى وصف دقيق للظاهرة ونتائجها.

2. مجال الدراسة:

1.2 المجال البشري

يقصد به عامة المشاركين في الدراسة أو العينة أو مجتمع الدراسة مع توضيح نسبة العينة في ذلك المجتمع ، وفي مجال دراستنا العلمية التي تناولت موضوع القيم التنظيمية وعلاقتها بالمواطنة لدى الأستاذ الجامعي (دراسة ميدانية لدى عينة من أساتذة قسم علم

النفس بجامعة الأغواط) فإن المجتمع المدروس هم الافراد المشتركين في موضوع البحث ومشكلته ونقصد بذلك أساتذة قسم علم النفس بجامعة الأغواط ، المتعاملين معهم كونهم الاشخاص القائمين.

2.2. المجال الزمني :

بدأت الدراسة في شهر نوفمبر 2023 حيث شرعنا في التراث النظري والأبحاث ذات الصلة بالمباشرة بالدراسة، من أجل بناء تصور حول الدراسة وكيفية إجرائها ميدانيا هذا فيما يخص الجانب النظري، أما الجانب التطبيقي بدأ في شهر أفريل، وقمنا بدراسة ميدانية لمحل الدراسة في 20 مارس 2024 من أجل جمع المعلومات وفي هذه المدة حكم الاستبيان من طرف مختصين في علم النفس تنظيم وعمل، وتم تحضير الاستبيان، وبعد التحديد المبدئي لميدان الدراسة تم التوجه الى كلية العلوم الاجتماعية بقسم علم النفس وفيه بدأت الدراسة الميدانية. بمقابلات مبدئية مع الأساتذة ثم توزيع الاستبيان عليهم كونهم العينة المباشرة للدراسة، ومن ثم تفريغ محتواه وتحليل النتائج المتحصل عليها بالطرق الإحصائية.

حيث تم توزيع استمارة الاستبيان على المبحوثين بتاريخ 25 مارس 2024، وتم جمع البيانات وتفريغها وتحليلها وتفسيرها والوصول الى نتائج الدراسة ومناقشتها على ضوء فرضيات الدراسة، وقد انتهت هذه الدراسة بتاريخ 8 جوان 2024.

3.2. المجال المكاني :

أما فيما يخص المجال المكاني فقد تم دراسة القيم التنظيمية وعلاقتها بالمواطنة لدى الأستاذ الجامعي لدى عينة من أساتذة قسم علم النفس بجامعة عمار ثليجي بالأغواط.

3.لمحة عامة لجامعة عمار ثليجي الأغواط

3.1.تاريخ الجامعة

أنشئت جامعة الأغواط لأول مرة كمدرسة عليا لأساتذة التعليم التقني سنة 1986 . بموجب المرسوم التنفيذي رقم 86-165 المؤرخ في : 05-08-1986. لتضمن تكوين أساتذة التعليم الثانوي والتقني في التخصصات التالية:

- هندسة ميكانيكية
- هندسة مدنية
- هندسة كهربائية

وفي سنة 1997 تمت تحويل المدرسة العليا إلى مركز جامعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم : 97-157 المؤرخ في : 10-05-1997 ليضمن تكوين في مهندس الدولة ، ليسانس ، الدراسات الجامعية التطبيقية في التخصصات التالية : العلوم الدقيقة ، الإعلام الآلي ، هندسة ميكانيكية ، هندسة كهربائية، هندسة مدنية، كيمياء صناعية، بيولوجيا، علوم اقتصادية و علوم التسيير، لغة وأدب عربي، علم النفس والأرطوفونيا، الحقوق.

وفي سنة 2001 تمت إعادة هيكلة المركز الجامعي ليصبح جامعة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01-270 المؤرخ في : 25-08-2010 لتضم الكليات وهي :

- كلية العلوم
- كلية التكنولوجيا
- كلية الهندسة
- كلية الطب
- كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير
- كلية الحقوق و العلوم السياسية
- كلية الآداب و اللغات
- كلية العلوم الإجتماعية
- كلية العلوم الإنسانية و الإسلامية و الحضارة

- بالإضافة إلى معهد التربية البدنية و الرياضية
- وبالموازاة مع إعادة الهيكلة التي عرفتها الجامعة خلال هذه السنة تم فتح اختصاصات جديدة وهي : صيانة في الهندسة الكهربائية، الموارد المائية ، علوم فلاحية، هندسة معمارية، علوم إجتماعية وديمغرافيا، لغة إنجليزية .
- ومع التحول الذي عرفه نظام التكوين بقطاع التعليم العالي بالجزائر ، تم اعتماد النظام الجديد وفتح تخصصات جديدة في مرحلة ليسانس ل م د مع انطلاقة الموسم الجامعي 2006-2007 وهي : علوم المادة ، علوم وتكنولوجيا ، رياضيات وإعلام آلي ، علوم وتقنيات الرياضة ، علوم اقتصادية وعلوم التسيير ، لغة فرنسية ، علوم اجتماعية . ومع تطبيق السياسة الرامية إلى تعميم نظام ل م د فقد تم فتح تخصصات مكملة في مرحلة الماستر مع بداية الموسم الجامعي 2009-2010.
- بلغ عدد التخصصات المفتوحة 156 تخصصا في مرحلة التدرج - ليسانس و ماستر - و وصل عدد مشاريع تكوين في مرحلة الدكتوراه في النظام القديم 363 و 286 مشروع في النظام ل.م.د.
- إستفادت جامعة الأغواط برسم ميزانية 2014 من توظيف 83 أستاذ مساعد قسم "ب" و 22 موظفا ليصل بذلك عدد الأستاذة 915 منهم 135 مصف الرتب العليا.
- إستلمت المؤسسة الجامعية 2000 مقعد بيداغوجي جديد لاحتضان كلية الطب ليصل العدد الإجمالي للمقاعد البيداغوجية 24153 مقعد.

2.3. تقديم كلية العلوم الاجتماعية

تم إنشاء كلية العلوم الاجتماعية في مطلع السنة الجامعية 2016/2017، وذلك في إطار الهيكلة الجديدة التي يعرفها إصلاح التعليم العالي. وهي بذلك كلية مستحدثة، لكنها تزخر بخبرات واسعة من خلال طاقمها الإداري المميز وأسائنتها الأكفاء الذين كانوا منضوين تحت مظلة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية سابقا. وتعمل الكلية على ضمان الجودة في الأقسام العلمية التابعة لها، على كافة المستويات، الإدارية، والبيداغوجية، والبحثية والاجتماعية.

3.3. رؤية الكلية:

التطوير المستمر لضمان جودة المنتج العلمي.

✓ رسالة الكلية:

تسعى إلى تحقيق الجودة الشاملة في جميع الممارسات التعليمية والبحثية والإدارية والاجتماعية في الكلية، والاستخدام الأمثل لجميع الإمكانيات والموارد المتاحة للنهوض بمستوى التعليم الجامعي، وذلك بمشاركة جميع أعضاء الكلية، لمقابلة حاجات المجتمع، ومتطلبات سوق العمل، وفق معايير الجودة.

✓ . الأهداف:

- توزيع المهام، وتفعيل دور اللجان البيداغوجية، والمجالس العلمية والإدارية على مستوى الكلية.
- العمل على ضمان جودة البرامج الأكاديمية، من خلال المتابعة وتقديم الدعم لها.
- تشجيع البحوث الأكاديمية الجادة، وتكثيف التظاهرات العلمية النوعية.
- متابعة تطوير أقسام الكلية المختلفة لبرامجها ولوائجها، للوصول بخريجها إلى مستوى متميز بين خريجي الأقسام المناظرة في الكليات المماثلة الأخرى، وبما يحقق لهم القدرة التنافسية العالية في سوق العمل.

4.3 شرح الهيكل التنظيمي للكلية

1- العميد: هو أعلى هيئة على مستوى الكلية و يقوم بالتسيير البيداغوجي و

الإداري للكلية

- أمانة العميد : بناء على تعليمات السيد العميد تقوم بالإستقبال و توجيه المراسلات

على مستوى مصالح الكلية و الأقسام و حتى على مستوى الإدارة المركزية

2- الأمين العام : مكلف بتسيير مصالح الكلية و دائما يبقى تحت أوامر السيد

العميد

- أمانة الأمين العام: تقوم بالإستقبال إضافة إلى توجيه المراسلات على حسب

المصالح و كذا إدخال و توجيه المراسلات بناء على تعليمات السيد الأمين العام

بالإضافة للبريد الوارد و الصادر

3.5 مصالح الكلية:

أولاً/ الجانب البيداغوجي يوجد نائبين للعميد:

أ/ نائب العميد المكلف بالدراسات و المسائل المرتبطة بالطلبة: وتتدرج تحته ثلاث مصالح

أ-1/ مصلحة التدريس : المكلفة بتسيير شؤون الطلبة على مستوى الكلية

أ-2/ مصلحة الإعلام و الإحصاء و التوجيه : تكون بطريقة آلية احصاء الطلبة و توجيههم على حسب التخصصات بالنسبة لكل قسم

أ-3/ مصلحة التعليم و التقييم .

ب / نائب العميد المكلف بما بعد التدرج و البحث العلمي:

ب-1/ مصلحة متابعة التكوين فيما بعد التدرج

تنشيط وتشجيع البحث العلمي وضمان وتكوين طيلة الماجستير والدكتوراه علوم و ل م د، كما تضمن الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي من خلال تجسيد مبادئ الجودة والأمانة العلمية.

ب-2/ مصلحة متابعة أنشطة البحث:

- التعرف ومتابعة البحث العلمي لدى الكلية (مخابر البحث، وحدات البحث ومشاريع البحث

التعرف على المعلومات الهامة التي تخص ميدان التكوين في الدكتوراه (ماجستير -

دكتوراه علوم -دكتوراه ل م د) وكذا مجمل الإجراءات وطرق التسجيل والمناقشات .

معرفة أهم الاجراءات وشروط الترشح للتأهيل الجامعي

ب-3/ مصلحة التعاون و النشاطات الثقافية .

ثانيا/ مصالح الكلية :

أ/ مصلحة المستخدمين: تقوم المصلحة على متابعة المسار المهني للموظفين و الأساتذة و العمال المهنيين بالكلية وكذا تعمل على توزيع الموظفين على مصالح الكلية وأقسامها حسب المؤهلات العلمية والرتب لخلق نوع من التوازن بين المصالح .

ب/ مصلحة الوسائل و الصيانة:

كل ما يتعلق بالكلية من . تأثيث و إحتياجات الكلية و كذا متابعة العمال المهنيين أثناء أدائهم لمهامهم.

ج/ مصلحة الميزانية والمحاسبة:

ثالثا / أقسام الكلية

تنقسم كلية العلوم الاجتماعية إلى أربعة أقسام وهي كالآتي :

- قسم الجذع المشترك علوم إجتماعية: أول توجيه للطلبة على مستوى الكلية ثم بعده يوجهون إما على حسب الإختيار أو المعدل.
- قسم علم النفس و علوم التربية و الأطفونيا
- قسم علم الإجتماع والديمغرافيا
- قسم الفلسفة. (أنظر الملحق 02)

4. أدوات الدراسة:

من الضروري الاعتماد على وسائل وتقنيات لجمع المعلومات والمعطيات، لكن حتى نتفق على التقنيات المناسبة يجب أن تكون الدقة والتجانس بين المنهج والتقنية، وليس بطريقة عشوائية، وهذا لدراسة مواضيع تحمل طابع التعقيد كما أن استخدام أكثر من وسيلة أو تقنية يساعد كثيرا على توضيح وتفسير الظاهرة المراد دراستها، لهذا استعملنا في هذه الدراسة تقنية استبيان.

الاستبيان:

تعتبر استمارة البحث من أكثر أدوات جمع البيانات شيوعاً في البحوث النفسية والتربوية، وهذا ما يدفع الباحث إلى الاجتهاد أكثر من أجل صياغة استمارة البحث بصورة تؤدي إلى تحقيق أهداف الدراسة. (جازية كيران، 2016، ص 54)

وتم وضع استبيان مكون من 44 سؤال موزعين عبر ثلاث محاور، المحور الأول يتكون من أربع بيانات شخصية (الجنس، السن، الرتبة المهنية، الخبرة المهنية)، المحور الثاني مقياس القيم التنظيمية يناقش الفرضية الأولى، والمحور الثالث مقياس المواطنة يناقش الفرضية الثانية. (أنظر الملحق رقم 03).

وصف الأداة :

تم الاعتماد في هذه الدراسة على مقياس خاص بالقيم التنظيمية و مقياس المواطنة حيث يتكون هذا المقياس 40 بند ، تم الاعتماد في صدق الاداة على استخدام الصدق المحكمين بهدف تأكد من الوضوح العبارات وحسن صياغتها وارتباطها بما وضعت للأجل قياسه ، ولتحقيق ذلك قدمنا استمارة التحكيم لعدد من المحكمين من أساتذة قسم علم النفس وعددهم أربعة (انظر الملحق رقم 01) واجتمع الأساتذة على صدق الأداة مع إجراء بعض التغيرات كالتقليص من عدد البدائل وتغيرها من 5 بدائل إلى ثلاث بدائل (موافق - محايد - غير موافق) حيث كانت في الأول (موافق بشدة ، موافق ، محايد ، غير موافق ، غير موافق بشدة) ، احتوى المحتوى المحور الأول في الاستبيان على البيانات الشخصية كالسن الجنس الخبرة المهنية الرتبة المهنية ، أما بالنسبة للمحور الثاني فيتمثل في البيانات المتعلقة بالعبارات التي تقيس القيم التنظيمية التي تتكون من 20 بند ، أما بالنسبة للمحور الثالث فيتمثل بالبيانات المتعلقة بالعبارات التي تقيس مستوى المواطنة وتتكون من 20 بند .

5. مجتمع وعينة الدراسة:

يقصد بمجتمع البحث مجموع الحالات التي ينطبق عليها خصائص معينة تحدد وفقا لموضوع الدراسة الذي يزعم الباحث على إجراء البحث على أفراد، أي أنه كل فرد أو وحدة أو عنصر يقع ضمن حدود ذلك المجتمع الذي يسعى الباحث إلى تعميم نتائج بحثه عليه، كما عُرّف مجتمع البحث بأنه تلك العناصر التي تعرف بأنها وحدة أساسية التي تشكل مجتمع الدراسة". بناءً على هذا التعريف النظري، فإن مجتمع دراستنا في هذا البحث العلمي هو عدد من أساتذة قسم علم النفس بجامعة الأغواط ، والذي يقدر مجموعه بـ 30 عينة العينة للجنسين (ذكور وإناث)

1.5 الدراسة:

إن اختيار الباحث لعينة البحث من أهم الخطوات لنجاح البحث الاجتماعي لأنها من الأسس المنهجية التي يعتمدها الباحث في دراسته، وبما أن من الصعب دراسة كل أفراد المجتمع فإننا نختار عينة تكون ممثلة له، بحيث تحمل صفاته المشتركة وتكون بطريقة علمية دقيقة في "نموذجاً يشمل جانبا أو جزءاً من وحدات المجتمع الأصلي المعني بالبحث وتكون ممثلة له (عامر قنديلجي، 1999، ص 137)

2.5. نوع العينة :

فيه جزء من مجتمع الدراسة التي تجمع من البيانات الميدانية، كما أنّ اختيار نمط العينة يتم وفق شروط منهجية تفرضها إشكالية وفرضيات البحث، وقد استلزم موضوع بحثنا العينة عشوائية ، حيث تقصد الباحثتان أساتذة قسم علم النفس من أجل المباشرة في الإجراءات الميدانية وجمع المعلومات"

أي يتجه الباحث إلى عدد من الأساتذة ويحدد عددهم ثم ينتقي منهم عددا لاستكمال جمع المعلومات.

3.5. حجم العينة :

تكونت عينة الدراسة من 30 مفردة أي بعض أساتذة قسم علم النفس الذين تمّ الوصول إليهم، والتي اختارتها الباحثتان لتمثل المجتمع الأصلي كامل، وقد راعت الباحثتان في اختيار عينة الدراسة الشروط التالية:

- أن تشمل العينة الجنسين (ذكور وإناث)
- أن تشمل العينة أساتذة قسم علم النفس (محل الدراسة)

6. مواصفات العينة:

الجدول رقم 01 يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

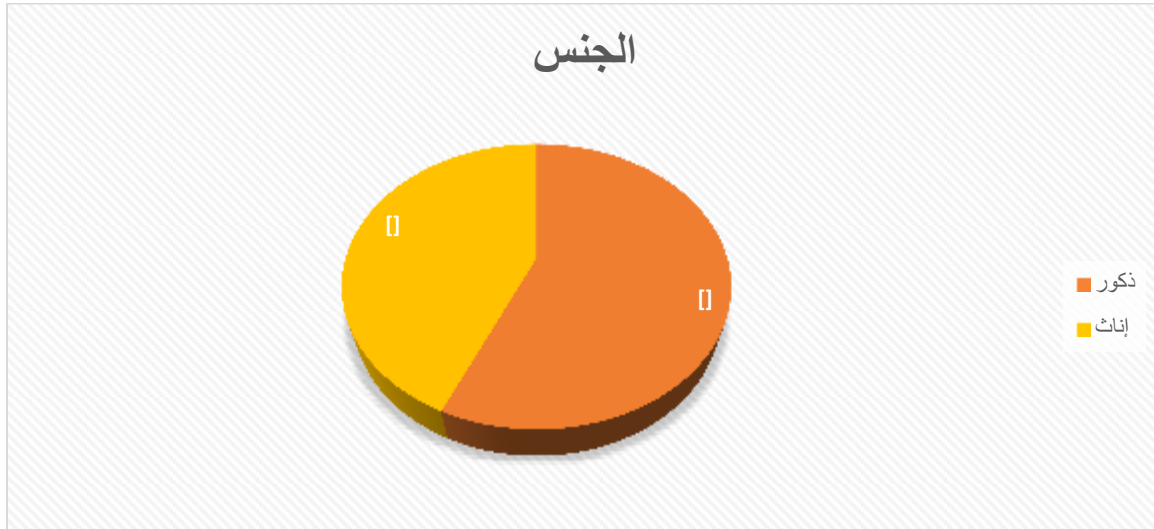
الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	17	56,7
أنثى	13	43,3
المجموع	30	100,0

المصدر: من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات برنامج Spss.

التحليل الاحصائي:

نلاحظ في الجدول رقم 01 توزيع أفراد العينة حسب الجنس، حيث يتضح أن هناك تنوعاً في تمثيل الجنسين ضمن عينة الدراسة. يشكل الذكور النسبة الأكبر من المشاركين، إذ بلغ عددهم 17 فرداً بنسبة 56.7% من إجمالي العينة، في حين بلغ عدد الإناث 13 فرداً بنسبة 43.3%، هذا التوزيع يعكس وجود تقارب نسبي بين الجنسين في تمثيل أساتذة قسم علم النفس بجامعة الأغواط، مع وجود فارق بسيط لصالح الذكور، يمكن اعتبار هذا التوزيع

مؤشراً على التنوع الجندي(الجنس) في هيئة التدريس بالقسم، مما قد يساهم في إثراء نتائج الدراسة من خلال تقديم وجهات نظر متنوعة حول القيم التنظيمية وسلوك المواطنة، كما أن هذا التوازن النسبي في تمثيل الجنسين ضمن العينة يمكن أن يعزز من موثوقية النتائج عند دراسة الفروق في المتغيرات المدروسة بين الذكور والإناث



الشكل رقم 01 يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

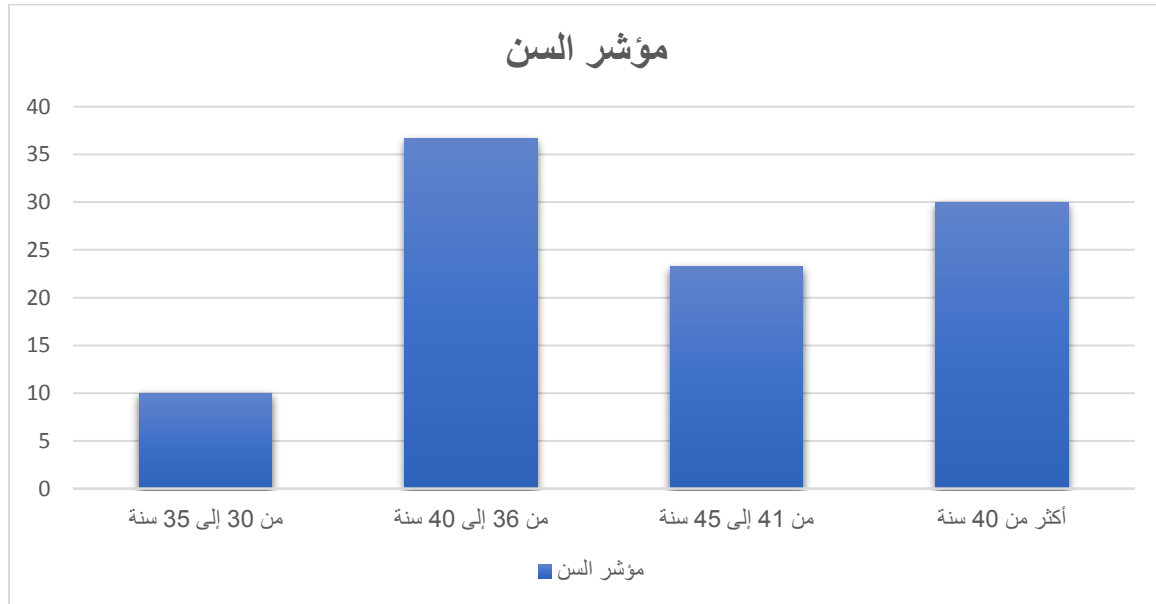
الجدول رقم 02 يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن.

النسبة	التكرار	السن
10,0	3	من 30 إلى 35 سنة
36,7	11	من 36 إلى 40 سنة
23,3	7	من 41 إلى 45 سنة
30,0	9	أكثر من 45 سنة
100,0	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات برنامج Spss.

التحليل الإحصائي:

يظهر الجدول رقم 02 توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية، مما يقدم نظرة شاملة عن التركيبة العمرية لأساتذة قسم علم النفس بجامعة الأغواط المشاركين في الدراسة. نلاحظ تنوعاً ملحوظاً في الأعمار، مع تركيز واضح في الفئات العمرية المتوسطة والعليا. تمثل الفئة العمرية من 36 إلى 40 سنة النسبة الأكبر بـ 36.7% من العينة، تليها فئة الأساتذة الذين تتجاوز أعمارهم 45 سنة بنسبة 30%. أما الفئة العمرية من 41 إلى 45 سنة فتشكل 23.3% من العينة، في حين تمثل الفئة الأصغر سناً (من 30 إلى 35 سنة) النسبة الأقل بـ 10% فقط. هذا التوزيع يشير إلى أن غالبية الأساتذة في العينة (90%) تتجاوز أعمارهم 35 سنة، مما قد يعكس مستوى عالٍ من الخبرة والنضج المهني. كما يمكن أن يشير هذا التوزيع إلى استقرار نسبي في هيئة التدريس، هذا التنوع العمري يمكن أن يثري الدراسة من خلال توفير رؤى متنوعة حول القيم التنظيمية وسلوك المواطنين، مع إمكانية دراسة تأثير عامل العمر على هذه المتغيرات بشكل أكثر دقة وشمولية.



الشكل رقم 02 يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن.

الجدول رقم 03 يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية

النسبة	التكرار	الخبرة المهنية
6,7	2	أقل من 5 سنوات
26,7	8	من 5 إلى 10 سنوات
36,7	11	من 11 إلى 15 سنة
30,0	9	أكثر من 15 سنة
100,0	30	المجموع

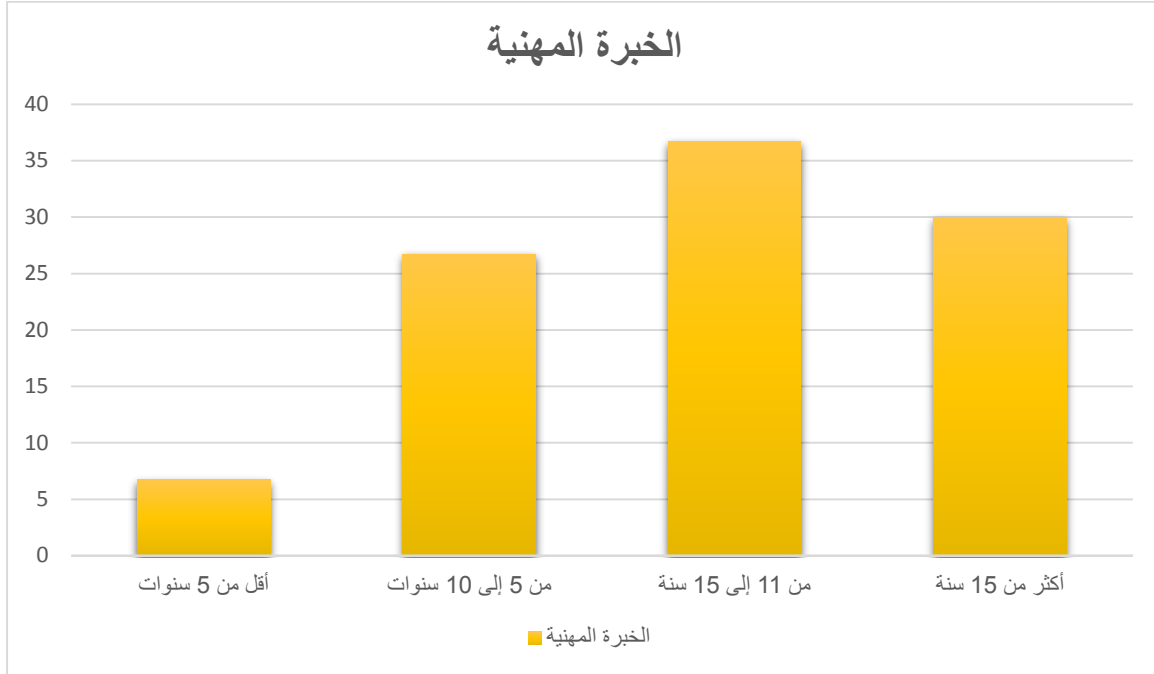
المصدر: من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات برنامج Spss.

التحليل الاحصائي:

يعرض الجدول رقم 03 توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية، مما يوفر رؤية عميقة عن مستويات الخبرة لدى أساتذة قسم علم النفس بجامعة الأغواط المشاركين في الدراسة. نلاحظ تنوعاً ملحوظاً في سنوات الخبرة، مع تركيز واضح على الفئات ذات الخبرة المتوسطة والعالية. تشكل الفئة ذات الخبرة من 11 إلى 15 سنة النسبة الأكبر بـ 36.7% من العينة، تليها مباشرة فئة الأساتذة الذين تتجاوز خبرتهم 15 سنة بنسبة 30%. أما فئة الخبرة من 5 إلى 10 سنوات فتمثل 26.7% من العينة، في حين تشكل فئة الأساتذة الأقل خبرة (أقل من 5 سنوات) النسبة الأدنى بـ 6.7% فقط.

هذا التوزيع يشير إلى أن الغالبية العظمى من الأساتذة في العينة (93.3%) لديهم خبرة تتجاوز 5 سنوات، مع تركيز كبير (66.7%) على من تزيد خبرتهم عن 11 سنة. يعكس

هذا التوزيع مستوى عالٍ من الخبرة والاستقرار المهني ضمن الهيئة التدريسية، مما قد يؤثر إيجابًا على فهم وتطبيق القيم التنظيمية وممارسة سلوك المواطنة التنظيمية.



الشكل رقم 03 يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية

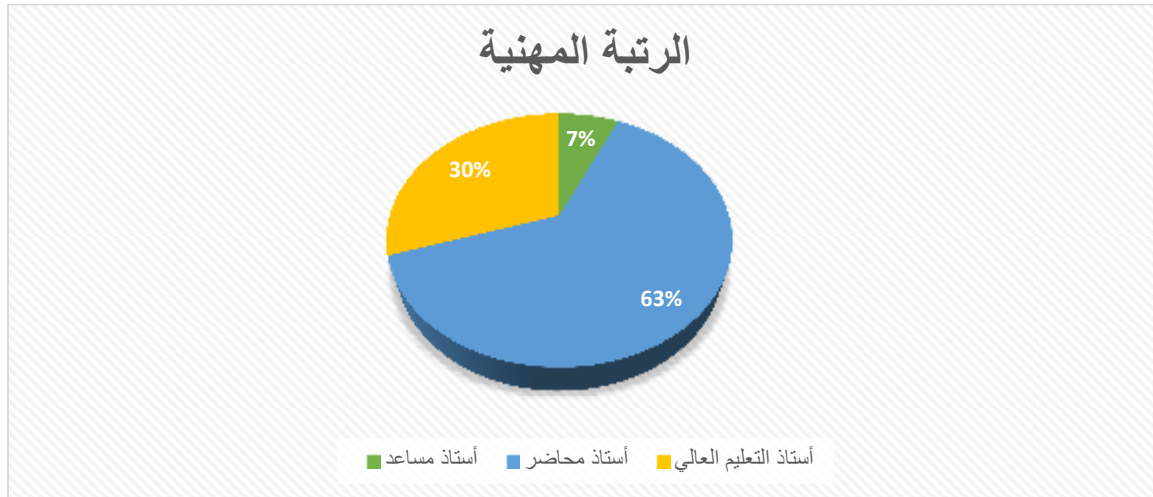
الجدول رقم 04 يوضح توزيع أفراد العينة حسب الرتبة المهنية

الرتبة المهنية	التكرار	النسبة
أستاذ مساعد	2	6,7
استاذ محاضر	19	63,3
أستاذ التعليم العالي	9	30,0
المجموع	30	100,0

المصدر: من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات برنامج Spss.

التحليل الإحصائي:

نلاحظ في الجدول رقم 04 توزيع أفراد العينة حسب الرتبة المهنية، حيث يظهر تباين واضح في التمثيل بين مختلف الرتب الأكاديمية. تحتل فئة الأساتذة المحاضرين المرتبة الأولى بنسبة كبيرة تصل إلى 63.3% من إجمالي العينة، وهو ما يمثل أكثر من نصف المشاركين في الدراسة. تليها فئة أساتذة التعليم العالي بنسبة معتبرة تبلغ 30%، مما يشير إلى وجود نسبة مهمة من الكفاءات العالية ضمن الهيئة التدريسية. أما فئة الأساتذة المساعدين فتأتي في المرتبة الأخيرة بنسبة منخفضة تبلغ 6.7% فقط. هذا التوزيع يعكس هيكلًا أكاديميًا يميل بشكل واضح نحو الرتب العليا والمتوسطة، حيث تشكل فئتا الأساتذة المحاضرين وأساتذة التعليم العالي مجتمعتين 93.3% من إجمالي العينة. يمكن أن يشير هذا التوزيع إلى مستوى عالٍ من الخبرة والتأهيل العلمي داخل القسم، مع وجود محدود للكوادر في بداية مسارها الأكاديمي، مما قد يؤثر على ديناميكيات القيم التنظيمية وسلوك المواطنة داخل المؤسسة الجامعية.



الشكل رقم 04 يوضح توزيع أفراد العينة حسب الرتبة المهنية

7. الخصائص السيكومترية للدراسة:

1.7. الصدق التمييزي:

الجدول رقم 05 يوضح استعمال اختبار T للفروق بين الدرجات العليا للمقياسين والدرجات الدنيا

الدرجات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الفروق في المتوسط	قيمة T	درجة الحرية	الدلالة الاحصائية	الحكم
العليا	17	25,8	4,9	6,54	18	0,000	دال عند 0.05
الدنيا	13	20,9					

من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات برنامج Spss 26

التحليل :

نلاحظ في الجدول رقم 05 نتائج اختبار T للفروق بين الدرجات العليا والدنيا للمقياسين، والذي يهدف إلى تقييم الصدق التمييزي لأدوات الدراسة.

2.7. مقارنة المتوسطات:

يظهر الجدول فروقاً واضحة بين المجموعتين، حيث بلغ متوسط الدرجات العليا 25.8 لعينة مكونة من 17 فرداً، بينما بلغ متوسط الدرجات الدنيا 20.9 لعينة من 13 فرداً. الفرق بين المتوسطين يقدر بـ 4.9 درجة، مما يشير إلى تمايز ملحوظ بين المجموعتين.

3.7. تحليل قيمة T والدلالة الإحصائية:

قيمة T المحسوبة بلغت 6.54 عند درجة حرية 18، وهي قيمة مرتفعة نسبياً. الدلالة الإحصائية المصاحبة لهذه القيمة هي 0.000، وهي أقل بكثير من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، مما يؤكد أن الفروق بين المجموعتين دالة إحصائياً.

4.7. تفسير القدرة التمييزية:

هذه النتائج تشير إلى أن المقياسين يتمتعان بقدرة تمييزية جيدة، حيث يمكنهما التمييز بشكل فعال بين الأفراد ذوي الدرجات العالية والمنخفضة. وهذا يعزز الثقة في الصدق التمييزي لأدوات الدراسة، مما يدعم صلاحيتها للاستخدام في قياس متغيرات الدراسة (القيم التنظيمية وسلوك المواطنة) بدقة وموثوقية.

5.7. الحكم النهائي وأهميته:

الحكم النهائي يؤكد أن الفروق دالة عند مستوى 0.05، مما يعني أن المقياسين قادران على التمييز بين مستويات مختلفة من القيم التنظيمية وسلوك المواطنة لدى أفراد العينة. هذا يعزز الثقة في قدرة أدوات الدراسة على قياس الفروق الفردية بدقة، مما يدعم صحة النتائج التي سيتم الحصول عليها في الدراسة الرئيسية.

الجدول رقم 06 يوضح ارتباط درجة البند بالدرجة الكلية لاستبيان القيم التنظيمية والمواطنة.

القيم التنظيمية والمواطنة					
الرقم	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الرقم	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0,17	0.01	21	0,26	0.01
02	0,22	0.01	22	0,60	0.05
03	0,38	0.01	23	0,71	0.05
04	0,48	0.05	24	0,59	0.05
05	0,38	0.05	25	0,61	0.05
06	0,19	0.01	26	0,35	0.05
07	0,30	0.05	27	0,63	0.05
08	0,12	0.01	28	0,61	0.05
09	0,36	0.05	29	0,47	0.05
10	0,59	0.05	30	0,23	0.01
11	0,46	0.05	31	0,61	0.05
12	0,58	0.05	32	0,53	0.05
13	0,30	0.01	33	0,36	0.01
14	0,36	0.05	34	0,61	0.05
15	0,59	0.01	35	0,35	0.01
16	0,17	0.01	36	0,36	0.05
17	0,22	0.01	37	0,59	0.05
18	0,38	0.01	38	0,46	0.05
19	0,48	0.05	39	0,58	0.05
20	0,38	0.05	40	0,30	0.05

من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات برنامج Spss 26

نلاحظ في جدول رقم 06، ارتباط درجة البند بالدرجة الكلية لاستبيان القيم التنظيمية والمواطنة، ونلاحظ أن :

1. معاملات الارتباط:

نلاحظ أن معاملات الارتباط تتراوح بين 0.12 و 0.71، مما يشير إلى تنوع كبير في قوة العلاقة بين البنود الفردية والدرجة الكلية للاستبيان. يمكن تصنيف هذه الارتباطات كالتالي:

- ارتباطات ضعيفة (0.1 - 0.3): نجد 10 بنود في هذه الفئة، مثل البنود 01، 06، 08، 16.

- ارتباطات متوسطة (0.3 - 0.5): هناك 14 بنداً في هذه الفئة، مثل البنود 03، 04، 05، 09.

- ارتباطات قوية (0.5 - 0.7): نلاحظ 15 بنداً في هذه الفئة، مثل البنود 10، 12، 22، 24.

- ارتباط قوي جداً ($0.7 <$): نجد بنداً واحداً فقط في هذه الفئة، وهو البند رقم 23 بمعامل ارتباط 0.71.

2. مستويات الدلالة الإحصائية:

نلاحظ أن جميع البنود في الاستبيان ذات دلالة إحصائية، موزعة كالتالي:

- 26 بنداً (65%) ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05

- 14 بنداً (35%) ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01

يؤكد التوزيع في الجدول أن جميع الارتباطات الملاحظة ليست نتيجة للصدفة، مما يعزز الثقة في نتائج الاستبيان.

3. البنود ذات الارتباط الأقوى:

نلاحظ أن البند رقم 23 يظهر أقوى ارتباط (0.71)، يليه البند رقم 27 (0.63)، والبنود 25، 28، 31، 34 (كلها بمعامل ارتباط 0.61). هذه البنود تعتبر مؤشرات قوية للقيّم التنظيمية والمواطنة وقد تكون ذات أهمية خاصة في تفسير النتائج النهائية.

4. البنود ذات الارتباط الأضعف:

نلاحظ أن البند رقم 08 يظهر أضعف ارتباط (0.12)، يليه البنود 01 و 16 (كلاهما بمعامل ارتباط 0.17)، والبند 06 (0.19). هذه البنود قد تحتاج إلى مراجعة وإعادة صياغة لتحسين ارتباطها بالدرجة الكلية للاستبيان.

5. توزيع الارتباطات:

نلاحظ أن توزيع الارتباطات غير متساوٍ تمامًا، حيث أن:

- 25% من البنود ذات ارتباطات ضعيفة

- 35% من البنود ذات ارتباطات متوسطة

- 37.5% من البنود ذات ارتباطات قوية

- 2.5% (بند واحد) ذات ارتباط قوي جدًا

يشير التوزيع في الجدول إلى أن معظم البنود (75%) تظهر ارتباطات متوسطة إلى قوية، مما يدعم الصلاحية البنائية للاستبيان.

6. الاتساق الداخلي:

نلاحظ أن جميع البنود الـ 40 تظهر ارتباطات إيجابية وذات دلالة إحصائية مع الدرجة الكلية، مما يشير إلى مستوى جيد من الاتساق الداخلي للاستبيان. هذا يعزز الثقة في أن الاستبيان يقيس بالفعل مفهومًا متماسكًا للقيّم التنظيمية والمواطنة.

في الختام، الجدول رقم 06 يوضح ارتباط درجة البند بالدرجة الكلية للاستبيان القيم التنظيمية والمواطنة. نلاحظ أن هذا التحليل يوفر أساسًا قويًا لفهم خصائص الاستبيان

وتحديد مجالات التحسين المحتملة. يمكن استخدام هذه النتائج لتطوير نسخة محسنة من الاستبيان، مع التركيز على تعزيز الارتباطات الضعيفة وتنظيم البنود بشكل أكثر فعالية.

ثبات الأداة:

قامت الباحثتان بحساب ثبات المقياس بطريقة ألفا كرو نباخ (alpha Cronbach)،

بهدف معرفة مدى تجانس درجات المقياس، وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (07): يوضح معامل ثبات استبيان بمعادلة ألفا كرو نباخ α

محاور المقياس	عدد البنود	ثبات الابعاد
المجموع	44	,929

المصدر: من اعداد الطالبتين على ضوء مخرجات برنامج SPSS نسخة 26

نلاحظ في جدول رقم (07)، الذي يوضح معامل ثبات استبيان القيم التنظيمية والمواطنة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، أن الاستبيان يتكون من 44 بنداً في مجمله. هذا العدد يعتبر كافياً لتغطية مفهوم معقد مثل القيم التنظيمية والمواطنة، ويوفر فرصة جيدة لقياس مختلف جوانبه.

معامل ألفا كرونباخ للاستبيان ككل هو 0.929، وهذه القيمة تعتبر ممتازة وفقاً للمعايير الإحصائية المتعارف عليها. هذا المعامل العالي يدل على اتساق داخلي قوي جداً بين بنود الاستبيان، مما يعزز الثقة في نتائج الدراسة ويشير إلى درجة عالية من الموثوقية.

هذا المستوى العالي من الثبات يعزز الثقة في إمكانية تعميم نتائج الدراسة على مجتمع البحث الأوسع، كما يشير إلى أن الاستبيان قد تم تصميمه بعناية، وأن بنوده تعمل معاً بشكل جيد لقياس المفهوم المستهدف، مما يدعم الصدق البنائي للأداة.

في ضوء هذه النتائج، يمكن القول إن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات، مما يجعله أداة موثوقة لجمع البيانات في هذه الدراسة. هذا الثبات العالي يوفر أساساً قوياً للتحليلات الإحصائية اللاحقة ويزيد من مصداقية النتائج والاستنتاجات التي ستتوصل إليها الدراسة.

8. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

الأساليب الإحصائية	القانون الإحصائي	استخدام الأساليب الإحصائية
المتوسط الحسابي	$M = \Sigma X/N$ (محمد نصر الدين رضوان 2006 ص 120)	في حساب اختبار الفروق "ت"
الانحراف المعياري	[مجموع) س/ $(\mu - \sqrt{n})^2$	هو متوسط انحراف القيم عن المتوسط الحسابي
اختبار T	برنامج SPSS نسخة 26	في حساب الصدق واختبار "ت"
درجة الحرية	$DF = 2N - 2$ $DF = N - 2$	في حساب درجة الحرية عند "ت" المحسوبة و "ت" المجدولة
النسب المئوية	<u>مجموع التكرارات * 100</u> <u>العدد الكلي للتكرارات</u>	للإجابة على تساؤلات الدراسة

خلاصة الفصل:

لقد جاء في هذا الفصل متناول منهج الدراسة ومجتمعها وعينتها وعرضت الأداة المستخدمة في جمع البيانات من صدق وثبات، وفصلت فيه إجراءات من التطبيق مع مراحل التجربة والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة من متوسط حسابي وانحراف معياري واختبار "ت"

مناقشة وتفسير

فرضيات الدراسة

تمهيد:

في هذا الفصل سيتم عرض نتائج الدراسة وتحليل البيانات الإحصائية الواردة من خلال نتائج الإجابات التي أدى بها المبحوثين على بنود الاختبار (الاستبيان) ثم تفسير النتائج على ضوء تساؤلات البحث باستخدام القياسات والتحليلات الإحصائية ثم عرض النتائج المتحصل عليها في جداول مرتبة ونختم بمجموعة أو جملة من الاقتراحات.

تحليل نتائج الدراسة:

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية العامة:

توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين القيم التنظيمية وسلوك المواطنة لدى الأساتذة الجامعيين بقسم علم النفس بجامعة عمار ثلجي بالأغواط.

معامل الارتباط بيرسون:

الجدول رقم 08 يوضح معامل الارتباط بيرسون لقياس مستوى القيم التنظيمية والمواطنة لدى الأستاذ الجامعي بقسم علم النفس جامعة الأغواط

حجم العينة	قيمة R	الدلالة	الحكم
30	0,331	0,037	دال عند 0,05

من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات برنامج Spss 26

التحليل:

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية العامة :

تشير نتائج تحليل معامل الارتباط بيرسون، كما هو موضح في الجدول رقم 08، إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والمواطنة لدى الأساتذة الجامعيين في قسم علم النفس بجامعة الأغواط. حيث بلغت قيمة معامل الارتباط $R = 0.331$ ، وهي دالة إحصائياً عند مستوى 0.05 (الدلالة = 0.037). هذه النتيجة تشير إلى وجود علاقة طردية ضعيفة إلى متوسطة بين المتغيرين، مما يعني أنه كلما ارتفع مستوى القيم التنظيمية لدى الأساتذة، زاد مستوى سلوك المواطنة لديهم، والعكس صحيح. بناءً على هذه النتيجة، نرفض الفرضية الصفرية ونقبل فرضية البحث القائلة بوجود علاقة بين القيم التنظيمية والمواطنة لدى أساتذة قسم علم النفس. يمكن تفسير هذه النتيجة بأن القيم

التنظيمية تلعب دورًا في توجيه وتعزيز سلوك المواطنة لدى الأساتذة الجامعيين، وإن كان هذا الدور ليس قويًا جدًا. تتفق هذه النتيجة جزئيًا مع دراسة عجال مسعودة (2009) التي وجدت علاقة إيجابية بين القيم التنظيمية وجودة التعليم العالي، مما يؤكد على أهمية القيم التنظيمية في تحسين الأداء الأكاديمي والسلوك التنظيمي بشكل عام.

الفرضيات الجزئية:

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيم التنظيمية لدى الأساتذة الجامعيين بقسم علم النفس جامعة الأغواط تعزى للجنس

الجدول رقم 09 يوضح الفروق في القيم التنظيمية تعزى للجنس

الدرجات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الفروق في المتوسط	قيمة t	درجة الحرية	الدلالة الاحصائية	الحكم
ذكور	17	23,33	1,33	1,105	28	0,278	غير دال عند 0,05
إناث	13	24,67					

من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات برنامج Spss 26

التحليل:

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

يوضح الجدول رقم 09 نتائج اختبار T للعينات المستقلة لفحص الفروق في القيم التنظيمية بين الذكور والإناث من الأساتذة الجامعيين في قسم علم النفس بجامعة الأغواط. أظهرت النتائج أن متوسط درجات القيم التنظيمية للذكور بلغ 23.33، بينما بلغ متوسط درجات الإناث 24.67، بفارق قدره 1.33 لصالح الإناث. ومع ذلك، فإن قيمة T المحسوبة (1.105) عند درجة حرية 28 وبمستوى دلالة 0.278، وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، تشير إلى أن هذا الفرق غير دال إحصائيًا. وبالتالي، نقبل الفرضية الصفرية

ونرفض الفرضية البديلة، مما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيم التنظيمية بين الأساتذة الذكور والإناث في قسم علم النفس بجامعة الأغواط. يمكن تفسير هذه النتيجة بأن القيم التنظيمية في البيئة الجامعية قد تكون متأثرة بعوامل أخرى غير الجنس، مثل الثقافة التنظيمية العامة للجامعة، والخبرة المهنية، والتدريب الأكاديمي المشترك الذي يتلقاه جميع الأساتذة بغض النظر عن جنسهم. هذه النتيجة قد تشير إلى وجود بيئة عمل متكافئة في القسم، حيث يتبنى كل من الذكور والإناث القيم التنظيمية بدرجة متقاربة.

2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المواطنة لدى الأساتذة الجامعيين بقسم علم النفس جامعة الأغواط تعزى للجنس.

الجدول رقم 10 يوضح الفروق بين الجنسين في مستوى سلوك المواطنة

الدرجات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الفروق في المتوسط	قيمة t	درجة الحرية	الدلالة الاحصائية	الحكم
ذكور	17	26,71	3,61	1,658	28	0,108	غير دال عند 0,05
إناث	13	30,33					

من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات برنامج Spss 26

تحليل:

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

يعرض الجدول رقم 10 نتائج اختبار T للعينات المستقلة لدراسة الفروق في مستوى سلوك المواطنة بين الأساتذة الذكور والإناث في قسم علم النفس بجامعة الأغواط. تشير النتائج إلى أن متوسط درجات سلوك المواطنة للذكور بلغ 26.71، بينما بلغ متوسط درجات الإناث 30.33، بفارق قدره 3.61 لصالح الإناث. ومع ذلك، فإن قيمة T المحسوبة

(1.658) عند درجة حرية 28 وبمستوى دلالة 0.108، وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، تشير إلى أن هذا الفرق غير دال إحصائياً. وبناءً على هذه النتيجة، نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة، مما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة بين الأساتذة الذكور والإناث في قسم علم النفس بجامعة الأغواط. يمكن تفسير هذه النتيجة بأن سلوك المواطنة في البيئة الأكاديمية قد يكون متأثراً بعوامل أخرى غير الجنس، رغم وجود فرق ظاهري في المتوسطات لصالح الإناث، إلا أن عدم دلالاته إحصائياً يشير إلى أن كلا الجنسين يمارسون سلوكيات المواطنة التنظيمية بدرجة متقاربة في البيئة الجامعية. هذا قد يعكس نجاح الجامعة في تعزيز ثقافة المواطنة التنظيمية بشكل متساوٍ بين جميع الأساتذة، بغض النظر عن جنسهم.

3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المواطنة لدى الأساتذة الجامعيين بقسم علم النفس جامعة الأغواط تعزى للسن

الجدول رقم 11 يوضح الفروق في مستوى سلوك المواطنة حسب السن

الدرجات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الفروق في المتوسط	قيمة t	درجة الحرية	الدلالة الاحصائية	الحكم
من 30 إلى 35 سنة	03	26,86	3,619	,852	28	0,108	غير دال عند 0,05
من 36 إلى 40	11	28,63					
من 41 إلى 45	07	24,14					
أكثر من 45 سنة	09	24,35					

من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات برنامج Spss 26

التحليل:

يوضح الجدول رقم 11 لفحص الفروق في مستوى سلوك المواطنة بين الفئات العمرية المختلفة للأساتذة الجامعيين في قسم علم النفس بجامعة الأغواط. أظهرت النتائج تبايناً في المتوسطات الحسابية بين الفئات العمرية، حيث سجلت الفئة العمرية من 36 إلى 40 سنة أعلى متوسط (28.63)، تليها الفئة من 30 إلى 35 سنة (26.86)، بينما سجلت الفئات العمرية الأكبر (41-45 وأكثر من 45 سنة) متوسطات أقل نسبياً (24.14 و 24.35 على التوالي). ومع ذلك، فإن قيمة F المحسوبة (0.852) عند درجة حرية 28 وبمستوى دلالة 0.108، وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، تشير إلى أن هذه الفروق غير دالة إحصائياً. وبالتالي، نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة، مما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة بين الفئات العمرية المختلفة للأساتذة في قسم علم النفس بجامعة الأغواط. يمكن تفسير هذه النتيجة بأن سلوك المواطنة في البيئة الجامعية قد يتأثر بعوامل أخرى غير العمر، مثل الثقافة التنظيمية، والخبرة المهنية، والقيم الشخصية للأساتذة، بغض النظر عن فئاتهم العمرية.

4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيم التنظيمية لدى الأساتذة الجامعيين بقسم علم النفس جامعة الأغواط تعزى للسنة.

الجدول رقم 12 يوضح الفروق في القيم التنظيمية تعزى للسنة

الدرجات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الفروق في المتوسط	قيمة t	درجة الحرية	الدلالة الاحصائية	الحكم
من 30 إلى 35 سنة	03	23,14	3,10	,995	28	0,328	غير دال عند 0,05
من 36 إلى 40	11	24,25					
من 41 إلى 45	07	22,24					
أكثر من 45 سنة	09	22,19					

من إعداد الطالبين على ضوء مخرجات برنامج Spss 26

التحليل:

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

يعرض الجدول رقم 11 لدراسة الفروق في القيم التنظيمية بين الفئات العمرية المختلفة للأساتذة في قسم علم النفس بجامعة الأغواط. تظهر النتائج المتوسطات الحسابية للفئات العمرية الأربع: 23.14 للفئة من 30 إلى 35 سنة، 24.25 للفئة من 36 إلى 40 سنة، 22.24 للفئة من 41 إلى 45 سنة، و 22.19 للفئة الأكبر من 45 سنة. رغم وجود بعض الاختلافات الظاهرية في المتوسطات، إلا أن قيمة F المحسوبة (0.995) عند درجات حرية 28 ومستوى دلالة 0.328، وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، تشير إلى أن هذه الفروق غير دالة إحصائياً. وبناءً على هذه النتيجة، نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة، مما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في

مستوى القيم التنظيمية بين الفئات العمرية المختلفة للأساتذة في قسم علم النفس بجامعة الأغواط. يمكن تفسير هذه النتيجة بأن القيم التنظيمية قد تكون متجذرة في الثقافة المؤسسية للجامعة بشكل يتجاوز الفروق العمرية. كما قد يشير ذلك إلى فعالية برامج التدريب والتطوير المهني في الجامعة في ترسيخ القيم التنظيمية بشكل متساوٍ بين جميع الفئات العمرية للأساتذة. هذه النتيجة تؤكد على وجود اتساق في تبني القيم التنظيمية عبر مختلف الأجيال من الأساتذة في القسم، مما قد يسهم في خلق بيئة عمل متناغمة ومتماسكة.

تفسير النتائج الدراسة :

الفرضية العامة: توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين القيم التنظيمية وسلوك المواطنة لدى الأساتذة الجامعيين

أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية وسلوك المواطنة لدى الأساتذة الجامعيين في قسم علم النفس بجامعة الأغواط، هذه العلاقة، رغم أنها ضعيفة إلى متوسطة ($R = 0.331$) ، تشير إلى أن القيم التنظيمية تلعب دوراً في توجيه وتعزيز سلوك المواطنة لدى الأساتذة.

يمكن تفسير هذه النتيجة بأن الأساتذة الذين يتبنون القيم التنظيمية للجامعة بشكل أكبر يميلون إلى إظهار مستويات أعلى من سلوك المواطنة التنظيمية، قد يكون هذا نتيجة لشعور أقوى بالانتماء للمؤسسة وفهم أعمق لأهدافها وقيمها، مما يدفعهم إلى المشاركة في سلوكيات تطوعية تتجاوز متطلبات الوظيفة الرسمية.

ومع ذلك، فإن ضعف إلى متوسط قوة العلاقة يشير إلى أن هناك عوامل أخرى قد تؤثر على سلوك المواطنة لدى الأساتذة، مثل نمط القيادة في القسم، أو الدوافع الشخصية للأساتذة. هذا يفتح المجال لمزيد من البحث في العوامل الأخرى التي قد تعزز سلوك المواطنة في البيئة الجامعية.

الفرضية الجزئية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيم التنظيمية لدى الأساتذة الجامعيين تعزى للجنس

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيم التنظيمية بين الأساتذة الذكور والإناث في قسم علم النفس بجامعة الأغواط، هذه النتيجة تشير إلى أن الجنس ليس عاملاً مؤثراً في تبني القيم التنظيمية لدى الأساتذة الجامعيين في هذا السياق.

يمكن تفسير هذه النتيجة بأن البيئة الجامعية قد توفر فرصاً متساوية لكلا الجنسين لاستيعاب وتبني القيم التنظيمية، قد يكون هذا نتيجة لسياسات المساواة والتكافؤ التي تتبناها الجامعة، أو لطبيعة العمل الأكاديمي الذي يركز على الكفاءة والإنجاز بغض النظر عن الجنس.

كما قد تشير هذه النتيجة إلى أن القيم التنظيمية في الجامعة يتم نقلها وتعزيزها بشكل موحد لجميع الأساتذة، مما يؤدي إلى تقارب في مستوى تبني هذه القيم بين الجنسين، هذا قد يعكس نجاح الجامعة في خلق ثقافة تنظيمية شاملة وموحدة تتجاوز الاختلافات الجنسية.

الفرضية الجزئية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المواطنة لدى الأساتذة الجامعيين تعزى للجنس

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة بين الأساتذة الذكور والإناث في قسم علم النفس بجامعة الأغواط. هذه النتيجة تشير إلى أن الجنس ليس عاملاً حاسماً في تحديد مستوى سلوك المواطنة لدى الأساتذة الجامعيين في هذا السياق.

يمكن تفسير هذه النتيجة بأن البيئة الجامعية قد توفر فرصاً متكافئة لكلا الجنسين لممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية. قد يكون هذا انعكاساً لثقافة تنظيمية تشجع جميع الأساتذة، بغض النظر عن جنسهم، على المشاركة في أنشطة تطوعية وسلوكيات إيجابية تتجاوز متطلبات الوظيفة الرسمية.

كما قد تشير هذه النتيجة إلى أن الدوافع وراء سلوك المواطنة في البيئة الجامعية قد تكون مرتبطة بعوامل أخرى مثل الالتزام المهني، الرضا الوظيفي، أو الشعور بالانتماء للمؤسسة، بدلاً من كونها مرتبطة بالجنس. هذا يعكس بيئة عمل متوازنة حيث يتم تقدير وتشجيع مساهمات جميع الأساتذة بغض النظر عن جنسهم.

الفرضية الجزئية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيم التنظيمية لدى الأساتذة الجامعيين تعزى للسن

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيم التنظيمية بين الفئات العمرية المختلفة للأساتذة في قسم علم النفس بجامعة الأغواط، هذه النتيجة تشير إلى أن العمر ليس عاملاً حاسماً في تحديد مستوى تبني القيم التنظيمية لدى الأساتذة الجامعيين في هذا السياق.

يمكن تفسير هذه النتيجة بأن القيم التنظيمية في الجامعة قد تكون متجذرة بشكل عميق في الثقافة المؤسسية، بحيث يتم استيعابها وتبنيها بشكل متساوٍ من قبل الأساتذة من مختلف الأعمار، هذا قد يشير إلى فعالية برامج التوجيه والتدريب في الجامعة في نقل وتعزيز هذه القيم لجميع الأساتذة، بغض النظر عن عمرهم أو مرحلتهم المهنية.

كما قد تعكس هذه النتيجة وجود ثقافة تنظيمية قوية وموحدة في القسم، حيث يتم تقدير وتعزيز القيم التنظيمية بشكل مستمر عبر جميع المراحل المهنية. هذا الاتساق في تبني القيم التنظيمية عبر الفئات العمرية المختلفة قد يسهم في خلق بيئة عمل متناغمة و متماسكة في القسم.

الفرضية الجزئية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المواطنة لدى الأساتذة الجامعيين تعزى للسن

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة بين الفئات العمرية المختلفة للأساتذة في قسم علم النفس بجامعة الأغواط. هذه النتيجة تشير إلى أن العمر ليس عاملاً حاسماً في تحديد مستوى سلوك المواطنة لدى الأساتذة الجامعيين في هذا السياق.

يمكن تفسير هذه النتيجة بأن سلوك المواطنة في البيئة الجامعية قد يكون مدفوعاً بعوامل أخرى غير العمر، مثل الالتزام المهني، الرضا الوظيفي، أو الشعور بالانتماء للمؤسسة. هذا يشير إلى أن الأساتذة من مختلف الأعمار قد يشاركون بشكل متساوٍ في السلوكيات التطوعية والإيجابية التي تتجاوز متطلبات وظائفهم الرسمية.

الاستنتاج العام

الاستنتاج العام :

من خلال تحليل البيانات التي تم جمعها من عينة قصدية مكونة من 30 أستاذًا في قسم علم النفس جامعة عمار ثليجي بالأغواط توصلت نتائج إلى :

الفرضية العامة : العلاقة بين القيم التنظيمية وسلوك المواطنة

-وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية وسلوك المواطنة.

-العلاقة طردية ضعيفة إلى متوسطة. ($R = 0.331$)

-كلما ارتفع مستوى القيم التنظيمية، زاد مستوى سلوك المواطنة.

-القيم التنظيمية تلعب دوراً في توجيه وتعزيز سلوك المواطنة، وإن كان هذا الدور ليس قوياً جداً.

الفرضية الجزئية الأولى: الفروق في القيم التنظيمية حسب الجنس

-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيم التنظيمية بين الأساتذة الذكور والإناث.

-وجود فارق ظاهري بسيط لصالح الإناث، لكنه غير دال إحصائياً.

-القيم التنظيمية في البيئة الجامعية قد تتأثر بعوامل أخرى غير الجنس.

-احتمال وجود بيئة عمل متكافئة في القسم.

الفرضية الجزئية الثانية: الفروق في سلوك المواطنة حسب الجنس

-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة بين الأساتذة الذكور والإناث.

-وجود فارق ظاهري لصالح الإناث، لكنه غير دال إحصائياً.

-كلا الجنسين يمارسون سلوكيات المواطنة التنظيمية بدرجة متقاربة.

-احتمال نجاح الجامعة في تعزيز ثقافة المواطنة التنظيمية بشكل متساوٍ بين جميع الأساتذة.

الفرضية الجزئية الثالثة: الفروق في القيم التنظيمية حسب العمر.

-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيم التنظيمية بين الفئات العمرية المختلفة.

-وجود اختلافات ظاهرية بسيطة في المتوسطات بين الفئات العمرية، لكنها غير دالة إحصائياً.

-القيم التنظيمية قد تكون متجذرة في الثقافة المؤسسية للجامعة بشكل يتجاوز الفروق العمرية.

-احتمال فعالية برامج التدريب والتطوير المهني في ترسيخ القيم التنظيمية بشكل متساوٍ.

الفرضية الجزئية الرابعة: الفروق في سلوك المواطنة حسب العمر

-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة بين الفئات العمرية المختلفة.

-وجود تباين في المتوسطات الحسابية بين الفئات العمرية، لكنه غير دال إحصائياً.

-الفئة العمرية من 36 إلى 40 سنة سجلت أعلى متوسط في سلوك المواطنة.

-سلوك المواطنة في البيئة الجامعية قد يتأثر بعوامل أخرى غير العمر، مثل الثقافة التنظيمية والخبرة المهنية.

خاتمة

خاتمة:

وفي ختام هذه الدراسة التي أسهمت في القِيم التنظيمية وعلاقتها بالمواطنة لدى الأستاذ الجامعي لدى عينة من أساتذة قسم علم النفس بجامعة الأغواط من خلال التركيز على قسم علم النفس في جامعة الأغواط، قدمت الدراسة رؤية متعمقة حول الديناميكيات التنظيمية في البيئة الأكاديمية.

✓ إن وجود علاقة إيجابية، وإن كانت ضعيفة إلى متوسطة، بين القيم التنظيمية وسلوك المواطنة يؤكد على أهمية تعزيز هذه القيم في الجامعات. فعلى الرغم من أن العلاقة ليست قوية، إلا أنها تشير إلى إمكانية تحسين سلوكيات المواطنة من خلال تعزيز القيم التنظيمية الإيجابية.

✓ كما أن عدم وجود فروق كبيرة في مستويات القيم التنظيمية أو سلوك المواطنة تعزى للجنس أو العمر يعد مؤشراً إيجابياً على وجود بيئة عمل متكافئة نسبياً في القسم والجامعة. هذا يمكن اعتباره نقطة قوة يمكن البناء عليها لتحقيق مزيد من التطور والتقدم في البيئة الأكاديمية.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي تهدف إلى تعزيز القيم التنظيمية وسلوك المواطنة في البيئة الأكاديمية، وبالتالي تحسين جودة التعليم العالي في الجزائر بشكل عام وفي جامعة الأغواط بشكل خاص.

➤ أولاً، من الضروري العمل على تعزيز القيم التنظيمية الإيجابية لدى الأساتذة الجامعيين. يمكن تحقيق ذلك من خلال تطوير برامج تدريبية متخصصة تركز على أهمية هذه القيم وكيفية تطبيقها في الحياة الأكاديمية اليومية. هذه البرامج يجب أن تكون مستمرة ومتجددة، تأخذ في الاعتبار التحديات المتغيرة التي تواجه التعليم العالي في العصر الحالي. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للجامعة أن تنشئ نظاماً للحوافز يكافئ الالتزام بالقيم التنظيمية وسلوكيات المواطنة، مما يشجع الأساتذة على تبني هذه الممارسات الإيجابية في عملهم اليومي.

➤ **ثانياً**، هناك حاجة لتحسين بيئة العمل الأكاديمي بشكل يعزز التعاون والاحترام المتبادل بين الأساتذة. يمكن تحقيق ذلك من خلال تنظيم أنشطة وفعاليات تجمع الأساتذة من مختلف الأعمار والخلفيات، مما يساعد على تبادل الخبرات وتعزيز روح الفريق. كما ينبغي توفير فرص متساوية للتطوير المهني لجميع الأساتذة، بغض النظر عن جنسهم أو عمرهم، مما يساهم في خلق بيئة عمل عادلة ومحفزة.

➤ **ثالثاً**، من المهم العمل على دعم وتشجيع سلوك المواطنة بشكل مباشر. يمكن تحقيق ذلك من خلال تنظيم ورش عمل وندوات لتوعية الأساتذة بأهمية سلوك المواطنة وتأثيره الإيجابي على البيئة الأكاديمية والمجتمع ككل. كما يمكن إدراج سلوك المواطنة كعنصر أساسي في تقييم أداء الأساتذة، مما يعطي وزناً أكبر لهذه السلوكيات في المسار المهني للأستاذ الجامعي.

➤ **أخيراً**، تؤكد نتائج هذه الدراسة على الحاجة إلى مزيد من البحث في هذا المجال. لذا، من المهم تشجيع إجراء دراسات مماثلة في أقسام وجامعات أخرى في الجزائر للمقارنة وتعميم النتائج. كما ينبغي استكشاف عوامل أخرى قد تؤثر على القيم التنظيمية وسلوك المواطنة في البيئة الأكاديمية، مثل نمط القيادة الإدارية، وظروف العمل، والرضا الوظيفي.

آفاق البحث

ومع ذلك، فإن هذه الدراسة تفتح الباب لمزيد من البحث والاستكشاف. فمن الضروري توسيع نطاق الدراسة لتشمل جامعات وتخصصات أخرى في الجزائر، مما سيساعد في تعميم النتائج وفهم أعمق للظاهرة على المستوى الوطني.

كما أن هناك حاجة لاستكشاف متغيرات إضافية قد تؤثر على العلاقة بين القيم التنظيمية وسلوك المواطنة، مثل الثقافة التنظيمية، نمط القيادة، والرضا الوظيفي.

من جانب آخر، يمكن إجراء دراسات طويلة لتتبع تطور العلاقة بين القيم التنظيمية وسلوك المواطنة مع مرور الوقت. هذا سيساعد في فهم كيفية تأثير التغيرات في البيئة الأكاديمية والمجتمعية على هذه العلاقة.

في الختام، تؤكد هذه الدراسة على أهمية القيم التنظيمية وسلوك المواطنة في تحسين جودة التعليم العالي. وهي تدعو صناع القرار في الجامعات الجزائرية إلى إيلاء اهتمام أكبر لهذه الجوانب في استراتيجيات التطوير المؤسسي.

فمن خلال تعزيز القيم التنظيمية الإيجابية ودعم سلوكيات المواطنة، يمكن للجامعات أن ترتقي بأدائها وتعزز دورها في خدمة المجتمع وتحقيق التنمية المستدامة

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

❖ الكتب:

1. . مصطفى يوسف كافي (2013)، إدارة الموارد البشرية من منظور إداري تنموي تكنولوجي علمي، الطبعة الأولى، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان.
2. التل، أحمد يوسف (1998)، التعليم العالي في الأردن، منشورات لجنة تاريخ الأردن، الكتاب (57) بواسطة المجمع الملكي لبحوث الحضارة الإسلامية، مؤسسة آل البيت.
3. جازية كيران (2016)، محاضرات في المنهجية لطلاب علم الاجتماع، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
4. حريم، حسين (1997)، السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد في المنظمات، عمان، دار زهران للنشر والتوزيع.
5. راوية محمد حسن (2001)، إدارة الموارد البشرية، رؤية مستقبلية، بدون طبعة، الدار الجامعية، الإسكندرية.
6. رشيد زرواتي (2008)، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، الجزائر.
7. زكي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم (2000)، مناهج وأساليب البحث العلمي، بدون طبعة، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن.
8. سلطان، محمد سعيد (2002)، السلوك الإنساني في المنظمات، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة للنشر.
9. شكشك انس (2009)، علم النفس الإداري، الطبعة الأولى، دار النهج للدراسات والنشر والتوزيع، حلب.
10. عاشور، احمد صقر (1973)، إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، بدون طبعة، دار النهضة للطباعة والنشر، بيروت.
11. العطية، ماجدة (2003)، سلوك المنظمة - سلوك الفرد والجماعة، الطبعة الأولى، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع.
12. فاروق عبده فيله، محمد عبد المجيد (2005)، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، الطبعة الأولى، دار المسير للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
13. فايز عبد الرحمان الفروخ (2010)، التعليم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي، الطبعة الأولى، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، عمان.

14. النجار، محمد عدنان (1995)، إدارة الأفراد، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دمشق، منشورات جامعة دمشق.
15. وسيلة حمداوي (2004)، إدارة الموارد البشرية، بدون طبعة، مديرية النشر الجامعية، قالمة، الجزائر.
16. وفاء فؤاد شلبي، منار عبد الرحمان محمد خضر (2003)، إدارة وتنمية الموارد البشرية، بدون طبعة، جامعة حلوان كلية الاقتصاد المنزلي.

❖ الرسائل الجامعية:

1. بن منصور رقيقة (2014)، الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، دراسة ميدانية بالمؤسسة الخاصة صرموك للمشروبات الشرقية -سطيف، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية والإسلامية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر.
2. سامي إبراهيم حماد حنونة (2006)، قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
3. الطراونة، محمد إبراهيم (1999)، الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الرسمية والأهلية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد.
4. مبارك بنية ضامن العنزي (2004)، التغير التنظيمي وعلاقته بأداء العاملين دراسة مسحية عن العاملين في إدارة مرور الرياض، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

❖ المقالات:

1. احمد عباس حمادي (2016)، الالتزام التنظيمي ودوره في تعزيز أداء العاملين بحث استطلاعي لآراء عينة من المدراء والعاملين في الشركة العامة لمنتجات الألبان، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 94، المجلد 22.
2. عادل عبد الرحمن (2015)، دور الدول الإفريقية في دعم ثورة التحرير الجزائرية، مجلة دراسات تاريخية، العدد 8.

❖ جرائد:

1. جريدة لوموند (1961)، الدول الإفريقية تسحب سفراءها من باريس، 15 ديسمبر 1961.

اللاحق

ملحق التحكيم

الملحق رقم 02 يوضح قائمة المحكمين

أسماء المحكمين	الدرجة العلمية	التخصص	مكان العمل
صافي محمد	أستاذ محاضر "أ"	علم النفس تنظيم وعمل	جامعة الأغواط
جقيدل سمية	أستاذ محاضر "أ"	علم النفس تنظيم وعمل	جامعة الأغواط
عمومن رمضان	أستاذ التعليم العالي	علم النفس تنظيم وعمل	جامعة الأغواط
الهاشمي حنة	أستاذ محاضر "أ"	علم النفس تنظيم وعمل	جامعة الأغواط

المصدر : من إعداد الطالبتين

المحلق رقم (03) استمارة استبيان

جامعة عمار ثليجي بالأغواط



كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

استمارة استبيان

الموضوع: القيم التنظيمية وعلاقتها بالمواطنة لدى الأستاذ الجامعي
(دراسة ميدانية على عينة من أساتذة قسم علم النفس بجامعة الأغواط)
رسالة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص علم النفس تنظيم وعمل
من اعداد الطالبين: تحت اشراف الدكتور: هواري بوشير

هاجر شلالي

نورة علالي

يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان لغرض البحث العلمي، فالرجاء التفضل بتعبئة الاستبيان ووضع العلامة (X) في المكان الذي يناسب اجابتكم، حيث أن البيانات التي سيتم جمعها ستكون محورية وهامة لإنجاح هذا العمل، لذلك أرجوا منكم توخي الدقة في الإجابة على العبارات الموضحة في الصفحات المرفقة. كما أود أن أؤكد لحضرتكم أن الاجابة على الاستبيان يخدم البحث العلمي، ولن تستخدم البيانات التي سيتم جمعها إلا لأغراض البحث العلمي.

السنة الدراسية: 2024/2023

المحور الأول: البيانات الشخصية للمبحوثين

1. الجنس:

ذكر أنثى

2. السن:

من 30 إلى 35 سنة من 36 إلى 40 سنة

من 41 إلى 45 سنة أكثر من 46 سنة

3. الخبرة المهنية:

أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات

من 11 إلى 15 سنة أكثر من 15 سنة

4. الرتبة المهنية:

أستاذ مساعد أستاذ محاضر أستاذ التعليم العالي

المحور الثاني مقياس القيم التنظيمية			
غير موافق	محايد	موافق	العبارات
			05 أشعر بالسعادة والفخر كوني أحد أفراد هذه الجامعة.
			06 أشعر بالاعتزاز عندما أتحدث مع الآخرين عن الجامعة التي اعمل بها.
			07 لدي الرغبة في قضاء ما تبقى من حياتي المهنية في هذه الجامعة.
			08 أعتبر مشاكل الجامعة هي مشاكلي الشخصية واسعي لحلها.
			09 أنا أهتم بنجاح هذه الجامعة.

			10	لو تعارضت مصلحتي الشخصية ومصصلحة الجامعة أقدم مصصلحة الجامعة دون تردد.
			11	أرى أن قيمي وأهدافي تتطابق مع قيم وأهداف المؤسسة.
			12	مستعد لمضاعفة الجهد من أجل إنجاح هذه الجامعة.
			13	أشعر بالتزام أخلاقي يدفعني للاستمرار في عملي حتى مع وجود فرص عمل في جامعات أخرى.
			14	أحافظ على ممتلكات الجامعة كأنها ممتلكاتي الشخصية.
			15	أرغب في البقاء في هذه الجامعة على المستويين الحاضر والمستقبل.
			16	لن أرحل عن هذه الجامعة حتى لو كان الأجر أكبر في جامعة أخرى.
			17	سوف تتأثر العديد من الأمور في حياتي إذا ما قررت ترك العمل في هذه الجامعة.
			18	القواعد والإجراءات التنظيمية الداخلية في هذه الجامعة عادلة.
			19	تتميز الإطارات المسؤولة (أساتذة القسم) بقدرة التأثير على الأفراد.
			20	تمنح مكافآت كبيرة للشخصيات البارزة في الوسط الجامعي.
			21	الأساتذة الجديرون في أعمالهم هم الذين يترقون.
			22	تكافئ الجامعة الأساتذة الذين يساهمون في نجاحها.
			23	الأداء المتميز هو المعيار الأساسي لتقييم العملية التعليمية

			القرارات التي تتخذها الجامعة لها دور كبير في نجاحها.	24
المحور الثالث مقياس المواطنة				
			ينبغي أن يتجه ولاء الفرد إلى وطنه ومجتمعه.	25
			يجب ان يسعى كل فرد لتقديم ما يستطيع من اجل الوطن.	26
			لحرية التعبير حدود لا يمكن أن نتعداها.	27
			زيادة الانتماء للوطن تعني التعصب وتتنافي مع فكرة التفاهم العالمي	28
			جميع الأفكار والآراء قابلة للنقاش والنقد.	29
			معظم الأفكار الوافدة من الغرب هدامة ولا تناسب مجتمعنا.	30
			الاستمرار والاحساس بالأمان ضرورة للانطلاق والعمل الجاد.	31
			المشاركة في تحمل المسؤولية تعرض الانسان لمتاعب هو في غنى عنها	32
			من أهم المبادئ في الحياة تحقيق مستوى عال من الاداء والعطاء لخدمة الوطن	33
			طبيعة الحياة وظروف العصر قلت من الشعور بالانتماء للوطن لدى الكثيرين.	34
			تستطيع الامم تحقيق الكثير إذا ما انتشر بين ابناءها الشعور بالمسؤولية	35
			ان الميل الى العنف والتطرف لدى البعض يهدد مصالح الوطن	36

			واستقراره.	
			في ظل العولمة تعتبر الوحدة الوطنية شعورا يصعب تصديقه.	37
			المواطنة هي مسؤولية المواطن في المشاركة بدور ما في الشؤون العامة	38
			تحقق المواطنة العدالة وتسعى لها بكافة الوسائل.	39
			المساواة الاجتماعية وتكافؤ الفرص قيم أساسية للمواطنة.	40
			الاحتفاء بالأيام الوطنية التي تحمل رموز الهوية الوطنية.	41
			التأصيل الشرعي للمواطنة وحب الوطن في الخطاب التربوي والتعليمي.	42
			تجنب التحيز والمحسوبيات في تطبيق الأنظمة والقرارات التعليمية.	43
			تسعى المواطنة لمكافحة الفساد بكل أنواعه.	44

الملحق رقم 04 يوضح مخرجات برنامج Spss.

Statistiques

		الجنس	السن	الخبرة المهنية	الرتبة المهنية
N	Valide	30	30	30	30
	Manquant	0	0	0	0

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	17	56,7	56,7	56,7
	أنثى	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

السن

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 30 إلى 35 سنة	3	10,0	10,0	10,0
	من 36 إلى 40 سنة	11	36,7	36,7	46,7
	من 41 إلى 45 سنة	7	23,3	23,3	70,0
	أكثر من 45 سنة	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

الخبرة المهنية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 5 سنوات	2	6,7	6,7	6,7
	من 5 إلى 10 سنوات	8	26,7	26,7	33,3
	من 11 إلى 15 سنة	11	36,7	36,7	70,0
	أكثر من 15 سنة	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

		الرتبة المهنية			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أستاذ مساعد	2	6,7	6,7	6,7
	استاذ محاضر	19	63,3	63,3	70,0
	أستاذ التعليم العالي	9	30,0	30,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

GET

FILE='D:\Spss مخرجات\القيم التنظيمية والمواطنة.sav'.

DATASET NAME Jeu_de_données2 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

/VARIABLES= الجنس السن الخبرة_المهنية_الرتبة_المهنية 1ع 2ع 3ع 4ع 5ع 6ع 7ع 8ع 9ع 10ع 11ع 12ع 13ع 14ع 15ع 16ع 17ع 18ع 19ع 20ع 21ع 22ع 23ع 24ع 25ع 26ع 27ع 28ع 29ع 30ع 31ع 32ع 33ع 34ع 35ع 36ع 38ع 39ع 40ع 41ع

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Fiabilité

[Jeu_de_données2] D:\Spss مخرجات\القيم التنظيمية والمواطنة.sav

Echelle : ALL VARIABLES

Statistiques de fiabilité	
Alpha de	Nombre
Cronbach	d'éléments
,962	44