

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة عمار ثليجي - الأغواط

ميدان العلوم الاجتماعية والإنسانية
شعبة: علم النفس
تخصص: عمل وتنظيم



كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية
والارطوفونيا

العنوان

القيم التنظيمية وعلاقتها بالوعي البيئي

لدى عمال مركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة بالأغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس:

تخصص عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية.

إشراف الدكتور:

د . بوشهير هواري

إعداد الطالبين:

- جدو دلال

- معيشة نورالهدى

لجنة مناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	العضوية
د.فاطمة بلمقدم	أستاذ التعليم العالي	جامعة عمار ثليجي الاغواط	رئيسا
د. بوشهير هواري	أستاذ المحاضر أ	جامعة عمار ثليجي الاغواط	مشرفا ومقرر
د. حنة هاشمي	أستاذ المحاضر ب	جامعة عمار ثليجي الاغواط	مناقش

السنة الجامعية: 2022/2021



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

شكر و تقدير

قال تعال(لئن شكرتم لازيدنكم ولئن كفرتم ان عذابي لشديد)"ابراهيم 07"

الحمد لله الذي منا علينا بما وصلنا اليه من علم نحمده على كل حال ونساله ان ينفعنا بالعلم ويزيننا بالحلم ويكرمنا بالتقوى ويتوجنا بالعافية وينعم علينا بالمغفرة والرضوان بعد اتمام هذا العمل الذي نود ان نكون قد وفقنا فيه,لا يسعنا الا ان نتقدم بخالص شكرنا,وعظيم امتنانا الي من تعجز كل كلمات ان تعبر وتصف عطاءه,بل تعجز كا كلمات الشكر عن ان تفيه حقه ,نهر العطاء المتدفق بفيض العلم ,استاذنا الفاضل "بوشهير هواري"الذي تبنى هذا البحث منذ بداية الطريق فكان لتوجيهاته عظيم الاثر لظهور البحث بهذه الصورة.

كما نتوجه بخالص شكرنا الي اساتذتنا الكرام درسونا طوال سنوات التخصص علم النفس عمل وتنظيم ,والي كل من ساهم من بعيد او من قريب في اتمام هذا البحث.

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيمالحمد لله السميع العظيم ذي العزة والفضل العظيم و الصلاة والسلام على المصطفى الكريم وعلى اله وصحبه أجمعين.....وأما بعد مصداقا" لقوله تعالى "ولكن شكرتم لأزيدنكم" أشكر الله العلي القدير الذي أنار لي درب العلم و المعرفة وأعانني على إتمام هذا العمل و أنار لي طريقي وكان لي خير عون .

أهدي ثمرة نجاحي إلي من تعجز الكلمات عن إيفائه حقه إلي من علمني العطاء بدون انتظار وكان شمعة تحترق لتتير دربي إلي من أكن له مشاعر الحب و التقدير و الاحترام إلي والدي العزيز أطال الله في عمره ورزقه الصحة و العافية جدو محمد حبيبي وقرة عيني. كما أهدي أيضا ثمرة نجاحي إلي من كان سبب لوجودي على هذه الأرض إلي من وضعت الجنة تحت أقدامها إلي التي أنحني لها بكل إجلال وتقدير إلي التي أرجو قد أكون قد نلت رضاها أمي الغالية إلي ملاكي في الحياة إلي معنى الحب وإلي معنى الحنان إلي بسمة الحياة وسر الوجود إلي من كان دعاءها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلي أغلى الحبايب أمي حبيبي أطال الله في عمرها نورة حسني

كما أهدي أيضا إلي أخي و حبيبي و نور عيني الذي أحبه من أعماق قلبي أخي حبيبي غالي أنيس مولاي وإلي كل الامل و الأقارب من يحمل لقب "جدو" وعمي و أولاد عمي وبنات عمي وجدتي فاطمة جدو وجدتي قرة عيني زوليخة حليلة و إلي عائلة حسني(و خلاتي وأخوالي و أولادهم حفظهم الله. كما اهدي هذا اهداء الي صديقاتي و حبيبي و أختي إلي من بها أكبر وعليها أعتمد إلي شمعة متقدة تتير ظلمة حياتي إلي من بوجودها أكتسب قوة ومحبة أختي وصديقاتي الغالية نور الهدي معيشة، وأقدم خالص الشكر الي زوجي الذي ساندني في مشوار الدراسي .كما أتقدم بالشكر والامتنان و التقدير و الاحترام كل أساتذة قسم علم النفس العمل و التنظيم خاصة دكتور مشرف هوارى بوشهير ، وأشكر كل من مدني بيد العون من القريب أو بعيد وساعدني على إنجاز هذا العمل بتعاونهم وتشجيعهم لي. وأسأل الله عزوجل أن يوفقنا لما فيه الخير لنا ولي وطننا إنه نعم المولى ونعم النصير .

جدو دلال

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم....والصلاة والسلام على خير خلق المرسلين وصلي الله عليه وسلام على

نبينا ورسولنا خير الانام محمد عليه أفضل الصلاة وأولى التسليم.....أما بعد:

إلى من بلغ الرسالة...فأدى الأمانة...ونصح الأمة....ونور العالمين...سيدنا محمد صلى الله

عليه وسلم"

-أهدي ثمرة نجاحي الى شمعتان اللتان ذابتا من أجل أن يضاء درب حياتي والعيون التي سهرت

من أجل أن تشرق شمس أمنياتي الى من أرشداني إلى طريق الإيمان وزرعا في نفسي بذور

الاطمئنان "والديا"للذان رسما بكفاحهما أجمل أحلامي وجعلا من إمراة صالحة فكانا رمزا

للعطاء.....أمي وأبي إلى إخوتي من كان لهم بالغ الأثر في كثير من العقبات والصعاب (مارية و

طاهر) وابن أختي جود وابنت اختي ملاك حفظهم الله .

كما أهدي هذا الفضل إلى الأخت التي لم تدها امي حنان إلي من تجلت بإخلاص وتميزت بالوفاء

والعطاء إلي ينابيع الصدق الصافي وتقاسمت معي أعباء العمل رفيقة دربي طيلة ثلاث سنوات

حبيبي دلال DK

وإلى كل الأهل و الأقارب وإلى كل من يحمل لقب معيشة خاصة عائلة بالعمري من(خالتي و

أخوالي و أولادهم)

إلي جميع أساتذتي الكرام ممن لم يتوانوا في مديد العون لي خاصة أستاذ هواري بوشهير إلي كل

من علمني حرفا أحسنني بكلمة طيبة ، أهدي إليكم بحثي.

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى إبراز طبيعة العلاقة التي تربط بين القيم التنظيمية والوعي البيئي وذلك لدى عينة من موظفي مركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة بالأغواط، مع أخذ بعين الاعتبار المتغيرات التالية: (الجنس؛ الخبرة العلمية؛ المؤهل العلمي) وتكونت عينة دراسة من (38) موظف؛ استخدمت الباحثة منهج الوصفي الارتباطي؛ ولقد تم تطبيق مقياسين القيم التنظيمية والوعي البيئي باستخدام الإستبيان؛ ولفحص الفرضيات الدراسة تم استخدام أساليب المعالجة الإحصائية التالية: المتوسط الحسابي؛ معامل بيرسون؛ معامل ألفاكونباخ؛ إختبارت لعينة الواحدة؛ وبإستعانة بحزمة إحصائية (spss) نسخة v22 ولقد كشفت دراسة على نتائج التالية:

➤ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والوعي البيئي لدى عمال

المركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة بالأغواط.

➤ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيم التنظيمية تعزى للمتغيرات

التالية : الجنس ،الخبرة العلمية؛ المؤهل العلمي.

➤ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الوعي البيئي تعزى للمتغيرات

التالية : الجنس ، الخبرة العلمية؛ المؤهل العلمي.

الكلمات المفتاحية:

-القيم التنظيمية؛ الوعي البيئي؛

Study summary:

The current study aimed to highlight the nature of the relationship between organizational values and environmental awareness among a sample of employees of the Research Center for Islamic sciences and civilization in Al-aghwat, taking into account the following variables:(gender; scientific experience; scientific qualification) a study sample consisted of (38) employees; the researcher used the descriptive–relational approach; two measures of organizational values and environmental awareness were applied using the questionnaire; to examine the hypotheses of the study, the following statistical processing methods were used:arithmetic mean; Pearson coefficient; using the statistical package(SPSS) version V22, a study has revealed the following results:

There is a significant relationship between organizational values and environmental awareness among the center's employees.

There are significant differences in the level of organizational values attributed to the following variables : gender, scientific experience; scientific qualification.

There are statistically significant differences in the level of environmental awareness due to the following variables : gender, scientific experience; scientific qualification.

Key words::

–Organizational values; environmental awareness;

فهرس المحتويات

تقدير وشكر

الإهداء

الصفحة	محتويات الدراسة
أ-ب	ملخص الدراسة
ج-د-ر-ز	فهرس المحتويات
س	فهرس الجداول
و	فهرس الاشكال
هـ	فهرس الملاحق
01	مقدمة
الفصل الأول: إشكالية الدراسة وإعتباراتها	
05	1- إشكالية الدراسة
07	2- فرضيات الدراسة
08	3- أهداف الدراسة
08	4- أهمية الدراسة
09	5- مفاهيم والمصطلحات
10	6- الدراسات السابقة
17	7- التعقيب على الدراسات السابقة
الجانب النظري	

الفصل الثاني: القيم التنظيمية

21	تمهيد	-1
21	تعريف القيم التنظيمية	-2
23	خصائص القيم التنظيمية	-3
25	مراحل تطور القيم التنظيمية	-4
25	وظائف القيم التنظيمية	-5
26	التصنيف القيم	-6
27	أهمية القيم التنظيمية	-7
28	خلاصة	-8

الفصل الثالث: الوعي التنظيمي

30	تمهيد	-1
30	تعريف الوعي البيئي	-2
30	مراحل تنمية الوعي البيئي	-3
31	اهداف الوعي البيئي	-4
32	انواع الوعي البيئي	-5
32	قياس الوعي البيئي	-6
33	مستويات الوعي البيئي	-7
33	خلاصة	-9

الفصل الرابع: مركز البحث في العلوم الإسلامية
الحضارة بالأغواط

35	تمهيد	-1
35	تعريف المركز الاسلامي	-2
35	مهام المركز الاسلامي	-3
37	الاطار التنظيمي للمركز	-4
38	خلاصة	-5

الجانب التطبيقي

الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية

41	تمهيد	-1
41	المنهج المتبع	-2
42	الحدود الدراسة	-3
42	الدراسة الإستطلاعية	-4
43	أدوات جمع البيانات	-5
44	الخصائص السيكمترية للأدوات القياس	-6
59	المجتمع وعينة الدراسة	-7
60	الأساليب الاحصائية	-8
61	خلاصة	-9

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة وتفسير

النتائج الدراسية

63	تمهيد	-1
63	عرض وتحليل ومناقشة وتفسير الفرضية العامة	-2
66	عرض وتحليل ومناقشة وتفسير الفرضية الفرعية الاولى	-3
68	عرض وتحليل ومناقشة وتفسير الفرضية الفرعية الثانية	-4
70	عرض وتحليل ومناقشة وتفسير الفرضية الفرعية الثالثة	-5
72	عرض وتحليل ومناقشة وتفسير الفرضية الفرعية الرابعة	-6
74	عرض وتحليل ومناقشة وتفسير الفرضية الفرعية الخامسة	-7
76	عرض وتحليل ومناقشة وتفسير الفرضية الفرعية السادسة	-8
78	الإستنتاج العام	-9
80	الإقتراحات	-10
81	لتوصيات	-11
83	قائمة المراجع	-12
92	قائمة الملاحق	-13

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	مراحل تطور القيم التنظيمية	25
02	يوضح نتائج الإكتشاف الداخلي لعبارات محور إدارة الإدارة	45
03	يوضح نتائج الإكتشاف الداخلي لعبارات محور إدارة المهمة	47
04	يوضح نتائج الإكتشاف الداخلي لعبارات محور إدارة العلاقات	48
05	يوضح نتائج الإكتشاف الداخلي لعبارات محور إدارة البيئة	50
06	يمثل معامل الثبات الإستبيان القيم التنظيمية	52
07	يوضح نتائج الإكتشاف الداخلي لعبارات محور الوعي الوقائي	53
08	يوضح نتائج الإكتشاف الداخلي لعبارات محور الوعي العلاجي	55
09	يمثل معامل الثبات الإستبيان الوعي البيئي	58
10	يوضح قيمة معامل الارتباط "r" بين القيم التنظيمية والوعي البيئي	63

66	يوضح نتائج إختبار (t.text) لدلالة فروق في الجنس على مستوى القيم التنظيمية	11
68	يوضح نتائج إختبار (t.text) لدلالة فروق في الخبرة العلمية على مستوى القيم التنظيمية	12
70	يوضح نتائج إختبار (t.text) لدلالة فروق في مؤهل العلمي على مستوى القيم التنظيمية	13
72	يوضح نتائج إختبار (t.text) لدلالة فروق في الجنس على مستوى الوعي البيئي	14
74	يوضح نتائج إختبار (t.text) لدلالة فروق في الخبرة العلمية على مستوى الوعي البيئي	15
76	يوضح نتائج إختبار (t.text) لدلالة فروق في مؤهل العلمي على مستوى الوعي البيئي	16

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان الشكل	رقم الشكل
32	يوضح مؤسسات المسؤولية يرفع المستوى البيئي لدي جميع شرائح المجتمع	01
33	يوضح مستوى معارف الفرد نحو بيئته	02
37	هيكل التنظيمي للمركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة بالأغواط	03

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
92	ملحق يمثل إستبيان القيم التنظيمية	01
97	ملحق يمثل إستبيان الوعي البيئي	02
102	هيكل مركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة بالأغواط	03
103	جداول ومخرجات برنامج ال (spss)	04



مقدمة

مقدمة

تعد القيم من القضايا الحيوية في المجال العمل لأنه لا عمل بدون قيم؛ فالقيم تعد من الموجهات الأساسية للسلوك الإنساني؛ كما أنها في الوقت نفسه ضابط أساسي للتوجهات الفرد الفكرية وانتماءاته الدينية والثقافية والاجتماعية؛ فالمبدعون أسهمت القيم في بلورة إبداعهم والناجحين للقيم دور في نجاحهم؛ كما أن لغياب القيم دور في إنحراف كثير من الأفراد. (منصور نايف العتبي, 2010, ص5).

ونتيجة للتطورات الحاصلة في عالم الأعمال أصبحت المنظمات اليوم تعيش في ظل بيئة مليئة بالتغيرات والأحداث المتصارعة بشكل يجعلها تبحث عن متغيرات سلوكية تتعلق بالسلوك البشري مثل القيم ومعرفة مقدار تأثيرها على نشاط الذي تمارسه المنظمة وإلى جانبها تبرز القيم التنظيمية بدورها في تحديد وتوجيه سلوك المنظمة فكما للأفراد قيمهم فإن للمنظمات قيمها أيضا. (شهيناز فاضل احمد, 2008, ص98).

و تعد الجزائر من بين دول العالم التي أدركت حجم المشكلات التي تهدد البيئة ،حيث إستجابت وزارة الإقليم البيئي لتوصيات مؤتمر ستوكهولم 1972 الداعية إلى توجيه نحو التدخل التربوي ، كأحد الحلول الفعالة لحماية البيئة و صيانتها من الملوثات التي من شأنها تؤثر على صحة الإنسان و الكائنات الحية الأخرى و ذلك بوضع الخطط والبرامج الهادفة في توعية أفراد المجتمع نحو توجه على تحقيق سلامة المحيط من الأضرار للأجيال القادمة. إن ما شهده العصر الحالي من تغيرات بيئية متزايدة يعزى

أساسا للإنسان لأنه من الأكثر الأحياء تأثرا وتأثيرا بالبيئة لذلك فإن إعداده وتربيته بيئيا أمرا في غاية الأهمية؛ لذا فإن سلوكه يمكن تعديله بالتربية و التعليم من أجل فهم العلاقات والقوانين والتشريعات الناظمة للبيئة التي تمكننا إلى حد بعيد من التعامل مع المحيط ومشكلاته بصورة أفضل و تقادي كثيرا من القضايا والمعوقات التي تعترضه

قبل وقوعها. (لطرش الزهراء, 2020, ص5)

وقد تم تصميم الدراسة الحالية لتشمل جانبين نظري و تطبيقي حيث شمل النظري

ثلاثة فصول وهي:

الفصل الأول: وسنتطرق فيه الإشكالية الدراسة و تساؤلاتها، و فرضياتها و أهدافها ، و

كذلك أهميتها ، و تحديد المفاهيم الإجرائية و الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: وسيتم فيها دراسة القيم التنظيمية ويتضمن؛ تعريف القيم التنظيمية ، و

خصائص القيم التنظيمية ، و مراحل تطور القيم التنظيمية ، و وظائفها. و شروطها ، و

العوامل المؤثرة في تعزيز القيم التنظيمية ، تصنيف القيم التنظيمية ، وأهمية القيم

التنظيمية.

الفصل الثالث: و سيتم فيها دراسة تعريف الوعي البيئي ، مراحل تنمية الوعي البيئي؛

وأهدافها ، و أنواعها ، قياس الوعي البيئي ، و مستويات الوعي البيئي ، و مكوناتها.

و الجانب التطبيقي على فصلين هما:

الفصل الرابع: و سيتم فيها دراسة المنهج المتبع ، حدود الدراسة ، و دراسة

الإستطلاعية ، مجتمع و عينة الدراسة ، و أدواتها ، و خصائص السيكمترية ، و

إجراءات التطبيقية، وكذلك الأساليب الإحصائية.

الفصل الخامس: و سيتم فيها مناقشة و تفسير النتائج الفرضية العامة و الفرضيات

الفرعية أي تطرقنا إلى عرض و مناقشة و تحليل الفرضيات ، و تليها بإستنتاج عام و

إقتراحات و توصيات.

الفصل الأول:

إشكالية الدراسة وإعتبارتها

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهداف الدراسة
- 4- أهمية الدراسة
- 5- مفاهيم الدراسة
- 6- الدراسة السابقة
- 7- تعقيب على الدراسة السابقة
- 8- أسباب إختيار الموضوع

1- إشكالية الدراسة:

شكل الوعي البيئي في عصرنا الحاضر محور إهتمام العلماء والباحثين من مختلف التخصصات بإعتباره خطوة أساسية لحماية البيئة وصيانتها حتمية لا مفر منها لا سيما بعد تفاقم مشكلات البيئة كما ونوعا، فللوعي دور بالغ الأهمية في نجاح أي جهد إنساني في شتى المجالات وحماية البيئة من خلال خلق الوعي البيئي ونشره وتعزيزه، إذ يرجع الإهتمام بالظروف الأيكولوجية والوعي إلى سلسلة الدراسات في علم الإجتماع الصناعي والتي تبلورت أكثر بعد الحرب العالمية الثانية خاصة التي قام به "فيليب سلزنيك 1949" ودارسة "ألفن جولدنر 1955" حيث تتناول دراسة (Human ecology) الإيكولوجيا البشرية للعلاقات المتبادلة بين الأفراد أو الجماعات وبين البيئة التي يعيشون فيها، أي الكشف عن العلاقات المتبادلة بين ظروف البيئة المحلية وبين مختلف ألوان النشاط التي يمارسها الإنسان، وعن علاقة مجتمع المصنع بالظروف الأيكولوجية المحيطة أو المجتمع المحلي للصناعة (تركيبية ومسعودي، 2021، ص 186).

وإنّ الحديث عن تنمية الوعي البيئي ذو أهمية ولا سيما أنّ البيئة تمثل أهمية كبيرة للإنسان، وعلى الرغم من أنّ البيئة بما فيها من موارد متنوعة كانت في حالة توازن طبيعي يمكنها من الوفاء بمطالب الإنسان، وإمداده باحتياجاته اللازمة لإستمرار حياته وحياة الكائنات الحية الأخرى؛ إلا أنّ تصرفات الإنسان غير المسؤولة مع ما يحيط به

من كائنات ومكونات وعناصر البيئة قد أُخِلَّ كثيراً بتوازن النظام البيئي، وترتب على ذلك حصول العديد من المشكلات البيئية التي كان لها أثر واضح في تدهور البيئة والعمل على تدميرها ولا سيما أنّ هذه المشكلات البيئية ليس لها حدود جغرافية، ولا تمنعها الحدود السياسية؛ إذ إنّها تنتشر في كل مكان وتصل إلى كل البقاع الأمر الذي يفرض علينا جميعاً ضرورة الحد من هذه المشكلات، ومنع حدوث مشكلات جديدة تحقيقاً لمفهوم حماية البيئة والمحافظة عليها (أبو جاموس وذيب، 2016، ص174).

كما أن القيم التنظيمية هي الأخرى تكتسي أهمية كبيرة يتفق عليها الجميع سواء من نظروا إليها على أنها أحكام ومعايير لدى الأفراد والجماعات أو وسائل وأهداف واهتمامات أو مهام والتزامات، إذ أنها تعد بمثابة القاعدة التي تساعد في فهم الإتجاهات والدوافع وتفسير المواقف، وهي التي تؤثر في عملياتنا الإدراكية وعلى إحساسنا وعلاقاتنا وقراراتنا الشخصية والوظيفية (بن عودة، 2020، ص65).

وتعمل المجتمعات المعاصرة على تعزيز الوعي البيئي من خلال تبنيه في نظمها التعليمية وكل مؤسسات التنشئة الإجتماعية ، وإلزام المؤسسات والمنظمات الإقتصادية بالمساهمة في تنمية البيئة والحفاظ عليها ، وتمويل الحملات والتظاهرات والجهود التي تعنى بشؤون البيئة ، كما أن للجامعة ومراكز البحث دور مهم في ترسيخ الثقافة البيئية في المجتمع من خلال الدراسات والتظاهرات العلمية والندوات .. ومركز البحث في العلوم الاسلامية والحضارة بالأغواط هو من المراكز التي تهتم بالمواضيع التي تهتم

بالمجتمع وتعمل على ترقيته وتعزيز القيم الإسلامية الحنيفة وكل القيم الحضارية والإنسانية ، ومن ثم قد تعمل حتى على تشكيل الوعي بمختلف مستوياته .

من خلال ما عليه يمكننا طرح التساؤلات التالية:

◀ هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والوعي البيئي لدى

عمال مركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة بالأغواط ؟

◀ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيم التنظيمية تعزى للمتغيرات

التالية : الجنس ، الخبرة العلمية؛ المؤهل العلمي؟

◀ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الوعي البيئي تعزى للمتغيرات

التالية : الجنس ، الخبرة العلمية؛ المؤهل العلمي؟

2- فرضيات الدراسة:

تبعاً للتساؤلات المدرجة أعلاه، قمنا بإقتراح الفرضيات التالية:

◀ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والوعي البيئي لدى

عمال المركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة بالأغواط.

◀ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيم التنظيمية تعزى للمتغيرات

التالية : الجنس ، الخبرة العلمية؛ المؤهل العلمي.

◀ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الوعي البيئي تعزى للمتغيرات

التالية : الجنس ، الخبرة العلمية؛ المؤهل العلمي.

3- أهداف الدراسة:

سنحاول من خلال هذه الدراسة الوصول للأهداف التالية:

◀ التعرف على طبيعة العلاقة بين القيم التنظيمية والوعي البيئي لدى عمال

مركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة بالأغواط.

◀ التعرف على الفروق في مستوى القيم التنظيمية لدى عمال مركز البحث في

العلوم الإسلامية والحضارة بالأغواط على ضوء متغير الجنس والخبرة المهنية

والمؤهل العلمي .

◀ التعرف على الفروق في مستوى الوعي البيئي لدى عمال مركز البحث في

العلوم الإسلامية والحضارة بالأغواط على ضوء متغير الجنس والخبرة المهنية

والمؤهل العلمي .

4- أهمية الدراسة:

تبرز أهمية أي دراسة بأهمية المتغيرات التي تتناولها وفي دراستنا هذه سنتناول

متغيرين هامين في مجال علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

وهما القيم التنظيمية والوعي البيئي لدى عمال المركز الإسلامي كما تعتبر هذه

الدراسة هي الأولى في حدود علمنا من نوعها التي تناولت هذين المتغيرين معا

في الجزائر وهذا بعد تأكدنا من ذلك في كل من منصة **ASJP** ومنصة

SNDL مما قد نساهم بتزويد المكتبة الجزائرية بدراسة ميدانية تتعلق بهذا

الموضوع وعلى هذه العينة بالذات.

5- مفاهيم الدراسة:

القيم التنظيمية:

هي تلك التي تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل بحيث تحمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة (غريب وبلول وعله، 2017، ص18).

وسند لدى عمال مركز بحث في العلوم الإسلامية والحضارة بالأغواط هي تلك المعتقدات التي تحدد ما هو حسن وغير حسن وما هو مهم وغير مهم، ممثلة بأربعة أبعاد أساسية وهي: إدارة الإدارة؛ وإدارة المهمة؛ وإدارة العلاقات؛ وإدارة البيئة، وهي مجموع إستجابات العمال محل الدراسة لمقياس القيم التنظيمية المعتمد عليه في الدراسة.

الوعي البيئي:

هو عبارة عن إدراك عمال مركز بحث في العلوم الإسلامية والحضارة بالأغواط لمتطلبات البيئة عن طريق إحساسه ومعرفته بمكوناتها، وما بينهما من العلاقات، وكذلك القضايا البيئية وكيفية التعامل معها، وهو إدراك قائم على المعرفة بالعلاقات

والمشكلات البيئية من حيث أسبابها وأثارها ووسائل حلها (رحماني، 2021، ص245).

وسند لدى عمال مركز بحث في العلوم الإسلامية والحضارة بالأغواط فهو مجموع الدرجات التي يتحصل عليها أفراد عينة الدراسة على المقياس المعتمد في الدراسة ومجموع بنوده (...).

تعريف مركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة بالأغواط: مركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة بالأغواط(الجزائر) مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وتكنولوجي له صبغة قطاعية؛ أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 15-136 المؤرخ في 4 شعبان عام 1436 الموافق 23 مايو سنة 2015. ويخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 11-396 المؤرخ في 28 ذي الحجة عام 1432 هـ الموافق 24 نوفمبر سنة 2011؛ يحدد القانون الأساسي النموذجي للمؤسسة ذات الطابع العلمي والتكنولوجي. ويعتبر إفتتاح المركز في 27 جانفي 2016؛ إضافة نوعية في ميدان البحث العلمي الأصيل؛ ذلك أنه المركز الوحيد وطنيا في هذا المجال الحضاري الرائد؛ وقد درسته وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ليخدم البحث ويوصل القضايا؛ ويرسم معالم التفكير والتصوير والتقدير في الميدان الحضاري الواسع. (ج. رقم 66 بتاريخ 4 ديسمبر 2011)

6- الدراسات السابقة:

1-دراسة بدران وبرويس (2020) بعنوان: اثر القيم التنظيمية على أداء الموارد

البشرية في المؤسسة.

يهدف هذا المقال إلى التعرف على القيم السائدة داخل المؤسسة ،وعلى توضيح أهميتها وتأثيرها على أداء الموارد البشرية هذه الأخيرة التي تعد ركيزة أساسية للمؤسسة يتوقف عليها سير العمل وتحقيق الأهداف بشكل متميز، وجاء تركيزنا في هذا المقال على القيم التنظيمية باعتبارها الموجه الأساسي لكل أفراد المؤسسة في تحديد إختياراتهم وضبط سلوكياتهم وأداء وظائفهم، كما أن معرفة القيم التنظيمية أصبحت من متطلبات التنظيم الناجح ،إذ أن القيم ليست مجرد إعتقاد فكري ولكنها تأكيد لما يتسم به الفرد من أفعال ومواقف واتخاذ لقرارات حاسمة. وعليه إرتأينا في هذه المداخلة تناول عرضا للقيم التنظيمية وتأثيرها على أداء الموارد البشرية، حث سنتطرق إلى أهم المفاهيم الأساسية كمفهوم القيم والقيم التنظيمية وأيضا مفهوم الموارد البشرية، ثم نتطرق إلى ماهية القيم التنظيمية من خلال عرض شروطها وتصنيفاتها حسب بعض العلماء، كما سنعرج لدخل حول الموارد البشرية لنصل إلى مدى تأثير القيم التنظيمية على أداء الموارد البشرية بالمؤسسة.

2-دراسة قرين (2021) بعنوان: دور القيم التنظيمية الإندماجية في تعزيز سلوك

المواطنة لدى العامل دراسة ميدانية بمؤسسة حضنة حليب المسيلة.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور القيم التنظيمية الإندماجية في تعزيز سلوك المواطنة لدى العامل دراسة ميدانية بمؤسسة حضنة حليب المسيلة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الطالبة المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لموضوع الدراسة؛ وفي الأخير تقدمت الطالبة بمجموعة من الإقتراحات جاءت كالاتي : - العمل على دعم وتنمية قيم المواطنة التنظيمية لدى العاملين من خلال توثيق و تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية الصادرة عنهم من خلال الإشادة بجهودهم ومكافأتهم عليها، تنمية ثقافة الدور الوظيفي بدلا من الواجبات الوظيفية وتشجيع العاملين على تبني هذه الثقافة في أعمالهم، إدراج وإحتساب الأعمال التطوعية وأخذها بعين الإعتبار في الترشح لمنصب عمل الأعلى أو الترقية. العمل على إشباع حاجات العاملين وخاصة حاجاتهم المعنوية وإعطاء مجال أوسع للعمل بهدف تحقيق الرضا الوظيفي لديهم

3-دراسة منار حميد 2020 بعنوان القيم التنظيمية و دورها في تحسين الأداء

المؤسسي الحكومي دراسة حالة وزارة العمل.

حيث هدفت الدراسة إلى التعرف إلى واقع القيم التنظيمية و دورها في تحسين الأداء المؤسسي الحكومي . ذلك بالتطبيق على وزارة العمل الفلسطينية بقطاع غزة. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي . و تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الوزارة موضع الدراسة و البالغ عددهم 202. وتم استخدام الإستبانة كأداء رئيسية لجمع البيانات حيث توزيعها بإستخدام طريقة المسح

الشامل . وبلغت الإِستبيانات المتسرّدة و الصالحة للتحليل الإحصائي إِستبانته (172).
بالنسبة 85.15%.

وقد توصلت الدراسة المجموعة من النتائج أما؛ أن موافقة مفردات عينة الدراسة حول
وواقع القيم التنظيمية جاءت بدرجة كبيرة وبوزن نسبي (76.70%) كما بلغت الأوزان
النسبية أبعادها الفرعية: إدارة المهمة، إدارة المنظمة، إدارة البنية، إدارة
العلاقات 96.71, 86.71, 76.69, 60.69% كما وجاءت موافقة مفردات عينة الدراسة
حول الأداء المؤسسي بدرجة كبيرة تعزى للمتغيرات التالية: الفئة العمرية، المؤهل
العلمي، وسنوات الخبرة.

4 - دراسة بكوش ليلي (2019) بعنوان البنية العاملة و القيم التنظيمية . دراسة
الميدانية في بعض المؤسسات الاستشفائية.

حيث تبلورت مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الرئيسي الآتي: هل البنية
العاملة للقيم التنظيمية داخل المؤسسات العمومية الإستشفائية تنطوي على القيم
الأساسية هي : القيم الفردية، قيم العلاقات الإنسانية قيم الإدارة قيم المهمة، و تكونت
العينة الدراسة من العمال الإداريين في المؤسسات إستشفائية العمومية، والمؤسسات
العمومية للصحة الجوارية، والتي بلغ عددها 340 عامل إداري.

منهج الدراسة وأدواتها :إِستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، ووظفت الإِستبيانة
كأداة للدراسة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

-تنطوي البنية العاملية للقيم التنظيمية المتعلقة بالقيم الفردية على ثالث قيم أساسية

هي: قيم الأمانة، قيم النزاهة وقيم تؤكد الذات..

- تنطوي البنية العاملية للقيم التنظيمية المتعلقة بقيم العلاقات الإنسانية على أربع قيم

أساسية هي: قيم المساندة الإجتماعية، قيم الإحترام الآخرين، قيم العمل الجماعي وقيم

الإتصال الإجتماعي.

-تنطوي البنية العاملية للقيم التنظيمية المتعلقة بالقيم إدارية على أربع قيم أساسية

هي: قيم المكافأة، قيم الصفوة، قيم القوة؛ وقيم عدالة الإجراءات.

-تنطوي البنية العاملية للقيم التنظيمية المتعلقة بقيم المهمة على ثالث قيم أساسية

هي: قيم الإهتمام بالأداء، قيم إدارة الوقت؛ وقيم العائد المالي.

-تنطوي البنية العاملية للقيم التنظيمية علي أربع قيم كبرى هي : القيم الفردية، قيم

العلاقات؛ الإنسانية، قيم إدارة؛ وقيم المهمة.

5 . دراسة حبيب شري ف وسعد سليمان (2020) بعنوان: تقييم الوعي البيئي لدى

العاملين في الفنادق الخضراء .

حيث هدف هذه الدراسة إلى تقييم الوعي البيئي لدى العاملين الفنادق الخضراء.وتعتمد

الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي من خلال إستعراض الدراسات النظرية

المتعلقة بموضوع الدراسة، وكذلك إجراء الدراسة الميدانية من خلال أسلوب إستقصاء،

توصلت الدراسة إلى أنه يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوي

(05.0) للوعي الصحي والبيئي للعاملين على الممارسات البيئية بالفنادق الخضراء عينة الدراسة، ويمكن ترتيب محاور الممارسات البيئية حسب مدى تأثيرها من الوعي الصحي والبيئي للعاملين تنازلياً على النحو التالي: أولاً ترشيد الطاقة، ثم ترشيد المياه، أخيراً إدارة الفاقد، وبناءً على النتائج المستخرجة تم وضع مجموعة من التوصيات كانت أبرزها إنشاء قسم مستقل بالفندق يكون منوط به تقييم ومتابعة العاملين أثناء تنفيذ وتطبيق الممارسات بالفنادق الخضراء وفقاً لمعايير الاعتماد الأخضر.

6-دراسة العزاب وآخرون (2021) بعنوان: دور مؤسسات التعليم العالي في نشر الوعي البيئي بين الطلبة: جامعة عجمان الإمارات العربية المتحدة نموذجاً.

إستهدفت الدراسة التعرف على مستوى أداء جامعة عجمان للدور التوعوي البيئي من وجهة نظر طلبتها، والتعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية من عدمه في إدراك الطلبة لهذا الدور والتي تعزى لمتغيرات: الجنس، والنشأة، والحالة العملية، والتخصص الدراسي، والدخل الشهري، وحجم الأسرة، والتعرض لدراسة مساقات جامعية عن الوعي البيئي. وأجريت الدراسة على عينة غرضية من الشباب الجامعي من الجنسين، ببعض الكليات النظرية، والعملية، بلغ قوامها 370 طالباً وطالبة، وجمعت البيانات من خلال استبانة إلكترونية خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2018 / 2019م. وتبين من النتائج إرتفاع مستوى أداء جامعة عجمان للدور التوعوي البيئي وفق آراء الغالبية العظمى من أفراد عينة الدراسة (80%)، كما

أظهرت نتائج إختبار "ت" أن هناك تأثيراً معنوياً للعوامل الشخصية، والعوامل الجامعية على طبيعة إدراك هذا الدور، بينما لم يكن للعوامل المجتمعية تأثيرٌ معنويٌّ.

7 . دراسة بن عربية لحبيب و العابد عبد القادر.(2018)بعنوان إشكالية الوعي

البيئي لدى تلاميذ مرحلة تعليم الثانوي. جامعة وهران.

حيث تهدف الدراسة إلى الكشف عن واقع ودور التربية البيئية في تشكيل الوعي البيئي مع إبراز أهميتها ودورها في المناهج التربوية، ومعرفة مدى تطبيق التلاميذ لمعارفهم البيئية على أرض الواقع. وقد تم إجراء الدراسة على عينة تتكون من 300 تلميذا وتلميذة من الشعب العلمية وأدبية للسنتين الثانية والثالثة ثانوي على مستوى الثانويات الموجودة بمدينة مغنية.وقد بينت النتائج التي تم التوصل إليها التوجه النظري لدى التلاميذ نحو البيئة أفضل من التوجه الفعلي سواء في الشعب العلمية أو الأدبية.

8-دراسة محمد بوزيان (2021) بعنوان إشكالية تحقيق الوعي البيئي في جزائر.

دراسة نقدية مقارنة جامعة وهران.

البيئة ومشكلاتها وطرق حمايتها أصبحت من القضايا المهمة وذات الأولوية في جميع الدولية وخاصة في السنوات الخبرة، وهذا راجع إلى الوعي المجتمعات والحكومات بضرورة التعاون من أجل الحفاظ على البيئة والقضاء على المشكلات التي تعاني منها، وفي هذا المجال إتفق العلماء والفاعلين الإجتماعين على أن الوعي البيئي هو مفتاح الخروج من هذه الأزمة خاصة وأن الإنسان هو المتسبب الأول في تدهور

البيئة، حيث سارع الباحثون في مختلف الميادين لدراسة كيفية تحقيق ونشر الوعي البيئي بين أفراد المجتمع وسبل تنميته. وفي هذا المقال سنعرض دراسات وبحوث سابقة تطرقت إلى موضوع الوعي البيئي من زوايا مختلفة ولها صلة مباشرة مع مؤسسات التنشئة الاجتماعية كالأُسرة؛ والمدرسة؛ والعالم؛ ومواقع التواصل الاجتماعي؛ والقانون البيئي، والعمل على مقارنة أهم النتائج المتواصل إليها بحيث أظهرت النتائج وجود مفارقة بين الوعي البيئي النظري والتطبيقي. وفي آخر المقال سنقدم نموذج لدورة حياة الوعي البيئي.

7-التعقيب على الدراسات السابقة:

بعدما قد تم الإطلاع على الدراسات السابقة، وعرضها نجد بأن جميع الدراسات قد إتفقت مع دراستنا في متغيرات البحث فنجد منها من تناول متغير القيم التنظيمية، ومنها من تناول متغير الوعي البيئي مع متغيرات أخرى، لكن نقطة الاختلاف كانت مع بعض الدراسات في مجتمع وعينة الدراسة فهناك من درس وطبق الموضوع الوعي البيئي على الطلبة كما هو الحال مع دراسة العزاب وآخرون (2021)، أما فيما يخص منهج البحث فجميع الدراسات إعتمدت على المنهج الوصفي، في حين أن أداة الدراسة قد كانت متشابهة في جميع الدراسات وهو كذلك في دراستنا أين سنعتمد بشكل أساسي كبقية الدراسات السابقة على المقياس كأداة لجمع البيانات.

ورغم الإختلاف في بعض النقاط والتشابه في نقاط أخرى بين دراستنا الحالية والدراسات السابقة إلا أننا إستفدنا كثيرا من هذه الدراسات في نقاط عديدة نذكرها

كالتالي:

- ✓ زودتنا بالعديد من المراجع المتعلقة بموضوع الدراسة.
- ✓ التعرف على القيم التنظيمية والوعي البيئي سواءً في الدراسات المحلية أو العربية.
- ✓ إثراء الجانب النظري من الدراسة.
- ✓ بلورة إشكالية الدراسة وتساؤلاتها وفرضياتها.
- ✓ تحديد المنهج الذي سيتبع في الدراسة.
- ✓ الإستفادة منها في إعداد المقاييس المتعلقة بمتغيرات الدراسة.
- ✓ الإستفادة منها في تفسير نتائج الدراسة.

8- أسباب إختيار الموضوع:

يمكن تحديد الباحث لأسباب ودوافع اختيار موضوع الدراسة إلى المساهمة في حد كبير ضمنا في تحديد الإشكالية وتحديد المسار السليم للبحث، ومن أبرز الأسباب الذاتية والموضوعية التي تجعلنا نختار هذا الموضوع للدراسة نلخصها فيما يلي:

الأسباب الذاتية:

موضوع مثير للاهتمام ويصب في مجال تخصصي.

الرغبة في تحديد مستويات القيم التنظيمية والوعي البيئي لدى عمال المركز الاسلامي.

الأسباب الموضوعية:

الوزن العلمي للموضوع باعتباره يدرس أهم المواضيع في العصر وذلك لزيادة الاهتمام

به.

الموضوع يساهم في حل المشاكل البيئية المختلفة وقد نساهم من خلال نتائج الدراسة

الجانب النظري

الفصل الثاني: القيم التنظيمية

تمهيد

1- تعريف القيم التنظيمية

2- خصائص القيم التنظيمية

3- المراحل التطور القيم التنظيمية

4- وظائف القيم التنظيمية

5- التصنيف القيم التنظيمية

6- اهمية القيم التنظيمية

خلاصة

تمهيد

تعكس القيم التنظيمية الخصائص والأهداف الداخلية للمنظمة فهي تعبر عن فلسفة المؤسسة وإتجاهاتها وتوفر لها السبل حافه نحو توجيه السلوك وصنع القرار واتخاذها، فالعلاقة بين القيم التنظيمية وسلوك الأفراد العاملون في المنظمات عالقة تبادلية يزداد التفاعل بينهما كلما أزداد التطابق بين أهداف المنظمة وأعضائها وصاحبه إرتفاع في مستوى رضا ألف ازد وزيادة دافعتهم وألت أزمهم بتحقيق أهداف المنظمة.

(أحمد، 14ص 2018)

1-تعريف القيم التنظيمية:

1-القيمة لغويا: القيمة هي ما يقدره الشيء فقيمة الشيء: قُدره قال ابن الوردي: قيمة الإنسان ما يحسنه أكثر الإنسان منه أو أقل. وقيمة المتاع: ثمنه (ج) قيم ويقال: ما لفلان قيمة أي ماله ثبات ودوام على الأمر. (علي بن هادية والأخرون ، 1984 ، ص871)

والأصل الإشتقائي لكلمة قيمة ومعناها في الأصل "أنا قوي أو أنني بصحة جيدة أي يشمل على معنى المقاومة والصلابة وعدم الخضوع للتأثيرات وأيضا على معنى التأثير في الأشياء والقدرة على ترك بصمات قوية عليها. (أحمد بن علي الصميلي، 2015 ، ص7-8)

إذن فكلمة " قيمة " تدل على أن الشيء يحمل في ذاته منفعة أو وزنا أو ثمن سواء تعلق ذلك المعنى بأشخاص أو أشياء أو معاني أو أوجه نشاط ما.

ب- **باصطلاحا:** للقيم أهمية كبيرة في حياتنا فقد تناولها العديد من الباحثين والدارسين بالتحديد والتعريف كما يعتبر مفهوم القيم من المفاهيم الشائعة والتي يحوم حولها جدل كبير، ونورد فيما يلي عددا من آراء الباحثين والعلماء حول تعريف القيمة: فنجد " خليفة" يعرفها بأنها: «عبارة عن الأحكام التي يصدرها الفرد بالترفضيل أو عدم التفضيل للموضوعات أو الأشياء وذلك في ضوء تقييمه أو تقديره لهذه الموضوعات أو الأشياء وتتم هذه العملية من خلال التفاعل بين الفرد بمعارفه وخبراته وبين ممثلي الإطار الحضاري الذي يعيش فيه، ويكتسب من خلاله هذه الخبرات والمعارف. (عبد اللطيف محمد خليفة, 2012ص47).

يعرفها " فرانسيس وودكوك "بأنها «الاعتقاد الذي تبني عليه الأعمال في المنظمة وتعمل على تحديد الاختيار بين الصالح والسيئ، بين المهم وغير المهم وهي تعمل على توجيه السلوك في والمنظمة.(فرانسيس وودكوك ، 1996 ،ص17).

ويتفق "أنز" مع " فرانسيس وودكوك" في كون القيم هي معتقدات حيث يرى بأن «القيم التنظيمية هي المعتقدات التي يحملها الفرد والجماعات والمتعلقة بالأدوات والغايات التي تسعى إليها والمنظمة وتحديد ما يجب في إدارة المنظمة و إنجاز الأعمال

والاختيار بين البدائل وتحقيق الأهداف.(عبد الله عقلة مجلي الخزاعلة، 2009

ص،46)

كما يضيف "مقدم" بأن القيم التنظيمية هي «الخصائص الثابتة نسبياً للمحيط الداخلي

للمنظمة التي يدركها أعضاء المنظمة ويعايشونها ويعبرون عنها». (مقدم، 1994

ص،159) .

وبالتالي خصوصية الثبات النسبي للقيم التنظيمية تتطلب توفر عنصر الإدراك للفرد

العامل داخل التنظيم في الإدراك هو المثير لفقدان الثبات والدوام لهذه القيم داخل

التنظيم. ويختلف معه "عباس" في خصوصية الثبات والديمومة بالنسبة للقيم فيقول

بأنها: مجموعة دائمة من القواعد تعد الدليل الشخصي الذي يملئ السلوك المناسب

وغير المناسب في نطاق العمل وتحكم علاقات العاملين مع منظماتهم

أما "أحمد" فيرى أن القيم التنظيمية تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة وتعبّر عن

فلسفتها وتوفر الأساس لتوجيه السلوك وصنع القرار؛ وكما أن للفرد قيم فكذلك للتنظيم

وأن كلا منهما يحاول التأثير في قيم الآخر أي أن العلاقة بينهما هي علاقة تبادلية

وإذا ما أزداد التفاعل بينهما يكون هناك تطابق بين أهداف المنظمة وأهداف أعضائها

وارتفاع مستوى الرضا للأفراد وزيادة دوافعهم والتزامهم بتحقيق أهداف المنظمة.

(عباس، 2004، ص14)

2- خصائص القيم التنظيمية

أن القيم التنظيمية تتمتع بالعديد من الخصائص 'أبرزها أن تلك القيم تقوم على أساس شخصية؛ أي أن الشخصية السوية التي ستقيم إلي إذا كانت تلك القيم سوية والعكس صحي ، كما أن القيم التنظيمية تعد في الغالب سلوكا ' ذلك أنها قيم مكتسبا إختيارية تتأثر بثقافة المجتمع ونوعه ، لذلك فإن القيم التنظيمية تجمع في مكوناتها بين القيم المتغيرة والقيم الثابتة.(عبد الكريم 2018ص73.63).

ويشير سلاطينية وآخرون إلى أن القيم التنظيمية تتمتع بالعديد من الخصائص أبرزها أن القيم أنها تختلف من فردٍ ورغباتهم باختلاف الزمان التنظيمية تعد نسبية أي آخر حسب توجهات ألف أرد والمكان والثقافة التنظيمية السائدة كما أنها تؤثر في آراء الأفراد والأنماط السلوكية للفرد داخل المنظمة، مع إشباع حاجات الفرد داخل المنظمة، كما تعد ذات طبيعة إجتماعية متكاملة. (زغبة, 2017:ص25).

أن القيم التنظيمية تتميز بالمرونة والقابلية للتغير ومواجهة لأسسها وإتجاهاتها. كل التطورات والتحديات التي يواجهها الفرد وأن هذه المرونة تتغير وفقا وبالإعتماد على ما سبق ترى الباحثة بأن القيم التنظيمية تتمتع بالعديد من الخصائص أبرزها أن القيم التنظيمية قيم مها،سوية أي أنها تعكس شخصية المنظمة وتقوى إضافة إلى أنها تعتبر معيار أساسي للحكم على الصفات الموجهة نحو الفرد داخل المنظمة، كما وتعد القيم التنظيمية ذات سلوك مكتسب أي أنها تكتسب صفاتها وطبيعة ثقافتها من المجتمع المحيط بها.(أحمد, 2018ص39).

3-المراحل والتطور القيم التنظيمية

المرحة	الفكرة	القيمة الثابتة
الاول	العقلانية	التحليل العلمي له ثماره
الثانية	العاطفية	الإهتمام بالعمال له نتائج
الثالثة	المواجهة	الدفاع القوي أمر حيوي
الرابعة	الاجماع في الراي	الأمر السياسية في المنظمات
الخامسة	التنظيم/التوازن الفردي	الإنجاز ملك(الانجاز في القمة)
السادسة	الإمكانيات	إمكانية تطور الافراد
السابعة	الواقعية	الأشياء الجيدة لاتاتي بسهولة

الجدول رقم(1) يبين مراحل تطور القيم التنظيمية (Mc Gregor, 1969, p,28)

4-وظائف القيم التنظيمية

1-وظائف القيم على المستوى الفردي:

1.تهيئ للأفراد اختيارات لتحديد السلوك، وبالتالي تشكيل الشخصية الفردية، وفي

الوقت نفسه توجه الفرد نحو الأداءات المطلوبة منه، وتمنحه القدرة على الرضا النفسي

والتوافق مع الآخرين.

2. تسهم في تحقيق الأمان للفرد، من خلال معالجة نقاط الضعف لديه، والتعبير عن نفسه حتى يحقق ذاته. (زاهر، 1988، ص32.33).

ب-وظائف القيم على المستوى الاجتماعي:

1-المساهمة في حفظ تماسك المجتمع، إذ تحدد أهدافه ومثله العليا، ومبادئه الثابتة.

2- المساعدة في مواجهة التغيرات التي تحدث في المجتمع، حتى يصبح أكثر

استقراراً. (ابو العينين، 1988، ص36.37)

5-التصنيف القيم التنظيمية:

▪ تصنيف " ورورباخ كوين" حيث تم تقسيم القيم إلى أربعة محاور أشتمل كل

محور على قيمتين وذلك كما يلي:

أ-قيم الهدف الرشيد وتتضمن: التخطيط، الإنتاجية.

ب-قيم العلاقات الإنسانية وتتضمن: التماسك، تنمية الموارد البشرية.

ج-قيم النظام المفتوح وتتضمن: المرونة، الحصول على الموارد.

د-قيم العمليات الداخلية وتتضمن: الضبط، إدارة المعلومات. (البقمي؛ ماجد شجاع،

2012، ص242-243)

▪ تصنيف "مقدم 1994" حيث صنف القيم التنظيمية الى أربعة أبعاد كالتالي:

أ-قيم التشجيع: وتتضمن البنود التي تركز على الاهتمام بالأفراد وحاجاتهم وأهدافهم وكذلك كفاءتهم واقتراحاتهم ومبادئهم.

ب-القيم ذات التوجه نحو الهدف: وتتضمن البنود التي تركز على تحقيق أهداف المؤسسة في التطور والسمعة الجيدة.

ج-قيم الانضباط: وتتضمن البنود التي تركز على سلوك الانضباط في الحضور والوجود في حالة النشاط الدائم.

د-قيم النمط الحر: وتتضمن البنود التي تركز على إعطاء الحرية التامة لأعضاء التنظيم دون وضع قيود عليهم من ذلك تقبل الاعتذارات بسهولة والسماح بتغيير طرق العمل.(نفس المرجع.2017ص570).

6-أهمية القيم التنظيمية:

أهمية القيم التنظيمية تكمن في النقاط التالية:

- توسعة المدارك الفكرية وتوجيه جهود المنظمة نحو المجالات الريادية المختلفة.
- تحديد نوعية العمال الموكلة إلى الافراد العاملين وكذلك إلى المنظمة التي ترغب في أن تكون أو لا تكون ضمن مجالات العمل. توضي توقعات المنظمة بما يضمن توجهها لسلوك لدى الأفراد العاملين لديها ,والعمل على استقطاب الف ارد العاملين ذوي الخبر الميدانية والمهارات القيادية داخل المنظمة, و تحدد أساسيات وأولويات العمل بما يسهم

في تعزيز العمل داخل تلك المنظمة, وتتبع اسلوب محددًا تساهم في توجيه العمل داخل المنظمة. (منار محمد حميد, 2020 ص16, 15).

خلاصة

تطرقنا في هذا الفصل الى جلا ما توصل اليه التراث المعرفي الخاص بمفهوم القيم التنظيمية في جانبه التنظيري، وذلك بإيضاح هذا المفهوم في جانبه اللغوي والاصطلاحي، وتشريح الرئ المختلفة للباحثين، كما تطرقنا الى خصوصيته وأهميته وبعض التصنيفات للقيم التي تتعلق بدراستنا الحالية، ، فيرفع مستويات تسيير الإدارة وأحدثها الإدارة بالقيم وهذا في خصم المتغيرات البيئية المؤثرة على كون التنظيم نسق و نظام اجتماعي مصغر عن المحيط المجتمعي الذي ينتمي اليه.

الفصل الثالث: الوعي البيئي

تمهيد

1- تعريف الوعي البيئي

2- المراحل التنموية الوعي البيئي

3- أهداف الوعي البيئي

4- أنواع الوعي البيئي

5- قياس الوعي البيئي

6- مستويات الوعي البيئي

خلاصة

تمهيد

الوعي البيئي نشأ ليبدل على الإدراك والمعرفة وتجسيد الخبرات على أرض الواقع من أجل تنمية المحيط في جميع اصعدة؛ لذلك أصبح مقياساً للتنمية الإجتماعية، لهذا صارت التربية البيئية موضوعاً جذاباً لدراسته في جميع التخصصات الادبية والعلمية... الخ وتوظيف الدراسات والأبحاث من أجل ايجاد حلول لتحسين الاخطار الناجمة عن الافعال والتصرفات السلبية التي تسبق للبيئة من طرف الانسان والمصانع والمؤسسات... الخ.

1-تعريف الوعي البيئي:

إدراك الفرد لمتطلبات البيئة عن طريق إحساسه ومعرفته بمكوناتها وما بينهما من العلاقات وكذلك القضايا البيئية وكيفية التعامل معها، والوعي البيئي لا يمكن أن يتحقق من خلال التعلم، انما يتطلب خبرة حياتية طبيعية (الزغبي، 2015، ص823)

-يعرف يوسف عقلا (2017): على أنه إدراك الفرد لدوره في مواجهة البيئة والتعامل الجيد مع المكونات البيئية، و إستغلال الموارد بشكل يحقق عائد على الفرد والمجتمع.

-عرفو الرفاعي(2000) :أنه إدراك القائم على إحساسه ومعرفته بالقضايا والمشكلات البيئية من حيث أسبابها وآثارها ووسائل علاجها ويقاس من خلال إستجابة الفرد على مقياس الوعي البيئي (أبو عميرة ، 2014 ، ص11)

2-المراحل تنمية الوعي البيئي:

إن عملية الوعي البيئي تعليمية تربوية، لذلك تم تحديد إجراءات تكوين الوعي في

خمسة مراحل أساسية وهي: (ظفر، 2010، ص72)

1.2-المرحلة التمهيديّة: وفي هذه المرحلة لا بد من تحديد دقيق لما يتوافر لدى الأبناء

من المعارف والمفاهيم والسلوكيات المتصلة بالجوانب البيئية.

2.2-مرحلة التكوين : ينتمي في هذه المرحلة تحديد المداخل المناسبة لتكوين الوعي

لدى الأبناء، والتي تستهدف إثارة الدافعية لدى أبناء.

3.2-مرحلة التطبيق: وفي هذه المرحلة يطبق المتعلمان سبق تعلمه من مفاهيم، وما

تم تكوينه من وعي، للتأكد من أن ما حدث من تعلم وتغيير في سلوكيات التلاميذ

(اللقاني، الفراعنة، 1999، ص 142)

4.2-مرحلة التثبيت: و هي عملية إثراء ما تعلمه الطلاب سابقا، للتأكد من تأثير ما

تعلمه في عقول الطلاب وسلوكياتهم. (البناء، 2011، ص27).

3-أهداف الوعي البيئي:

1.3-تسيير المعرفة البيئية، وكشف الحقائق المتصلة بها.

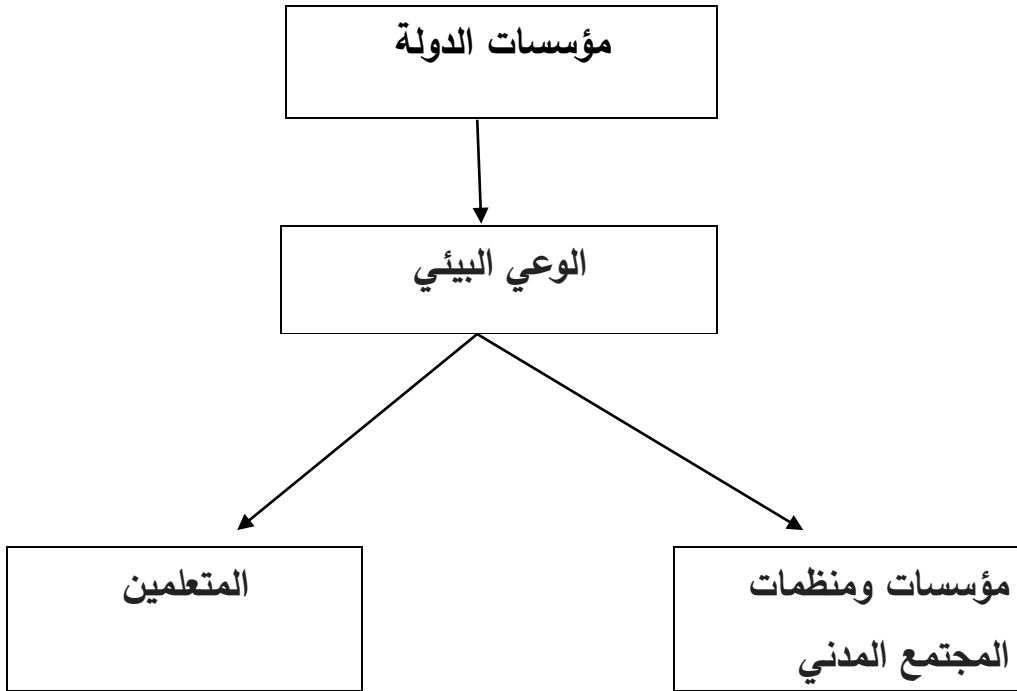
2.3-تكوين المعرفة البيئية لدى الفئات المختلفة من المجتمع تساعد على فهم

المشكلات البيئية، ليكون لهم نصيب من المساهمة في المحافظة على المحيط البيئي.

3.3-توليد الحماس تجاه الحلول المناسبة، من خلال غرس قيم هادفة لصيانة البيئة..

(نفس المرجع؛ 2011؛ ص24)

4-أنواع الوعي البيئي:



شكل رقم(01)يوضح المؤسسات المسؤولة برفع المستوى البيئي لدى جميع شرائح

المجتمع (تضامر حميد مهدي ،خيظاف ،2016، ص21)

5-قياس الوعي البيئي:

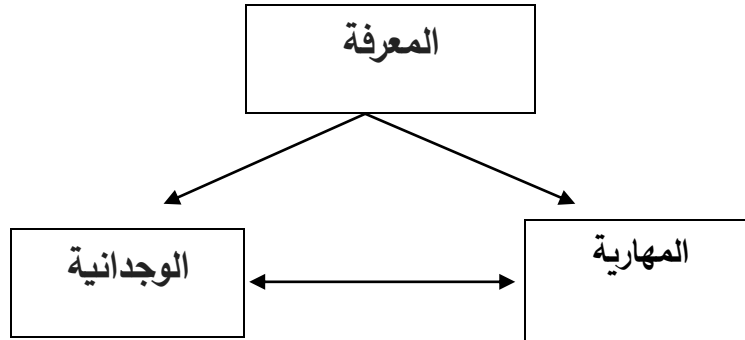
هي عملية ضرورية لأنها تدلنا على مدى ما حققه أولئك الأفراد من وعي، حتى تم إعداد برامج تزيد كفاءة لحماية هذا الوعي، ويمكن قياس هذا الوعي من خلال صور عديدة من أشهرها، الاختبارات المعرفية التي يقيس بها الجانب المعرفي، ومقياس الإتجاهات، والتي تعنى بقياس الجانب المهاري، كما أن أداة القياس يجب أن تتناسب المرحلة العمرية لأفراد المراد قياس البيئي لديهم، حتى تكون أكثر صدقا وموضوعية

-إستنتجنا أن الوعي البيئي يقاس بواسطة الإختبارات المعرفية ومقياس الإتجاهات،

للسلوكات الإيجابية للأفراد إتجاه البيئة من خلال تطبيقهم لمهارات والمعارف على

أرض الواقع. (نفس المرجع، 2011، ص28)

6-مستويات الوعي البيئي:



-شكل رقم(2) يوضح مستوي معارف الفرد نحو بيئته.(نفس المرجع 2014 ص

13).

خلاصة

إن نشر الوعي البيئي هدف يسعى إليه كافة مؤسسات المجتمع إلى بلوغه أنه أساس

حماية البيئة، والمؤسسات التعليمية أهمها لما تتميز مفهوم خصائص ووظائف أوكلت

لها من اجل تعليم المتدربين ما يجهلونه حول البيئة بالطرق الصحيحة وتعديل

السلوك السلبي في التعامل مع البيئة وتعزيز السلوك السوي لديه وفي هذا الفصل

مررنا بعدة محطات مهمة .

الفصل الرابع: مركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة بالأغواط

تمهيد

1- تعريف مركز الاسلامي

2- مهام مركز الاسلامي

3- الإطار التنظيمي للمركز الإسلامي

خلاصة

تمهيد

يعدّ مركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة بالأغواط، منارة فكرية وصرح للإشعاع العلمي والديني المتميز، اكتسب بعد سنوات قليلة فقط من إنشائه شهرة وطنية ودولية. وأصبح المركز منذ افتتاحه بتاريخ 27 جانفي 2016، بعد استكمال إنجاز بنمط هندسي إسلامي وطابع عمراني أصيل، قطبا فكريا للباحثين في مختلف التخصصات التي يتوفر عليها من داخل الوطن وخارجه.

1-تعريف مركز

هو مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وتكنولوجي له صبغة قطاعية. أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 15-136 المؤرخ في 4 شعبان عام 1436 الموافق 23 مايو سنة 2015 (ج.ر رقم 30 بتاريخ 3 يونيو 2015). ويخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 11-396 المؤرخ في 28 ذي الحجة عام 1432 هـ الموافق 24 نوفمبر سنة 2011. يحدّد القانون الأساسي النموذجي للمؤسسة ذات الطابع العلمي التكنولوجي. يعتبر افتتاح المركز في 27 جانفي 2016، إضافة نوعية في ميدان البحث العلمي الأصيل، ذلك أنّه المركز الوحيد وطنيا في هذا المجال الحضاري الرائد. (ج.ر رقم 66 بتاريخ 04 ديسمبر 2011).

2- مهام مركز:

بصفة عامة يكلف المركز كمؤسسة عمومية ذات طابع علمي وتكنولوجي حسب

المرسوم رقم 396/11، المذكور أعلاه، لاسيما المادة (07) منه، بمايلي:

-جمع كلّ العناصر الضرورية لتحديد مشاريع البحث الواجب إنجازها، و كذا

المعطيات التي تسمح ببرمجتها وتنفيذها و تقييمها.

-دفع و تنشيط الاستيعاب و التحكم في تطوّر العلوم و التقنيات، وكذا الابداع

التكنولوجي في ميدان نشاطها.

-ضمان التكوين المتواصل بواسطة البحث، وتجديد معارف مستخدمي دعم البحث و

تحسين مستواهم.

-المساهمة في التكوين بواسطة البحث و من أجله .

-ضمان تنسيق وحدات البحث و مخابر البحث و فرق البحث ، ومتابعتها و تقييمها.

و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 15-136 المذكور أعلاه، لاسيما المادة (03) منه،

يكلف المركز بإنجاز برامج البحث العلمي تتضمن على الخصوص ما يأتي:

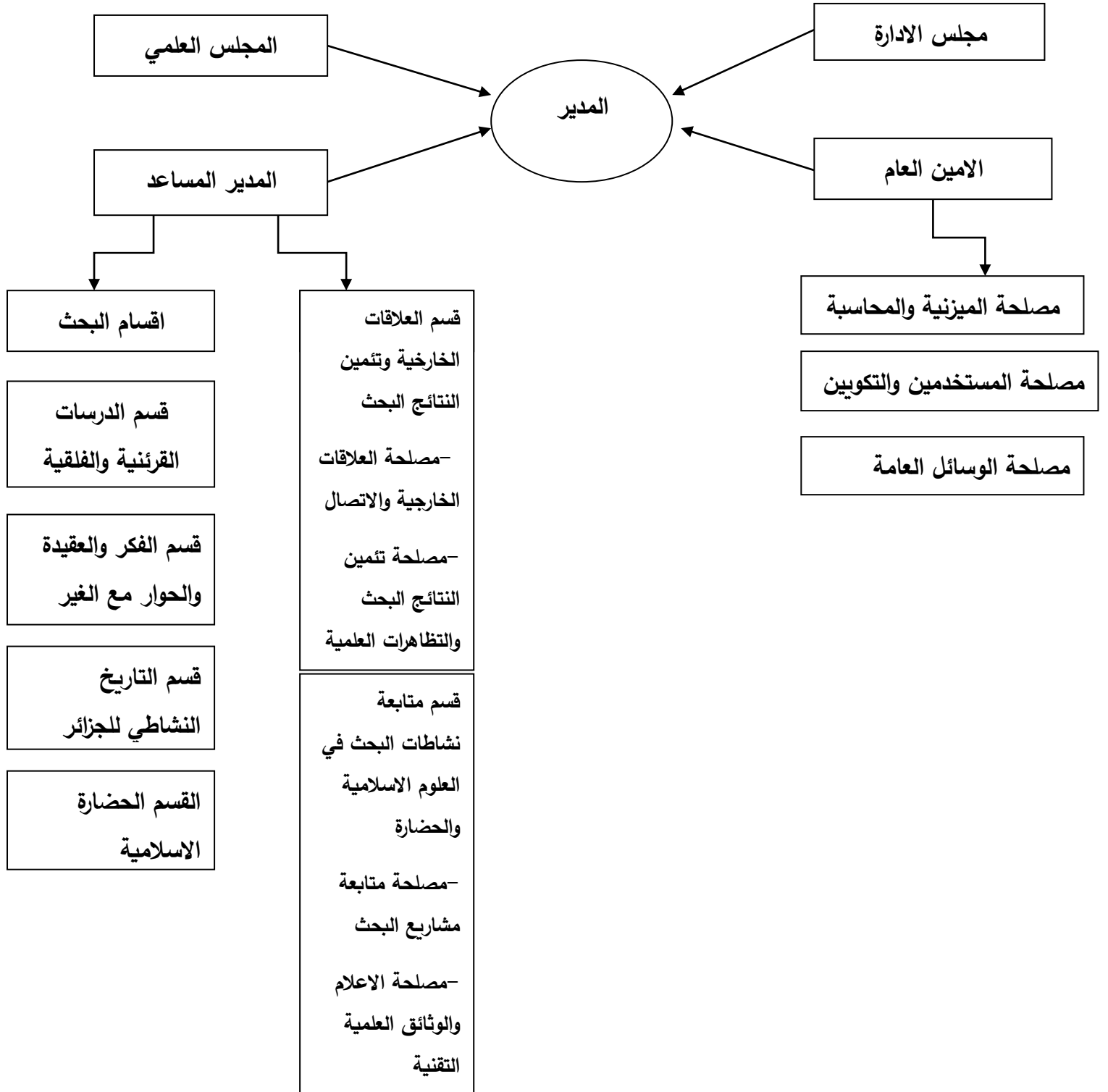
-علوم القرآن و الحديث.

-أصول الدين.

-الشريعة و أصول الفقه.

-الفكر الإسلامي المعاصر و تاريخ الجزائر الثقافي.

-الحضارة الإسلامية. (الموقع الرسمي للمركز crsic.dz)



7- الإطار التنظيمي للمركز: الشكل (03): يوضح الهيكل التنظيمي للمركز في العلوم

الإسلامية والحضارة بالأغواط.

خلاصة

وفي الأخير يمكننا القول أن التربص الذي قمنا مكننا من التعرف على صرح علمي شامخا يساهم إسهاما فعالا في رقي المجتمع و رفع التنمية بجميع أبعادها، و يزخر بطاقات و كفاءات على المستوى البحثي و العلمي في ميادين العلوم الإسلامية و الحضارة، إستطاعت أن تنتج الكثير من المخرجات البحثية في فترة وجيزة خدمة للمجتمع في مختلف الميادين.

الجانب التطبيقي

الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

1- المنهج المتبع

2- حدود الدراسة

3- الدراسة الإستطلاعية

4- أدوات جمع البيانات

5- الخصائص السيكومترية لأدوات القياس

6- مجتمع و عينة الدراسة

7- الأساليب الإحصائية

تمهيد:

تعتبر الدراسة الميدانية من أهل مراحل البحث، حيث يمكن للباحث هنا من تحصيل و جمع البيانات و المعلومات حول مجال بحثه و دراسته ثم يقوم بعد ذلك البيانات و المعلومات و تفسيرها و تحليلها وفقا لطرق و أساليب منهجية ليتم بعد ذلك التوصل إلى نتائج تكون بمثابة السند الأساسي للجانب النظري و يتحقق من كل هذا على صدق الفروض من خطئها و في هذا الفصل سنتطرق الى طرق و أساليب المنهجية المتبعة في إنجاز هذه الدراسة الميدانية كل هذا من خلال تحليل البيانات في الضوء الفرضيات المطروحة .

1-منهج المتبع:

يعتبر المنهج أي دراسة علمية باعتباره طريقة يتبعها الباحث للوصول إلى نتائج بطريقة علمية دقيقة ، فإختيار منهج الدراسة لا يكون عشوائيا بل طبيعة الموضوع هي التي تفرض عليه ذلك فهو يختلف من دراسة إلى أخرى قصد الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها حيث يعرف بأنه (الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة الموضوع للوصول إلى نتائج علمية و موضوعية تمكنه من الإجابة عن الأسئلة و الإستفسارات التي يثيرها الباحث).(مصطفى جفال 2022ص50)

وعليه فقط ارتأينا إستخدام المنهج الوصفي الإرتباطي هو المنهج الأنسب إتباعه في هذه الدراسة بإعتباره أحد أنواع مناهج البحث العلمي. التي تهتم ببيان العلاقة بين متغيرين أو أكثر. كما يهتم بمعرفة نوع هذه العلاقة سواء سالبة أو موجبة كما تهتم الدراسات الإرتباطية ببيان حجم و نوع العلاقات بين البيانات بحيث تتطابق التغييرات في كل العاملين محل الدراسة الإرتباطية ، لتعرف على طبيعة العلاقة القيم التنظيمية و علاقتها بالوعي البيئي لدى عمال مركز البحث في العلوم الإسلامية و حضارة بالأغواط.

2-الحدود الدراسة:

2-1الحدود الزمانية : تم إنجاز هذه الدراسة ميدانيا في شهر 27مارس .2022

2-2 الحدود المكانية:أجريت الدراسة في مركز البحث في العلوم الإسلامية

والحضارة بالأغواط..

2-3الحدود البشرية : إقتصرت الدراسة على عمال مركز البحث الإسلامية وحضارة

بالأغواط من مختلف الأعمار و المستويات العلمية و المناصب التي يشتغلونها.

3- الدراسة الإستطلاعية:

هي دراسة تجربة أولية يقوم بها الطالب على عينة صغيرة قيامه ببحثه ،بهدف إختيار

أساليب البحث و أدواته، كما أنها ضرورية لكل دراسة ليلتمس صاحبها الطريق و

يتعرف على معالمه، قبل أن يخطو في خطوات التجريب المطلوبة. (عزي،

حسين.2014.ص194) .

لقد قمنا بدراسة إستطلاعية نظرية و أخرى ميدانية، فكان الهدف من هذه الدراسة الإستطلاعية النظرية إطلاع على القيم التنظيمية المرتبطة بموضوع دراسة الوعي البيئي ، و التعرف على ميدان وإحترام بالعينة و تقرب منها و تعرف على صعوبات و العوائق محتملة و العمل على تفاديها و تحديد الشروط الموضوعية لتصميم التجربة أو الدراسة و تهيئة الشروط و الظروف لإجراء الدراسة الأساسية في ظروف جيدة. (مام، عواطف، 2017، ص35).

كما تهدف أيضا إلى إختيار الصدق و ثبات مقاييس المعتمدة فيها، و قد تم تطبيق هذه الأخيرة على عينة استطلاعية بلغ قوامها (38) موظفي من عينة الدراسة .

4- أدوات جمع البيانات:

لكل دراسة أو بحث علمي مجموعة من الأدوات و الوسائل التي يستخدمها الباحث و يطوعها للمنهج الذي يستخدمه و يحاول اللجوء إلى الأدوات التي توصله إلى الحقائق الموجودة، و لتحقيق أهداف الدراسة و فحص فرضياتها لابد من تطبيق أداة تساعد مجموعة من الأسئلة المتنوعة والتي ترتبط :على جمع البيانات و التي هي الإستبيان فبعضها البعض بشكل يحقق الهدف الذي يسعى إليه الباحث من خلال المشكلة التي يطرحها بحثه. ويرسل الإستبيان بالبريد أو بأي طريقة أخرى إلى مجموعة من الأفراد أو

المؤسسات التي إختارها الباحث لبحثه لكي يتم تعبئتها ثم إعادتها للباحث؛ ويكون عدد الأسئلة التي يحتوي عليها الإستبيان كافية ووافية لتحقيق هدف البحث بصرف النظر عن عددها. (أمجد قاسم. 2021. ص01).

بالتالي الوصول إلى نتائج و بذلك اعتمدنا على:

-مقياس القيم التنظيمية و يحتوي على 30 عبارة.

-مقياس الوعي البيئي و يحتوي على 30 عبارة.

مفتاح تصحيح مقاييس:

تحتوي على خمسة بنود و هي :

إطلاقا أعطيت 05 درجات

نادرا أعطيت 04 درجات

أحيانا أعطيت 03 درجات

غالبا أعطيت 02 درجات

دائما أعطيت 01 درجات

5-خصائص السيكمترية :

أ- الخصائص السيكمترية للإستبيان القيم التنظيمية:

1-صدق الاتساق الداخلي:

نههدف من إستخدام طريقة صدق الاتساق الداخلي ووفقا لمعامل إرتباط بيرسون إلى معرفة مدى قدرة كل مجموعة من عبارات المحور على قياس ما وضع لقياسه في مجمل محورها بوضوح.

- نتائج الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول (إدارة الإدارة):

الجدول (02): يوضح نتائج الإتساق الداخلي لعبارات محور إدارة الإدارة

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1.	يتميز إطارات المركز المسؤولين (أساتذة ، إداريون) بقدرة التأثير على الأفراد	0.744	0.016
2.	تمنح المكافآت والعلاوات لمن يمارسون ادوارا قيادية في المركز	0.852	0.040
3.	الأساتذة والموظفون الجيدون في المركز هم من يرقون دائما	0.938	0.018
4.	القرارات التي تتخذها إدارة المركز لها دور كبير في نجاحه وتطوره	0.823	0.0071

0.025	0.913	5. هناك وضوح وتحديد دقيق للأدوار في المركز
0.000	0.777	6. يوفر المركز الدعم المالي الكافي للتوعية بقضايا تهم المجتمع
0.000	0.732	7. تمنح إدارة المركز للموظفين والأساتذة فرص عادلة لسماع شكاويهم عندما تنشأ خلافات

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V22

التعليق: من النتائج الإرتباطات الثنائية المبينة أعلاه نلاحظ أن: معظم عبارات المحور الأول تمتاز بالإتساق الداخلي مع محورها حيث أن العلاقة الإرتباط بين الدرجة الكلية للمحور وعبارته دالة إحصائياً، إذ أن قيمة **SIG** (مستوى المعنوية) لقيم الإحصائية لمعامل إرتباط بيرسون المحسوبة في كل عبارة من عبارات المحور هي أقل من مستوى دلالة 0.05، ومنه عبارات المحور الأول صادقة ومتسقة.

2- صدق الاتساق الداخلي:

نهدف من استخدام طريقة صدق الاتساق الداخلي ووفقاً لمعامل إرتباط بيرسون إلى معرفة مدى قدرة كل مجموعة من عبارات المحور على قياس ما وضع لقياسه في مجمل محورها بوضوح.

- نتائج الإتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني (إدارة المهمة):

الجدول (03): يوضح نتائج الإتساق الداخلي لعبارات محور إدارة المهمة

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
8.	تبدي الهيآت العليا للمركز عناية كبيرة للاهتمام بجو فريق العمل	0.798	0.000
9.	القواعد والاجراءات التنظيمية الداخلية بالمركز عادلة	0.873	0.000
10.	يدافع هذا المركز الذي ننتمي إليه بقوة عن مصالحه	0.764	0.000
11.	يدرك كل شخص في هذا المركز ضرورة إشباع حاجات المجتمع	0.916	0.005
12.	يلقى الإبداع والمبادرات الجيدة تشجيعا في هذا المركز	0.951	0.000
13.	تفوض للإطارات العلمية والإدارية السلطة الكافية التي تبين أنهم في موقع المسؤولية	0.781	0.000
14.	يتم انتقاء مختلف الموظفين بالمركز على أسس موضوعية تستند إلى معايير علمية في الاختصاص	0.853	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V22

التعليق: من النتائج الإرتباطات الثنائية المبينة أعلاه نلاحظ أن: معظم عبارات المحور الثاني تمتاز بالاتساق الداخلي مع محورها حيث أن العلاقة الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور وعبارته دالة إحصائياً، إذ أن قيمة **SIG** (مستوى المعنوية) لقيم الإحصائية لمعامل ارتباط بيرسون المحسوبة في كل عبارة من عبارات المحور هي أقل من مستوى دلالة 0.05، ومنه عبارات المحور الثاني صادقة ومتسقة.

3- صدق الاتساق الداخلي:

نهدف من استخدام طريقة صدق الاتساق الداخلي ووفقاً لمعامل ارتباط بيرسون إلى معرفة مدى قدرة كل مجموعة من عبارات المحور على قياس ما وضع لقياسه في مجمل محورها بوضوح.

- نتائج الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثالث (إدارة العلاقات):

الجدول (04): يوضح نتائج الإتساق الداخلي لعبارات محور إدارة العلاقات

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
15.	يكافئ المركز الأفراد الذين يساهمون في نجاحه	0.782	0.000

0.000	0.808	تتلقى قيادات المركز (أساتذة ، إداريين) تدريب جيد ومستمر يمكنهم من اتخاذ القرارات	16.
0.000	0.871	الافتخار بالعمل واضح في جميع مستويات و أقسام المركز	17.
0.036	0.855	يتمتع كل قسم من أقسام المركز بتسيير مستقل	18.
0.000	0.791	تعمل الهيآت المسؤولة في المركز على ترسيخ ونشر قيم العمل الجماعي	19.
0.000	0.743	يفتخر الموظفون بالمركز(أساتذة ، إداريون ، عمال) بأنهم أعضاء فاعلين ضمن هذا المركز	20.
0.007	0.732	لا يحتاج تسيير المركز لإجراءات طويلة لتنفيذ مخططاته	21.
0.011	0.972	تعمل إدارة المركز على وضع برامج تدريبية لمختلف الموظفين	22.

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V22

التعليق: من النتائج الارتباطات الثنائية المبينة أعلاه نلاحظ أن: معظم عبارات المحور الثالث تمتاز بالاتساق الداخلي مع محورها حيث أن العلاقة الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور وعبارته دالة إحصائياً، إذ أن قيمة **SIG** (مستوى المعنوية) لقيم الإحصائية لمعامل ارتباط بيرسون المحسوبة في كل عبارة من عبارات المحور هي أقل من مستوى دلالة 0.05، ومنه عبارات المحور الثالث صادقة ومتسقة.

4. صدق الاتساق الداخلي:

نهدف من استخدام طريقة صدق الاتساق الداخلي ووفقاً لمعامل ارتباط بيرسون إلى معرفة مدى قدرة كل مجموعة من عبارات المحور على قياس ما وضع لقياسه في مجمل محورها بوضوح.

- نتائج الاتساق الداخلي لعبارات المحور الرابع (إدارة البيئة):

الجدول (05): يوضح نتائج الإتساق الداخلي لعبارات محور إدارة البيئة

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
23.	يعمل المركز بشعار (تنافس من أجل الأفضل ومع الأفضل)	0.622	0.004

0.000	0.881	ينظر إلى الأفكار الجديدة والإبداعية نظرة تقدير عالية من طرف إدارة المركز	.24
0.039	0.476	توجد نشرات دورية وتغطية مناسبة حول أخبار ونشاطات المركز	.25
0.000	0.927	تبذل جهود كبيرة لتطوير مهارات الموظفين وأدائهم في مختلف مواقعهم	.26
0.002	0.666	لأداء المتميز هو المعيار الأساسي للتقييم بالمركز	.27
0.000	0.851	عند اتخاذ القرارات التي تتعلق بالمركز يؤخذ بعين الاعتبار آراء الموظفين	.28
0.004	0.625	يشتهر هذا المركز بجودة مخرجاته ومساهماته على الصعيد الوطني	.29
0.000	0.896	تستخدم الموارد المالية بحكمة وترشيد في هذا المركز	.30

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V22

التعليق: من النتائج الارتباطات الثنائية المبينة أعلاه نلاحظ أن: معظم عبارات

المحور الرابع تمتاز بالاتساق الداخلي مع محورها حيث أن العلاقة الارتباط بين

الدرجة الكلية للمحور وعباراته دالة إحصائياً، إذ أن قيمة **SIG** (مستوى المعنوية) لقيم الإحصائية لمعامل ارتباط بيرسون المحسوبة في كل عبارة من عبارات المحور هي أقل من مستوى دلالة 0.05، ومنه عبارات المحور الرابع صادقة ومتسقة.

2- حساب معامل ثبات استبيان القيم التنظيمية

جدول رقم (06): يمثل معامل الثبات لإستبيان القيم التنظيمية

البعد	ألفا كرونباخ	مستوى الدلالة
ادارة الادارة	0.710	0.05
ادارة المهمة	0.890	0.05
ادارة العلاقات	0.803	0.05
ادارة البيئة	0.886	0.05
الدرجة الكلية	0.940	0.05

يتضح من خلال الجدول رقم (06) أن الاستبيان يتمتع بمستوى مرتفع من الثبات حيث بلغت قيمته الكلية **0.940** وهي تقترب من القيمة 1 و الذي أمكن الاستدلال عليه من نتائج إعادة التطبيق، ومن خلال معاملات ألفا كرونباخ، حيث اتضح أن كلها دالة عند مستوى الدلالة (0,05) .

ب- الخصائص السيكومترية للإستبيان الوعي البيئي:

1- صدق الاتساق الداخلي:

نهدف من استخدام طريقة صدق الاتساق الداخلي ووفقا لمعامل ارتباط بيرسون إلى معرفة مدى قدرة كل مجموعة من عبارات المحور على قياس ما وضع لقياسه في مجمل محورها بوضوح.

- نتائج الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول (الوعي الوقائي):

الجدول (07): يوضح نتائج الإتساق الداخلي لعبارات محور الوعي الوقائي

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
31.	أعتقد أن حرق القمامة هي طريقة مناسبة للتخلص منها	0.654	0.002
32.	المحافظة على مصادر المياه وحمايتها من كل الملوثات مسؤولية الأجهزة الحكومية	0.798	0.000
33.	إقامة المصانع داخل المدن تكون أفضل لأنها تسهل وصول العمال إليها	0.978	0.712
34.	البحار والمحيطات هي أفضل الأماكن لتصريف الفضلات لأنها شاسعة وبعيدة	0.978	0.012
35.	زيادة التلوث دليل على التقدم التكنولوجي	0.731	0.004

0.009	0.768	توجد علاقة بين تلوث الماء وموت الأسماك في البحار والأنها	36.
0.027	0.807	من المفيد تزويد المواطنين باستمرار بمعلومات عن تلوث المياه	37.
0.009	0.755	اتساع مساحة الجزائر يقلل من نسبة التلوث الاشعاعي	38.
0.007	0.845	أرى أنه لا حاجة لتوعية الأفراد حول المكونات الصناعية الملوثة للتربة	39.
0.004	0.831	استخدام السماد الكيماوي يقلل من جودة التربة في الأراضي الزراعية ويهددها	40.
0.003	0.932	لا بد من الحفاظ على الحدائق العامة والغابات لانها ملك الجميع	41.
0.005	0.754	تساهم حملات الغرس والتشجير في تنقية الهواء وجعل البيئة أفضل	42.
0.001	0.899	أرى ضرورة توسيع المساحات الخضراء والزراعة	43.

		المنزلية لفت الانتباه بأهمية البيئة	
0.005	0.711	من الضروري العمل للحد من مشكلة المخلفات الناتجة عن احتراق وقود السيارات	.44
0.002	0.968	من الضروري الاهتمام بحيوان أليف أو طير في المنزل باعتباره مؤشر جمالي في البيئة	.45

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج **SPSS.V22**

التعليق: من النتائج الارتباطات الثنائية المبينة أعلاه نلاحظ أن: معظم عبارات المحور الأول تمتاز بالاتساق الداخلي مع محورها حيث أن العلاقة الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور وعبارته دالة إحصائياً، إذ أن قيمة **SIG** (مستوى المعنوية) لقيم الإحصائية لمعامل ارتباط بيرسون المحسوبة في كل عبارة من عبارات المحور هي أقل من مستوى دلالة 0.05، ومنه عبارات المحور الأول صادقة ومتسقة.

2-صدق الاتساق الداخلي:

نهدف من استخدام طريقة صدق الاتساق الداخلي ووفقاً لمعامل ارتباط بيرسون إلى معرفة مدى قدرة كل مجموعة من عبارات المحور على قياس ما وضع لقياسه في مجمل محورها بوضوح.

- نتائج الإتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني الوعي العلاجي:

الجدول (08): يوضح نتائج الإتساق الداخلي لعبارات محور الوعي العلاجي

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
46.	يجب نشر وتوسيع مفاهيم التربية البيئية في المدارس والجامعات والفضاءات الاجتماعية	0.948	0.046
47.	الأفلام والبرامج التي تعرض على التلفاز وتبحث في القضايا البيئية ضرورية لكل أفراد الأسرة	0.878	0.001
48.	مساهمة المواطنين في حملات تنظيف الشوارع والأحياء والحدائق تحد من مكانتهم الاجتماعية	0.711	0.031
49.	إرشاد كل شرائح المجتمع حول أهمية الغطاء النباتي ضروري لبناء علاقة إيجابية بين الإنسان وبيئته	0.898	0.030
50.	أرى أن المبيدات الكيماوية والتلوث الإشعاعي من الملوثات الكيماوية الثانوية	0.913	0.025
51.	الغازات الصناعية ليس لها أثر سلبي على طبقة الأوزون	0.732	0.004
52.	يجب إقامة محميات عبر كل مناطق الوطن لحماية	0.834	0.019

		الحيوانات من الانقراض	
0.012	0.903	من الأفضل تدريس التربية البيئية بالمدارس والجامعات وكل مراكز التكوين	.53
0.004	0.818	للجامعة ومراكز البحث دور في التربية البيئية من خلال التظاهرات العلمية والدراسات	.54
0.000	0.899	الشرطة وحدها من يعمل على حماية البيئة والحيوانات البرية والبحرية من الانقراض	.55
0.002	0.708	الجهات الصحية هي المسؤولة عن التلوث البيئي	.56
0.015	0.748	إصدار قوانين رادعة يفيد في تعديل سلوكيات بعض الأفراد نحو البيئة	.57
0.035	0.885	من الضروري التكفل بالمشاكل البيئية والحلول من خلال مخططات واضحة يشترك فيها كل الفاعلين السياسيين والاجتماعيين	.58
0.005	0.719	يمكن تدارك المشاكل البيئية عن طريق التوعية المستمرة في كل التظاهرات الشعبية والرياضية	.59

0.008	0.882	يعمل الخطاب الديني في جميع مستوياته على إبراز البعد البيئي في الإسلام	60.
-------	-------	--	-----

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V22

التعليق: من النتائج الارتباطات الثنائية المبينة أعلاه نلاحظ أن: معظم عبارات

المحور الثاني تمتاز بالاتساق الداخلي مع محورها حيث أن العلاقة الارتباط بين

الدرجة الكلية للمحور وعبارته دالة إحصائياً، إذ أن قيمة **SIG** (مستوى المعنوية) لقيم

الإحصائية لمعامل ارتباط بيرسون المحسوبة في كل عبارة من عبارات المحور هي

أقل من مستوى دلالة 0.05، ومنه عبارات المحور الثاني صادقة ومتسقة.

2- حساب معامل ثبات استبيان القيم التنظيمي

جدول رقم (09): يمثل معامل الثبات لاستبيان الوعي البيئي

البعد	ألفا كرونباخ	مستوى الدلالة
الوعي الوقائي	0.830	0.05
الوعي العلاجي	0.865	0.05
الدرجة الكلية	0.882	0.05

يتضح من خلال الجدول رقم (02) أن الاستبيان يتمتع بمستوى مرتفع من الثبات

حيث بلغت قيمته الكلية 0.882 وهي تقترب من القيمة 1 و الذي أمكن الاستدلال

عليه من نتائج إعادة التطبيق، ومن خلال معاملات ألفا كرونباخ، حيث اتضح أن
كلها دالة عند مستوى الدلالة (0,05) .

6-مجتمع و عينة الدراسة:

إن تحديد العينة خطوة من خطوات البحث السوسولوجي، بإعتبارها من الأسس
المنهجية التي يعتمد عليها الباحث في دراسته و التي تعرف بأنها (مجموعة جزئية
من مجتمع الدراسة يتم اختبارها بطريقة معينة و إجراء الدراسة عليها، ومن ثم استخدام
تلك النتائج و تعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي. (سميل رزق

دياب.2003.ص25) .وعليه فإن مجتمع الدراسة الحالية يتمثل في جميع

موظفي مركز و بالغ عددهم (86) حسب سجلات إدارة الموارد البشرية مركز البحث
في العلوم الإسلامية و حضارة بالاعواط، من عمال و أساتذة.

و لقد تم إختيار 38 إختيار طبقية تناسبية عينة عشوائية و التي هي طريقة لأخذ
العينات بشكل عشوائي من المجتمع، ويكون لكل عنصر من عناصر المجتمع نفس
احتمالية الظهور فتكون هذه الطريقة بمثابة تمثيل للمجتمع بأكمله مبتعدة عن التحيز،
وتعتبر العينة العشوائية أكثر طرق جمع البيانات شيوعاً، لأنها بسيطة وتتوصل
لاستنتاجات غير متحيزة (01 [Random Sampling.2022.page](#)).

7- الأساليب الإحصائية:

إن طبيعة الموضوع و الهدف منه يفرض أساليب إحصائية خاصة تساعد الباحث في الوصول إلى نتائج و معطيات يفسر و يحلل من خلالها ظاهرة موضوع الدراسة ولا يخلو أي بحث من استعمال الأساليب الإحصائية لمعالجة المتغيرات ، وقد إعتدنا مجموعة البحث و الأساليب الإحصائية التالية :

-برنامج التحليل الإحصائي: و هي تعني حزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية و يستخدم لإجراء عمليات إحصائية كثيرة و بشكل سهل .(نجار .2015.ص381).

-متوسط الحسابي: هو أحد مقاييس النزعة المركزية و هو مجموع قيم المشاهدات على عددها.(مرجع السابق.2015.ص30).

-معامل ارتباط بيرسون

-اختبار T العينة واحد: T. Text: تستخدم لفحص وجود فرق بين متوسط درجة إختبار.

-عينة مستقلتين.

-إختبار ANOVA

-معامل ألفا كرونباخ: لتحقق من ثبات الاتساق الداخلي.

خلاصة:

خلال هذا الفصل تم القيام بالعرض المفصل لكل الإجراءات المنهجية الدراسة ، و اتباع أسلوب العينة العشوائية في اختيار عينة الدراسة ، و تم ذلك باستخدام المنهج الوصفي لدراسة ظاهرة ، و تم الاعتماد على أداء في جمع المعلومات ألا وهي مقياس القيم التنظيمية و مقياس الوعي البيئي ، و اخيرا تم الاعتماد على مجموعة من أساليب إحصائية لمعالجة المعلومات التي تم جمعها في الدراسة الحالية ، و هذا للوصول اخيرا لك ما يلزم من البيانات و براهين للعرض و التحليل و مناقشة.

الفصل السادس : عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة

تمهيد

- 1- عرض وتحليل ومناقشة وتفسير الفرضية العامة
- 2- عرض وتحليل ومناقشة وتفسير الفرضية الفرعية الاولى
- 3- عرض وتحليل ومناقشة وتفسير الفرضية الفرعية الثانية
- 4- عرض وتحليل ومناقشة وتفسير الفرضية الفرعية الثالثة
- 5- عرض وتحليل ومناقشة وتفسير الفرضية الفرعية الرابعة
- 6- عرض وتحليل ومناقشة وتفسير الفرضية الفرعية الخامسة
- 7- عرض وتحليل ومناقشة وتفسير الفرضية الفرعية السادسة
- 8- استنتاج عام

تمهيد:

سوف نعرض النتائج الدراسة المرتبة حسب الفروض الدراسة و ذلك باستخدام الاساليب الاحصائية المناسبة لكل فرضية مع ربط النتائج بالفصول النظرية السابقة.

1- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية العامة :

-العلاقة بين القيم التنظيمية والوعي البيئي

جدول رقم (10) : يوضح قيمة معامل الارتباط "r" بين القيم التنظيمية والوعي

البيئي

القيم المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة " r "	عدد أفراد العينة	القيمة الاحتمالية	الدالة الإحصائية
القيم التنظيمية	65.7368	20.12970	0.79	19	0.000	دال
الوعي البيئي	70.9474	5.90173				

التحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ أن المتوسط الحسابي للقيم التنظيمية بلغ 65.7368 كما أن المتوسط الحسابي الوعي البيئي بلغ 70.9474 وقيمة معامل الارتباط r بلغت 0.79 وهي تقترب من القيمة 1 مما يدل على وجود علاقة ارتباطيه قوية ودالة إحصائيا لان القيمة الاحتمالية بلغت 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 .

تفسير النتائج:

- تحققت الفرضية العامة والتي نصت على وجود علاقة ارتباطية قوية ودالة احصائيا بين القيم التنظيمية و مستوى الوعي البيئي لدى موظفي مركز البحث في العلوم الاسلامية والحضارة و تتجلى طبيعة هذه العلاقة في امتلاك الموظفين لمستوى عال من القيم التنظيمية بحكم طبيعة عملهم ورتبهم العلمية والتي تنعكس على تبنيم لنظام الإدارة البيئية من خلال إسهامات قيم إدارة الإدارة وكذا إدارة المهام في تمرير التبنني الأحسن لنظام الإدارة البيئية سواء داخل المركز أو في المحيط الخارجي ، فمن الضروري أن يكون مركز البحث في العلوم الاسلامية و الحضارة متبنني لمثل هذه الأنظمة والأطر والقوانين ومنه تكون داعمة لقاعدة صلبة تجاه محيطها البيئي وتعطي في ذلك مثالا للمؤسسة البحثية والتعليمية النموذجية، وتتفق نتائج فرضيتنا مع ما توصل اليه الباحث. (قصير أحمد، 2017) .حيث أجرى دراسة حول علاقة كل من

الثقافة التنظيمية وكذا القيم التنظيمية بمستوى الوعي البيئي حيث استخدم استمارة استبيان واحدة تضم جميع مؤشرات وأبعاد متغيرات الثقافة والقيم التنظيمية و الوعي البيئي، تم توزيعها على (83) موظف في شركة صناعية و استنتج الباحث وجود علاقة ارتباطية قوية بين الثقافة التنظيمية والوعي البيئي من جهة وبين القيم التنظيمية والوعي البيئي من جهة أخرى، وهي نفس النتيجة التي توصلت إليها الباحثة. (بوشربي مريم، 2016). والتي أكدت في دراستها حول عولمة الوعي البيئي وتأثيرها على البعد البيئي على وجود ارتباط قوي بين مؤشر القيم التنظيمية ودرجة الوعي البيئي لدى العمال ، كما أن الباحث. (جمانة بشير أبو رمان، 2017). توصل في دراسته حول أثر مكونات الثقافة التنظيمية في تبني نظام الادارة البيئية في جامعة البلقاء التطبيقية، الى وجود علاقة ارتباطية قوية ومعنوية بين القيم التنظيمية و مستوى الوعي البيئي.

وإذا اعتبرنا أن القيم التنظيمية هي معتقدات عامة تحدد الصواب من الخطأ، وما هي الأمور المفضلة من عدمها، وهي بمثابة قواسم مشتركة بين الأساتذة والباحثين وكذا العمال بمركز البحث في العلوم الاسلامية والحضارة ، بحيث تعمل على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة مثل قيم المساواة بين العاملين، وقيم الاهتمام بإدارة العلاقات والأداء واحترام الآخرين، فإن تمرير وتطبيق نظام الإدارة البيئية يقتضي على ادارة المركز الإستمرار في الاهتمام به ، إضافة لضرورة تنمية

هاته القيم وإعطائها الأهمية القصوى لتكون نتيجتها حتماً توطيد العلاقة بين مؤشرات القيم التنظيمية ودرجة الوعي البيئي وضمان استمراريته.

2- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

- حساب الفروق بين الجنس على مستوى القيم التنظيمية

الجدول رقم (11):جدول يوضح نتائج اختبار (T.Test) لدلالة الفروق في

الجنس على مستوى القيم التنظيمية.

القيم المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة " ت "	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
الذكور	66.0000	21.98346	6.073	17	0.004	دال إحصائياً
الاناث	71.2857	18.14492				

من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي للذكور قدر ب 66.0000 والمتوسط

الحسابي الاناث قدر ب 71.2857 كما أن قيمة " ت " عند درجة الحرية 17 بلغت

6.073 والقيمة الاحتمالية sig بلغت قيمتها 0.004 وهي أقل من مستوى الدلالة

0.05 مما يؤكد وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الجنس على مستوى القيم

التنظيمية.

تفسير النتائج:

-أشارت الفرضية الجزئية الأولى إلى أن لا يوجد عندها تأثير والقيم التنظيمية كما هي موجودة عند ذكور كذلك موجودة عند الإناث وبالتالي فإن القيم التنظيمية تعتبر من أشياء التي لا بد من المؤسسة أن تطبعها للأفراد بغض النظر عن الجنس الذي ينتمون إليه بحكم الفيصل هنا أن المستوى العلمي للأساتذة و الأستاذات؛ وبالتالي النموذج التنظيمي للقيم داخل المركز هو نموذجاً على حدثه سبب حدثت المركز؛ إلى أنه نموذجاً استطاع أن يتمثله الأساتذة بحكم القواعد والقوانين ولوائح التي أسست لهذه القيم التنظيمية والتي كانت ظاهرة في دراستنا من خلال أسئلة التي طرحها والتي كانت إجابتها متساوياً سواء عند الإناث أو ذكور .

وقد تطابقت هذه النتيجة مع الدراسة التي أجراها (منصور نايف العتيبي؛2010). والتي وصل فيها كذلك أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لما يتعلق الأمر بمسألة الجنس وهي ربما من أشياء التي تعمل الإدارة على تطبعها في الأفراد؛ وبالتالي المتغير الجنس لا يعتبر من المتغيرات التي تعول عليها في التفسير العلاقة مابين الجنس والقيم التنظيمية.

3- عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج الفرضية الثانية:

- حساب الفروق في الخبرة العلمية على مستوى القيم التنظيمية

الجدول رقم (12): جدول يوضح نتائج اختبار (T.Test) لدلالة الفروق في الخبرة

العملية على مستوى القيم التنظيمية.

القيم المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة " ت "	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
5سنوات	70.3750	14.93737				
من 5سنوات الى 10	62.3636	23.31211	9.850	17	0.001	دال إحصائياً

من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي 5 سنوات قدر ب 70.3750 والمتوسط

الحسابي من 5سنوات الى 10 قدر ب 62.3636 كما أن قيمة " ت " عند درجة

الحرية 17 بلغت 9.850 والقيمة الاحتمالية sig بلغت قيمتها 0.001 وهي أقل من

مستوى الدلالة 0.05 مما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة احصائية في الخبرة العلمية على مستوى القيم التنظيمية لصالح ذوو الخبرة العملية من 05 الى 10 سنوات.

تفسير النتائج:

أشارت الفرضية الثانية الجزئية إلى أن كل ما كان الخبرة أعلى كل ما كانت القيمة أعلى للقيم التنظيمية ؛ وقد يعزى هذا الأمر إلى مسألة فارق الزمن بحكم أن الأساتذة الذين إلتحقوا بالمركز إبتداء كانت لهم من فرصة أنهم يمثّلوا القيم التي وضعتها إدارة المركز القواعد ولوائح وبالتالي كان لهم من سهولة تعامل مع زملائهم ومن سهولة تطبيع هذه القيم في ممارستهم العملية والإدارية ما جعلهم يتفوقون أو يتجاوزون أساتذة حديثي الإلتحاق والذين يمرون عبر نفس المرحلة التي يمر بها الأساتذة وهذا يعتبر من أشياء المنطقية بحكم أن الخبرة دائما توفر لأفراد ما يمكنهم من ممارسة أعمالهم وأداء مهامهم بطريق تختلف تماما إختلاف عن هؤلاءك أفراد حديثي إلتحاق بحطم أن الثقافة التنظيمية للمؤسسة هي ثقافة تحتاج إلى مدى زمانية معينة يستطيع أن يترجمها خلال ممارستها داخل مجال عمله؛ وهذا لا يتفق مع دراسة (عصام جابر رمضان؛2016). التي توصلت إلى نتيجة لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغير الخبرة العلمية.

4- عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج الفرضية الثالثة

- دلالة الفروق في القيم التنظيمية على مستوى المؤهل العلمي:

الجدول رقم (13):جدول يوضح نتائج اختبار (T.Test) لدلالة الفروق في

المؤهل العلمي على مستوى القيم التنظيمية.

الاساليب	مصدر	مجموع	متوسط	درجة	قيمة f	القيمة	الدلالة
ب	التباين	المربعات	المربعات	الحر		الاحتمالية	الاحصائية
الاحصائية				ية		ية	ئية
القيم التنظيمية	بين	61.434	30.71	2	0.068	0.935	غير دالة
	المجموعات		7				
	ت						
	داخل	7,232.2	452.0	16			
	المجموعات	50	16				
	ت						
	المجموع	7,293.6		18			
		84					

يتضح من خلال الجدول عدم وجود فروق دالة احصائيا على مستوى القيم التنظيمية في المؤهل العلمي حيث جاءت قيمة f المقدره ب 0.068 غير دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 18 .

تفسير النتائج:

من خلال إستجابة بعض المبحوثين ؛ بداية العمل في مركز لما تم توزيع المهام تم توزيعها على مجموعة أساتذة الموجودين وقد كان غالب أساتذة في بداية العمل في المركز من أصحاب شهادة الماجستير ودكتورا واحدا وبالتالي المؤهل العلمي لم يكن محكا أساسيا تحكم....مسؤولية التي....الأساتذة كانت مسؤولية مؤجلة إلى حيث أساتذة يتحصلون على شهادة دكتورا وما بعدها وضع مجموعة من إملاءات في كيفية تعامل أساتذة مع أعمال موكلة إليهم وبالتالي هذه حالة تحديدا هي خاصة بمركز البحث بحكم أن المؤهل العلمي في بداية العمل كان مؤهل علميا واحدا وبالتالي القيم التي كان يتعامل معها أساتذة كانت ذات نمطية معينة....سلوك الأساتذة تقريبا بطريقة متماثل وطريقة متوافق وأساتذة يعملون في أماكن متشابهة ويتوفر لهم من إمكانيات مادية ومعنوية تقريبا نفس إمكانيات وبالتالي المؤهل العلمي لم يكن محكا أساسيا نستطيع أن نقيم من خلاله ظاهرة القيم التنظيمية وما إلى ذلك من الظواهر النفسية التي ربما توجد ليست فقد في مركز البحث لكن في عديد من المؤسسات وهذا

يتوافق مع دراسة السابقة (منار حميدة:2020). جاءت موافقة مفردات عينة الدراسة

حول الأداء المؤسسي بدرجة كبيرة تعزى للمتغير المؤهل العلمي.

5- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الرابعة:

- حساب الفروق في الجنس على مستوى الوعي البيئي

الجدول رقم (14):جدول يوضح نتائج اختبار (T.Test) لدلالة الفروق في الجنس

على مستوى الوعي البيئي

القيم المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة " ت "	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
ذكور	70.4167	6.90794	5.989	17	0.000	دال إحصائياً
اناث	78.8571	3.93398				

من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي للذكور قدر ب 70.4167 والمتوسط

الحسابي للاناث قدر ب 78.8571 كما أن قيمة " ت " عند درجة الحرية 17 بلغت

5.989 والقيمة الاحتمالية sig بلغت قيمتها 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة

0.05 مما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في مستوى

الوعي البيئي لصالح الاناث.

تفسير النتائج:

تحققت الفرضية الجزئية الرابعة والتي نصت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية

بين الذكور والإناث في مستوى الوعي البيئي ، وتعود أسباب الاختلاف بين الجنسين

إلى أن الأنثى بطبيعتها وتركيباتها النفسية والاجتماعية تهتم بالترتيب والنظافة

وتحرص على إيجاد وخلق بيئة نظيفة ومريحة ، كما أن طبيعة التربية التي تلقتها

البنات في الأسرة ترتبط نسبيا بمستويات الوعي البيئي، فهي تركز على تحمل

مسئوليتها في البيت من نظافة وترتيب وتنظيم واهتمام بالمساحات الخضراء وزراعة

الزينة ، وتعمل على الاقتصاد في الموارد البيئية ، وتكون أكثر عاطفة اتجاه المساحات

الخضراء والبيئة الجذابة ، عكس الذكور الذين لا يهتمون كثيرا بهذه الجوانب وهو ما

يفسر انخفاض مستوى الوعي البيئي لديهم ، ولهذا ابد من الاهتمام بتوعية الذكور أكثر

بأهمية البيئة كمؤشر حضاري وضروري وجعلهم يشاركون في التحسيس حول موضوع

البيئة وما يلوثها وطرق حمايتها والحفاظ عليها ، الأمر الذي يساعد على خلق مجتمع

مثقف وواعي يدرك المعايير البيئية ضمن المسؤولية المجتمعية التي تشارك فيها كل

شرائح المجتمع ذكورا وإناثا ، وتتفق نتائج هذه الفرضية مع دراسة (صقار نادية

،2007، ص 10) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور

والإناث في مستوى الوعي البيئي لدى أساتذة جامعة مؤتة لصالح الإناث ، كما أن الباحث (الزيادات مفلح ماهر ، 2013، ص 1334) .توصل إلى وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية لدرجات معلمي الدراسات الاجتماعية على مقياس الوعي البيئي بأبعاده الثلاثة لصالح الإناث .

6- عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج الفرضية الخامسة:

- حساب الفروق في الخبرة العلمية على مستوى الوعي البيئي

الجدول رقم (15):جدول يوضح نتائج اختبار (T.Test) لدلالة الفروق في الخبرة

العملية على مستوى الوعي البيئي

القيم المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة " ت "	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
5سنوات	69.8750	2.99702	7.322	17	0.002	دال إحصائيا
من 5سنوات الى 10	77.7273	7.40393				

من خلال الجدول (15): نلاحظ أن المتوسط الحسابي 5 سنوات قدر ب 69.8750 والمتوسط الحسابي من 5 سنوات الى 10 قدر ب 77.7273 كما أن قيمة " ت " عند درجة الحرية 13.998 بلغت 5.998 والقيمة الاحتمالية sig بلغت قيمتها 0.002 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 مما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة احصائية في الخبرة العلمية على مستوى الوعي البيئي لصالح ذوي الخبرة من 05 الى 10 سنوات.

تفسير النتائج:

أرجعت الباحثة هذا النتيجة إلى أن كل ما ارتفع مستوى الوعي البيئي كل ما كانت الخبرة العلمية مرتفع؛ بحكم أن الخبرة دائما متوفر لأفراد ما يمكنهم من ممارسة أعمالهم وأداء مهامهم في ظروف جيدة وإمكانيات متاحة مادية ومعنوية؛ وقد يعزى هذا الأمر إلى مسألة فارق الزمن وبحكم أن الإدارة وضعت قواعد ولوائح لسهولة تعامل مع الأفراد مما جعلهم يحافظوا على محيط الداخلي والخارجي للمؤسسة وهذا ما اختلف مع دراسة (الغراب والأخرون؛ 2021) على وجود فروق ذات دلالة إحصائية من عدم إدراك الطلبة لهذا الدور والتي تعزى للمتغير الخبرة العلمية.

7- عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج الفرضية السادسة:

- دلالة الفروق في الوعي البيئي على مستوى المؤهل العلمي:

الجدول رقم (16): جدول يوضح نتائج اختبار (T.Test) لدلالة الفروق في المؤهل

العلمي على مستوى الوعي البيئي

الاساليب الاحصائية	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة f	القيمة الاحتمالية	الدلالة الاحصائية
الوعي البيئي	بين المجموعات	112.94	56.47	2	1.758	0.204	غير دالة
	داخل المجموعات	514.00	32.12	16			
	المجموع	626.94		18			

يتضح من خلال الجدول (16): عدم وجود فروق دالة احصائيا في الوعي البيئي على مستوى المؤهل العلمي حيث جاءت قيمة f المقدرة ب 1.758 غير دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 18 .

تفسير النتائج:

-الوعي البيئي هو من أشياء التي تتجاوز المحيط المركز هو متعلق بحياة الإجتماعية. وأن غالب الأساتذة نو شهادة ماجستر و دكتور وبالتالي مؤهل العلمي لم يكن محكا أساسيا؛ نستطيع أن نقيم من خلاله ظاهرة الوعي البيئي وما إلى ذلك من ظواهر الإجتماعية والفردية... إلخ؛ ويعود ذلك إلى واقع بيئي وخبرات معرفية مصدرها المؤسسات.ومن خلال الطرق والإستراتيجيات والأهداف البيئية و الأنشطة المدرج ودور وسائل الإعلام التي تقوم بالنشر الثقافة البيئية في محافظة على محيط وتعميم الوعي البيئي داخل وخارج المؤسسة؛ وطبعا هذا سلوك يعود على جميع الكائنات الحية بفائدة؛ ويساهم في بناء المجتمع خالي من مؤثرات البيئية الأجيال الصاعدة؛ تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (بحري وفارس؛ 2014) لا توجد فروق بين الإتجاهات التلاميذ مرحلة التعليم نحوى البيئة تبعا للمتغير المؤهل العلمي؛ وتختلف مع نتائج دراسة (زغبى 2014) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الوعي لبيئي تعزى للمتغير المؤهل العلمي

الإستنتاج العام:

من خلال عرض وتحليل ومناقشة وتفسير الفرضيات الدراسة يمكن القول:

1-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والوعي البيئي لدى عمال

مركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة بالأغواط.

2-تحققت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيم التنظيمية تعزى للمتغيرات

التالية:الجنس ؛ الخبرة العلمية؛ المؤهل العلمي.

3-تحققت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الوعي البيئي تعزى للمتغيرات

التالية:الجنس؛ الخبرة العلمية؛ المؤهل العلمي.

الإقتراحات

والتوصيات

الإقتراحات:

من خلال النتائج التي يتم التوصل إليها نقتح مايلي:

1-الضرورة الإهتمام الباحثين بهذا الموضوع وإعادت تناوليه بإتباع الأساليب المنهجية

والإحصائية أخرى

2-إجراء الدراسة توضح أثر الثقافة المحلية والقيم الفردية والجماعية داخل المؤسسات

3-البحث عن الواقع القيم التنظيمية التي تميز المؤسسات الجزائرية سواء كانت

إيجابية او سلبية

4-إجراء مزيد من الدراسات والبحوث في الموضوع القيم التنظيمية وربطها بالمتغيرات

الإدارية اخرى

5-تعزيز الوعي البيئي لدي العاملين في المؤسسات الجزائرية عن طريق ندوات و

ورش العمل بحيث يكون محاورها تعزيز الممارسات الإيجابية العاملين.

التوصيات:

- العمل على عقد دورات التدريبية بتنمية القيم التنظيمية والتطوير الذاتي .

- ضرورة صياغة ميثاق قيمى لكل مؤسسة .

- تعزيز دور التوعوي البيئي المستقبلي لجامعات في ما يتعلق بإرشاد الطلبة لي

إستخدام الموصلات العامة .

- وأخير توصي الدراسة بإجراء مزيد من الدراسات المستقبلية في نفس موضوع والتي

تتكامل مع الدراسة الحالية .

وفي الختام نرجو أن نكون قد وفقنا في الاختيار هذا الموضوع و ألمنا بجوانبه

النظرية والتطبيقية في دراستنا و عرضه بالشكل الذي يخدم ميدان تخصصنا علم

النفس العمل و التنظيم كما نرجو أن نكون قد ساهمنا ولو بمساهمة بسيطة في تقديم

قيمة مضافة كما نأمل أن نكون قد وفقنا في جمع هذا الموضوع و إسقاطه على الواقع

و أن تكون خاتمتنا إنطلاق ببحوث أخرى.

قائمة المصادر و

المراجع

قائمة المصادر و المراجع:

المصادر:

-القرآن الكريم سورة إبراهيم 07

المراجع:

1-الكتب:

-اللقاني؛ أحمد حسن؛ الفراعنة حسن محمد؛(1999)؛التربية البيئية واجب ومسؤولية؛ط2
عالم الكتب؛القاهرة.

-أمجد قاسم (2021)؛منهجية البحث العلمي؛التربية والثقافة.pdf

-زاهر؛ ضياء(1988)؛القيم في العملية التربوية؛مؤسسة الخليج العربي السعودية.

-سمير رزق دياب (2003)؛مناهج البحث العلمي؛ط1؛غزة؛ فلسطين.

-عبداللطيف محمد خليفة(2012)؛سيكولوجية القيمالإنسانية؛ط1؛ دار الغريب لطباعة
ونشر والتوزيع؛ القاهرة.

-عبد الله عقلة مجلي الخزعلي(2009)؛صراع بين القيم الإجتماعية والقيم التنظيمية

في الإدارة التربوية؛ ط1؛ دار الحامد للنشر والتوزيع؛عمان؛الأردن

-علي بن الهادية والأخرون(1984)؛القاموس الجديد للطلاب الشركة
التونسية؛ط5؛مؤسسة الوطنية للجزائر للتوزيع والنشر؛الجزائر.

-نجار صالح(2015)؛الإحصاء التحليلي مع التطبيقات البرمجية **spss**؛ط1؛ دار
حامد للنشر والتوزيع؛عمان.

2-الرسائل الجامعية:

-أبو عينين؛علي(1988)؛القيم الإسلامية والتربوية؛ دراسات في طبيعة القيم
والمصادرها ودور التربية الإسلامية في تكوينها وتمييزها؛ مطابع المخطار
الإسلامي؛المدينة المنورة.

-أبوعوميرة؛ سعدالله(2014)؛دور وحدة الإرشاد النفسي البيئي في الهيئات المحلية في
التمية القيم البيئية بالمحافظة غزة؛ رسالة ماجستير؛منشورة؛ جامعة الأزهر.

-أحمد بن علي الصميلي(2015)؛القيم التنظيمية ودورها في إحداث التغير التنظيمي؛
دراسة مقارنة بين المؤسسات الأمنية والمدنية؛ أطروحة الدكتوراة .

-أحمد رهاف(2018)؛القيم التنظيمية في مؤسسات الإقتصادية وتطبيقاتها دراسة
ميدانية على بنك **pni** الشريعة ملانج؛ رسالة ماجستير؛ أندونيسيا.

-البقعي؛ ماجد شجاع(2012)؛القيم التنظيمية وعلاقتها بالإدراك العاميلين للعادلة التنظيمية في مديرية العامة للجوازات بمدينة الرياض؛ رسالة ماجستر؛ جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

-بكوش ليلي(2019)؛ البنية العاملة للقيم التنظيمية دراسة ميدانية في بعض مؤسسات الإستشفائية العمومية لولاية قالة أطروحة لنيل دكتوراة؛جامعة قاصدي مرباح .

-زغبة عبدالمك(2017)؛القيم التنظيمية وعلاقتها بتمكين الموظفين دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية بجامعة محمد بوضياف مسيلة؛رسالة ماجستر؛ الجزائر .

-شوقي البنا؛ إياد(2011)؛مستوى الوعي البيئي بالمخاطر التلوث البيئي لدي معلمي المرحلة الأساسية في قطاع غزة؛ رسالة ماجستر منشورة؛ جامعة الإسلامية غزة .

-ظفر؛ عبد الرزاق سمية(2010)؛ أثر الإلتحاق بالرياض الأطفال في التنمية الوعي البيئي لدي عينة من الأطفال 5سنوات 6سنوات بمدينة مكة المكرمة؛ رسالة دكتوراة منشورة؛ جامعة أم القرى .

-عبد الكريم؛ نورة(2018)؛ القيم التنظيمية ودورها في الإدارة الصراع التنظيمي؛ كلية العلوم الإقتصادية والتجارية والعلوم التسيير؛ جامعة الشهيد حمو لخضر في ولاية وادي؛ رسالة ماجستير؛ الجزائر.

-عزي؛ حسين(2014)؛ الأسرة ودورها في تنمية القيم الإجتماعية لدي الطفل في مرحلة الطفولة المتأخرة دراسة بعينة من التلاميذ السنة الخامسة إبتدائي بمدينة بوسعادة؛ رسالة ماجستير منشورة.

-لطرش الأزهره(2020)؛ الوعي البيئي لدي المراهقين المتمدرسين في ضوء بعض المتغيرات؛ مذكرة مكمّل لنيل شهادة الماستر الأكاديمي علوم التربية؛ جامعة محمد بوضياف؛ مسيلة.

-مام عواطف(2017)؛ مطبوع جامعية في مساق حلقة البحث؛ المستوى السنة الثانية ماستر توجبه والإرشاد التربوي؛ جامعة محمد بوضياف مسيلة.

-مصطفى جفال(2022)؛ بيئة العمل الداخلية لدي عمال المؤسسة العمومية الإستشفائية؛ هوارى بومدين؛ قصر الحيران.

-منار محمد حميد(2020)؛ القيم التنظيمية ودورها في تحسين الأداء المؤسسي الحكومي دراسة حالة وزارة العمل الفلسطيني بالقطاع غزة؛ رسالة ماجستير؛ جامعة الأقصى غزة .

-منيرة ؛ قرين(2021)؛ دور القيم التنظيمية الإندماجية في تعزيز السلوك المواطنة
لدي عامل؛ دراسة ميدانية بمؤسسة حضنة الحليب؛ أطروحة الدكتوراة جامعة محمد
بوضياف مسيلة.

3-الدوريات ومنشورات ومحاضرات:

- اشرف العزب ولاء؛ سيد صلاح جاد أمورة؛ أبو طالب 2021 دور المؤسسات
التعليم العالي في نشر الوعي البيئي بين الطلبة؛ جامعة عجمان الإمارات العربية
المتحدة نموذج؛مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية و إجتماعية؛18(1)
- الزغبى؛سالم عبدالله(2015) مستوى الوعي البيئي لدى الطلبة كلية العلوم التربوية
وعلاقتها ببعض المتغيرات؛الأردن؛مجلة الدراسات العلوم التربوية؛ المجلد 42؛العدد3.
- المرسوم التنفيذي رقم 11-396.
- المرسوم التنفيذي رقم 15-136.
- بحري نبيل؛ فارس علي(2014)؛ إتجاهات التلاميذ مرحلة تعليم الثانوي نحو البيئية
في ضوء بعض المتغيرات؛ بثانوية كفيف أحمد بولاية بليدة؛ مجلة العلوم الإنسانية
والإجتماعية بالجزائر العدد 18 مارس 2015.
- بن عربية للحبيب بن عاد عبدالقادر(2018)؛إشكالية الوعي البيئي لدى تلميذ مرحلة
تعليم الثانوي؛ جامعة محمد بن أحمد وهران2؛ مجلة العدد35 .

-تركية؛ تركية؛ كلثوم مسعودي (2021) الوعي البيئي لدى افراد المجتمع والسلوكيات

المتنبة نحو البيئة؛ مجلة علوم الانسان و المجتمع 10 (3)

-تضامر؛ حميد مهدي خيطان؛ عمار عبد الكريم (2016) الوعي البيئي في مناهج

التعليمية و دوره في التخطيط المستدام للبيئة؛ مجلة العلوم الاقتصادية و الادارية؛

العدد 93؛ المجلد 22

-تقرير المركز (2022)؛ مركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة بالأغواط .

-حسين؛ غريب أحمد؛ بلبول عيشة؛ علة (2017)؛ درجة الصراع القائم بين القيم

الإجتماعية والقيم التنظيمية لدى مدارء والأساتذة؛ مجلة سوسيلوجيا 2(1).

-دليلة بدران؛ وردة برويس (2020)؛ أثر القيم التنظيمية على أداء الموارد البشرية في

المؤسسات؛ مجلة العلوم الإسلامية والحضارة 6 (2).

-شهيناز فاضل أحمد (2008)؛ تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية والقيم التنظيمية؛

مجلة الإدارة الإقتصادية؛ جامعة تكريت؛ العراق؛ العدد 73 .

-عباس؛ سحر قدوري (2004)؛ القيم والمنظمة برنامج للبقاء في القرن الحادى

والعشرين؛ مجلة العرب والمستقبل للمركز الدراسات والبحوث؛ الوطن العربي بالجامعة

المستنصرية العراق؛ العدد 7.

- عبد الحفيظ مقدم (1994) علاقة القيم الفردية والتنظيمية والتفاعلها مع إتجاهات والسلوك؛ دراسة أنبيريكية؛ مجلة العلوم الإجتماعية؛ العدد 1؛ مجلة 2؛ جامعة كويت.

- عبدالكريم؛ أبوجموس؛ عابدة؛ ذيب (2016)؛ أثر البرنامج التعليمي قائم على الذكاءات المتعددة في التنمية الوعي البيئي لدى الأطفال الرياض في الأردن؛ مجلة المنارة 22 (2).

- عصام جابر رمضان (2016)؛ إنعكاسات القيم التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريس بجامعة المجمعية على تطبيق مبادئ الإدارة الجودة الشاملة؛ مملكة العربية السعودية؛ مجلة تربية العدد 44.

- عماد سامي؛ حبيب شريف؛ جمال؛ سعد سليمان (2020)؛ تقييم الوعي البيئي لدى العاملين في الفنادق الخضراء؛ مجلة الكلية السياحة والفنادق؛ جامعة المنصورة (7) .
- فرانسيس ديف وميك وبوودكرك (2996)؛ القيم التنظيمية ترجمة عبدالرحمان؛ أحمد الهيجان؛ مراجعة وحيد أحمد الهندي وعامر عبدالله الصعيري؛ معهد الإدارة العامة؛ الرياض؛ السعودية.

- ايلي رحمان (2021)؛ علاقة مستوى الوعي بالمتغيري الجنس والتخصص لدى طلبة مركز الجامعة نور البشير بالببيض؛ مجلة الإنسان والمجال 7 (1).

-محمد بوزيان(2021)؛ إشكالية تحقيق الوعي البيئي في الجزائر بين النظري

والتطبيقي؛ دراسة نقدية مقارنة؛جامعة وهران؛ مجلة 10؛ العدد 2.

-مصطفى بن عودة(2020)؛ أثر الإتساق وتجانس القيم التنظيمية على محددات

السلوك المواطنة التنظيمية دراسة تحليلية لأراء العاملين في عينة من مؤسسات دباغة

الجلود بالجزائر؛ مجلة البديل إقتصادي 6 (1).

-منصور نايف العبتي(2010)؛ القيم التنظيمية وأثرها في ممارسات السلوكية لدى

طلبة جامعة نجران؛ منشورة في مجلة التربية؛ السعودية؛ العدد 34.

3-المراجع الأجنبية:

-MC.Gregor.D(1969)Human side of Enterprise.New york ;Mc

Grow-Hill.

-Corpor atefinancemstitute,Retrieved.2/2/2022,Edites.

-Crsic.Dz.



الملاحق

ملحق 1:

جامعة عمار ثليجي بالأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

تخصص : عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

في إطار إعداد مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في علم

النفس وعلوم التربية والأرطفونيا تخصص : عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية
بعنوان :

القيم التنظيمية وعلاقتها بالوعي البيئي لدى عمال مركز البحث في العلوم الإسلامية
والحضارة بالأغواط

من إعداد الطالبتين :

- معيشة نور الهدى

- جدو دلال

نضع بين أيديكم هذه الاستبانة للإجابة على بنودها لوصول إلى نتائج موضوعية
ودقيقة قدر الإمكان ، لذا نرجو تعاونكم من خلال الإجابة ، ونتعهد بسرية المعلومات
والأجوبة .وتقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير

الاستبيان 01 : يقيس آراء موظفي مركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة

بالأغواط حول القيم التنظيمية السائدة في المركز

البيانات الشخصية

الوظيفة بالمركز : الجنس :

الرتبة العلمية :الخبرة المهنية :

الرقم	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	إطلاقاً
01	يتميز إطارات المركز المسؤولين (أساتذة ، إداريون) بقدرة التأثير على الأفراد					
02	تمنح المكافآت والعلاوات لمن يمارسون ادوارا قيادية في المركز					
03	الأساتذة والموظفون الجيدون في المركز هم من يرقون دائماً					
04	القرارات التي تتخذها إدارة المركز لها دور كبير في نجاحه وتطوره					
05	هناك وضوح وتحديد دقيق للأدوار في المركز					
06	يوفر المركز الدعم المالي الكافي للتوعية بقضايا تهم المجتمع					
07	تمنح إدارة المركز للموظفين والأساتذة فرص عادلة لسماع شكاويهم عندما تنشأ خلافات					
08	تبدي الهيآت العليا للمركز عناية كبيرة للاهتمام بجو فريق العمل					

					القواعد والاجراءات التنظيمية الداخلية بالمركز عادلة	09
					يدافع هذا المركز الذي ننتمي إليه بقوة عن مصالحه	10
					يدرك كل شخص في هذا المركز ضرورة إشباع حاجات المجتمع	11
					يلقى الإبداع والمبادرات الجيدة تشجيعا في هذا المركز	12
					تفوض للإطارات العلمية والإدارية السلطة الكافية التي تبين أنهم في موقع المسؤولية	13
					يتم انتقاء مختلف الموظفين بالمركز على أسس موضوعية تستند إلى معايير علمية في الاختصاص	14
					يكافئ المركز الأفراد الذين يساهمون في نجاحه	15
					تتلقى قيادات المركز (أساتذة ، إداريين) تدريب جيد ومستمر يمكنهم من اتخاذ القرارات	16
					الافتخار بالعمل واضح في جميع مستويات و أقسام المركز	17
					يتمتع كل قسم من أقسام المركز بتسيير مستقل	18

					19	تعمل الهيآت المسؤولة في المركز على ترسيخ ونشر قيم العمل الجماعي
					20	يفتخر الموظفون بالمركز (أساتذة ، إداريون ، عمال) بأنهم أعضاء فاعلين ضمن هذا المركز
					21	لا يحتاج تسيير المركز لإجراءات طويلة لتنفيذ مخططاته
					22	تعمل إدارة المركز على وضع برامج تدريبية لمختلف الموظفين
					23	يعمل المركز بشعار (تنافس من أجل الأفضل ومع الأفضل)
					24	ينظر إلى الأفكار الجديدة والابداعية نظرة تقدير عالية من طرف إدارة المركز
					25	توجد نشرات دورية وتغطية مناسبة حول أخبار ونشاطات المركز
					26	تبذل جهود كبيرة لتطوير مهارات الموظفين وأدائهم في مختلف مواقعهم
					27	الأداء المتميز هو المعيار الأساسي للتقييم بالمركز
					28	عند اتخاذ القرارات التي تتعلق بالمركز يؤخذ بعين الاعتبار آراء الموظفين

					يشتهر هذا المركز بجودة مخرجاته ومساهماته على الصعيد الوطني	29
					تستخدم الموارد المالية بحكمة وترشيد في هذا المركز	30

ملحق 2:

جامعة عمار ثليجي بالأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

تخصص : عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

في إطار إعداد مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا تخصص : عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية بعنوان : القيم التنظيمية وعلاقتها بالوعي البيئي لدى عمال مركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة بالأغواط

من إعداد الطالبتين :

- معيشة نور الهدى

- جدو دلال

نضع بين أيديكم هذه الاستبانة للإجابة على بنودها لوصول إلى نتائج موضوعية ودقيقة قدر الإمكان ، لذا نرجو تعاونكم من خلال الإجابة ، ونتعهد بسرية المعلومات والأجوبة .

وتقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير

الاستبيان 02 : يقيس الوعي البيئي لدى موظفي مركز البحث في العلوم الإسلامية

والحضارة بالأغواط

111 البيانات الشخصية

الوظيفة بالمركز : الجنس :

الرتبة العلمية :الخبرة المهنية :

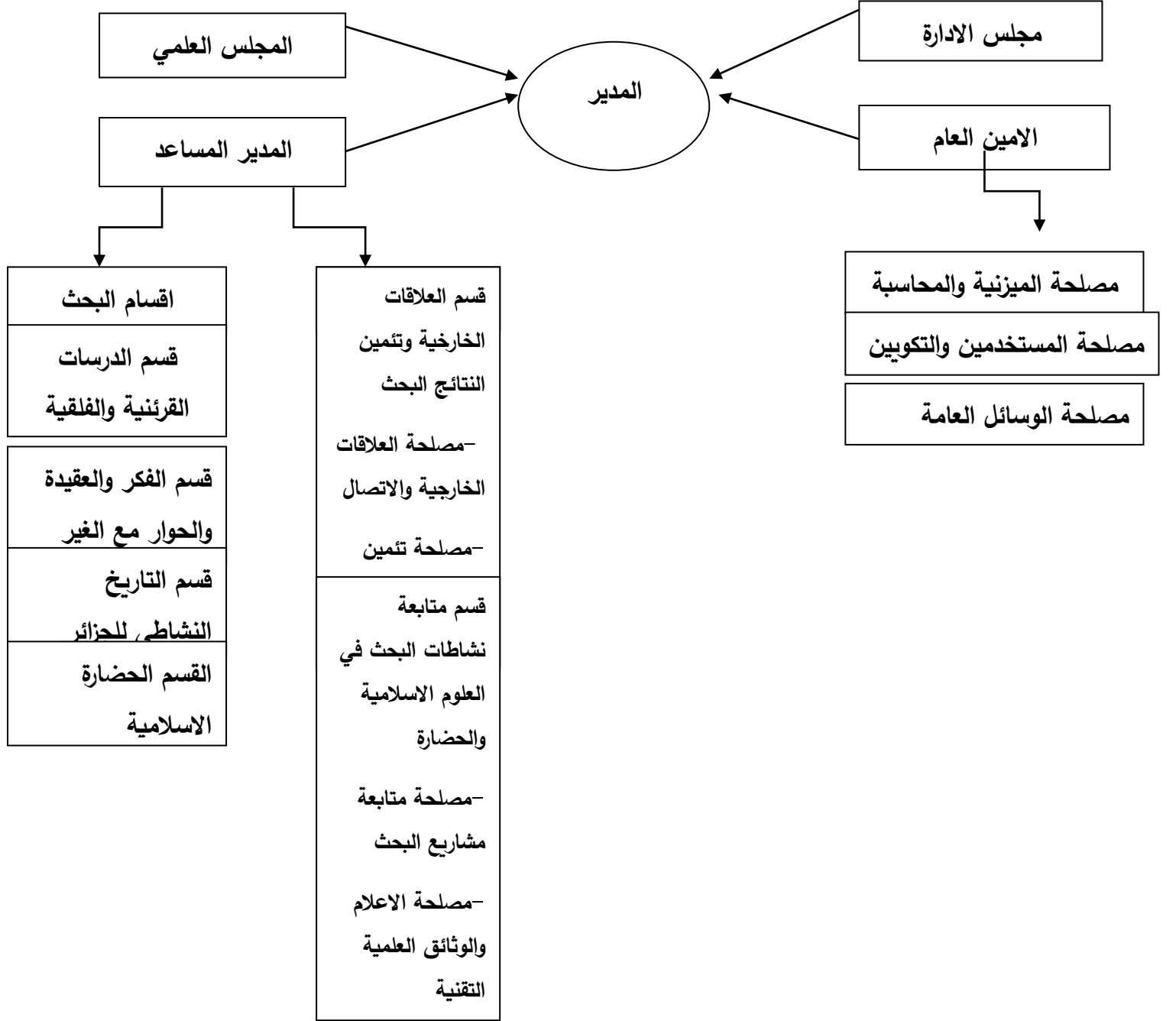
الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	أعتقد أن حرق القمامة هي طريقة مناسبة للتخلص منها					
02	المحافظة على مصادر المياه وحمايتها من كل الملوثات مسؤولية الأجهزة الحكومية					
03	إقامة المصانع داخل المدن تكون أفضل لأنها تسهل وصول العمال إليها					
04	البحار والمحيطات هي أفضل الأماكن لتصريف الفضلات لأنها شاسعة وبعيدة					
05	زيادة التلوث دليل على التقدم التكنولوجي					
06	توجد علاقة بين تلوث الماء وموت الأسماك في البحار والأنهار					
07	من المفيد تزويد المواطنين باستمرار					

					بمعلومات عن تلوث المياه	
					اتساع مساحة الجزائر يقلل من نسبة التلوث الإشعاعي	08
					أرى أنه لا حاجة لتوعية الأفراد حول المكونات الصناعية الملوثة للتربة	09
					استخدام السماد الكيماوي يقلل من جودة التربة في الأراضي الزراعية ويهددها	10
					لا بد من الحفاظ على الحدائق العامة والغابات لأنها ملك الجميع	11
					تساهم حملات الغرس والتشجير في تنقية الهواء وجعل البيئة أفضل	12
					أرى ضرورة توسيع المساحات الخضراء والزراعة المنزلية للفت الانتباه بأهمية البيئة	13
					من الضروري العمل للحد من مشكلة المخلفات الناتجة عن احتراق وقود السيارات	14
					من الضروري الاهتمام بحيوان أليف أو طير في المنزل باعتباره مؤشر جمالي في البيئة	15
					يجب نشر وتوسيع مفاهيم التربية البيئية	16

					في المدارس والجامعات والفضاءات الاجتماعية	
					الأفلام والبرامج التي تعرض على التلفاز وتبحث في القضايا البيئية ضرورية لكل أفراد الأسرة	17
					مساهمة المواطنين في حملات تنظيف الشوارع والأحياء والحدائق تحد من مكانتهم الاجتماعية	18
					إرشاد كل شرائح المجتمع حول أهمية الغطاء النباتي ضروري لبناء علاقة إيجابية بين الانسان وبيئته	19
					أرى أن المبيدات الكيماوية والتلوث الإشعاعي من الملوثات الكيماوية الثانوية	20
					الغازات الصناعية ليس لها أثر سلبي على طبقة الأوزون	21
					يجب إقامة محميات عبر كل مناطق الوطن لحماية الحيوانات من الانقراض	22
					من الأفضل تدريس التربية البيئية بالمدارس والجامعات وكل مراكز التكوين	23
					للجامعة ومراكز البحث دور في التربية	24

					البيئية من خلال التظاهرات العلمية والدراسات	
					الشرطة وحدها من يعمل على حماية البيئة والحيوانات البرية والبحرية من الانقراض	25
					الجهات الصحية هي المسؤولة عن التلوث البيئي	26
					إصدار قوانين رادعة يفيد في تعديل سلوكيات بعض الأفراد نحو البيئة	27
					من الضروري التكفل بالمشاكل البيئية والحلول من خلال مخططات واضحة يشترك فيها كل الفاعلين السياسيين والاجتماعيين	28
					يمكن تدارك المشاكل البيئية عن طريق التوعية المستمرة في كل التظاهرات الشعبية والرياضية	29
					يعمل الخطاب الديني في جميع مستوياته على إبراز البعد البيئي في الإسلام	30

هيكل مركز البحث في العلوم الإسلامية و الحضارة بالأغواط



Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	19	100.0
	Exclue ^a	0	.0
	Total	19	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
710	7

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	19	100.0
	Exclue ^a	0	.0
	Total	19	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
803	8

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	19	100.0
	Exclue ^a	0	.0
	Total	19	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la
procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
940	30

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	19	100.0
	Exclue ^a	0	.0
	Total	19	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la
procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
830	15

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	19	100.0
	Exclue ^a	0	.0
	Total	19	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.882	30