

جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت  
كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع  
تخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل

دور القيم التنظيمية في تشكيل الهوية الرقمية للعاملين بالمؤسسة الجزائرية

-دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الإسمنت ببني صاف بولاية عين تموشنت-

إشراف الأستاذة:

د. بوريعين وهيبة

إعداد وتقديم الطالبين:

- كراتو سعاد

- عمران حنان

تاريخ المناقشة: ./../...

تمت المناقشة علنا أمام اللجنة المكونة من:

الصفة	الرتبة	اللقب والاسم
رئيسا	أستاذ محاضر - ب -	د. خوجة فاطمة
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر - أ -	د. بوريعين وهيبة
مناقشا	أستاذ محاضر - ب -	د. فناوي أمينة

السنة الجامعية 2024 - 2025 / 1445-1446 هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

The image features the Basmala (Bismillah) in a highly stylized, black Arabic calligraphic font. The text is written in a cursive style with thick, expressive strokes. Numerous small numbers are placed around the letters, likely indicating stroke order or specific calligraphic techniques. Below the main text, there is a faint, semi-transparent reflection of the calligraphy, creating a sense of depth and balance. The entire composition is centered on a plain white background.

## شكر وتقدير

اللهم اننا نحمدك ونشكرك على إنجاز هذا العمل، ونسألك أنا نتفعنا بما علمتنا وإن توفقتنا بما تحبه وترضاه في الدنيا والآخرة.

ولا يسعنا إلا أن نتقد ما بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل المتواضع، وأخص باله كر أستاذتنا الفاضلة **بوربعين وهيبة** على قبولها الإشراف على هذه المذكرة بكل التزام وتواضع وعلى ما أسدته لنا من نصح وتوجيه.

وإرشاداتها القيمة التي لم تبخلا علينا طول فترة البحث. إلى الذين كانوا عوناً لنا في بحثنا هذا ونورا يضيء الظلمة التي كانت تقف أحيانا في طريقنا.

إلى من زرعوا التفاؤل في دربنا وقدموا لنا المساعدات والتسهيلات والأفكار والمعلومات، ربما دون أن يشعروا بدورهم في ذلك فلهم من كل الشكر.



## إهداء

الحمد لله على أنواره الزاهرة، وأدلتها الظاهرة وبراهينه القاهرة، وعلى ما أولى وأنعم وهدى إليه وفتهم من النور الواضح الأبهج والطريق اللائح الأبلج، الحمد لله على ما أسبغ علينا من نعم ظاهرة وباطنة فلك الحمد يا رب كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانتك. أما بعد لا يسعني في هذا المقام إلا أن أهدى هذا العمل المتواضع.

الى ملاكي في الحياة قرة عيني وأعز ما أملك غاليتي التي سهرت وكانت معي في كل حالاتي وضغوطاتي والينبوع الذي لا يمل العطاء إلى من حاكت سعادتي بخيوط منسوجة من قلبها إلى والدتي العزيزة "فاطمة" حفظها الله وأطال في عمرها.

إلى من سعى وشقى لأنعم بالراحة والهناء، الذي لم يبخل بشيء من أجل دفعي في طريق النجاح، الذي علمني أن أرتقي سلم الحياة بحكمة وصبر إلى والدي العزيز "قويدر" حفظه الله وأطال في عمره. إلى من عشت معه تحت سقف واحد وتقاسمه مع حلو الحياة ومرها والذي أنال البيت بالحب والحنان أخي العزيز "بلحرمة" حفظه الله.

إلى من حبهم بجري في عروقي ويلهج بذكرهم فؤادي إلى أخواتي الى من سرنا سويًا ونحن نشق الطريق معًا نحو النجاح والإبداع إلى من تكاتفنا يدا بيد ونحن نقطف زهرة وتعلمنا "حفيظة" "شهرزاد" "أمينة" "هدى" "سعاد هناء". حفظهم الله وسعد خطاهم.

إلى صديقتي ورفيقة حربي الذي لم تُلدها أمي إلى ينابيع الصدق الصافي إلى من معها سعدت ورفقت في دروب الحياة الحلوة والحزينة "سعاد" إلى كل من دعمني وشجعني ولو بكلمة طيبة.

وفي الختام كما قبل كان حلما فاحتمال اثم أصبح حقيقة لا خيالًا والحمد لله على التمام.

## إهداء

الحمد وشكر أولا وأخيرا الله عز وجل على عظيم نعمه التي لا تعد وعلى فضله وكرامه الذي لا يرد  
ونصلي ونسلم على نبينا محمد عليه أزكي الصلاة والسلام

أهدى ثمرة عملي هذا إلى من أوصى بها الرحمان وأمر بطاعتها إلى أول صدر ضمني، وإلى التي  
أفرح برؤيتها وأرتاح للقائها، إلى مدرستي في الحياة إلى التي تفرح بنجاحي وتشجعني في كل  
خطوة أخطيها أُمِّي الغالية "زهرة" أطال الله في عمرها وأمدّها بالصحة والعافية على الذي رباني على  
الأخلاق الفاضلة وحب الله والوطن وصدق في القول وثبات على المبادئ وكان سند الي في الحياة  
أبي الغالي "خلوفي" أطال الله في عمره.

إلى من شجعني على مواصلة مسيرتي العلمية وكان دائما وأبداً إلى جانبي رفيقة دربي. "فتيحة"  
كانت بمثابة صديقة وأخت حفظها الله ورعاها.

وأهدي عملي الخاص إلى حبيبة قلبي ونصف ابتسامتي وكتيمة أسراري أختي الغالية "فاطمة" وكتا  
كيتها الصغار "سيف الدين وجميلة" وإلى شموع التي تنير دربي إلى الجبال التي عندما أميل أستند  
إليها إلى إخوتي "لخضر" و"حميد" و"هشام" أتمنى أن يحفظهم الله وإلى زوجة أخي التي بمثابة أخت  
"جميلة" والكتاكت صغار. "كوثر" "كريم" "قويدر"

وإلى صديقتي ورفيقة مشواري والتي كانت ذراعي الأيمن في هذا المشوار وكاتمة أسراري "حنان"  
وإلى صديقتي "هاجر" أتمنى أن يحفظها الله ويرزقها بالذرية الصالحة إلى كل من جملتهم ذاكرتي ولم  
تحملهم منكرتي.

سعاد

# فهرس المحتويات

شكر وتقدير

إهداء

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

أ ..... مقدمة عامة

### المدخل المنهجي للدراسة

هـ ..... 1- أهمية الدراسة

هـ ..... 2- أهداف الدراسة

هـ ..... 3- أسباب اختيار الموضوع

و ..... 4- الدراسات السابقة

ي ..... 5- صياغة الاشكالية

ك ..... 6- بناء الفرضيات

ك ..... 7- الإطار المرجعي للدراسة

ل ..... 8- المفاهيم الإجرائية للدراسة

### الجانب النظري للدراسة

#### الفصل الأول: القيم التنظيمية : المفهوم و الأبعاد

3 ..... تمهيد

4 ..... المبحث الأول: القيم التنظيمية المفهوم ومراحل التطور

4 ..... المطلب الأول: مفهوم القيم التنظيمية

5 ..... المطلب الثاني: مراحل تطور القيم التنظيمية

7 ..... المبحث الثاني: أهمية ووظائف وأهم خصائص القيم التنظيمية

7 ..... المطلب الأول: أهمية القيم التنظيمية

8 ..... المطلب الثاني: وظائف القيم التنظيمية

المطلب الثالث: خصائص القيم التنظيمية ..... 10

المبحث الثالث: تصنيفات القيم التنظيمية ومصادرها وأبعادها ..... 11

المطلب الأول: تصنيفات القيم التنظيمية ..... 11

المطلب الثاني: مصادر القيم التنظيمية ..... 13

المطلب الثالث: أبعاد القيم التنظيمية ..... 14

المبحث الرابع: العوامل والمقاربات السوسولوجية المفسرة للقيم التنظيمية ..... 18

المطلب الأول: العوامل السوسيو التنظيمية في الفكر الإداري المؤثرة على القيم التنظيمية ..... 18

المطلب الثاني: مقاربات سوسولوجية المفسرة للقيم التنظيمية ..... 19

خلاصة الفصل ..... 23

### الفصل الثاني: الهوية الرقمية داخل المؤسسة الصناعية

تمهيد ..... 25

المبحث الأول: الهوية الرقمية (تاريخ والمفهوم) ..... 26

المطلب الأول: نشأة الهوية الرقمية ..... 26

المطلب الثاني: تعريف الهوية الرقمية ..... 26

المبحث الثاني : أبعاد وأهم خصائص الهوية الرقمية ..... 29

المطلب الأول: أبعاد الهوية الرقمية ..... 29

المطلب الثاني : خصائص الهوية الرقمية ..... 30

خلاصة الفصل ..... 32

### الفصل الثالث: الجانب الميداني للدراسة

تمهيد ..... 35

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة ..... 36

المطلب الأول: الدراسة الاستطلاعية ..... 36

المطلب الثاني: مجالات الدراسة ..... 36

المطلب الثالث: عينة الدراسة ..... 37

39.....	المبحث الثاني: تقنية جمع المعطيات
39 .....	المطلب الأول: تقنية المقابلة.....
39 .....	المطلب الثاني: المنهج المستخدم في الدراسة.....
41.....	المبحث الثالث: التحليل الكيفي لمقابلة.....
41 .....	المطلب الأول: خصائص العينة.....
44 .....	المطلب الثاني: تحليل البيانات على ضوء الفرضيات.....
53 .....	المطلب الثالث: نتائج الدراسة الميدانية.....
55.....	خلاصة الفصل.....
56.....	خاتمة عامة.....
58.....	قائمة المصادر والمراجع.....
65.....	قائمة الأعلام والشخصيات.....
68.....	قائمة الملاحق.....
81.....	ملخص الدراسة.....

## قائمة الجداول

## قائمة الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
01	يوضح أهم المراحل التي مرت بها القيم التنظيمية	5
02	يمثل توزيع المبحوثين حسب الجنس	41
03	يمثل توزيع المبحوثين حسب فئات السن	41
04	يمثل توزيع المبحوثين حسب مستوى التعليمي	42
05	يمثل توزيع المبحوثين حسب الحالة المدنية	42
06	يمثل توزيع المبحوثين حسب نوع الوظيفة	43
07	يمثل توزيع المبحوثين حسب الخبرة المهنية	43

## قائمة الأشكال

## قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
12	يوضح أهم تصنيفات القيم التنظيمية	01
13	يوضح أهم مصادر القيم التنظيمية	02
15	يوضح أبعاد القيم التنظيمية	03
31	يوضح أهم أبعاد الهوية الرقمية	04

# مقدمة عامة

في عصر الثورة الصناعية الرابعة والتحول الرقمي المتسارع، تواجه المؤسسات الصناعية تحديات متزايدة تساهم في تعزيز قدرتها التنافسية وضمان استمرارية عملياتها، وتحقيق التميز في بيئة أعمال ديناميكية تحتوي بشكل كبير على التكنولوجيا والإبداع وفي خضم هذا التحول تبرز الحاجة إلى الحفاظ على التوازن الدقيق بين التطور التكنولوجي والتمسك بالقيم التنظيمية التي تعد حجر الأساس في تشكيل ثقافة المؤسسة وتعزيز الانتماء والولاء داخل بيئة العمل، في ترسيخ هويتها المؤسسية تعتبر القيم التنظيمية الأساس الأعلى لبناء أي مؤسسة أو منظمة من أجل السير وقتها سواء كانت مبادئ أو معارف، حيث توجه سلوك الأفراد أو العمال وتحدد معايير التفاعل والتعاون بينهم، فهي تشكل البوصلة الأخلاقية التي تحدد لكيفية تعامل المؤسسة مع موظفيها وشركائها والمجتمع الذي تعمل فيه، ومن خلال التزامها بالقيم الواضحة مثل الانضباط وروح الفريق، تستطيع المؤسسة الصناعية أن ترسخ هويتها المؤسسية و تدعم استقرارها الداخلي حتى في أوقات التغيير. من جهة أخرى، تمثل الهوية الرقمية الوجه الجديد للمؤسسة الصناعية في بيئة الأعمال الحديثة، إنها ليست فقط موقعا إلكترونيا أو صفحة على وسائل التواصل، بل هي مجموعة متكاملة ومتناسقة من الخصائص الرقمية تشمل البنية التحتية التكنولوجية والتفاعل الذكي بين الأنظمة والعمال؛ الهوية الرقمية تعكس مدى جاهزية المؤسسة للاندماج في الاقتصاد الرقمي وتوسيع حصتها في السوق. ويبرز التحدي الأكبر في قدرة المؤسسة على تحقيق الانسجام بين قيمها التنظيمية والرقمية، إذ أن الهوية الرقمية بدون مرجعية قيمية قد تتحول إلى وسيلة غير مستقرة تقوض الثقة الداخلية والخارجية، بينما القيم بدون تمكين رقمي منتظم مجرد مبادئ غير فعالة في بيئة عمل. لدى فإن التعامل بين هاذين البعدين يعد شرطا جوهريا لنجاح الدحول الرقمي، خاصة في المؤسسات الصناعية الذي يتعامل مع الموارد البشرية الكبيرة والاحتكاك الدائم التكنولوجيا.

ومن خلال هذا السياق حاولنا في هذه الدراسة التعرف على العلاقة بين القيم التنظيمية والهوية الرقمية داخل المؤسسة الصناعية وكيفية تكيف العمال مع هذا التغيير دون مقاومة ، ولفهم كل ما قدمناه في هذه المقدمة العامة، فقد تم تقسيم دراستنا أولا إلى " المدخل المنهجي للبحث"، بحيث أنه يشتمل على إشكالية الدراسة وتساؤلاتها بالإضافة إلى أهمية هذه الدراسة وأهدافها ، وبالإضافة إلى أسباب اختيار الموضوع وتطرقنا إلى المفاهيم الإجرائية والدراسات السابقة والإطار المرجعي للدراسة، ثم يأتي ثانيا "الجانب النظري للبحث" في حين يضع فصلين فالفصل الأول فهو تحت عنوان " القيم التنظيمية المفهوم والأبعاد"،

يتناول هذا الفصل أربعة مباحث رئيسية، وكل مبحث يتفرع الى ثلاثة مطالب أساسية، بالإضافة إلى التمهيد والخلاصة، وأما الفصل الثاني فهو كذلك موسوم بالهوية الرقمية داخل المؤسسة الصناعية ، وفي الأخير نجد الفصل الثالث هو موسوم "بالجانب الميداني للدراسة " ، و هو بحد ذاته ينقسم إلى ثلاثة مباحث أساسية ومهمة فنجدهم ينقسمون ما بين مطلبين إلى ثلاثة مهمين جدا، إضافة إلى التمهيد و خلاصة الفصل.

# المدخل المنهجي للدراسة

## 1- أهمية الدراسة:

تنبثق أهمية هذه الدراسة من القيم التنظيمية في المؤسسات على اختلاف أنواعها وطبيعة نشاطها، كما تساعد على فهم بعض القيم التنظيمية والهوية الرقمية في مؤسسة الصناعية. وتكتسب هذه الدراسة من ناحية أخرى أهمية تعرف على كيفية تكيف هذه القيم التنظيمية مع الهوية الرقمية الجديدة.

## 2- أهداف الدراسة:

نهدف من هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ✓ معرفة مدى نمو واستقرار هذه القيم التنظيمية وفعاليتها في ظل الهوية الرقمية.
- ✓ تسليط الضوء على القيم التنظيمية من حيث مفهومها وأهميتها وخصائصها.
- ✓ التعرف على القيم التنظيمية السائدة لدى العاملين في المؤسسة الصناعية.
- ✓ تحديد أبعاد القيم التنظيمية (إدارة الإدارة وإدارة المهمة وإدارة العلاقات وإدارة البيئة) وأبعاد الهوية الرقمية.
- ✓ محاولة التعرف على كيفية تكيف القيم التنظيمية مع الهوية الرقمية لدى العاملين.
- ✓ الكشف عن بعض الملامح وخصائص الهوية الرقمية.

## 3- أسباب اختيار الموضوع:

### أ- الأسباب الذاتية:

هناك عدة أسباب دفعتنا إلى اختيار البحث في هذا الموضوع:

- ✓ الاهتمام الشخصي بالتحول الرقمي.
- ✓ الفضول العلمي حول تفاعل الإنسان والتنظيم الرقمي.
- ✓ الخبرة في بيئة عمل رقمية.
- ✓ الرغبة في المساهمة في تطوير بيئة العمل الجزائرية.
- ✓ قلة الدراسات حول الموضوع في السياق الجزائري.

## ب- الأسباب الموضوعية:

- ✓ أهمية القيم داخل المؤسسة وتأثيرها على العمال.
- ✓ الوقوف على مدى تأثير القيم التنظيمية في تحقيق أهداف المؤسسة والكشف عن بعض القيم السائدة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.
- ✓ العلاقة وطيدة بين الموضوع ومجال تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم.
- ✓ قابلية الموضوع للبحث والدراسة الميدانية.
- ✓ يعتبر الموضوع إضافة لمكتبة علم الاجتماع عمل وتنظيم.

## 4- الدراسات السابقة:

هي مجموعة الأبحاث والدراسات التي يعود الباحث إليها من أجل إثراء البحث الذي يقوم، ومن خلالها يتكون لدى الباحث فكرة عن موضوع البحث الذي يقوم به.

ومن أهم دراسات التي أفادتنا ما يلي:

دراسات سابقة تناولت القيم التنظيمية:

(أ) أطروحات الدكتوراه:

الدراسة الأولى :

دراسة حجاج مداني "قيم العمل في ظل الاستقرار الوظيفي" أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم الاجتماع تنظيم وعمل دراسة ميدانية تشمل عينة من إداريين جامعة عمار تليجي بالأغواط (2018/2019):<sup>1</sup>

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن قيم العمل السائدة لدى موظفي جامعة عمار تليجي بالأغواط، وكيف تأثر هذه القيم بعامل الاستقرار الوظيفي، وهذا الأخير الذي حاز اهتمام كثير من رواد الفكر الإداري والتنظيمي. ونلمس ذلك من خلال صياغته السؤال الرئيسي التالي:

- \* كيف يساهم الاستقرار الوظيفي في تفعيل القيم العمل لدى الأفراد إداريين بجامعة عمار تليجي؟
- \* ويندرج تحته التساؤلات المطلقة:

---

مداني حجاج، قيم العمل في ظل الاستقرار الوظيفي، دراسة ميدانية تشمل عينة من إداريين جامعة عمار تليجي بالأغواط، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمار تليجي، الأغواط، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، 2018/2019.

- \* كيف يساهم الاستقرار الوظيفي في خلق روح تعاون لدى موظفي جامعة عمار تليجي بالأغواط؟
- \* كيف يساهم الاستقرار الوظيفي في تجسيد العدالة التنظيمية لدى موظفي جامعة عمار تليجي بالأغواط؟
- \* كيف يساهم الاستقرار الوظيفي في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة عمار تليجي بالأغواط؟

من بين نتائج التي توصل إليها الباحث ما يلي :

- \* إن عامل الاستقرار الوظيفي لدى الأفراد الإداريين بجامعة أغواط عمار تليجي، أثر قوي في تفعيل ونمو تلك القيم السامية السائدة في المؤسسة الصناعية .

(ب) رسائل الماجستير:

نقاش هجيرة "القيم العمالية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العمال داخل المؤسسة الجزائرية" مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تخصص عمل وتنظيم، دراسة ميدانية بالمؤسسة الصناعية نسيجية وتقنية لولاية المسيلة 2015-2016.<sup>1</sup>

عالجت الباحثة في هذه الدراسة القيم العمالية وعلاقتها بالأداء الوظيفي داخل المؤسسة الجزائرية الصناعات النسيجية وتقنية، حيث تعتبر القيم الموجه العام للسلوك الفرد وتصرفاته سواء داخل التنظيم أو خارجه وعلاقة هذه القيم في تكوين ثقافة تنظيمية خاصة به من خلال طرحها مجموعة من تساؤلات:

- في ماذا يتمثل دور القيم العمالية في رفع مستوى أداء العامل داخل المؤسسة؟
- كيف تعمل قيمة انتماء للعامل على تعزيز انضباط في مستوى الأداء الوظيفي للعامل داخل المؤسسة؟
- كيف تعمل قيمة العمل الجماعي على بناء الالتزام في مستوى الأداء الوظيفي للعامل داخل المؤسسة؟
- وعليه توصلت الباحثة في دراستها عدة نتائج ومنها:
- ✓ الاعتراز بالعمل داخل المؤسسة وارتباطه بإتقان نجد أن أغلبية العمال باعتبار الوازع الديني يعتبرون ان العمل هو عبادة.
- ✓ طريقة تنمية الانضباط ذاتي لدى العمال وفق لتوجهات قانونية.

<sup>1</sup>نقاش هجيرة، القيم العمالية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العمال داخل المؤسسة الجزائرية ، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع، تخصص عمل وتنظيم، دراسة ميدانية بالمؤسسة الصناعية نسيجية وتقنية لولاية المسيلة، 2015-2016.

✓ هناك شعور ذاتي وتؤكد لدى العمال بأن عملهم جانب إيجابي في تحمل مسؤولياتهم كلما زادت درجة تحمل المسؤولية زادت درجة الانضباط.

الدراسات السابقة التي تناولت الهوية الرقمية :

أ) أطروحات الدكتوراه

الدراسة الأولى:

دراسة عزوز هيئة حنان " تأثيرات الهوية الافتراضية على مستخدمي الإنترنت "دراسة ميدانية على عينة من الأتريبت من مدينة وهران، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، الطور الثالث في العلوم الإعلام والاتصال كلية علوم الإنسانية وعلوم الإسلامية جامعة، وهران أحمد بن بلة<sup>1</sup>. (2018/2017)

عالجت الباحثة في دراستها تأثيرات الهوية الافتراضية على مستخدمي الإنترنت.

ومن خلال طرحها الإشكال التالي:

\* ما خصائص التي تميز في استخدام الهوية الافتراضية؟ وكيف تم قياس الاغتراب ناتج عن هذا الاستخدام لدى العينة؟

استعملت هذه الدراسة المقاربة الوصفية وكذلك اعتمدت على أداة استبيان خلصت الدراسة مجموعة من النتائج التالية:

1- تتمثل الهوية الافتراضية في مجهل المعلومات والنشاطات المستخدم على الويب بأكملها

2- من أهم الفوارق بين الهوية التعليقة والهوية الافتراضية هو أن هذه الأخيرة عوضت وجود الثابت إلى نشاط وفعل المستمر

ب) رسائل الماجستير:

الدراسة الأولى :

2-دراسة دكني سوسن، شهبان آمال، وآخرون" للمؤسسة العمومية الجزائرية CNAS - قامت

نموذجاً، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تخصص اتصال وعلاقات عامة 2020/2019 جامعة 8 ماي 1945 قالمة<sup>2</sup> .

<sup>1</sup>عزوز هيئة حنان، تأثيرات الهوية الافتراضية على مستخدمي الإنترنت، دراسة ميدانية على عينة من الأتريبت من مدينة وهران، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، الطور الثالث في العلوم الإعلام والاتصال كلية علوم الإنسانية وعلوم الإسلامية جامعة، وهران أحمد بن بلة، 2017-2018.  
<sup>2</sup>دكني سوسن، شهبان آمال، وآخرون، المؤسسة العمومية الجزائرية - CNAS قامت نموذجاً، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تخصص اتصال وعلاقات عامة، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2019-2020.

هدفت الدراسة إلى تعرف على واقع الهوية الرقمية في المؤسسات العمومية وذلك من خلال التعزيز صورة رقمية لها عبر الفضاء الإلكتروني والتعريف بنفسها وخدماتها الجمهور وكسب لفته.ومن خلال طرحهما لتساؤل الآتي:

1- ما هو واقع الصور الرقمية cnas قالمة بالنسبة لجمهورها الخارجي؟

كما استعانوا الباحثات في هذه الدراسة على المنهج الوصفي لوصف وتحليل الظاهرة المدروسة. ومن أهم الأدوات اعتمدوا عليها في دراستهم الملاحظة وأداة الاستمارة والمقابلة من أجل جمع البيانات ومن بين النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ما يلي :

1- ساهمت فيال تطورات التكنولوجيا التي أفرزت ظهور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تغير نمط العمل داخل المؤسسات حيث أصبح تحولاً رقمياً.

2- مؤسسة ضمان اجتماعي تسعى إلى خلق صورة وسمعة حسنة لها حيث تبحث لنفسها عن موقع لائق في محيط يتركز بالحركة مستمرة.

### 5-صياغة الإشكالية :

يعرف عصرنا الزاهن بعصر الثورة التكنولوجية، والانفجار المعرفي وخصوصاً المرحلة الحالية التي تعرف بمرحلة مجتمع المعلوماتي، وفي ظل هذه التغيرات السريعة تشهد المنظمات والمؤسسات الخاصة ما تتعلق منها بالتطورات التكنولوجية التي تميزت بتأثيرات مباشرة للثورة الرقمية على الحياة الإنسانية في مختلف الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

إذا يشهد عالم المؤسسات اليوم تطوراً كبيراً، نتيجة لأسباب عديدة مؤثرة في سير المؤسسة لاسيما متغيرات بيئتها الخارجية وأبرزها التي تفرضها البيئة الإلكترونية ونتيجة ذلك شرعت العديد من المؤسسات لتطوير خدماتها وزيادة كفاءتها التنظيمية عبر الوسائل الرقمية، ومن بينهما المؤسسة الصناعية، التي تعتبر من أهم المؤسسات الاقتصادية في الجزائر وهي عبارة عن نظام الإنتاجي متكامل يضم مجموعة من موارد البشرية والموارد المادية والمالية، وتعمل معاً على تحويل المواد الأولية إلى منتجاتها نهائية تعتمد في ذلك على مجموعة من الأقسام يمثل كل منها الوظيفة محددة والوظيفة الإدارية والوظيفة التكنولوجية. وهذه الأخيرة ساهمت في تطوير القطاع الصناعي، من خلال تكوين الهوية الرقمية التي تميزت عن غيرها من القطاعات الأخرى.

تعتبر الهوية الرقمية من الإشكاليات المهمة في علم الاجتماع، التي طرحها العالم الافتراضي فالهوية الرقمية هي بمثابة رخصة إلكترونية التي تثبت هوية العمال في المؤسسة، وتحتوي على اسم المؤسسة التي صدرتها ورقم التسلسلي.

تلعب الهوية الرقمية دورا حيويا في تفعيل القيم السائدة في المؤسسة الصناعية ومن بينهم القيم التنظيمية والعمالية، كما تعتبر القيم التنظيمية من مفاهيم الهامة لأنها تشكل الأساس الذي بناء عليه يتم التعامل مع المواقف والمشاكل كما أن من المحددات الرئيسية لنجاح أي مؤسسة أو انهيارها يعتمد على القيمة التنظيمية بالإضافة إلى سلوك العمال، واتجاهاتهم نحو خدمة أهداف المؤسسة بالدرجة.

وبناء على ما سبق فإن إشكالية الدراسة يمكن حصرها في طرح الإشكال التالي :

كيف تكيّف القيم التنظيمية مع الهوية الرقمية في إطار التحولات السوسيوثقافية داخل المؤسسة الجزائرية؟

### 6- بناء الفرضيات :

ولإجابة عن تساؤل الدراسة، قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

- الهوية الرقمية فرضت إكراهاتها على الثقافة التنظيمية للعمال.

- بقاء الثقافة التنظيمية بقيمها المرنة في ظل الهوية الجديدة.

### 7- الإطار المرجعي للدراسة:

اعتمدنا على النظرية التفاعلية الرمزية والنظرية الحتمية التكنولوجية كمدخل سوسيولوجي للموضوع

#### 1.7 المقاربة التفاعلية الرمزية :

لقد تم الاعتماد على هذه النظرية العلمية ذات الإتجاه الفردي، باعتبارها أكثر ملائمة لموضوع دراستنا ونظرا للارتباط المتين والقوي بين المفاهيم التي تحتويها هذه المقاربة لفهم موضوع بحثنا، إلا وهي القيم التنظيمية والهوية الرقمية داخل المؤسسة، فداخل أي تنظيم هناك مجموعة من العلاقات التي تكون بصفة رسمية أو غير رسمية والتي تقوم على التفاعل الاجتماعي المبني على الرموز والمعاني والقيم الثقافية ويتم عن طريق التواصل الاجتماعي.

- أهم رواد التفاعلية الرمزية :

#### 1. هيربرت بلومار :

يمثل بلومار من الرواد المعاصرين للتفاعلية الرمزية، رغم تأثيره بأستاذه جورج هيربرت ميد، خاصة فيما يتعلق بالذات الاجتماعية وأصل الذات إلا أنه اختلف عنه في كثير من الإضافات.

### -المفاهيم الأساسية للتفاعلية الرمزية تتمثل في :

**أ/ التفاعل:** هو الوسيلة المتبادلة والمستمرة من الاتصالات بين الفرد والآخر، أو الفردي مع الجماعة أو جماعة مع جماعة.

**ب/ الرموز:** هي مجموعة من الإشارات المصطنعة، يستخدمها الناس فيما بينهم لتسهيل عملية التواصل، وهي سمة خاصة في الإنسان.

**ج/ الاتصال الرمزي:** هو التفاعل الذي يحدث بين مختلف العقول والمعاني، والذي يميز المجتمعات الإنسانية، ويقوم الاتصال الرمزي على أساس أن الفرد يأخذ في عين الاعتبار وجود الآخرين.

**د/ الأدوار والتفاعلات:** التوقعات المرتبطة بسلوك أشخاص معينين تسمى أدوار بالإضافة إلى توقعات الأدوار.

### 7-2-المقاربة الحتمية التكنولوجية

تعد هذه المقاربة الحتمية التكنولوجية من النظريات الحديثة التي تحدثت عن دور وسائل الاعلام وطبيعة تأثيرها على مختلف المجتمعات، ظهرت في الستينات من القرن الماضي ولا تزال لغاية اليوم انتشارا من أكثر النظريات، ورائدها "مارشال ماكلوهان"<sup>1</sup>، وعنده تشير إلى الفكرة القائلة بأن التكنولوجيا وخاصة وسائل الاعلام هي التي تحدد الشكل والمحتوى والتوجهات الثقافية والاجتماعية للمجتمعات<sup>2</sup>، والتي لها علاقة مباشرة مع عنوان مذكرتنا حيث تقر على الإنسان يصبح غير مخير في التكيف مع التكنولوجيا وتطوراتها حيث تجبره التغيرات السريعة على الاندماج في التقنيات الحديثة لتجنب العزلة الاجتماعية والمهنية.

### **8- المفاهيم الإجرائية للدراسة :**

#### 8-1-القيم (اصطلاحا):

<sup>1</sup>مارسال ماكلوهان باحث في التربية والفلسفة وعالم الاجتماع، أستاذ أدب انجليزي ومن أشهر الرواد المنظرين في الاتصال وهو صاحب النظرية الحتمية التكنولوجية.

<sup>2</sup> طلال ناضم الزهيري، الحتمية التكنولوجية وتأثيرها في تشكيل الاعلام الجديد: دراسة استقرائية، مجلة الاعلام والمجتمع، المجلد 08، العدد 02، قسم المعلومات والتقنيات المعرفة، الجامعة المستنصرية، ديسمبر 2024، ص ص 153 154 نقلا عن الموقع الالكتروني:

هي مجموعة معتقدات ثابتة نسبيا يحملها الفرد ويعدها مهمة ويلتزم بها، وتحدد له عادة الصواب من الخطأ والجيد من السيء والمقبول من المرفوض في السلوك.<sup>1</sup>

- **القيم (إجرائيا):** هي مجموعة من المعايير والقواعد التي تتكون لدى العامل من خلال تفاعل مع المواقف والخبرات الفردية والجماعية.

### **2.8-القيم التنظيمية (اصطلاحا):**

هي جزء من أجزاء التنظيم تتمثل في مجموعة من خصائص الثابتة لمحيطه الداخلي، يدركها أفرادها ويعبرون عنها توجههم في أدائهم لوظائفهم تظهر في تفاعلاتهم أثناء أدائهم لمهامهم، لتحقيق الأهداف المسطرة.<sup>2</sup>

- **القيم التنظيمية (إجرائيا):**

هي مجموعة مبادئ وقواعد وضوابط التي يجب أن يتمتع بها العامل داخل المؤسسة لضمان بيئة العمل ناجحة ومستقرة وذات كفاءة وفعالية تنظيمية عالية.

### **3-8-الهوية (اصطلاحا):**

يعرفها الجرجاني أن الهوية هي: "الحقيقة المطلقة المشتملة على حقائق اشتمال النواة على الشجرة في الغيب المطلق."

الهوية (إجرائيا):

هي البطاقة التي يثبت اسم الشخص وجنسيته وعمله.

### **4-8-الهوية الرقمية (اصطلاحا):**

هي مجموعة من الصفات والرموز ودلالات التي يوظفها الإنسان للتعريف بنفسه في الفضاء الافتراضي، ليتفاعل ويتواصل مع الآخرين، بحيث قد لا يتوافق مضمونها مع هويته الحقيقية في الواقع الاجتماعي.<sup>3</sup>

-**الهوية الرقمية (إجرائيا):**

تعرف الهوية الرقمية على أنها رخصة إلكترونية التي يتم إنشاؤها من طرف المؤسسة الصناعية.

### **5-8- الفجوة الرقمية (اصطلاحا):**

<sup>1</sup>منصور محمد إسماعيل العربي، السلوك التنظيمي، جامعة العلوم والتكنولوجيا دار الكتاب الجامعي، صنعاء، طبعة 2، 2013، ص 74  
<sup>2</sup>بلقاسم سلطانية و اخرون، علم الاجتماع الاعلامي، دار الفجر للنشر و التوزيع، طبعة 1، القاهرة، مصر 2012، ص 144 **نقلا عن الموقع الإلكتروني: <https://www.noorbook.com/> 17/02/2025 00h00**  
<sup>3</sup> لوييزة حادة، حلفاوي شمس الضياف،الهوية الرقمية في العالم الافتراضي، دراسة في فرض و مخاطر الاستخدام، مجلة، دراسات الاعلامية و الاتصالية، المجلد 2 العدد 3، ديسمبر 2022، ص 38 موقع **[https://asjp.cerist.dz/en/article/209989\\_18/02/2025\\_13h33](https://asjp.cerist.dz/en/article/209989_18/02/2025_13h33)**

هي تعبير يستخدم للدلالة على الهوة بين من يملك قوة ووسائل معلوماتية وبين من لا يملك هذه القدرة المعلوماتية والفجوة الرقمية تعبير عن الفرق بين البلدان التي تتحكم وتستخدم وتنتج المعلومات والبلدان التي لا تستطيع ذلك.<sup>1</sup>

### - الفجوة الرقمية ( إجرائيا ):

يتم تحديد الفجوة الرقمية في المؤسسة عبر تقييم توفر التكنولوجيا، المهارات، والوصول إلى الإنترنت، ثم اتخاذ خطوات عملية للتقليص من هذه الفجوة.

---

<sup>1</sup> يوسف كودية الفجوة الرقمية ، وإشكالية سيرورة المنظمة العالمية للتجارة، دراسة تحليلية مع الإهتمام بحالة الجزائر ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم الاقتصادية التخصص التجارة الخارجية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة – الجزائر - سنة 2019 ص 18 نقلا عن الموقع الإلكتروني: [https://universitewergla.dz\(27/02/2025\) 2h40min](https://universitewergla.dz(27/02/2025) 2h40min)

# الجانب النظري للدراسة

# الفصل الأول

القيم التنظيمية: المفهوم والأبعاد

**تمهيد:**

إن موضوع القيم يعتبر من الموضوعات الهامة والجوهرية، ودراسة القيم الاجتماعية أمر ضروري لا غنى عنه، وخاصة في ظل هذا التقدم العلمي التكنولوجي الهائل، لقد حظيت مواضيع القيم بصفة عامة والقيم التنظيمية بصفة خاصة في السنوات الأخيرة باهتمام العلماء والمفكرين من اختصاصات مختلفة .

## المبحث الأول: القيم التنظيمية المفهوم ومراحل التطور.

## المطلب الأول: مفهوم القيم التنظيمية

**1.1 لغة :** القيمة (**Value**) هي كلمة مشتقة من الفعل اللاتيني. ومعناها في الأصل "أنا قوي"، أو أنني بصحة جيدة ما، في حين أنه يشتمل على معنى المقاومة والصلابة وعدم الخضوع للتأثيرات وأيضا على معنى التأثير في الأشياء والقدرة على ترك بصمات قوية عليها<sup>1</sup>.

**2.1 إصطلاحا :**

هي مقاييس ومعايير وأحكام تحدد سلوك الموارد البشرية كما هو مرغوب فيه وفق القواعد والمبادئ التي يحددها النظام الاجتماعي الذي ينتمي إليه<sup>2</sup>.

القيم من وجهة نظر "د.عاطف غيث" هي الصفات الشخصية التي يفضلها الناس أو يرغب فيها الناس في ثقافة معينة، وقد يكون موضوع الرغبة ماديا، أو علاقة اجتماعية أو أفكار عامة؛ أو أي شيء يتطلبه ويرغبه المجتمع<sup>3</sup>.

ومما سبق يتضح لنا أن القيمة هي جملة من المبادئ والقواعد الموجهة لسلوك الفرد والتي تساعده على تحديد ما هو مرغوب وغير مرغوب فيه.

**3.1 القيم التنظيمية:**

القيم التنظيمية اصطلاحا هي الاعتقاد الذي تبني عليه الأعمال في المنظمة وتعمل على تحديد الاختيار بين المصالح والسيء وبين المهم وغير المهم وهي تعمل على توجيه السلوك في المنظمة ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، كما تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة، فهي التي تحدّد الخطوط العريضة لتوجيه السلوك ووضع القرارات، وتشكل القيم التنظيمية جانبا مهما من معتقدات العاملين في المنظمات الإدارية ورغباتهم.

<sup>1</sup> حسين عبد الحميد، التنظيم الاجتماعي والمعايير الاجتماعية، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 2014، ص 200.  
<sup>2</sup> قريوة زينب، لعريط وفاء، وآخرون، قيم العمل وسياقات التبلور السوسولوجي في التنظيم -مقاربة نظرية -مجلة المفكر، مجلد 18، العدد 01، 2023 ص423. نقلا عن الموقع الإلكتروني:

<https://asjp.cerist.dz /en/article/225883/2025/02/18 h22:15 min>

<sup>3</sup> حسين عبد الحميد، المرجع السابق، ص 207.

وهي مجموعة المبادئ التي تسيّر سلوك العامل وتوجهه بطريقة موضوعية وغير متحيزة وتشكل له معيارا يحكم على أساسه بصواب سلوكه أو خطأ اتجاه ممارسته كتنشيط معين في المؤسسة.

وهنا يتضح أن القيم التنظيمية هي مجموعة من الضوابط الأخلاقية والمهنية التي تعمل على تحديد سلوك العاملين الإداريين لتحقيق الأهداف المسطرة الداخلية والخارجية للفرد بطريقة تنظيمية.

### المطلب الثاني: مراحل تطور القيم التنظيمية.

#### المرحلة الأولى: مرحلة القيم العقلانية:

تتجسد هذه المرحلة في مدرسة الإدارة التقليدية التي تزعمها كل من تايلور\*، فايول\*، فيبر\* إذ ركز هؤلاء الرواد على مسألة السلطة الرسمية والتدرج الهرمي والاتصالات الرسمية وأهمية تثبيتها في إطار العمل اليومي من أجل تحقيق الفعالية التنظيمية في رحاب العمل الروتيني. وتم تأسيس في هذه المرحلة القيم الإدارية الخاصة باحترام السلطة الرسمية وقيم المادية والعقلانية في اتخاذ قرارات الروتينية<sup>2</sup>

#### المرحلة الثانية: مرحلة العاطفية الإنسانية:

بدأت هذه المرحلة بدراسات البحثية التي اعتمدها "هاوتوران" في الولايات المتحدة الأمريكية، والتي كانت تدافع على إنسانية الإنسان وأكدت بأنه ليس مجرد آلة يمكن تحفيزه فقط بالمكاسب المادية، بل أن العوامل الغير العقلانية مثلا الأحاسيس والاتجاهات أكثر تأثير على سلوك والأداء داخل تنظيمات مختلفة.

#### المرحلة الثالثة: مرحلة المواجهة:

وقد جاءت هذه المرحلة استجابة لظهور نقابات واتجاهات مهنية وليس من قبل الإدارة، فقد زادت قوة النقابات العمالية بسبب الخسائر الكبيرة في المؤسسات الناتجة عن الفوضى والعمل والإضرابات، فكان

\* تايلور هو مهندس ومخترع أمريكي. ويعتبر أبو الإدارة العلمية وكان واحد من الأوائل استشاري الإدارة ومن أهم كتبه فقد صدر في عام 1991.

\* فابول هو مهندس فرنسي وأحد العلماء الإدارة الكلاسيكية، وقدم نظرية الإدارة حديثة يمكن تطبيقها على جميع مستويات الإدارة وتعرف بنظرية التقسيم الإداري

\* ماكس فيبر 1920 - 1864 يعد من أهم سوسيولوجيين الألمان الذين أرسو دعائم السوسيولوجية ويتمتع بالنظرة الشمولية، واشتهر بالنظرية التنظيم الاقتصادي والاجتماعي، نقلا عن الموقع الإلكتروني

<https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/28472/15/02/2025/h16:30>

<sup>2</sup> وليد شلابي، القيم التنظيمية وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري لدى مفتشي التعليم الابتدائي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس، تخصص: علم النفس والعمل والتنظيم، جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة 2021 ص 100. نقلا عن الموقع الإلكتروني

<https://thesis.univ-biskra.dz/12/02/2025/h13:15>

لا بد للإدارة من البحث عن الأساليب أخرى لإتباعها، بدلا عن التعنت والعقاب لحل المشكلات التي تواجهها.<sup>1</sup>

### المرحلة الرابعة: مرحلة الإجماع على الرأي:

لقد ظهرت في هذه المرحلة نظرية (X.Y) وشاعت في هذه المرحلة قيم الحرية في العمل والمحبة والسلام مقابل قيم السلطة.

تم في هذه المرحلة التركيز على الحرية في العمل بإحدى القيم التنظيمية ومن أبرز رواد هذه المرحلة "دوجلاس ماك جريفور \* " صاحب كتاب الجانب الإنساني في المنظمة والنظرية Y و X.<sup>2</sup> .

### المرحلة الخامسة: مرحلة الإدارة بالأهداف:

ظهرت هذه المرحلة الجديدة من القيم التنظيمية تقوم على مبدأ الإدارة بالأهداف فلقد كان ينبغي لكل شخص أن يكون له أهداف واضحة المعالم وشاملة ومتفق عليها هنا طرف الجماعة، حيث أنه يتعين الموائمة وتنسيق بين حاجات المنظمة وأهدافها العامة وحاجات الفرد وأهدافه الخاصة، وتميزت هذه المرحلة بالقيم المشاركة بين الإدارة والعمال، فيما يتعلق بالعمليات التنظيمية من تخطيط واتصال وإشراف ورقابة واتخاذ القرار وغيرها<sup>3</sup>.

### المرحلة السادسة: مرحلة التطوير التنظيمي:

تميزت هذه المرحلة بتحليل الأوتار والمعلومات الإدارية والتي من خلالها يمكن إيجاد تطوير تنظيمي من خلاله الواقع حال وضع الخطة المستقبلية لما ترغب فيه المنظمة في المستقبل، وقد صاحب هذه المرحلة النمو السريع الأنشطة التطوير الذاتي والتي يركز على الاهتمام بالجانب النفسي، ويهتم بالعلاقات المتبادلة.

### المرحلة السابعة: مرحلة الواقعية:

<sup>1</sup> شطي أمينة، القيم التنظيمية: المقاربة النظرية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، مجلد 10، العدد 02، سنة 2022، ص 98. [نقلا عن الموقع الإلكتروني: https://asjp. Cerist.dz /en /article 193241/ 12/02/2025.h 13:15](https://asjp. Cerist.dz /en /article 193241/ 12/02/2025.h 13:15).

\* دوجلاس ماك جريفور هو منظر إداري منقّف وباحث في سيكولوجية الاجتماعية وصاحب نظرية X. Y ونظرية الحوافز والإدارة من خلال الأهداف.

<sup>2</sup> وليد شلابي، المرجع السابق، ص 101.

<sup>3</sup> العيد جغل، الأزهر ضيف، القيم التنظيمية قراءة سوسيو تنظيمية في الفكر الإداري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، مجلد 10 العدد 03 سنة 2022، ص 46، [نقلا عن الموقع الإلكتروني:](https://asjp. Cerist.d2/en/article/2018-74/18/02/2020 02:05)

وفي هذه المرحلة يعتبر تطور القيم مزيجاً مؤلفاً من المراحل السابقة، فبعد العقود من الاندفاع أو سير على غير الهدى أدرك المديرون أنهم يتحملون مهمة صعبة فيما يتعلق بالضبط ومع تنافس عالمي فإنه هناك مزيد من التهديدات وبالتالي فإن البقاء لنا يكون إلا للأصلح ولقد ظهرت هذه المرحلة في بداية السبعينات وكانت ردة فعل على المراحل السابقة<sup>1</sup>.

ويمكن تلخيص مراحل تطور القيم التنظيمية في الجدول التالي:

**جدول رقم (1): يوضح أهم المراحل التي مرت بها القيم التنظيمية.**

المرحلة	الفكرة	القيمة الثابتة
الأولى	العقلانية	التحليل العلمي له ثماره
الثانية	العاطفية	الاهتمام بالناس له نتائج
الثالثة	المواجهة	الدفاع القوي أمر حيوي
الرابعة	الاجماع على الرأي	الأمر السياسية في المنظمة
الخامسة	التنظيم/التوازن الفردي	الإنجاز في القمة
السادسة	الإمكانات	إمكانية تطور الناس
السابعة	الواقعية	لا تأتي الأشياء بسهولة

**المصدر:** وليد شلابي، المرجع السابق ص106

نستخلص أن القيم التنظيمية مرت بسبع مراحل متتالية تمثلت فيما يلي:

المرحلة الأولى: مرحلة العقلانية/المرحلة الثانية: مرحلة العاطفية/ المرحلة الثالثة: مرحلة المواجهة

المرحلة الرابعة: مرحلة الإجماع على الرأي المرحلة الخامسة: مرحلة الإدارة بالأهداف المرحلة

السادسة مرحلة التطوير التنظيمي المرحلة السابعة مرحلة الواقعية.

**المبحث الثاني: أهمية ووظائف وأهم خصائص القيم التنظيمية**

**المطلب الأول: أهمية القيم التنظيمية**

<sup>1</sup>شطي أمينة، المرجع السابق، ص99.

- تحتل القيم التنظيمية المرتبة الأولى في قائمة العناصر الثقافية المؤثرة في السلوك التنظيمي، والقيم التي تسود أي منظمة لها تأثير على سلوك الفرد العامل فيها، كما أنها تعزز من الاستقرار النظام الاجتماعي داخلها<sup>1</sup>.
  - القيم التنظيمية لها دور في علاقة الفرد مع الآخرين وطرق تعامله معهم كما تزيد من الالتزام الجماعية بقيم معينة من تماسكها ويسهل عملية التعامل معها.
  - القيم التنظيمية تساهم في تعزيز انتماء العاملين وتنمية وعيها والتزامها مما يؤثر إيجابيا على أدائها<sup>2</sup>.
  - تساعد القيم التنظيمية المنظمة على تحديد دراستها والاتجاه الذي تريد المنظمة الوصول إليه وذلك عن طريق فهم وإدراك للفلسفة التي تتبعها الإدارة العليا للمنظمة، وفي الوقت ذاته تصرف الإرادة الفردية والجماعية للأفراد العاملين عن انفعالات التي من خلالها تؤثر على تحقيق الأهداف الذي تسعى المنظمة إلى تحقيقها<sup>3</sup>.
  - تمنح العاملين بالمنظمة شعورا بالهوية الخاصة.
  - تساهم القيم في استقرار المنظمة<sup>4</sup>.
- نستنتج أن أهمية القيم التنظيمية الكبيرة وفق الخصائص العامة التي حددت لها جميع الجوانب السلوك الإنساني، وتمكن الفرد من المعرفة ما يتوقعه من الآخرين، وكذلك تهيئ الأساس للعمل الفردي والجماعي وتساعد العامل على تحمل المسؤولية اتجاه حياته العملية.

### المطلب الثاني: وظائف القيم التنظيمية.

للقيم التنظيمية مجموعة من الوظائف التي تهتم كل من الفرد والجماعة وهي:

<sup>1</sup> رابح كعباش، القيم التنظيمية ضمن مجال الإداري، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة باحث اجتماعي، العدد 13، سنة 2014 ، ص473، <https://asjp.Cerist.d2/en/article/14.6.244/02/2025> h 19: 50 min

<sup>2</sup> العيد جغل، المرجع السابق، ص 43-44.

<sup>3</sup> صديق سليمان الزريدي، الطيب محمد القبي، أثر القيم التنظيمية على جودة الخدمات التعليمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة، دراسة ميدانية على كليات تقنية بمدينة مصراته، مجلة دراسات الاقتصادية، كلية الاقتصاد جامعة سرت، مجلد 03، العدد 03، سنة 2020، ص 255، <https://asjp.cerist.dz/en/article/57358/h/14/02/2025> h 20:00 min

<sup>4</sup> شطي أمينة، المرجع السابق، ص 50.

**على المستوى الفردي:**

- تهيئ للأفراد اختبارات لتحديد السلوك، وبالتالي تشكيل الشخصية الفردية وفي الوقت نفسه توجه الفرد نحو الأداءات المطلوبة منه، وتمنحه القدرة على الرضا النفسي والتوافق مع الآخرين.
- تساهم في تحقيق الأمان للفرد من خلال مراجعة نقاط الضعف لديه والتعبير عن نفسه حتى يحقق ذاته.
- تساهم في تحديد الرؤية التي ينشدها الفرد، وفهم العالم من حوله، والمساهمة في إصلاحه نفسيا وخلقيا.

**على المستوى الاجتماعي:**

- المساهمة في الحفاظ على تماسك المجتمع، إذ تحدد أهدافه ومثله العليا. ومبادئه الثابتة
- المساهمة في مواجهة التغيرات التي تحدث في المجتمع، حتى يصبح أكثر استقرارا ربط أجزاء ثقافة المجتمع مع بعضها، ونقية من الأنانية المفرطة ومن النزاعات.

**على مستوى المؤسسة:**

- توجيه العاملين مهما اختلفت ثقافتهم ومؤهلاتهم ومستوياتهم الوظيفية نحو تحديد أهداف المؤسسة بشكل تكاملي في ضوء الخطط الاستراتيجية التي أعدتها بناء على قيمها التنظيمية.
- تدريب على آليات الالتزام بالقيم حتى تصبح جزءا من سلوكهم<sup>1</sup>.

نستنتج في الأخير أن القيم التنظيمية تلعب دورا هاما في توجيه الفرد وكذلك تساهم في نقل التراث الثقافي عبر الأجيال وتعمل على تحديد أهداف الأفراد ولذلك تعمل على تحديد أهداف المؤسسة في ضوء المخطط الاستراتيجية.

<sup>1</sup>شطي أمينة، المرجع السابق، ص 101.

## المطلب الثالث: خصائص القيم التنظيمية.

اختلف العلماء والباحثين في تحديد خصائص القيم بصفة عامة (الاقتصادية والدينية والجمالية والسياسية، والنظرية).<sup>1</sup>

باختلاف المذاهب الفكرية والدينية التي ينتمون إليها كالفكر الغربي أو الفكر إسلامي مثلا.

ويمكن تحديد أهم ما يميز القيم التنظيمية باعتبارها جزء من القيم العامة كالتالي:

- **نسبية:** القيم تنظيمات معقدة لأحكام التي يصدرها الفرد حول الأشخاص أو الأشياء أو الأحكام ذاتها مهتديا في ذلك إلى المعايير التي وضعها المجتمع وعلى هذا الأساس فالقيم النسبية في مكانها وزمانها ومحتواها، فهي تختلف من شخص إلى آخر بالنسبة لحاجاته ورغباته.
  - **مكتسبة** يتعلمها الفرد في نطاق الجماعة وعن طريق النشأة الاجتماعية حيث تتفاعل تلك العوامل مع تكوين للفرد ذاته.
  - **ذاتية اجتماعية:** القيم عبارة عن مصادر داخلية تنبع من الفرد ذاته وتعدد أنماط اتجاهاته وسلوكه وتلعب الأسرة والبيئة الاجتماعية دورا أساسيا في ترسيخ هذه القيم.
  - **مرنة:** تتميز القيم بالمرونة والقابلية للنظر ومواجهة كل تطورات والتغيرات التي يعيشها الإنسان مع مطالبه ومع حاجاته ومع سيطرته لهذه الأمور.
  - **تلقائية:** هي ليست من صنع الفرد أو بضعة أفراد ولكنها من صنع المجتمع وعقله الجمعي.
- نستخلص في الأخير أن القيم التنظيمية تتميز بمجموعة من السمات والخصائص وتتمثل في نسبية ومكتسبة، وذاتية اجتماعية وخاصة تلقائية.

<sup>1</sup>عجال مسعودة، القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالمية و مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي، دراسة ميدانية بجامعة بسكرة، سنة، 2010 ص 49. نقلا عن الموقع الإلكتروني:

<https://fr.scribd.com/document/567129837/08/02/2025 h 18:05 min>

## المبحث الثالث: تصنيفات القيم التنظيمية ومصادرها وأبعادها.

## المطلب الأول: تصنيفات القيم التنظيمية

هناك تصنيفات عديدة لأنواع القيم في مجال السلوك التنظيمي إلا أن أكثرها قبولا وهو تصنيف الذي اقترحه عالم النفس الألماني "سيبرانغر" حيث وضعها في ست مجموعات وهي:

- القيم النظرية **theoretical Values** :

وهي القيم التي تهتم بالإكتشاف الحقائق وأسباب حدوثها من خلال استخدام الطرق العقلانية والمنطقية في البحث، وتظهر هذه القيم بصورة واضحة عند الفلاسفة والعلماء.

- القيم الاقتصادية: **Economic Values**

وهي القيم التي تهتم أساسا بالجوانب الإقتصادية، فهي تركز على القضايا مثل التكلفة والعائد والربح والخسارة وتظهر هذه القيمة عادة بشكل واضح عند رجل الأعمال<sup>1</sup>.

- القيم الاجتماعية **Social Values** :

يعبر عنها الفرد من خلال ميله لغيره من الناس ورغبته في مساعدتهم وتعامل معهم ذلك ويجد في ذلك إشباعا له وهو ينظر لغيره على أنهم غايات وليسوا معهم وسائل.

- القيم السياسية **Political Values** :

وتعني اهتمام الفرد بالحصول على القوة إذ يهدف إلى السيطرة والتحكم في الأشياء أو الأشخاص<sup>2</sup>.

- القيم الجمالية: **Aesthetic values**

وتبرز في الاهتمام بشكل جوانب الأناقة والجمال والتوافق الشكلي ويتميز الافراد الذين تسود عندهم هذه القيمة بالفن والابتكار والابداع.

- القيم الدينية **Religious Values** :

<sup>1</sup> منصور محمد إسماعيل العريقي، المرجع السابق، ص 74.

<sup>2</sup> نوال بوطرفة، القيم العمالية لدى مجتمع المصنع واقعها وعلاقتها ببعض المتغيرات النوعية، دراسة ميدانية بمصنع الحجار بمدينة عنابة الجزائر رسالة إستكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في علم الاجتماع كلية الدراسات العليا الجامعة الأردنية،

جوان، 2005، ص26، نقلا عن الموقع الإلكتروني: W.W. W. Theses-d2.com (27 Janvier 2025) h 14:30

يقصد بها الاهتمام الذي يوليه الأفراد للكشف على ما وراء العالم الظاهري لمعرفة أصل الإنسان ومصيره، حيث يرى أن هناك قوة تسيطر على العالم الذي يعيش فيه، وهو يحاول أن يصل نفسه بهذه القوة ويتميز معظم الأشخاص الذين تسود عندهم هذه القيمة بإتباع تعاليم الدين في كل النواحي ويتميز بعضهما بإشباع هذه القيمة في طلب الرزق والسعي وراء حياة الدنيا على إعتبار أن ذلك عمل ديني<sup>1</sup>.

نستنتج في الأخير أن القيم التنظيمية تتنوع وتتعدد تصنيفاتها المختلفة والتي تتمثل في القيم النظرية والقيم الاقتصادية والقيم الاجتماعية وكذلك القيم السياسية والقيم الدينية والقيم الجمالية.

الشكل رقم (01): يوضح أهم تصنيفات القيم التنظيمية.



المصدر: من إعداد الطالبتين.

يوضح الشكل رقم 01 أهم تصنيفات القيم التنظيمية في المؤسسة، أولها القيم النظرية وهي ناتجة عن الاتجاهات الفكرية والعقلية وثانيها القيم الاقتصادية والتي تركز هذه القيم على الجوانب والأهداف الاقتصادية، وأما القيم السياسية التي تهتم بمظاهر القوة وسيطرة وبالإضافة إلى القيم الاجتماعية التي تتعلق بالعلاقات الإنسانية وإلى ذلك القيم الجمالية وهي التي تتميز اهتماماتها بالجوانب الفنية والإبداعية وأخيرا القيم الدينية هي التي تؤدي إلى قيمة عليا تحكمها فكرة التوحيد.

<sup>1</sup>وليد شلابي، المرجع السابق، ص105-106.

## المطلب الثاني: مصادر القيم التنظيمية.

توجد العديد من المصادر التي تزود الفرد بالقيم وتنقسم إلى:

## - مصادر اجتماعية :

تعد طبيعة المجتمع الثقافية والتي تختلف من مجتمع لآخر مصدرا أساسيا للقيم، ويتأثر النسق القيمي بالأحداث التي يمر بها المجتمع وما يرافقها من تحولات اقتصادية وسياسية وثقافية ويرجع هذا التأثير في شكل استيعاب القيم وتبني الأخرى، ويتكون المجتمع من عدة مؤسسات تتولى نقل القيمة للأفراد.

## مصادر وسيطة

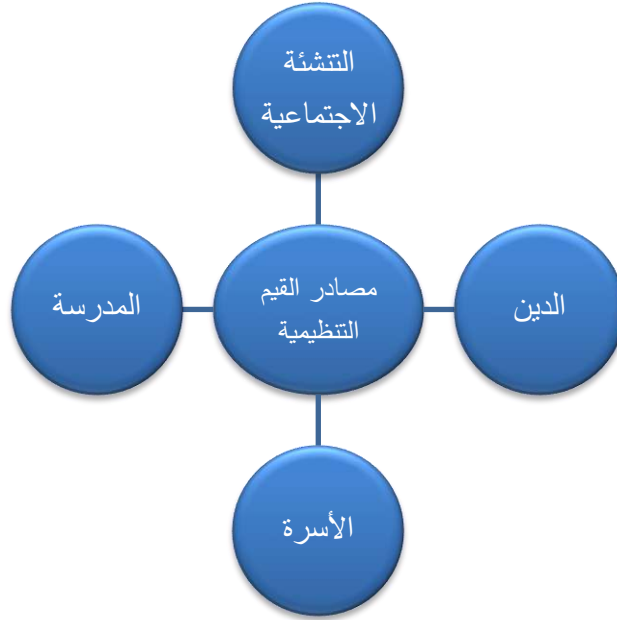
وتتمثل في المؤسسات التالية:

- **الأسرة:** فالأسرة هي الهيئة الأولى الذي تحتضن الفرد كما أن طبيعة الخصائص التي تميزها تجعلها أكثر المؤسسات الاجتماعية تأثيرا في عملية التنشئة الاجتماعية، إذ تعلم الفرد الثقافة السائدة في مجتمعه واقناع والإيمان بالقيم والقيم التي تؤمن بها، وذلك لإعداده للحياة الاجتماعية.
- **المدرسة:** تعد المدرسة كذلك إحدى المؤسسات التي تصطح بمهمة التنشئة الاجتماعية للفرد، ففيها تبدأ المرحلة الثانية لعملية التنشئة، وتلعب المدرسة دورا في إغناء القيم التي تلقاها الفرد في الأسرة.
- **الدين:** يعد الدين مصدر مثل في المجتمع التي تمثل وازعا للسلوك لذلك يعتبر أحد أهم مصادر القيم، إذ أن القيم الدينية هي في الغالب أساس الذي يستند عليه الناس في تقييمهم لسلوكهم من ناحية القبول أو الرفض<sup>1</sup>.

نستنتج في الأخير أن اكتساب القيم هي عملية تراكمية ، كما تختلف وتتعدد مصادر اكتسابها التي يمكن تحديدها في مصادر دينية ومجتمعية وكذلك التعليم والتراث وغيرها.

الشكل رقم (02): يوضح أهم مصادر القيم التنظيمية.

<sup>1</sup>نوال بوطرفة، المرجع السابق، ص 23.



المصدر: من إعداد الطالبتين

يوضح الشكل رقم (2) أهم مصادر القيم التنظيمية وهي العناصر أو القوى التي تساهم في تشكيل وتكوين القيم داخل المنظمات ويمكن أن تأتي هذه القيم من مجموعة متنوعة من المصادر كما هي موضحة في الشكل ومنها مصادر دينية والعائلة والتنشئة الاجتماعية والمدرسة.

### المطلب الثالث: أبعاد القيم التنظيمية

صنّف العالمان "ديف فرانسيس ومايك وودكوك" القيم التنظيمية إلى أربعة أبعاد رئيسية وكل بعد يشتمل على قيم تنظيمية فرعية ومنظمة إذا أردت أن تكون ناجحة فيجب أن تكون قادرة على القيام بالتالي:

أ- إدارة الإدارة: تعني أنه يجب على المنظمة التعامل مع قضايا ذات صلة بالنفوذ (القوة) كما يجب أن تتأكد من أن دور الإدارة قد تم تحديده بدقة ووضوح وأن المديرين أشخاص مؤهلون للقيام بأدوارهم، ولذلك من أجل النجاح فإنه يجب أن تحدد المصادر البشرية بدقة وتختار بعناية وتدريب بإتقان وتحفز بحق، هذه العملية تسمى "إدارة الإدارة" وتشمل على القيم التالية:

- القوة (النفوذ): تعني ملك الإدارة للمعلومات والسلطة والمركز الوظيفي الذي يمكنها من تقرير مهمة المنظمة والمصادر التي يمكن أن تحوز عليها، واتخاذ القرارات، وتحمل المسؤولية مستقبل المنظمة، وعليه فهي تبني القيمة القائلة "المديرون يجب أن يديروا"

- الصفوة: المنظمة الناجحة تدرك أهمية الحصول على أفضل المرشحين للأعمال الإدارية، وكذا التطوير المستمر لكفاءاتهم لذا فهي تتبنى قيمة "النخبة دائما في القمة".

- **المكافأة:** أي تحديد الأداء الناجح والمكافأة عليه ، و بهذا فمثل هذه المنظمة الناجحة تبني القيمة القائلة "الأداء ملك".

ب- **إدارة المهمة:** أي اهتمام المنظمة بالقضايا ذات صلة بأداء العمل، وتحقيق الأهداف، والقيم التي تتبع الإدارة المهمة هي:

- **الفعالية:** تعبر عن مدن النتائج التي تصل إليها المنظمة من خلال نشاطها فهي ترتبط بالأداء والقدرة على اختيار البديل الصحيح من البدائل المتاحة للإدارة العليا، حتى يتسنى الوصول إلى النقطة النهائية التي تحقق فيها المنظمة المتطلبات المتوقعة<sup>1</sup>.

- **الكفاءة:** ترتبط باستغلال الموارد ودمج عناصر الإنتاج لتحقيق النتائج المطلوبة بأقل ما يمكن من تكلفة وجهد، فهي حسن استخدام الموارد البشرية والمادية بشكل يضمن الاستفادة منها.

- **الاقتصاد:** على المنظمة تبني نظام فعال لرقابة التكاليف وعدم صرف أموال لا ضرورة لها، فكثيرا ما تفشل الأعمال الإدارية نتيجة الإسراف والهدر المالي كما أن كل نشاط تقوم به المنظمة يكلف مبلغا ماليا، لذلك فعلى المنظمة إدراك أهمية مواجهة الحقيقة.

ج- **إدارة العلاقات الإنسانية:** تعنى أن العمال يحتاجوا أن يعاملوا بلطف وأن لهم قيمتهم، وأن يتقوا في عدالة المنظمة، وتسمى هذه العملية بالإدارة العلاقات ويشمل هذا البعد على القيم التالية:

- **العدل:** إعطاء الحقوق العاملين على أساس المساواة والنزاهة، والإحساس بالجور العدالة التنظيمية وينتج عنه اللاتمييز والمساواة في المعاملة مما يؤدي إلى زيادة الشعور بالانتماء والولاء التنظيميين اللذان يبرزان كعوامل متحركة في دافعية الأفراد وفعاليتهم ومن ثم قد تحقق فعالية التنظيم.

- **العمل الجماعي:** يعنى بناء فريق عمل لتنسيق السلوك أداء جماعة العمل لتحقيق أهداف المنظمة وتنسيق السلوك الجماعي يعني تفاهم الأفراد الجماعات العمل لسلوك البعض من حيث الأداء والدوافع والمواقف والاتجاهات.

<sup>1</sup>مقدم عبيرات ، أحلام بن ساحة، أثر القيم التنظيمية على الالتزام التنظيمي ، دراسة حالة العمال المدرسة العليا للأساتذة بالأغواط، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 14 ، سنة 2018 ، ص54، [نقلا عن الموقع الإلكتروني: https://asjp.](https://asjp.)

- القانون والنظام: يشير إلى القواعد التي يتم تحديدها في المنظمة والتي تعمل على توجيه السلوك الأفراد العاملين نحو تحقيق أهدافها وتعمل هذه القوانين على تنظيم العلاقات العاملين فيما بينهم مع المنظمة والجمهور الخارجي<sup>1</sup>.

د- إدارة البيئة: تتواجد في كل مؤسسة بيئة هذه المؤسسة أحيانا مضطربة وغالبا غير ودية عدائية ومعقدة ومن أجل أن تستمر المؤسسة وينجح في بيئتها يجب عليها أن تصوغ استراتيجية لدفاع القوي لتحمي مصالحها. وعليه فالقيم إدارة البيئة هي<sup>2</sup>

- قيم الدفاع: إن المؤسسة الناجحة هي التي تقوم بدراسة تهديدات الخارجية ثم تضع بعد ذلك خطة دفاعية قوية، لذا فهي تتبنى هذه القيمة (أعرف عدوك)

- قيمة التنافس: إن قدرة المؤسسة على أن تكون منافسا فهي طريقة الوحيدة الموثوق بها للبقاء، لذا فإن المؤسسة الناجحة هي التي تتخذ كل الخطوات الضرورية، من أجل أن تكون تنافسية لذا فهي تبنى هذه القيمة (البقاء للأصلح).

- قيمة استغلال الفرص:

- على الرغم من وجود أفضل للخطط فإنه من المحتم أن هناك فرصا وتهديدات سوف تحدث وإن الفرصة يجب أن يتم انتهازها بسرعة على الرغم أن هذا يتضمن مخاطر، لذا فإن المؤسسة الناجحة هي التي تلزم نفسها باستغلال الفرصة المتاحة لذا فهي تتبنى هذه القيمة (من يجرؤ يكسب).

نستخلص أن القيم التنظيمية تنقسم إلى أربعة أبعاد ويشتمل كل بعد على مجموعة فرعية من القيم تتمثل في:

**البعد الأول:** إدارة الإدارة تشمل القيم: القوة والصفوة والمكافأة.

**البعد الثاني:** إدارة المهمة تشمل القيم: الفعالية والكفاءة والاقتصاد.

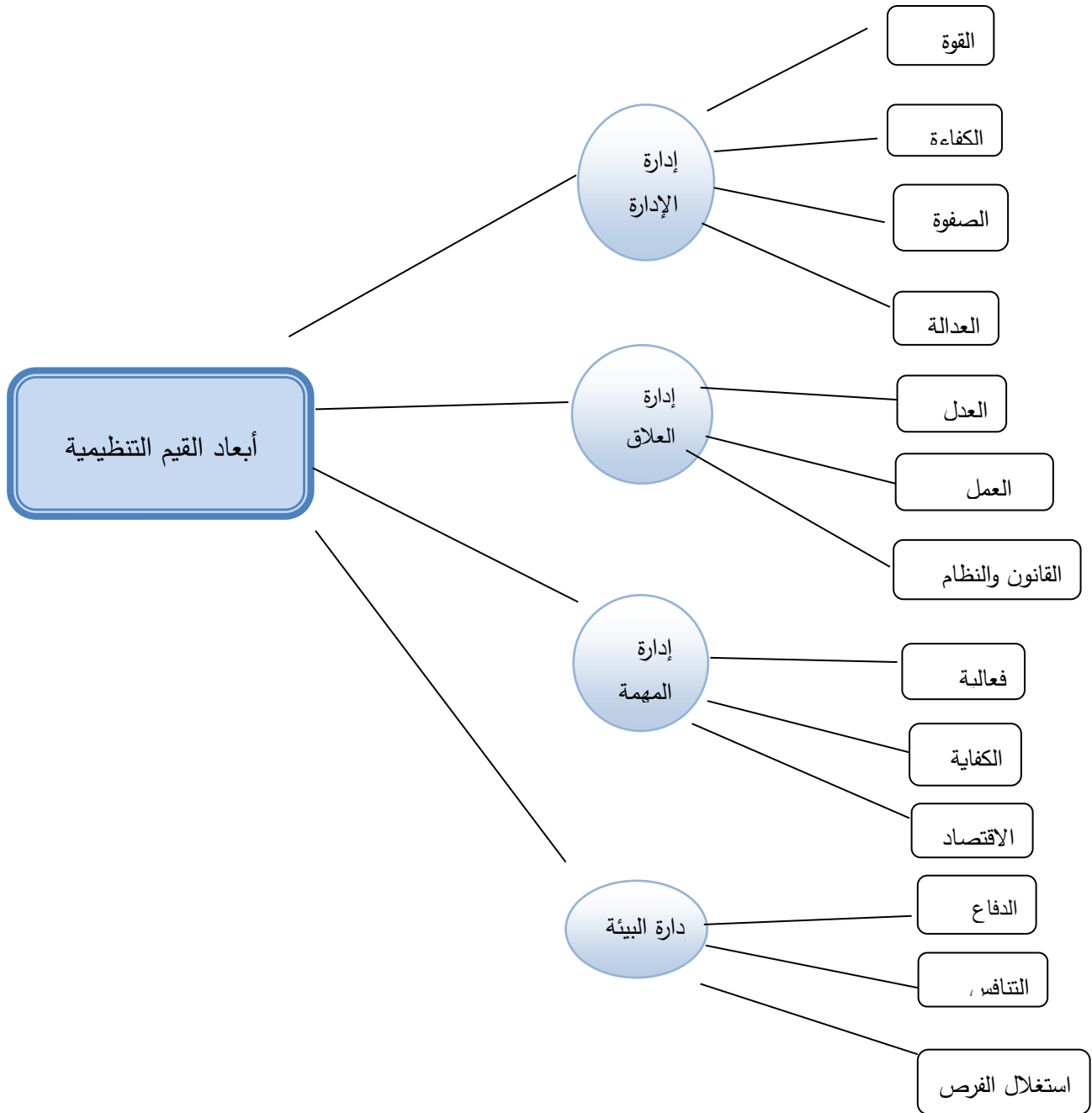
**البعد الثالث:** إدارة العلاقات تشمل القيم: العدالة والقانون والنظام والعمل الجماعي

**البعد الرابع:** إدارة البيئة تشمل القيم: التنافس والدفاع واستغلال الفرص.

<sup>1</sup>مقدم عبيرات، أحلام بن ساحة، المرجع السابق، ص55.

<sup>2</sup> خير الدين جمعة، دور ثقافة المؤسسة في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة (EN. I. CAR) أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية تخصص : اقتصاد وتسيير المؤسسة جامعة محمد خيضر - بسكرة سنة 2015، ص 143، نقلا عن الموقع الإلكتروني: <https://thesis.univ-biskrad> (16/02/2025) h19 :10 min.

## الشكل رقم (03): يوضح أبعاد القيم التنظيمية



المصدر: من إعداد الطالبتين.

يوضح الشكل رقم (3) أهم أبعاد القيم التنظيمية الفنية وهي العناصر الأساسية التي تساهم في تشكيل الثقافة المؤسسية داخل المنظمة وتوجه سلوك الأفراد فيها و تختلف هذه الأبعاد حسب نوع هذه المنظمة يوجد أربعة أبعاد، ويشتمل كل بعد على فرعية من القيم وتتمثل في بعد الإدارة التي تشمل على قيم القوة والصفوة والمكافأة ، والبعد الثاني يتمثل في إدارة العلاقات و التي يشمل على قيم العدالة والقانون

، أما البعد الثالث يتمثل في إدارة المهمة ويشمل القيم الفعالية والكفاءة، أما البعد الأخير إدارة البيئة يشتمل على قيم الدفاع والتنافس.

### المبحث الرابع: العوامل والمقاربات السوسولوجية المفسرة للقيم التنظيمية.

#### المطلب الأول: العوامل السوسيو التنظيمية في الفكر الإداري المؤثرة على القيم التنظيمية.

هناك عوامل سوسيو تنظيمية جاءت في الفكر الإداري وتمت بلورتها وفق أهداف التنظيمات وما تسعى إليه، والتي تميزت في بعض الأحيان بعدم موضوعيتها التنظيمية مما ساهمت في التأثير بالسلب أو بالإيجاب على الكثير من القيم التنظيمية والتأثير على واقعها ومنها<sup>1</sup>.

#### 1. الأجر وتعرضه للخصم:

يعتبر الأجر أحد مصادر القيم التنظيمية المؤدية لشعور العامل بالاستقرار والرضا المهني، فإذا ما تعرض أجر العامل للخصم نتيجة العقاب والتأديب فهذا يكون سبباً في عدم رضا العمل وشعوره بالظلم والتهديد الاجتماعي وبذلك ينخفض أداءه وتزداد حالة التذمر لدى العامل وعدم الاستقرار والاطمئنان على ثبات الدخل الشهري للأفراد.

#### 2. عدالة التقييم للعاملين:

إذا لم تكن هناك عدالة في التقييم بالنسبة لأداء العمال فإنه يتشكل لديهم شعور بعدم الرضا عن العمل، وتكون الثقافة السائدة في ميدان هي ثقافة الحضور الجسدي فقط، إذ يصبح العمل مجرد مهمة يؤديها العمل خالية من الالتزام الوظيفي والضمير المهني، أما إذا كانت هناك عدالة في تقييم العمال فإن الأفراد يشعرون بالرضا، ومن ثم تكون طريقة تقييم الأداء مسيماً لإثارة المشكلات أو العكس.

#### 3. عدد ساعات العمل ومواعيده :

إذا كانت ساعات العمل أكثر من المعدلات المقبولة والمقررة، وكانت مواعيد العمل غير مناسبة لظروف الفرد أو الجماعة، فإن هذا الشعور يصبح ثقافة تنظيمية تؤثر على رضا العمال، ويصبح الفرد أكثر عرضة للقلق والتغيب ونقص المردود، والعكس إذا كانت ساعات العمل مناسبة للعمال وتزاعي ظروفهم الاجتماعية، وما يكون هناك استغلال من قبل المنظمة للأفراد فإن هذه الثقافة تؤكد على الاستقرار والولاء المهني.

<sup>1</sup> العيد جغل، الأزهر ضيف، المرجع السابق، ص 48 .

## 4. المساواة في المعاملة:

إنّ قيم المنظمة مبنية على مفاهيم المساواة والعدالة بين أفرادها، فإن هذه القيم تكون مصدر العرض والولاء وغياب دوران العمل، ولكن إذا حدث العكس وغابت المساواة في التعامل بين الأفراد كانت مصدر للتذمر والاضطراب داخل المنظمة، وتزداد التصرفات السلبية وتكثر الشكاوى، وتؤدي الى ظهور التنظيمات غير الرسمية التي تسعى للتكتلات العمالية ضد تصرفات الإدارة ويحدث خلل في استقرار التنظيم وتؤثر في تحقيق أهدافه.

## 5. المشاركة في القرار وتحقيق الإنجاز:

إن هذه القيم السائدة في المنظمة تبعث روح التعاون والدافعية والعمل لدى الأفراد، وإذا كانت ثقافة الإدارة الأوتوقراطية والتعليمات وتسلسل الأوامر هي السائدة فإنها من شأنها أن تخلق الإحباط والغضب الوظيفي وتنعكس على مستويات الأداء العامة للمنظمة والخاصة للأفراد.<sup>1</sup>

ونستنتج من خلال ما سبق أن هناك عوامل سوسيو تنظيمية للفكر الإداري مؤثرة على القيم التنظيمية بشكل سلبي أم إيجابي ومنها: الأجر وتعرضت للخصم وعدالة التقييم للعاملين وكذلك عدد ساعات العمل ومواعيده وبالإضافة إلى المساواة في المعاملة والمشاركة في القرار وتحقيق الإنجاز.

## المطلب الثاني: مقاربات سوسيلوجية المفسرة القيم التنظيمية.

## 1. النظريات الكلاسيكية لدراسة القيم التنظيمية:

وسوف يندرج هذا المحور ما يلي:<sup>2</sup>

## ❖ الرؤية البنائية الوظيفية للقيم:

ومن رواد البنائية الوظيفية الذين أسهموا في دراسة القيم الاجتماعية:

" تالكوت بارسونز"، ماكس فيبر وإيميل"، إذ يعتبر بارسونز من أهم رواد البنائية الوظيفية الذين تحدو الماركسية في الوقت نفسه تأثر بالإسهامات الرائدة لكل من (إيميل دوركايم، فيبر) ومن جهة أخرى يتكامل

<sup>1</sup> العيد جغل، الأزهر ضيف، المرجع السابق ص 49.

<sup>2</sup> حداد صونية، علاقة القيم الإدارية بإنتاجية العامل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم شعبة علم الاجتماع-تنظيم وعمل-

جامعة العقيد حاج لخضر، باتنة، سنة 2010 ص 155. [نقلا عن الموقع الإلكتروني: https://dspace.univ-batna.dz](https://dspace.univ-batna.dz)

حوارهم مع الإتجاه الماركسي حول التحديث والعولمة على صعيد آخر، وفيما يلي توضيح لما جاء به كل من:

"دور كايم، تالكوت بارسونز-ماكس فيبر".

- إميل دور كايم (1858-1915):

إن الإسهامات الرائدة "لدوركايم" في مجال "الحدائثة العولمة" تعتبر على قدر كبير من الانفتاح بصورة عامة كما يسمى الآن بالعولمة، وإن كانت لإسهامات "دوركايم" التأثير الواضح في الرؤية النظرية اللاحقة التي تنتمي للمدرسة الأنثروبولوجية الفرنسية. لقد صب "دور كايم" جل اهتمامه بما سماه بالحياة الدولية، ولم يهتم بقضية الثقافة على حدى، فتحدث حول تفوق مجتمعات قومية محدودة فيما يتعلق بالحياة الدولية التي تخضع لها المجتمعات الفردية. وذلك من خلال تركيزه على مشكلة الفرد والمجتمع والحدائثة الغربية في ذلك العهد، ولقد انطلق من إسهاماته في إبراز دور القيم في تحديد السلوك الاجتماعي، كما حل "دور كايم" الذين في علاقته بالمجتمع في كتابه "الأشكال الأولية للحياة الدينية" أكد على أن القيم تلعب دور ميكانيزمات للتضامن الاجتماعي، فقد اهتم بالجوانب الداخلية والخارجية لأنساق القيم والمعايير أثناء دراسته للدين، وأن القيم هي المقولات الأساسية للإدراك، وفي بحثه عن أمل القيم توصل إلى أنه لا فرق بين المثالية والواقع، فالقيم المثالية في رأيه لا تختلف عن القيم الواقعية أي أن الناس يرون أن المجتمع مقدس ويعبر عنه رمزيا بمعنى أن القيم والمثل من الواقع الاجتماعي والأشياء المقدسة ما هي إلا رموز عن المجتمع، وبذلك لا يمكن فصل نسق القيم عن الطبيعة الحقيقية للمجتمع.

فالقيم في نظره وقائع اجتماعية يتسبب الوعي الجماعي في ظهورها وهي التي يقوم عليها المجتمع فهي بالنسبة له مثلا عليا لا يستطيع الاستغناء عنها، وتفسير القيم يكون من منظور الواقع الاجتماعي، هذه القيم ذات الأهمية البالغة في المنطق الذي يضبط تفكيرنا والأخلاق التي تنظم سلوكنا والعلم المنور لعقولنا والفن الذي نرى به جمال الكون.<sup>1</sup>

- نظرية الإنفاق القيمي:<sup>2</sup>

ولقد أشار إلى هذه النظرية كل من "كونت وإيميل دور كايم" وتقدر هذه النظرية أن النظام يقوم على وجود حد أدنى من القيم والأخلاقية أو الفنية أو الجمالية وتذهب إلى أن هناك وحدة مشتركة من القيم يتفق حولها الناس إلى جانب الأساليب المستخدمة لتحقيقها، ليكون سلوك الأفراد محكوما تلك المستويات القيميّة، مما يضع حدا للمصالح المتصارعة ويعمل على توافقها وانسجامها.

<sup>1</sup> حداد صونية ، المرجع السابق ، ص 158.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 161.

إلا أن " دور كايم " ينظر إلى أن النظرية من جانب ضعفها كنظرية عامة باعتبار أن الناس لا يتوافقون موافقة مطلقة حول هذه القيم مما ينتج عنه ظهور الانحرافات والصراعات، فالاتفاق حسب "دور كايم، يقل عن تقسيم العمل الذي يؤدي إلى التمايز والصراع الطائفي، كما رفض "دور كايم"، جوهر إدعاء "كونت" وذهب إلى أن النسق الواحد يتألف من الأفكار والأخلاقيات لا يكون ممكنا إلى في مجتمع بسيط نسبيا وغير متميز ففي المجتمعات المتميزة إلى حد كبير لا يمكن أن يكون هناك اتفاق على القواعد الأخلاقية المنفصلة على أنه من الممكن أن يكون هناك اتفاق على بعض القيم الأخلاقية التي تحدد قواعد السلوك المرعبة، غير أنه اعتبار الاتفاق القيمي بغض النظر عن وجود البناء الاجتماعي، فلو قررت هذه النظرية على أن الاتفاق على القيم المشاركة له درجة معنية وهو شرط ضروري وعامل من عوامل النظام الاجتماعي لكان لها صدى أكبر.

تالكون بارسونز (1902) حاول بارسونز في مقاله بعنوان "مكان القيم المطلقة في النظرية السوسيولوجية" بناء محتوى نظرية فيبر حيث انتقد الموقف الوصفي، وأكد على السلوك الإنساني كأنه يكمن في ألفاظ القيم المقبولة من الإنسان، واهتم "بارسونز" لهذه القيم باعتبارها عناصر أساسية للفعل وبأنها تفسير طبيعة العلاقة والغاية، ويقصد "بارسونز" بمفهوم الغاية ليست الغايات الامبريقية وإنما غايات أخرى خارجة عن نطاق الواقع الإمبريقي. والهدف الأساسي من هذه الغايات المطلقة هو تبرير الغايات الامبريقية وتحديد ووضع القيم في الغايات المرغوبة للفعل.

ويتطرق "بارسونز" في تفسيره للنظم من منطلق البنائية الوظيفية، ويبدو هذا واضحا في تحليله فهو يرى النظام يمثل عنصرها ما يتكون من مجموعة من المتغيرات المساندة، ومن هذا المنطلق يرى "بارسونز" أن الغايات المطلقة يجب أن ينظر إليها على أنها تشكل نسق تكاملي وهو نسق القيم وهذا السند العام للغايات المطلقة هو الذي يحدد الواجب ويضع المعايير التي تحدد فعل الفرد ويرسم علاقة بعضها ببعض الآخر.<sup>1</sup>

وتجد «بارسونز» في كتابه "النسق الاجتماعي" على أنساق الفعل وليس على فعل مفرد، ويذهب إلى تقسيم هذه الأنساق إلى ثلاثة أنواع وهي:<sup>2</sup>

- ◆ الأنساق الاجتماعية
- ◆ الأنساق الشخصية.
- ◆ الأنساق الثقافية.

<sup>1</sup> بارسونز تالكوت، النظام الاجتماعي، ترجمة علي الليثي، المنظمة العربية للترجمة، سنة 2007، ص 123. نقلا عن الموقع الإلكتروني: <https://www.nour-book.com> تم الإطلاع على الموقع: (23/05/2025) 18 h:20min

<sup>2</sup> حداد صونية، المرجع السابق، ص 162

ويميز بين جوانب رئيسية الثلاثة للفعل يطلق عليها الجوانب الإدراكية أو المعرفية والإنفعالية والتقييمية إن تميل هذه التوجيهات إلى تشكيله نسق توجيهي للقيم، مما يلزم الفرد للإلتباع مجموعة القواعد المنظمة. ذكر التهميش في هاته الصفحة او التلخيص للفقرة افضل

ويشير الجانب الإدراكي والمعرفي عند بارسونز إلى تحديد الفاعل وتعريفه للموقف في ظل مصالحه، ويشير الجانب الانفعالي الى حاجة الفاعل للإشباع. أما الجانب التقييمي فيشير إلى اختيار الفاعل وتنظيمه للبدائل المختلفة.

ويميز "بارسونز" بين ثلاثة جوانب للقيمة في الأنساق الثقافية الأول يتمثل في نسق الأفكار والمعتقدات (الإدراكي). والجانب الثاني نسق رموز الحيرة (الانفعالي) والجانب الثالث نسق القيم (التقييمي).

## 2. النظريات المعاصرة لدراسة القيم التنظيمية:

### نظرية الفعل الاتصالي عند بورجين هابر ماس:

وتتناول الدراسة رؤية سوسيولوجية قدمها "بورجين هابرماس"<sup>1</sup> حول العلاقة الراهنة بين السلطة وبين الثقافة والتحديث، فهي تعتبر خطوة مهمة عن طريق تطوير أساس الرؤية النقدية لمدرسة فرانكفورت، من خلال جعلها قادرة على تحليل ونقد المتغيرات العالمية الحديثة.

فإن هذه النظرية تقرر أن الاتفاق يعتبر شرطاً كافياً لتدعيم النظام الاجتماعي فستكون أقل قوة من النظريات السابقة، إذا أقرت وجود درجة معينة من الاتفاق على القيم المشتركة يعتبر شرطاً ضرورياً للنظام الاجتماعي فإنها تصبح أكثر قبولا وملائمة، ولما كان صعب الوصول إلى تحقيق اتفاق قيمي وأخلاقي موحد لدى جميع البشر من منظور فلسفي، كان هدفاً "هابرماس" هو الدعوة لتبني طريقة أخلاقية جديدة تحقق وعي بالاتصال عن طريق النقاشات الحرة والرشيده التي يتصل من خلالها الأفراد والمجتمعات إلى معايير أخلاقية موحدة من خلال الرضا والقبول وليس من خلال القوة والتسلط وفرض الهيمنة.<sup>2</sup>

كما يذهب إلى ضرورة التنظيم المشروط للعلاقات الاجتماعية، ويقصد به أن المعايير الأخلاقية التقليدية لا تمنع من تطوير القواعد الجديدة التي تحظى بالقبول الدولي، ومن جهة ثانية يتنقد فئة علماء ما بعد الحداثة الذين يذهبون إلى أن الصفوة الحاكمة هي التي تستخدم قواعد أخلاقية معينة لتحقيق الضبط في النظام الاجتماعي الذي تتحكم فيه. فالفعل الاتصالي يقوم على المعايير والقيم التي تقوم بدورها بتحقيق هذا الغرض فالمجتمع ينهض على مجموعة من المعايير والقيم.

<sup>1</sup> هابرماس هو فيلسوف وعالم اجتماع ألماني معاصر واحد من أهم منظري مدرسة فرانكفورت النقدية، وصاحب نظرية الفاعلية التواصلية.

<sup>2</sup> حداد صونية ، المرجع السابق، ص 173

### خلاصة الفصل:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل نستنتج أن القيم التنظيمية تشكل جملة من القواعد والأفكار خاصة في مجال العمل والتي يجب أن يكتسبها المسؤولين والعاملين في أي مؤسسة صناعية. ولها دور فعال ومؤثر في تحديد اتجاه سلوك الأفراد داخل التنظيم عند ممارستهم لمهامهم لذلك فقط حاولنا إبراز هذه الأهمية البالغة للقيم التنظيمية من خلال تطرقنا إلى كل من أهمية القيم بصفة عامة وخصائصها وتصنيفاتها وأهم مراحل تطورها ووظائفها وأبعادها والعوامل المؤثرة فيها، وأخيرا المقاربات السوسولوجية التي لها صلة بها.

## الفصل الثاني:

خصائص الهوية الرقمية

داخل المؤسسة الصناعية

**تمهيد:**

نتيجة التطور الفائق والسريع التي أحدثته التكنولوجيا الحديثة في جميع المجالات عموماً وفي نشاط المؤسسات خصوصاً، ساهمت هذه الأخيرة في بروز ظاهرة الإعلام الجديدة، التي تشكل فضاء رقمياً ونشوء ما يسمى بالهوية الرقمية، التي تعتبر وسيلة مميزة تستخدمها المؤسسة للتعبير عن نفسها والتي صممت للانسجام وتسهيل تحقيق الأهداف التنظيمية.

## المبحث الأول: الهوية الرقمية (تاريخ والمفهوم).

### المطلب الأول: نشأة الهوية الرقمية.

بدأ الاهتمام بالهوية في منطقتنا العربية في مطلع الستينات من القرن الماضي، نتيجة الصدام الثقافي بين الدول في العديد من المجالات خاصة العلمية ، حيث أصبحت الهوية شعارًا وطنيا، حتى أن **Alfred Grrasser** أي أن مفهوم الهوية حظى ، في دراسته بإهتمام وتضخم دون المصطلحات الأخرى. ظهرت الحاجة إلى الهوية الرقمية مع وجود ثورة المعلومات وتزايد توظيف التقنيات والاتصال والتكنولوجيا دون حدود للزمان والمكان حيث تتخطى أفكار الحدود الجغرافية وحدود اللغة والدين عن طريق الاتصال لبناء منظومة عقلية، لخلق علاقة منظمة بين الإسناد والمعلومات وبأشكال عديدة، تتاح من خلالها المعلومات.

حيث كانت ضرورة لوجود الهوية الرقمية سواء للأشخاص أو المؤسسات، ومن هنا نشأت الهوية الرقمية في القرن 21 نتيجة للنمو الهائل في حجم المعلومات وسرعة انتشارها، حيث فتح الأنترنت مجالات فسحت أمام الهوية الرقمية للحصول على المعلومات بسهولة وسرعة دون تحديد كم المعلومات المتاحة أو الوقت والمكان الحصول عليها.

ظهرت خلال العقد الثمانينات من القرن الماضي تكنولوجيا حديثة تعمل على معالجة المعلومات ونقلها باستخدام النظام الرقمي، حيث تم تحويل النصوص أو الأرقام أو الصور أو الأصوات إلى موجات كهربائية رقمية. وتسمى هذه العملية بالترقيم، حيث تتعامل مع المعلومات على أساس رقمي.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: تعريف الهوية الرقمية

#### 1.1. مفهوم الهوية:

##### 1.1.1 الهوية لغة:

فالهوية لغويا أن يكون الشيء هو وليس غيره وهو قائم على تطابق أو انساق في المنطق والماهية أن يكون شيء ما هو بالزيادة حرف صلة "ما" على ضمير منفصل "هو" والمعنى الواحد قد يجعل البعض

<sup>1</sup>ليلي يوسف محمد صلي، أحمد عباده العربي، الهوية الرقمية (النشأة والتعريف والمعايير الفنية ) المجلة العالمية بكلية الآداب العدد

42 سنة 2022، ص 05، نقلا عن الموقع الإلكتروني: [https://asjp.cerist.dz/en/art\\_larticle/888](https://asjp.cerist.dz/en/art_larticle/888)

الماهية أكثر عمقا من الهوية وفي اللغات الأجنبية لكل لفظ منفصل "هو" ماهية **Essence** من اللاتينية **Esse** وهو فعل الكينونة، ولفظ "هوية" أي هو **Identité** الضمير **id** أي هو.<sup>1</sup>

### 2.1.1 الهوية اصطلاحا:

يعرفها المفكر الفرنسي "أليكس ميكشلي" أنها منظومة متكاملة من المعطيات المادية والنفسية والمعنوية والاجتماعية التي تنطوي على نسق من العمليات التكامل المعرفي وتتميز بوحدها التي تتجسد في روح داخلية. التي تنطوي على خاصية الأحاسيس بالهوية وشعور بها.<sup>2</sup>

والهوية حسب "خالد عبد الله قاسم" هي جمع لثلاث عناصر أساسية اللغة، العقيدة والثقافة وكل ما يشمل الأرى الثقافي طويل المدى.<sup>3</sup>

ومن خلال التعاريف التي ذكرت سابقا نستنتج أن الهوية هي عبارة عن مجموعة من الخصائص والسمات التي تميز الفرد عن غيره من الجماعة وهي التي تشكل العمود الفقري للشخصية الفردية أو الجماعية وهوية الفرد تتمثل في عقيدته وحضارته وثقافته وتاريخه.

### 2.1 مفهوم الهوية الرقمية:

الهوية الرقمية هي مجموعة الصفات والدلالات والرموز التي يوظفها الإنسان للتعريف بنفسه في الفضاء الافتراضي، فيتفاعل ويتواصل على أساسها مع الآخرين، بحيث قد لا يتوافق مضمونها مع هويته الحقيقية في الواقع الاجتماعي.<sup>4</sup>

ويمكن تعريف الهوية الرقمية بوصفها مجموعة آثار الكتابات، مضامين سمعية أو فيديو، رسائل على المنتديات، معرفات روابط... الخ) ما نتركه خلفنا، بوعي أو عن غير وعي.<sup>5</sup>

<sup>1</sup>حسن حنفي، الهوية، مجلس الأعلى للثقافة ، ط 1 ، القاهرة سنة 2012، ص 10، نقلا عن الموقع الإلكتروني:

[Foulabook.com.pdf 75586/\(08/02/2025\) h 21: 40 min](https://foulabook.com/pdf/75586/(08/02/2025)h21:40min)

<sup>2</sup> وفاء بن طراه ، القراءات في مفهوم الهوية ومكوناتها اللغة، الدين، الثقافة، نفس المرجع السابق، ص545.

<sup>3</sup> هشام بو بكر، دليلة بولكلوك الهوية الافتراضية واقع تحديات، مجلة البحوث و دراسات الإنسانية المجلد 15، العدد 01 ،سنة

2021 ،ص 486، نقلا عن الموقع الإلكتروني: [https://asjp.cerist.d2/en/art/article/8152/\(08/02/2025\)h23:11 min](https://asjp.cerist.d2/en/art/article/8152/(08/02/2025)h23:11min)

.h23:11 min

<sup>4</sup>خلفلاوي شمس ضيات، الوبزة حدة، الهوية الرقمية في العالم الافتراضي دراسة في الفرص ومخاطر الاستخدام، مجلة دراسات

الإعلامية والاتصالية، المجلد 02، العدد03، جامعة باجي مختار عنابة، ديسمبر 2020، ص 32، نقلا عن الموقع الإلكتروني:

[https://asjp.cerist.d2/en/art/article/209989/\(16/02/2025\)h18:25 min](https://asjp.cerist.d2/en/art/article/209989/(16/02/2025)h18:25min).

<sup>5</sup>على نابتي، الهوية الرقمية تكنولوجي وشكر جديد لحضور الفرد المعاصر، مجلة متون، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد

الثامن، العدد الرابع -جانفي سنة 2017 ، ص 53. نقلا عن الموقع الإلكتروني: <https://asjp.cerist.d2>

[/en/art/article/3334/\(11/02/2025\)h00:00 min](https://asjp.cerist.d2/en/art/article/3334/(11/02/2025)h00:00min)

وفي الأخير نستنتج من خلال التعريفات التي ذكرت أن الهوية الرقمية جملة من البيانات والمعلومات التي يستخدمها الفرد للتعريف بنفسه في العالم الافتراضي بما تتضمنه من معطياته الشخصية كالاسم، العمر، الوظيفة وصورة وهي بمثابة بطاقة رقمية إلكترونية.

## المبحث الثاني: أبعاد وأهم خصائص الهوية الرقمية.

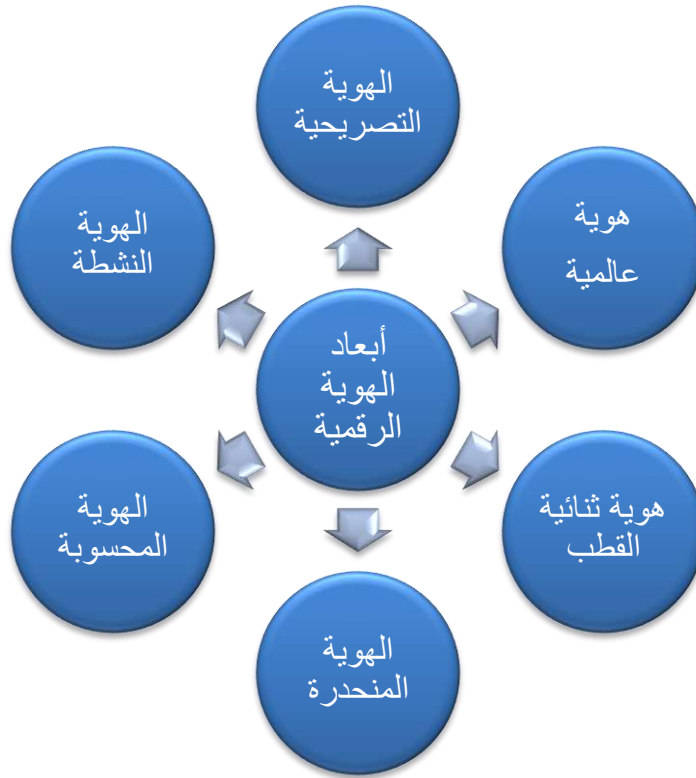
## المطلب الأول: أبعاد الهوية الرقمية.

تتقسم الهوية الرقمية إلى ستة عناصر رمزية تعكس مظهراتها في المجتمع الافتراضي وتبرز ملامحها وتغيرات الحاصلة لها وهي:

- الهوية التصريحية (**Identite declarative**): تبرز من خلال المعلومات التي يجرى إدخالها من قبل صاحب الحساب مثل الاسم وتاريخ الميلاد والصورة ... إلخ .
- الهوية النشطة (**identite Calculee**): تبرز من خلال تقارير الدورية للصفحة عن نشاطات المستخدم مثل : **x** و **y** أصبح صديقين وانضم إلى مجموعة جديدة.
- الهوية المحسوبة (**identite Calculee**): تبرز من خلال متغيرات عديدة يعدها النظام ( **le systeme** ) وتعرض على الصفحة، توضح عدد الأصدقاء، عدد المجموعات، تواريخ مهمة ... حيث تسمح هذه الأبعاد الثلاثة بالتحليل الكمي لتغيرات ملامح الهوية وسياق توجهاتها في الفضاء الرقمي.
- الهوية المنحدرة: (**identité enracines expnatives**): تضم الأقلية المهاجرة التي تعتر بأصواتها وعرض ذلك عبر الصفحة.
- الهوية ثنائية القطب: (**diasporiens bipolaires**) تضع أقلية تعبر عن ارتباطها العميق في الوقت ذاته، بالوطن الأم والبلد المستقبل.
- هوية عالمية (**les Cosmopolites**): تعرض انفتاحها على مختلف ثقافات العالمية وفي هذا الصدد، نشير إلى حدود الانتقال النوعي من الهوية المطلقة إلى الهوية المتحولة الهجينة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>خفلاوي شمس ضيات، الويزة حدة، المرجع السابق، ص39.

– الشكل رقم (04): يوضح أهم أبعاد الهوية الرقمية.



المصدر: من إعداد الطالبتين.

يوضح الشكل رقم (4) أهم أبعاد الهوية الرقمية وهي العناصر المختلفة التي تشكل الكيان أو وجود الفرد في الفضاء الرقمي، وعكس كيفية تقديم أنفسهم عبر الأنترنت ويمكن تصنيف هذه الأبعاد كما هو موضح في شكل إلى ست أبعاد والتي تتمثل في الهوية التصريحية والهوية النشطة وكذلك الهوية المحسوبة والهوية المنحدرة وإضافة إلى هوية عالمية وهوية ثنائية القطب.

### المطلب الثاني: خصائص الهوية الرقمية.

تتميز الهوية الرقمية عن غيرها من الهويات بمجموعة من الخصائص نذكر منها ما يلي:<sup>1</sup>

أ-متطورة: تتغير الهوية عبر الأنترنت بسبب كونها وسيلة مرئية ذات مستويات صغيرة من الحقيقة خاضعة للوصف، فالهويات الافتراضية هي شخصية مشاعة لدى مستخدم الأنترنت ووصف المادي والقدرة

<sup>1</sup>مسعودة طلحة، الهوية الرقمية مأزق الاستخدام والخصوصية، مجلة تغيير الاجتماعي، جامعة بسكرة ، مجلد 04، العدد 01، سنة 2020، ص 183، نقلا عن الموقع الإلكتروني: <https://aSjp. cerist.d2/en/art/article/86524/> (16/02/2015)

على الإرتجال ومن تريد أن تكون ويتيح الدخول إلى المجتمعات الافتراضية تحديد الهوية بطريقتين فيمكن تعيين سمات لنفسك وهذه السمات لها علاقة باختيارك الجنس والاسم والعمر.

ب- امتداد للحقيقة: عندما يقوم المستخدم بإنشاء هوية، يمكن أن يكون بناء واعيا ويمكن أن يكون بشكل لا شعوري خلال فترة من زمن، أو يمكن ببساطة أن يكون إنعكاس للمستخدم في الحياة الحقيقية.

ت- اختيارية ومتحركة: يمكن للمستخدمين إنشاء هوية مختلفة تماما عن ذاتهم الحقيقية بطرق عدة فيمكنها إختيار الجنس والعمر وكل خيارات تقليدية في الحياة الحقيقية قابلة للطرق إذ يولد شخص افتراضي بهوية يختارها ويسمى بمحضى إرادته.

ج- قوية: تمنح الهوية الافتراضية الشخص الإرادة القوية في تعبير عن ذاته فكل من يتصفح موقعه، يبحث فيه عن شيء يشبع الرغبة لديه سواء كانت هذه الرغبة في الاستطلاع أو الاقتناء شيء ما أو حصول على معرفة.

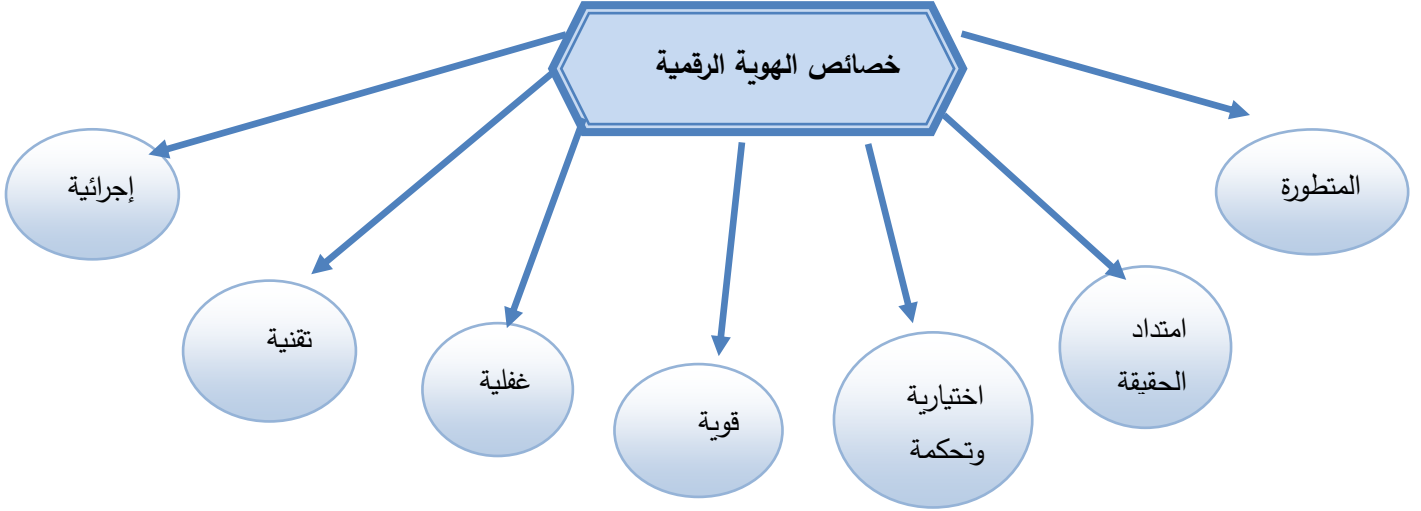
د- عقلية: قد يرتبط باستخدام الهويات الافتراضية في كثير من الأحيان بالرغبة في الحفاظ على إخفاء الهوية لشخص حقيقي في الحين قد يتم البحث عن عدم كشف عن الهوية (اسم المستعار لأهداف مشروعة أو لأسباب أخرى كثيرة).

ر- تقنية: الهوية الافتراضية توجب على شخصية الافتراضية تعامل مع البرامج المحادثة الحاسوبية وتطبيقات شبكة العنكبوتية ومواكبة تطوراتها أول بأول، وهذا ما يفرض على الفرد إتقان طهارة تقديم نفسه للأفراد الذين يتفاعلون معه.

ز- إجرائية: في الوقت الذي يتطرق فيه المصطلح الكلاسيكي للهوية إلى سمات تعريفية ظاهرية كالاسم والتاريخ والميلاد والمكان وتوقيع وبعض الخصائص البيولوجية غير قابلة للتغيير الكون العيني وبصمات الأصابع، نجد أن الهوية الرقمية أكثر ديناميكية وإجرائية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> مسعودة طلحة، المرجع السابق، ص 142-143.

الشكل رقم (05): يوضح أهم خصائص الهوية الرقمية.



المصدر: من إعداد الطالبتين.

يوضح الشكل رقم (5) أهم خصائص الهوية الرقمية، تتميز الهوية الرقمية بمجموعة من الخصائص والسمات منها الإجرائية والتقنية وهي متطورة وامتداد الحقيقة واختيارية محكمة.

### خلاصة الفصل:

ما يمكن استخلاصه من هذا الفصل أن الهوية الرقمية لها أهمية بالغة ومهمة في العصر الحالي، لأنها تتميز بتقنيات رقمية حديثة ومتطورة، وتساعد المؤسسة الصناعية خاصة على الازدهار والتقدم الأوسع، ولذلك فقد حاولنا إبراز أهم الخصائص والأبعاد التي تميزت بها الهوية الرقمية في هذا الفصل.

**الفصل الثالث:**

**الجانب الميداني للدراسة**

**تمهيد**

بعد أن تطرقنا إلى الجانب النظري للدراسة للفصول السابقة، فسننتقل إلى الجانب الميداني فهو يعتبر من أهم خطوات البحث العلمي، سنحاول في هذا الفصل عرض كل من المنهج المستخدم في البحث وكذا مجالات الدراسة كالمجال المكاني والزمني والبشري، بالإضافة إلى العينة الذي تم استخدامها بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات المتمثلة في الملاحظة والمقابلة والتي تم توزيعها على عينة البحث والاعتماد على السجلات والوثائق.

## المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة.

### المطلب الأول: الدراسة الاستطلاعية

إن الدراسات الاستطلاعية تعتبر خطوة مهمة في أي دراسة بحثية وبالتالي لا يمكن لأي باحث تجاوزها وتجاهلها، لأنها تمثل الأساس القاعدي الذي تبنى عليه أي دراسة علمية، فإن تعريف الدراسات الاستطلاعية يتعدى هذا الإجراء المنهجي، إلى اعتبار أن كل خطوة أولى في البحث العلمي تعد دراسة استطلاعية أي هي استكشاف التوجهات البحث والظروف التي ستجرى فيها منذ البداية ، حتى تكون صحيحة وملائمة فهي تعتبر تمهيدا تخمينيا للبحث يلجأ إليها الباحث، عندما يكون مقدار ما يعرفه عن الموضوع قليل جدا لا يؤهله لتصميم الدراسة الوصفية أو التحليلية أو نوع آخر من الدراسات، تكمن أهميتها في استكشاف الباحث لميدان الدراسة، بغية التعرف على عينة البحث المراد إجراء دراسة عليها إضافة إلى مدى تناسب الأدوات المستخدمة لدراسة مع موضوع البحث.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: مجالات الدراسة

#### • المجال المكاني للدراسة:

أجريت هذه الدراسة في شركة الإسمنت بني صاف وهي شركة صناعية حيث تقع بدائرة بني صاف بولاية عين تموشنت على بعد 4 كلم شرق ميناء بني صاف وبارتفاع يقرب 185 متر عن سطح البحر، أما المواد الأولية المستعملة الكلس والطين، كما تقع قاعدة استخراج الكلس والطين في جنوب شرق بني صاف، وتتوزع مساحة هذه القاعدة كالتالي 20 م هكتار خاصة بمخرجة الكلس و41 هكتار منها بمخرجة الطين.

حيث تأسست هذه شركة الإسمنت ومشتقاته الثانية بني صاف شهر سبتمبر 1974 من طرف شركة فرنسية (creusto Loire) المعروفة بمنشآتها الكبرى بتكلفة 10396000 000 دج، وبدأ إنتاجها الفعلي سنة 1979 تحت اسم (S.N.M.C) بطاقة إنتاجية تقدر 1000 000 طن سنوياً بحيث كانت تابعة لشركة الأم مقرها الجزائر عند إعادة هيكلة المؤسسة.

<sup>1</sup>يوسف تمار، الأخطاء المنهجية في دراسات الاستطلاعية، مجلة جزائرية لبحوث الإعلام والرأي العام، جامعة الجزائر، مجلد 6، العدد 01، جوان، 2023، [نقلا عن الموقع](https://Masip.cerist.dalen/article/62281/20/02/2025/12h:00min)

### • المجال البشري للدراسة:

يعتبر المجال البشري هو مجتمع الكلي أو مجتمع البحث الأصلي للمؤسسة ومن أهم شروط الدراسة هو أن يكون مجالها البشري بمثابة أرضية خصبة، لدراسة ظاهرة سوسيولوجية.

سنركز في هذا المجال على التعداد العمالي الذي يحمله هذا مصنع الإسمنت وفي نفس السياق نتمم على أن حجم العمال وصل إلى 186 عاملاً.

### • المجال الزمني للدراسة

وهو الوقت التي استغرقناه للدراسة، حيث بلغت مدة دراسته 22 يوم مرت بعده زيارات إلى المؤسسة وكانت عبر مراحل مختلفة وتنقسم هذه المراحل إلى ثلاث مراحل:

- **المرحلة الأولى:** قمنا بزيارة شركة الإسمنت ببني صاف بغرض الحصول على إذن إجراء تريبص في المؤسسة وضبط مواعيد دراسة بحيث بدأت دراسة يوم 13 أبريل 2025 إلى 15 أبريل 2025.

- **المرحلة الثانية:** قمنا بجمع بعض المعلومات الخاصة بالمصنع حتى نستطيع تكوين فكرة على عدد العاملين داخل المؤسسة والهيكل التنظيمي لها.

- **المرحلة الثالثة:** تم في هذه المرحلة إجراء مقابلات على عينة بحثية قدرت بـ 10 مبحوثين تخص فئات من العمال، وانطلاقاً من 13 أبريل 2025 إلى 27 أبريل 2025.

### المطلب الثالث: عينة الدراسة

تعتبر العينة أهم شيء في البحث الميداني هي مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية وهي تعتبر جزءاً من الكل، بمعنى أن تؤخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع تجري عليها الدراسة، فالعينة إذن هي جزء معين أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي ثم تعمم نتائج الدراسة على المجتمع كله ووحدات العينة قد تكون أشخاصاً، كما تكون أحياء أو شوارع أو مدن أو غير ذلك.<sup>1</sup>

فمن خلال استيعابنا لهذا التعريف الأساسي، نصبح أمام محطة التفكير في أي عينة سنختار لتتناسب مع عنوان بحثنا، والذي هو معنون بالقيم التنظيمية والهوية الرقمية في المؤسسة الصناعية باعتباره موضوع قابل للدراسة. فكما نعلم أن هناك عينات أنواعها كثيرة ومتعددة كالعينة الاحتمالية والعينة غير الاحتمالية، فالأولى نجدها تضم كل من العينة العشوائية البسيطة، والعينة العشوائية المنتظمة.... إلى العينة العنقودية،

<sup>1</sup> عادل مرابطي، عائشة نحوي، العينية، مجلة الواحات للبحوث والدراسات قسم علم الشخص، جامعات بسكرة، العدد 04، سنة 2009، ص 96. [نقلاً عن الموقع الإلكتروني: https://asjp-cerist-d2/article/92733/23/02/2025/18h:05](https://asjp-cerist-d2/article/92733/23/02/2025/18h:05)

وأما الثانية فهي تحتوي على كل من العينة الحصصية والعينة المسيرة، والعينة القصدية ونختار جميع هذه العينات من متغيرات الدراسة والفرضيات، ولهذا لانصب اختيارنا على العينة القصدية غير احتمالية، وتستخدم العينة القصدية للحصول على المعلومات من شريحة محددة قادرة على توفير المعلومات، إما بسبب موقعهم أو لأن بعض المعايير وضعها الباحث تتوفر فيهم حيث يتم اختيار وحدات العينة لبناء على خبرات في الموضوع الذي يدرس<sup>1</sup>، والتي تم تحديد العينة مسبقا ب 10 فئات عمالية، وهذا الاختيار مقصود سببه هو أن البحث كفي والمقاربة كيفية لعنوان دراستنا.

---

<sup>1</sup>خلفي رزقي، شيفارة هجيرة، منهجية تحديد نوع وحجم العينة في البحوث العلمية، معارف مجلة علمية دولية محكمة، العلوم الاقتصادية، العدد 23 ، ديسمبر 2017 ، ص286 . <https://asjp.cerist.dz/en/article/83645> (29/03/2025) 16h: 50

## المبحث الثاني: تقنية جمع المعطيات

## المطلب الأول: تقنية المقابلة

اعتمدنا في دراستنا على تقنية المقابلة باعتبارها أداة مستخدمة لجمع الحقائق وأداة استكشافية للمساعدة في التعرف على المتغيرات والعلاقات الموجودة بينها، وبواسطتها يمكن الحصول على عدد كبير من المعلومات من عنوانه، الذي هو محل الدراسة والمتمثل في القيم التنظيمية والهوية الرقمية داخل المؤسسة الصناعية، أما هدفها فهو يجعل الباحث يركز على الأسئلة الكيفية بما سيساهم في استجلاء الإتجاهات الفكرية للمبجوثين بصورة أعمق وأكثر دقة.

وبهذا نجد تعريفا من قبل الباحث "محمد عبد الحميد" على أنها: "تفاعل لفظي منظم بين الباحث والمبجوث أو المبجوثين للحصول على معلومات وبيانات، ذات صلة بالظاهرة المدروسة".<sup>1</sup>

كما عرفها "بياربورديو في كتابه بؤس العالم" على أنها: "تقنية مقارنة يتمثل دورها في إثارة الخطاب والحديث، دون أن يطرح الباحث الأسئلة التي توجه البحث".<sup>2</sup> كما يمكن للباحث أن يختار أنواعا عديدة من المقابلات منها: المقابلة الفردية والجماعية والمنظمة والغير المنظمة والرسمية والغير الرسمية ... الخ، هذا على حسب طبيعة عنوانه الذي هو موضوع الدراسة، ولهذا قد وقع اختيارنا على النوع الفردي بصفة رسمية ومنظمة كمقابلة موجهة نحو عينة الدراسة، ولذلك يعرف هذا النوع من المقابلة على أنه تتم هذه المقابلة الفردية بين الباحث وشخص الواحد بحيث يشعر المبجوث بحرية التعبير عن نفسه بطريقة شاملة وصادقة ودون تحفظ، إلا أن هذا النوع من المقابلة يتطلب الوقت والجهد والنفقات.<sup>3</sup>

## المطلب الثاني: المنهج المستخدم في الدراسة

إن أي دراسة لا ترقى إلى مستوى الدقة ما لم تستند إلى المنهج العلمي يعتبر أمرا مهما جدا وخاصة في الدراسة الميدانية، ويقصد بالمنهج "هو طريقة المنظمة في التعامل مع الحقائق أو التصورات أو المعاني وهو البرنامج الذي يحدد السبيل للوصول إلى الحقيقة، أو الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في

<sup>1</sup> غواظني مليكة، المقابلة كأداة من أدوات جمع المعطيات، مجلة العلوم الإنسانية، المركز الجامعي علي كافي تندوف - الجزائر - المجلد 05، العدد 2، جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم - الجزائر ، سنة 2021، ص 180، [نقلا عن الموقع الإلكتروني](https://www.researchgate.net/publication/351111111) :

[https://asjp.cerist.dz/2571-9807/06/05/2025/20\\_h:06\\_min](https://asjp.cerist.dz/2571-9807/06/05/2025/20_h:06_min)

<sup>2</sup> بوبكر بوخريسة، تقنية المقابلة في كتاب ب بورديو: بؤس العالم. مجلة التواصل في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 36، جامعة باجي مختار - عنابة - ديسمبر، 2013، ص 119. [نقلا عن الموقع الإلكتروني](https://www.researchgate.net/publication/351111111) (<https://asjp.cerist.dz/en/article/42228>) (06/05/2025) 20 h 15 min

<sup>3</sup> غواظني مليكة، المرجع السابق، ص 184-185.

العلوم، وهو الخطة المنظمة للعمليات الذهنية أو الحسية بغية الوصول إلى الكشف عن الحقيقة أو البرهان عليها".<sup>1</sup>

اما " موريس أنجريس" \* فيعرف المنهج العلمي بكونه: "عبارة عن جواب للسؤال كيف؟ نصل إلى الأهداف في الحين أن التقنيات تشير إلى الوسيلة التي يتم استخدامها للوصول إلى هذه الأهداف"، فيعد استيعابنا لهذا التعريف وفهمنا الجيد لمتغيرات دراستنا، قررنا بعد ذلك أن نضع المنهج الكيفي بمثابة المنهج الرئيسي في واجهة بحثنا كإجابة على سؤالنا الذي يعتبر أحد أنواع البحوث التي يتم اللجوء إليها واستخدام المقاربة الكيفية حسب المتغيرات في سبيل الحصول على الفهم المعمق، والوصف الشمولي للظاهرة الانسانية، ويمكن تحديد مفهوم البحث الكيفي بأنه البحث عن الطبيعة الجوهرية للظواهر كما هي في الواقع.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> محمد عبد السلام، مناهج البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، مكتبة نور 2020، ص 96. [www.noor-10.com](http://www.noor-10.com)

[book.com](http://book.com). 28/03/2025 00h:15min

\* موريس انجريس هو مفكر وباحث وفرنسي الأصل وتخصص في عدد مجالات مثل الفلسفة والمنهجية البحثية الصحيحة وهو صاحب كتاب المنهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية.

<sup>2</sup> بن عمار سعيدة خيرة، بلوطي ريجانة، إشكالية استخدام المنهج الكيفي في بحوث الاعلام الجديد، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية المجلد 07، العدد 02، جامعة غليزان، سنة 2021، ص 542. [نقلا عن الموقع الالكتروني: https://asjp.cerist.dz/en/article/2602](https://asjp.cerist.dz/en/article/2602)

[6767-2437-0363](http://6767-2437-0363) (06/05/2025) 21h: 25min

## المبحث الثالث: التحليل الكيفي لمقابلة

## المطلب الأول: خصائص العينة.

## الجدول رقم(02): يمثل توزيع المبحوثين حسب الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
%60	06	ذكر
%40	04	أنثى
%100	10	مجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على المقابلة.

يتضح لنا من خلال الجدول الذي يعكس توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس، حيث قدرت نسبة الذكر %60 بالمقابل نجد أن نسبة متغير الإناث %40 ولعل هذا الفارق النسبي بين الجنسين يعود إلى طبيعة النشاط الممارس إلا وهو النشاط الصناعي الذي يتطلب قوة بدنية عضلية كبيرة، وهذا ما يستبعد وجود المرأة فيه بحيث لا تستطيع هذه الأخيرة إنجاز الأعمال الصعبة.

## الجدول رقم (03): يمثل توزيع المبحوثين حسب فئات السن

النسبة	التكرار	السن
%40	04	أقل من 28 سنة
%30	03	من 28 إلى 40 سنة
%30	03	أكثر من 40 سنة
%100	10	مجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على المقابلة.

يتضح من خلال الجدول والذي يعكس توزيع المبحوثين حسب السن نجد العمال ذو فئات العمرية للفئات العمرية والذين تتراوح من 28-40 في الحين. بلغنا نسبة %30 ، وأقل من 28 في الحين بلغت نسبة %40 ، وعليه يتضح أن أكثر من 30 بلغت نسبتهم %30 ، أما من نسبة تمثل فئة الشباب من العينة المختارة والتي تعتبر فئة النشطة والأكثر حيوية فالشباب يتمتعون بالقوة الجسدية تساعدهم على الحركة

أما نسبة فئة الشباب هي أكثر من 40 وهي تمثل عنصر الكهول وهؤلاء يتمتعون بالخبرة والقدرة على تحمل المسؤولية وكذا توجيه الشباب ويتميزون بالانضباط.

الجدول رقم(04): يمثل توزيع المبحوثين حسب مستوى التعليمي

النسبة	التكرار	مستوى التعليمي
00%	00	دون مستوى
00%	00	إبتدائي
50%	05	متوسط
20%	02	ثانوي
30%	03	جامعي
00%	00	مستوى آخر
100%	10	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على المقابلة.

على ضوء المعطيات التي تضمنها الجدول يتضح أن 50% من مجموع العينية البحث والتي تمثل الأفراد ذوي مستوى تعليمي متوسط لتليها 20% من المستوى الثانوي لم 30% من الجامعيين، وبالتالي تدل هذه النتائج أن المصنع يشغل نسبة كبيرة من العمال ذوي تعليم متوسط وكذلك ثانوي، وهذا راجع إلى طبيعة العمل الذي يتطلب جهد عضلي وبدني ولا يحتاج إلى مؤهلات أكاديمية.

الجدول رقم (05): يمثل توزيع المبحوثين حسب الحالة المدنية

النسبة	التكرار	الحالة المدنية
30 %	03	أعزب
50%	05	متزوج
20%	02	مطلق
00%	00	أرمل
100%	10	مجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على المقابلة.

توضح الإحصائيات الواردة في الجدول توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية إذ نجد نسبة 50% من افراد العينة المتزوجين ، وهي أكثر نسبة وهنا نشير أن هذه الفئة تتحمل مسؤوليات أكبر داخل الأسرة خاصة تلك المرتبطة بتوفير احتياجات المنزل ومواجهة أعباء يومية صعبة ، والتي تتطلب توفر قدر كاف من الموارد المادية، في الحين نجد اتجاه معاكس للمبحوثين غير متزوجين أي عزاب حيث بلغت نسبتها 30% و هؤلاء أيضا مسؤولين عن أمور البيت خصوص الوضع الذي نشاهده حاليا وكما نجد أن هؤلاء هم أيضا يعملون بهدف الزواج و الاستقرار وبالمقابل نجد أن بعض العمال مطلقيين وكانت نسبتهم 20% ومع ذلك ، فإن وضعهم الاجتماعي لا يعفيهم من مسؤولياتهم خاصة في حالة وجود أطفال مما يزيد من الأعباء الملقة عليهم.

#### الجدول رقم 06: يمثل توزيع المبحوثين حسب نوع الوظيفة.

نوع الوظيفة	التكرار	النسبة
عامل بسيط	00	%00
عون تحكيم	04	%40
إطار سامي	06	%60
وظيفة أخرى	00	%00
مجموع	10	%100

المصدر: من إعداد طالبتين على بناء المقابلة

من خلال معطيات التي تضمنها الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة 60 من العمال هم عمال إطار سامي و 40 عون تحكيم وبالتالي أكبر نسبة هي عمل إطار سامي راجع لطبيعة عمل التي يركز على المبادرة والقيم مثل العدالة والنزاهة والاحترام.

#### الجدول 07: يمثل توزيع المبحوثين الخبرة المهنية.

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة
أقل من 6 سنوات	02	%20
من 6 سنوات إلى 11 سنة	03	%30
أكثر من 11 سنة	05	%50
المجموع	10	%100

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على المقابلة.

من خلال المعطيات الإحصائية يتضح أن أغلبية المبحوثين أقدميتهم أكثر من 11 سنة وبلغت نسبتهم 50% وبالتالي هؤلاء عايشوا مختلف المراحل التي مرت بها المؤسسة، وبالتالي كلما زاد عمر المؤسسة زادت سنوات الخبر الموظفين وبالمقابل نجد من 6 سنوات إلى 12 سنة بلغت نسبتهم 30% وفي حين أقل من 6 سنوات بلغت نسبتهم 20% .

### المطلب الثاني: تحليل البيانات على ضوء الفرضيات.

انطلاقا مما تم عرضه سنحاول تحليل المعطيات التي قمنا بجمعها عن طريق المقابلات، والتي كانت مع عمال المصنع الإسمنت والذي بلغ عددهم 10 من بين 186 عاملا وكان هذا الاختيار حسب نوع عينة البحث، بحيث توصلنا من خلال دراستنا الاستطلاعية التي قمنا بها إلى مجموعة من المعلومات والتي كانت انطلاقة لدراستنا الميدانية، بحيث كان موضوع دراستنا القيم التنظيمية والهوية الرقمية داخل المؤسسة الصناعية.

### المحور الاول: القيم التنظيمية البارزة في المؤسسة الصناعية

#### • حسب بعد إدارة الإدارة:

تبين لنا من خلال الإجابات التي قدمها جل المبحوثين حسب س 01 أن إدارة المؤسسة الصناعية للإسمنت تقوم بتحفيز العمال متميزين عند قيامهم بأعمال اضافية، يتحصلون على أجر ومكافآت حيث تعتبر هذه الأخيرة من الحوافز المادية التي تعتمد عليها المؤسسة ، وهذا ما يؤكد ذلك الأستاذ نور الدين حاروش حيث يرى بأن الحوافز : "هي عبارة عن جملة العوامل الخارجية التي تشبع الحاجة أو رغبة المتولدة لدى الفرد من أداء العمل معين ، وتتوقف فعالية الحوافز على توافقها مع هدف الفرد و حاجاته ورغبته"<sup>1</sup> وكما عرفها "طاهر محمود كلاله" على أنها إحدى الطرق المادية والمعنوية الأولى ، والتي يتم بواسطتها توجيه وتشجيع الجهود الفردية أو الجماعية باتجاه أهداف التنظيم معتمدة على قناعة ورضا النفس وإشباع الحاجات كخطوة مرحلية لتحقيق المراحل المرغوبة و المستهدفة<sup>2</sup> ، ولذلك تلعب المكافآت دورا محوريا داخل المؤسسة، باعتبارها هي الحافز الذي يدفع العمال للعمل بكل جهد و كفاءة وتمكن العامل من الحصول على ترقيات والمساهمة في تحسين أدائه للمؤسسة.

<sup>1</sup>لكحل منيف، تحفيز العاملين وبناء الرضا الوظيفي مفاهيم ونظريات، دار متقف للنشر والتوزيع ط الأولى ،سنة 2018 ،ص 11. نقلا عن

الموقع <https://www.noor-book.com> (25/04/2025) 16h: 30 min

<sup>2</sup>محمد جبور، عبد اللطيف محمد بو صلاح وآخرون، قياس أثر الحوافز المادية والمعنوية على الالتزام التنظيمي الموظفين دراسة ميدانية المديرية الضرائب بسعيدة، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية (ABPR) المجلد 09- العدد 12 ،سنة 2020، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ،ص 78

نقلا عن الموقع: 20:43 (26/01/825) <https://assp.cerist.dz/en/article/141958>

\* شارل كولي (1864-1929) : من أهم علماء الاجتماع الأمريكيين المؤسسين للاتجاه النفسي الاجتماعي ومن أهم كتاباته السوسولوجية في التنظيم الاجتماعي.

**حسب س 02** تبين أن المسؤول أو المدير يجب أن يتحلى بمجموعة من السمات والصفات ، حتى يستطيع تأثير وتفعيل العمل بين العمال ومن بين المميزات التي ذكرها العمال أن يتمتع بالعدالة والمسؤولية وحسن المعاملة والقدرة على توجيه الموظفين، بشكل جيد يؤدي إلى تحسين في عملهم والاستماع لهم واقتراحاتهم وتحفيزهم معنوياً ومهنياً ، والتواصل الفعال معهم ، وهذا ما ركزت عليه المقاربة التفاعلية الرمزية، ويعرف العالم شارل كولي \* **charles cooley** التواصل هو الميكانيك الذي بواسطته توجد العلاقات الإنسانية و تتطور ويتضمن كل رموز الذهن مع وسائل تبليغها عبر المجال وتعزيزها في الزمان ، ويتضمن أيضاً تعابير الوجه وهيئات الجسم وحركات نبرات الصوت والكلمات والعتابات والمطبوعات والقطارات والتلغراف والتلفون وكل ما يشمله آخر ما تم في الاكتشافات في المكان والزمان <sup>1</sup>.

كما يقصد بعملية الاتصال حسب "العالم جورج لندرج" **jourje hundiraj** بأنه يستخدم ليشير الى التفاعل بواسطة العلامات والرموز وتكون الرموز على شكل حركات وصور أو رموز أو لغة أو شيء آخر ما تعمل كمنبه سلوك أي أن الاتصال هو نوع من التفاعل الذي يحدث بواسطة الرموز <sup>2</sup>.

**حسب س 03** تبين لنا من خلال المقابلة أن كفاءة العمال تتكيف مع متطلبات الرقمنة حيث أن يكون العامل قادر على استخدام والتكيف السريع مع المتغيرات في أنظمة العمل التي تتم عن طريق الراحة وتكنولوجيا دون مقاومة.

ويعرف الكفاءة كل من **pierre Casper, Philippe carré** على أنها "مجموعة المعارف المطبقة في وضعية عمل معينة، تسمح بحل المشاكل المهنية من خلال استخدامها بطريقة متكاملة" <sup>3</sup>.  
في هذا البعد نستخلص في الأخير ان القيم التنظيمية البارزة داخل المؤسسة الصناعية حسب بعد إدارة الإدارة والتي تمثلت في قيمة تحفيز والمكافآت المادية وكذلك قيمة العدالة والمسؤولية وقيمة التواصل الفعال وفي الأخير قيمة الكفاءة.

#### • حسب بعد الإدارة المهمة

**حسب س 04** توصلنا على أن مؤسسة صناعية للإسمنت تعتمد على استخدام التكنولوجيا في أدائها ولكن ليس بشكل كبير، وهو المرغوب فيه وهذا كله من خلال أقوال الباحثين حول اجاباتهم على هذا

<sup>1</sup>مفتاح معروف، التواصل بين الموقف اللساني والموقف الاجتماعي، المجلة دراسات الإنسانية والاجتماعية، العدد 10 ، جوان 2019 ، جامعة الجزائر، ص 58. **نقلا عن الموقع** [https://djp.ceriste de len/article/152847 \(26/04/2005\) 23h: 20 min](https://djp.ceriste de len/article/152847 (26/04/2005) 23h: 20 min)

<sup>2</sup>بسام عبد الرحمان المشافية لا نظريات الإتصال، دار أسامة للنشر والتوزيع، نبلأ ناشرون و موزعون الأردن - العمان، طبعة مزيدة ومنفحة سنة 2015 ، ص 24. **نقلا عن الموقع** [https://www.hoor-book.com \(26/04/225/23h: 22 min](https://www.hoor-book.com (26/04/225/23h: 22 min)

<sup>3</sup>بالعربي مريم ، زرارة أمنية وآخرون دور التعليم بالمرافقة في نقل كفاءات العمال دراسة حمالة المجتمع الجزائري للإنساني للأشكال العمومية، محلية تنظيم والعمل مجلد 6 ، العدد 01 ، (2017) . **نقلا من الموقع** [https.asjp.ceriste d2/en/article/163736\(26/04/2021\) 23h: 34 min](https.asjp.ceriste d2/en/article/163736(26/04/2021) 23h: 34 min)

السؤال، تستخدم الإدارة التقنيات والأساليب المعاصرة بشكل الذي يؤدي إلى زيادة كفاءة العمال، من خلال تقديم تدريبات وتكوينات حول الأجهزة جديدة ذكية التي تستخدم في تصنيع سيما وتركيبه المواد الخام أثناء الإنتاج، وكذلك تستخدم البرامج الإدارة لحضور العمال وانصرافهم ذكي بالبصمة.

**حسب س 05** نستخلص من إجابات أغلب المبحوثين أن المسؤوليات والأدوار لكل العمال غير الواضحة والمحددة بدقة، أنه لا يوجد رجل مناسب في مكان مناسب وهذا الخصوص الذي تحمله الأدوار تؤدي إلى صراع حيث جاء **العالم هونت** في تعريفه على أنه "عبارة عن قيام الفرد بعدد من الأدوار الاجتماعية، فقد يكون بين هذه الأدوار الخط والاختلاف، والصراع<sup>1</sup> وكذلك كل العمال يتفقون على رأي واحد."

**حسب س 06** على أن يوجد تدريب صحيح وجيد في إطار نجاح مشروع الرقمية، كما يعرفه **العالم "جوسيس"** على أنه أي عملية تستهدف زيادة وتحسين قابليات الأفراد الذهنية والجسدية لإدارة أعمالهم بأحسن صورة ممكنة<sup>2</sup>.

ويتضح من خلال اجابات المبحوثين **حسب س 07** أنه يوجد نخبة من العمال تعتمد عليهم المؤسسة، ومتخصصين ولديهم قدرات وكفاءات مهنية لتطوير مشروع الرقمنة

نستخلص من خلال هذا البعد أن القيم التنظيمية البارزة داخل المؤسسة الصناعية تمثلت في قيمة الفعالية والكفاءة الإنتاجية و كذلك قيمة التزام بالمواعيد والانضباط وقيمة الابتكار و استخدام التكنولوجيا.

#### • حسب بعد إدارة العلاقات:

نستنتج من خلال الإجابات التي قدمها المبحوثين **حسب س 08** أن الإدارة تشجع العمال على العمل من خلال تعزيز روح العمل الجماعي لتعاون فيما بينهم والعمل كفريق واحد ، يعد العمل الجماعي هو ذلك العمل التي تمارسه الجماعة سواء بصورة مباشرة أو من خلال تنظيم ينوب عليها لتحقيق مصالح مشتركة يدركها أعضائها ، فمن المنطق توقع أن يسلك الناس ذوي مصلحة مشتركة بطريقة تحقق مصالحهم<sup>3</sup> ، وحاولنا معرفة طبيعة العلاقة بين العمال فيما بينهم **حسب س 09** إذ توصلنا أن علاقة العمال فيما بينهم وطيدة وجيدة و يسودها التعاون والمحبة والاحترام ، وهذا ما يدل على الثقة المتبادلة بينهما وهذا

<sup>1</sup>سمية بن عمارة، صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني لطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغيرداية ، دراسة ميدانية واستكشافية لطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغيرداية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص ، الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل ، جامعة ورقلة (الجزائر)، ص 348. [نقلا عن الموقع. https://lasje.cerist.dz/lenfort/Alticle\\_7345/07/04/2028](https://lasje.cerist.dz/lenfort/Alticle_7345/07/04/2028) 22h: 40 min

<sup>2</sup>غانم فنجان موسى، التدريب وتطوير الكفاءة الإنتاجية للقوى العاملة ، سلسلة المكتبة العمالية، صدر عن المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل منظمة العمل العربي 1980، ص 23. [نقلا عن الموقع: https://www.hoot-book.com](https://www.hoot-book.com) (17/04/2025) 23 h 20 min

<sup>3</sup>آيت طالب نورة، تأثير العلاقات الاتصالية على العمل الجماعي في المؤسسة مجلة آفاق للعلوم، المجلد 07، العدد 01 ، الجامعة باجي مختار عنابة، 2022 ، ص 119 . [نقلا عن الموقع الإلكتروني: https://www.asip.cerist.dz/en/presentation](https://www.asip.cerist.dz/en/presentation)

[Retue/351\(27/04/2025\)18h:15 min](https://www.asip.cerist.dz/en/presentation)

ترابط راجع لأوضاعهم المهنية والاجتماعية ، ولاحظنا أثناء قيامنا بالمقابلة في المؤسسة وجود نوع من التفاعل الاجتماعي بين العمال والتي يحمل في طياته التفاهم وحسن المعاملة مع بعضهم البعض ، يعتبر التفاعل الاجتماعي هو قوام الحياة الاجتماعية للفرد والجماعة داخل المؤسسة وينجب عنه علاقات مختلفة. ويعرفه الباحث "أسعد رزوق" على أنه ذلك التأثير التبادلي بين طرفين أي كان هاذين الطرفين أفراداً أو أسر أو جماعات أو مجتمعات بما يؤدي إلى أن يؤثر كل منهما على سلوك الآخر".<sup>1</sup>

بحيث أن هذه العلاقات الطيبة في مكان العمل تقلل من الصراعات والنزاعات وتزيد من جودة أدائهم كما أننا توصلنا حسب س 10 أنه توجد فئة قليلة من العمال تفضل العمل الانفرادي ولا يفضلون الاختلاط لأنهم يرون ذلك يعرقل عملهم، و أغلبية العمال يفضلون العمل الجماعي لكي يتبادلوا الأفكار، ولتحقيق الأهداف التي تسعى إليها المؤسسة، ويساهم في تقوية العلاقات الاجتماعية وتعزيز روح التعاون. تستنتج من خلال الإجابات التي قدمها المبحوثين حسب س 11 أن المؤسسة تسعى لوضع توافق بين القوانين التنظيمية والرقمية، ذلك من خلال وضع سياسة واضحة بين الجانبين مع توعية العمال، تدمج بمضامينها وتطبيق البرامج المتبعة الفعالة لضمان امتثال وحماية الحقوق في بيئة عمل رقمية وكذلك توصلنا حسب س 12 أن يتم المحافظة على الهوية الرقمية في إطار روابط الاجتماعية داخل المؤسسة في ظل الثقافة التنظيمية، تتم من خلال. التزام العمال بقيم المؤسسة والحرص على خصوصية بحيث يظهر الموظف شخصية وكفاءته المهنية دون أن يتعارض ذلك مع ثقافة المؤسسة أو يخرق قيمها التنظيمية.

في هذا البعد نستخلص في الأخير أن القيم التنظيمية السائدة داخل المؤسسة الصناعية، تمثلت في قيمة الاحترام والتقدير، وكذلك قيمة التعاون والعمل الجماعي، وقيمة العلاقات داخل المؤسسة.

#### • حسب بعد إدارة البيئة:

يتضح من خلال إجابات المبحوثين حسب س 13 أن المؤسسة تحرص على توفير بيئة عمل عادلة تضمن لجميع الموظفين فرض متساوية لسماع شكاويهم وتعامل معهم بجدية وشفافية، ولتحقيق ذلك تم إنشاء قنوات متعددة لاستقبال شكاوى مثل صناديق شكاوى والبريد الإلكتروني مخصص.

وحسب س 14 توصلنا أن الإدارة تعمل على مواجهة التحديات والتهديدات التي تواجهها عن طريق تشكيل فريق متخصص ولديه خبرة عالية، تحرص على تحفيز الموظفين والعمل الجماعي مما يساعد في التغلب على العقبات وتحقيق الأهداف.

في الأخير يمكننا القول وفق التحليل أعلاه أن القيم التي برزت داخل المؤسسة الصناعية تمثلت في القيمة التنظيمية المرتبطة بالبيئة الداخلية للعمل، وقيمة مواجهة التحديات التي تواجه المؤسسة.

<sup>1</sup>الجموعي مومن بكوش، أحمد جلول التفاعل الاجتماعي ومختلف صورته - مدخل نظري، الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 13 (01)، جامعة الوادي، الجزائر، سنة 2021 نقلا عن الموقع الإلكتروني: <https://www.asjp.cerist.dalen/ortgide> (27/04/2025) 19h: 50 min

## المحور الثالث: دور الثقافة التنظيمية في المؤسسة الصناعية

قبل تحليل أسئلة هذا المحور توجب منا إعطاء تعريف وجيز عن مفهوم الثقافة التنظيمية حيث عرفها العالم "شين" أنها أنماط من الافتراضيات الأساسية مبتدعة أو مكتشفة أو مطورة من قبل جماعة كما تعلمتها من خلال التلاؤم مع المشكلات الموجودة بالبيئة الخارجية مع ضرورة التلاؤم الداخلي والذي أثبتت صلاحيتها لكنها تعد قيمة يجب تعليمها للأعضاء الجدد لأنها السبل الصحيحة للإدراك والإحساس بالمشكلات.<sup>1</sup>

وقد عرفها "جيرالد جرينبرج وروبرت بارون\*" أنها إطار معرفي مكون هذه الاتجاهات والقيم ومعايير السلوك والتوقعات التي يتقاسمها العاملون في المنظمة.<sup>2</sup>

حيث نجد أن هناك علاقة قوية بين الإبداع والثقافة التنظيمية وهذه الأخيرة ساهمت في فتح أبواب الإبداع وتشجيعه على الابتكار.

يتضح لنا من خلال إجابات أغلب المبحوثين حسب س 01 أن المؤسسة لا تقدم تقديرات ولا تحفيزات على الإسهامات الإبداعية التي يقدمها العامل مكثفة بإعطاء مكافآت مالية فقط ولا غيرها. نتيجة لثقافة تنظيمية تقليدية التي لا تعترف بدور الحوافز في تحسين الأداء، مما يؤدي إلى الفتور الحماس لدى الموظفين وانخفاض مستوى الرضا الوظيفي، وفق هذا فإن الثقافة التنظيمية في نظر مالك بن نبي\* تمثل عائقا أمام النهضة لأنها تركز التبعية وتمنع الإبداع والمسؤولية الفردية والجماعية.<sup>3</sup>

أضاف نور الدين طوالي\* أن القيم المتضادة والمتعكسة تمثل هذا الازدواج والصورة الحقيقية للتلازم الوجداني الثقافي المتضاد، حيث يعمل الجانب العقلي نظامين من القيم المتنافسة (النظام العصري والتقليدي) لتتجمع حوله أغلب السلوكيات الاجتماعية المتضاربة بين الثقافتين.<sup>4</sup>

نستنتج من خلال إجابات جل المبحوثين حسب س 02 تربطهم علاقة أداتية مع المصنع يتم بموجبها التبادل، فالعمال يقدمون نصيبا من وقتهم مقابل مبلغ مالي معين حسب النتائج التي توصل إليها الباحث

<sup>1</sup>ساجد رفعت حسين صالح السعدي، ثقافة المنظمة الأمنية أسباب تميز العمل الأمني، دار الكتاب للنشر و التوزيع، ط 1 ، بغداد ، سنة 2022 ، ص 13 . نقلا عن الموقع الإلكتروني: <https://www.noor-book.com> (28/04/2025) 22:05 min  
\* روبرت بارون :من مواليد 26 ديسمبر 1936 في الولايات المتحدة الأمريكية وهو ممثل ومخرج ومنتج وكاتب سيناريو أمريكي، وتوفي سنة 2000.

<sup>2</sup>حسني فاطمة، دور الثقافة التنظيمية في التوافق المرضي للعامل بالمؤسسة الجزائرية الدراسة ميدانية شركة الأشغال العمومية والترقية العقارية بشروين، ولاية أدرار، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة أدرار ، سنة 2014، ص 43. نقلا عن الموقع الإلكتروني: <http://dSPACE.univ-adrot.edu.dz> (28/04/2025) 22h: 30 min

<sup>3</sup>مالك بن نبي، شروط النهضة، ترجمة عبد الصبور شاهين، دار الفكر للطباعة والتوزيع والنشر بدمشق، سنة 2019 ، ص 80. نقلا عن الموقع الإلكتروني: <https://www.noor-book.com/> (07/05/2025) 15h :20min  
\*مالك بن نبي :هو أبرز من المفكرين والفلاسفة الجزائريين ولد سنة 1905 بمدينة قسنطينة وكان عضوا ناشطا في جماعة الوجوديين وتوفي في 31 أكتوبر 1973، ترك مالك بن نبي عدة مؤلفات فوضع كتابه جامعا في سلسلة تحت عنوان مشكلات الحضارة، وتمثلت مؤلفاته في شروط النهضة.

\* نور الدين طوالي: من مواليد 27 فيفري 1947 بإيغيل علي أستاذ جامعي درس الانتروبولوجيا التحليلية وعلم النفس الثقافي، ومن أعماله: التغيير الاجتماعي وقضية الهوية الثقافية، توفي 05 جوان 2022.

<sup>4</sup> نور الدين طوالي، صراع القيم في حالة التغيير الاجتماعي السريع، الجزائر، سنة 1986، ص 12. نقلا عن الموقع الإلكتروني: <https://www.asjp.cerist.dz/en/articles/42050> (17/05/2025) 19h: 50 min

"جمال غريد"<sup>1</sup> في دراسته عن العامل الشائع. إن العامل الصناعي هو كذلك شكل من أشكال تحرك في المكان والتعامل معه مع احترام معالمه واكتساب روح المساواة عند اقتسامه مع رفقاء العمل والسعي من أجل تسييره بصفة عقلانية بغية الاستفادة منه أكبر الاستفادة ممكنة.<sup>2</sup> بمعنى أن العامل الصناعي يحترم مكان العمل ويتعاون مع زملائه فيه ويعمل بذكاء ليستفيد جميعا منه بشكل جيد.

كما جاء على لسان سعيد شيخي\* "العامل الجزائري هو إنسان هجين ذو جسم عامل ورأس فلاح، ومن هنا يقوم بعض الباحثين بالتأكيد على تأثير الحياة الاجتماعية خارج المؤسسة الصناعية، فيرون أن المؤسسة الصناعية تتكون من عمال أولا وقبل كل شيء أفراد اجتماعيين " عكس ما تؤكد وتدافع عنه بعض نظريات ثقافة المؤسسة فحسب رأيهم الأجراء لا يغادرون "ذواتهم الاجتماعية" عند دخولهم المؤسسة الصناعية.<sup>3</sup>

**حسب س 03** تسعى المؤسسة الصناعية في توفير بيئة عمل محفزة وداعمة للأداء الفعال في ظل الرقمنة من خلال توفير الأجهزة والبرمجيات متطورة التي تشمل العملية الإنتاجية بشكل سريع ومرن ويقلل من جهد العمال.

تستنتج من خلال إجابات المبحوثين **حسب س 04** الذين يقرون بها العمال بالتزامهم بتوقيت العمل وهذا راجع إلى طبيعة الإجراءات والقوانين الصارمة المعمول بها في المؤسسة وذلك سعيا منها لتحقيق الانضباط في العمل، ورفع من مستوى التزام التنظيمي وضمان تقديم منتج أفضل.

**في هذا المحور الثالث نستخلص في الأخير أن الثقافة التنظيمية تلعب دورا محوريا في نجاح المؤسسة الصناعية للإسمنت حيث تساهم في تعزيز الإنتاجية وكذلك تحفيز العاملين وزيادة القدرة على التكيف مع المتغيرات التكنولوجية الحديثة، من خلال ترسيخ قيم الانضباط والالتزام بمواعيد العمل، وكذلك تشجيع العمل الجماعي.**

\* جمال غريد يعد أستاذا وباحثا ومفكرا ومتميزا في علم الاجتماع والأنثروبولوجيا ولد في جوان 1943، ببسكرة وتوفي سنة 2013، ومخلف العديد من المنشورات العلمية والهامة ومنها المؤسسة الصناعية في الجزائر وصراع العقلايات.

\* سعيد شيخي من مواليد 1944 ببسكرة وأستاذ محاضر بجامعة الجزائر وتوفي سنة 1993، ومن أهم ما ألفه في الحقل السوسيوولوجي، من كتب التي عالجت الواقع الطبقة العمالية في الجزائر وخصائصها السوسيوثقافية.

<sup>2</sup> جمال غريد، العامل الشائع، عناصر للاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري، مجلة إنسانيات جزائرية في أنثروبولوجيا والعلوم الاجتماعية، 1997، ص 13. <https://journal.openedition.org/insaniyat/11389> (17/05/2025) **نقلا عبر الموقع الإلكتروني: 22h50min**

<sup>3</sup> مراد مولاي الحاج، الأصول الريفية للعامل الصناعي في الجزائر، مجلة إنسانيات الجزائرية في الأنثروبولوجيا والعلوم الاجتماعية، العدد 07، سنة 1999، ص 39. **نقلا عن الموقع [https://119sip.insoniyot.crosc.de/en/Article\\_crosc-dalenAttic2845/08/09/20](https://119sip.insoniyot.crosc.de/en/Article_crosc-dalenAttic2845/08/09/20) 00h:00 min**

**152845/28/04/2025**

### المحور الرابع: الهوية الرقمية داخل المؤسسة الصناعية وتأثيرها على القيم التنظيمية.

حسب س01 و س02 فإن الإجابات التي قدمها المبحوثين، فإن الهوية الرقمية أحدثت تقدما في العمل داخل المصنع، حيث تقوم الهوية الرقمية رفع إنتاجية العمل وكفاءة العمال، وذلك من خلال توفير أهم الآلات والأساليب المتطورة والتي تزيد من كفاءة جودة الإنتاجية بالإضافة إلى ذلك مكنت الهوية الرقمية من تسجيل الحضور وانصراف الموظفين بشكل آلي وموثوق ، مما قلل من الهدر الزمني والأخطاء الإدارية، و الحد من التزوير و التلاعب بسجلات العمل ، تسعى المؤسسة الصناعية للإسمنت من خلال الهوية الرقمية إلى تعزيز حضورها في السوق وتحقيق التميز التنافسي عبر بناء صورة احترافية حديثة تعكس جودة منتجاتها وتمكن الهوية الرقمية المؤسسة من التواصل الفعال مع شركائها ، وتقديم خدماتها بشكل أكثر كفاءة من خلال الخدمات الإلكترونية مما ساهم في دعم عمليات التسويق والمبيعات حسب س03 و س04 المواقع الإلكترونية التي يعتمدون عليها للتواصل مع بعضهم البعض حيث يستخدمون البريد الإلكتروني الخاص بالمؤسسة **out look** وهو يعد جزءا محوريا في تعزيز التواصل الرسمي داخل المؤسسة. حيث يعتبر الاتصال الرسمي هو الذي يتم من خلال خطوط السلطة الرسمية وبناء على علاقات مقررّة وأي نطاق هيكل تنظيمي.1

نستخلص من إجابات أغلب المبحوثين انهم يفضلون الإتصال الرقمي على الإتصال التقليدي، لأن الإتصال الرقمي يتميز بالسرعة والمرونة ويمكن الموظفين الوصول إلى المعلومات وبيانات مطلوبة بسرعة مما يزيد من الإنتاجية وبالإضافة سهولة توثيق ومراجعة كل المراسلات الرقمية، يمكن حفظها بشكل دائم مما يسهل العودة إليها في حالة حدوث أي مشكل.

حيث يعرف الدكتور "محمد عبد الحميد" الإتصال الرقمي بأنه "العملية الاجتماعية التي يتبع فيها الإتصال من بعد، بين الأطراف يتبادلون الأدوار في بث الرسائل اتصالية متنوعة واستقبالها من خلال النظم الرقمية ووسائلها لتحقيق أهداف معينة".2

<sup>1</sup> أغنية صوالحية، إيمان بوبصلة ، دور الاتصال الرسمي في تشكيل ثقافة المؤسسة - دراسة ميدانية بجامعة تبسة العملية دولية للاتصال الاجتماعي، الجامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم - مجلد 09 - العدد 04 - 2022 ، ص 96 . نقلا عن الموقع الإلكتروني

<https://asjp.cerist.dz/en/article/18411/16/04/225> R: 11:10 mh:

<sup>2</sup> إغانون نورة، دور الاتصال الرقمي في تنمية السياحة في الجزائر: مجلة -الاتصال وصحافة مجلد 08، العدد 01 - (2019) ، بورقلة، ص 06 . نقلا عن الموقع الإلكتروني: <https://asjp.cerist.dz/en/article/195261/20/04/2025.18h>: 50

**حسب س 05** تساهم الهوية الرقمية بشكل كبير في تحويل العمل الميداني إلى الواقع الافتراضي من خلال توفير وسيلة موثوقة للتحقق من هوية الأفراد في البئات الرقمية، ويسمح للموظفين تنفيذ مهامهم مثل تدريبات وتكوين دون الحاجة لتواجد الفعلي في الموقع.

**حسب س 06** الذي يقر على أن المؤسسة تعتمد على برمجيات تكنولوجيا المعلومات عن العمل داخل المؤسسة ولكن هذا الاعتماد أو استخدام القليل وهذا على حسب ما قبل في إجابات المبحوثين حول هذا السؤال، وكذلك أضافو على كلامهم أن اعتمادها يكون بين العصري والتقليدي بها الإدارة. إن هذه تكنولوجيا المعلومات على واحدة من الأدوات الرئيسية التي سيستثمرها الإنسان، خاصة المدراء في الشركات والمؤسسات التي تواجه التغيرات والتطورات المحيطة بهم ويتعايشون معها، بل واستثمارها في تحسين الأداء وتقديم أفضل المنتجات والخدمات.<sup>1</sup>

**حسب س 07 و س 09 و س 10** يتضح من خلال إجابات المبحوثين وجود مشاريع افتراضية مستقبلية للمؤسسة، لأن هذه المشاريع تساهم في رفع كفاءة تشغيلية، تحسين جودة العمل وتعزيز قدرة المؤسسة في المستقبل، وكذلك أكد العمال أثناء المقابلة على عدم وجود فرص عمل رقمية بالمؤسسة في ظل الفضاء الرقمي.

تستنتج من خلال إجابات جل المبحوثين على أن مشروع الرقمنة بشكل ملحوظ على الهوية التنظيمية القديمة، من خلال نقل العمال من بيئة العمل تقليدية تركز على إجراءات الورقية إلى بيئة تعتمد على نجاعة وسرعة وتكنولوجيا هذا تحول فرض على العمال إعادة تفكير في موقعهم داخل المؤسسة وتطوير مهاراتهم رقمية لمواكبة التغير في البداية شعر العامل على أنه غريب عن هذا النظام الجديد لأن عدم قدرته لمواكبة التطور التكنولوجي لأسباب عديدة منها صنوف المسايرة لآليات والعمل بها العامل الغريب هو الذي يعرف بالعامل الشائع هو وجه من أوجه الناتجة عن الاحتكاك (المواجهة) الدائر بين الشكل الذي اتخذه التصنيع والتشكيلية الاجتماعية التي تتطور فيها، فهو العامل الذي نلاحظ حضوره القوي في ورشات المؤسسات الصناعية الكثيرة التي أنجزت في إطار المخططات التنموية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عبد الحكيم عمارية، رشيدة سبتي، تكنولوجيا المعلومات والاتصال وحتمية التحول الإلكتروني للمؤسسات، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 35 كلية العلوم الإعلام والاتصال، جامعة الجزائر، سبتمبر 2018، ص 971، [نقلا عن الموقع الإلكتروني](#)

[https://Nids\\_poce\\_univ-ouargla -dz 20/04/2015 21h:00 min](https://Nids_poce_univ-ouargla -dz 20/04/2015 21h:00 min)

<sup>2</sup> جمال غريد، العامل الصناعي -العامل الشائع عناصر الاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري، مجلة إنسانيات

العدد 1، الصادرة عن مركز CRASC وهران، خريف 1997. [نقلا عن الموقع الإلكتروني](#).

<https://www.insaniyat.crasc.dz 21/04/2025. 23h:44>

وهذه الأخيرة أدت إلي زيادة الأزمة الفكرية بشكل كبير، وهذا ما برهن عنه العلامة مالك بن نبي حين قال : "لا يمكن للنهضة أن تتحقق دون أن يكون هناك تغيير في طريقة تفكير " نستنتج من خلال كلامه هذا أن تغيير يبدأ من الفكر والعقلية وليس من مجرد تقليد الغرب أو العودة إلي الماضي <sup>1</sup>. ومن جهة أخرى، برهن العلامة الكبير ابن خلدون\* في مقولته: " أن العصبية القبلية تقوي وتظهر لما تشعر أن هناك شيء غريب يهددها سواء كان من بعيد او من قريب".<sup>2</sup>

ونستنتج من خلال كلامه أن هذه العصبية القبلية تعيق التقدم، وتعوق جماعة العمل من التغيير.

حسب س 11 و 13 يتضح من خلال الإجابات المبحوثين أن العمل عبر الفضاء الرقمي أمر واقعي لا يمكن تجاهله، العمال مجبرون على دخول هذا العالم الرقمي سواء أرادو أم لم يريدوا مواكبة التطور والاستفادة من الفرص التي يقدمها، واعتبار التغير التكنولوجي حتميا لا مفر منه وهذا ما تشير إليه النظرية الحتمية التكنولوجية، وهذا ما أشار إليه " ماكلوهان " عن إمكانية أن تلقى هذه الحتمية وشعور الإنسان بأنه مخلوق له كيان مستقل وقادر على التغلب عن هذه الحتمية التي تنشأ نتيجة تجاهل الناس، ما يحدث حولهم ، حيث تؤثر الاختراعات التكنولوجية المهمة تأثيرا أساسيا على المجتمعات<sup>3</sup>.

يتضح لنا من خلال إجابات المبحوثين التي قدمها أن العمل في إطار النظم الرقمية يكون بأريحية وفعالية إذا توفرت ظروف المناسبة، فالرقمنة تشمل إنجاز المهام وتُسرع من وتيرة العمل.

أشار بيتر دروكر\* إلى نمو عدد العمال في مجال المعرفة وزيادة أهميتهم ومع النمو سيظهر "مجتمع المعرفة " لقد رأى Drucker أنه نظرا لأهمية التعليم والتعلم بالنسبة للعمال في مجال المعرفة

<sup>1</sup> بو بكر عبد النور، الفطر الثقافي ودوره في بناء الفرد والمجتمع عند مالك بنا تيران مجلة. المعيار نصف سنوية متعددة التخصصات مصنفه (c) في الآداب والحقوق والعلوم السياسية، العلوم الاقتصادية و العلوم الإنسانية والاجتماعية عدد خاص، جامعة تيسمسيلت الجزائر - أبريل 2024 ، ص 82. نقلا عن الموقع الإلكتروني: [https://asjp.cerist.dz/en/Article/243645\\_18/05/2025](https://asjp.cerist.dz/en/Article/243645_18/05/2025) 01h: 15 min

\* ابن خلدون: يعتبر من أشهر الفلاسفة الذين برزوا في المغرب الإسلامي و نشأ في بيت العلم والسياسة، ولد بتونس، سنة 1232 ميلادي 732 هجري، إلى أن وافاه الأجل بالقاهرة في 25 رمضان عام 808 هـ الموافق ل 17 مارس 1406 م والمشهور بمقدمة ابن خلدون .

<sup>2</sup> مجبري سلمة، مجبري حسان، تاريخ القبيلة في الجزائر بمفهوم خلدوني، مجلة تاريخ العلوم، العدد 05، جامعة الجلفة، سنة 2016، ص 183. نقلا عن الموقع الإلكتروني: [http://asjp.cerist.dz/en/article\\_19526112119/07/05/2025.23h: 15 min](http://asjp.cerist.dz/en/article_19526112119/07/05/2025.23h: 15 min)

<sup>3</sup> سويقات لبني، عبد الاله عبد القادر ، الحتمية التكنولوجية مدخل نظري لدراسة استعمالات الإعلام الإلكتروني ، مجلة الواحات للبحوث والدراسات المجلد 09، العدد 02 ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، جامعة غرداية ، 2016 ، ص882. نقلا عن الموقع الإلكتروني: <https://e/ws.hot.univ-ghardia.dz> (21/04/2025)01h: 04min.

\*بيتر دروكر: كاتب اقتصادي أمريكي من أصل نمساوي ولد سنة 1909 . أجمع الكل على انه الأب الروحي للإدارة، ومن مؤلفاته الثورة الغير مرئية وتوفي يوم 11 نوفمبر 2005.

والشركات التي تحتاجهم، سيصبح التعليم حجر الزاوية في مجتمع المعرفة ورأي أن امتلاك المعرفة سيصبح بنفس مكانة وأهمية امتلاك الأرض أو عنصر العمل أو رأس المال (إن لم يكن أكثر من ذلك).<sup>1</sup>

أيضا في هذا المحور الرابع والأخير، نستخلص أن الهوية الرقمية قد أثرت أولا على زيادة إنتاجية العمل وكفاءة العمال، وثانيا قد أثرت علي توفير بيئة محفزة وداعمة في ظل الرقمنة، وكذلك أدت إلى ظهور اتصالات رقمية داخل المؤسسة، وكذلك تؤدي الهوية الرقمية إلى عرقلة الهوية التنظيمية القديمة، وهذا راجع إلي العامل التقليدي بواسطة هيمنته الفكرية.

في نهاية هذا المطاف العلمي يمكن القول إن من خلال الدراسة الميدانية التي أجريناها في المؤسسة الصناعية ، التي تقع بدائرة بني صاف بولاية عين تموشنت، وبهذا فقد تمت هذه الدراسة الميدانية بواسطة مجموعة من الإجراءات المنهجية للدراسة ، من بينها أداة المقابلة والتي ساعدتنا على تحليل مضمون أسئلة المحاور، فبذلك نقول أنه تم نفي الفرضية الأولى القائلة: الهوية الرقمية فرضت إكراهاتها على الثقافة التنظيمية للعمال، والقبول بالفرضية الثانية: بقاء الثقافة التنظيمية بقيمها المرنة في ظل الهوية الجديدة.

### المطلب الثالث: نتائج الدراسة الميدانية

من خلال دراستنا الميدانية في المؤسسة الصناعية ببني صاف، فقد توصلنا إلى نتائج علمية وهي على النحو التالي:

1. القيم التنظيمية البارزة في المؤسسة الصناعية للإسمنت.

حسب بعد إدارة الإدارة:

- قيمة التحفيز والمكافآت المادية.
- قيمة العدالة والمسؤولية.
- قيمة التواصل الفعال.
- قيمة الكفاءة.

حسب بعد إدارة المهمة:

- قيمة الفعالية والكفاءة الإنتاجية.

<sup>1</sup> امين حواس خديجة مصطفاي ، دور انتشار تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التحول الرقمي، وفي ، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير و العلوم التجارية ما المجلد 17 ، العدد (01) جامعة المسيلة، سنة 2024 ص 21. [نقلا عن الموقع الالكتروني: Http://lasjp.net](http://lasjp.net)  
[/cerist.dz/en/downloadarticle/324/17/1/251224\\_08/05/2025\\_02h:50min](http://cerist.dz/en/downloadarticle/324/17/1/251224_08/05/2025_02h:50min)

- قيمة التزام بالمواعيد والمسؤوليات.
- قيمة الابتكار واستخدام التكنولوجيا.

حسب بعد إدارة العلاقات:

- قيمة الاحترام والتقدير.
- قيمة التعاون والعمل الجماعي.
- قيمة العلاقات داخل المؤسسة.

حسب بعد إدارة البيئة:

- قيمة التنظيمية مرتبطة بالبيئة داخلية للعمل
  - قيمة مواجهة التحديات التي تواجه المؤسسة.
2. تؤدي الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة إلى تحفيز العمال على الإبداع والابتكار.
  3. تعكس الثقافة التنظيمية علاقة أدواتية للعمال بالمصنع.
  4. تؤدي الثقافة التنظيمية إلى توفير بيئة محفزة وداعمة في ظل الرقمنة.
  5. تؤدي الهوية الرقمية داخل المؤسسة إلى إنتاج اتصالات رقمية.
  6. تؤدي الهوية الرقمية إلى رفع إنتاجية العمل وكفاءة العمال.
  7. تؤدي الهوية الرقمية داخل المؤسسة الصناعية إلى عرقلة الهوية التنظيمية القديمة.
  8. تؤدي التكنولوجيا داخل المؤسسة الصناعية إلى تكيف العمال مع المشروع الجديد.

## خلاصة الفصل

نستخلص من هذا الفصل الموسوم ب: الجانب الميداني للدراسة إضافة على ذلك فإنه يتضمن مجموعة من الطرق والأدوات المنهجية أي تحليل الكمي للبيانات الشخصية، والتحليل الكيفي لأسئلة المقابلة وهذا كله يشكل تحليلا عميقا لموضوع المذكرة والذي هو معنون ب: القيم التنظيمية والهوية الرقمية داخل المؤسسة الصناعية، ويعتبر موضوعا سوسيوأنثروبولوجيا المتضمن لدراسة ومناقشة الموضوع ، ويهدف أولا إلي الإجابة على سؤال الإشكالية، وثانيا يغدو نحو إثبات أو نفي الفرضيات وهذا من خلال النتائج المتوصل إليها.

خاتمة عامة

### خاتمة عامة:

في الأخير، من خلال النتائج المتوصل إليها حول موضوع مذكرتنا والذي هو موسوم بدور القيم التنظيمية في تشكيل الهوية الرقمية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، كون الموضوع سوسيو أنثروبولوجي يهتم بدراسة العلاقات الاجتماعية و الثقافية قابل للدراسة العلمية، أبرزنا من خلال هذه الدراسة أهمية القيم التنظيمية في المؤسسات الصناعية والذي كان موضوع اهتمام العديد من العلماء نظرا للدور الذي تلعبه داخل المؤسسة وقد تشكل الهوية الرقمية الجديدة. فالقيم التنظيمية تعتبر أحد عناصر الثقافة التنظيمية لها أثر إيجابي. في تنمية أداء العامل من خلال توجيه العمال ومساعدتهم على تنمية قدراتهم.

من خلال الجانب النظري والميداني، ومن أبرز النتائج التي توصلنا إليها تبين لنا أن القيم التنظيمية البارزة في المؤسسة الصناعية الذي تعمل على تعزيز العمل الجماعي والمسؤولية، والدور البارز والفعال في زيادة انضباطهم واحترام توقيت العمل، وتعزيز الإبداع واستخدام التكنولوجيا، وهذه الأخيرة التي تسعى إليها الهوية الرقمية من خلال إنتاج اتصالات رقمية والرفع من إنتاجية العمل، وكفاءة العمال يمكن أن تكون الثقافة التقليدية للعامل حجر عثرة أمام تشكل الهوية الرقمية في المصنع.

## قائمة المصادر والمراجع

1- الكتب :

1. بسام عبد الرحمان المشافية لا نظريات الاتصال، دار أسامة للنشر والتوزيع ، نبلاء ناشرون وموزعون الأردن - عمان، طبعة مزيدة ومنفحة سنة 2015.
2. بلقاسم سلطانية و آخرون، علم الاجتماع الاعلامي، دار الفجر للنشر و التوزيع ، طبعة 1 ، القاهرة ، مصر 2012.
3. حسن حنفي، الهوية ، مجلس الأعلى للثقافة ، ط 1 ، القاهرة سنة 2012.
4. حسين عبد الحميد، التنظيم الاجتماعي والمعايير الاجتماعية، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 2014.
5. ساجد رفعت حسين صالح السعدي، ثقافة المنظمة الأمنية أسباب تميز العمل الأمني، دار الكتاب للنشر والتوزيع، ط 1، بغداد سنة 2022.
6. غانم فنان موسى، التدريب وتطوير الكفاءة الإنتاجية للقوى العاملة، سلسلة المكتبة العمالية، صدر عن المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل منظمة العمل العربي 1980.
7. لكحل منيف، تحفيز العاملين وبناء الرضا الوظيفي مفاهيم ونظريات، دار متقف للنشر والتوزيع ط الأولى سنة 2018.
8. مالك بن نبي، شروط النهضة، ترجمة عبد الصبور شاهين، دار الفكر للطباعة والتوزيع والنشر بدمشق، سنة 2019.
9. محمد عبد السلام، مناهج البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، مكتبة نور 2020.
10. منصور محمد إسماعيل العريقي، السلوك التنظيمي، جامعة العلوم و التكنولوجيا دار الكتاب الجامعي، صنعاء، طبعة 2 ، 2013 .

1- المجلات العلمية :

1. إغانون نورة، دور الاتصال الرقمي في تنمية السياحة في الجزائر: مجلة -الاتصال وصحافة مجلد 08، العدد 01 - (2019) بورقلة. نقلا عن الموقع [Http: llasjp: cerist.dz/ en /article](http://lasjp:cerist.dz/en/article) .195261/20/04/2025.18h: 50 min
2. امين حواس خديجة مصطفى، دور انتشار تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التحول الرقمي، وقفي ، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير و العلوم التجارية ما المجلد 17، العدد (01) جامعة المسيلة، سنة 2024. نقلا عن الموقع الالكتروني: [Http: llasjp: cerist.dz/ en /](http://lasjp:cerist.dz/en/) ./downarticle/324/17/1/251224 08/05/2025 /.02h: 50 min

3. أيت طالب نورة، تأثير العلاقات الاتصالية على العمل الجماعي في المؤسسة مجلة آفاق للعلوم، المجلد 07، العدد 01 الجامعة باجي مختار عنابة 2022 [https://www.asip.cerist.dz/en/presentation/Retue/351\(27/04/2025\)18h:15min](https://www.asip.cerist.dz/en/presentation/Retue/351(27/04/2025)18h:15min)
4. بالعربي مريم، زرارة أمنية وآخرون دور التعليم بالمرافقة في نقل كفاءات العمال دراسة حمالة المجتمع الجزائري الإنساني للأشكال العمومية، محلية تنظيم والعمل مجلد 6، العدد 01 (2017). [نقلا من الموقع https://asjp.ceriste.dz/en/article/163736\(26/04/2021\)23h:34min](https://asjp.ceriste.dz/en/article/163736(26/04/2021)23h:34min)
5. بكوش ليلي، القيم التنظيمية: مدخل المفاهيمي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد 30 سبتمبر 2017، <https://asjp.cerist.dz/en/article/78411/12/02/2025h13:15>
6. بن عمار سعيدة خيرة، بلوطي ربحانة، إشكالية استخدام المنهج الكيفي في بحوث الاعلام الجديد، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية المجلد 07، العدد 02، جامعة غليزان، سنة 2021، [نقلا عن الموقع الإلكتروني: https://asjp.cerist.dz/en/article/2602-6767-2437](https://asjp.cerist.dz/en/article/2602-6767-2437) <https://asjp.cerist.dz/en/article/2602-6767-2437> 0363 (06/05/2025) 21h: 25min
7. بو بكر عبد النور، الفطر الثقافي ودوره في بناء الفرد والمجتمع عند مالك بنا تيران مجلة. المعيار نصف سنوية متعددة التخصصات مصنفة (C) في الآداب والحقوق والعلوم السياسية، العلوم الاقتصادية و العلوم الإنسانية والاجتماعية عدد خاص، جامعة تيسمسيلت الجزائر -أفريل 2024 ، [نقلا عن الموقع الإلكتروني: https://asjp.cerist.dz/en/Article/24364518/05/2025](https://asjp.cerist.dz/en/Article/24364518/05/2025) 01h: 15 min
8. بوبكر بوخريسة، تقنية المقابلة في كتاب ب بورديو: بؤس العالم. مجلة التواصل في العلوم الإنسانية والاجتماعية عدد 36، جامعة باجي مختار -عنابة - ديسمبر 2013، [نقلا عن الموقع الإلكتروني https://asjp.cerist.dz/en/article/42228\(06/05/2025\)20h15min](https://asjp.cerist.dz/en/article/42228(06/05/2025)20h15min)
9. جمال غريد، العامل الشائع، عناصر للاقترب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري، مجلة انسانيات جزائرية في أنتروبولوجيا والعلوم الاجتماعية ، 1997، [نقلا عبر الموقع الإلكتروني: https://journal.openedition.org/insaniyat/11389](https://journal.openedition.org/insaniyat/11389) (17/05/2025) 22h50min
10. جمال غريد، العامل الصناعي -العامل الشائع عناصر للاقترب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري، مجلة إنسانيات العدد 1 الصادرة عن مركز CRASC وهران ، خريف 1997 [نقلا عن الموقع: https://www.insaniyat.crasc.dz](https://www.insaniyat.crasc.dz) 21/04/2025. 23h:44

11. الجموعي مومن بكوش، أحمد جلول التفاعل الاجتماعي ومختلف صورته - مدخل نظري ، الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 13 (01)، جامعة الوادي ،الجزائر سنة 2021 نقلا عن الموقع: <https://www.asjp.cerist.dalen/ortgide> (27/04/2025) 19h: 50 min
12. خلفاوي شمس ضيات، الوزه حدة، الهوية الرقمية في العالم الافتراضي دراسة في الفرص ومخاطر الاستخدام ، مجلة دراسات الإعلامية والاتصالية، المجلد 02، العدد03، جامعة باجي مختار عنابة، ديسمبر 2020 ، نقلا عن الموقع الإلكتروني: <https://asjp.cerist.d2/en/art/article/209989/> (16/02/2025) h18:25 min
13. خليفي رزقي، شيقارة هجيرة ، منهجية تحديد نوع وحجم العينة في البحوث العلمية، معارف مجلة علمية دولية محكمة ، العلوم الإقتصادية، العدد 23 سنة ثمانية عشرة ، ديسمبر 2017 ، . <https://asjp.cerist.dz/en/article/83645> (29/03/2025) 16h: 50 min  
<https://asjp.cerist.d2/en/articl> 83645(23/02/2025) 16h:50 min
14. رابح كعباش، القيم التنظيمية ضمن مجال الإداري، قسم علم الاجتماع ، جامعة قسنطينة باحث اجتماعي العدد 13 سنة 2014 نقلا عن الموقع الإلكتروني: <https://asjp.Cerist.d2/en/article> 14.6.244/02/2025) h 19: 50 min
15. سمية بن عمارة، صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني لطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية دراسة ميدانية واستكشافية لطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص ، الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل ، جامعة ورقلة (الجزائر)، <https://lasje.cerist.dz/enfort/Article> 7345/07/04/2028) 22h: 40 min
16. سويقات لبني - عبد الاله عبد القادر ، الحتمية التكنولوجية مدخل نظري لدراسة استعمالات الإعلام الإلكتروني ، مجلة الواحات للبحوث والدراسات المجلد 09، العدد 02 ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، جامعة غرداية ، 2016 - نقلا عن الموقع :-<https://e/ws.hot.univ> <https://e/ws.hot.univ> (21/04/2025)01h: 04min
17. شطي أمينة، القيم التنظيمية : المقاربة النظرية ، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية مجلد 10 العدد 02 سنة 2022. نقلا عن الموقع الإلكتروني: <https://asjp.Cerist.dz/en/article> 193241/ 12/02/2025.h 13:15
18. صديق سليمان الزريدي، الطيب محمد القبي، أثر القيم التنظيمية على جودة الخدمات التعليمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة ، دراسة ميدانية على كليات تقنية بمدينة مصراته، مجلة دراسات الاقتصادية

- ، كلية الاقتصاد جامعة سرت مجلد 03، العدد 03، سنة 2020 ، نقلا عن الموقع الالكتروني:  
<https://asjp.cerist.dz/en/article/57358/h> 14/02/2025 h 20:00 min
19. طلال ناضم الزهيري، الحتمية التكنولوجية وتأثيرها في تشكيل الاعلام الجديد: دراسة استقرائية،  
مجلة الاعلام والمجتمع، المجلد 08، العدد 02، قسم المعلومات والتقنيات المعرفة، الجامعة المستنصرية،  
ديسمبر 2024 ، نقلا عن الموقع الالكتروني: <https://asjp.cerist.dz/en/article/257755/> 12/04/2025 20:47
20. عادل مرابطي، عائشة نحوي، العينية ،مجلة الواحات للبحوث والدراسات قسم علم الشخص ،  
جامعات بسكرة ، العدد 04 سنة 2009، نقلا عن الموقع الالكتروني: [https://asjp-cerist-](https://asjp-cerist.dz/article/92733/23/02/2025)  
d2/article/92733/23/02/2025)18h:05 min
21. عبد الحكيم عمارية، رشيدة سبتي، تكنولوجيا المعلومات والاتصال وحتمية التحول الالكتروني  
للمؤسسات، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية ، العدد 35 كلية العلوم الإعلام والاتصال  
جامعة الجزائر ، سبتمبر 2018 ، نقلا عن الموقع: [S: Nids poce univ-ouargla -dz](https://asjp.cerist.dz/article/18411/16/04/225) ،  
20/04/2015 21h:00 min
22. عجال مسعودة، القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالمية و مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير  
في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي، دراسة ميدانية بجامعة بسكرة ، سنة 2010. نقلا عن الموقع  
الالكتروني: <https://fr.scribd.com/document/567129837/08/02/2025> h  
.18:05 min
23. على نابتي، الهوية الرقمية تكنولوجي وشكر جديد لحضور الفرد المعاصر، مجلة متون، كلية العلوم  
الاجتماعية والإنسانية، المجلد الثامن العدد الرابع -جانفي سنة 2017 [https://asjp.cerist.d2](https://asjp.cerist.d2/en/art/article/3334/)  
/en/art/article/3334/ (11/02/2025)h 00:00 min
24. العيد جغل، الأزهر ضيف، القيم التنظيمية قراءة سوسيو تنظيمية في الفكر الإداري، مجلة الدراسات  
والبحوث الاجتماعية، مجلد 10 العدد 03 سنة 2022 ، نقلا عن الموقع الالكتروني:  
[https://asjp. Cerist.d2/en/article/2018-74/18/02/2020](https://asjp.cerist.dz/en/article/2018-74/18/02/2020) 02:05
25. غنية صوالحية ، إيمان بوبصلة ، دور الاتصال الرسمي في تشكيل ثقافة المؤسسة - دراسة ميدانية  
بجامعة تبسة العملية دولية للاتصال الاجتماعي، الجامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم - مجلد  
09 - العدد 04 - 2022، نقلا عن الموقع : <https://asjp.cerist.dz/en/article>  
.18411/16/04/225 R: 11:10 mh

26. غواظني مليكة، المقابلة كأداة من أدوات جمع المعطيات، مجلة العلوم الإنسانية، المركز الجامعي علي كافي تندوف -الجزائر -المجلد 05 ، العدد 2، جامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم- الجزائر ، سنة 2021 ، نقلا عن الموقع الالكتروني : <https://asjp.cerist.dz/2021/06/05/2025/20> h: 06 min
27. قريوة زينب، لعريط وفاء، وآخرون ، قيم العمل وسياقات التبلور السوسولوجي في التنظيم - مقارنة نظرية - مجلة المفكر ، مجلد 18، العدد 01، 2023. نقلا عن الموقع الالكتروني: <https://asjp.cerist.dz/en/article/225883/2025/02/18> h22:15 min
28. لويزة حادة، حلفلاوي شمس ضيات، الهوية الرقمية في العالم الافتراضي، دراسة في فرض ومخاطر الاستخدام، مجلة ، دراسات الاعلامية و الاتصالية ، المجلد 2 العدد 3 ، ديسمبر 2022 ، موقع <https://asjp.cerist.dz/en/article/209989> 18/02/2025 13h33
29. ليلي يوسف محمد صلي، أحمد عباده العربي ، الهوية الرقمية (النشأة والتعريف والمعايير الفنية ) المجلة العالمية بكلية الآداب العدد 42 سنة 2022 ، نقلا عن الموقع الالكتروني: <https://asjp.cerist.dz/en/article/888-904/109/02/2015> h01: 07 .min
30. مجبري سلمة، مجبري حسان، تاريخ القبيلة في الجزائر بمفهوم خلدوني، مجلة تاريخ العلوم، العدد 05، جامعة الجلفة، سنة 2016، نقلا عن الموقع الالكتروني: <http://asjp.cerist.dz/en/article/19526112119/07/05/2025.23>h: 15 min
31. محمد جبور ، عبد اللطيف محمد بو صلاح وآخرون، قياس أثر الحوافز المادية والمعنوية على الالتزام التنظيمي للموظفين دراسة ميدانية المديرية الضرائب بسعيدة ، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية (ABPR) المجلد -09 - العدد 12 سنة 2020 ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة نقلا عن الموقع: <https://assp.cerist.dz/en/article/141958> (26/01/825) 20:43
32. مراد مولاي الحاج، الأصول الريفية للعامل الصناعي في الجزائر، مجلة إنسانيات الجزائرية في الأنثروبولوجيا والعلوم الاجتماعية ، العدد 07، سنة 1999 نقلا عن الموقع-crosc <https://119sip.insoniyot.crosc.de/en/Article> (20/08/09/2025) 00h:00 min
33. مسعودة طلحة ، الهوية الرقمية مآزق الاستخدام والخصوصية، مجلة تغيير الاجتماعي ، جامعة بسكرة ، مجلد 04، العدد 01 سنة 2020 ،

34. مفتاح معروف، التواصل بين الموقف اللساني والموقف الاجتماعي، المجلة دراسات الإنسانية والاجتماعية، العدد 10، جوان 2019: جامعة الجزائر نقلا عن الموقع [https://djp.ceriste](https://djp.ceriste.de/en/article/152847) (26/04/2005) 23h: 20 min

35. مقدم عميرات، أحلام بن ساحة، أثر القيم التنظيمية على الالتزام التنظيمي، دراسة حالة العمال المدرسة العليا للأساتذة بالأغواط، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 14، سنة 2018 ص54، نقلا عن الموقع الإلكتروني: <https://asjp.cerist.dz/en/article/18186/47/02/> 2025221:25 min.

36. نور الدين طوالي، صراع القيم في حالة التغيير الاجتماعي السريع، الجزائر سنة 1986، ص12 نقلا عن الموقع الإلكتروني: <https://www.asjp.cerist.dz/en/articles/42050> (17/05/2025) 19h: 50 min

37. هشام بو بكر، دليلة بولكلوك الهوية الافتراضية واقع تحديات، مجلة البحوث و دراسات الإنسانية المجلد 15، العدد 01، السنة 2021، نقلا عن الموقع الإلكتروني: [https://asjp.cerist.dz/en/art/article/8152/\(08/02/2025\) h23:11 min](https://asjp.cerist.dz/en/art/article/8152/(08/02/2025) h23:11 min)

38. وفاء بن طراه، القراءات في مفهوم الهوية ومكوناتها اللغة، الدين، الثقافة.

39. يوسف تمار، الأخطاء المنهجية في دراسات الاستطلاعية، مجلة جزائرية البحوث الإعلام والرأي العام، جامعة الجزائر، مجلد 6، العدد 01، جوان 2023، نقلا عن الموقع [https://Masjp.cerist.dalen/article/62281/20/02/2025\)/12h:00min](https://Masjp.cerist.dalen/article/62281/20/02/2025)/12h:00min).

## 2- الأطروحات و الرسائل:

### أ. الأطروحات

1. حداد صونية، علاقة القيم الإدارية بإنتاجية العامل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم شعبة علم الاجتماع-تنظيم وعمل-، جامعة العقيد حاج لخضر، باتنة، سنة 2010 نقلا عن الموقع الإلكتروني: <http://dspace.univ-batna.dz> (23/02/2025) h16:20min

1. مداني حجاج، قيم العمل في ظل الاستقرار الوظيفي، دراسة ميدانية تشمل عينة من إداريي جامعة عمار ثليجي بالأغواط، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، 2019/2018.

2. نقاش هجيرة، القيم العمالية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العمال داخل المؤسسة الجزائرية، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع، تخصص عمل وتنظيم، دراسة ميدانية بالمؤسسة صناعية نسيجية وتقنية لولاية المسيلة، 2015-2016.

3. عزوز هيئة حنان، تأثيرات الهوية الافتراضية على مستخدمي الإنترنت، دراسة ميدانية على عينة من الأتريتي من مدينة وهران، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، الطور الثالث في العلوم الإعلام والاتصال كلية علوم الإنسانية وعلوم الإسلامية جامعة، وهران أحمد بن بلة، 2017-2018.
4. دكني سوسن، شهبان آمال، وآخرون، المؤسسة العمومية الجزائرية - CNAS قامت نموذجاً، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تخصص اتصال وعلاقات عامة، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2019.
5. خير الدين جمعة، دور ثقافة المؤسسة في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة (EN. I. CAR) رسالة مقدمة كمتطلب لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية تخصص : إقتصاد وتسيير المؤسسة جامعة محمد خيضر - بسكرة سنة 2015
6. وليد شلابي، القيم التنظيمية وعلاقتها بمستوى الإيداع الإداري لدى مفتشي التعليم الابتدائي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس، تخصص: علم النفس العمل والتنظيم، جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة 2021.
7. يوسف كودية الفجوة الرقمية، وإشكالية سيرورة المنظمة العالمية للتجارة، دراسة تحليلية مع الاهتمام بحالة الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم الاقتصادية التخصص التجارة الخارجية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة - الجزائر - سنة 2019.

#### ب- الرسائل:

1. حسني فاطمة، دور الثقافة التنظيمية في التوافق المرضي للعامل بالمؤسسة الجزائرية الدراسة ميدانية شركة الأشغال العمومية والترقية العقارية بشروين، ولاية أدرار، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة أدرار سنة 2014.
2. نوال بوطرفة، القيم العمالية لدى مجتمع المصنع واقعها وعلاقتها ببعض المتغيرات النوعية، دراسة ميدانية بمصنع الحجار بمدينة عنابة الجزائر رسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في علم الاجتماع كلية الدراسات العليا الجامعة الأردنية جوان 2005.

# قائمة الأعلام والشخصيات

1. **ابن خلدون**: يعتبر من أشهر الفلاسفة الذين برزوا في المغرب الإسلامي ونشأ في بيت العلم والسياسة، ولد بتونس سنة 1232 ميلادي 732 هجري، إلى أن وافاه الأجل بالقاهرة في 25 رمضان عام 808 هـ الموافق ل 17 مارس 1406 م والمشهور بمقدمة ابن خلدون.
2. **بيتر دروكر**: كاتب اقتصادي أمريكي من أصل نمساوي ولد سنة 1909. اجمع الكل على انه الأب الروحي للإدارة، ومن مؤلفاته الثورة الغير مرئية وتوفي يوم 11 نوفمبر 2005.
3. **تايلور**: هو مهندس ومخترع أمريكي. ويعتبر أبو الإدارة العلمية وكان واحد من الأوائل استشاري الإدارة ومن أهم كتبه فقد صدر في عام 1991.
4. **جمال غريد**: يعد أستاذاً وباحثاً ومفكراً و متميزاً في علم الاجتماع والأنثروبولوجيا ولد في جوان 1943 ببسكرة وتوفي سنة 2013 ومخلف العديد من المنشورات العلمية والهامة ومنها المؤسسة الصناعية في الجزائر وصراع العقلانيات.
5. **دوجلاس ماك جريفور**: هو منظر إداري مثقف وباحث في سيكولوجية الاجتماعية وصاحب نظرية Y. X ونظرية الحوافز والإدارة من خلال الأهداف.
6. **روبرت بارون**: من مواليد 26 ديسمبر 1936 في الولايات المتحدة الأمريكية وهو ممثل ومخرج ومنتج وكاتب سيناريو أمريكي، وتوفي سنة 2000.
7. **سعيد شيخي**: من مواليد 1944 ببسكرة وأستاذ محاضر بجامعة الجزائر وتوفي سنة 1993 و من أهم ما ألفه في الحقل السوسيولوجي، من كتب التي عالجت الواقع الطبقة العمالية في الجزائر وخصائصها السوسيوثقافية.
8. **شارل كولي (1864-1929)**: من أهم علماء الاجتماع الأمريكيين المؤسسين للاتجاه النفسي الاجتماعي ومن أهم كتاباته السوسيولوجية هي التنظيم الاجتماعي.
9. **فايول**: هو مهندس فرنسي وأحد العلماء الإدارة الكلاسيكية، وقدم نظرية الإدارة حديثة يمكن تطبيقها على جميع مستويات الإدارة وتعرف بنظرية التقسيم الإداري.
10. **مارشال ماكلوهان**: باحث في التربية والفلسفة وعالم الاجتماع، أستاذ أدب انجليزي ومن أشهر الرواد المنظرين في الاتصال وهو صاحب النظرية الحتمية التكنولوجية.
11. **ماكس فيبر 1920-1864**: يعد من أهم سوسيولوجيين الألمان الذين أرسو دعائم السوسيولوجية ويتمتع بالنظرة الشمولية، واشتهر بالنظرية التنظيم الاقتصادي والاجتماعي.
12. **مالك بن نبي**: هو أبرز من المفكرين والفلاسفة الجزائريين ولد سنة 1905 بمدينة قسنطينة وكان عضوا ناشطا في جماعة الوجوديين وتوفي في 31 أكتوبر 1973، ترك مالك بن نبي عدة مؤلفات فوضع كتابه جامعا في سلسلة تحت عنوان مشكلات الحضارة، وتمثلت مؤلفاته في شروط النهضة.

13. **موريس انجرس:** هو مفكر وباحث وفرنسي الأصل وتخصص في عدد مجالات مثل الفلسفة والمنهجية البحثية الصحيحة وهو صاحب كتاب المنهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية.
14. **نور الدين طوالبي:** من مواليد 27 فيفري 1947 بيغي علي أستاذ جامعي درس الانترولوجيا التحليلية وعلم النفس الثقافي، ومن أعماله: التغير الاجتماعي وقضية الهوية الثقافية، توفي 05 جوان 2022.
15. **هابرماس:** هو فيلسوف وعالم اجتماع ألماني معاصر واحد من أهم منظرين مدرسة فرانكفورت النقدية، وصاحب النظرية الفاعلية التواصلية".

## قائمة الملاحق

الملحق رقم 01: دليل المقابلة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة بلحاج بوشعيب\_ عين تموشنت\_  
كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية  
قسم: العلوم الاجتماعية  
شعبة: علم الاجتماع



دور القيم التنظيمية في تشكيل الهوية الرقمية بالمؤسسة الجزائرية.

– دراسة ميدانية بالمؤسسة لصناعة الإسمنت ببني صاف بولاية عين تموشنت –

سيدي الفاضل سيدتي الفاضلة تحية مني لكم أما بعد:

في إطار إنجازنا لمذكرة التخرج، للحصول على شهادة الماستر تخصص: علم الاجتماع عمل و تنظيم، نتقدم إلى سيادتكم بهذه الوثيقة العلمية، والتي هي موجهة إلى عمال مؤسسة الإسمنت ببني صاف بولاية عين تموشنت، وهذا بغرض إنجاز دراسة ميدانية حول الموضوع المشار إليه أعلاه نترقب منكم المساعدة في الإجابة على الأسئلة المطروحة عليكم و الواردة في دليل المقابلة بكل موضوعية و شفافية لأنها ستضف على نتائج هذه الدراسة درجة عالية من الدقة العلمية و في الأخير، نشكر حضرتكم على حسن تفهمكم و تعاونكم معنا في إعداد هذه الدراسة العلمية، و تقبلوا منا فائق العبارات الشكر و التقدير و الاحترام.

السنة الجامعية 1446-1445 هـ / 2025-2024 م

المحور الأول: البيانات الشخصية للمبحوث

- الجنس:  ذكر .  أنثى
- الحالة المدنية: أعزب  . متزوج  . مطلق  . أرمل
- السن: أقل من 28 سنة  . من 28 إلى 40 سنة  . أكثر من 40 سنة

المستوى التعليمي

- دون مستوى
- ابتدائي .
- متوسط
- ثانوي
- جامعي .
- مستوى آخر أذكره

نوع الوظيفة:

- عامل بسيط .
- عون تحكم
- إطار سامي
- وظيفة أخرى أذكرها

الخبرة المهنية:

أقل من 6 سنوات

من 6 سنوات إلى 11 سنة.

أكثر من 11 سنة

المحور الثاني: القيم التنظيمية البارزة في المؤسسة

\* إدارة الإدارة:

- 1/ كيف تكافئ المؤسسة الموظفين المتميزين على الاستمرار في تقديم أداء عالي؟
- 2/ ماهي المميزات التي يجب ان تتحلى بها الإدارة أو الإطارات المسؤولة في المؤسسة للتأثير في العمل والعمال؟

3/ كيف تتجلى كفاءة العمال في التكيف مع متطلبات الرقمنة؟

\* إدارة المهمة:

- 4/ كيف تعتمد مؤسستك على استخدام التكنولوجيا لتحسين الجودة العالية؟
- 5/ كيف تستخدم الإدارة التقنيات والأساليب المعاصرة بشكل يؤدي إلى زيادة كفاءة العمل؟
- 6/ هل كل المسؤوليات والأدوار لكل العمال واضحة ومحددة ودقيقة؟
- 7/ هل تقوم الإدارة بالتدريب الجيد والصحيح للعمال في إطار مشروع الرقمنة؟
- 8/ هل يوجد نخبة من العمال تعتمد عليهم المؤسسة في تحسين ونجاح مشروع الرقمنة؟

\* إدارة العلاقات:

9/ كيف تقوم الإدارة بتفعيل العمل بين الموظفين في فرق العمل؟

10/ مانوع العلاقة بينك وبين العاملين معك؟

11/ هل تفضل العمل الفردي على العمل الجماعي؟

12/ كيف يمكن للمؤسسة وضع توافق بين القوانين التنظيمية والقوانين الرقمية وتفعيلها بين العمال؟

13/ كيف يمكن المحافظة على الهوية الرقمية في إطار الروابط الاجتماعية داخل المؤسسة في ظل الثقافة التنظيمية؟

\* إدارة البيئة:

14/ كيف تضمن الإدارة منح جمع الموظفين فرصا متساوي لسماع شكواهم ومعالجتها؟

15/ كيف تعمل ال إدارة على مواجهة تحديات وتهديدات بشكل جيد؟

### المحور الثالث: دور الثقافة التنظيمية في المؤسسة الصناعية

1/ كيف تقدر مؤسستك اسهاماتك الإبداعية تحفزك على الاستمرار في التميز؟

2/ كيف ترى طبيعة العلاقة التي تربطك بالمؤسسة؟

3/ كيف يتم التعاون بين العمال في مجموعتين في إنجاز الأعمال؟

4/ كيف تساهم المؤسسة في توفير بيئة عمل محفزة تدعم الأداء الفعال في ظل الرقمنة؟

5/ هل تحترم أوقات الدخول و الخروج في العمل؟

6/ كيف تساهم ثقافة المؤسسة في تحفيز الجدية و الالتزام بين الموظفين؟

المحور الرابع: الهوية الرقمية داخل المؤسسة الصناعية

- 1/ هل أحدثت الهوية الرقمية تقدما في العمل داخل مؤسستكم؟ أبرز اهم المؤشرات حول ذلك؟
- 2/ ماهي الأهداف التي تسعون إلى تحقيقها عبر الهوية الرقمية في المؤسسة كعمال؟
- 3/ هل تفضل الاتصال الرقمي أو الاتصال التقليدي؟
- 4/ ماهي المواقع الإلكترونية التي تعتمدون عليها للتواصل مع بعضكم البعض؟
- 5/ كيف يمكن للهوية الرقمية تحويل عملك من اجرائي ميداني الى افتراضي؟
- 6/ هل تعتمد على برمجيات تكنولوجيا المعلومات في عملك داخل المؤسسة؟
- 7/ هل هنالك مشاريع افتراضية مستقبلية للمؤسسة؟
- 8/ في رأيك هل عرقلت الثقافة التنظيمية القديمة مشروع الرقمنة الجديد؟ إذا كان كيف ذلك؟
- 9/ هل توجد فرص عمل رقمية بالمؤسسة في ظل الفضاء الرقمي؟
- 10/ هل أثر مشروع الرقمنة على هويتك التنظيمية السابقة؟ إذا كان نعم فكيف ذلك؟
- 11/ هل تعتبر العمل اجباريا عبر فضاء الرقمنة؟ ام انه حاجة لا بد منها؟
- 12/ كيف تعتمد المؤسسة في تسيير العمال وفق مشروع الرقمنة الجديد؟ وهل يعتمد العمال على البرمجيات وتكنولوجيا المعلومات والفضاء الرقمي في عملهم؟ وهل تجدون صعوبات في تطبيق المشروع الرقمي بالمؤسسة؟
- 13/ هل تعمل بأريحية في ظل نظام الرقمنة وكيف تحسن أداؤك في المؤسسة؟



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire  
Ministère de L'enseignement Supérieur et de La Recherche Scientifique  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Université Aïn Témouchent Belhadj Bouchaib  
جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت  
Faculté des lettres et des langues et sciences humaines  
كلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية

عين تموشنت في ..... / ..... / .....

19 شهر 2025

رقم: ... / ل.أ.ل.ع. / ج.ب.ب.ع.ع. / 2025

## رخصة تربص

المؤسسة/الهيئة: ... منهيح الإسهمت بنى بها فا

الطالب (ة): ... حرانو سجاد

تاريخ ومكان الميلاد: ... 2008/08/21 ... جعالم. ب. حبر

المسجل في: السنة الثانية ماستر تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

وذلك لإجراء تربص ميداني داخل مصالحكم الخاصة، والتي تهدف الى افتراض تطبيق المعارف التي يتم تدريسها لهم داخل المؤسسة الجامعية، وهذا في اطار تحضير مذكرة تخرج. خلال السنة الجامعية 2024/2025.

تاريخ فترة التربص: ... 2025/04/13 ... ل. 2024/04/23

خلال هذا التدريب، الطالب ملزم بتقديم كل المساعدة اللازمة للتنفيذ السليم للبرنامج الموكول إليه.

كما أن الطالب مدعو للامتثال الصارم لقواعد الانضباط المنصوص عليها في القانون الداخلي لمؤسستكم، والالتزام بالقواعد والإجراءات والتعليمات الوقائية الخاصة بالصحة والأمن.

نعتد على تعاونكم، ونرجو أن تتقبلوا، سيدي، سيدي، خالص شكرنا وتحياتنا.

المسؤول البيداغوجي



سني أحمد  
رئيس قسم  
العلوم الاجتماعية

المؤسسة المستقبلة



ZERROU Abdelaziz



République Algérienne Démocratique Et Populaire  
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique.  
Université BELHADJ Bouchaib- Ain Témouchent



Faculté des lettres, des langues et des sciences sociales

## CONVENTION DE STAGE

Entre :

Faculté des lettres, des langues et des sciences sociales

Université BELHADJ Bouchaib, Ain Témouchent

Siège : Ain Témouchent.

Représenté par : Dr ABDEL JALIL MANKOUR

Agissant en qualité de : Doyen

L'établissement d'accueil : Société des Ciments de Béni Saf

Siège : BENNI SAF- AIN TEMOUCHENT

Représenté par Mr / Mme: BOUGUERRA ABDELHALEK

Agissant en qualité de : Directeur

D'autre part il a été convenu et arrêté ce qui suit :

### Article 01 : Dispositions Générales.

La présente convention est régie par les dispositions de l'article 6 du décret exécutif N° 13-306 du 31/08/2013 portant sur l'organisation de stages pratiques en milieu professionnel à l'intention des

l'étudiants (es) / Amerani Hanane

### Article 02 : Objet de la convention.

La présente convention a pour objet de préciser le cadre d'organisation et du déroulement des stages pratiques en milieu professionnel, à l'intention des étudiants de l'université BELHADJ Bouchaib- Ain Témouchent. Le stage concerne les étudiants inscrits en vue de l'obtention du diplôme de **Mastere en Sociologie d'organisation et de travail**

### Article 03 : Objectifs du stage.

Le stage de formation a pour objet de permettre à l'étudiant de mettre en pratiques ses connaissances théoriques et méthodologiques acquis es durant sa formation et de réaliser le projet de fin d'études par la préparation d'un mémoire.



République Algérienne Démocratique Et Populaire  
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique.  
Université BELHADJ Bouchaib- Ain Témouchent



Faculté des lettres, des langues et des sciences sociales

## CONVENTION DE STAGE

Entre :

Faculté des lettres, des langues et des sciences sociales

Université BELHADJ Bouchaib, Ain Témouchent

Siège : Ain Témouchent.

Représenté par : Dr ABDEL JALIL MANKOUR

Agissant en qualité de : Doyen

L'établissement d'accueil : Société des Ciments de Béni Saf

Siège : BENNI SAF- AIN TEMOUCHENT

Représenté par Mr / Mme:BOUGUERRA ABDELHALEK

Agissant en qualité de : Directeur

D'autre part il a été convenu et arrêté ce qui suit :

### Article 01 : Dispositions Générales.

La présente convention est régie par les dispositions de l'article 6 du décret exécutif N° 13-306 du 31/08/2013 portant sur l'organisation de stages pratiques en milieu professionnel à l'intention des

**P'étudiants (es) / Krattou Souad**

### Article 02 : Objet de la convention.

La présente convention a pour objet de préciser le cadre d'organisation et du déroulement des stages pratiques en milieu professionnel, à l'intention des étudiants de l'université BELHADJ Bouchaib- Ain Témouchent. Le stage concerne les étudiants inscrits en vue de l'obtention du diplôme de **Master en Sociologie d'organisation et de travail**

### Article 03 : Objectifs du stage.

Le stage de formation a pour objet de permettre à l'étudiant de mettre en pratiques ses connaissances théoriques et méthodologiques acquises durant sa formation et de réaliser le projet de fin d'études par la préparation d'un mémoire.

Le stage fait partie du cursus pédagogique de l'étudiant, dont le but consiste à préparer l'étudiant à la vie professionnelle. Il est obligatoire en vue de l'obtention du diplôme de Licence / Master.

Les activités de stage sont déterminées par l'université BELHADJ Bouchaib Ain-Témouchent et l'établissement ou l'administration d'accueil en fonction du programme de la formation dispensée.

**Article 04 : Thèmes des stages et organisation du travail.**

Les thèmes du stage ainsi que les plans de travail des stagiaires et les objectifs assignés sont validés et déterminés selon le programme par l'encadreur et les instances pédagogiques de l'établissement universitaire, avec l'accord des instances de l'administration d'accueil.

**Article 05 : Désignation des encadreurs et maîtres de stage.**

L'université a pour objet de désigner un enseignant-chercheur comme encadreur. Tandis que l'établissement d'accueil se charge de désigner un maître de stage. Les cadres techniques sont chargés de suivre les stagiaires qui sont désignés par l'établissement d'accueil.

Durant sa présence sur les lieux du stage, le stagiaire est placé sous l'autorité hiérarchique du maître de stage désigné. Il doit respecter strictement les dispositions du règlement intérieur de l'administration d'accueil et du service d'affectation.

**Article 06 : Périodicité de stage.**

Le stage se déroulera sur la période : du 17/04/2025 .Au 28/04/2025

**Article 07 : Couverture sociale du stagiaire.**

La couverture de la sécurité sociale est assurée par L'université BELHADJ Bouchaib Ain - Témouchent.

Lorsqu'un accident survient pendant la période du stage, l'obligation de la déclaration de l'accident de travail s'incombe à l'établissement ou l'administration dans laquelle le stage est effectué. L'administration ou l'établissement d'accueil doit déclarer et adresser un rapport détaillé sur l'accident à l'université. Une copie de la déclaration sera envoyée à la sécurité sociale compétente.

**Article 08 : Entrée en vigueur.**

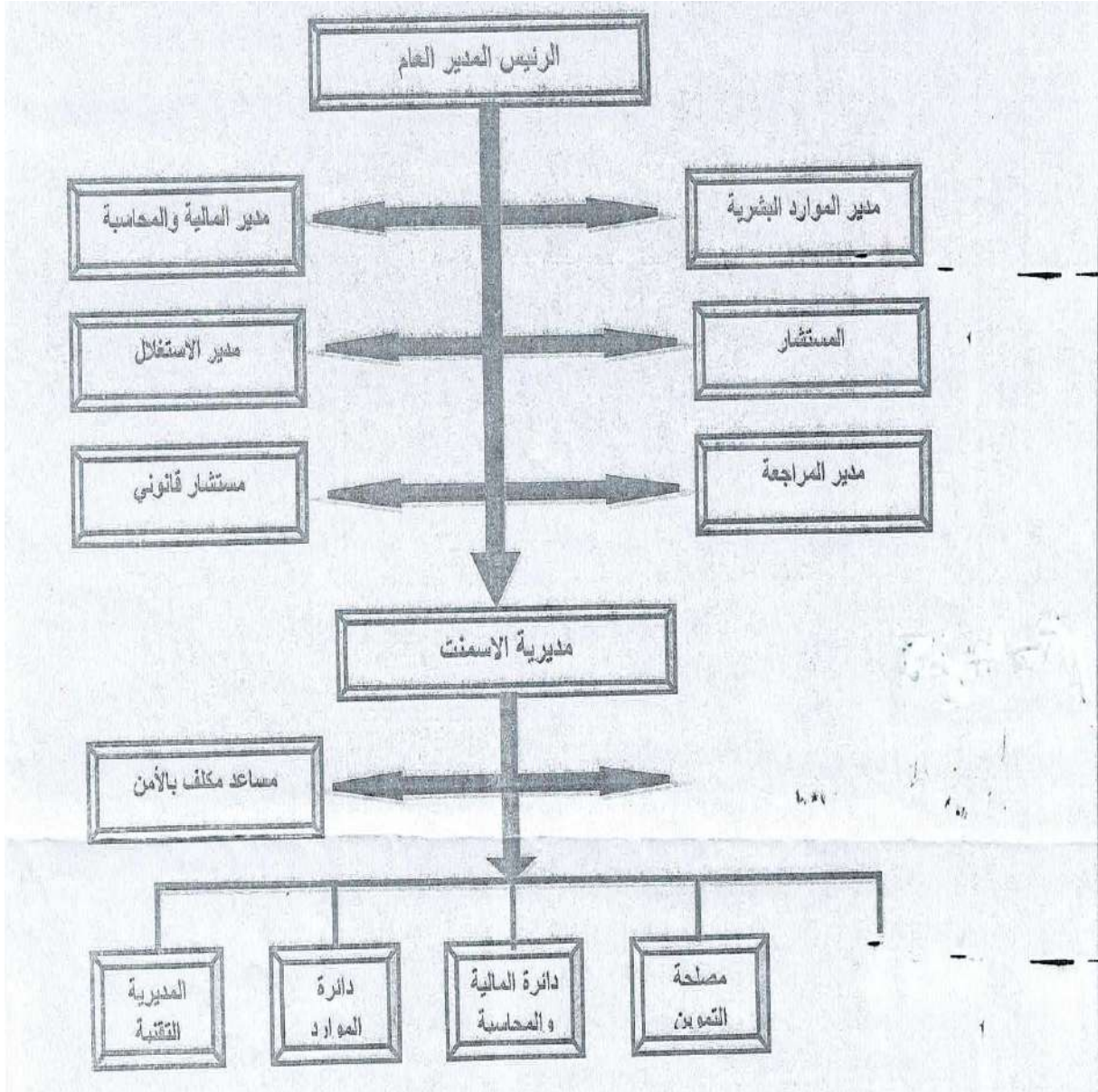
La présente convention est établie en quatre (04) exemplaires entrant en vigueur à partir de la date de sa signature par les parties.

Fait à Ain-Témouchent, 14/04/2025

**L'établissement d'origine**  
و.و.و. و اللغات و العلوم  
الاجتماعية  
عميد كلية الدراسات والبحوث  
والعلوم الاجتماعية  
جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب  
أ. منصور عبد الجليل

**L'organisme d'accueil**  
S.C.I.B.  
ZERROS

الملحق رقم (05): الهيكل التنظيمي



المصدر: من أقوال المدير التنفيذي ومدير الموارد البشرية لمؤسسة صناعة الإسمنت بني صاف.

# ملخص الدراسة

## ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور القيم التنظيمية في تشكيل الهوية الرقمية للعامل بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، من خلال دراسة أهم مؤشرات وخصائص الثقافة التنظيمية والهوية الرقمية، حيث تمت دراسة هذا الموضوع بمؤسسة صناعة الإسمنت بيني صاف، استخدمنا تقنية المقابلة من خلال تحليل المقاربة الكيفية حول الموضوع . تجربتنا العملية مكنتنا من تحليل النتائج على ضوء الفرضيات المطروحة واكتشاف أهم القيم التنظيمية وعلاقتها بالهوية الرقمية بالمؤسسة الصناعية.

**الكلمات المفتاحية:** القيم التنظيمية -الهوية الرقمية -الثقافة التنظيمية -الثقافة التقليدية.

### **Abstract**

This study aimed to highlight the role of organizational values in shaping the digital identity of employees in Algerian industrial enterprises, by examining the most important indicators and characteristics of organizational culture and digital identity. This topic was studied at the Beni Saf Cement Company. We used interview techniques through qualitative analysis of our practical experience, which enabled us to analyze the results in light of the proposed hypotheses and discover the most important organizational values and their relationship to digital identity in the industrial enterprise.

**Keywords:** Organizational values -Digital identity - Organizational culture - Traditional culture