



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر - بسكرة-
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: العلوم الاجتماعية



الرقم التسلسلي: 119
رقم التسجيل: 05/PG/D/LMD/SOC/17

عنوان الأطروحة

الالتزام التنظيمي للنخب السياسية و مدى تأثيره على الفعالية التنظيمية
للأحزاب السياسية - دراسة ميدانية بالمجلس الشعبي الوطني

أطروحة نهاية الدراسة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في : علم الاجتماع
التخصص : علم إجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأساتذة:
د/ العيدي صونية
مساعد مشرف:
د/ جوادي يوسف

إعداد الطالبة:
أيت حمي فزية

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
سليمة حفيظي	أستاذ محاضر (أ)	بسكرة	رئيسا
العيدي صونية	أستاذ محاضر (أ)	بسكرة	مشرفا ومقررا
جوادي يوسف	أستاذ محاضر (أ)	بسكرة	مساعد مشرف
فوزي نور الدين	أستاذ	بسكرة	عضوا مناقشا
الهادي بووشمة	أستاذ	تمنراست	عضوا مناقشا
كاكي محمد	أستاذ محاضر (أ)	تمنراست	عضوا مناقشا

السنة الجامعية 2021/2020

دعاء

«اللَّهُمَّ إِنِّي أَسْتَخِيرُكَ بِعِلْمِكَ، وَأَسْتَقْدِرُكَ
بِقُدْرَتِكَ، وَأَسْأَلُكَ مِنْ فَضْلِكَ الْعَظِيمِ، فَإِنَّكَ
تَقْدِرُ وَلَا أَقْدِرُ، وَتَعْلَمُ وَلَا أَعْلَمُ، وَأَنْتَ
عَلَّامُ الْغُيُوبِ» .

إهداء

إلى الوالدين الفاضلين

وإلى زوجي و بناتي ...زهرات حياتي.

إليهم جميعا أهدي ثمرة جهدي المتواضعة

الشكر و العرفان

في هذه اللحظات وبعد أن وفقني الله عز وجل على إنجاز هذا البحث، لا يسعني إلا أن أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى نواب المجلس الشعبي الوطني للاستجابة وروح التعاون وعلى رأسهم الأستاذ الدكتور عبد اللاوي عبد القادر رئيس لجنة الشؤون الخارجية والتعاون والجالية والأستاذ الدكتور محمد الطيبي عضو سابق بالبرلمان والسيد موساوجة رئيس لجنة النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية لما بذلوه من جهد ومن نصائح وتوجيهات قيمة لإنجاز هذا العمل المتواضع.

كما يسرني أن أتقدم بجزيل الشكر و العرفان إلى جميع أساتذة قسم علم الاجتماع لجامعة محمد خيضر ببسكرة الذين كانوا مصدرا للعطاء وأخص بالذكر كل من المشرفة الدكتورة العايدى صونيا والأستاذ الدكتور برقوق عبد الرحمن والأستاذ الدكتور جوادي يوسف.

لجميع هؤلاء كل الشكر والتحية والمحبة والامتنان وأدعوا الله العلي القدير أن يوفقنا جميعا لما فيه الخير لديننا ودينانا.

الطالبة أيت حمي فزية

فهرس المحتويات

الموضوع	
دعاء	
الإهداء	
شكر وتقدير	
أ	فهرس المحتويات
ح	قائمة الجداول
ر	قائمة الأشكال
	قائمة الملاحق
ز	ملخص الدراسة باللغة العربية
ض	ملخص الدراسة باللغة الأجنبية
ع	مقدمة
الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة	
02	تمهيد
03	1- إشكالية الدراسة
05	2- مبررات إختيار موضوع الدراسة
	1-2 المبررات الموضوعية
	1-2 المبررات الذاتية
06	3- أهمية الدراسة
	4- أهداف الدراسة
07	5- فرضيات الدراسة
08	6- متغيرات الدراسة
09	7- صعوبة الدراسة
10	8- ضبط مفاهيم و مصطلحات الدراسة
11	9- الدراسات السابقة
18	خلاصة الفصل
الفصل الثاني : خصائص الإلتزام التنظيمي-أبعاده و محدداته	
21	تمهيد
22	1- مفهوم الإلتزام التنظيمي
	1-1 التعريف اللغوي للإلتزام
	2-1 تعريف الإلتزام التنظيمي
26	1-3 الإلتزام التنظيمي و المفاهيم المرادفة
29	2- أهمية و خصائص الإلتزام التنظيمي
	1-2 أهمية الإلتزام التنظيمي
32	2-2 خصائص الإلتزام التنظيمي
	3- أبعاد الألتزام التنظيمي
	1-3 أبعاد الإلتزام عند سناو وسلانك
33	2-3 أبعاد الإلتزام عند كيدرون
	3-3 أبعاد الإلتزام عند كاتور

34	4-3 أبعاد الإلتزام عند كانتر
34	5-3 أبعاد الإلتزام عند اتيزيوني
35	6-3 أبعاد الألتزام عند ماير والن وسميث
36	7-3 أبعاد الإلتزام عند بوتر وزملاءه
36	8-3 أبعاد الإلتزام عند كوردين
38	4-4 مراحل تطور الإلتزام التنظيمي
38	1-4- الإلتزام الأول
39	2-4- الإلتزام الثاني
39	3-4- الإلتزام الثالث
40	5-5 نظريات الإلتزام التنظيمي
40	1-5 نظرية الإلتزام البقائي
40	2-5 نظرية الإلتزام الوجداني
41	3-5 نظرية الإلتزام المعياري
42	6-6 محددات الإلتزام التنظيمي
42	1-6 المحددات المتعلقة بالبيئة الخارجية
42	2-6 المحددات المتعلقة ببيئة العمل الداخلية
43	3-6 محددات متعلقة بخصائص الفرد
44	4-6 خصائص الوظيفة
44	5-6 الخصائص و السمات الهيكلية
45	7-7 طرق قياس الإلتزام التنظيمي
45	1-7 المعايير الموضوعية
46	2-7 المعايير الذاتية
47	8-8 نتائج الإلتزام التنظيمي
47	1-8 على مستوى الفرد
48	2-8 على مستوى الجماعة
50	3-8 على مستوى المنظمات
51	9-9 الإلتزام التنظيمي و المقاربة البيروقراطية
51	1-9 الإلتزام التنظيمي عند ماكس فيبر
52	1-9 الإلتزام التنظيمي عند ميشال كروزيه
55	2-9 الإلتزام التنظيمي و المعوقات الوظيفية
58	خلاصة الفصل
الفصل الثالث : الفعالية التنظيمية وأهميتها في الأحزاب السياسية	
60	تمهيد
61	1- مفهوم الفعالية التنظيمية
61	1-1 التعريف اللغوي للأداء
61	2-1 تعريف الفعالية التنظيمية
65	2- الفعالية التنظيمية والمفاهيم المرادفة لها
65	1-2 الفعالية التنظيمية وعلاقتها بالكفاءة
68	2-2 الفعالية التنظيمية وعلاقتها بالأداء
69	3- أهمية الفعالية التنظيمية
71	4- خصائص الفعالية التنظيمية

71	5- محددات الفعالية التنظيمية
77	6- نماذج دراسة الفعالية التنظيمية
	6-1 نماذج الأهداف
78	6-2 نماذج تنظيم الموارد
	6-3 نموذج العمليات الإدارية
79	6-4 نموذج المساومة
	6-5 نموذج التطور التنظيمي
80	6-6 نموذج الوظيفة الاجتماعية
	6-7 نموذج المنظومة للفعالية التنظيمية
81	6-8 نموذج النسق
	6-9 نموذج الأداء المرتفع
83	7- المداخل النظرية لدراسة الفعالية التنظيمية
	7-1 المداخل النظرية التقليدية
86	7-2 المداخل النظرية المعاصرة
	8- الفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية
87	8-1- الإتجاهات النظرية التي تناولت نشأة الأحزاب وحددت فاعليتها
88	8-2 مستويات الحكم على فعالية أداء الأحزاب السياسية في الجزائر
89	8-3 نموذج قياس فعالية أداء الأحزاب السياسية
90	9- محددات الفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية بالمجلس الشعبي الوطني
	9-1 الوظيفة الرقابية
91	9-2 الوظيفة التشريعية
92	10- أهمية قياس الفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية
93	11- النخب السياسية ودورها في رفع الفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية
94	خلاصة الفصل
الفصل الرابع : النخب السياسية ومكانتها في التنظيمات السياسية	
96	تمهيد
97	1- مفهوم النخب السياسية والمفاهيم المتصلة به
	1-1 مفهوم النخب السياسية
99	1-2 المفاهيم المتصلة بمفهوم النخبة السياسية
102	2- خصائص النخبة السياسية
	3- وظائف النخبة السياسية
103	3-1 وظيفة تشريعية
	3-2 وظيفة رقابية
	3-3 وظيفة تسييرية
104	3-4 وظيفة إجتماعية
	3-5 وظيفة تمثيلية
	4- دور النخبة السياسية
105	5- أنماط النخبة السياسية
	5-1 نمط النخبة المعتمدة على الرضا المتبادل
106	5-2 نمط النخبة المتعددة
	5-3 نمط النخبة السلطوية

106	4-5 نمط النخبة العسكرية
	5-5 نمط الحكم الفردي
	6- المقاربة السوسولوجية لدراسة النخبة السياسية
107	1-6 الإتجاه البنوي
108	2-6 الإتجاه الوظيفي
	7- الأصول الفكرية لمنهج النخب السياسية
109	1-7 الإتجاه السيكلوجي
110	2-7 الإتجاه التنظيمي
112	3-7 الإتجاه الإجتماعي الإقتصادي
113	8- النخب السياسية بالجزائر ومكانتها في الأحزاب السياسية
	1-8 تشكل الحركة الوطنية
114	2-8 إندلاع الثورة الجزائرية
	3-8 مرحلة ما بعد الإستقلال
115	4-8 مرحلة التعددية الحزبية
116	9- مستويات وقنوات تجنيد النخب السياسية في الأحزاب السياسية
	1-9 مستويات تجنيد النخب السياسية
117	2-9 قنوات تجنيد النخب السياسية
118	3-9 المؤهلات الأساسية لإنتقاء النخب السياسية التمثيلية
119	10- تكوين النخب السياسية التمثيلية وأثره على أداء الأحزاب السياسية
120	11- تجربة الجزائر في مجال تكوين النخب السياسية
122	خلاصة الفصل
الفصل الخامس : الدراسة الميدانية	
124	تمهيد
125	1- مجالات الدراسة
	1-1 المجال المكاني
126	2-1 المجال البشري
130	3-1 المجال الزمني
131	2- منهج الدراسة
	3- أدوات جمع البيانات
132	1-3 البيانات الأولية
	2-3 أداة القياس
133	4- أسلوب تحليل البيانات
134	5- إجراءات التطبيق وإختبارات الصدق والثبات
	1-5 معامل الثبات
135	2-5 صدق المحتوى
139	3-5 الصدق البنائي
140	4-5 معامل الصدق
141	6- تحليل البيانات الخاصة بالسّمات الشخصية لعينة الدراسة
	1-6 البيانات الخاصة بالسّمات الشخصية لعينة الدراسة الأصلية
145	2-6 البيانات الخاصة بالسّمات الشخصية لعينة الدراسة الفرعية

151	7- تحليل المجموعات الرئيسية لفقرات الإستبيان
151	1-7 التحليل الإجمالي للمجموعات الرئيسية لفقرات الإستبيان لعينات الدراسة
183	2-7 التحليل الإجمالي للمجموعات الرئيسية لفقرات الإستبيان حسب الإنتماء الحزبي
	8- إختبار الفرضيات
196	1-8 الفرضية الفرعية الأولى
	2-8 الفرضية الفرعية الثانية
207	3-8 الفرضية الفرعية الثالثة
210	4-8 الفرضية الفرعية الرابعة
212	5-8 الفرضية الفرعية الخامسة
214	6-8 الفرضية الفرعية السادسة
215	9- عرض و مناقشة نتائج الدراسة الميدانية
	1-9 الفرضيات الفرعية
225	2-9 الفرضية العامة
226	10- التوصيات و الإقتراحات
227	الخاتمة
	المراجع
231	المراجع باللغة العربية
238	المراجع باللغة الأجنبية
	الملاحق
	ملحق رقم 1 رخصة إجراء الدراسة
	ملحق رقم 2 قائمة بأسماء المحكمين ووظائفهم
	ملحق رقم 3 موافقة و آراء المحكمين
	ملحق رقم 4 إستبيان الدراسة
	ملحق رقم 5 نتائج الاختبارات الإحصائية التطبيقية SPSS الرزنامة 20
	ملحق رقم 6 الجداول الإحصائية

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجداول	الرقم
50	الآثار المترتبة على الإلتزام التنظيمي	1
82	المدخل النظرية لدراسة الفعالية التنظيمية	2
127	التمثيل الحزبي في المجلس الشعبي الوطني	3
130	حجم العينة الفرعية الملائمة	4
133	محاور مقياس الإلتزام التنظيمي	5
	أبعاد مقياس الفعالية التنظيمية	6
	مقياس ليكرت خماسي الأبعاد	7
135	معامل الثبات لمقياس الفعالية التنظيمية في المحور المتعلق بالأداء الوظيفي	8
	معامل الثبات لمقياس الإلتزام التنظيمي	9
136	معامل ارتباط كل فقره من فقرات المجال الأول لمقياس الإلتزام التنظيمي مع الدرجة الكلية للمجال الأول "الولاء التنظيمي"	10
	معامل ارتباط كل فقره من فقرات المجال الثاني لمقياس الإلتزام التنظيمي مع الدرجة الكلية للمجال الثاني "المسؤولية اتجاه المنظمة"	11
137	معامل ارتباط كل فقره من فقرات المجال الثالث لمقياس الإلتزام التنظيمي مع الدرجة الكلية للمجال الثالث "الرغبة في الإستمرار بالعمل في المنظمة"	12
	معامل ارتباط كل فقره من فقرات المجال الرابع لمقياس الإلتزام التنظيمي مع الدرجة الكلية للمجال الرابع "الإيمان بالمنظمة"	13
138	معامل ارتباط كل فقره من فقرات المجال الأول لمقياس الفعالية التنظيمية في محوره المتعلق بالأداء الوظيفي مع الدرجة الكلية للمجال الأول "الوظيفة التشريعية"	14
139	معامل ارتباط كل فقره من فقرات المجال الثاني لمقياس الفعالية التنظيمية في محوره المتعلق بالأداء الوظيفي مع الدرجة الكلية للمجال الأول "الوظيفة الرقابية"	15
	معاملات ارتباط كل مجال من مجالات الإستبيان والدرجة الكلية لمقياس الإلتزام التنظيمي	16
140	معاملات ارتباط كل مجال من مجالي الإستبيان والدرجة الكلية لمقياس الفعالية التنظيمية في محوره المتعلق بالأداء الوظيفي	17
141	معامل الصدق لمقياس الإلتزام التنظيمي	18
141	معامل الصدق لمقياس الفعالية التنظيمية في محوره المتعلق بالأداء الوظيفي	19
142	توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب الإنتماء الحزبي	20
	توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب النوع	21
143	توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب رأس المال البشري	22
	توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب مدة الإنخراط	23
144	توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب الوظيفة	24
	توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب عدد العهديات في البرلمان	25
145	معامل الثبات لمقياس الفعالية التنظيمية في محوره المتعلق بالأداء المعياري وفقا لرؤى الناخبين	26
146	معامل ارتباط كل فقره من فقرات المجال الأول لمقياس الفعالية التنظيمية في محوره المتعلق بالأداء المعياري مع الدرجة الكلية للمجال الأول "الوظيفة التشريعية"	27
147	معامل ارتباط كل فقره من فقرات المجال الثاني لمقياس الفعالية التنظيمية في محوره المتعلق بالأداء المعياري مع الدرجة الكلية للمجال الأول "الوظيفة الرقابية"	28
148	معاملات ارتباط كل مجال من مجالي الإستبيان والدرجة الكلية لمقياس الفعالية التنظيمية في محوره المتعلق بالأداء المعياري	29

148	توزيع أفراد العينة الفرعية حسب الإنتماء الحزبي	30
149	توزيع أفراد العينة الفرعية حسب الولاية	31
150	توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب النوع	32
151	إتجاه آراء المستجيبين حسب المتوسط المرجح	33
153	التكرارات و النسب المئوية لإستجابات العينة الدراسية لكل فقرة من فقرات المحور الأول لمقياس الإلتزام التنظيمي	34
155	التكرارات و النسب المئوية لإستجابات العينة الدراسية لكل فقرة من فقرات المحور الثاني لمقياس الإلتزام التنظيمي	35
158	التكرارات و النسب المئوية لإستجابات العينة الدراسية لكل فقرة من فقرات المحور الثالث لمقياس الإلتزام التنظيمي	36
160	التكرارات و النسب المئوية لإستجابات العينة الدراسية لكل فقرة من فقرات المحور الرابع لمقياس الإلتزام التنظيمي	37
161	التكرارات و النسب المئوية الإجمالي لإستجابات العينة الدراسية لمقياس الإلتزام التنظيمي	38
163	أوزان فقرات الوظيفة التشريعية طبقا لسياسات المتبعة من طرف المنظمات الحزبية	39
165	التكرارات و النسب المئوية لإستجابات العينة الدراسية لكل فقرة من فقرات المحور الأول لمقياس الفعالية التنظيمية - الأداء الوظيفي- وفقا للوظيفة التشريعية	40
168	التكرارات و النسب المئوية لإستجابات العينة الدراسية لكل فقرة من فقرات المحور الأول لمقياس الفعالية التنظيمية - الأداء الوظيفي- وفقا للوظيفة الرقابية	41
169	التكرارات و النسب المئوية الإجمالي لإستجابات العينة الدراسية لمقياس الفعالية التنظيمية في محوره المتعلق بالأداء الوظيفي لنواب البرلمان	42
171	التكرارات و النسب المئوية لإستجابات العينة الدراسية لكل فقرة من فقرات المحور الأول لمقياس الفعالية التنظيمية - الأداء المعياري- وفقا للوظيفة التشريعية	43
173	مقدار الإنحراف في أداء نواب البرلمان للوظيفة التشريعية طبقا لرؤى الناخبين المستجوبين	44
179	التكرارات و النسب المئوية لإستجابات العينة الدراسية لكل فقرة من فقرات المحور الأول لمقياس الفعالية التنظيمية - الأداء المعياري- وفقا للوظيفة الرقابية	45
180	مقدار الإنحراف في أداء نواب البرلمان للوظيفة الرقابية طبقا لرؤى الناخبين المستجوبين	46
181	لتكرارات و النسب المئوية الإجمالي لإستجابات عينة الدراسة الفرعية لمقياس الفعالية التنظيمية في محوره المتعلق بالأداء المعياري لنواب البرلمان طبقا لرؤى الناخبين المستجوبين	47
183	مستوى الإلتزام التنظيمي حسب محاور الدراسة لنواب حزب جبهة التحرير الوطني	48
184	مستوى الأداء الوظيفي حسب محاور الدراسة لنواب حزب جبهة التحرير الوطني	49
185	مستوى الأداء المعياري حسب محاور الدراسة لنواب حزب جبهة التحرير الوطني	50
185	مستوى الفعالية التنظيمية لنواب لحزب جبهة التحرير الوطني حسب محاور الدراسة	51
186	مستوى الإلتزام التنظيمي حسب محاور الدراسة لنواب حزب التجمع الوطني الديمقراطي	52
187	مستوى الأداء الوظيفي حسب محاور الدراسة لنواب التجمع الوطني الديمقراطي	53
187	مستوى الأداء المعياري حسب محاور الدراسة لنواب التجمع الوطني الديمقراطي	54
188	مستوى الفعالية التنظيمية لنواب لحزب التجمع الوطني الديمقراطي حسب محاور الدراسة	55
188	مستوى الإلتزام التنظيمي حسب محاور الدراسة لنواب حزب تحالف حركة مجتمع السلم	56
189	مستوى الأداء الوظيفي حسب محاور الدراسة لنواب حزب تحالف حركة مجتمع السلم	57
189	مستوى الأداء المعياري حسب محاور الدراسة لنواب حزب تحالف حركة مجتمع السلم	58
190	مستوى الفعالية التنظيمية لنواب لحزب التجمع الوطني الديمقراطي حسب محاور الدراسة	59
191	مستوى الإلتزام التنظيمي حسب محاور الدراسة لنواب حزب تجمع أمل الجزائر	60

191	مستوى الأداء الوظيفي حسب محاور الدراسة لنواب حزب تجمع أمل الجزائر	61
192	مستوى الأداء المعياري حسب محاور الدراسة لنواب حزب تجمع أمل الجزائر	62
192	مستوى الفعالية التنظيمية لنواب لحزب تجمع أمل الجزائر حسب محاور الدراسة	63
193	مستوى الإلتزام التنظيمي حسب محاور الدراسة لنواب حزب الإتحاد من أجل النهضة والعدالة والبناء	64
194	مستوى الأداء الوظيفي حسب محاور الدراسة لنواب حزب الإتحاد من أجل النهضة والعدالة والبناء	65
194	مستوى الأداء المعياري حسب محاور الدراسة لنواب حزب الإتحاد من أجل النهضة والعدالة والبناء	66
195	مستوى الفعالية التنظيمية لنواب حزب الإتحاد من أجل النهضة والعدالة والبناء حسب محاور الدراسة	67
195	مستوى الإلتزام التنظيمي والفعالية التنظيمية حسب متغير الإلتزام الحزبي	68
197	إختبار فرق المتوسطين ت بين مستوى الإلتزام التنظيمي خلال العهدة الإنتخابية 2017-2021 لدى نواب البرلمان ومتغير النوع (ذكور، إناث)	69
197	إختبار مان ويتي للإلتزام التنظيمي حسب متغير النوع	70
198	تحليل التباين الأحادي بين مستوى الإلتزام التنظيمي خلال العهدة الإنتخابية 2017-2021 لدى نواب البرلمان و متغير مدة الإنخراط ن = 132	71
199	إختبار كروسكال والاس للإلتزام التنظيمي خلال العهدة الإنتخابية 2017-2021 حسب متغير الإلتزام الحزبي	72
200	تحليل التباين الأحادي بين مستوى الإلتزام التنظيمي خلال العهدة الإنتخابية 2017-2021 لدى نواب البرلمان و متغير الإلتزام الحزبي ن = 132	73
201	إختبار كروسكال والاس للإلتزام التنظيمي خلال العهدة الإنتخابية 2017-2021 حسب متغير مدة الإنخراط	74
202	تحليل التباين الأحادي بين مستوى الإلتزام التنظيمي خلال العهدة الإنتخابية 2017-2021 لدى نواب البرلمان و متغير رأس المال البشري ن = 132	75
202	إختبار كروسكال والاس للإلتزام التنظيمي خلال العهدة الإنتخابية 2017-2021 حسب متغير رأس المال البشري	76
204	تحليل التباين الأحادي بين مستوى الإلتزام التنظيمي خلال العهدة الإنتخابية 2017-2021 لدى نواب البرلمان و متغير عدد العهديات ن = 132	77
204	إختبار كروسكال والاس للإلتزام التنظيمي خلال العهدة الإنتخابية 2017-2021 حسب متغير عدد العهديات	78
206	تحليل التباين الأحادي بين مستوى الإلتزام التنظيمي خلال العهدة الإنتخابية 2017-2021 لدى نواب البرلمان و متغير وظيفة النواب في البرلمان ن = 132	79
206	إختبار كروسكال والاس للإلتزام التنظيمي خلال العهدة الإنتخابية 2017-2021 حسب متغير وظيفة النواب في البرلمان	80
207	نتائج إختبار مربع كاي للإستقلالية بين متغير الإلتزام الحزبي ومتغير النوع لمحور الأداء الوظيفي	81
208	نتائج إختبار مربع كاي للإستقلالية بين متغير الإلتزام الحزبي ومتغير رأس المال البشري لمقياس الأداء الوظيفي	82
209	نتائج إختبار مربع كاي للإستقلالية بين متغير الإلتزام الحزبي ومتغير مدة الإنخراط لمحور الأداء الوظيفي	83

209	نتائج إختبار مربع كاي للإستقلالية بين متغير الإلتناء الحزبي ومتغير الوظيفة لمحور الأداء الوظيفي	84
210	نتائج إختبار مربع كاي للإستقلالية بين متغير الإلتناء الحزبي ومتغير عدد العهديات لمحور الأداء الوظيفي	85
212	نتائج الإرتباط بين الإلتزام التنظيمي والأداء الوظيفي	86
213	تحليل تباين خط الإنحدار	87
	معاملات خط الإنحدار	88
214	إختبار فرق المتوسطين ت للعينات المستقلة بين إستجابات نواب البرلمان والناخبين لمقياس الفعالية التنظيمية	89

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الجداول	الرقم
67	مصفوفة تشخيص العلاقة بين الكفاءة و الفعالية	1
69	الأداء من منظور الكفاءة و الفعالية	2
76	مصفوفة تشخيص العلاقة بين الكفاءة و الفعالية	3
89	نموذج قياس فعالية أداء الأحزاب السياسية	4
128	توزيع العينة الأصلية حسب الانتماء الحزبي	5
129	توزيع العينة الفرعية العشوائية حسب الانتماء الحزبي	6
150	التوزيع الجغرافي لأفراد العينة الفرعية	7
177	الإنحراف في أداء نواب البرلمان للوظيفة التشريعية طبقاً لرؤى الناخبين المستجوبين	8
182	الإنحراف في أداء نواب البرلمان للوظيفة الرقابية طبقاً لرؤى الناخبين المستجوبين	9
212	مقياس قوة الارتباط بيرسون	10

قائمة الملاحق

الملاحق	
ملحق رقم 1	رخصة إجراء الدراسة
ملحق رقم 2	قائمة بأسماء المحكمين ووظائفهم
ملحق رقم 3	موافقة و آراء المحكمين
ملحق رقم 4	إستبيان الدراسة
ملحق رقم 5	نتائج الاختبارات الإحصائية التطبيقية SPSS الرزنامة 20
ملحق رقم 6	الجداول الإحصائية

ملخص الدراسة :

الالتزام التنظيمي للنخب السياسية و مدى تأثيره على الفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية

دراسة ميدانية بالمجلس الشعبي الوطني

آيت حمي فزية دكتوراه علم الاجتماع التنظيم و العمل

جامعة محمد خيضر-معهد العلوم الإجتماعية و الإنسانية- بسكرة، 2021

إن التحديات التي تواجهها المنظمات الحزبية الحديثة لا تقتصر فحسب على مواجهة المنافسين وخلق إستراتيجيات مرنة وتبني سياسات متنوعة، بل هنالك أبعاداً وتحدياتٍ تواجهها هذه المنظمات في ظل الصراعات الداخلية التي تعاني منها والتي تستنفذ مواردها البشرية تكاد تكون أكثر أهميةً وأعظم تأثيراً في تحقيق أهدافها وإستراتيجياتها لكسب رهان الإستحقاقات التشريعية.

وعليه فإن إدراك المتطلبات والإحتياجات المستمرة للعنصر البشري يعد المحرك الرئيس والفاعل لتعزيز مستوى الإلتزام التنظيمي لممثليها من النخب السياسية والتي تراهن عليه الأحزاب السياسية كونه من أبرز المتغيرات التي تساهم في تحسين الأداء والفعالية التنظيمية وعليه فإن الحاجة لدراسة السلوك التنظيمي و مجالاته البحثية تعد أولوية ووسيلة ضرورية كونها تطرح رؤى وحلولاً للقضايا والإشكاليات المتباينة التي أصبحت سمة بارزة لبيئتها.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير الإلتزام التنظيمي للنخب السياسية على الفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية في المجلس الشعبي الوطني من خلال قياس مستوى الإلتزام التنظيمي والفعالية لنواب المجلس الشعبي الوطني خلال العهدة الإنتخابية 2017-2021 والتأكد من صحة العلاقة التي تربط بين الإلتزام التنظيمي والفعالية التنظيمية وتحديد الفروق في رؤية نواب البرلمان حول محاور دراسة الإلتزام التنظيمي بإختلاف متغيراتهم الشخصية، كما هدفت دراستنا إلى التطلع على أهم المتغيرات الشخصية و الوظيفية لنواب البرلمان التي تعتمد عليها الأحزاب السياسية من أجل تحقيق أعلى مستوى من الأداء.

و تطرح هذه الدراسة التساؤلات التالية :

- ما هو مستوى الإلتزام التنظيمي لنواب البرلمان خلال العهدة التشريعية 2017-2022 ؟

- هل توجد فروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ في رؤى نواب البرلمان حول محاور دراسة الإلتزام التنظيمي باختلاف متغيراتهم الشخصية والوظيفية؟

- ما هي المتغيرات الشخصية والوظيفية للنخب السياسية التي تعتمد عليها المنظمات الحزبية من أجل تحقيق أعلى مستوى من الإلتزام؟

- ما مدى فعالية الأحزاب السياسية؟

- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ بين متغير الإلتزام التنظيمي

ومحور الأداء الوظيفي لنواب البرلمان؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية (عند مستوى $\alpha=0.05$) في متوسطات مقياس الفعالية

التنظيمية بين عينة الدراسة الأصلية والفرعية؟

وقد استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي من خلال تطبيق إستبانة أعدت لغرض جمع

البيانات من عينة أصلية عددها 132 من أصل 462 نائبا من الغرفة الأولى للبرلمان وعينة فرعية

متكونة من 1791 ناخبا من داخل الوطن و الجالية الجزائرية و تكونت الإستبانة من جزأين :

1 - الجزء الأول يتعلق بالبيانات الشخصية و الوظيفية للنواب.

2 - الجزء الثاني يتعلق بأداتي القياس :

أ - مقياس متغير الإلتزام التنظيمي والذي يتكون من أربع محاور موزعة على النحو التالي :

- المحور الأول أسئلة تتعلق بالولاء للمنظمة.

- المحور الثاني أسئلة تتعلق بالمسؤولية اتجاه المنظمة.

- المحور الثالث أسئلة تتعلق بالرغبة في الإستمرار بالعمل في المنظمة.

- المحور الرابع أسئلة تتعلق بالإيمان بالمنظمة.

ب - محورين لقياس متغير الفعالية التنظيمية:

- محور الأداء الوظيفي موزع على النحو التالي:

- البعد الأول أسئلة تتعلق بالوظيفة التشريعية.

- البعد الثاني أسئلة تتعلق بالوظيفة الرقابية.

- محور الأداء المعياري المتكون من نفس الأسئلة الموجودة ببعد الوظيفة التشريعية والرقابية

موجه إلى الناخبين مع البيانات الخاصة بهم.

ولتحليل البيانات تم استخدام برنامج SPSS و عدة إختبارات إحصائية للتحقق من صحة الفرضيات، كما إستخدمت الطالبة فى إختبار الفروض الإحصائية للدراسة مستوى الدلالة الإحصائية عند $(\alpha=0.05)$ بمعنى أن إحتمال الخطأ يساوي 5% وهي نسبة مناسبة لطبيعة البحث.

وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي :

- هناك مستوى مرتفع للإلتزام التنظيمي لنواب البرلمان خلال العهدة التشريعية 2017-2021 بلغت نسبته (76,02 %) ويمتوسط حسابي (3,80).

- توجد فروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ في رؤية نواب البرلمان حول محاور دراسة الإلتزام التنظيمي بإختلاف متغيراتهم الشخصية والوظيفية (النوع ، رأس المال البشري، الإلتزام الحزبي، مدة الإنخراط في المنظمات الحزبية، عدد العهديات و وظيفة النواب في البرلمان).

- تعتمد الأحزاب السياسية على المتغيرات الشخصية والوظيفية التالية في تحقيق أعلى مستوى من الأداء لاسيما النوع، رأس المال البشري، الإلتزام الحزبي، مدة الإنخراط في المنظمات الحزبية، عدد العهديات ووظيفة النواب في البرلمان.

- هناك مستوى مرتفع لمحور الأداء الوظيفي ومستوى منخفض للأداء المعياري لنواب البرلمان خلال العهدة التشريعية 2017-2021.

- يوجد ارتباط طردي قوي جدا بين مستوى الإلتزام التنظيمي و محور الأداء الوظيفي لنواب البرلمان.
- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية (عند مستوى $\alpha=0.05$) في متوسطات مقياس الفعالية التنظيمية بين عينة الدراسة الأصلية و الفرعية.

ولقد خلصت الدراسة الميدانية على أن للإلتزام التنظيمي أثار إيجابية عديدة تعود بالفائدة للأحزاب السياسية إذ تسمح لهم بالتنبؤ بأداء ممثليها بالمجلس الشعبي الوطني وتوجيههم نحو تحقيق أهدافها المسطرة وتنفيذ برامجها ومعالجة جل القضايا التنموية في كل المجالات وفق سياسات تتوافق مع توجهاتها وقناعاتها.

كما خلصت الدراسة على أن للإلتزام التنظيمي أثار سلبية تؤثر على قدرة الأحزاب السياسية في ضمان بقائها وإستمراريتها ونموها الأمر الذي يحول دون إستقطاب الناخبين المؤيدين لصناديق الإقتراع وبالنتيجة فقدان العديد من المقاعد بالمجلس الشعبي الوطني حيث بينت نتائج الدراسة على وجود تباين بين رؤى النواب و الناخبين حول وظيفتي التشريع و الرقابة مما قد يكون معوقا للأحزاب السياسية في الحفاظ على نفس التشكيلة البرلمانية أو تحقيق المزيد من التمثيل على مستوى البرلمان،

وعليه قامت الطالبة بتقديم عدة توصيات كان من أبرزها تشجيع إجراء المزيد من البحوث الميدانية من قبل الأحزاب السياسية للتعرف على المزيد من العوامل المؤثرة على الإلتزام التنظيمي والعمل على رفع مستويات إلتزام ممثليهم في المجلس الشعبي الوطني مما يعود بالفائدة في تحقيق أداء مميز وبلوغ الأهداف المسطرة والإعتماد على إستراتيجيات أكثر شمولاً في إختيار ممثليها ورسم سياسات واضحة المعالم توافق مع تطلعات المجتمع و إحتياجاتهم من خلال رصد توجهات المجتمع وأراء الناحيين في القضايا الراهنة قبل عرضها على نواب البرلمان من أجل المصادقة من خلال سير الأراء مما يضمن بقاءها وإستمراريتها في السلطة.

Abstract :

The organizational commitment of the political elites and the extent of its impact on the organizational effectiveness of political parties

-Field study of the National People's Assembly-

The challenges that modern party organizations face are not only limited to confronting competitors, creating flexible strategies and adopting various policies, but there are many dimensions and challenges that these organizations face in light of the internal conflicts they suffer and which deplete their human resources that are almost more important and have greater influence in achieving their goals and strategies to win The legislative benefits bet.

Therefore, recognizing the continuing requirements and needs of the human element is the main and effective engine to enhance the level of organizational commitment of its representatives of the political elites, which are bet on by political parties as one of the most prominent variables that contribute to improving performance and organizational effectiveness, and the need to study organizational behavior and its research areas is a priority and a necessary means of presenting visions and solutions to the different issues and problems that have become a prominent feature of their environment, is what our complementary study is trying to research.

This study aims to identify the impact of the organizational commitment of political elites on the organizational effectiveness of political parties in the National People's Assembly by measuring the level of organizational commitment and effectiveness of the National People deputies during the 2017-2021 election period and to ensure the validity of the relationship between organizational commitment and organizational effectiveness and identify differences in the vision of Deputies on the themes of studying organizational commitment to different personal variables. Our study also aimed to look forward to the most important personal and functional variables of MPs on which political parties depend in order to achieve the highest level of performance.

This study raises the following questions:

- What is the level of organizational commitment of deputies during the 2017-2022 legislative term?
- Are there statistically significant differences at the level ($0.05=\alpha$) in the visions of deputies on the themes of examining organizational commitment to different personal and functional variables?
- What are the personal and functional variables of political elites on which party organizations depend in order to achieve the highest level of performance?
- How effective are the political parties?
- Is there a statistically significant relationship at the level ($0.05=\alpha$) between the organizational commitment variable and the functional performance axis of deputies?
- Are there statistically significant differences at the level ($0.05=\alpha$) in the averages of the organizational effectiveness measure between the original and sub-study sample?

This study employed the descriptive approach through the application of a questionnaire prepared for the purpose of collecting data from an original sample of 132 out of 462 deputies from the first chamber of parliament and a sub-sample of 1,791 voters from within the country and the Algerian community, and the resolution consisted of two parts:

1. Part One relates to the personal and functional data of deputies.
2. The second part relates the two measurement instruments:
 - A. The four-axis organizational commitment variable measure distributed as follows:
 - The first axis is questions of loyalty to the organization
 - The second axis questions related to responsibility towards the organization,
 - The third axis questions the desire to continue working in the organization
 - The fourth axis questions related to faith in the organization
 - B. Two axes for measuring the variable of organizational effectiveness:
 - The focus of functionality is distributed as follows:

-The first dimension is questions relating to the legislative function

-The second dimension is questions relating to the oversight function.

The standard performance axis consisting of the same questions as the dimension of legislative and supervisory function is addressed to voters with their own data.

To analyze the data, SPSS and several statistical tests were used to verify the validity of hypotheses, and the student used in the study's statistical assignments the level of statistical significance at $(0.05=\alpha)$ meaning that the probability of error is 5%, which is appropriate for the nature of the research.

The results of the study showed:

- There is a high level of organizational commitment of deputies during the 2017-2021 legislative terms of 76.02% and an average account (3.80)

- There are statistically significant differences at the level $(0.05=\alpha)$ in the view of deputies on the themes of studying organizational commitment to different personal and functional variables

- Political parties rely on the following personal and functional variables to achieve the highest level of performance

- There is a high level of performance and a low level of standard performance of deputies during the 2017-2021 legislative terms

-there is a very strong relationship at the level of $(0.05=\alpha)$ between the level of organizational commitment and the focus of the functional performance of deputies.

- There are statistically significant differences at $0.05= \alpha$ in the averages of the organizational effectiveness measure between the original and sub-study sample

The field study concluded that the organizational commitment has many positive effects that benefit political parties by allowing them to predict the performance of their representatives in the National People's Assembly and guide them towards achieving their controlled objectives, implementing their programs and addressing most development issues in most areas, in accordance with policies consistent with their orientations and convictions.

The study also concluded that the regulatory commitment has a negative impact on the ability of political parties to ensure their survival, continuity and growth, which prevents the polarization of voters supporting the ballot boxes and as a result the loss of many seats in the National People's Assembly, where the results of the study showed a difference between the visions of deputies and voters about the functions of legislation and oversight, which may hinder political parties in maintaining the same parliamentary composition or achieving more representation at the level of parliament ,

Accordingly, the student made several recommendations, most notably encouraging further field research by political parties to learn about more factors affecting organizational commitment and to work to raise the levels of commitment of their representatives in the National People's Assembly. This benefits in achieving outstanding performance, achieving the objectives of the ruler, relying on more comprehensive strategies in selecting its representatives and drawing clearly defined policies that conform to the aspirations and needs of society by monitoring the trends of society and the opinions of those who love the current issues before presenting them to MPs in order to ratify by sounding opinions, ensuring that they remain in power.

مقدمة :

تشكل الأحزاب السياسية ركنا أساسيا من أركان النظم الديمقراطية المعاصرة والانتقال السلمي للسلطة حيث ساهمت في إحداث تغييرات وتحولات عميقة في الحياة السياسية والإجتماعية للمجتمعات من خلال تحريك وتفعيل المواطنين للمشاركة في القرارات السياسية وتحويل آرائهم إلى خيارات سياسية واقعية من خلال وضع رؤى وأهداف وبرامج تربطها بصفة عامة مع مجموع المواطنين الذين يتبنون رؤية سياسية واحدة.

فالأحزاب السياسية آلية اجتماعية تسمح للقسم الأكبر من المواطنين بالتأثير على القرارات المهمة إذ تعتبر الأحزاب من المؤسسات الهامة التي تقوم بهذا الدور من خلال تكوين رؤية المواطن نحو المجتمع والسياسة فضلاً عن ذلك تتنافس فيما بينها وتسعى للفوز بالانتخابات بهدف الوصول إلى السلطة وإدارة المؤسسات الحكومية.

ولقد بلغ الإنفتاح والتعددية الحزبية في الجزائر ذروته من خلال تأثير العولمة عامة والتحول الديمقراطي الذي شهدته بلادنا منذ الإستقلال خاصة، حيث إنتقلت الأحزاب السياسية من عامل أو هدف الوصول إلى السلطة والمشاركة فيها كمرجع و مبدأ أساسي و محوري إلي عامل محرك يقود التنمية وبلورة حاجات ومطالب أفراد المجتمع وعليه تسعى لإستقطاب أكبر عدد من الناخبين في مختلف إنتخابات المجالس الشعبية للموقع في الحياة السياسية حيث ساهم البرلمان على وجه الخصوص في ممارسة الديمقراطية التمثيلية والانتقال إلى نمط سياسي جديد يكون فيه الدور الأساسي للأحزاب السياسية لتمثيل المجتمع و التعبير عن إرادته و تطلعاته.

وعليه فإن الأحزاب السياسية تتنافس فيما بينها لخوض رهان الإنتخابات للفوز بأكبر عدد من المقاعد التي تسمح لها بممارسة السلطة، لذلك فإن التحديات التي تواجهها المنظمات الحزبية الحديثة لا تقتصر فحسب على مواجهة المنافسين وخلق إستراتيجيات مرنة وتبني سياسات متنوعة، بل هنالك أبعاداً وتحدياتٍ تواجهها هذه المنظمات في ظل الصراعات الداخلية التي تعاني منها وعزوف المواطنين عن الإقتراع تكاد تكون أكثر أهميةً وأعظم تأثيراً في تحقيق أهدافها وإستراتيجياتها، هذه التحديات تتمثل بكل وضوح في فهم وإدراك المتطلبات والإحتياجات المستمرة للمجتمع من جهة وإنتقاء العنصر البشري الكفاء من المترشحين لتمثيل الأحزاب من جهة أخرى والذي هو المحرك الرئيس والفاعل لكل الموارد والإمكانات من أجل تنفيذ برامجها وضمان أكبر عدد من المقاعد في المجالس الشعبية لاسيما أن أداء الأحزاب ينعكس سلباً أو إيجاباً علي الحياة السياسية وعلى التطور الإجتماعي.

وتمثل الانتخابات إحدى أهم وسائل الديمقراطية المعاصرة للإصلاح والتغيير السياسي عن طريق المشاركة في عمليات الإقتراع، إذ أن زيادة نسب المشاركة في الانتخابات من شأنه أن يساعد في عملية التغيير والإصلاح عبر إختيار الممثل الأصلح والأمثل من بين المرشحين وتغيير الوجوه التي سيطرت على مسار العملية السياسية دون إصلاح حقيقي ملموس، إلا أن مسألة المقاطعة والعزوف الشعبي عن الانتخابات في الجزائر أصبحت من أهم المعوقات العملية السياسية الديمقراطية وهذا بدوره يعكس حالة من إنعدام الثقة في المسار السياسي المتبع من قبل النخبة السياسية إذ يعود النقاش حول ظاهرة العزوف عن المشاركة في الانتخابات مع اقتراب كل موعد إجراء انتخابات المجالس الشعبية نظرا لفقدان الثقة بين المواطن وممثليه ورفضهم للأداء السياسي وعجز الأحزاب عن تقديم مرشحين في مستوى تطلعات المواطنين وإقصاء الشخصيات الفاعلة ذات المصادقية من الساحة السياسية، فالمقاطعة سلوك يعبر عنه المواطنون رفضهم للنظام القائم وعدم الثقة بالنخب السياسية التمثيلية المسيرة لنسق العلاقات الإقتصادية و الإجتماعية وغيرها من المجالات و أصبح مطلباً شعبياً لإعادة توزيع التمثيل الحزبي على المستوى القاعدي بإدراج فئات جديدة في الحياة السياسية ودخول فئات جديدة و آليات أكثر فعالية في تسير الحياة السياسية من شأنه أن يدفع بالنخب السياسية إلى ضرورة التفكير بالإصلاح الواقعي والعمل على إستعادة ثقة الجماهير .

كما أن التباين في أداء النخب السياسية التمثيلية وتطلعات المواطنين كان سبباً مباشراً للعزوف والمقاطعة وفقدان الثقة نظراً للتأثيرات الحزبية التي تمارسها الأحزاب على ممثليها من النخب من خلال القواعد الإملائية و اللوائح التوجيهية في معالجة القضايا المطروحة، الأمر الذي يستدعي على الأحزاب السياسية في إعادة النظر لسياساتها و برامجها ونهج إستراتيجيات أكثر مرونة لإحتواء الرأي العام .

لذلك فإن الحاجة لعلوم السلوك التنظيمي ومجالاته البحثية تعد أولوية داعمة للبحث العلمي ووسيلة ضرورية لتطوير مفاهيمه ونظرياته من جانب وتمثل محور العملية التنظيمية في كافة المنظمات وركيزة لا غنى عنها من جانب آخر وبالتالي فإن علوم السلوك التنظيمي وتطبيقاته تطرح رؤى وحلولاً للقضايا والإشكاليات المتباينة التي أصبحت سمة بارزة لبيئة المنظمات المعاصرة، خاصة منها السياسية حيث تزايد إهتمام الباحثين والمختصين بالسلوك التنظيمي للمنظمات السياسية خلال العقود الأخيرة بمفاهيم الإنتماء والولاء و الإلتزام التنظيمي إذ تسعى من خلاله الأحزاب للظفر بأكبر تمثيل في إحدى أهم التنظيمات التي تمثل السلطة التشريعية وهي المجلس الشعبي الوطني إذ تعد الغرفة الأولى للبرلمان والمسؤولة عن وضع القوانين العامة و الخاصة لتنظيم شؤون الدولة وسلوكيات أفراد المجتمع .

وعليه فالتطرق إلى بعض الجوانب والتحديات التي تواجهها المنظمات الحزبية سواء على مستوى بيئتها الداخلية أو الخارجية والتي قد تؤثر على مستوى الإلتزام التنظيمي و الأداء الوظيفي للنخب التمثيلية يكشف عن مدى فعالية الأحزاب وقدرتها على تعزيز الثقة بالمواطنين لاسيما في ظل التحضيرات المكثفة لموعد جدهام ألا وهو الانتخابات التشريعية 2021-2025 حيث تقوم الأحزاب السياسية بإعداد قوائم المترشحين لخوض السباق نحو قبة البرلمان

وتعتبر الأحزاب من أهم التنظيمات السياسية التي تعتمد على الموارد البشرية المؤهلة التي تؤثر بشكل مباشر على سير وحركة النظام السياسي وضمان إستمراره فالأحزاب السياسية تؤدي دورا مهما في تنشيط الحياة السياسية وذلك من خلال مساعدة النخب السياسية التمثيلية في تكوين آرائهم مما يضمن لها تحقيق أهدافها وبرامجها المسطرة من جهة وإستقطاب الناخبين من جهة أخرى وذلك من خلال بيان أهمية المشاركة في الإنتخابات لما لها من أهمية في إحداث تغيير شامل وإصلاح للنظام السياسي القائم والشروع في إصلاح حقيقي في جميع الجوانب السياسية والاقتصادية والمالية ولاسيما الجانب الاقتصادي منه عن طريق إتباع وسائل التثقيف الإنتخابي من قبل النخب السياسية التمثيلية في المجتمع مما يضمن للأحزاب السياسية تحقيق أكبر عدد من المقاعد بمختلف المجالس الشعبية المنتخبة وبقائها في السلطة.

ولقد شملت الدراسة الحالية خمس فصول، تطرقنا في الفصل الأول إلى إشكالية الدراسة للكشف عن النتائج الفعلية للإلتزام التنظيمي لممثلي الأحزاب السياسية بالمجلس الشعبي الوطني على أدائهم الوظيفي بالبرلمان لاسيما وظيفتي التشريع والرقابة وإنعكاسات ذلك على فعالية الأحزاب السياسية مع وضع الفرضيات للإشكالية المطروحة وتبيان أهم المبررات التي دفعنا لإختيار موضوع الدراسة والأهداف التي نسما إلى تحقيقها مرورا بضبط مفاهيم ومدلولات أهم مصطلحات ومفردات الدراسة وكذلك مراجعة أدبيات البحث بعرض أهم الدراسات التي تطرقت إلى متغيرات الدراسة من مصادرها الأولية.

أما في الفصل الثاني تطرقنا فيه إلى مفهوم الإلتزام التنظيمي من خلال عرض مجموعة من المفاهيم حوله وإبراز أهميته على مستوى الفرد وجماعة العمل والمنظمة وتوضيح خصائصه التي تميزه عن باقي المتغيرات ومعرفة محدداته و أبعاده، المراحل التي يمر بها ليصل إلى المعنى المطلوب والتعرف على طرق قياسه والنتائج المترتبة عليه وعلاقته بالمقاربة البيروقراطية.

في الفصل الثالث تناولنا مفهوم الفعالية التنظيمية من خلال التركيز على جميع المؤشرات المتداخلة والمستتبطة من واقع البيئة المحيطة بالمنظمة، ثم من طبيعة الأهداف التي تسعى المنظمة

لتحقيقها والمؤثرة في عملية قياسها وإبراز أهميته وتوضيح خصائصه التي تميزه عن باقي المتغيرات ومعرفة محدداته وأبعاده ومختلف نماذج قياسه وطرق قياسه والنتائج المترتبة عنه.

بالإضافة لذلك قمنا بعرض أهم الاتجاهات النظرية التي تناولت نشأة الأحزاب و نماذج قياسها بالإعتماد على أهم المؤشرات المؤثرة عليها لاسيما تلك المتعلقة في تحقيق أهداف الحزب وضمن بقائها مع التركيز على أداء النخب التمثيلية لما لها من دور في رفع مستوى الفعالية على مستوى المجلس الشعبي الوطني والتي تعد العقل المدبر والذراع المسير لتنفيذ برامجها والمحرك الأساسي لوجودها.

أما في الفصل الرابع تطرقنا بعمق إلى مفهوم النخب السياسية من خلال عرض مجموعة من المفاهيم المتصلة به وتوضيح خصائصه التي تميزه عن باقي الطبقات الإجتماعية وإبراز الوظائف الأساسية التي تقوم بها ودورها داخل النسق المجتمعي منها ما هو مستمد من أنماط السلطة التي تمارسها والأخر من خلال المهارات والكفاءات التي تكتسبها، كما قمنا بعرض مختلف الأصول الفكرية لمنهج النخب السياسية والكشف عن مختلف مستويات وقنوات تجنيد النخب السياسية في الأحزاب السياسية وتبيان دور ومكانة النخب السياسية الجزائرية منذ نشأة الأحزاب السياسية بداية من العشرينات من القرن العشرين.

وأخيرا تناول الفصل الخامس عرضاً مفصلاً للدراسة الميدانية التي قمنا بها بالمجلس الشعبي الوطني لتبيان مدى تأثير الإلتزام التنظيمي للنخب السياسية التمثيلية على الفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية حيث تم إختيار عينة من نواب الغرفة الأولى لدورهم الحيوي والفعال من خلال العمل البرلماني. ولتبيان ذلك قمنا بعرض أهم المجالات التي غطتها الدراسة، المنهجية المتبعة والبيانات التي تم الحصول عليها بواسطة الإستبيان والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

كما قمنا بعرض ومناقشة نتائج الدراسة إستناداً إلى ما توصلنا إليه من خلال تحليل البيانات الخاصة بعينات الدراسة وإختبار الفروض الإحصائية، المقاربة السوسولوجية والدراسات السابقة.

الفصل الأول

موضوع الدراسة

تمهيد.

- 1- إشكالية الدراسة.
 - 2- مبررات إختيار موضوع الدراسة.
 - 3- أهمية الدراسة.
 - 4- أهداف الدراسة.
 - 5- فرضيات الدراسة.
 - 6- متغيرات الدراسة.
 - 7- صعوبة الدراسة.
 - 8- ضبط مفاهيم و مصطلحات الدراسة.
 - 9- الدراسات السابقة.
- خلاصة الفصل.

تمهيد:

لقد إرتبط إهتمام الباحثين خلال العقود الأخيرة في دراستهم للمنظمات السياسية بمفاهيم الإلتزام والولاء و الإلتزام التنظيمي إذ تسعى من خلاله هذه التنظيمات إلي إكتساب أكبر عدد من المناضلين والنخب لتحقيق أهدافها.

وسنتطرق في هذه الدراسة إلى إحدى أهم التنظيمات التي تمثل السلطة التشريعية وهي المجلس الشعبي الوطني إذ تعد الغرفة الأولى للبرلمان والمسؤولة عن وضع القوانين العامة والخاصة لتنظيم شؤون الدولة وسلوكيات أفراد المجتمع من خلال طرح إشكالية الدراسة للكشف عن النتائج الفعلية للإلتزام التنظيمي اتجاه التنظيمات السياسية التي ينتمي إليها النواب على أدائهم الوظيفي بالبرلمان لاسيما وظيفتي التشريع والرقابة وإنعكاسات ذلك على فعالية الأحزاب السياسية ووضع الفرضيات للإشكالية المطروحة وتبيان أهم المبررات التي دفعت الطالبة لإختيار موضوع الدراسة والأهداف التي تسموا إلى تحقيقها مروراً بضبط مفاهيم ومدلولات أهم مصطلحات مفردات الدراسة ومراجعة أدبيات البحث بعرض أهم الدراسات التي تطرقت إلى متغيرات الدراسة من مصادرها الأولية.

1- إشكالية الدراسة:

ترتبط فعالية المنظمة ارتباطاً وثيقاً بمستوى أداء عنصرها البشري الذي يعتبر المحرك الرئيس والفاعل لكل الموارد والإمكانات لهذا تسعى المنظمات في استقطاب وانتقاء أكفأ العناصر من النخب لتحقيق أهدافها و مواجهة التحديات في ظل المنافسة الشديدة والتغيرات الحثيثة التي تطرأ على بيئتها التنظيمية والأحزاب السياسية على غرارها من التنظيمات تسعى كذلك في أن يكون أدائها متميزاً على الساحة السياسية حيث إنتقلت من هدف الوصول إلى السلطة والمشاركة فيها كمرجع و مبدأ أساسى و محوري وإستراتيجى إلى عامل محرك يقود التنمية والتغيير الاجتماعى ولضمان ذلك تضع إستراتيجيات وسياسات عديدة لاستقطاب النخب السياسية التمثيلية لها على مستوى البرلمان كإحدى الهيئات الأكثر تأثيراً من خلال مهامها التشريعية والرقابية على برامج و سياسات الحكومة التي تمس شؤون و قضايا المجتمع ككل في شتى الميادين منها الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية

هذه السياسات المتبعة من طرف الأحزاب السياسية تتمثل بكل وضوح في تعزيز مستوى التزام ممثليها كونه من أبرز المتغيرات التي تساهم في تحقيق أهدافها المسطرة إلا أن النتائج الفعلية للإلتزام التنظيمى على أداء ممثلى الأحزاب فى البرلمان قد يختلف إختلافاً شديداً عن أدائهم المرجو من طرف الناخبين فى أهم القضايا المطروحة على المشهد السياسى وهذا ما يجعل الناخبين يفقدون الثقة فى النواب أكثر و تعد ظاهرة عزوف المواطنين للإقدام على الإنتخابات إحدى أهم النتائج للاثار السلبية لهذا الجمود حيث سجلت نسبة ضعيفة للمشاركة فى تشريعات 2017-2021 قدرت بـ % 35,37.

إن إلتزام النواب بالقواعد الإجرائية التي تمليها أحزابهم السياسية قد يتسبب فى ظهور معوقات تحول دون أداء مهامهم الوظيفية اتجاه المجتمع وهذا ما يوافق الإطار التصوري الذي جاء به " ميرتون " وإستند عليه " ميشال كروزيه " فى دراستهم للتنظيمات التي تعتمد على النظام البيروقراطى فما يعتقد بأنه مفيد فى تنظيم معين قد يكون معوقاً وظيفياً فى تنظيم آخر وعليه توجد أبعاد وتحديات تواجهها الأحزاب السياسية تكاد تكون أكثر أهمية وأعظم تأثيراً فى تحقيق الفعالية التنظيمية كونها مرهونة بمدى إستجابتهم لتطلعات أكبر عدد من الناخبين، الضامن الوحيد لبقائها و إستمراريتها والتي تحدها نتائج صناديق الإقتراع.

إن الكشف عن النتائج الفعلية للإلتزام التنظيمى على فعالية المنظمات الحزبية من خلال أداء ممثليها فى البرلمان لمهامهم التشريعية والرقابية وسيلة ضرورية وركيزة لا غنى عنها لطرح رؤى وحلولاً للإشكاليات المتباينة كونه يسمح بتحديد مقدار إنحراف أداء النواب من جهة وإتخاذ الإجراءات

اللازمة لتصحيحه من جهة أخرى، حيث أن أداء النواب بالبرلمان لا يعكس دائما المعايير التي يحددها الناخبين من المجتمع و لا يستجيب لتطلعاتهم وهذا ما قد يؤثر على فعالية الأحزاب السياسية كونها مرتبطة في أن واحد بمدى تحقيق أهدافها المسطرة وفق سياساتها العامة والاستجابة لتطلعات ناخبها من المجتمع كونهم الضامن الوحيد لبقائها.

وفي ضوء ما سبق يمكن بلورة مشكلة الدراسة بالتساؤل الرئيسي التالي:

ما مدى تأثير الإلتزام التنظيمي للنخب السياسية التمثيلية بالمجلس الشعبي الوطني على الفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية لتحقيق أهدافها و ضمان إستمراريتها ؟
ومن التساؤل الرئيسي إنبثقت الأسئلة الفرعية التالية:

التساؤل الفرعي الأول:

- ما هو مستوى الإلتزام التنظيمي لنواب البرلمان خلال العهدة التشريعية 2017-2021 ؟

التساؤل الفرعي الثاني:

- هل توجد فروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ في رؤى نواب البرلمان حول محاور دراسة الإلتزام التنظيمي بإختلاف متغيراتهم الشخصية والوظيفية (النوع، رأس المال البشري، الإلتزام الحزبي، مدة الإلتزام في المنظمات الحزبية، عدد العهديات و وظيفة النواب في البرلمان)؟

التساؤل الفرعي الثالث:

- ما هي المتغيرات الشخصية و الوظيفية للنخب السياسية التي تعتمد عليها المنظمات الحزبية من أجل تحقيق أعلى مستوى من الأداء ؟ بمعنى:
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ بين متغير الإلتزام الحزبي والمتغيرات الشخصية و الوظيفية (النوع، رأس المال البشري ، مدة الإلتزام في المنظمة الحزبية، وظيفة النائب في البرلمان ،عدد عهديات النواب في المجلس الشعبي الوطني)؟

التساؤل الفرعي الرابع:

- ما مدى فعالية الأحزاب السياسية ؟

التساؤل الفرعي الخامس:

- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ بين متغير الإلتزام التنظيمي ومحور الأداء الوظيفي لنواب البرلمان ؟

التساؤل الفرعي السادس:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية (عند مستوى $\alpha=0.05$) في متوسطات مقياس الفعالية التنظيمية بين عينة الدراسة الأصلية والفرعية؟

2- مبررات إختيار موضوع الدراسة :

تتمثل مبررات إختيار موضوع الدراسة في عدة إعتبرات منها موضوعية و أخرى ذاتية :

2-1 - المبررات الموضوعية:

- تزايد إهتمام الباحثين والمختصين بالسلوك التنظيمي خلال العقود الأخيرة بمفاهيم الإلتزام والولاء والإلتزام التنظيمي و الذي تسعى من خلاله التنظيمات السياسية كسب أكبر عدد من المناضلين و النخب لتحقيق أهدافها.

- إن علوم السلوك التنظيمي وتطبيقاته تطرح رؤى وحلولاً للقضايا والإشكاليات المتباينة التي أصبحت سمة بارزة لبيئة المنظمات المعاصرة وعليه فإن الحاجة لعلوم السلوك التنظيمي ومجالاته البحثية تعد أولوية داعمة للبحث العلمي في العلوم الإجتماعية ووسيلة ضرورية لتطوير مفاهيمه ونظرياته من جانب، وتمثل محور العملية التنظيمية في كافة المنظمات وركيزة لا غنى عنها من جانب آخر.

- يعد موضوع الفعالية التنظيمية من المواضيع التي لا يزال فيها البحث قائماً، نظراً لإختلاف محدداته ومفاهيمه و تنوع طرق قياسه و إرتباطه بعدة متغيرات تختلف من تنظيم لآخر كطبيعة نشاط التنظيم وعلاقته الوطيدة ببيئة المنظمة.

- الفائدة التطبيقية التي يمكن للأحزاب السياسية الإستفادة منها من خلال الكشف عن النتائج الفعلية للإلتزام التنظيمي على أداء ممثليها في البرلمان، من أجل تبني سياسات تصحيح الأداء أو إتباع سياسات الإحتواء لضمان أكبر عدد من الناخبين.

2-2 - المبررات الذاتية:

- قلة البحوث و الدراسات التي تدرس النتائج الفعلية للإلتزام التنظيمي على فعالية الأحزاب السياسية.

- ميول الطالبة لحب الإستطلاع وإهتمامها لدراسة التنظيمات ذات الطابع السياسي والخروج من المألوف كون أغلب الأبحاث في تخصص التنظيم و العمل تهتم بالتنظيمات ذات الطابع الخدماتي.

- شمولية موضوع البحث من خلال دراسته لعدة جوانب في إختصاص الطالبة حيث يهتم بعلوم السلوك التنظيمي و الموارد البشرية و نظريات التنظيم.

3- أهمية الدراسة:

تنبثق أهمية الدراسة من حيوية الموضوع الذي سنتناوله الطالبة إذ تعتبر الدراسة الأولى والمرجع الوحيد الذي يقيس مستوى الإلتزام التنظيمي لنواب الغرفة الأولى للهيئة التشريعية و مدى تأثيره على الفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية وتتبع أهميتها من إعتماها على مصادر أولية من خلال الاستبيانان اللذان سيتم تصميمها خصيصا لقياس مستوى الإلتزام لنواب البرلمان و الفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية حيث يمكن إستخدام هذه النتائج في:

- التتبؤ بمستوى الأداء الوظيفي لنواب المجلس الشعبي الوطني.
- التعرف على أهم المتغيرات الشخصية و الوظيفية التي تركز عليها الأحزاب السياسية لإختيار ممثليها في البرلمان.
- تقييم أداء نواب المجلس الشعبي الوطني وفق تطلعات منتخبيهم من المجتمع.
- رسم سياسات تعزيز الإلتزام التنظيمي لنواب البرلمان من أجل تحسين أدائهم من قبل صانعي القرار في الأحزاب السياسي و تبني سياسات الإحتواء لضمان أكبر عدد من الناخبين.

4- أهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة إلى معرفة النتائج الفعلية للإلتزام التنظيمي على فعالية المنظمات الحزبية من خلال التعرف علي:
- قياس مستوى الإلتزام التنظيمي لنواب المجلس الشعبي الوطني خلال العهدة الإنتخابية 2017-2021 .
- تحديد الفروق في رؤية نواب البرلمان حول محاور دراسة الإلتزام التنظيمي خلال العهدة الإنتخابية 2017-2021 بإختلاف متغيراتهم الشخصية و الوظيفية.
- معرفة ما هي المتغيرات الشخصية و الوظيفية لنواب البرلمان التي تعتمد عليها الأحزاب السياسية من أجل تحقيق أعلى مستوى من الإلتزام التنظيمي.
- قياس مدى فعالية الأحزاب السياسية في تحقيق أهدافها المسطرة وفق سياساتها العامة وتطلعات الناخبين من المجتمع خلال العهدة الإنتخابية 2017-2021 .
- تبيان العلاقة التي تربط بين الإلتزام التنظيمي و الفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية.

5- فرضيات الدراسة :

أ- الفرضية العامة:

للإلتزام التنظيمي تأثيرات إيجابية و سلبية على فعالية المنظمات الحزبية من خلال أداء ممثليها في البرلمان لمهامهم التشريعية والرقابية.

ب -الفرضيات الفرعية:

-الفرضية الفرعية الأولى:

- هناك مستوى جد مرتفع للإلتزام التنظيمي لنواب البرلمان خلال العهدة التشريعية 2017-2021

-الفرضية الفرعية الثانية:

- توجد فروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ في رؤية نواب البرلمان حول محاور دراسة الإلتزام التنظيمي باختلاف متغيراتهم الشخصية و الوظيفية النوع، رأس المال البشري، الإلتزام الحزبي، مدة الإنخراط في المنظمات الحزبية، عدد العهديات و وظيفة النواب في البرلمان)؟

- بمعنى:

- توجد فروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ في رؤية نواب البرلمان حول محاور دراسة الإلتزام التنظيمي تعزى لمتغير النوع.

- توجد نفس الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ في رؤية نواب البرلمان حول محاور دراسة الإلتزام التنظيمي تعزى لمتغير رأس المال البشري.

- توجد نفس الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ في رؤية نواب البرلمان حول محاور دراسة الإلتزام التنظيمي تعزى لمتغير الإلتزام الحزبي.

- توجد نفس الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ في رؤية نواب البرلمان حول محاور دراسة الإلتزام التنظيمي تعزى لمتغير مدة الإنخراط في المنظمات الحزبية.

- توجد نفس الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ في رؤية نواب البرلمان حول محاور دراسة الإلتزام التنظيمي تعزى لمتغير عدد العهديات في المجلس الشعبي الوطني.

- توجد نفس الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ في رؤية نواب البرلمان حول محاور دراسة الإلتزام تعزى لمتغير وظيفة النواب في المجلس الشعبي الوطني.

-الفرضية الفرعية الثالثة:

- تعتمد المنظمات الحزبية على المتغيرات الشخصية و الوظيفية للنخب السياسية (النوع، رأس المال البشري، مدة الإنخراط في المنظمة الحزبية، عدد عهديات النواب في المجلس الشعبي الوطني، وظيفة النائب في البرلمان) من أجل تحقيق أعلى مستوى من الالتزام. بمعنى:

- توجد علاقة ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ في مقياس الإلتزام التنظيمي بين متغير الإلتزام الحزبي و المتغيرات الشخصية و الوظيفية (النوع، رأس المال البشري ، مدة الإنخراط في المنظمة الحزبية، عدد عهديات النواب في المجلس الشعبي الوطني ،وظيفة النائب في البرلمان).

الفرضية الفرعية الرابعة:

- هناك مستوى جد مرتفع لمحور الأداء الوظيفي لمقياس الفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية خلال العهدة التشريعية 2017-2021.
- هناك مستوى متدني لمحور الأداء المعياري لمقياس الفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية خلال العهدة التشريعية 2017-2021.

الفرضية الفرعية الخامسة:

- توجد علاقة إرتباطية طردية قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ بين الإلتزام التنظيمي لنواب البرلمان و محور الأداء الوظيفي لمقياس الفعالية التنظيمية.

الفرضية الفرعية السادسة:

- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية (عند مستوى $\alpha=0.05$) في متوسطات مقياس الفعالية التنظيمية بين عينة الدراسة الأصلية و الفرعية.

6 - متغيرات الدراسة:

إنحصر موضوع الدراسة حول متغيران أساسيان وهما:

- المتغير المستقل وهو الإلتزام التنظيمي لنواب البرلمان إتجاه الأحزاب السياسية ومحاوره :
 - الولاء التنظيمي.
 - المسؤولية اتجاه المنظمة.
 - الرغبة في الاستمرار بالعمل في المنظمة.

- الإيمان بالمنظمة.

- المتغير التابع و هو الفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية و محاوره:

- الأداء الوظيفي.

- الأداء المعياري.

7- صعوبة الدراسة:

قد يجد الباحث مجموعة من الصعوبات والمعوقات التي تجعل البحث العلمي مهمة شاقة تتف في طريق إنجازها، مما يؤثر بشكل سلبي على جودة البحث العلمي. وعليه يجب أن يكون الباحث على أهبة الاستعداد للتغلب على هذه المشكلات ومعالجتها.

و من ثمة لقد واجهت الطالبة صعوبات أثناء إجراء الدراسة، تم التغلب عليها باتخاذ مجموعة من الحلول والبدائل وكانت أهمها :

- صعوبات الوصول إلى مجتمع الدراسة:

تعد هذه المشكلة من أهم وأبرز صعوبات البحث العلمي، ولقد وجدت الطالبة صعوبات للوصول إلى مجتمع الدراسة الثانوي نظرا للتوزيع الجغرافي الواسع للناخبين و الذي يشمل ثمانية و أربعون (48) ولاية داخل الوطن، بالإضافة إلى مختلف إقامات الجالية الجزائرية بالخارج ولتجاوز هذه الصعوبة اعتمدت الطالبة على أحدث الطرق التي يمكن استخدامها لتوزيع الاستبيان ألا وهو الاستبيان الإلكتروني والذي يتميز بالسهولة و السرعة في التعبئة للحصول على إجابات في مدة قصيرة و بتكلفة أقل من الطريقة التقليدية الورقية حيث استعانت الطالبة بموقع "قول فورمس" المتخصص في إنشاء ونشر الاستبيانات الذي يوفر العديد من الإمكانيات المتقدمة لإجراء الاستبيان بأسلوب مميز سواء في التنظيم أو التحليل حيث يتم تجميع الإستجابات تلقائياً وبشكل منظم في النماذج و المخططات و الرسومات التوضيحية و في جداول البيانات جاهزة للتفريغ والتحليل مباشرة على برنامج المعالجة الإحصائية ولضمان توزيع الإستبيان على أكبر عدد من المشاركين تم نشره على مواقع التواصل الإجتماعي ومشاركته عبر يوميات عدد معتبر من المجموعات التي تنشط في مجالات البحث العلمي و المهتمة بالشؤون السياسية والإجتماعية والتي لها أكبر عدد من المنظمين.

أما بخصوص مجتمع الدراسة الأصلي واجهت الطالبة صعوبة في توزيع الإستبيان على جميع ممثلي الأحزاب السياسية نظرا للغيابات المتكررة للنواب المنتمين للأحزاب السياسية الأقل تمثيلا في المجلس الشعبي الوطني و لتجاوز هذه الصعوبة شملت الدراسة التثكيلات السياسية التي يكون عدد ممثليها أكثر من خمسة عشر نائبا.

- تحديد الوزن المناسب لكل فقرة من فقرات الإستبيان:

لقد واجهت الطالبة صعوبات في تحديد الوزن المناسب لكل فقرة من فقرات الإستبيان المتعلقة بالوظيفة التشريعية حسب الإنتماء السياسي للمبجوثين من أحزاب حاكمة و معارضة والمحايدة تبعا للسياسة العامة المنتهجة لكل حزب و لتجاوز هذه الصعوبة قامت الطالبة بالإطلاع على التقارير و إحصائيات التصويت لكل مشروع و بإجراء مقابلات مع رؤساء الكتل البرلمانية.

كما استفادت الطالبة من توجيهات المحكمين ذوي الخبرة في مجال العمل البرلماني والبحث العلمي والإختصاص في مجال العلوم القانونية و الإجتماعية.

8- ضبط مفاهيم و مصطلحات الدراسة:

تشكل مصطلحات البحث العلمي أحد أهم الركائز الأساسية التي تدعم وتقوي محتوى البحث العلمي؛ لما لها من دور كبير في إبراز و توضيح ماهية المعنى المقصود من كل مصطلح يتضمنه البحث وفي إيجاد الحلول المناسبة لمشكلة البحث العلمي، لذلك قامت الطالبة بتحديد و ضبط المفاهيم والمصطلحات التي تتناسب أو تتفق مع أهداف الدراسة وإجراءاتها لاسيما متغيرات الدراسة و أبعادها والمفاهيم العامة المهمة و المتكررة في خطة البحث والتي تركز عليها مشكلة الدراسة والمدلولات التي قامت الطالبة بعنونتها.

8-1- التعريف الإجرائي للإلتزام التنظيمي :

هو الرغبة الداخلية القوية لدى الفرد في الإرتباط بالمنظمة و ببذل أقصى درجات الجهد في العمل لتحقيق أهدافها والنابعة من الإيمان التام بأهداف وقيم المنظمة وروح المسؤولية والرغبة الشديدة بالمحافظة على عضويته فيها.

8-2- التّعرف الإجرائي للفعالية التنظيمية:

هي قدرة التّنظيمات الحزبية على استغلال الموارد المتاحة في تحقيق الأهداف المسطرة طبقاً لسياستها العامة و التي تمكنها من ضمان بقائها و إستمراريتها.

8-2-1- التّعرف الإجرائي للأداء المعياري للنخب السياسية التمثيلية :

هو الأداء الفعلي للنواب الذي يرتبط بالمعايير التي يحددها الناخبين من المجتمع في شتى الميادين والذي يقاس من خلاله مقدار إنحراف الأداء والإجراءات اللازمة اتخاذها لتصحيحه لضمان إستمرارية الأحزاب السياسية.

8-2-1- التّعرف الإجرائي للأداء الوظيفي للنخب السياسية :

هو ذلك النشاط أو المهارة أو الجهد المبذول من طرف النخب السياسية من أجل إتمام مهام الوظيفة الموكلة لهم وهو ما يسمح بتحويل هذه المدخلات إلى مخرجات بمواصفات محددة وبأكثر فعالية ممكنة بحيث يحقق هذا السلوك الأهداف المسطرة من قبل الحزب السياسي.

8-3- التّعرف الإجرائي للنخب السياسية التمثيلية :

هي تلك التشكيلات التي تضم أشخاصاً وجماعات و الذين بواسطة التمثيل الاجتماعي و التأثير الذي يمارسونه يتم توجيههم نحو أفق السلطة الاجتماعية و الإستفادة منهم لتحقيق أهداف معينة.

9- الدراسات السابقة :

يعتبر موضوع الإلتزام التنظيمي من بين الموضوعات التي لاقت إهتمام ملحوظ من قبل الباحثين والدارسين في عدة مجالات وقاموا بدراسة أثر هذا السلوك على المنظمات بشتى أنواعها الحكومية منها أو الخاصة، الربحية وغير الربحية وذلك للوصول إلي فهم أعمق لطبيعة السلوك الإنساني وتحديد العوامل المؤثرة به وتبيان أثره على فعالية تلك المنظمات ومخرجاتها، بالإضافة إلي مساعدة إدارة تلك المنظمات في تحفيز السلوك الجيد وتعزيز الإلتزام والولاء والإلتزام لما لهم من الأثر في إستمرارية المنظمة وبلوغ أهدافها، وللوقوف على حقيقة الأمر تورد الطالبة بعض هذه الدراسات سواء العربية أو الأجنبية وذلك بهدف التواصل مع تلك النتائج التي توصلت إليها وإثراء هذا البحث بها.

9.1- الدراسات العربية :

لقد إهتم عدد من الباحثين بموضوع الإلتزام التنظيمي وأبعاده والعوامل المؤثرة به، ستقوم الطالبة بإستعراض بعض هذه الدراسات ومنها :

أ- دراسة خضير وآخرون سنة 1996 :

وهي دراسة بعنوان: «الالتزام التنظيمي وفعالية المنظمة دراسة مقارنة بين الكليات العلمية والإنسانية في جامعة بغداد»، هدفت هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة بين الالتزام التنظيمي وبين الفعالية التنظيمية وكذلك الكشف عن مدى وجود فروق معنوية بين الكليات العلمية والإنسانية في أبعاد الالتزام التنظيمي والفعالية في جامعة بغداد وقد تم التعبير عن الالتزام التنظيمي من خلال أربعة أبعاد هي: الولاء، الرغبة في العمل، المسؤولية، الإيمان بالمنظمة وتم قياسه عن طريق الاستعانة بالأداة المستخدمة في دراسة (كوردن وزملائه، 1980) أما فعالية المنظمة فقد تم التعبير عنها من خلال ثلاثة أبعاد هي: الإنتاجية (البحث والتأليف والإشراف) وتحقيق الهدف والرضا الوظيفي. واستخدم في قياس الإنتاجية وتحقيق الهدف الأدوات التي استخدمت من قبل (هل وفرنج) و (كولترن وكلويك) وفيما يتعلق بالرضا الوظيفي فقد تم قياسه باستخدام مقياس (جيلز وفيلد) ومن أجل اختبار هذه العلاقة تمت صياغة فرضيتين: افترضت الأولى منهما وجود علاقة إيجابية بين الالتزام التنظيمي والفعالية في حين افترضت الثانية وجود فروق معنوية بين أبعاد كل منهما في الكليات العلمية والإنسانية في جامعة بغداد .

طبقت الدراسة على عينة بلغت 128 من أعضاء الهيئة التدريسية ممن يحملون الألقاب العلمية: أستاذ وأستاذ مساعد فقط. وأسفرت النتائج عن التالي :

-انخفاض درجة الالتزام التنظيمي وتفاوت مستوى الفعالية في الكليات العلمية والإنسانية بين الارتفاع في الإنتاجية والتأرجح للرضا الوظيفي والتماثل في تحقيق الأهداف.

- التأكيد من وجود علاقة موجبة بين الالتزام وبين الفعالية، أي أن زيادة الالتزام تزيد من الفعالية.

- لا توجد فروق بين الكليات العلمية والإنسانية في درجة الولاء،المسؤولية، الإيمان بالمنظمة، بينما توجد فروق في رغبة أعضاء الهيئة التدريسية في العمل في الجامعة أو الكلية وكذلك لا توجد فروق في درجة الفعالية، بصورة عامة لكلا المجموعتين باستثناء مؤشر الإشراف الذي أظهر وجود فروق معنوية بينهما.

ب- دراسة القطان سنة 1987 :

وهي دراسة بعنوان: « العلاقة بين الإلتزام التنظيمي والخصائص الشخصية بما فيه الأداء

الوظيفي » والتي هدفت إلى :

- التعرف على مستويات الإلتزام التنظيمي لدى مجموعات عمل من أصول مختلفة آسيوية، أجنبية وعربية وسعودية.

- التعرف على العلاقة بين المتغيرات الفردية (النوع، مدة الخدمة، التعليم) والأداء الوظيفي والإلتزام التنظيمي.

وقد إستهدفت الدراسة مجموع العاملين في المؤسسات الخاصة والحكومية في المملكة العربية السعودية وتمثلت عينة الدراسة بأربعة مجموعات عاملة أختيرت بطريقة عشوائية والتي بلغ عددها 470 فرداً (مجموعة عمال آسيويين، مجموعة عمال غربيين، مجموعة عمال عرب ومجموعة عمال سعوديين). وتم إستخدام الإستبيان في جمع المعلومات الخاصة بالدراسة والذي كانت نتائجها كالتالي :

- وجود علاقة بين الإلتزام التنظيمي وكلاً من المتغيرات التالية (الجنس، مدة الخدمة، التعليم، والأداء الوظيفي).

- ثبوت تمتع العمالة الآسيوية بمستوي عالي من الإلتزام التنظيمي تفوق العمالة العربية والغربية والسعودية.

ج- دراسة يوسف سنة 1999 :

وهي دراسة بعنوان: « العلاقة بين دافعية العمل الداخلية والإلتزام التنظيمي والأداء الوظيفي ومدى إختلاف الخصائص الفردية » والتي هدفت إلي :

- التعرف على مستويات دافعية العمل الداخلية والإلتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات العامة بدولة الإمارات ومدى إختلاف الصفات الشخصية للأفراد.

- التعرف على طبيعة و إتجاهات العلاقة بين دافعية العمل والداخلية وكلاً من الإلتزام التنظيمي والأداء الوظيفي في البيئة الإماراتية.

- التعرف على طبيعة وإتجاهات الإلتزام التنظيمي والأداء في البيئة الإماراتية.

- دراسة علاقة بعض العوامل الشخصية مع كلاً من الإلتزام التنظيمي والأداء الوظيفي في البيئة الإماراتية.

وقد استهدفت الدراسة جميع العاملين في مؤسسات القطاع العام والخاص بدولة الإمارات، تم إختيار عينة عشوائية قوامها خمسة و عشرون مؤسسة، تم إختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من 750 فرد منها لإجراء الدراسة عليها وقد إستخدمت الإستبيان المكون من أربعة أجزاء أولهما لقياس دافعية العمل الداخلية والثاني مخصص لقياس مستوى الإلتزام التنظيمي والثالث لقياس الأداء الذاتي للفرد أما الرابع فهو مخصص لجمع البيانات الخاصة بالفروقات الفردية والتي هي: (العمر، الدخل الشهري والجنسية، المستوى الوظيفي، الخبرة في الوظيفة الحالية ومدة الخدمة في المنظمة الحالية).

وقد أظهرت نتائج الدراسة التالي :

أ - وجود علاقة إرتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية الداخلية وبين الإلتزام التنظيمي والأداء الوظيفي.

ب - وجود علاقة إرتباط موجبة بين مستوى دافعية الفرد الداخلية وبين أدائه في وظيفته.

ت - وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين الإلتزام والأداء الوظيفي.

ث - وجود علاقة إرتباط موجبة بين الأداء الوظيفي و العمر، الخبرة في الوظيفة الحالية، مدة الخدمة في المؤسسة الحالية والدخل الشهري.

ج - وجود علاقة إرتباط موجبة بين الإلتزام التنظيمي و العمر، الخبرة في الوظيفة الحالية ومدة الخدمة في المؤسسة الحالية.

د - دراسة المعيوف سنة 2000 :

وهي دراسة بعنوان: « أثر المتغيرات الديمغرافية والتنظيمية على الإلتزام التنظيمي لدى موظفي

القطاع العام السعودي » والتي هدفت إلى:

- قياس درجة الإلتزام التنظيمي لدى موظفي القطاع العام السعوديين بالمملكة العربية السعودية.

- تحديد مدى وجود إختلافات إحصائية في الإلتزام التنظيمي لدى المبحوثين تبعاً للمتغيرات (الشخصية العمر، المستوى التعليمي، الحالة الإجتماعية، مدة الخدمة، والمرتبة الوظيفية).

- تحديد مدى وجود إختلافات إحصائية في الإلتزام التنظيمي لدى المبحوثين تبعاً للمتغيرات التنظيمية (السلم الوظيفي، طبيعة الجهاز الحكومي، المهام الإشرافية، عدد المرؤوسين ومستوى الوحدة الإدارية).

وقد إستهدفت الدراسة جميع الموظفين السعوديين الرجال الذين يعملون في الأجهزة الحكومية من

وزارات، مؤسسات، مصالح، هيئات، دواوين وإمارات بالمملكة والبالغ عددهم 379025 فرد، كما شملت

الدراسة 181 جهاز موزعة على جميع المناطق ومن خلال عينة عشوائية تمثل 7 % من إجمالي العدد

أي بعينة حجمها 2815 موظفاً وبواقع 15 موظف من كل جهاز وخلصت للنتائج التالية :

- وجود مستوى عالي من الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالقطاع العام السعودي.

- وجود علاقة طردية بين مستوى الإلتزام ومتغير السن للفرد.

- وجود علاقة عكسية بين مستوى الإلتزام ومتغير المستوى التعليمي للموظف.

- وجود علاقة إيجابية بين مستوى الإلتزام ومتغير سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية.

- وجود علاقة عكسية بين مستوى الإلتزام والمرتبة الوظيفية للوحدة الإدارية التي يعمل بها الموظف أي أن المستويات الدنيا أكثر ولاء من المستويات الوسطي والعليا.
- مستوى الإلتزام للمتزوجين أعلى من مستوى الولاء لغير المتزوجين.
- مستوى الإلتزام للموظفين لذوي الكادر الطبي أعلى من مستوى إلتزام الموظفين لذوي الكادر العام.
- مستوى الإلتزام عند موظفي الإمارات في المناطق أعلى من مستوى الإلتزام في الوزارات والمؤسسات والرئاسات.
- مستوى الإلتزام يختلف باختلاف طبيعة المهنة حيث أن مستوى الإلتزام للموظفين الذين يشغلون وظيفة ذات أعمال متنوعة أعلى من مستوى ولاء الموظفين ذوي الوظائف ذات الأعمال الروتينية.
- مستوى الإلتزام للموظف يقل بزيادة حجم العمل وعدد الزملاء في نفس الوحدة.
- مستوى الإلتزام يختلف باختلاف الممارسات الإشرافية، فالمشرفين أعلى إلتزاماً من الموظفين الذين لا يمارسون مهام إشرافية.

2.9- الدراسات الأجنبية :

أ- دراسة اولينج سنة 2003 :

- وهي دراسة بعنوان: « ضغط العمل و الأداء الوظيفي للعاملين الصينيين في مدينة هونكونج - مدي تأثير قيم العمل والإلتزام التنظيمي عليهما » والتي هدفت إلى :
- معرفة مدي تأثير كلاً من الإلتزام التنظيمي وقيم العمل لدى العاملين الصينيين في مدينة هونكونج الصينية على كلاً من مستوى الأداء الوظيفي وضغط العمل.
- قياس مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين الصينيين من أصل صيني في مدينة هونكونج.
- معرفة مدى تأثير العوامل الديمغرافية (السن والمستوي الوظيفي) علي الإلتزام التنظيمي.
- وقد أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من 368 عامل موزعين على مؤسسات القطاع العام والخاص ومن مستويات إدارية متعددة وقد خلصت إلي النتائج التالية :
- توجد علاقة إيجابية بين مستوى الإلتزام التنظيمي والأداء الفردي.
- وجود مستوى عالي من الإلتزام التنظيمي لدى العاملين.
- وجود علاقة عكسية بين مستوى الإلتزام التنظيمي وضغط العمل بمعنى أن العاملين ذوي الإلتزام التنظيمي الأعلى يتقبلون ضغط العمل أكثر من ذوي الإلتزام المتدني.
- يوجد لقيم العمل تأثير على مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين.

- توجد علاقة إيجابية بين كلاً من مستوى الأداء الوظيفي والسن والمستوى الوظيفي.

ب- دراسة لوك وبيتر سنة 1997 :

وهي دراسة بعنوان « تأثير بيئة العمل، نمط القيادة والرضا الوظيفي على الإلتزام التنظيمي » والتي هدفت إلى :

- قياس مدي تأثير كلاً من بيئة العمل على مستوى الإلتزام التنظيمي.

- قياس مدي تأثير كلاً من العوامل التالية على مستوى الإلتزام التنظيمي وهي :

- النمط القيادي لرؤساء الأقسام .

- مستوى الرضا الوظيفي للموظفين .

- العوامل الديمغرافية مثل السن، مستوى التعليم، مدة الخدمة بالوظيفة الحالية والخبرة.

وقد أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من 389 موظف يعملون في حقل التمريض بسبع مستشفيات في مدينة سيدني الأسترالية وقد أستخدم الإستبيان لجمع البيانات الخاصة بالدراسة وكانت نسبة الإستجابة 63 % و قد خلصت الدراسة للنتائج التالية :

- وجود تأثير إيجابي قوي لبيئة العمل على مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالمستشفيات في سيدني.

- وجود علاقة إيجابية قوية بين مستوى الإلتزام التنظيمي ونمط القيادة لرؤساء الأقسام.

- وجود علاقة إيجابية بين كلاً من الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي.

- وجود علاقة إيجابية بين العمر والإلتزام التنظيمي.

- عدم وجود علاقة بين كلاً من سنوات الخبرة، سنوات العمل في الوظيفة الحالية، مستوى التعليم ومستوى الإلتزام التنظيمي.

ج- دراسة بيتر واخرون سنة 2005 :

وهي دراسة بعنوان: « مدى أثر إدراك البيئة التنظيمية على مستوى الإلتزام التنظيمي » والتي هدفت إلى:

- فحص العلاقة بين إدراك البيئة التنظيمية، نمط القيادة، والإلتزام التنظيمي.

- مدي تأثير البيئة التنظيمية ونمط القيادة على مستوى الإلتزام التنظيمي للأفراد.

وقد أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من 285 موظف تمريض يعملون في عدة مستشفيات

وأقسام في منطقة وسط سيدني بأستراليا وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- وجود علاقة إيجابية قوية بين مستوى إدراك الفرد للبيئة التنظيمية ومستوى إلتزامه التنظيمي.

- وجود علاقة بين نمط القيادة لرؤساء الأقسام وبين مستوى إدراك الفرد للبيئة التنظيمية بالإضافة إلى مستوى الإلتزام التنظيمي له، فالنمط القيادي الداعم له علاقة إيجابية على الإلتزام في حين أن النمط البيروقراطي فله تأثير سلبي على مستوى الأفراد التابعين له.
- وجود علاقة مباشرة بين مستوى الإدراك للبيئة التنظيمية كعامل وسيط لتخفيف تأثير النمط القيادي على مستوى الإلتزام.

خلاصة الفصل :

لاشك أن النخبة هي العقل المدبر والذراع المسير في كل المجالات الإنسانية والإجتماعية والتي يعد المجال السياسي من أبرزها وأهمها. ذلك أن السياسة عموما هو نظام إجتماعي يؤطر العلاقات والتفاعلات القائمة بين الأفراد ويحدد السلوكات والممارسات، فهو بذلك يمارس نوعا من السلطة على أفرادها وأتباعه وحينما نربط النخبة بالسياسة فإننا نجعلها في يد شخص معنوي " السلطة " الذي لا يمكن أن يحققها ماديا إلا بوجود من يمثلونه ويسدونه على الواقع ليتم من خلالهم تحقيق ما يسمى بالسلطة السياسية وهم من نسميهم هنا بـ"النخب السياسية".

ولعل من أبرز أسباب إستعمالنا لهذه التسمية في دراستنا أي " النخب " هو وجود هؤلاء الأفراد بين ثنائيتين (السياسة والسلطة) ولذلك يقوم الأفراد الممثلين للسياسة داخل المجتمع بإختيار مواقعهم داخل تشكيلات إجتماعية سياسية معينة يعملون من خلالها على تحقيق التمثيل الإجتماعي للسياسة. وبالرغم مما يراه البعض من أن مشكلة النخب عموما في دول العالم الثالث على خلاف الدول المتقدمة في الغرب هو أن هذه النخب لا تصل لتكون فاعلة في التغيير الإجتماعي. نظرا لوجود التنظيمات الحزبية وإعتمادها في التمثيل الإجتماعي وشرعيته في التأثير على أداء هذه النخب السياسية وذلك من خلال آليات عديدة تضمن لها إلتزامها .

فإذا ما أدركنا أن وجود هذه التنظيمات الحزبية بإختلاف توجهاتها مرتبط بهدف ورغبة تحقيق الحضور والمشاركة الفعلية والفعالة في الحياة الإجتماعية العامة وأن النخب السياسية التمثيلية ما هي إلا قنوات عبور نحو أفق التمثيل الإجتماعي ومن ثم السلطة الإجتماعية، فأن القائمين على هذه التشكيلات والتنظيمات يمثلون النخبة الحاكمة لما يقومون به من دور قيادي وريادي في المجتمع.

لدى فإن معرفة مستوى الإلتزام التنظيمي لدى النخب السياسية يعد أمرا جوهريا في الوصول إلي تحقيق أعلى مستوى من الفعالية التنظيمية من خلال التفاعل الإيجابي الذي ينعكس علي الأداء الوظيفي في المجلس الشعبي الوطني المنتظر من المنظمات الحزبية و المرجو من طرف الناخبين من المجتمع في أن واحد، لذا كان لنا في هذا الإطار عرض إشكالية الدراسة وتساؤلاتها للسعي نحو الإطلاع على مستوى الإلتزام التنظيمي للنخب السياسية في المنظمات الحزبية ومدى تأثيره على الفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية في المجلس الشعبي الوطني، بالإضافة إلى عرض أهم المبررات التي دفعت الطالبة إلى إختيار موضوع الدراسة والنابع من الرغبة الشديدة وميول الطالبة وإهتمامها لدراسة التنظيمات ذات الطابع السياسي وأهميته حيث تعتبر الدراسة الأولى والمرجع الوحيد على المستوى الوطني والعربي الذي

يقيس مستوى الإلتزام التنظيمي لنواب الغرفة الأولى للهيئة التشريعية وفي هذا الشأن قامت الطالبة بتحديد وضبط المفاهيم والمصطلحات التي تتناسب أو تتفق مع أهداف الدراسة وإجراءاتها لاسيما متغيرات الدراسة و أبعادها والمفاهيم العامة المهمة والمتكررة في خطة البحث، بالإضافة لعرض أهم الدراسات العربية و الأجنبية التي تطرقت لموضوع الدراسة لإثراء هذه الدراسة.

الفصل الثاني

خصائص الإلتزام التنظيمي، أبعاده و محدّداته.

تمهيد.

- 1- مفهوم الإلتزام التنظيمي.
 - 2- أهمية و خصائص الإلتزام التنظيمي.
 - 3- أبعاد الإلتزام التنظيمي.
 - 4- محدّدات الإلتزام التنظيمي.
 - 5- مراحل تطور الإلتزام التنظيمي.
 - 6- نظريات الإلتزام التنظيمي.
 - 7- طرق قياس الإلتزام التنظيمي.
 - 8- نتائج الإلتزام التنظيمي.
 - 9- الإلتزام التنظيمي و المقاربة البيروقراطية.
- خلاصة الفصل.

تمهيد :

لقد حظي موضوع الإلتزام التنظيمي بإهتمام بارز من طرف العلماء المختصين بأبحاث التنظيم والسلوك التنظيمي لغرض إستيعاب أبعاده ومحتواه الفكري مما أدى إلى ظهور العديد من النظريات وإجراء الكثير من الدراسات الميدانية التطبيقية في الفترة الأخيرة تهدف في معظمها إلى تحديد العوامل المؤثرة في إلتزام العنصر الإنساني والمتغيرات التي تحكم نمو عملية الإلتزام التنظيمي، سواء ما له صلة مباشرة بالخصائص الديموغرافية لأفراد التنظيم أو المنظمة أو خصائص النشاط الذي يمارسونه أو نوعية البناء والمناخ التنظيمي.

بالإضافة لذلك يسعى الباحثون إلى كشف تأثيرات سلوك الإلتزام على أداء العاملين وفعالية المنظمة لاسيما التنظيمات التي تعتمد على الأنظمة البيروقراطية مما يستوجب إبراز النتائج الفعلية لهذا السلوك على مخرجات المنظمة خاصة إذا سلمنا أن فعالية التنظيمات الحزبية مرتبط بشكل مباشر بأداء ممثليهم من النخب السياسية لأجل تحقيق أهداف التنظيم المسطرة و في نفس الوقت مرتبط بمدى رضا الناخبين من المجتمع بأداء هذه النخب التمثيلية والذي يعد كذلك العامل الوحيد لضمان بقاء الأحزاب السياسية كسلطة تمثيلية من خلال ما تحدده صناديق الإقتراع.

و في هذا الإطار قام العديد من علماء الإجتماع بدراسة الإلتزام التنظيمي و أهمهم "ميشال كروزيه" و"روبرت ميرتون" و ذلك بربطه بالنموذج المثالي للبيروقراطية لـ"ماكس فيبر" الذي يضيف سمة الرشد التام على العلاقة بين الوسيلة والغاية، من خلال الكشف عن النتائج الفعلية للإلتزام بالقواعد التي يحددها التنظيم لضبط سلوك أفراد المنظمة حيث كشفت الدراسات عن المعوقات الوظيفية للإلتزام التنظيمي التي تختلف إختلافا شديدا عن النتائج التي كانت مقصودة فما يعتقد بأنه ضار في تنظيم أو نسق معين قد يؤدي وظائف حيوية في تنظيم أو نسق آخر و ما يعتقد بأنه مفيد قد يكون معوقا وظيفيا أو بديلا وظيفيا.

1- مفهوم الإلتزام التنظيمي:

علي الرغم من تعدد الأبحاث والدراسات في مجال الإلتزام التنظيمي وتزايد عدد المهتمين به فإنه لا يوجد إتفاق موحد حول ما يعنيه هذا الأخير فتباينت مفاهيمه بشكل كبير ويعود ذلك إلى إختلاف الزوايا والرؤى والأبعاد التي تطرق لها الباحثون وعلى النحو الذي سنوضحه من خلال عرض مفاهيم الإلتزام، لكن قبل الوقوف عند تعريفات الباحثين للإلتزام التنظيمي نتوقف عند مفهوم الإلتزام من الناحية اللغوية:

1-1-1 التعريف اللغوي للإلتزام :

لقد جاء على معجم لسان العرب أنه يعني العهد، ويلزم الشيء لا يفارقه، والملازم لشيء المداوم عليه⁽¹⁾ ويعني كذلك في اللغة: العهد والقرب والنصرة والمحبة وهو مفهوم قديم في العلوم الإجتماعية وكان أول من بحث فيه علماء الإجتماع الذين يرون أن الإنسان بوصفه كائناً اجتماعياً يعيش مع أفراد آخرين في بيئة إجتماعية منظمة وترتبطه بهم علاقات إجتماعية دافعها الحاجة إلى التعاون والشعور بالإلتزام لتلك البيئة الإجتماعية⁽²⁾.

ولقد ورد تعريف الإلتزام التنظيمي لغوياً بقاموس ويبستر بثلاثة تعريفات: الأول منها إرتبط بالإرسال والشحن وهو الثقة بالإلتزام فرد معين لإيصال عهدة أو شحنة معينة. والثاني إرتبط به الإلتزام الإنجاز أو إتمام أمر ما، أما الثالث وهو التعريف السائد حالياً في تحديد معني الإلتزام وهو "حالة إرتهان أو إرتباط الفرد بمجموعة محددة من المهام أو المبادئ أو المواقف."⁽³⁾

1-1-2 تعريف الإلتزام التنظيمي:

نظراً لتعدد الأدبيات حول الإلتزام التنظيمي كونه من الأوجه المعقدة للسلوك التنظيمي، فقد برزت تعريفات عديدة له منها:

- تعريف شلدون (Sheldon) :

عرفه بأنه «اتجاه يربط بين الفرد والمنظمة»⁽⁴⁾، إذ يركز هذا التعريف على العلاقة التي تنشأ بين الفرد

(1) ابن منظور. لسان العرب. مج 6. القاهرة: دار المعارف، 1956، ص 113.

(2) سلامة، انتصار محمد طه. " مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الفلسطينية". رسالة ماجستير. جامعة النجاح. فلسطين، 2003، ص ص 41-42.

(3) Charles Kiesler, " The Psychology of Commitment Experiments Linking Behavior to believe " New York, Academic Press, Vol 106, 1991.

(4) خطاب، عايد سيد. "الإلتزام التنظيمي و الرضا عن العمل دراسة ميدانية عن المرأة العاملة في السعودية"، مجلة العلوم الإدارية، جامعة الملك عبد العزيز، م 31، 8، (1998)* : ص 31.

والتنظيم الذي ينتمي إليه و تربطه به.

- تعريف كانتر (konter) :

ويشير بأنه : « رغبة الفرد كدور إجتماعي في بذل طاقته وولائه للمنظمة كنظام إجتماعي »⁽¹⁾. ويستند هذا التعريف على شعور الفرد الذي يبديه اتجاه التنظيم كنسق إجتماعي في بذل كل جهده للعب أدوار حيوية داخل التنظيم و إبداء ولاءه له.

- تعريف جروسكي (Grusky) :

إن الإلتزام التنظيمي يمثل « طبيعة العلاقة بين الفرد - كعضو في النظام - وبين النظام ككل »⁽²⁾. وجاء هذا التعريف شاملاً إذ يركز على العلاقة التي تنشأ بين الفرد والتنظيم ولم يحدد ما هي طبيعة هذه العلاقة.

- تعريف كلا من شنيدر و نجرينهول (Schneider&Nygrenholl) :

إن الإلتزام التنظيمي يمثل « العملية التي يحدث فيها التطابق بين أهداف الفرد و أهداف المنظمة »⁽³⁾ حيث ركز كل من "شنيدر" و "نجرينهول" على الأهداف المشتركة التي تجمع الفرد بالمنظمة والذي من خلالها تنشأ سلوك الإلتزام.

- تعريف أورلي و شاتمنس (Oreilly & Chatmans) :

إن الإلتزام التنظيمي يمثل « الربط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة مما يدفعه إلى الإندماج في العمل وإلى تبني قيم المنظمة »⁽⁴⁾، أما كل من "أورلي" و "شاتمنس" فركزا في تعريفهم على شعور وإحساس الفرد نحو المنظمة الذي يجعله يرتبط بها و يتبنى قيمها.

- تعريف كلا من ديكوتيس و سومرز (Decotiis & Summers) : عرفه بأنه: « مدى قبول الفرد

وإقتناعه بأهداف المنظمة و قيمها و إنخراطه في أداء الدور التنظيمي الذي يساهم في تحقيق أهداف المنظمة »⁽⁵⁾. ويشتمل هذا التعريف على عنصرين أساسيين :

أ- إيمان الفرد بأهداف المنظمة.

(1) محمود، علاء الدين عبد الغني. "محددات الإلتزام التنظيمي وأثره في فاعلية التنظيم-دراسة تطبيقية في القطاع العام والخاص". رسالة ماجستير . كلية التجارة .جامعة القاهرة.مصر، 1991، ص70.

(2) محمد، الصيرفي. الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي: التحليل على مستوى المنظمات. ج1، مصر: دار النشر الإسكندرية، 2009، ص 16.

(3) نفس المرجع، ص16.

(4) القرشي، سوزان محمد . "الولاء التنظيمي للموظفين الحكوميين في مدة جدة بعض المحددات و الآثار". رسالة ماجستير . جامعة الملك سعود. الرياض ، 1998، ص 18.

(5) محمد، الصيرفي، المرجع السابق، ص17.

ب- قبول الفرد بقيم المنظمة.

بحيث يدفعان الفرد للانخراط في المنظمة لتحقيق أهدافها.

- تعريف هربنيك و التو (Hrebiniok & Alluto) :

إن الإلتزام التنظيمي يمثل « ظاهرة تحدث نتيجة العلاقات التبادلية بين الفرد والمنظمة و يترتب عليها إستثمار متبادل يستمر بإستمرار العلاقة التعاقدية بينهما»⁽¹⁾. ومن خلال هذا التعريف نستنتج أن الإلتزام ينشأ من خلال علاقة تعاقدية تبادلية تربط الفرد بالتنظيم حيث تستمر هذه العلاقة مادام العقد قائماً.

- تعريف سالانسيك (Salancik) :

إن الإلتزام التنظيمي يمثل « الحالة التي من خلالها يصبح الفرد مقيداً بأعماله أو تصرفاته و من خلال هذه الأعمال يتم تدعيم أنشطة المنظمة و إرتباط الفرد بها»⁽²⁾. أما "سالانسيك" يشير في تعريفه إلى النتائج الفعلية لسلوك الإلتزام اتجاه المنظمة من خلال تقيد الفرد بأعمال و تصرفات تدعم أنشطة التنظيم.

- تعريف جو و سيم (Joo & Shim) :

إن الإلتزام التنظيمي يمثل « إنتماء الفرد وتعلقه الفعال بأهداف وقيم المنظمة بغض النظر عن القيمة المادية المتحققة من المنظمة»⁽³⁾.

و يشتمل هذا التعريف علي ثلاثة عناصر:

أ- انتماء الفرد بالمنظمة.

ب- إيمان الفرد بقيم المنظمة.

ج- السعي نحو تحقيق أهداف المنظمة.

بحيث يتم ذلك دون تحقيق مصالح شخصية من التنظيم.

- تعريف ويبو و الاخرون (WeiBo et al) :

إن الإلتزام التنظيمي هو « الرغبة التي يبديها الفرد في التفاعل الإجتماعي من أجل تحقيق أهداف المنظمة»⁽⁴⁾، ويبني "ويبو" تعريفة على رغبة الفرد التي يبديها من أجل تحقيق أهداف المنظمة و بذل

⁽¹⁾ Lawrence M .Miller, Behavior management : New skills for business and industry U.S.A. Human behavior institute Inc.1974.pp54

⁽²⁾ Salancik,G. R. Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief. In B.M. Staw & G.R. Salancik (Eds.), New directions in organizational behavior, Chicago. 1977. Pp69

⁽³⁾Joo, B.-K. Shim, J.H, Psychological empowerment and organizational commitment: the moderating effect of organizational learning culture, Human Resource Development International , Vol . 13, No. 4, 2010 , p . 427.

⁽⁴⁾ WeiBo, Z., Kaur, S.,& Jun, W. New development of organizational commitment: A critical review (1960 - 2009), African Journal of Business Management , Vol. 4, No (1), 2010,p. 13.

كل جهده للعب أدوار حيوية من خلال تفاعله داخل التنظيم.

- تعريف كلا من ماير، ألن و سميث (Mayer , Allen & Smith) :

إن مصطلح الإلتزام التنظيمي Commitment Organizational يشير إلى «تمائل قيم الفرد ومعتقداته وأهدافه مع قيم المؤسسة ومعتقداتها وأهدافها وإلى بذل لأقصى جهد مستطاع لتحقيق أهدافها والمحافظة علي العضوية فيها»⁽¹⁾.

و يشتمل هذا التعريف علي ثلاثة عناصر:

أ- تطابق قيم و معتقدات الفرد و المنظمة.

ب- الإستعداد لبذل أقصى جهد لتحقيق أهداف المنظمة.

ج- رغبة قوية للإحتفاظ بعضويته في المنظمة.

- تعريف وينر (winner) :

عرفه بأنه «الشعور الداخلي الذي يضغط على الفرد للعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح المؤسسة»⁽²⁾. ويبنى "وينر" تعريفه للإلتزام على أساس الإحساس الذي يبيده الفرد اتجاه التنظيم مما يجعله يسعى لتحقيق مصالح التنظيم.

- تعريف كل من موداي، بورتر و ستيرس (Mowday , Porter & Steers) :

إن الإلتزام التنظيمي يمثل « إعتقادا قويا و قبولاً من جانب الأفراد لأهداف المنظمة و قيمها ورغبتهم في بذل أكبر جهد وعطاء ممكن لصالح المنظمة التي يعملون بها مع رغبة قوية للإستمرار في عضويتها »⁽³⁾.

و يشتمل هذا التعريف علي ثلاثة عناصر:

أ- إيمان بالمنظمة و بأهدافها وقيمتها.

ب- الإستعداد لبذل الجهد والتفاني في خدمة المنظمة.

ج- رغبة قوية للإحتفاظ بعضويته في المنظمة.

كما يرون كذلك «بأنه الشعور بالإنتماء و الإلتصاق النفسي بالمنظمة».

(1) Meyer , j ; ALLen , N . ; smith , G. Commitment to organization and occupation ; Extension and test of three -component conceptualization on social behavior . Journal of Applied psychology , Vol 78 (4) , 1993,p.540

(2) Vecchio, Robert P.: "Organizational Behavior " Orlando, the Dryden Press, 1991,p20

(3) Porter,L. , Steers,R. , Mowday,R. & Boulain,P., Organizational Commitment , Job satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians , Journal of Applied Psychology , Vol.59 ,1974.p27.

- تعريف بوشانان (Buchanan) :

ينظر للإلتزام التنظيمي بوصفه مناصرة الفرد وتأييده للمنظمة وأنه نتاج تفاعل ثلاثة عناصر هي:

1. التتابع **Identification** ويعني تبني أهداف وقيم المنظمة باعتبارها أهدافاً وقيماً للفرد العامل فيها.
2. الانهماك **Involvement** ويقصد به الإستغراق أو الإنهماك النفسي للفرد في أنشطة المنظمة.
3. الولاء **Loyalty** والمقصود به شعور الفرد بالارتباط العاطفي القوي إتجاه المنظمة⁽¹⁾.

ويتضح من كل ما سبق أنه على الرغم من الإختلاف والتباين في تحديد وبلورة معني الإلتزام كظاهرة إدارية، إلا أن هذه التعاريف معظمها يسودها إتفاق عام يبرز الإلتزام التنظيمي على أنه عملية الإيمان بأهداف المنظمة وقيمها والعمل بأقصى طاقة لتحقيق هذه الأهداف وتجسيد تلك القيم وشعور الفرد بالارتباط العاطفي القوي إتجاه المنظمة وهذا الإتفاق يؤكد أيضا أن الإلتزام التنظيمي إلتزاما طوعياً ينبع عن إرادة الفرد و بإختياره و ليس إلتزاماً قهرياً يفرض عليه عن طريق قوى خارجية. وتأسيساً على ذلك تعتمد الطالبة التعريف الإجرائي التالي لمفهوم الإلتزام التنظيمي والذي يناسب موضوع البحث وهو " الرغبة الداخلية القوية لدى الفرد في الارتباط بالمنظمة و ببذل أقصى درجات الجهد في العمل لتحقيق أهدافها والنابعة من الإيمان التام بأهداف وقيم المنظمة والرغبة الشديدة بالمحافظة على عضويته فيها".

3-1 الإلتزام التنظيمي و المفاهيم المرادفة :

أ- الإلتزام التنظيمي و الولاء التنظيمي:

بصفة عامة يمكن القول بأن هناك وجهتي نظر مختلفتين حول مفهوم الولاء التنظيمي

وعلاقته بالإلتزام:

- الإتجاه الأول:

ينظر إلى الولاء على أنه أحد المكونات الأساسية للإلتزام التنظيمي ومثال ذلك قول بوشانان "Buchanan" أن الولاء هو إرتباط عاطفي أو وجداني يربط بين الفرد والمنظمة وأنه بمفرده يمثل إتجاها سلبيا كما أنه يمثل عنصرا من ثلاثة عناصر تكون في مجملها مفهوم الإلتزام التنظيمي وهي: التتابع أو الموائمة، الإندماج أو الإنخراط ، الولاء.

⁽¹⁾ Buchanan, Bruce.. Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. Administrative Science Quarterly, Vol.19, 1974 p534

ويري **بوشانان** أن الموائمة تعني التطابق بين أهداف وقيم كل من الفرد والتنظيم بينما يعني مفهوم الإدماج والإنخراط والإستغراق أو التكيف النفسي مع الأنشطة المختلفة المرتبطة بالدور الذي يؤديه الفرد والذي يرتبط غالبا بأهداف المنظمة وقيمها وعلى الرغم من أن الموائمة والإندماج والولاء ما هي إلا مظاهر تعبير عن جودة عضوية الفرد في المنظمة فأن **بوشانان** يرى الإلتزام التنظيمي يمثل مفهوما شاملا يتكون من الجوانب الثلاث السابقة أي أنه يشتمل على الموائمة بين أهداف الفرد والمنظمة والإندماج أو الإنخراط في الأنشطة المرتبطة بدور الفرد في المنظمة و الإرتباط الوجداني الذي يربط الفرد بالمنظمة نفس الرأي السابق نراه في المفهوم الذي قدمه **موداي (Mowday)** وآخرون حيث يرون أن الإلتزام التنظيمي يمثل:

- إعتقاد قوي وقبول من جانب الفرد لأهداف المنظمة وقيمها والذي يقوم على التطابق بين أهداف المنظمة وقيمها وبين أهداف الفرد وقيمها.
- الرغبة لبذل جهد أكبر في الوظيفة التي يؤديها الفرد وتقوم على إندماجه في الأنشطة المرتبطة بالدور الذي يؤديه و هو ما يساهم بدوره في تحقيق أهداف المنظمة.
- رغبة كبيرة في الإستمرار أو البقاء في المنظمة وتقوم على الإرتباط العاطفي أو الوجداني بين الفرد والمنظمة التي يعمل بها (1).
- الإلتزام التنظيمي:

فهو الذي يرى ضرورة التميز بين الولاء السلبي والولاء القوي الإيجابي فالولاء السلبي يعني ذلك النوع من الإرتباط البارد الذي يربط الفرد بالمنظمة، أما الولاء الإيجابي وهو يمثل وجهة النظر الثانية الذي يقوم على أساس النظرة الواسعة والشاملة لمفهوم الولاء ويمكن القول أن وجهة النظر الثانية هذه تنقسم بدورها إلى رأيين:

- **الرأي الأول** و يمثل نظرة **جورج لوقان "George Logan"** للولاء بأنه "إرتباط إيجابي بين الفرد والمنظمة وإنه يؤدي بالضرورة إلى مساهمة الفرد في تحقيق أهداف المنظمة" ويتشابه مفهوم **"Logan"** مع رأي **هين فريند "Henne Frund"** حيث ينظر للولاء والإلتزام على أنهما شئ واحد وأنهما يحملان نفس المعني والمضمون أي أنهما مترادفان فالولاء والإلتزام يمثلان إتجاها إيجابيا يساهم بشكل كبير في تحقيق أهداف كل من المنظمة والفرد.
- ويرى **هين فريند "Henne Frund"** أن هذا الإلتزام قد أصبح يتسم بالضعف بصفة عامة لدى

(1) محمد، الصيرفي، مرجع سابق، ص ص 21-22.

العاملين في الوقت الحاضر و أن هذا الضعف يرجع إلى أسباب متعددة مثل: الإحتراف، سوء الممارسة الإدارية، تغيير قيم العاملين الجدد وتوقعاتهم و سوء إختيارهم.

- **الرأي الثاني** و يمثل مفهوم الولاء كلا من بيتر و باتريسيا "**Peter&Patricia**" حيث يعبران أنه مفهوم شامل يحتوي على السيطرة والتطابق والإلتزام والتكامل والإنحياز الهديفي أي أن الولاء طبقا لهذا المفهوم أكثر سعة من الإلتزام وأنه يمثل أحد الأبعاد المرتبطة به (1).

ومن خلال الإتجاهات التي تم عرضها تستنتج أن علاقة الولاء بالإلتزام التنظيمي هي علاقة الجزء بالكل حيث أن الولاء هو أحد عناصر الإلتزام التنظيمي وليس مرادفا له كما قد يفهم بالفرد الذي لديه ولاء لمؤسسته وحب لها دون أن يتحول هذا الولاء الشعوري إلى عمل فعلي وبذل حقيقي لا يكون لديه إلتزام تنظيمي وإن وجد لديه الولاء.

وخلاصة القول أن مفهوم الولاء يعكس فقط السلوك الرسمي الذي ترغب فيه المنظمة وتتوقعه من الفرد الذي يعمل بها و بهذا يعبر جزئيا عن مفهوم الإلتزام المتعدد الأبعاد.

ب- الإلتزام التنظيمي و الإلتزام الهديفي:

الإلتزام الهديفي يعد من المفاهيم الحديثة و يعرفه **لوك "Locke"** و آخرون بأنه يشير إلى "إرتباط الفرد أو تصميمه على الوصول إلى الهدف بغض النظر عن مصدره" فيمكن تحديد الهدف بواسطة الفرد نفسه أو من خلال المشاركة أو بواسطة أشخاص آخرون و يفرق **لوك "Locke"** وآخرون بين الإلتزام للهدف و قبول الهدف على أن الأخير يمثل نوعا من الإلتزام حيث يشير بصفة خاصة إليه المحدد بواسطة أفراد آخرين و بالتالي يمكن القول أن جوهر الإلتزام الهديفي إنما يكمن في إقتناع الفرد بالأهداف المحددة وتصميمه على الوصول إليها و بناء على ذلك يتشابه الإلتزام الهديفي - طبقا لهذا المفهوم - مع بعض مفاهيم الإلتزام التنظيمي مثل المفهوم الذي قدمه **ديكوتيس و سومرز**.

و يتضح مما سبق أن مفهوم الإلتزام التنظيمي يمثل مفهوما شاملا يحتوي كلا من الإلتزام الهديفي الذي يمثل إقتناع الفرد بأهداف المنظمة وقيمها ورغبة الفرد و تصميمه على تحقيق هذه الأهداف من خلال بذل أقصى جهد ممكن من خلال الوظيفة التي يؤديها و يحتوي على الولاء الذي يتمثل في رغبة الفرد في الحفاظ على إستمرار عضويته في المنظمة نتيجة لإرتباطه الوجداني بها.

(1) patricia A.Adler and Peter A.Adler "Tntertse Loyalty in organizatio Acase Study of College Athletics", Administrative Science Quarterly,-4ol33 (September 1988). ,P.P. 401-402

2- أهمية و خصائص الإلتزام التنظيمي :

سنتناول من خلال هذا العنصر على أهمية الإلتزام التنظيمي من خلال عرض بعض الدراسات التي قام بها الباحثون عند تعرضهم لمختلف المواضيع مع تبيان خصائصه.

2-1 - أهمية الإلتزام التنظيمي:

تكمن أهمية الإلتزام التنظيمي في ترجمة الرغبات والميول والإعتقادات التي تكون داخل الفرد إتجاه منظّمته إلى سلوك إيجابي يدفع بها إلى التقدم والبقاء و يساهم بذلك إلى رفع مستوى فعاليتها، حيث أشار الأستاذ الفضلي في دراسته "علاقة الإلتزام التنظيمي بعلاقات العمل مابين الرئيس وتابعيه والمتغيرات الديموغرافية" إلى العديد من الدراسات التي توضح أهمية إرتفاع مستوى الإلتزام التنظيمي في بيئة العمل الذي ينتج عنه إنخفاض مستوى مجموعة من الظواهر السلبية وفي مقدمتها ظاهرتي الغياب والتهرب عن أداء العمل.

و من بين هذه الدراسات⁽¹⁾ :

- دراسة ميرفيس ولولر والتي أكدت نتائجها على إرتفاع تكلفة التغيب والتأخير عن العمل وتسرب العمالة من المنظمة وإنخفاض درجات الرضا الوظيفي ، كما سلطت ذات النتائج الضوء على أهمية البحث عن الأسباب المؤدية لخلق مثل تلك الظواهر السابقة والمكلفة والتي تستنزف جهد وإمكانيات المنظمات.

حيث كشفت هذه الدراسة على أن الموظفين الذين يقربون من نهاية حياتهم المهنية هم أقل إلتزاما والأكثر تعرضا لظاهرة التغيب و التأخير عن العمل، كما سجلت الدراسة إنخفاض درجات الرضا الوظيفي عند نفس الفئة.

- دراسة هانجل وبيري والتي أكدت على الأهمية الواضحة للإلتزام التنظيمي خاصة فيما يتعلق بتأثيره الإيجابي على مجموعة الظواهر السلبية وخفض أثارها إذ أوضحت تلك الدراسات أن إرتفاع مستوى الإلتزام التنظيمي في بيئة العمل ينتج عنه إنخفاض في مستويات مجموعة الظواهر السلبية وفي مقدمتها تأتي ظاهرتا الغياب والتهرب من أداء العمل.

حيث خصت هذه الدراسة أربعة وعشرون (24) مؤسسة تدير خدمات الحافلات ذات الخطوط الثابتة في غرب الولايات المتحدة و بلغت عينة الدراسة ألف و مئتان و أربعة و أربعين موظف (1244)

(1) الفضلي، فضل مصباح. "علاقة الإلتزام التنظيمي بعلاقات العمل مابين الرئيس وتابعيه ، والمتغيرات الديموغرافية"، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض، 37 ، (1997) * : ص 79.

أغلبهم سائقي الحافلات و ستة و تسعين مديرا (96) والتي هدفت إلى تبيان العلاقة بين اللاللتزام التنظيمي والفعالية التنظيمية و كشفت نتائج الدراسة على مستوى عالي للإلتزام التنظيمي لدى مديري النقل مع تسجيل مستوى منخفض لظاهرتي الغياب والتهرب من أداء العمل مع إنخفاض في مستوى الإلتزام التنظيمي لسائقي الحافلات و تسجيل مستوى مرتفع لظاهرتي الغياب والتهرب من أداء العمل.

- دراسة بلاو وبول التي أكدت على أن أهمية الإلتزام التنظيمي بإعتباره أحد المتغيرات المهمة التي يمكن الإعتماد عليها كمؤشر للتنبؤ بمستويات معدل دوران العمل وتغيب العاملين.

بحيث صُمم هذا البحث لدراسة كل من الإلتزام التنظيمي والرضا الوظيفي كمؤشر للتنبؤ بمستويات معدل دوران العمل وتغيب العاملين حيث إرتبط كل من المتغيرين بعينة من المتدربين النفسيين الذين تم توظيفهم مؤخرًا وأخذ تحليل نتائج هذه الدراسة مدة عشر أشهر و نصف و تم جمع المعطيات خلال أربع مراحل وأبرزت النتائج أن تدابير رضا الوظائف كانت أكثر قدرة على التنبؤ بمستويات معدل دوران العمل وتغيب العاملين في المرحلة الأولى من الدراسة ومع ذلك ومع مرور الوقت أثبتت إجراءات الإلتزام التنظيمي أنها أفضل مؤشرا للتنبؤ، فيحين أن متغير الرضا الوظيفي فشل في التنبؤ في هذه الفترات المتأخرة.

- دراسة هاتفاني وباول والتي ربطت ما بين الإلتزام التنظيمي والإنتاجية حيث أكد الباحثون أن إرتفاع مستويات الإلتزام لدى العامل الياباني نتيجة لطبيعة ثقافته هو السبب الأساسي لتفوق المصانع والمنظمات اليابانية على مثيلاتها من المصانع والمنظمات الأمريكية.

ولقد ربط كل من هاتفاني وباول دراستهم لمتغير الإلتزام التنظيمي بثقافة العامل الياباني حيث تعتبر المصدر الأساسي لرفع من مستوى الإلتزام إذ تدفع الفرد إتجاه منظمته إلى إنتهاج سلوك إيجابي يدفع بها إلى التقدم والبقاء و يساهم بذلك إلى رفع الإنتاجية.

- دراسة أولي وتشاتمان والتي أكدت على أهمية متغير الإلتزام التنظيمي من خلال إرتباط ذلك المتغير بمجموعة المخرجات المهمة والتي يأتي في مقدمتها الأداء الوظيفي، السلوك الإجتماعي داخل الوظيفة والإتجاهات الإيجابية نحو العمل إضافة إلى المبادرة والإبداع.

ولقد أجرى أولي وتشاتمان دراستان مع 82 موظفًا جامعيًا غير متخصصين (متوسط العمر من 31 إلى 40 عامًا) و 162 طالبًا متخرجًا من طلاب الأعمال على مستوى البكالوريوس والماجستير في إدارة الأعمال للتحقق من العلاقات بين أبعاد الإلتزام والأنشطة المقررة والخارجة عن الدراسة وتشير نتائج

المسح إلى أن الارتباط النفسي قد يكون مبنياً على الامتثال (المشاركة الفعالة لمكافآت خارجية محددة) وتحديد الهوية (المشاركة بناءً على الرغبة في الانتماء) والداخلية (المشاركة الناتجة عن التطابق بين القيم الفردية والقيم التنظيمية كما أشارت النتائج إلى أهمية تحديد الأبعاد الأساسية للإلتزام بوضوح باستخدام مفاهيم الارتباط النفسي والأشكال المختلفة التي يمكن أن يتخذها هذا الارتباط.

- دراسة ماثيو وزاجاك فقد تجاوزت أهمية ونتائج الإلتزام التنظيمي لديهما حدود الوظيفة وبيئة العمل لتصب في مصلحة المجتمع ككل حيث رأى الباحثان أن انخفاض معدل الدوران وتراجع حركة إنتقال العمالة وإرتفاع جودة وفاعلية العمل وربما إرتفاع الإنتاجية القومية كنتيجة للإلتزام كلها عوامل تصب في مصلحة المجتمع النهائية.

و لقدخصت هذه الدراسة 272 من موظفي سجن شديد الحراسة في الغرب الأوسط للولايات المتحدة الأمريكية و التي تعد العمود الفقري لأي مؤسسة إصلاحية حيث يعتبر بناء الإلتزام التنظيمي بين الموظفين أمر بالغ الأهمية لأي مؤسسة عقابية فعالة واستعرضت هذه الدراسة الأنواع الثلاثة الرئيسية للإلتزام التنظيمي (أي العاطفية والأخلاقية والاستمرارية) وعلى مستويين (الوكالة والمؤسسة) لتبيان الأشكال الرئيسية للهيكل التنظيمي (المدخلات في صنع القرار والاستقلالية الوظيفية، والفرص الترويجية، والاتصال المؤسسي، والعدالة التنظيمية) وأثره على دوران العمل وجودة وفاعلية العمل والإنتاجية.

ومما سبق استعراضه يلاحظ أن للإلتزام التنظيمي تأثير متعدد المستويات فعلى المستوى الفردي يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي والذي ينعكس على انخفاض معدل دورانهم ومستويات غيابهم والشعور بالإستقرار الوظيفي لديهم أما على مستوى المنظمة فنجد أنه يزيد من مستوى الإلتزام للمؤسسة وزيادة الإنتاجية وتقليل التكلفة الناتجة عن تغيب العاملين وعن أدائهم للأعمال المناطة بهم بكفاءة وفاعلية وإمكانية التنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية وخاصة معدل دوران العمل، أما على المستوى الإجتماعي فيؤدي الإلتزام التنظيمي إلى خلق جو من الترابط والعلاقات الاجتماعية بين العاملين في المنظمة وفيما يتعلق بالمستوى القومي فيؤدي الإلتزام التنظيمي إلى زيادة الناتج القومي في المحصلة النهائية وذلك عن طريق زيادة كفاءة وفاعلية أداء الأفراد العاملين بالمنظمة.

2-2 - خصائص الإلتزام التنظيمي:

- لقد أورد الصيرفي⁽¹⁾ بعض خصائص الإلتزام التنظيمي و هي كما يلي:
- إن سلوك الإلتزام التنظيمي يعبر عن قوة التمسك بأهداف وقيم المنظمة.
 - إن هذا السلوك يجب أن يكون سلوكا مستمرا و متواصل و يكون مصحوبا برغبة في الإستمرار والتواصل.
 - إن هذا السلوك يجب أن تتوافر فيه الرغبة القوية في تقديم التضحية للمنظمة ببذل الجهد و الطاقة في سبيل تحقيق الأهداف.
 - أن يكون هذا السلوك معبرا عنه برغبة قوية في الإستمرار في عضوية المنظمة و تتميتها.

- بالإضافة لذلك و من خلال عرض أدبيات البحث و الدراسات السابقة و توسع مفهوم الإلتزام التنظيمي نستنتج خصائص أخرى أهمها:**
- أن يكون طوعياً ينبع عن إرادة الفرد و بإختياره.
 - أن يكون معبرا لشعور الفرد بالإرتباط القوي إتجاه المنظمة.
 - أن تتطابق أهداف الفرد و المنظمة.
 - إحساس الفرد بالإنتماء للمنظمة.

3- أبعاد الألتزام التنظيمي:

- تختلف صور إلتزام الأفراد إتجاه المنظمات بإختلاف القوة الباعثة والمحركة له -وعلى العموم -تشير الأدبيات إلى أن هناك أبعاداً مختلفة للإلتزام التنظيمي وليس بعداً واحداً. ورغم إتفاق غالبية الباحثين في هذا المجال على تعدد أبعاده، إلا أنهم يختلفون في تحديدها:

1-3 - أبعاد الإلتزام عند ستاو وسلانك (1977) :

حيث أشارا إلى البعدين التاليين :

أ- الإلتزام الإتجاهي "السيكولوجي" :

- حيث ينظر هذا المدخل إلى الإلتزام على أنه عادة ما يكون أكثر نشاطا و إيجابية نحو المنظمة و أنه يتكون من ثلاثة عناصر أساسية:
- التطابق مع أهداف التنظيم و قيمه.
 - إرتباط كبير بأنشطة العمل.

(1) محمد، الصيرفي، مرجع سابق، ص ص 19-20.

- إرتباط وجداني نحو المنظمة.

و هنا لا ينظر للإلتزام على أنه محصلة لعملية التبادل النفسي بين الفرد و المنظمة و التي تحكمها كذلك رغبات الفرد المادية و حاجاته إلى الأمن والتي تعد دافعا أساسيا لنشأة الحاجة الماسة للإلتزام للمنظمة.

ب- الإلتزام السلوكي:

ينصب التركيز على العملية التي بمقتضاها يتم ربط السلوك السابق للفرد بالمنظمة حيث يرى هذا المدخل أن الإلتزام التنظيمي هو نتيجة لعملية التبادل بين الفرد والمنظمة فيما يتعلق بمساهمات الفرد و الحوافز التي يتحصل عليها و في ظل هذا المدخل يزداد إلتزام الفرد نحو التنظيم كلما زاد تفضيله لعملية التبادل (1).

3-2 أبعاد الإلتزام عند كيدرون (1978) :

يذكر كيدرون بعدين للإلتزام هما:

أ- الإلتزام الإخلاصي:

والمقصود به تبني الفرد قيم وأهداف المنظمة ويعتبرها جزءا من قيمه وأهدافه.

ب- الإلتزام المحسوب:

والمقصود به الرغبة التي يبديها الموظف بإستمراره في عمله بالمؤسسة رغم وجود عمل بديل بمؤسسة أخرى ومزايا أفضل (2).

3-3 أبعاد الإلتزام عند كاثور:

و ترى " كاثور " أن للإلتزام التنظيمي ثلاث أسس هي :

أ- الإلتزام المستمر :

و يقصد به أن يكرس الفرد حياته و يضحى بمصالحه من أجل البقاء مع الجماعة ، دون النظر لما يحققه من مكاسب عند تركها.

ب- الإلتزام التلاحمي :

يتمثل في إرتباط الفرد بعلاقات إجتماعية متماسكة و متضامنة مع الجماعة و يتحقق ذلك

(1) محمد، الصيرفي، مرجع سابق، ص 27.

(2) العبادي، أحمد حميد. "الإلتزام التنظيمي والعوامل المرتبطة به لدى مدارس تعليم العام للبنين بمحافظة جدة " رسالة ماجستير. كلية التربية. جامعة أم القرى . السعودية ، 1999، ص 16.

عند تركه السلوك المؤدي للتباغض والتناحر مركزا على السلوك الإيجابي.

ت- الإلتزام الموجه:

ويتمثل إرتباط الفرد بقيمه و مبادئ الجماعة متمثلة لسلطتها و معاييرها التي تحددها (1).

3-4 أبعاد الإلتزام عند كانتر :

و هنا يتم التركيز على الأبعاد التالية :

أ- الإلتزام المستمر:

ويتمثل في تكريس الأعضاء لجهودهم من أجل بقاء المنظمة و هو يتطلب منهم تضحيات شخصية و إستثمارات تتسم بالصعوبة أو إرتفاع التكلفة بالنسبة للعضو و عندما يقدم الأفراد تضحيات هامة من أجل الإلتحاق بالمنظمة أو البقاء فيها تصبح لديهم رغبة قوية للحفاظ على حياة هذه المنظمة ومن هذه التضحيات على سبيل المثال: فترة التدريب الطويلة التي يقضيها الفرد للتدريب على العمل ثم العمل مدة طويلة داخل المنظمة....إلخ.

ب- الإلتزام القائم على التماسك :

يقوم هذا الإلتزام أساسا على خلق العلاقات الإجتماعية وتدعيمها داخل المنظمة بحيث تتولد علاقة قوية بين التنظيم و أفراده و تغري أشخاصا من خارج التنظيم للإنضمام إليه ولذا تعتمد المنظمات إلى إستخدام عديد من الوسائل و الأنشطة التي تهدف إلى الربط النفسي بين الأفراد والمنظمة.

ت- الإلتزام الرقابي:

يمثل إرتباط الأعضاء بقيم التنظيم و قواعده و التي تشكل بدورها السلوك في الشكل المرغوب أو الإتجاهات المرغوب فيها و يوجد الإلتزام الرقابي عندما يرى العامل أن قيم التنظيم وقواعده تمثل مرشدا هاما للسلوك المرغوب فيه و الذي يتأثر بالقواعد التي تحكم التصرفات أو الأعمال اليومية (2).

3-5 أبعاد الإلتزام عند اتيزوني Etzioni :

لقد ركز إتيزوني على الأبعاد التالية :

(1) المرجع السابق، ص 16.

(2) محمد، الصيرفي، مرجع سابق، ص 26.

أ- الإلتزام المعنوي :

وهو يمثل إتجاها إيجابيا و قويا نحو المنظمة و يقوم علي الإرتباط بأهداف التنظيم و قيمه وقواعده الداخلية وعلى طاعة السلطة و يأتي إلتزام الفرد هنا نتيجة لشعوره أن التنظيم يسعى لتحقيق أهداف إجتماعية مفيدة و عادة ما تستخدم هنا القوة المعيارية وهي تستخدم المكافآت الرمزية كأساس لدعم إلتزام الأفراد.

ب- الإلتزام التراكمي:

وهو يمثل علاقة أقل قوة مع التنظيم ولكنها علاقة تقوم على مبدأ التبادل بين الأعضاء والتنظيم فالأفراد يصبحون ملتزمين إذا وجدوا أن هناك منافع سوف تعود عليهم من وراء هذا الإلتزام.

ت- الإلتزام الإضطراري :

وهو يمثل إتجاها سلبيا إتجاه المنظمة وهو ينشئ من المواقف التي يوصف فيها السلوك الفردي دائما بالإضطرار أو الإكراه و التقيد فما السجن -التنظيم- إلا نتيجة لإجراء إجتماعي فرض على نزلائه و لم يكن نابعا من إختيارهم و نستخدم هنا عادة القوة الإلزامية أو الإضطرارية لدعم إلتزام الأفراد⁽¹⁾.

3-6 أبعاد الألتزام عند ماير والن وسميث (1993) :

ميز ماير والن وسميث بين ثلاثة أبعاد للإلتزام التنظيمي هي:

أ- الإلتزام العاطفي والمؤثر :

ويتأثر هذا البعد بدرجة إدراك الفرد للخصائص المميزة لعمله من درجة إستقلالية وأهمية وكيان وتنوع المهارات والمشرفين والمشاركة الفعالة من خلال البيئة التنظيمية الجيدة والفعالة.

ب- الإلتزام المعيارى (الأخلاقي) :

ويقصد به إحساس الموظف بالإلتزام نحو البقاء في المنظمة وغالباً ما يعزز هذا الشعور بالدعم الجيد من قبل المنظمة لمنسوبيها والسماح لهم بالمشاركة، والتفاعل الإيجابي ليس فقط في كيفية الإجراءات وتنفيذ العمل بل المساهمة في وضع الأهداف والخطط ورسم السياسات العامة للتنظيم.

(1) محمد، الصيرفي، مرجع سابق، ص ص 25-26.

ت- الإلتزام المستمر:

وفي هذه الحالة تكمن درجة الإلتزام قي القيمة الإستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو إستمر مع التنظيم مقابل ما سيفقده لو قرر الإلتحاق بجهات أخرى؛ ويتأثر هذا النوع بعدد من العوامل مثل: تقدم السن وطول مدة الوظيفة (1).

3-7 أبعاد الإلتزام عند بوتر وزملاءه :

ويعتبر بوتر رائداً من الرواد في هذا الجانب من خلال إسهامه في تحديد بعدين: هما التوافق بين أهداف وقيم الفرد والمنظمة والإرتباط العاطفي بالمنظمة وفي إحدي الدراسات التي أجراها ستيرز تمت الإستعانة بأبعاد بوتر من أجل التعبير عن الإلتزام التنظيمي والتي إعتبرها أكثر العوامل استدلالاً لمفهوم الإلتزام (2).

3-8 أبعاد الإلتزام عند كوردين :

وقد كانت أعراف الإلتزام وقيمه هي الأبعاد التي حددها نموذج الإلتزام مدى الحياة على إثر الأبحاث التي قام بها كوردين و زملائه معتمدين على ثلاثة مصادر هي:

- المقابلات مع عدد من النقابات لتحديد خصائص المشاعر.
- المعتقدات.
- الأعمال المتعلقة بالإنتماء للنقابة.

وتم تسمية كل من الولاء للمنظمة، والمسؤولية التي يشعر بها الفرد إتجاه منظمته، الرغبة الإستمرار في العمل بها، بالإضافة إلى الإيمان بها، أبعاداً أكثر شمولاً يمكن من خلالها التعبير الفعلي والعملي للإلتزام التنظيمي و الأكثر دقة وشيوعية لقياس الإلتزام (3).

وبما أن هذا البحث يهدف إلى دراسة الإلتزام التنظيمي للنخب السياسية ، فسيتم إستعراض الأبعاد التي حددها نموذج الإلتزام لكوردين الأكثر دقة وملائمة لموضوع دراستنا كون القانون العضوي للأحزاب السياسية يمنع التجوال السياسي وهي كل من الولاء، المسؤولية، الرغبة في

(1) العتيبي، سعود محمد و السواط طلق عوض الله. "الولاء التنظيمي لمنسوبي جامعة الملك عبدالعزيز والعوامل المؤثرة فيه". مجلة الإداري ، معهد الإدارة العامة مسقط، 19 ، (1997)* : ص 5.

(2) خضير، نعمة عباس والنعمي فلاح تابه وعدنان تابه. "الإلتزام التنظيمي وفاعلية العمل". مجلة اتحاد الجامعات العربية ، 31، (1996)* : ص 78.

(3) نفس المرجع، ص 79.

العمل، الإيمان بالمنظمة. ولمعرفة المزيد عن تلك الأبعاد نورد التالي:

أ- **الولاء التنظيمي**: يري بوتر وزملاؤه أن الولاء التنظيمي يعرف بأنه " قوة تطابق الفرد مع منظمته وإرتباطه بها"، ويعرفه بوكانن على أنه " عدم رغبة العالمين في ترك المنظمة التي يعملون فيها لحصولهم على المكاسب المختلفة من حوافز ومكانة إجتماعية وحرية مهنية ". ويعرفه أورلي على أنه " الإرتباط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة مما يدفعه للإندماج في العمل وإلى تبني قيم المنظمة"⁽¹⁾.

أما العتبي والسواط فقد عرفا الولاء التنظيمي بأنه: " الإرتباط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة، والذي يتجلى في رغبة الفرد بالبقاء بالمنظمة وتبني قيمها وبذل جهد كبير لتحقيق أهدافها"⁽²⁾.

ب- **المسؤولية اتجاه المنظمة**: تعني إحساس الفرد بالإلتزام نحو البقاء في المنظمة وذلك مقابل الدعم الجيد الذي تقدمه المنظمة لمنتسبيها والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي والمسؤولية في معناها العام هي المؤاخذة أو التبعية وقد يكون من الصعب تحديد مفهوم المسؤولية الإدارية أو قياسها بسبب تعارض الآراء حول هذا المفهوم إلا أنه يمكن حصر معناها في معنيين رئيسيين هما المسؤولية القانونية والأخلاقية، أما المسؤولية القانونية فهي شبيهة في معناها للمسائلة وتعني محاسبة الموظف المقصر من قبل رؤسائه الإداريين والسياسيين الذين يمكنهم توقيع العقوبة عليه. أما المسؤولية الأخلاقية فهي شبيهة في معناها للولاء أو الإلتزام ويقظة الضمير وتعني المسؤولية التي يشعر بها الموظفون إتجاه الفعاليات التي يتصل بها عملها⁽³⁾.

ت- **الرغبة في الإستمرار بالعمل في المنظمة**: إن درجة إلتزام الفرد في هذه الحالة تقاس بالقيمة الإستثمارية التي من الممكن أن يحققها الفرد لو إستمر في المنظمة مقابل ما سيفقده لو قرر الإلتحاق بجهات أخرى حيث إن تقييم الفرد لأهمية البقاء مع المنظمة يتأثر بمجموعة من العوامل ومنها التقدم في السن وطول مدة الخدمة والتي تعتبر من المؤشرات الرئيسة لوجود رغبة لدى الفرد في الإستمرار في عملهم حيث أن الفرد إستثمر جزءاً لا بأس به من حياته في المنظمة وأي تفريط أو تهاون من قبله يعتبر بمثابة خسارة له خاصة إذا كانت أوجه الإستثمار هذه غير

(1) جواد، شوقي ناجي. سلوك تنظيمي. ط1. عمان: دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، 2000، ص 253.

(2) العتبي، سعود محمد و السواط طلق عوض الله، مرجع سابق، ص 18.

(3) عبد الرزاق، سعادة، السلوك التنظيمي. ط1. رام الله: جامعة القدس المفتوحة، 1998، ص 350.

قابلة للنقل إلى عمل أخر حيث نجد أن الفرد يعطي قيمة للعلاقات الشخصية مع زملاء العمل والتي بنيت عبر السنين. وحتى نظام التقاعد قد يختلف من منظمة لأخرى والمهارات النادرة قد ترتبط بمنظمة دون الأخرى فالأفراد الذين تقدم بهم السن قد يفضلون البقاء في المنظمة نظراً لتساؤل فرص العمل بالنسبة لهم في أماكن أخرى. (1)

ث- **الإيمان بالمنظمة**: ويعني مدى إيمان الأفراد بالمنظمة التي يعملون بها و إفتخارهم بعضويتها ويتكون هذا البعد لدى الفرد بمدى معرفته للخصائص المميزة لعمله ودرجة إستقلالية وأهمية وكيان وتنوع المهارات المطلوبة وقرب المشرفين وتوجيههم له، كما يتأثر بدرجة إحساس الفرد بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة في مجريات إتخاذ القرارات سواء فيما يتعلق منها بالعمل أو ما يخصه هو وكل هذا يجعله يفتخر بإنتمائه لمنظمته وعرض نشاطاتها بشكل إيجابي عند حديثه للآخرين عنها وتبني مشاكلها كما لو كانت مشكلته الخاصة والشعور بوجود جو أخوي يربطه بعمله (2).

4- مراحل تطور الإلتزام التنظيمي:

في هذا المجال يمكن رصد ثلاثة إتجاهات لتقسيم مراحل تطور الإلتزام التنظيمي منذ نشأة

العلاقة بين الفرد و المنظمة :

4-1 - الإلتزام الأول :

يشير المعاني إلى أن بوشانان (Buchanan) ذكر أن الإلتزام التنظيمي للفرد يمر بثلاث

مراحل متتابعة وهي:

أ- **مرحلة التجربة**: وهي التي تمتد من تاريخ مباشرة الفرد لعمله ولمدة عام واحد يكون الفرد خاضعاً للتدريب والإعداد والتجربة ويكون خلال تلك الفترة إهتمامه منصباً على تأمين قبوله في المنظمة ومحاولة التأقلم مع الوضع الجديد والبيئة التي يعمل فيها ومحاولة التوفيق بين إتجاهاته وأهدافه وإتجاهات وأهداف المنظمة ومحاولة إثبات ذاته. ويقول بوشانان إنه خلال هذه الفترة يواجه الفرد عدداً من المواقف التي تكوّن عنده مرحلة التجربة وتهيئه للمرحلة التي تليها ومن هذه المواقف

(1) درويش، عبد الرحمن و د ، يوسف. " العلاقة بين دافعية العمل الداخلية والإلتزام التنظيمي والأداء الوظيفي والخصائص الفردية " .مجلة الإدارة العامة ، الرياض ، م 39 ، 3، (1999) * : ص 492.

(2) الخشالي، شاكر جاد الله. " أثر الأنماط القيادية لروساء الأقسام العلمية على الإلتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة ". المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، م6، 1، (2003) * : ص 217.

تحديات العمل، تضارب الولاء، عدم وضوح الدور، ظهور الجماعات المتماسكة، إدراك التوقعات، نمو الإتجاهات نحو التنظيم والشعور بالصدمة.

ب- **مرحلة العمل والإنجاز**: وتتراوح مدة هذه المرحلة بين العامين والأربعة أعوام وخلال هذه الفترة يحاول الفرد تأكيد مفهوم الإنجاز وأهم ما يميز هذه الفترة الأهمية الشخصية للفرد وتخوفه من العجز ويتبلور وضوح الولاء للعمل والمنظمة.

ت- **مرحلة الثقة بالتنظيم**: وتبدأ تقريباً من السنة الخامسة من إلتحاق الفرد بالمنظمة وتستمر إلى ما لا نهاية، حيث يزداد ولاؤه وتتقوى علاقته بالتنظيم و الانتقال إلى مرحلة النضج⁽¹⁾.

ولقد أشار كل من بورتر و ماير "Porter et al, 1974 ; Meyer et al, 1993" إلى نفس المراحل التي يمر بها الإلتزام التنظيمي.

إلا أنه ورد في بعض الدراسات أن مستوى الإلتزام التنظيمي يتلاشى مع تقدم الموظف في عمله لهذا تتخذ بعض التنظيمات عدة إجراءات للمحافظة على مستوى مرتفع من الإلتزام التنظيمي من خلال عدة إجراءات تحفيزية مادية و معنوية.

2-4 -الإتجاه الثاني :

وقد ذكر العتيبي والسواط أن "Welsch and Iavan" أشارا إلى أن عملية إرتباط الفرد بالمنظمة تمر عبر مرحلتين حددهما كالتالي:

أ- **مرحلة الانضمام للمنظمة** التي يريد الفرد العمل بها وغالباً ما يختار الفرد المنظمة التي يعتقد أنها تحقق رغباته وتطلعاته.

ب- **مرحلة الإلتزام التنظيمي** وهنا يصبح الفرد حريصاً على بذل أقصى جهد لتحقيقه أهداف المنظمة والنهوض بها.

وتعد المرحلة الأولى الأساس في نشأة سلوك الإلتزام كونها تحدد المبادئ و القيم و الأهداف التي على أساسها تدفع الفرد لإبداء رغبته للإنتماء إلى المنظمة.

3-4 -الإتجاه الثالث :

وأردف العتيبي والسواط أن أورلي "Oreilly" أشار إلى أن هناك ثلاث مراحل يمر بها للإلتزام

(1) المعاني، أيمن عودة. الولاء التنظيمي سلوك منضبط وإنجاز مبدع. عمان: دار الشروق، 2009، ص21.

التنظيمي عند الفرد :

أ- الإذعان أو الإلتزام :حيث يكون إلتزام الفرد في البداية مبنياً على الفوائد التي يحصل عليها من المنظمة؛ وبالتالي فهو يقبل سلطة الآخرين ويلتزم بما يطلبونه.

ب- مرحلة التطابق والتماثل بين الفرد والمنظمة :حيث يتقبل سلطة الآخرين رغبة منه في الإستمرار بالعمل في المنظمة؛ لأنها تشبع حاجاته للإلتزام وبالتالي فهو يفخر بها.

ت- مرحلة التبرني :إعتبار أهداف وقيم المنظمة أهدافاً وقيماً له وهنا يكون الإلتزام نتيجة لتطابق الأهداف والقيم⁽¹⁾.

5- نظريات الإلتزام التنظيمي:

توجد عدة نظريات التي تطرقت إلى موضوع الإلتزام التنظيمي سنحاول من خلال هذا العنصر ذكر أهمها :

5-1 نظرية الإلتزام البقائي:

إختار بيكر أحد التصورات الهامة للإلتزام وحاول أن يوضح معناه و يبلوره من خلال نظرية واضحة عرف فيها الإلتزام بأنه : "إندماج الفرد في خط معين من التصرفات الثابتة و المتوافقة " وبالتالي يرتبط الإلتزام التنظيمي بدرجة إرتباط الفرد بمنظمة معينة و ينشأ نتيجة لإستثمارات الفرد في المنظمة أو لأن جرى عدد من المراهنات الجانبية التي تعمل على تأكيد بقاء الفرد في المنظمة وبالتالي فإن الإلتزام السلوكي الذي يقدمه بيكر يشير إلى البقاء في المنظمة لوجود قدر كبير من الإستثمارات للفرد في المنظمة وبمجرد فقدانها يترك الفرد المنظمة. ونظراً لأهميتها إستقطبت نظرية بيكر "1960" كثير من الباحثين لإختبار نظرية الرهان و التعرف على مدى صدقها، فطور الباحثون مقاييس متعددة لقياس الإلتزام التنظيمي ،كما حاولوا التعرف على محددات الإلتزام السلوكي الذي قدمه بيكر⁽²⁾.

وعليه تعد نظرية الإلتزام البقائي الأكثر شيوعاً نظراً لإرتباطها بمجموعة من المؤشرات الموضوعية تمكن المنظمة من التنبؤ بدرجة التزام الفرد.

5-2 نظرية الإلتزام الوجداني:

ويعبر عن تصور آخر لفهم الإرتباط السيكولوجي النابع من التوافق في القيم والأهداف بين الفرد والمنظمة التي ينتمي إليها، هذا التصور أطلق عليه التوحد مع المنظمة وهو يعني التماثل في

(1) العتيبي، سعود محمد و السواط طلق عوض الله، مرجع سابق، ص 8.

(2) محمد، أحمد درويش. نظرية الإلتزام التنظيمي . ط1. القاهرة : عالم الكتب ،2009، ص 18.

الخصائص العامة والمصير بين الفرد والمنظمة، ولقد أخذت العلاقة بين مفهوم التوحد مع المنظمة ومفهوم الإلتزام التنظيمي ثلاث إتجاهات رئيسية هي :

-الإتجاه الأول : نظر إلى مفهوم التوحد و مفهوم الإلتزام بإعتبارهم مفهوما واحدا، حيث يرى براون "Brawn, 1969" أن التوحد هو الإلتزام بمنظمات الخدمة العامة، ويرى شلدون " Sheldon, 1971" ولي "Lee, 1971" أن التوحد مع المهني هو الإلتزام وطبقا لمفهوم مارش "March, 1958" يتساوى الإلتزام التنظيمي مع مفهوم التوحد وإعتبره كذلك بوشانان "Buchanan ,1974" مفهوما مماثلا للتوحد.

-الإتجاه الثاني : نظر إلى التوحد مع المنظمة بإعتباره أحد مكونات الإلتزام التنظيمي و الذي يتكون من التوحد مع المنظمة و الإندماج فيها. و من أهم أصحاب هذا الإتجاه : ماير "Meyer ,1990" ، أن "Allen ;1982" ، وينر "Wiener ;1974" و بورتر وزملاؤه "Porter et al ,1982".
- الإتجاه الثالث : نظر إلى مفهوم التوحد مع المنظمة و مفهوم الإلتزام التنظيمي على أنهما مفهومين مختلفين ومتباعدين ومن هؤلاء الباحثين نجد: تيتيك "Tetick ;1992" ، مايل "Mael ; 1995" (1).

3-5 نظرية الإلتزام المعياري :

يرى وينر "Wiener ;1982" أن نموذج الإلتزام للمنظمات مثل كل النماذج النظرية ذات الفائدة يجب أن يقابل ثلاث معايير هامة على الأقل(2):
1-دقة التعريف النظري.

2-التكامل النظري مع غيره من المفاهيم الأخرى ذات الصلة.

3- وجود قوة تنبؤية للنموذج.

و يرى وينر أن أغلب التفسيرات للسلوك التنظيمي ركزت على السلوك الناتج من النماذج الموقفية - الشرطية مثل نظريات التوقعات و نظريات التدعيم و الإفتراض الرئيسي لتلك النماذج هو أنه لتفسير السلوك الفردي في المنظمات نحتاج إلى أن تأخذ في الإعتبار الضغوط المعيارية المستخدمة مثل المعايير الأخلاقية و الأدبية الفردية.

(1) المرجع السابق، ص67.

(2) نفس المرجع، ص 130.

6- محددات الإلتزام التنظيمي:

هناك العديد من الآراء و التوجيهات في طرح و حصر العوامل التي تساعد في بناء و تدعيم الإلتزام التنظيمي ،فهناك من يرى وجود عوامل بيئية خارجية و عوامل تتعلق بخصائص الفرد وهناك من يرى أنها عوامل تنظيمية يجب على المنظمة مراعاتها لتحقيق المستوى المرغوب من الإلتزام التنظيمي لدى العاملين. فقد ذكر العديد من الباحثين عدة محددات تؤثر في الإلتزام التنظيمي داخل المؤسسات وهي:

6-1 المحددات المتعلقة بالبيئة الخارجية:

هناك بعض المحددات الخارجية مثل ظروف سوق العمل و فرص الإختيار التي تلعب دور في التأثير على إتجاهات الأفراد و بالتالي تؤثر في درجة الإلتزام التنظيمي لديهم خاصة في فترة بداية العمل ، و قد سمي هذا بالمسببات في عملية الإلتزام التنظيمي ،فكلما كانت الأوضاع الإقتصادية جيدة وتعددت فرص العمل المتاحة كانت درجة الإلتزام التنظيمي متدنية والعكس صحيح في حالة الكساد الإقتصادي و إرتفاع مستوى البطالة. (1)

6-2 المحددات المتعلقة ببيئة العمل الداخلية:

مثل السياسات ووضوح الأهداف والمناخ التنظيمي ونمط القيادة و نظام الحوافز المتبع في المنظمة وهي كالتالي: (2)

أ- السياسات : و ذلك من خلال ضرورة تبني سياسات داخلية تساعد على إشباع حاجات الأفراد العاملين في التنظيم.

ب- وضوح الأهداف : يساعد وضوح الأهداف التنظيمية على زيادة الإلتزام التنظيمي لدى العاملين فكلما كانت الأهداف واضحة و محددة كلما كانت عملية إدراك و فهم الأفراد للإلتزام التنظيمي أكبر.

ت- العمل على تحسين المناخ التنظيمي : فالمناخ التنظيمي هو ذلك المجال المتضمن للطرق والأساليب والأدوات والعناصر والعلاقات المتفاعلة داخل البيئة المنظمة بين الأفراد فيمكن

(1) خالد الوزان ،محمد أحمد. "المناخ التنظيمي وعلاقته بالإلتزام التنظيمي". رسالة ماجستير. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. البحرين ، 2006،ص4.

(2) العوفي ، محمد بن غالب. "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي - دراسة ميدانية على العاملين بهيئة الرقابة والتحقيق لمنظمة الرياض". رسالة ماجستير. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض، 2005، ص37.

النظر للمناخ التنظيمي على أنه يمثل شخصية المنظمة الناجحة. فالمناخ التنظيمي الجيد يعزز الثقة المتبادلة و يرفع الروح المعنوية ويدعم الشعور بالإلتزام التنظيمي.

ث- **تطبيق أنظمة حوافز مناسبة** : توافر الأنظمة المناسبة والعادلة يؤدي إلى زيادة الرضا عن المنظمة ككل وبالتالي وجود أنظمة مناسبة تعمل على زيادة الإلتزام التنظيمي وإتفق الباحثون على أن المنظمات العاملة في القطاع العام أقل المنظمات إستخداما للحوافز وتطبيق لأنظمة الحوافز الجيدة.

ج- **العمل على بناء ثقافة مؤسسية** : إن الإهتمام بإشباع حاجات العاملين و النظر إليهم كأعضاء في بيئة عمل واحدة ترشح معايير أداء متميز لأفرادها و بالتالي تزيد من الإلتزام التنظيمي لديهم.

ح- **نمط القيادة** : إن الدور الكبير الذي يجب أن تقوم به الإدارة و هو إقناع الآخرين فالإدارة الناجحة هي القدرة على كسب التأييد الجماعي لإنجاز الأعمال ،فالقائد الناجح هو الذي يستطيع زيادة درجات الإلتزام التنظيمي لدى الأفراد.

خ- **مشاركة الأفراد العاملين في التنظيم** : فالمشاركة من قبل الأفراد بصورة إيجابية في تحقيق أهداف التنظيم تزيد من إرتباطهم بالمنظمة و بالتالي زيادة الإلتزام التنظيمي لديهم.

6-3 محددات متعلقة بخصائص الفرد:

تناولت العديد من الدراسات خصائص الفرد من حيث السن وطول مدة الخدمة، مستوى التعليم والنوع والدوافع و قيم الأفراد و علاقتهم بالإلتزام التنظيمي و هي كالتالي⁽¹⁾:

أ- **السن و طول مدة الخدمة** : يلاحظ أن هناك علاقة بين سن الفرد و درجة إلتزامه للمنظمة فكلما زاد عمر الفرد كلما زاد تعلقه بالبقاء في المنظمة نظرا لصعوبة قبوله أن يعرض نفسه لمخاطر ترك العمل و البحث عن عمل آخر والعكس صحيح إذا كان عمر الفرد صغيرا حيث تكون أمامه أكثر من فرصة يمكن أن يخوضها و لديه الرغبة في تحمل المخاطر أما مدة الخدمة في العمل فكلما زادت مدة الخدمة زاد تعلق الفرد بالمنظمة والعكس صحيح في حالة مدة الخدمة القصيرة فيكون الإلتزام التنظيمي منخفض.

(1) موسى توفيق، المدهون و الجزائر اوي إبراهيم علي. تحليل السلوك التنظيمي .ط1. عمان : جامعة الإسراء، المركز العربي للخدمات الطلابية، 1996، ص506.

ب- **مستوى التعلم** : قد يرتبط مستوى التعليم عكسياً أو طردياً بالإلتزام التنظيمي و قد يرجع السبب في العلاقة العكسية في أنه كلما إرتفع مستوى تعليم الفرد زادت توقعاته من المنظمة ولم تكن على قدر تطلعاته ،كلما أثر على مستوى الإلتزام التنظيمي لديه بالإخفاض و من جهة أخرى كلما إرتفع مستوى التعليم و زادت خبرات الفرد و كانت بيئة العمل تتناسب مع قدراته و ميوله وإتجاهاته كلما إرتفع مستوى الإلتزام التنظيمي.

ت- **النوع و الحالة الاجتماعية** : تبين بعض الأبحاث أن النساء أكثر إلتزاماً بالأنظمة عن الرجال بينما تبين من بعض الأبحاث الأخرى أنه ليس هناك علاقة بين النوع و الإلتزام التنظيمي و قد تكون النتيجة الأولى أكثر إنطباقاً على منظمات القطاع العام وخاصة المنظمات التقليدية التي تعمل بها النساء .

ث- **دوافع و قيم الأفراد** : كلما كان الأفراد ينظرون إلى المنظمة على أنها المكان الذي يعتمدون عليه في إشباع حاجاتهم وهناك درجة من التطابق بين توقعات الأفراد و ما تقدمه المنظمة زاد الإلتزام التنظيمي.

6-4 خصائص الوظيفة:

تؤثر خصائص الوظيفة من حيث مجالها ودرجة التوتر بها على مستوى الإلتزام التنظيمي فتتعدد مجال الوظيفة ، الإستقلالية ، التحدي ، اللوائح و القوانين المضبوطة، التغذية المرتدة والشعور بالمسؤولية يرتبطون إيجابياً بالإلتزام التنظيمي⁽¹⁾.

6-5 الخصائص و السمات الهيكلية:

وهنا نجد أنه كلما وجدت لا مركزية في إتخاذ القرارات وتوفرت درجة من الإعتمادية في أداء العمل كان له تأثير إيجابي على الإلتزام ،كذلك كلما كان حجم المنظمة كبيراً فهذا يتطلب من المدير بذل جهد أكبر في عمل الرقابة و التنسيق مما قد يؤثر سلباً على إلتزام المديرين والمسؤولين إتجاه المنظمات التي يعملون بها بينما هناك من يرى أن العكس هو الصحيح فحجم المنظمة الكبير يتيح فرصة أكبر للتداخل بين الأشخاص وزيادة الفرص المتاحة للترقية أمام الأفراد الأمر الذي يؤدي إلى زيادة درجة التزامهم⁽²⁾. و خلاصة القول :

- أنه فيما يتعلق بمحددات الإلتزام التنظيمي فإن خصائص الفرد تعد أكثر المحددات تأثيراً فيه و إرتباطاً

(1) العميان ،محمود سليمان،السلوك التنظيمي في منظمات الأسماك. ط1. عمان: دار وائل للنشر، 2005، ص307.

(2) موسى توفيق، المدهون و الجزراوي إبراهيم علي، مرجع سابق، ص 512.

به وتلعب دورا رئيسيا في التنبؤ به و يرجع ذلك إلى أن خصائص الفرد ترتبط بمجموعة القيم والمعتقدات التي يكتسبها والتي تؤثر في إلتزامه نحو المنظمة كما تعتبر شخصية الفرد وإحتياجاته من بين المحددات المرتبطة بالإلتزام التنظيمي كذلك فقد أظهرت دراسة شرمان وموريس "Sherman&Morris" وجود تأثير للعمر على الإلتزام التنظيمي و يرتبط بذلك مدة البقاء في المنظمة و التي ترتبط بشكل إيجابي مع إلتزام الفرد نحو المنظمة و يعتبر التعليم أيضا من المحددات الهامة للإلتزام التنظيمي حيث يرتبط به إرتباطا عكسيا قويا.

- وتأتي المحددات المرتبطة بخصائص الوظيفة في المرتبة الثانية بعد خصائص الفرد من حيث إرتباطها بالإلتزام التنظيمي و من أهم خصائص الوظيفة التي تربط عكسيا بالإلتزام التنظيمي و مدى تحقيق الوظيفة وإشباعها لتوقعات الفرد بالإضافة إلى أن نطاق الوظيفة من أكثر المتغيرات المرتبطة بخصائص الوظيفة و التي أظهرت إرتباطا قويا بالإلتزام التنظيمي.

- بينما تأتي خصائص المنظمة في الترتيب النهائي من حيث درجة التركيز عليها من قبل الباحثين والإهتمام بها كمحددات الإلتزام التنظيمي و قد كانت طبيعة الإشراف و مدى إعتمادية التنظيم من المتغيرات التي أظهرت إرتباطا بالإلتزام التنظيمي بينما لم توجه إهتمامات تذكر لدراسة تأثير الهيكل التنظيمي على الإلتزام التنظيمي.

- كما أن هناك بعض الدراسات تناولت العلاقة بين خصائص البيئة الداخلية كالنمط القيادي والإتصالات وإتخاذ القرارات و الإلتزام التنظيمي و قد أكدت وجود علاقة بينهم.

7- طرق قياس الإلتزام التنظيمي:

تقسم معايير قياس الإلتزام التنظيمي إلى نوعين منها التي تعتمد على وحدات قياس موضوعية و الأخرى تعتمد على أساليب تقديرية (1):

1-7 المعايير الموضوعية:

وهي قياس الإلتزام التنظيمي من خلال الآثار السلوكية وذلك بإستخدام وحدات قياس موضوعية تبين مدى رغبة الفرد بالبقاء في التنظيم ودوران العمل، كثرة الحوادث، مستوى الأداء والغياب... الخ. ومن خلال رصد هذه الظواهر يتم التعرف على درجة الإلتزام الموجودة بالمنظمة.

(1) احمد، بطاح. قضايا معاصرة في الإدارة التربوية. ط1. عمان: دار الشروق، 2006، صص 101-103.

7-2 المعايير الذاتية:

هي قياس الإلتزام التنظيمي بواسطة أساليب تقديرية تمثل تقدير العاملين لدرجة إلتزامهم وهذا لا يمكن أن يؤدي إلى بلورة مؤشرات معينة تكشف مستوى الإلتزام التنظيمي، لهذا طور بعض المهتمين بدراسة الإلتزام وتحليله عدداً من المقاييس بهدف قياس مستويات إلتزام الفرد بالمنظمة وقد تباينت تلك المقاييس في طبيعتها ومكوناتها.

وفي هذه الفقرة سيتم تناول بعض هذه المقاييس:

أ- مقياس ثورنتن : والذي تضمن ثمانية فقرات سداسية الإستجابة لقياس الإلتزام التنظيمي كما تضمن سبعة فقرات أخرى خماسية الإستجابة بقياس الإلتزام المهني.

ب- مقياس بورتر وزملائه : وقد أطلق عليه إستبانه الإلتزام التنظيمي ويتكون من خمسة عشر فقرة تستهدف قياس:

- درجة إلتزام الأفراد بالمنظمة.

- ولاءهم وإخلاصهم لها.

- الرغبة في مضاعفة الجهد لتحقيق أهداف المنظمة وقبولهم لقيامها.

ت- مقياس ليكيرت : ويستعان بمقياس ليكيرت السباعي لتحديد درجة الإستجابة ويمكن إستخدام المقياس لوصف الإلتزام بشكل عام.

ث- مقياس مارش ومافري : الذين قدما مقياساً للإلتزام مدى الحياة متمثلة بالأعراف والقيم ويتكون من أربع فقرات. وقد إستخدم كأداة لقياس:

- إدراك الفرد لكيفية تعمق الإلتزام مدى الحياة.

- تعزيز إستحسان المنظمة.

- حث الفرد على الإلتزام بقيم العمل.

- الولاء للمنظمة حتى إحالته على التقاعد.

- إبراز نية الفرد للبقاء في المنظمة.

ج- مقياس جورج وزملاءه : وهو محاولة لقياس الإلتزام القيمي لأعضاء الهيئة التدريسية من خلال

سنة فقرات عبرت كل منها عن واحدة من القيم التالية:

- إستخدام المعرفة والمهارة.

- زيادة المعرفة في مجال تخصصه.
 - العمل مع زملاءه بكفاءة عالية.
 - بناء سمعة جيدة كأستاذ.
 - العمل على مواجهة الصعوبات والتحديات.
 - المساهمة بأفكار جديدة في حقل التخصص .
- وقد أستخدم من أجل تحديد الأهمية النسبية لكل فقرة من الفقرات أعلاه مقياس خماسي الإستجابة.

ح- مقياس كورن وزملائها : والتي ساهمت في بناء مقياس ثلاثة مصادر هي المقابلات مع عدد من النقابات لتحديد خصائص المشاعر ، المعتقدات، الأعمال المتعلقة بالإنتماء للنقابة وتم ذلك من خلال إثني و عشرون فقرة خماسية الإستجابة ومراجعة الأدبيات التي ركزت على قياس الإلتزام والخروج منها بعشرون فقرة إستهدفت الإستدلال على إلتزام الأفراد بالمنظمة في حين ضم المصدر الثالث ثمانية وأربعون فقرة منها خمسة وعشرون فقرة ذات مؤشرات إيجابية وثلاثة وعشرون فقرة ذات مؤشرات سلبية وبلاستفادة من المصادر أعلاه إستطاع تحديد ثلاثون فقرة خماسية الاستجابة وهي:

- ستة عشر فقرة منها تتعلق بالولاء .
- سبعة فقرات تصف المسؤولية إزاء المنظمة.
- أربع فقرات تقيس الرغبة للعمل فيها.
- ثلاثة فقرات لتحديد مستوى الإيمان بها.

8- نتائج الإلتزام التنظيمي :

تتبعكس نتائج الإلتزام التنظيمي على جميع المستويات سواء على الفرد أو الجماعة أو حتى على التنظيم منها نتائج سلبية وأخرى ايجابية:

8-1 على مستوى الفرد:

حيث تؤكد النتائج الإيجابية أن إرتفاع مستوى الإلتزام التنظيمي يرتبط بالعديد من النتائج أو المخرجات الإيجابية للأفراد مثل :

- زيادة مشاعر الإنتماء .
- الأمان .

-التصور الذاتي الإيجابي.

- القوة.

- وجود أهداف أو أغراض لحياة الفرد.

- زيادة المكافآت التنظيمية فالأفراد الملتزمون يجب أن يحصلوا على مكافآت أكثر من الأفراد غير ملتزمين حتى يشجعهم ذلك على بذل الجهد أكثر.

بينما نجد أن النتائج السلبية تؤكد بأن المزايا والمنافع التي تعود على الأفراد من الإلتزام للمنظمة تكون مرتبطة بتكاليف فبالرغم من فوائده التي تعود إلى الفرد إلا أن هناك بعض الجوانب السلبية له منها:

- قلة الفرص المتاحة للتقدم الوظيفي و الذي يتحقق في بعض الوظائف من خلال الحركة بين عدد من المنظمات .

- قلة الفرص المتاحة للتطور والنمو الذاتي.

- زيادة الضغوط العائلية والإجتماعية فالفرد الملتزم إتجاه منظمة معينة يبذل وقت وجهد كبير بها مما يؤثر على إلتزاماته الأخرى فيؤدي بذلك إلى زيادة الضغوط على الفرد.

8-2 على مستوى الجماعة :

أما بالنسبة لهذا المستوى فنجد أنه بالرغم من أن هذا المستوى من الإلتزام يؤدي إلى نتائج متعددة سواء على أعمال المجموعة أو على فاعليتها إلا أن هذا المجال لم يحظى بإهتمام يذكر من جانب الباحثين بالرغم من أن النتائج الإيجابية للإلتزام لجماعات العمل تتمثل فيما يلي:

- كلما زادت درجة إلتزام المجموعة زادت درجة الثبات و الفعالية.

- كلما زادت درجة إلتزام المجموعة كانت على إستعداد لبذل جهد أكبر و بالتالي زيادة فاعلية مجموعة العمل.

- كلما زادت درجة إلتزام المجموعة زادت درجة التماسك بينهما.

في حين أن النتائج السلبية على مستوى جماعة العمل تتمثل في:

- إنخفاض القدرة على الخلق والإبتكار والتكيف من خلال إستقرار العمالة.

- إنخفاض معدل دوران العمل وبالتالي عدم دخول أفراد لديهم أفكار جديدة ونافعة وفي هذا الصدد يرى

اوليفر (oliver) أنه من الخطأ الإعتقاد بأن إرتفاع معدل الدوران يمثل مؤشرا سلبيا على طول الخط

فعندما يترك الأفراد الأقل إلتزاما المنظمة قد يأتي أفراد آخرون لديهم أفكار جديدة ونافعة بصورة أفضل.

- إن التفكير الجماعي يجعل مجموعة العمل أقل إنفتاحا على الآراء والقيم الجديدة.

- زيادة فرص الصراع بين المجموعة والمجموعات الأخرى حيث يعد الصراع التنظيمي كاستجابة سلوكية تعيق الإلتزام التنظيمي في المنظمات الحديثة، فالمنظمات أيا كان نشاطها و حجمها و مسمياتها أصبح ينظر إليها على أنها مراكز أو مواقع يتنافس فيها أعضائها و يحكم فيها الأقوياء و تستغل فيها الفرص وتصطنع فيها المواقف و تتصارع فيها الأفكار و تتناقض فيها المصالح و تشن فيها المؤامرات وترسم لأجلها الخطط وهذه النظرة لم يدركها التقليديون الذين افترضوا الرشد و العقلانية في المنظمات وقد يكون داخليا نتيجة عجز الفرد على التوفيق بين متطلباته الشخصية و متطلباته الوظيفية أو خارجيا لعدم انسجامه مع متغيرات بيئة العمل الداخلية كالعلاقات مع الزملاء و الرؤساء، كل هذا قد يؤثر في إلتزامه تجاه الوظيفة والمنظمة وقد يحدد قراره بترك المنظمة و الاتجاه إلى منظمة ترضي طموحه وتشبع رغباته وتشبع رغباته و تجعله أقل عرضة للصراع، الأمر الذي لم يعد ممكنا في التنظيمات الحزبية التي لا تسمح بذلك وفق نظمها الداخلية التي تمنع التجوال السياسي ما قد يأزم الوضع و يزيد من حدة التوتر والصراع التي تزداد مع الوقت.

و تشير العديد من الدراسات أن العلاقة بين الصراع التنظيمي و الإلتزام التنظيمي علاقة سلبية فكلما زاد الصراع التنظيمي قل الإلتزام التنظيمي، فالكثير من المنظمات تراهن على الإلتزام كونه من أبرز المتغيرات التي تساهم في رفع الإنتاج و الفعالية التنظيمية، كما وله دور كبير في التقليل من بعض السلوكيات السلبية كالغياب، الدوران، التأخر، الإهمال و اللامبالاة و غيرها فنجاح العديد من المنظمات اليابانية يعود إلى الإلتزام التنظيمي. فالبرغم من حتمية الصراع التنظيمي قد تفرض نوعين من التناقض:

- **الصراع الوظيفي** : الذي يقع بين الجماعات داخل المنظمة و يتعلق بجوهر العمل قد يكون أداة لتحقيق الفعالية التنظيمية والتطوير التنظيمي كونه يعمل على إثارة الابداع و يعطي الدافع للبحث عن سبل تحسين الاداء ويكون بذلك مطلبا ضروريا للأفراد و الجماعات لتوضيح مكانتهم في المنظمة، فضلا عن أنه يعمل على كشف المشاكل المهنية وتكون بذلك سببا في إتخاذ القرارات من أجل التغيير والتجديد والتحسين وبالتالي ضمان إلتزام افراد المنظمة.

- **الصراع الغير الوظيفي** : أما الصراع الغير الوظيفي فيؤدي إلى إنخفاض الأداء الوظيفي للجماعة وبذلك يكون تأثيره في مخرجات أداء الجماعة بشكل أكبر من تأثيره في الأفراد، كما يؤدي إلى ترسيخ بغض المشاعر السلبية بما ينعكس على مستوى الرضا الوظيفي و يثير السلوكيات السلبية الغير مرغوب

فيها كالغياب، الدوران، التأخر، الإهمال و اللامبالاة و غيرها (1).

3-8 على مستوى المنظمات:

أما بالنسبة للإلتزام في هذا المستوى نجد أن النتائج الإيجابية له تتمثل فيما يلي:

- زيادة فرص الفعالية بالنسبة للتنظيم وذلك من خلال:

- زيادة الجهد المبذول.

- إنخفاض نسبة الغياب والتأخير.

- إنخفاض معدل الدوران.

- زيادة جاذبية المنظمة بالنسبة للأفراد الموجودين خارج التنظيم لأن الأفراد الأكثر إلتزاما يعطون صورة إيجابية و واضحة عن المنظمة مما يجعلها أكثر قدرة على جذب الأفراد ذوي المهارات العالية.

أما النتائج السلبية للإلتزام التنظيمي على المنظمة فتتمثل فيما يلي:

- إنخفاض القدرة على الإبتكار والتكيف إذ أن الأفراد الذين يلتزمون بدرجة كبيرة للتنظيم لا يميلون عادة إلى مناقشة سياسات المنظمة مما يحدها من القدرة على الإبتكار، ففي دراسة قام بها أحد الباحثين في شركة "جينيرال موتور" وجد أن أفراد الإدارة العليا الذين يتسمون بدرجة عالية من الإلتزام والولاء للمنظمة عادة ما تخفق لديهم القدرة على الإبتكار والإبداع (2). والجدول التالي يلخص الآثار المترتبة عن الإلتزام:

جدول رقم (1) يوضح الآثار المترتبة على الإلتزام التنظيمي.

الآثار الممكنة		مستوى التحليل
سلبية	إيجابية	
<ul style="list-style-type: none"> - إنخفاض القدرة على الحركة والتقدم الوظيفي. - إنخفاض القدرة على النمو والتطور الذاتي. - زيادة الضغوط المرتبطة بالعائلة والعلاقات الإجتماعية. 	<ul style="list-style-type: none"> - الشعور بالإنتماء و الإرتباط. - الأمان. - الأهداف و الإتجاه. - التصور الذاتي الإيجابي. - المكافآت التنظيمية. - الجاذبية للعاملين المحتملين. 	الفرد
<ul style="list-style-type: none"> - التفكير الجماعي - إنخفاض القدرة على الإبتكار و التكيف - الصراعات بين الجماعات 	<ul style="list-style-type: none"> - ثبات العضوية - فعالية الجماعة - التماسك 	جماعة العمل
<ul style="list-style-type: none"> - إنخفاض الفاعلية يرجع إلى: - إنخفاض القدرة على التطور والتكيف 	<ul style="list-style-type: none"> زيادة الفاعلية ترجع إلى: - جهد الفرد - إنخفاض معدل الدوران - إنخفاض نسبة الغياب - إنخفاض نسبة التأخير - الجاذبية للأعضاء الموجودين خارج التنظيم 	التنظيم

المصدر : (الصيرفي، 2009، ص 24)

(1) العميان، محمود سليمان، مرجع سابق، ص 311

(2) محمد، الصيرفي، مرجع سابق، ص ص 21-23.

9- الإلتزام التنظيمي و المقاربة البيروقراطية:

قام العديد من علماء الاجتماع بدراسة أثار الإلتزام التنظيمي على المنظمة و أهمهم ميشال كروزيه و روبرت ميرتون وذلك بربطه مع نظرية البيروقراطية لماكس فيبر كون الإلتزام التنظيمي أحد الركائز الأساسية والمعيار الوحيد للتعقب بسلوك أفراد المنظمة. وسنتناول من خلال هذا العنصر أهم ما توصل إليه كل منهم:

9-1 الإلتزام التنظيمي عند ماكس فيبر :

يعد ماكس فيبر أول من إستخدم مصطلح البيروقراطية و إعتبره من أفضل أشكال التنظيم الإداري وأكثرها قدرة على تحقيق الأهداف الأساسية للمنظمة، بالإضافة إلى تمتعها بصفة العقلانية في تحديد الإختصاصات و الواجبات و المسؤوليات بين أفراد التنظيم من خلال هيكل تنظيمي هرمي يتم فيه تحديد السلطات و نطاق الإشراف لكل مستوى و توزيع الأعمال و الأنشطة الإدارية بأسلوب ثابت ومحدد لكل وظيفة و ذلك باستعمال صيغ قانونية مفصلة، مما يمكن المنظمة بالتعقب بسلوك أفرادها في مختلف مستويات الإشراف من خلال استيعاب القواعد الإدارية بدقة والتي تتصف بتعليماتها بالشمول والثبات النسبي، ويربط ماكس فيبر قدرة المنظمة في تحقيق أهدافها المسطرة بمدى إلتزام أفرادها بالقواعد والقوانين واللوائح التي يضعها التنظيم.

وهذا ما أكده إتيزيوني على "ضرورة إعتداد المنظمة على إلتزام أعضائها الكامل بالأعمال المكلفين بإنجازها دون تأخير أو تعطيل لتحقيق أهداف المنظمة"⁽¹⁾، لهذا على التنظيمات البيروقراطية دعم إلتزام أعضائها من خلال وضع ركيزة قانونية مكتوبة واضحة المعالم تحدد فيها القواعد الأساسية لمهام كل فرد داخل التنظيم.

إلا أن نموذج ماكس فيبر تعرض إلى عدة انتقادات لاسيما تلك المتعلقة بالآثار الجانبية للإلتزام بالقواعد والمتمثلة في الجمود وعدم المرونة في الإجراءات واللوائح التنظيمية، بالإضافة إلى تطبيقاتها وعلاقتها بطبيعة التنظيم و نشاطه إذ انحصر مفهوم البيروقراطية لدى ماكس فيبر على تلك الإدارات الحكومية في المجتمع السياسي و التي تؤدي لتحقيق أهداف الدولة أو السلطة.

(1) صلاح الدين عبد الباقي. السلوك الفعال في المنظمات. بدون طبعة. الإسكندرية. دار الجامعية، 2004، ص 77.

9-2 الإلتزام التنظيمي عند ميشال كروزيه :

لقد إعتد "ميشال كروزيه" في دراسة ظاهرة البيروقراطية إلى مدخل الرشادة الحديثة لمعرفة مدى إلتزام العمال والحرفيين للشخصية البيروقراطية خارج الأنظمة الحكومية وكذلك بأراء "ميرتون" حول الشخصية الإدارية التي تعكس صورة الموظف الحكومي الملتزم، التي تتشكل أساسا من خلال برامج التدريب الخاصة التي يقوم بها التنظيم لإعداد هذه الشخصية حيث تلتزم نظريا بالإلتزام التام لتنفيذ التعليمات والقواعد الرسمية وذلك من خلال قيامه بدراسة تنظيميين مختلفين من حيث درجة البيروقراطية لمعرفة مدى إلتزام تلك الشخصيات بالقواعد واللوائح الرسمية ودراسة سلوكها داخل التنظيم

- التنظيم الأول عبارة عن وكالة حكومية فرنسية للأعمال الإدارية تتصف بدرجة عالية جدا من البيروقراطية تتميز بوجود:

- **هيراركية** (تدرج السلطة) محددة الخصائص.
 - الأعمال والنشاطات الداخلية تتميز بالعلاقات الرسمية غير الشخصية .
 - التطبيق النصي للقواعد واللوائح دون أي تصرف يقتضيه تباين الحالات.
 - وضوح قنوات الإتصال والسلطة.
 - تقوم الترقية في هذا التنظيم على الأقدمية في العمل أكثر من إعتماده على تقييم الأداء وملاحظة لأعضاء التنظيم.
- أما التنظيم الثاني فقد إختار "ميشال كروزيه" مصنع للتبغ بفرنسا يتصف بدرجة أقل نسبيا من البيروقراطية مقارنة ببنية الوكالة الحكومية.

وخلصت الدراسة إلى النتائج الهامة التالية:

أ- على مستوى مصنع التبغ :

- إتفقت جماعة عمال الصيانة وعمال الإنتاج على إستراتيجية واحدة تضمن لهم البقاء في التنظيم دون تعرضها للعقاب من قبل مستويات الإشرافية الأعلى، حيث تركز هذه الإستراتيجية على حماية وتحقيق المصالح الخاصة لكل جماعة من خلال الإتصالات العرضية بينهما دون اللجوء إلى المستويات الرئاسية الأعلى كما تشمل الإستراتيجية على توسيع نطاق الإمتياز والتفوق والإستقلالية الذاتية لجماعتين وعليه تصعد المعلومات المرغوبة فقط من قبل الجماعتين إلى المستوى الأعلى.

- التحكم غير المباشر في المعلومات من واقع الخبرة الفنية المتركة لدى جماعة تنظيمية معينة كالمهندسين، مثلا الأمر الذي يزيد من قوة أفرادها وهذا ما كشفت الدراسة عنه في قسم الصيانة أين كان يوجد مهندس على درجة عالية من الخبرة الفنية المتخصصة في صيانة وإصلاح ماكنات إنتاج التبغ لذا كانت الحاجة ماسة لخبرته في إصلاح أي عطل طارئ وغير متوقع في الماكنات حيث يرى "كروزيه" أنه مع تغير الثقافة ومن خلال تحليله للنتائج ضمن السياق التاريخي والثقافي للمجتمع الفرنسي فإن فئة المهندسين تسعى للمحافظة على مواقفها المتغيرة بغية مواجهة التطور التقني بزيادة المعرفة المتخصصة والإبداع الأمر الذي يحفظ لهما مكانة وظيفية عالية يمارسون من خلالها التحكم غير المباشر والحد الأمثل من القوة داخل التنظيم الصناعي.

ب- أما على مستوى الوكالة الحكومية :

لقد أعطت الدراسة مؤشرات تدل على حدوث توترات يدور حولها الصراع بين رئيس القسم ورئيس الوحدة التابع له والمشرفين في المستوى التنظيمي الأدنى على الرغم من الوضوح في قنوات الإلتصال الرسمية التي يضمنها التنظيم والتي تعود لسببين رئيسيين :

السبب الأول :

- لعدم دقة المعلومات المنقولة رأسيا من المشرفين إلى رئيس القسم من خلال رؤساء الوحدات التابعة له وبالتالي صعوبة إتخاذ قرارات ناجحة تماما تختص بسير العمل وكفاءة الأداء. حيث تقسح للعمال مساحة من الحرية تحقق لها نوع من القوة في علاقتها بشخصيات أخرى داخل التنظيم وأهداف خاصة يسعون إلى تحقيقها من خلال مشاركتهم في العمل وبينون عليها إستراتيجيات تكفل لهم مصالحهم وتحقق غاياتهم دون المساس الظاهر بالقواعد واللوائح الرسمية.

السبب الثاني :

- إلى الإستراتيجية التي ينتهجها المشرف مع عماله من أجل تحقيق مصالحهم المشتركة والتي تضمن لكل طرف إستمراريته في عمله لضمان تحقيق سير العمل حيث تقوم هذه الإستراتيجية على عدم تنفيذ المشرف للتعليمات الرسمية إتجاه المرؤوسين بشكل حرفي من جهة والدخول معهم في علاقات غير رسمية من جهة أخرى وعدم إثارة أي مشكلات تصل إلى مسامع رئيس الوحدة أو من خلال ما تتضمنه التقارير المتعلقة بكفاءة العامل ومستوى مهارته وعلاقته مع زملائه.

وقد كشفت دراسة كروزيه للوكالة الحكومية ذات البيروقراطية العالية على دور البيروقراطية في حد ذاتها على خلق حالات إستخدام القوة في التحكم غير المباشر على المعلومات المتوفرة عبر قنوات الاتصال.

حيث أكد كروزيه على حقيقة هامة مؤداها أن للبيروقراطية وجهين هما:

أ- الوجه الأول :

أن قواعدها تفضلية مكتوبة لا يرجع إليها أثناء العمل إلا في حالات معينة منها مثلا: محاولة أحد الأعضاء ممارسة السلطة المخولة له أو التلويح بها أو كأن يستخدمها في تغطية موقفه في أحوال حرجة، حيث يحتفظ الأفراد بالتعليمات المكتوبة لحماية أنفسهم أولا عندما تظهر محاولة غير رسمية لتفسيرها بأساليب تخرجها عن ما تم صدورها من أجله.

وعليه تنشر القوة داخل التنظيم وتتجه لصالح الأفراد الأقدر على حماية أنفسهم بإستخدام ما يرونه مناسباً من القواعد الرسمية لخدمة هذه الأهداف بينما يتجاهلون باقي القواعد.

والجدير بالذكر أن كروزيه توصل إلى إستخلاص هام مفاده أن التحديد الفاعلي من موقف

الإلتزام التنظيمي يشكل الفعل الذي يتم اتخاذه وتفسيره لفعل الآخرين وتكمن أهمية هذا الإستخلاص في نقده للنموذج المثالي للبيروقراطية عن "ماكس فيبر" الذي يضفي سمة الرشد التام على العلاقة بين الوسيلة والغاية كما ينتقد "كروزيه" نموذج الخالص للصراع من خلال مفهومه الأساسي الذي يقتضي حتمية تدمير الطرف الأضعف.

ب- الوجه الثاني :

إذ كشفت نتائج الدراسة من جهة أخرى على أن الرموز العامة للشرعية التي تخلفها القيم يتم تدعيمها وتقويتها بالإحساس المشترك بحرص الجماعات على تحقيق أهدافها حيث أن التنظيم يتضمن جماعات متباينة وطبقات متفاوتة لكل منها مصالحها الخاصة التي تسعى إلى ترشيدها ولكل منها أهدافها الخاصة التي تتمثل في الحصول على مزيد القوة والسلطة والنفوذ لأجل تدعيم مكانتها وأوضاعها.

ومن خلال هذه الدراسات توصل إلى نموذج "التحليل الاستراتيجي" الذي ركز على ثلاث

مسلمات أساسية تتمثل في :

1- أن الأفراد لا يتقبلون أبداً أن يعاملوا كوسائل تستغل لتحقيق أهداف المنظمة المسطرة من طرف المسؤولين، إنما لكل فرد أهدافه وطموحاته الخاصة به التي يمكن أن تكون معارضة أم لا لأهداف المنظمة، فهذه الأخيرة تسير على ضوء تعدد أهداف الأفراد المكونين لها.

فالإلتزام بالقواعد ينشأ فقط لتحقيق المصالح الخاصة للأفراد سواء من أجل البقاء في المنظمة أو تقمص أدوار أكثر أهمية.

2- الحرية النسبية للفاعل في أي نوع من التنظيمات: الفاعلين يملكون مجالاً من الحرية، يمارسون فيه نوع من الاختيار. وهذه الحرية مفتعلة من أجل إنماء روح المسؤولية لأفراد المنظمة.

3- إستراتيجية الفاعل: تتبثق دوماً من العقلانية بشرط أن تكون هذه العقلانية محدودة وفي ضوء كل ما سبق فالتنظيم كما ندركه نسق إجتماعي موجه نحو تحقيق أهداف محددة ويتضمن هذا النسق عناصر تدعم توازنه وتكامله وإستقراره لكي يتمكن من أداء وظائفه وعناصر أخرى تثير الصراع بين جماعاته المختلفة، تلك الجماعات التي لديها مصالح وإهتمامات متباينة إن لم تكن متعارضة.

ومن خلال ما سبق ذكره فالتنظيم يستعين لتحقيق أهدافه بوسائل عديدة عبر الخصائص التنظيمية المتعارف عليها مثل التخطيط، التسلسل الرئاسي، تسير الموارد البشرية قنوات الاتصال... إلخ وتدابير مختلفة لترسيخ سلوك الإلتزام التي ترتبط بمتغيرات أو عمليات إجتماعية إرتباطاً خاصاً يعبر في نهاية الأمر عن قدرة التنظيم وفعاليتها ومن هذا المنطلق لا نستطيع تصور دراسة الأبعاد البنائية والمتغيرات الإجتماعية في التنظيم دون دراسة المعوقات التي تحول دون تحقيق الأهداف التنظيمية. ذلك لأن هذه المعوقات هي أفضل مدخل ممكن لدراسة وقياس فعالية التنظيمات البيروقراطية هذه الفعالية التي تعد معيار مهم في تحديد نجاح التنظيم أو فشله (1).

3-9 الإلتزام التنظيمي و المعوقات الوظيفية:

لقد كشف ميرتون عن صورة أخرى للتنظيم البيروقراطي ووصفه بالقصور نظراً لصرامة وظائفه الرسمية التي تتصف بأنها قواعد ضاغطة وجامدة مما يعوق وظيفة التنظيم البيروقراطي، فإذا كان الضبط الذي تمارسه القواعد يؤدي كما ذهب فيبر إلى ثبات السلوك التنظيمي والقدرة على التنبؤ به إلا أن ميرتون قد كشف عن أن هذا الثبات الذي يشير في نفس الوقت إلى الجمود وعدم المرونة في الإجراءات والقواعد التنظيمية ويستند الإطار التصوري الذي جاء به ميرتون على نتائج محققة عند دراسته للتنظيمات إلى النقاط الثلاثة الآتية :

- جمود السلوك

- صعوبة التكيف مع مهام الوظيفة

(1) Crozier (M) , (1963) , "Le Phénomène bureaucratique, Le Seuil, coll. points 1971, pp56-65

- الصراع الذي يمكن أن ينشأ بين أعضاء التنظيم.

وقد أكد ميرتون أن أعضاء التنظيم يستجيبون لمواقف معينة في التنظيم تمارسه المستويات الرئاسية العليا في التنظيم وتتخذ هذه الضرورة شكل التأكيد المتزايد والمستمر لثبات السلوك داخل التنظيم، ثم يعممون هذه الاستجابة على مواقف مماثلة وحينما يحدث ذلك تنشأ نتائج غير متوقعة أو غير مرغوب فيها بالنسبة للتنظيم¹ (0). فتتحول الوسائل إلى غايات مما تصبح عائق تنظيمي يحول دون تحقيق الأهداف و بالتالي تصبح فعالية النسق ككل في حالة خطرة و يزداد هذا الموقف خطورة حينما تزداد هذه المعوقات رسوخا، بأن يدافع الموظف عن نفسه من خلال الإلتزام بالتنفيذ الحرفي للقواعد الرسمية الجامدة و التقيد بها.

كما سعى ميرتون إلي توضيح جانب آخر من الإلتزام التنظيمي و التي تتخذ اتجاهها معاكسا لأهداف الفعل وأسسها، ثم قدم من خلال دراسته لهذا الموقف إطارا تصوريا أوضح فيه أن النظام الذي يتطلبه السلوك المقنن في التنظيم يشجع علي استبدال الأهداف وفي هذا المجال استحدث ميرتون مفهومه عن "استبدال الأهداف" ثم ميز بين حالتين يتحقق من خلالهما هذا الاستبدال:

- الأولى تتم حينما يظهر **مثير** معين يترتب عليه ظهور **نشاط** معين يعتقد أنه سيؤدي إلى نتيجة مأمولة أو مرغوبة فيها وحينما يتكرر هذا الموقف ويحدث اختيار متكرر لبدل مقبول، فإن ذلك يؤدي إلى تحول تدريجي في الاختيار ليصبح مسألة آلية.

- الحالة الثانية فتشير إلى ظهور نتائج مرغوبة إضافية لم تكن متوقعة في البداية.

- النتيجة الأخيرة التي توصل إليها وهي نتيجة مرتبطة بالنتيجتين السابقتين، وتتمثل في استخدام التنظيم لمقولات محددة يسند إليها في اتخاذ القرارات. والواقع أن التنظيم لا يستطيع أن يصل إلي تحديد هذه المقولات إلا بعد حصر كل المقولات التي يمكن تطبيقها واختيار الملائمة منها وعندما يتم اختيار المقولات الملائمة يقل البحث عن البدائل و يسهل اتخاذ القرار.⁽²⁾

ولقد أوضح ميرتون بعد ذلك أن هذه النتائج الثلاثة تسهم في إمكان التنبؤ بسلوك أعضاء التنظيم وإذا ما تحقق هذا التنبؤ أصبح السلوك ثابتا جامدا.

(1) الحسيني السيد. النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم. ط4. مصر: دار المعارف، 1983، ص82.

(2) إسماعيل قيارى محمد. المدخل إلى علم الاجتماع المعاصر مشكلات التنظيم والإدارة والعلوم السلوكية. الإسكندرية: منشأة المعارف، 1988، ص29.

و يترتب عن ثبات السلوك ثلاث نتائج :

- النتيجة الأولى انه يحقق المتطلبات الوظيفية التي يفرضها ثبات السلوك.
- النتيجة الثانية انه يزيد من القدرة علي الدفاع عن أفعال الفرد و تصرفاته.
- النتيجة الثالثة انه يزيد من صعوبة التعامل مع عملاء التنظيم مما يؤدي إلي عدم تحقيق مرضاتهم وبالتالي تكون النتائج الفعلية للسلوك تختلف اختلافا شديدا عن النتائج التي كانت مقصودة، فما يعتقد بأنه ضار في تنظيم معين قد يؤدي وظائف حيوية في تنظيم آخر وما يعتقد بأنه مفيد قد يكون معوقا وظيفيا أو بديلا وظيفيا (1) .

ومما سبق ذكره فبالرغم من أن الإلتزام التنظيمي سلوك مرغوب فيه لضبط السلوك وإمكانية التنبؤ بتصرفات أفراد المنظمة إلا أنه تبين لنا من خلال أثاره السلبية سواء على مستوى الفرد أو جماعة العمل أو المنظمة عن النتائج الغير مرغوب فيها و التي تؤثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي سواء داخل المنظمة أو في المجتمع وذلك نتيجة جمود السلوك وما يرتبط بذلك من تحول الوسائل إلى غايات فتصبح القواعد الإجرائية و القوانين هدفا في حد ذاتها من أجل تحقيق مصالح الأفراد وليست مجرد أساليب بسيطة لتحقيق أهداف المنظمة.

ويستند "ميشال كروزيه " على الإطار التصوري الذي جاء به "ميرتون" ذلك لأنه كشف عن أن النتائج الفعلية للسلوك التي تختلف إختلافا شديدا عن النتائج التي كانت مقصودة فما يعتقد بأنه ضار في تنظيم أو نسق معين قد يؤدي وظائف حيوية في تنظيم أو نسق آخر و ما يعتقد بأنه مفيد قد يكون معوقا وظيفيا أو بديلا وظيفيا.

حيث أن ما توصل إليه "ميشال كروزيه" للنتائج الفعلية للإلتزام التنظيمي توافق الإطار الذي جاء به "ميرتون" فمثلا إن النتائج الفعلية للإلتزام التنظيمي على أداء ممثلي المنظمات الحزبية في المجلس الشعبي الوطني قد يختلف إختلافا شديدا على أدائهم الوظيفي المرجو من النسق الأكبر ألا و هو المجتمع، أي قد يكون الإلتزام التنظيمي لنواب البرلمان إتجاه منظماتهم الحزبية معوقا وظيفيا يؤثر على أدائهم الوظيفي في التشريع و الرقابة.

(1) حسين عبد الحميد أحمد رشوان . علم اجتماع التنظيم . الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 2004، ص110.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تطرقت إليه الطالبة في هذا الفصل وجدت تباين بشكل كبير في مفهوم الإلتزام التنظيمي وتحديد أبعاده ويعود ذلك إلى تعدد المنطلقات وإختلاف الزوايا و الرؤى التي تطرق اليها الباحثون من خلالها لهذا الموضوع وقامت الطالبة في هذا الفصل بالتعرف عليه بعمق من خلال عرض مجموعة من المفاهيم حوله وإبراز أهميته على مستوى الفرد وجماعة العمل والمنظمة وتوضيح خصائصه التي تميزه عن باقي المتغيرات، معرفة محدده وأبعاده المراحل التي يمر بها ليصل إلى المعنى المطلوب والتعرف على طرق قياسه والنتائج المترتبة عليه.

إذ بالرغم من أن الإلتزام التنظيمي سلوك مرغوب فيه لضبط السلوك وإمكانية التنبؤ بتصرفات أفراد المنظمة إلا أنه تبين للباحثة من خلال أثاره السلبية والنتائج الغير مرغوب فيها سواء على مستوى الفرد أو جماعة العمل أو المنظمة والتي تؤثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي للأفراد سواء داخل المنظمة أو في المجتمع وذلك نتيجة جمود السلوك وما يرتبط بذلك من تحول الوسائل إلى غايات إذ تصبح القواعد الإجرائية و القوانين هدفا في حد ذاتها من أجل تحقيق المصالح الشخصية للأفراد وليست مجرد أساليب بسيطة لتحقيق أهداف المنظمة ما يتسبب في ظهور معوقات تحول دون أداء مهامهم الوظيفية أو تتعارض و تتناقض خاصة في أداء الأفراد خارج المنظمة.

الفصل الثالث

الفعالية التنظيمية و أهميتها في الأحزاب السياسية :

تمهيد.

- 1- مفهوم الفعالية التنظيمية.
 - 2- الفعالية التنظيمية و المفاهيم المرادفة له.
 - 3- أهمية الفعالية التنظيمية.
 - 4- خصائص الفعالية التنظيمية.
 - 5- محددات الفعالية التنظيمية.
 - 6- نماذج دراسة الفعالية التنظيمية.
 - 7- المداخل النظرية لدراسة الفعالية التنظيمية.
 - 8- الفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية.
 - 9- محددات الفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية بالمجلس الشعبي الوطني.
 - 10- أهمية قياس الفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية.
 - 11- النخب السياسية ودورها في رفع مستوى الفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية.
- خلاصة الفصل.

تمهيد :

يعتبر موضوع الفعالية من المواضيع الغامضة التي شغلت ولا تزال تشغل فكر الكثير من العلماء والباحثين بإختلاف الزوايا و الرؤى والمداخل النظرية التي تطرقت لهذا الموضوع ما أدى إلى إختلاف في تحديد مفهومها و ضبط مؤشراتنا نظرا لصعوبة تحديد الظواهر التي تحيط بفعالية التنظيمات والتي بدورها تختلف عن بعضها البعض من حيث المتغيرات التي ترتبط بها و تدخل في بنيتها وعدم تحديد درجة تأثيرها بدقة يصعب من عملية القياس كطبيعة النشاط التي تمارسه و مدى التأثير و التأثير بالبيئة المحيط بها وطبيعة العلاقات التي تجمع بين أعضاء التنظيم نفسه مما جعل من الدراسات والبحوث تركز على جوانب معينة للتنظيم وإهمال جوانب أخرى .

بالإضافة لذلك فإن فعالية التنظيمات لها من الخصوصيات ما تستدعي من الباحث التركيز على جميع المؤشرات المتداخلة المستنبطة من واقع البيئة المحيطة به ثم من طبيعة الأهداف التي تسعى المنظمة لتحقيقها و المؤثرة في عملية قياسها إذ تعد عملية قياس الفعالية نقطة إرتكاز أساسية بالنسبة للتنظيم ومعيار حيوي و ضروري كونه يكشف مدى نموه و تطوره مما يجعله في وضعية البحث عن التوازن الديناميكي ليضمن بقاءه.

و تعد الأحزاب السياسية على غرارها من التنظيمات السياسية كمؤسسات سياسية فعالة تسعى لتحقيق أهدافها للوصول إلى السلطة وتنفيذ أيديولوجيتها السياسية من خلال قدرتها على امتلاك قاعدة جماهيرية تدعمها في الانتخابات وتضمن بقاءها في السلطة محور إهتمام الباحثين نظرا للدور الحيوي التي تلعبه في تحقيق التنمية ومعالجة شتى المجالات والقضايا الهامة للمجتمع والتي ركزت بشكل أساسي على أهميتها باعتبارها واحدة من أهم الظواهر السياسية في النظم الديمقراطية وطرق قياس فعالية أدائها ورصد محددات الحكم على فعاليتها، لاسيما أن الأحزاب السياسية تمارس السلطة وتحقق أهدافها عن طريق النخب السياسية التمثيلية لها في مختلف المجالس الشعبية مما يستدعي الإلمام بهذا الموضوع من خلال مختلف المداخل النظرية ونماذج قياس الفعالية التنظيمية.

1- مفهوم الفعالية التنظيمية:

علي الرغم من تعدد الأبحاث و الدراسات في مجال الفعالية التنظيمية فلا يزال مفهوماً غامضاً في مجال الإدارة و التنظيم فتباينت مفاهيمه بشكل كبير ويعود ذلك إلى صعوبة تحديد الظواهر التي تحيط بفعالية التنظيمات وعلى النحو الذي سنوضحه من خلال عرض مفاهيمه ولكن قبل الوقوف عند تعريفات الباحثين للفعالية التنظيمية نتوقف عند مفهوم الفعالية من الناحية اللغوية:

1-1-1 التعريف اللغوي للفعالية :

لقد جاء على معجم المعاني الجامع أنه يعني تأثير، قدرة على إحداث أثر قوي⁽¹⁾ ويعني كذلك في قاموس المعجم الوسيط : التحسين المستمر للخدمة وهو مقياس لكون الأهداف الخاصة بعملية أو خدمة أو نشاط ما قد تحققت أو لا وكذلك العملية أو النشاط الكفاء هو ذلك الذي يحقق أهدافه المتفق عليه⁽²⁾.

ولقد ورد تعريف الفعالية لغوياً بقاموس ويبستر. "إنتاج أو القدرة على إحداث التأثير المطلوب⁽³⁾"

1-2-1 تعريف الفعالية التنظيمية:

نظراً لتعدد الأدبيات حول الفعالية التنظيمية التنظيمية ، فقد برزت تعريفات عديدة له منها:

- تعريف اتيزوني (Etzioni) :

عرفه بأنه: «الدرجة التي تحقق بها المؤسسة أهدافها»⁽⁴⁾، إذ يعتمد هذا التعريف على عنصر الهدف كمؤشر رئيسي للفعالية و إقترنه بمدى نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها.

- تعريف فريمن و هانان (Freeman&hannan) :

ويعرفانه بأنه: « درجة التطابق بين الأهداف التنظيمية والنتائج المتحصل عليها.»⁽⁵⁾ ويستند هذا التعريف على قدرة المنظمة على تحقيق الأهداف المسطرة فكلما كانت النتائج المتحصل عليها تتوافق مع الأهداف التي سطرتهما كان التنظيم فعالاً.

(1) مروان العطية. المعجم الجامع. مج 1. ط1. عمان: دار غيداء للنشر و التوزيع، 2018، ص 267.

(2) إبراهيم أنيس - عبد الحليم منتصر - عطية الصوالحي - محمد خلف الله أحمد. المعجم الوسيط. مج 1. ط4. القاهرة: مجمع اللغة العربية - مكتبة الشروق الدولية، 2004، ص 348.

(3) Noah Webster, *An American Dictionary of the English Language*; first edition in octavo, New Haven, The author, p257,1841

(4) مؤيد، سعيد السالم. نظرية المنظمة-الهيكل و التصميم. ط3. عمان: دار وائل للنشر، 2008، ص 41.

(5) عون الله، صلاح الدين. "مداخل و مشكلات قياس الفعالية التنظيمية"، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض، 54، (1987) * : ص9.

- تعريف ألفار (alvar) :

ويعرفه بأنها: « القدرة على البقاء والتكيف والنمو بغض النظر عن الأهداف التي تحققها.»⁽¹⁾ وقد كشف ألفار على مؤشر آخر مهم بجانب قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها ألا وهو ارتباطه بقدرة المنظمة على الإستمرار والنمو والتكيف ضمن البيئة المحيطة بها كأحد مستلزمات وجودها حيث إن المنظمة تتعامل ضمن إطار الوصول إلى أهدافها في أوساط بيئية غير مستقرة.

- تعريف بارنرد (Bernard) :

يعتبر بارنرد الفاعلية أنها: « الدرجة التي تستطيع فيها المنظمة الوصول لأهدافها وتحقيقها.»⁽²⁾ حيث إعتبر أن فعالية أي نشاط مقترنة بمدى نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها من خلال مدخلاته والموارد المتاحة له.

- تعريف كيرشوف (kirrchof) :

عرفها كيرشوف بأنها: « مقياس لأداء المنظمة نسبة لأهدافها.»⁽³⁾ ويربط كيرشوف من خلال هذا التعريف فعالية المنظمة بمدى أدائها في تحقيق أهدافها و مؤشر نجاحها.

- تعريف كاتز و روزنزويغ (katz&Rosenzweig) :

عرفها كل من كاتز و روزنزويغ بأنها: « قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها و تحقيق رضا العملاء و العاملين بها و تنمية الموارد البشرية بالإضافة إلى النمو و الربحية.»⁽⁴⁾ و هذا التعريف أكثر شمولاً إذ يربط فعالية المنظمة بعدة عوامل أخرى كتحقيق رضا العملاء و العاملين و تنمية مواردها البشرية مما يساهم في ضمان أداء مميز و نمو المؤسسة و تحقيق الربح.

- تعريف نادلر و تشومان (Nadler&Tchuman) :

عرفها كل من نادلر و تشومان بأنها: « الدرجة التي يكون فيها واقع الإنتاج في مراحل الفرد والجماعة و التنظيم مساو للنتائج المعبر عنها كما هو موضح في إستراتيجية المؤسسة.»⁽⁵⁾ بمعنى أن مدخلات التنظيم على جميع المستويات و التي تشمل الفرد و الجماعة و التنظيم يتم إستغلالها من أجل تحقيق الأهداف المسطرة وعليه تكون هذه الأهداف مرهونة بقدرة المنظمة على حسن

(1) يلقاسم سلاطينة، أسماء بن تركي. الفعالية التنظيمية في المؤسسة مدخل سوسولوجي. ط1. مصر: دار الفجر للنشر و التوزيع، 2013، ص18.

(2) الشماخ، خليل محمد حسين. نظرية المنظمة. ط3. عمان: دار المسيرة للنشر، 2007، ص327.

(3) نعمة عباس، خضير و آخرون. "الإلتزام التنظيمي وفعالية المنظمة"، مجلة إتحاد الجامعات العربية، عمان، 31، (1996)*: ص 80.

(4) ناصر، مراد. فعالية النظام الضريبي بين النظرية و التطبيق. الجزائر: دارهومه للطباعة، 2003، ص73.

(5) نعمة عباس، خضير و آخرون. نفس المرجع، ص81.

إستغلال مواردها البشرية و المادية و التكيف مع البيئة المحيطة بها.

- تعريف بيتر دروكر (Peter Druker) :

عرفها بيتر دروكر بأنها: « أبعد من المقدره على تحقيق الأهداف ولكنها المقدره على أحسن إختيار .»⁽¹⁾ والمثير للانتباه في هذا التعريف أن بيتر دروكر تطرق إلى عمليات الإشراف وقدره التنظيم على إتخاذ القرار الأمثل و التأقلم مع العوامل البيئية المتغيرة في تحقيق أهداف التنظيم.

- تعريف فريدلندر و بيكل (Friedlander&Bikel) :

عرفها كل من فريدلندر و بيكل بأنها: « تعكس الإعتمادية المتبادلة بين المؤسسة و البيئة .»⁽²⁾ و هذا ما يعكس علاقة فعالية التنظيم سواء مع البيئة الداخلية و الخارجية له من خلال إستغلال موارده المادية و البشرية علي شكل مدخلات لترجعها في صورة مخرجات.

- تعريف كوربيد (Khorbade) :

عرفها كوربيد بأنها: « عملية تعظيم العائد للمؤسسة بجميع الوسائل .»⁽³⁾ ومن خلال هذا التعريف نرى أن كوربيد ربط فعالية المنظمة بمستوى الإنتاجية و تحقيق الريح الأوفر وذلك بإستغلال المؤسسة لجميع الموارد المتاحة لها دون الإكتفاء بتحقيق الأهداف المسطرة.

- تعريف باري (Barry&mils) :

عرفها كل من باري و ميلس بأنها: « مجموعة المخرجات التي تحققها المؤسسة مقارنة مع مجموعة المدخلات.»⁽⁴⁾ و يريان أن هناك ثلاثة عوامل رئيسية تؤثر على الفعالية التنظيمية و هي :

- الترقية الوظيفية.

- التقويم الشكلي للنشاطات.

- الإشراف المناسب.

- تعريف هنري كلود (Barry&melz) :

يرى هنري كلود بأن « مصطلح الفعالية قد إقترن بإستعمال مجموعة معارف و تقنيات العلوم السلوكية

(1) صالح، بن نوار. "الفعالية التنظيم في المؤسسات الإقتصادية"، مجلة مخير علم إجتماع الإتصال للبحث و الترجمة، قسنطينة، (2006)* : ص 222.

(2) friedlander, H pichle : Compoments of effectiveness in small organizations, administrative science quarterly, 1968, p 13.

(3) khorbade, assessment of organizational effectiveness, issues, analysis and reading, Good-year.co.inc California, 1971, p90.

(4) رايح، العايب. "مقاربة نظرية لمفهوم الفعالية التنظيمية في ضوء بعض الدراسات"، مجلة العلوم الإنسانية، مديريةية النشر و التنشيط العالمي ، قسنطينة، 22 ، (2004)* : ص 132.

من أجل تطوير المؤسسات، و ذلك بإدماج الطموحات الفردية للنمو والتطوير مع أهداف المؤسسة.⁽¹⁾ والجدير للإشارة في هذا التعريف أن الفعالية التنظيمية لا تقتصر على مدى تحقيق الأهداف المادية للمؤسسة، بل تتعدى ذلك فهي تشمل قدرة التنظيم على تحقيق طموحات أفراد المنظمة في النمو والتطور كالترقية الوظيفية والرضا الوظيفي كونهم عوامل حيوية تساهم في رفع أداء المنظمة، أثبتت الدراسات والأبحاث في مجال العلوم السلوكية أهميتها.

- تعريف محمد علي شهاب :

عرفها بأنها: « مدى قدرة المؤسسات على تحقيق أهدافها في ظل الموارد المحدودة المتاحة ». ⁽²⁾ وعليه ففعالية المنظمة مرهونة بمدى قدرة المؤسسة على تحقيق الأهداف المسطرة في ظل الموارد المتاحة لها و تقاس الفعالية لأي تنظيم بنسبة النتائج المحققة على الأهداف المسطرة :

$$\frac{\text{النتائج المحققة}}{\text{الأهداف المسطرة}} = \text{الفعالية}$$

ويتضح من كل ما سبق أنه على الرغم من الإختلاف والتباين في تحديد وبلورة معنى الفعالية كظاهرة إدارية، نظرا لتعدد المداخل التي تتناول هذا الموضوع و تداخلها مع مفاهيم أخرى وتعدد مؤشراتها و إرتباطه الوطيد بطبيعة التنظيم بحد ذاته و تنوع نشاطه، إلا أن أبرز ما أجمع إليه العلماء أن الفعالية لأي تنظيم تتجلى عامة في مدى تحقيقه للأهداف المسطرة و ضمان نموه و إستمراريته من خلال مركب مفاهيمي متعدد الأبعاد يضمن له تحقيق ذلك ويعكس قدرة و كفاءة المنظمة على مستويات التحليل سواء على الفرد أو الجماعة أو التنظيم كمدخلات من جهة ويعكس من جهة أخرى مستوى التأثير و التأثر على البيئة المحيطة به.

وتأسيساً على ذلك تعتمد الطالبة التعريف الإجرائي التالي لمفهوم الفعالية التنظيمية والذي يناسب موضوع البحث هي " قدرة التنظيمات الحزبية على استغلال الموارد المتاحة في تحقيق الأهداف المسطرة طبقاً لسياستها العامة و التي تمكنها من ضمان بقائها و إستمراريتها".

(1) رابح، العايب. مرجع سابق: ص 133.

(2) محمد، علي شهاب. السلوك الإنساني في التنظيم. القاهرة: دار الفكر العربي للنشر و التوزيع، 1990، ص 320.

2- الفعالية التنظيمية و المفاهيم المرادفة لها:

نظرا للاختلاف والتباين في تحديد مفهوم الفعالية التنظيمية ذهب بعض العلماء و الباحثين إلى إستخدام بعض المدلولات و المفاهيم الإدارية كمرادف له من بينها الكفاءة و الأداء و عليه سنتطرق إلى تبيان و تحديد العلاقة بينهم من خلال عرض مفهوم كل من الكفاءة و الأداء:

1-2 الفعالية التنظيمية و علاقتها بالكفاءة:

لكون مفهوم الفعالية التنظيمية من بين المفاهيم الغامضة جعل بعض من الباحثين في مجال الإدارة و التنظيم إلى إستخدام مصطلح الكفاءة كمرادف للفعالية و عليه تعين علينا التمييز بينهما من خلال عرض مفهوم الكفاءة و إبراز العلاقة التي تربطها.

أ - مفهوم الكفاءة: لقد إرتبط مفهوم الكفاءة في كيفية تخصيص الموارد المتاحة للتنظيم من أجل تلبية حاجيات المستهلك المتكررة و بشكل أمثل و لقد وردت عدة مفاهيم للكفاءة أهمها:

- تعريف إيفيسيان (Efficient) :

يعرفها إيفيسيان بأنها: « على أنها الإستخدام الأمثل للموارد الإنتاجية المتاحة للمؤسسة و ترتبط بالدرجة الأولى بعنصر التكلفة و العلاقة بين المدخلات و المخرجات. »⁽¹⁾

و من خلال هذا التعريف يظهر لنا عنصرين بارزين:

- نستطيع القول أن التنظيم كفاء إذا كان يستعمل موارده بشكل أمثل.

- الكفاءة تقاس بنسبة قيمة المخرجات على قيمة المدخلات

$$\text{الكفاءة} = \frac{\text{قيمة المخرجات}}{\text{قيمة المدخلات}}$$

- تعريف فيليب لورينو (Philippe Lorino) :

يعرفها بأنها: « كل من يساهم في تعظيم القيمة و تخفيض التكاليف، حيث لن يكون كفؤا من يساهم في

تخفيض التكاليف فقط أو في رفع القيمة فقط و لكن الكفؤ هو من يساهم في تحقيق الهدفين معا. »⁽²⁾

و من خلال هذا التعريف يظهر لنا أن الكفاءة تعني القدرة على تحقيق النتائج المنشودة بأقل قدر ممكن من المجهود والتكلفة.

(1) عبد السلام، أبو حنف. إقتصاديات الأعمال. الإسكندرية: المكتب العربي الحديث، 1993، ص92.

(2) Philippe lorino, Méthodes et pratique de la performance, Edition d'organisation, Paris, 1998, p 18.

- تعريف مالو و ماث (Malo&Mathe) :

يعرفها كل من مالو و ماث بأنها: « تتمثل في العلاقة الإقتصادية بين الموارد المتاحة و النتائج المحققة من خلال تعظيم المخرجات على أساس كمية معينة من المدخلات .»⁽¹⁾ و من خلال هذا التعريف يفهم من الكفاءة غياب الإسراف في إستهلاك الموارد المادية و توظيف الموارد البشرية المتاحة.

ويتضح من كل ما سبق ذكره أن الكفاءة تدل على الطريقة المثلى في استعمال الموارد المتاحة للتنظيم من أجل تحقيق الأهداف المسطرة.

ب - التمييز بين الكفاءة و الفعالية :

من خلال عرض أبرز المفاهيم المتعلقة بمفهوم الكفاءة والفعالية يمكننا أن نفرق بينهما حيث ترتبط الكفاءة بمستوى و درجة إستخدام الموارد المتاحة للتنظيم وتقاس بإستعمال معدل قيمة المخرجات على المدخلات بينما ترتبط الفعالية بالنتائج المترتبة على إستخدام هذه الموارد أي أنها تختص ببلوغ النتائج وتقاس بمعدل النتائج المحققة والأهداف المسطرة وعليه برز اتجاهين معاكسين يشيران إلى العلاقة الموجودة بين الكفاءة والفعالية:

- الإتجاه الأول:

يرى أصحاب هذا الإتجاه أن « العلاقة التي تربط الفعالية بالكفاءة هي علاقة الكل بالجزء، حيث أن مفهوم الفعالية أعم وأشمل من الكفاءة و أن هذا الأخير شرط لازم للفعالية.»⁽²⁾ وعليه لا يمكن للتنظيم أن يكون فعالاً إلا إذا كان كفاً.

- الإتجاه الثاني:

أما أصحاب الإتجاه الآخر فيرون أن العلاقة الموجودة بين الكفاءة و الفعالية ليست بالضرورة إيجابية، بل قد تأخذ إتجاهين معاكسين، فالتنظيم الذي يتميز بالفعالية في تحقيق الأهداف لا يعني بالضرورة أنه يتسم بالكفاءة في إستخدام موارده، فقد يحقق أهدافه لكن بإهدار الموارد والعكس صحيح فيمكن للتنظيم أن يكون كفاً و ليس فعالاً وذلك عندما يتم إستغلال الموارد و لكن لغير الهدف المطلوب.

(1) racha Ghayad, les facteurs déterminant de la performance globale des banques islamiques, thèse de doctorat en services de gestion, l'université de caen, 2002, p 88.

(2) أحمد، ماهر، الإدارة - المبادئ و المهارات . الإسكندرية: الدار الجامعية، 2004، ص23.

- أن التنظيم الكفاء هو الذي يستعمل أقل تكلفة.
- أن التنظيم الفعال هو الذي يحقق الأهداف المسطرة.
- قد يكون التنظيم فعالا و لكن غير كفاء وذلك من خلال إستعمال مفرط لوسائل الإنتاج مقارنة بالمعايير المقدره.
- قد يكون التنظيم كفاء و لكن غير فعال و ذلك حين تستعمل الوسائل بشكل يوافق المعايير المقدره ولكن دون تحقيق الأهداف المسطرة.
- يمكن أن يكون التنظيم فعالا و كفاء في نفس الوقت.

2-2 الفعالية التنظيمية و علاقتها بالأداء:

سنحاول من خلال هذا العنصر الإلمام بالمفاهيم الخاصة بالأداء و تبيان علاقته بمصطلح الفعالية:

أ - مفهوم الأداء: لقد إرتبط مفهوم الأداء بالنتائج المحققة من طرف التنظيم و لقد وردت عدة مفاهيم للأداء أهمها:

- تعريف بيتر دراكر (Peter Drucker) :

يعرفه دراكر بأنه: « قدرة المؤسسة على الإستمرارية و البقاء محققة التوازن بين رضا المساهمين .»⁽¹⁾
 و من خلال هذا التعريف يظهر لنا عنصرين بارزين:
 - الأداء يعد مقياسا لضمان الإستمرارية و البقاء لأي تنظيم.
 -الأداء يتضمن أبعاد كيفية لقياسه تتعلق برضا المساهمين و العمال.

- تعريف ميلار وبروملي (Miller&Bromiley) :

يعرفه كل من ميلار وبروملي بأنه: « إنعكاس لكيفية إستخدام المؤسسة للموارد المالية والبشرية وإستغلالها بالصورة التي تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها .»⁽²⁾

و من خلال هذا التعريف يظهر لنا أن الأداء هو حاصل لتفاعل عنصرين بارزين معا:

- الإستخدام الأمثل لموارد المؤسسة بمعنى الكفاءة.

- القدرة على تحقيق الأهداف المسطرة بمعنى الفعالية.

(1) Peter Drucker, People and performance, Harvard Business School Press, 2007, p 23.

(2) Miller Kent & Bromily Philip, strategic risk and corporate performance: an analysis of alternative risk measures, Academy of Management Journal, Vol33 N. (4),1990 , P :23.

- تعريف فليب لورينو (Philippe Lorino) :

يعرفه لورينو بأنه: « كل من يساهم في تعظيم القيمة و تخفيض التكاليف، حيث لا يكون الأداء إذا ساهم في تخفيض التكاليف فقط أو في رفع القيمة فقط ولكن يكون الأداء عندما يساهم في تحقيق الهدفين معا.»⁽¹⁾

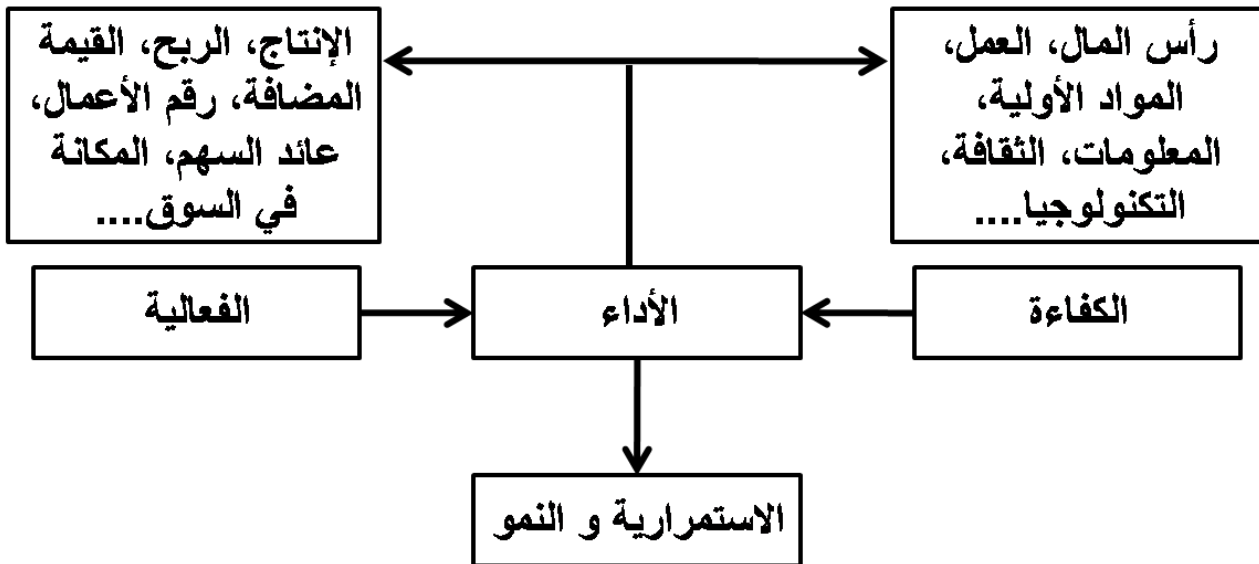
و من خلال هذا التعريف يظهر لنا أن الأداء هو حاصل الفعالية و الكفاءة و يقاس الأداء كما يلي:

$$\text{الأداء} = \text{الكفاءة} + \text{الفعالية}$$

ب - التمييز بين الفعالية و الكفاءة و الأداء :

يتضح من خلال أبرز مفاهيم الأداء أنه يعكس العلاقة بين النتيجة و الجهد المبذول على إختلاف طبيعته ويمكن التعبير عنه بمعايير كمية أو نوعية. و عليه يمكن الحكم على التنظيم التي تمكنت من بلوغ أهدافها المسطرة أنها حققت مستويات جيدة من الأداء إلا إذا تمكنت من توظيف مواردها المتاحة بأقل تكلفة و بالطريقة الصحيحة. و الشكل التالي يوضح تلك العلاقة:

الشكل رقم (02) : الأداء من منظور الكفاءة و الفعالية²



المصدر : عبد المالك، مزهود. "الأداء بين الكفاءة والفعالية - مفهوم وتقييم-

(1) racha Ghayad, les facteurs déterminant de la performance globale des banques islamiques, thèse de doctorat en services de gestion, l'université de caen, 2002, p 88.

(2) عبد المالك، مزهود. "الأداء بين الكفاءة والفعالية - مفهوم وتقييم-"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 01، (2001) : ص 89.

3- أهمية الفعالية التنظيمية:

يعتبر موضوع الفعالية التنظيمية أمراً في غاية الأهمية لأنه معيار تحديد فشل أو نجاح المنظمة وبقدر تحديد هذا المفهوم و أهميته بقدر ما يساعد المنظمات في معالجة مشكلاتها و الإرتقاء بخدماتها مخرجاتها بما يضمن لها الإستمرار في البقاء و النمو لاسيما في ظل التغيرات و التحديات التي تطرأ على بيئتها و التي ينبغي عليها مواجهتها و عليه تكمن أهمية الفعالية التنظيمية في النقاط التالية:

- إن الفعالية التنظيمية مؤشر ينطوي على الكثير من الأهمية خاصة أن ذلك مرتبط بشكل أساسي بقدرة المنظمة على الصمود و التعامل مع المستجدات الكبيرة التي تحدث في عالمنا لاسيما التطور التكنولوجي السريع و الرقمنة في ظل نظام العولمة.

- تعتبر الفعالية التنظيمية بمثابة مؤشر حيوي لقياس مدى تحقيقها للأهداف المسطرة، متعدد الأبعاد ويشمل شتى جوانب و مجالات نشاط المنظمة إذ يعكس المتغيرات السلوكية للعمال و المتعاملين و التفاعل مع البيئة المحيطة به.

- كما يعتبر قياس الفعالية بمثابة تقييم الأداء الكلي للمنظمة، لذا تعتمد بعض المنظمات على قياس فعاليتها التنظيمية كوسيلة لتقييم أدائها.

- يعتبر قياس الفعالية من أهم مصادر البيانات والمعلومات اللازمة لإتخاذ القرارات الإدارية ورسم السياسات العامة و تشخيص المشكلات و تصحيح مسار التنظيم و علاج جوانب الضعف و الخلل.

و لقد لخص فريد النجار أهمية الفعالية التنظيمية كونها (1):

- تعتبر الفعالية التنظيمية الصفة الأساسية للتنظيم الحركي المتجدد المحقق لأهدافه ومن ثم فالفعالية هي مبرر وجود التنظيم و إستمراره و تطوره وهي أخيراً معيار الحكم على نجاحه.

- تعتبر أيضاً بمثابة أداة لقياس مدى نجاح المؤسسة و تفوقها في جميع مجالات نشاطها فهي خاصية كلية و شمولية تصف و تلخص الأبعاد المميزة للمؤسسة.

(1) فريد، النجار، التنظيم و العمليات الإدارية . الكويت: وكالة المطبوعات، ط2، 1999، ص ص 399-400.

4- خصائص الفعالية التنظيمية:

يتميز مفهوم الفعالية بعدة خصائص أبرزها:

- الإستمرارية: إن عملية قياس فعالية المنظمة مستمرة و مرتبطة بأهداف التنظيم على المدى القصير والطويل تتجدد كلما قام التنظيم بتعيين أهداف جديدة.
- النسبية : لا يمكن إصدار حكم على فعالية المنظمة بصفة مطلقة كونها متعلقة بالوقت الذي يتم تقويم فعالية المنظمة و مراحل إنجاز الأهداف التي سطرها التنظيم، فهي عملية مقترنة بالزمان والبيئة المحيطة به، وبإختلاف وجهة النظر المستقيدين من خدماتها كالعلاء. (1)
- تراكمية: فهي ظاهرة مستمرة على مدى الزمن و من ثم فإن لها صفة تراكمية و قدرة إشعاعية تؤثر بدورها على خصائص التنظيم (2)
- الشمولية: كونها تجمع جميع المؤشرات و تستشير المعايير الملائمة عند إستخدامها في مختلفة مستويات التحليل في التنظيم وتشمل العديد من الأبعاد منها الإقتصادية و الإجتماعية و السياسية....
- التعقيد : حيث تستند على عدة أبعاد و مؤشرات تجمعها علاقات غير واضحة المعالم و متشابكة في بعضها البعض، كونها عملية مركبة من عدة مؤشرات و مرتبطة بعدة عوامل داخلية و خارجية غير قابلة للقياس كرضا العاملين والعلاء وعلاقتها بالبيئة الخارجية المتقلبة الغير منتظرة كظهور الأزمات والكوارث الطبيعية و قيام الحروب و تذبذبات البورصةإلى غير ذلك.
- الخصوصية: لكل تنظيم نموذج خاص به لقياس الفعالية يجمع مؤشرات خاص به يتم الإستناد عليها منها المتعلق بالنشاط الذي يمارسه ومنها المتعلق بالأهداف المسطرة والأولويات ومستويات التحليل والإشراف، قد تكون معايير كمية أو مؤشرات نوعية، لهذه الأسباب تطور التنظيمات مقاييس خاصة بها لتقويم أدائها.

5- محددات الفعالية التنظيمية:

إن عدم وجود إجماع في تفسير ظاهرة الفعالية وتحديد متغيراتها الأساسية يجعل من عملية قياسها مهمة معقدة لذلك تسعى التنظيمات المعاصرة في تحديد أهم العوامل المؤثرة والمحددة لقياس فعاليتها و قد تباين الباحثون والمختصون في عرض و تحديد العوامل الأساسية التي تحدد قدرة المنظمة

(1) سعيد علي، الشواف. "قياس متغيرات الفاعلية التنظيمية: إطار مقترح"، مجلة الإدارة العامة، جامعة معهد الإدارة العامة، الرياض، 61 ، (1989)* : ص ص 49-93.

(2) علي، السامي. تطور الفكر التنظيمي. الكويت: وكالة المطبوعات، 1975، ص 228

على تحقيق الأهداف ودرجة تأثيرها و أهميتها فمنهم من ركز على العوامل الفنية والتقنية كالتكنولوجيا والرقمنة كميّار أساسي و البعض ركز على الأمور المتصلة بالسلوك الإنساني و بيئة المنظمة سواء الداخلية كتتحقيق رضا العاملين والعملاء أو الخارجية كتحديد شدة المنافسة والتهديدات التي تضرب إستقرار التنظيم، و البعض الآخر أشار إلى مدخلات التنظيم و العمليات و الهيكل التنظيمي.....

ويشير كامرون بخصوص دراسة محددات الفعالية التنظيمية أنه لا يوجد إجماع للباحثين حتى الآن على مفهوم محدد للفعالية حيث تتعدد معايير و مؤشرات الفعالية بتعدد وإختلاف طرق ومدائل الدراسة⁽¹⁾ وعليه فإن محددات الفعالية التنظيمية هي عبارة عن مجموعة من العوامل والعناصر المتفاعلة والمتداخلة فيما بينها و التي لا يمكن حصرها و قد تختلف من تنظيم إلى آخر وتتغير عبر المدى الزمني الذي يتم فيها تقويم الفعالية وأشار كامبيل (Campbell) إلى وجود ثلاثين معيار لتحديد الفعالية التنظيمية و هي (2) :

- **الفعالية العامة:** تتمثل في مجموعة الآراء والأحكام التي تحصل عليها الخبراء والمتخصصين و التي لها علاقة بالمؤسسة والتي تتجسد في خبرة المؤسسة المكتسبة من خلال ممارستها لنشاطاتها وقدرتها على التعلم من أخطائها و تجاربها السابقة في التعامل مع مختلف المشكلات الفنية والتقنية التي تتعرض لها و مدى قدرتها من الإستفادة منها.

- **الإنتاجية:** وتتمثل في حجم الإنتاج أو الخدمات التي تقدمها المؤسسة و التي تقاس سواء على المستوى الفردي أو الجماعي لكل وحدة تنظيمية أو وظيفية داخل المؤسسة.

- **الربحية:** و هي كمية الإيرادات من المبيعات بعد حذف التكاليف.

- **الجودة :** و ترتبط بقيمة المنتجات أو الخدمات التي تقدمها المؤسسة و بمدى رضا الزبائن.

- **حوادث العمل :** وتقاس بعدد الحوادث و بمدى تكرارها و الخسائر التي تنتج عنها.

- **معدل نمو المؤسسة:** ويعبر عنه بواسطة حجم العمالة أو الطاقة الإنتاجية القصوى للمؤسسة

و حجم المبيعات و عدد الإبتكارات.

- **معدل التغيب:** و الذي يشير إلى كثرة الغياب عن العمل.

(1) علي، السامي، تطور الفكر التنظيمي . الكويت: وكالة المطبوعات، 1975، ص 228

(2) عبد الوهاب، سوسي. " الفعالية التنظيمية تحديد محتوى و قياس باستعمال لوحة القيادة" . أطروحة دكتوراه . فرع التنسيير، جامعة النجاح. فلسطين، 2004، ص ص 27-28.

- معدل دوران العمل: ويشير إلى عدد الأفراد الذين تخلوا عن مناصب عملهم بمحض إرادتهم الذي يؤدي إلى عدم الإستقرار الوظيفي.
- الرضا الوظيفي: و يقاس بمدى إرتفاع الروح المعنوية للعامل بحكم المناخ التنظيمي الملائم.
- التحفيز و الدافعية: و تتمثل في درجة إستعداد الفرد ومساهمته الفعالة في تحقيق الأهداف المسطرة.
- الروح المعنوية: ترتبط بالجماعة وتتمثل في مدى تفهم الجماعة لمعايير المؤسسة و مدى شعورهم بالإنتماء.
- الرقابة : والتي تسمح بضبط و توجيه سلوكيات الأفراد نحو تحقيق الأهداف المسطرة.
- فريق العمل : عن طريق تحقيق التماسك و التقليل من الصراعات من خلال تحقيق التعاون والتنسيق و تصميم شبكة إتصال فعالة.
- المرونة و التكيف: والتي تعني إمكانية إستيعاب التغيرات التي تحدث على مستوى البيئة بواسطة إعادة صياغة الأهداف المسطرة بما يتوافق و الظروف المستجدة.
- درجة الإستقرار: التي تتميز بها المؤسسة وقدرتها على رؤية المستقبل في الحاضر من خلال عملية التخطيط.
- الإدماج و التوافق: بين أهداف المؤسسة و أهداف الأفراد العاملين فيها من خلال عملية التخطيط.
- الشرعية: تمتع المؤسسة بالقبول من قبل المجتمع من خلال القيم والثقافة السائدة بها وإنسجامها مع قيم المجتمع.
- التوافق: في الأدوار و قواعد السلوك و تعني مدى الإتفاق حول مجموعة من المسائل مثل تفويض السلطة و توقعات الأداء.
- المهارات العملية للمدراء : والتي تسمح بتحقيق التفاعل الإيجابي بين مختلف المدخلات.
- المهارات العملية: لدى إدارة التنظيم و التي تسمح بالإتصال بباقي المؤسسات الأخرى.
- إدارة المعلومات و الإتصالات : والتي ترتبط بإنتقال المعلومات بين مختلف الوحدات التنظيمية و الخصائص التي يجب أن تتوفر في المعلومة من دقة و وضوح.
- درجة الإستعداد: لتحقيق أهداف المؤسسة

- الإستفادة من البيئة: من خلال الإستماع الدائم و حصولها على كل ماله علاقة بالفعالية التنظيمية:
- التقييم الخارجي: و الذي يتمثل في وجهة نظر الأطراف الخارجية و الأحكام التي تصدر بحكم المصلحة و التي تربطهم مع المؤسسة كالزبائن و العملاء.
- الثبات: و يتمثل في الإستعداد الدائم للمؤسسة لصيانة بنائها الوظيفي وكذلك ضمان عملية الإمداد بكل مستلزماتها خاصة في فترة الأزمات.
- مصاريف الإدارة: والتي تتمثل في النسبة بين مرتبات و مكافآت مختلف عناصر القوى العاملة بمقابل ما يقومون به من أعمال.
- مدى المشاركة: من قبل أعضاء المؤسسة في عملية اتخاذ القرار و خاصة التي تكون ذات علاقة مباشرة.
- برامج التدريب و التطوير: و تمثل حجم الجهود المبذولة بغرض توفير فرص لتنمية الموارد البشرية المتاحة لها.
- التركيز على الإنجاز : و هي الحاجات التي يسعى الفرد إلى تحقيقها و التي تشكل إحدى عناصر التحفيز الأساسية.
- و قد تباين الباحثون و المتخصصون في عرض و تحديد العوامل الأساسية التي تحدد قدرة المنظمة على تحقيق الأهداف و درجة تأثيرها و أهمها:
- العوامل الفنية و التكنولوجية: والمتعلقة بالمباني، الآلات و الأدوات و المعدات، ظروف العمل والأساليب المرتبطة بالمهارات العامة للعاملين، إستراتيجية الإدارة والسلوك التنظيمي و ترتبط هذه العوامل بالظروف و المتطلبات الفنية و التكنولوجية للمنظمة و سبل تحقيق أدائها الفني بوجه عام.
- العوامل المرتبطة بالموارد البشرية: و هي تشمل معنويات الأفراد و دوافعهم و رغباتهم و سبل الإتصالات المعتمدة في تعميقها و تطويرها بما يعزز الإستقرار التنظيمي و التوازن المتحرك و المتفاعل للمنظمة.
- العوامل المتعلقة بمخرجات المنظمة: و تتضمن ردود الفعل المنعكسة بشأنها من المستفيدين أو من البيئة الخارجية بشكل عام، سواء ما يتعلق بدرجة إنسجامها مع حاجاتهم الفعلية أو قدرتها على توفير سبل الإشباع في الوقت و المكان المناسبين و بالسعر الملائم و تعد هذه المتغيرات و أثارها ذات أهمية كبيرة فيخلق الموائمة الهادفة بين المنظمة و بيئتها و توفير مستلزمات تحقيق الأهداف فيها.

و لقد إتخذ بعض الباحثون مدى تحقيق أهداف المنظمة كمعيار للحكم على فعالية المنظمة و إقترحوا ستة عناصر أساسية يمكن أن يضاف إليها عناصر أخرى حسب ظروف كل منظمة (1):

- **الإنتاجية:** و هي مقدرة المنظمة على إنتاج مخرجات المنظمة بالكمية الموجودة المقبولة فتظل ظروف المنظمة وقياس الإنتاجية يتضمن المبيعات، الأرباح، نصيب المنظمة من السوق، منتجات أو خدمات مقدمة.

- **الكفاءة:** و يمكن قياسها بإستخراج معدل قسمة المخرجات على المدخلات و من أمثلة مقاييس الكفاءة معدل العائد على رأس المال، تكلفة الوحدة و العائد على الإستثمار.

- **الرضا:** و يشمل رضا العاملين و المتعاملين و أفراد الظروف الخارجية و من مقاييس رضا العاملين معدل دوران العمل، إنجازاتهم، معدل غياب العاملين، عدد الشكاوي، درجة رضاهم عن العمل وعن ظروف العمل و العلاقات مع زملائهم و رؤسائهم.

- **التأقلم:** يقصد بها درجة إستجابة المنظمة للتغير في ظروفها الداخلية و الخارجية و ذلك بأن التغير في سياستها و إستراتيجياتها و أهدافها و خططها بشكل يظهرها بمظهر المتأقلم و المستجيب للظروف المحيطة بها و التأقلم يظهر بشكل ملموس في أهداف و خطط و إستراتيجيات المنظمة و درجة إستفادتها من الفرص المتاحة في الظروف، كما يتجلى التأقلم في درجة الإستفادة من نقط قوة المنظمة والتغلب على نقاط ضعفها.

- **التطور:** و يتمثل في درجة نمو المنظمة و يظهر ذلك النمو و التطور في إدخال البرامج التدريبية للأفراد وكذلك في إدخال عناصر التكنولوجيا في المنظمة وكذلك في تطوير منتجات وخدمات المنظمة بشكل يتماشى مع التطور في المنظمات المتشابهة.

- **البقاء:** كلما كانت المنظمة فعالة تستطيع ضمان بقائها. وتبقى هذه المحددات مجرد عناصر مقترحة يمكن إضافة إليها أو أخذ منها حسب ظروف كل منظمة، لهذا السبب قسم بعض الباحثون محددات الفعالية على شكل مركب من المؤشرات الداخلية والخارجية(2):

- **المؤشرات الداخلية:** حيث ترتبط أساسا بمدخلات المنظمة و ظروفها الداخلية.

- **المؤشرات الخارجية:** حيث ترتبط بصفة أساسية بالمخرجات و بعلاقات المنظمة الخارجية.

(1) حامد، أحمد رمضان بدر. إدارة المنظمات. الكويت: دار المعلم، 1982، ص ص 374-375.

(2) نفس المرجع، ص 284.

و فيما يلي أهم مؤشرات الفعالية التنظيمية كما يوضحها الجدول التالي :

الشكل رقم (03) : مصفوفة تشخيص العلاقة بين الكفاءة و الفعالية



المصدر : حامد ، أحمد رمضان بدر، إدارة المنظمات ص 284

ومن خلال ما سبق ذكره نستنتج أن للفعالية التنظيمية عدة محددات مترابطة و متفاعلة فيما بينها تختلف من تنظيم إلى آخر ومن حيث الزمن الذي تم تقييمها و من قام بعملية تقييمها سواء من طرف التنظيم أو العاملين فيه أو من طرف العملاء أو حتى من طرف المنافسين أو من طرف المستفيدين من خدماتها كالمستهلك أو الزبائن مما يجعل من تحديد مؤشرات قياسها عملية معقدة للغاية، إلا أنه يمكن تحديد أهم العناصر المؤثرة التي يمكن الإعتماد عليها في قياس الفعالية:

- السلوك الإنساني.
- موارد المنظمة بما فيها مهارات المورد البشري.
- بيئة المنظمة الداخلية و الخارجية.
- العمليات الإدارية.
- التكنولوجيا.

6- نماذج دراسة الفعالية التنظيمية:

تعددت نماذج دراسة الفعالية التنظيمية بتعدد محددات الفعالية و المداخل النظرية و الأبحاث و الدراسات التي تطرقت إلى هذا الموضوع و من أهمها نذكر ما يلي:

6-1 نموذج الأهداف:

يعتمد هذا النموذج في الحكم على الفعالية التنظيمية على قدرة المنظمة في بلوغ وتحقيق أهدافها (1) و لقد قسمت الأهداف إلى قسمين :

- أهداف رسمية تسعى المنظمة إلى تحقيقها وفق إستراتيجية واضحة المعالم.
-أهداف إجرائية تحدها السياسات العملية للمنظمة و ترتبط مباشرة بالأهداف الرسمية.
و لقد إعتبر رواد هذا النموذج كإيتزيوني و بيرو و كوربيد أن المنظمات هي أنسلق إجتماعية لها أهداف رسمية تعتمد أساسا على النقاط التالية(2):

- التقارير العامة للمنظمة كما هي موضوعة في العقد.
- التقارير الدورية.
- التعابير العامة للمدراء المنفذين.
- بيانات المسؤولين الآخرين.

أما الأهداف الإجرائية تنمو و تتطور وتتغير مع مرور الوقت و تتفاعل بإستمرار مع البيئة المحيطة بالتنظيم و تتكيف معها.

ويتم تطبيق هذا النموذج لما تكون الأهداف محددة بوضوح و متفق عليها و قابلة للقياس.

6-2 نموذج تنظيم الموارد:

يعتمد هذا النموذج في الحكم على الفعالية التنظيمية على قدرة المنظمة في الحصول على الموارد الأولية و رؤوس الأموال و المورد البشري و تحقيق الإنسجام و التأثير بين الأنظمة الفرعية(3) حيث ينظر أصحاب هذا النموذج على أن المنظمة بمثابة شبكة للعلاقات بين الأنظمة الفرعية وبين

(1) ETZIOUNI..A, modern organizations:Foundations of modern sociology series,Prentice-Hall edition,Vol44, 1964, P:8.

(2) ريتشارد، هال-ترجمة سعيد بن حمد الهاجري. المنظمات-هياكلها، عملياتها و مخرجاتها. السعودية: مركز البحوث، معهد الإدارة العامة، 2001، ص 571.

(3)نعمة عباس، حضر. و آخرون "الإلتزام التنظيمي و فعالية المنظمة"، مجلة إتحاد الجامعات العربية، عمان، الأردن، 01، (1996):* ص 80.

مخرجات النظام التي تكون مدخلات لنظم فرعية أخرى ومن أبرز رواد هذا النموذج نذكر كل من يوتشمان و سيشور وجير غوبلوس و تاننبوم.

ويتم تطبيق هذا النموذج لما تكون العلاقة واضحة بين المدخلات و الأداء .

3-6 نموذج العمليات الإدارية:

يعتمد هذا النموذج في الحكم على الفعالية التنظيمية على قدرة المنظمة و كفاءتها في أداء الوظائف الإدارية كالتهيئة و إتخاذ القرار و الرقابة من أجل تحقيق أهدافها المسطرة⁽¹⁾ . ومن أبرز رواد هذا النموذج فيلي و هاوس و بيفنر و شيروود.

يرى أصحاب هذا النموذج أنه من أجل تحقيق الأهداف المسطرة فلا بد على المنظمة التركيز على العمليات الإدارية بدءاً من التخطيط الجيد و العمل على والوضعيات المحتملة و رسم السياسات لمواجهة التحديات و المنافسين و إتخاذ القرارات اللازمة و الصائبة و الكشف عن أي خلل عن طريق جهاز رقابة مرن يمكنه من تصحيح أي إنحراف بإختيار أحسن البدائل لبلوغ الأهداف بالجودة المطلوبة وبأقل كلفة.

ويتم تطبيق هذا النموذج لما تكون العلاقة واضحة بين العمليات التنظيمية و الأداء .

4-6 نموذج المساومة أو رضا المشارك:

يعتمد هذا النموذج في الحكم على الفعالية التنظيمية على قدرة المنظمة على البقاء من خلال حصولها على إسهامات الأعضاء و تقديم مقابل ذلك حوافز لهم حيث يعتبر أصحاب هذا النموذج تفاعل الأفراد كإطار مرجعي و محددات جوهرية من أجل تحقيق أهداف و أن نمو المنظمة وإستمرارها في العمل مرتبط بمدى شعور العاملين بالرضا و مدى تطابق أهدافهم بأهداف المنظمة.

و من بين رواد هذا النموذج برنارد وجورجيو حيث يعتبر أن « الأفراد يؤدون نشاطاتهم في المنظمة مقابل حوافز ومساهمة كل فرد من أجل تحقيق أهدافها الخاصة وتعتبر مساهمة في الرضا النهائي للأخريين»⁽²⁾

و في هذا الصدد تعمل التنظيمات على تحفيز العاملين من خلال إدماج منحة المردودية الفردية و الجماعية في الأجر لتحقيق أكبر إسهام عاملين و رفع الإنتاجية كما تقوم بعمليات الترقية وإدراج منحة الأقدمية لكسب رضا الأعضاء و ضمان بقائهم بالمنظمة.

(1) رينشارد، هال-ترجمة سعيد بن حمد الهاجري. مرجع سابق. ، ص 583.

(2) جون هـ، جاكسون و آخرون. نظرية التنظيم: منظور كلي للإدارة . ترجمة خالد حسن زروق، الرياض، السعودية: معهد الإدارة العامة، 1988، ص 265.

ويتم تطبيق هذا النموذج لما تكون أهداف المنظمة و أعضاء المنظمة مشتركة.

5-6 نموذج التطور التنظيمي:

يعتمد هذا النموذج في الحكم على الفعالية التنظيمية على قدرة المنظمة على حل المشاكل وتجديد القدرات فيها⁽¹⁾ و من بين رواد هذا النموذج دوغلاس ماك قريغور الذي وضع نموذج للمنظمة الفعالة والمنظمة الغير فعالة في نظرية " X " و " Y " .

6-6 نموذج الوظيفة الإجتماعية:

يعتمد هذا النموذج في الحكم على الفعالية التنظيمية هي قدرة المنظمة على حل مشاكل المجتمع من خلال النتائج المحققة من ممارسة المنظمة لنشاطاتها و ما تقوم به من خدمات لأفراد المجتمع الذي تعتبر جزءا منه و لن يتحقق لها النمو إلا بنموه و تطوره. ويعتبر بارسونز من خلال تحليله للمنظمات على أن الأنظمة وسيله هامة يستخدمها المجتمع لتحقيق أهدافه عليها حل أربع مشاكل أساسية لكي تنمو و تتطور⁽²⁾:

- مشكلة التكيف مع المحيط الخارج وتهيئة الظروف والأنظمة لمواجهة متطلبات البيئة وتحولاته السريعة.
 - مشكلة تحديد الأهداف و تحقيقها و كيفية الحصول على الموارد و تسخير الإمكانيات والوسائل المادية البشرية.
 - مشكلة الدمج أو إنشاء و تنظيم نسق من العلاقات المتبادلة و المتكاملة بين وحدات التنظيم.
 - مشكلة الكمون أو المحافظة بإستمرار على أنماط ودوافع وحوافز ثقافة النظام للمنظمة.
- ويتم تطبيق هذا النموذج لما يكون نشاط المنظمة يشغل وظيفة حيوية بالنسبة للمجتمع كالخدمات العمومية و الأنشطة الثقافية و غيرها.

7-6 نموذج المنظومة للفعالية التنظيمية:

يعتمد هذا النموذج في الحكم على الفعالية التنظيمية على أبعاد المنظمة ككل والمتمثلة في المتغيرات الكمية والسلوكية.⁽³⁾

(1) Argyris .c,Schon.d, Theory in Practice:Increasing Professional Effectiveness,San Francisco:Jossey-Bass Publishers,1974. pp 173-174

(2) Parsons Talcott (1966), Societies: Evolutionary and Comparative Perspectives, Englewood Cliffs: Prentice-Hall,1966. p 185

(3) فريد، النجار. تكنولوجيا السلوكيات الاقتصادية و التنظيمية " الذكاء السلوكي ". الإسكندرية. مصر: مؤسسة شباب الجامعة، 1998، ص327.

ويتم تطبيق هذا النموذج لما تكون المتغيرات الكمية قابلة للقياس و العلاقات بين أعضاء المنظمة واضحة.

6-8 نموذج النسق :

يعتمد هذا النموذج في الحكم على الفعالية التنظيمية على مدى تساند أفراد النسق وظيفيا حيث يتفرع هذا النموذج إلى: (1)

أ- نموذج البقاء : ويركز على متطلبات النسق ومدى توافرها لمساعدة المنظمة على البقاء والإستمرار حيث يهتم هذا النموذج بمدى قدرة المنظمة على توفير جميع العوامل من موارد و يد عاملة متخصصة وخطط جيدة من أجل بلوغ الأهداف و نجاحها و الإستمرار و البقاء.

ب- نموذج الفاعلية: ويركز على دراسة العلاقات المتبادلة بين أجزاء و عناصر النسق ومدى تأثير العلاقات على فعالية المنظمة في تحقيق الأهداف.

ويتم تطبيق هذا النموذج على التنظيمات التي تعتمد على العلاقات الوظيفية بين أعضائها من أجل تحقيق أهدافها.

خير مثال على ذلك التنظيمات الحزبية التي تعتمد على نموذج النسق للحكم على مدى فعاليتها إذ تعتمد على مدى إلتزام عناصر النسق من ممثليها في مختلف مستويات سواء المحلية أو الوطنية بالتعليمات و القواعد الإملائية في تحقيق أهدافها و سياساتها العامة وتوفير جميع الموارد المادية والبشرية و تبني الخطط لكسب رهان الإنتخابات من أجل ضمان بقائها و إستمراريتها.

6-9 نموذج الأداء المرتفع :

يعتمد هذا النموذج في الحكم على الفعالية التنظيمية على الأداء المميز بالمقارنة بباقي المنظمات المنافسة لها (2)

ويتم تطبيق هذا النموذج على التنظيمات التي تعتمد على تقويم الأداء لقياس فعاليتها و الذي يعبر عن مستوى معين من الأهداف المحققة بمستوى معين من الموارد أو التكلفة الضرورية مقارنة بمنافسيها حيث لا يمكن الحكم على المؤسسة التي تمكنت من بلوغ أهدافها لأنها حققت مستويات جيدة من الأداء إذا كان ذلك قد كلفها الكثير من الموارد يفوق مثيلاتها .

(1) رشاد، أحمد عبد اللطيف. إدارة و تنمية المؤسسات الإجماعية. الإسكندرية. مصر: المكتبة الجامعية، 2000، ص257.

(2) محمد الطاهر، بوابية. "دراسة الفعالية من خلال بعض المؤشرات الثقافية". أطروحة دكتوراه. جامعة منتوري. قسنطينة، 2004، ص ص 93-94.

ومن خلال ما سبق عرضة من نماذج دراسة الفعالية التنظيمية وعلى الرغم من تباين آراء الباحثين في وضع نموذج موحد يتم من خلاله دراسة موضوع الفعالية التنظيمية، إلا أنه يوجد تكامل فيما بينها ويمكن إعتبارها اللبنة الأساسية للمنظمات الأساسية.

7- المداخل النظرية لدراسة الفعالية التنظيمية:

إن عدم الإجماع على تفسير ظاهرة الفعالية التنظيمية وتحديد متغيراتها الأساسية ساهم في ظهور عدة مداخل نظرية تقليدية و معاصرة :

1-7 - المداخل النظرية التقليدية: والتي ركزت على العلاقة بين مدخلات المنظمة من

مختلف الموارد الضرورية للعملية الإنتاجية و بين مخرجاتها و المتمثلة في الأهداف المسطرة و العمليات الإدارية التي تقوم بها لتحقيق ذلك و من أهم هذه المداخل نجد :

أ- مدخل الأهداف و الذي يركز في دراسة الفعالية التنظيمية على عنصر المخرجات و مدى قدرة التنظيم و نجاحه على تحقيق الأهداف التي أنشأ من أجلها. (1)

ب- مدخل موارد النظام والذي يركز على عنصر المدخلات في دراسة الفعالية التنظيمية وقدرته المطلقة أو النسبية على إستغلال البيئة المحيطة به للحصول على ما تحتاج إليه من مستلزمات العملية الإنتاجية. (2)

ج- مدخل العمليات الإدارية و الذي يركز في دراسة الفعالية على مدى كفاءة وتفاعل العمليات التشغيلية الداخلية للمنظمة فيما بينها. (3)

2-7 - المداخل النظرية المعاصرة: والتي ركزت على دمج العديد من المؤشرات الناجمة عن

المؤثرات البيئية الداخلية و الخارجية على التنظيم كالتكنولوجيا و العولمة و الرقمنة في إطار متكامل لقياس الفعالية التنظيمية للتحكم في الجوانب التنظيمية و التي تشمل المعايير الكمية و السلوكية والتي أصبحت لازما على أي تنظيم يرغب في الإستمرار و البقاء و من أهم هذه المداخل نجد :

أ- مدخل النظم و الذي يركز على مرونة التنظيم في التكيف مع المتغيرات في البيئة الداخلية والخارجية لضمان بقائها و إستمرارها وعلى تحقيق الأهداف الموجودة بكفاءة دون أن يكون إضعاف لوسائلها و مواردها أو إجهاد لقدرات و طاقات أفرادها. (4)

(1) محمد قاسم، القريوتي. نظرية المنظمة و التنظيم. عمان: دار وائل للنشر و التوزيع، ط2010، 4، ص116.

(2) علي عبد الهادي، مسلم. تحليل و تصميم المنظمات. الإسكندرية: دار الجامعية، ط2002، 1، ص171.

(3) ريتشارد، هال-ترجمة سعيد بن حمد الهاجري. مرجع سابق، ص 565.

(4) كاظم نزار، الركابي. الإدارة الإستراتيجية- العولمة المنافسة. عمان، الأردن: . دار وائل للنشر و التوزيع، ط2004، 1، ص21.

ب- مدخل العناصر الإستراتيجية(أطراف التعامل) والذي يركز في دراسة الفعالية التنظيمية على إرضاء العناصر الأساسية التي تعتمد عليها المنظمة في بقائها و على الأجزاء البيئية التي تؤثر إستراتيجيا في إستمراريتها وتسعى للسيطرة عليها كأهداف خاصة حيث يعتبر هذا المدخل المنظمات كميادين سياسية تتصارع فيها المصالح المختلفة من أجل السيطرة على الموارد.(1)

ج-مدخل القيم المتنافسة يركز هذا المدخل على التكامل بين عدة معايير لدراسة الفعالية التنظيمية منها المتعلق بالعلاقات الإنسانية و السلوك التنظيمي مثل الرضا و الكفاءة و المهارة و منها المتعلق بالبيئة الخارجية للمنظمة كنظام مفتوح و منها ما هو مرتبط بالهدف المراد بلوغه و منها ما هو متعلق بالعلاقات الداخلية كالهياكل التنظيمية و الإجراءات و نظم العمل والتي تعتبر جميعها مكونات القيم المتنافسة.(2)

ولقد قدم محمد قاسم القريوتي مختصرا حول أساليب القياس الأكثر ملائمة طبقا لمختلف

المدخل النظرية لدراسة الفعالية التنظيمية و بين أوجه الإختلاف في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): المدخل النظرية لدراسة الفعالية التنظيمية

موضوع الفعالية	المدخل التقليدية			المدخل المعاصرة		
	موارد النظام	العمليات الداخلية	الأهداف	مدخل النظم	أطراف التعامل	القيم المتنافسة
موضوع الفعالية	الحصول على المدخلات	كفاءة المعالجة (العمليات التشغيلية)	المخرجات	المدخلات + المعالجة + المخرجات	التفاعل مع الأطراف التي لها مصلحة في بقاء المؤسسة	أمر شخص مرتبط بقيم الفرد و تفصيلاته
أساليب قياس الفعالية	- القوة - التفاوضية - المرونة - الكفاءات	- مناخ تنظيمي ملائم - روح الفريق - الدافعية	- الإنتاجية - الكفاءة - الربحية	- القدرة على تأمين الإحتياجات - القدرة التنافسية - كفاءة المعالجة - مرونة التكيف مع البيئة الخارجية	- التحفيز - المشاركة - تكامل أهداف مختلف الأفراد	التوازن مع مختلف المعايير السابقة
الإستفادة	بالتركيز على الحصول على الإحتياجات الضرورية	تتحقق من خلال الإنسياب المنتظم لعملية التفاعل داخل المؤسسة	لما تكون الأهداف واضحة و قابلة للقياس و محددة في إطار زمني	لما تكون العلاقة واضحة بين المدخلات والمخرجات	لما تكون قوة تأثير أطراف التعامل قوية و على المؤسسة الإستجابة	في حالة عدم وضوح الأهداف والأخذ بعين الإعتبار عامل الزمن

المصدر: محمد قاسم القريوتي مرجع سابق ص26

(1) مؤيد، سعيد السالم، مرجع سابق، ص 52.

(2) محمد قاسم، القريوتي، ن مرجع سابق، ص 124.

8- الفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية:

تعد الأحزاب السياسية كأنساق أحد أهم مظاهر الحياة السياسية تأثيرا على المجتمع نظراً لما تقوم به من أدوار هامة في شتى المجالات الإجتماعية و الإقتصادية و الثقافية إذ تعتبر حلقة الوصل بين الجماهير وبين النظام الحاكم في حل القضايا السائدة وتحقيق مطالب المجتمع من خلال السلطة التشريعية المخول لها في تسنين القوانين ودورها في عملية الرقابة على السلطة التنفيذية بوضع قيود وعقبات على أداءها حتى لا تتحول لسلطة مطلقة و عليه فإن تحديد مفهوم الفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية موضوع بالغ الأهمية ومرتبب بمستوى أدائها في تحقيق أهدافها المسطرة والمبرمجة ضمن سياستها العامة وضمان بقائها كسلطة تمثيلية سواء من خلال المنافسة للوصول إلى السلطة أو تحقيقاً لمبدأ المشاركة السياسية أو تمثيل لإرادة الشعب من خلال تحديد الخيارات والبدائل الذي يفاضل بينها المواطنون في الانتخابات وعليه فإن قياس فعالية الأحزاب السياسية أمر ضروري كونه يحقق وظيفة حيوية بالنسبة للمجتمع و لن يتحقق له النمو إلا بنمو و تطور الأحزاب السياسية.

8-1 - الاتجاهات النظرية التي تناولت نشأة الأحزاب وحددت فاعليتها:

لقد تطرقت عدة إتجاهات إلى موضوع الفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية و كيفية الحكم عليها و من بين أهم هاته الإتجاهات نذكر:

أ- **الاتجاه المؤسسي** : والذي ظهر منذ القرن العشرين على يد كلا من **موريزاي و روبرتو ميشال وماكس فيبر**، حيث اهتموا بدراسة الأحزاب باعتبارها مؤسسات سياسية تسعى للوصول للسلطة. ومع عام 1951 زاد الاهتمام بالجانب التنظيمي أو المؤسسي للأحزاب على المستوى الداخلي للأحزاب أو على مستوى النظام الحزبي وذلك من خلال الدراسة التي قدمها **موريس دوفرليه** وبذلك يحقق الحزب فاعليته من خلال تحقيقه لأهدافه في الوصول للسلطة وتنفيذ ايدولوجيته بواسطة الانتخابات التي تحتاج إلى الدعم الشعبي. (1)

حيث يركز هذا الإتجاه على الحكم على فعالية الأحزاب السياسية من خلال تحقيق أهدافه والوصول إلى السلطة عبر تنفيذ سياساته العامة من جهة وضمان إستمراريته في السلطة من خلال صناديق الإقتراع.

ب- **الاتجاه الماركسي**: حيث فسر وجود الأحزاب المختلفة والمتنوعة من خلال وجود بنية

(1) أمال، فضلون."إستخدام الأحزاب السياسية للصحافة في التأثير على الرأي العام". رسالة ماجستير منشورة. كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة منتوري. قسطنطينة، 2007، ص ص 64-66.

اقتصادية للمجتمع وبذلك تحصل الأحزاب على الدعم لتواصل وظيفتها كممثلة لمصالح طبقة معينة وبذلك يكتسب الحزب فاعليته من خلال الدعم المُقدم له؛ ولكن يمكن نقد هذا المذهب لأن الأحزاب السياسية ليس بالضرورة أن تمثل طبقة معينة فالأحزاب تسعى لاكتساب تأييد أكبر قدر ممكن من الناخبين.⁽¹⁾

حيث يركز هذا الإتجاه على الحكم على فعالية الأحزاب السياسية من خلال على قدرتها في الحصول على الدعم من موارد أولية و رؤوس الأموال من الطبقة البرجوازية مقابل دعم مصالحها وتحقيق التأييد و التأثير على أكبر قدر ممكن من الناخبين لضمان إستمراريتها.

ج -الاتجاه الليبرالي : فهو يركز على الجوانب العملية والأهداف النهائية للعملية السياسية التي يقوم بها الحزب والوصول إلى السلطة والمشاركة في عملية صنع القرارات وهو أيضاً يرى أن البرامج السياسية للأحزاب تلعب دوراً هاماً في مراحل تأسيس الحزب وبذلك هذا الإتجاه يؤكد على الحريات العامة واحترام حقوق الإنسان وبذلك تتوقف فاعلية الحزب على مدى قدرته على الوصول للسلطة ومشاركته في صنع القرارات الهامة.⁽²⁾

حيث يركز هذا الإتجاه على العمليات التشغيلية وعلى قدرة الأحزاب السياسية في أداء الوظائف الإدارية بدءاً من التخطيط الجيد و رسم السياسات و إتخاذ القرارات اللازمة و الصائبة للوصول للسلطة وتحقيق التأييد والتأثير على أكبر قدر ممكن من الناخبين عبر المشاركة الفعالة في صنع القرارات الهامة و بالنتيجة ضمان بقائها و إستمراريتها.

د- الاتجاهات التي تربط بين التنمية والأحزاب السياسية: نجد أن بعضها ربط بين أزمت التنمية من جهة وظهور الأحزاب السياسية في دول العالم الثالث من جهة أخرى مثل لابلومبارا و مينر وينر. فيمكن أن نرى النقد الموجه لظهور الأحزاب في دول العالم الثالث نظراً لأنها لم تتوافق مع فكرة ظهور الأحزاب في المجتمعات الأوربية التي ارتبطت بفكرة البرلمانات والنظم الانتخابية بينما في دول العالم الثالث ارتبطت بفكرة مقاومة الاستعمار والسعي لتحرير البلاد مما أدى لظهور ظاهرة الحزب الواحد في معظم هذه البلدان ولكن يمكن توجيه النقد لتلك النظريات بسبب تحيزها العرقي والايديولوجي الواضح بالإضافة لأنها لم تتوغل في تفسير تلك الظاهرة في العالم الثالث ويمكن تفسير ذلك بأن أدبيات التنمية السياسية في ذلك الوقت كانت تستمد الكثير من أصولها من علم السياسة الغربي والأمريكي الذي يركز

(1) جون ،ميلنو. الماركسية و الحزب . القاهرة. مصر: مركز الدراسات الإستراتيجية، 2006، ص8.

(2) رامز ،جمال أسعد. "أثر الأحزاب السياسية على التحول الديمقراطي في مصر (2013-2015)" ، مجلة العلوم السياسية و القانون، المركز الديمقراطي العربي، برلين، 02 ، (2017)* : ص 118.

على السلوك السياسي الظاهر والملحوظ مغفلاً للعناصر غير الملحوظة في التحليل السياسي ومثل هذه الأمور في غاية الأهمية بالنسبة لدول العالم الثالث. (1)

إلا أنه في كلتا الحالتين يعتمد أصحاب هذا الإتجاه للحكم على مدى فعالية الأحزاب السياسية على قدرتها في التأقلم مع البيئة المحيطة بها ومواجهة التحديات و قدرتها على حل المشاكل وتجديد القدرات فيها وذلك من خلال النتائج المحققة لأفراد المجتمع الذي تعتبر جزءاً منه، حيث إنتقلت الأحزاب السياسية من عامل أو هدف الوصول إلى السلطة والمشاركة فيها كمرجع و مبدأً أساسياً ومحوري وإستراتيجي إلي هدف أو عامل محرك يقود التنمية و بلورة حاجات و مطالب أفراد المجتمع من خلال إستقطاب أكبر عدد من الناخبين والتموقع في الحياة السياسية.

و- الاتجاهات التي ربطت بين عمليات التحديث والأحزاب السياسية: لقد ربط هنتجتون بين

عملية التحديث والأحزاب السياسية فهو يرى أن عمليات التحديث بما تضمنها من تعبئة اجتماعية ومشاركة سياسية قد لا تؤدي أهدافها المرجوة وهي الديمقراطية والاستقرار خاصةً في العالم الثالث، بل يمكن أن تقود لعدم الاستقرار وانتشار العنف والفساد وذلك في حال عدم وجود مؤسسات سياسية فعالة قادرة على استيعاب التعبئة الاجتماعية والمشاركة السياسية وبالطبع الأحزاب السياسية تقع على رأس تلك المؤسسات وأكثرها أهمية وضرب هنتجتون عدة أمثلة على ذلك منها الاتحاد السوفيتي في العشرينات عندما اهتم ببناء الحزب الشيوعي لتبني سياسة اقتصادية جديدة وقام بتدعيم سيطرة هذا الحزب حتى استطاع في الثلاثينيات القيام بعمليات التصنيع والزراعة وبذلك تتوقف فاعلية الأحزاب على وجود مؤسسات سياسية قوية تقوم بدعم تلك الأحزاب لتستطيع الوصول لهدفها وتحقيق استقرار المجتمع. (2)

و من هذا المنطلق فيرى أصحاب هذا الإتجاه أن الأحزاب السياسية تحتاج إلى وجود مؤسسات سياسية لممارسة السلطة وتحقيق أهدافها كالبرلمان من خلال ممارسة الوظائف التشريعية و الرقابية من طرف ممثليها يتم إنتخابهم من طرف المجتمع. وعليه ترتبط فاعلية الأحزاب السياسية بمدى فعالية أداء ممثليها بالبرلمان من خلال الوظائف المخول لهم من جهة لتنفيذ سياستها و أهدافها المسطرة من جهة وكسب أكبر عدد من الناخبين في المجتمع لضمان أكبر عدد من ممثليها وبالنتيجة ضمان بقائها في السلطة و هذا مرتبط بمدى توافق أهداف الحزب مع تطلعات الناخبين.

(1) أسامة، الغزالي حرب، الأحزاب السياسية في العالم الثالث. الكويت: سلسلة عالم المعرفة، 1987، ص ص 38-44.

(2) نفس المرجع، ص ص 80-85.

2-8 - مستويات الحكم على فعالية أداء الأحزاب السياسية في الجزائر:

إن الحكم على فعالية أداء الأحزاب السياسية مرتبط بالنظام السياسي السائد في كل بلد و الذي يحدد مستويات نشاط الأحزاب السياسية و تسنه دساتير تلك الدول و الأنظمة، ففي الجزائر تتواجد الأحزاب السياسية عبر ثلاث مستويات و هي:

أ- على المستوى المحلي : بواسطة التمثيل الحزبي عن طريق المجالس الشعبية البلدية التي تعتبر المؤسسة القاعدية للدولة والإطار الذي يتم فيه التعبير عن الإرادة الشعبية و تتحقق فيه الديمقراطية. كما أنها القاعدة الأساسية للمركزية و لمساهمة الجماهير الشعبية في تسيير الشؤون العمومية على جميع المستويات والذي يؤدي إلى تنمية الشاملة للمجتمع. وعليه فإن فعالية أداء الأحزاب على مستوى المجالس الشعبية البلدية تتبلور في مدى قدرة ممثلي الأحزاب المنتخبين من طرف الجماهير المحلية في تسيير شتى مجالات التنمية مع الإلتزام بالخط السياسي لمبادئ الحزب و توجهاته والعمل على الدفاع عن برنامجه دون هوادة من أجل تحقيق أهدافه المسطرة.

ب- على المستوى الولائي: بواسطة التمثيل الحزبي عن طريق المجالس الشعبية الولائية الذي يعتبر الجهاز الأساسي في الولاية لكونه يشكل الأسلوب الأمثل للقيادة الجماعية بإعتباره هيئة المداولة على مستوى الولاية والمسؤول عن إنجاز كل الأعمال التي من طبيعتها المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وكذا تقديم المساعدة للبلديات في إطار التكامل وانسجام الأعمال التي ينبغي القيام بها والمبادرة بكل الأعمال التي تهدف إلى إنجاز التجهيزات التي بحكم حجمها وأهميتها أو استعمالها تتجاوز قدرات البلديات. وعليه فإن فعالية أداء الأحزاب على مستوى المجالس الشعبية الولائية تتبلور في مدى قدرة ممثلي الأحزاب المنتخبين من طرف مختلف الجماهير المحلية التابعين للولاية في تسيير شتى مجالات التنمية مع الإلتزام بالخط السياسي لمبادئ الحزب و توجهاته والعمل على الدفاع عن برنامجه دون هوادة من أجل تحقيق أهدافه المسطرة.

ج- على المستوى الوطني: بواسطة التمثيل الحزبي عن طريق المجلس الشعبي الوطني ومجلس الأمة والذي يمثل السلطة التشريعية و الرقابية للدولة حيث يؤكد الدستور الجزائري المعدل عام 2008 حق الأمة في اختيار ممثليها وأنها مصدر الشرعية للدولة نفسها وأن الشعب حر في اختيار ممثليه ولا حدود لتمثيل الشعب إلا ما ورد في الدستور وقانون الانتخابات ونصت المادة السابعة من الدستور على أن الشعب يمارس سيادته بواسطة المؤسسات الدستورية التي يختارها وعن طريق الاستفتاء وبواسطة ممثليه المنتخبين والمجلس الشعبي الوطني وظيفتان أساسيتان هما:

- سن القوانين:

ينص الدستور الجزائري على أنه "يجب أن يكون كل مشروع أو اقتراح قانون موضوع مناقشة من طرف المجلس الشعبي الوطني ومجلس الأمة على التوالي حتى يتم التصديق عليه". ويشرّع البرلمان في العديد من المجالات مثل القوانين العادية والعضوية.

ولكل من رئيس الحكومة والنواب حق المبادرة بالقوانين وبعد انتهاء إجراءات التداول في المجلس الشعبي يرسل نص القانون بعد التصويت عليه إلى مجلس الأمة. وبعد انتهاء التداول والتصويت في مجلس الأمة يرسل لرئيس الجمهورية للتصديق عليه.

وتنص المادة 124 من الدستور على أن لرئيس الجمهورية أن يشرع بأوامر في حالة شغور المجلس الشعبي الوطني أو بين دورتي البرلمان ويعرض رئيس الجمهورية النصوص التي اتخذها على كل غرفة من البرلمان في أول دورة له لتوافق عليها. وتُعدّ لاغية الأوامر التي لا يوافق عليها البرلمان.

- مراقبة سير الحكومة:

إن للمجلس الشعبي الوطني صلاحية مراقبة يمارسها عبر الأسئلة المكتوبة والشفوية والاستجابات ومراقبة استعمال الاعتمادات التي صوت عليها المجلس والموافقة على برنامج الحكومة وإنشاء لجان للتحقيق ورفض التصويت بالثقة عندما تبادر الحكومة بطلبه.

وعليه فإن فعالية أداء الأحزاب على مستوى المجلس الشعبي الوطني أو على مستوى مجلس الأمة تتبلور في مدى قدرة ممثلي الأحزاب المنتخبين من طرف الناخبين على وضع القوانين و الرقابة على عمل السلطة التنفيذية وفق تطلعات المجتمع في شتى الميادين مع الإلتزام بالخط السياسي لمبادئ الحزب وتوجهاته و العمل على الدفاع عن برنامجه دون هوادة من أجل تحقيق أهدافه المسطرة.

3-8 - نموذج قياس فعالية أداء الأحزاب السياسية:

لاختيار نموذج لقياس فعالية الأحزاب السياسية لا بد الأخذ بعدة معايير البعض منها تتعلق بالبيئة المحيطة للأحزاب السياسية كطبيعة النظام السائد في ذلك البلد و البعض الآخر متعلق بأمور تنظيمية تختص بها الأحزاب عن باقي التنظيمات تحدها الدساتير و القوانين العضوية و الداخلية لهذا فإن الإعتماد على إحدى النماذج يؤثر على قياس فعالية أداء الأحزاب السياسية بإعتبار :

- أن الأحزاب وسيلة هامة يستخدمها المجتمع لتحقيق أهدافه و مطالبه التنموية في شتى الميادين عبر عملية التمثيل الانتخابي و قدرتها على حل مشاكل المجتمع من خلال ممارسة السلطة و بالتالي

فالأحزاب السياسية تشكل وظيفة اجتماعية و حيوية بالنسبة للمجتمع.

- أن الأحزاب السياسية تنظيمات سياسية تتنافس فيما بينها على السلطة فهي مطالبة بالأداء المميز لكسب أكبر عدد من أصوات الناخبين و ضمان أكبر عدد من المقاعد على مستوى مختلف المجالس المنتخبة وبالتالي ضمان بقائها.

- أن الأحزاب السياسية أنساق تركز على العلاقات المتبادلة بين قيادة الأحزاب و النخب التمثيلية و مدى إلتزام هاته النخب بالتعليمات و توجهات الحزب و تنفيذ برنامجها و سياستها العامة لتحقيق أهدافه.

فالأحزاب السياسية كظاهرة سياسية هي أداة تحقق الوظيفة الإجتماعية وجزئى من المجتمع تعتمد على أداء ممثليها من النخب لبلوغ أهدافها وممارسة السلطة. وعليه يجب دمج عدة نماذج للحكم على فعالية أداء الأحزاب السياسية بالتركيز على نقطتين أساسيتين:

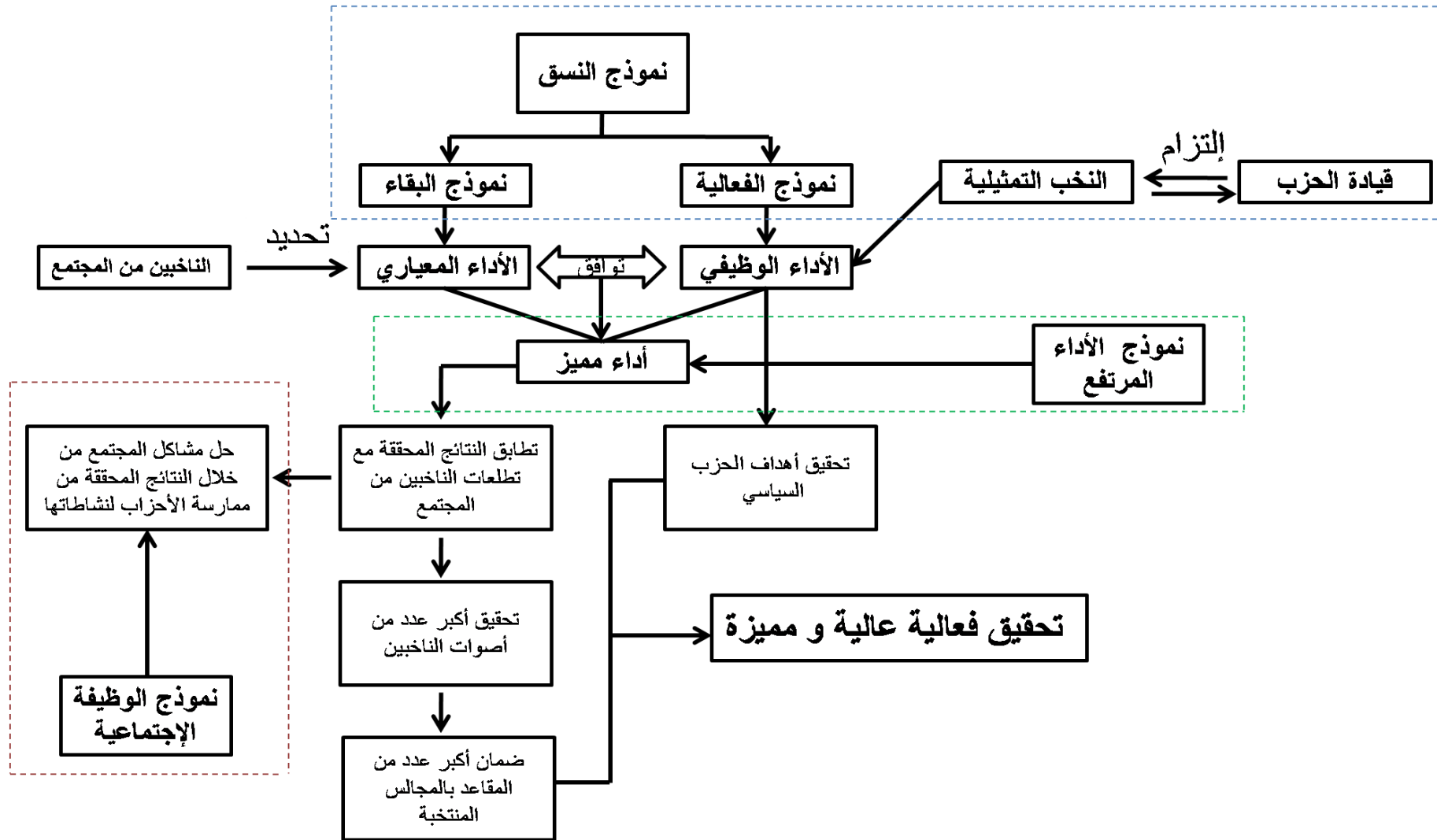
- قدرتها على تحقيق أهدافها المسطرة عن طريق أداء ممثليها من النخب السياسية خلال القيام بوظائفهم بالمجالس المنتخبة والتي يتم توجيهها من قيادة الحزب لأجل بلوغ تلك الأهداف. وعليه فإن فعالية الأحزاب السياسية مرتبط بمدى إلتزام النخب التمثيلية بالتعليمات الصادرة عن قيادة الحزب.

- ضمان بقائها عن طريق الإقتراع بكسب أكبر عدد من الناخبين عن طريق تطابق النتائج المحققة مع تطلعات الناخبين من المجتمع، حيث أن الناخبين هم من يحددوا معايير الأداء المطلوبة.

و النموذج التالي يبين كيفية الحكم على فعالية أداء الأحزاب السياسية من خلال المعطيات السالفة الذكر والتي تعكس جميع المتغيرات الأساسية التي تؤثر في قياس الفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية دون التطرق للأمور السلوكية والتي تعكس العلاقات التبادلية بين قيادة الحزب و ممثليها من النخب السياسية في مختلف المجالس الإنتخابية و كذا العلاقة التي تربط بين هاته النخب و الناخبين.

إلا أنه يمكن إضافة بعض المؤشرات الجزئية إذا ما تعلق الأمر بقدرة الأحزاب السياسية على ضمان الموارد الأولية من رؤوس الأموال حيث أنه بالنسبة للجزائر فالدولة هي من توفر هذه الموارد وبإنصاف بين مختلف الأحزاب السياسية، أما بالنسبة للمورد البشري فتخضع النخب التمثيلية المترشحة لعدة شروط مسبقة منها المرتبطة برأس المال الثقافي كالشهادات الدراسة و الكفاءة و أخرى متعلقة برأس المال الإجتماعي كالعلاقات والمكانة الإجتماعية والمرتبطة برأس المال الرمزي كالقيم و المعتقدات ومنها ما تتصل برأس المال الإقتصادي كالثروة كما يمكن زيادة بعض المؤشرات المتعلقة بالعمليات الإدارية كوضع البرامج و السياسات العامة و ضبط مستويات الإشراف على النخب التمثيلية في مختلف المجالس المنتخبة و قنوات الإتصال معها لتسهيل عملية اتخاذ القرار .

الشكل رقم (04): نموذج قياس فعالية أداء الأحزاب السياسية



المصدر : من عمل الباحثة.2020

9- محددات الفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية بالمجلس الشعبي الوطني:

تمارس الأحزاب السياسية السلطة بالمجلس الشعبي الوطني عبر ممثليها من النخب السياسية من خلال أداء الوظائف المخول لهم طبقا للقانون العضوي الخاص بالغرفة الأولى والتي تقتصر على المهام التشريعية والرقابية والتي تعتبر محددات الحكم على فعالية أداء الأحزاب السياسية، حيث يقوم النظام البرلماني على جملة من المقومات أهمها مسؤولية الحكومة أمام البرلمان، حيث كرس المشرع الجزائري العمل بالرقابة البرلمانية على أعمال الحكومة من خلال مختلف الوسائل التي ينص عليها الدستور في مواده المختلفة، كما خول السلطة التشريعية للمجلس الشعبي الوطني الممثلة فيما يلي:

1.9- الوظيفة الرقابية:

تتمثل الوظيفة الرقابية للنواب على أعمال الحكومة⁽¹⁾ في النقاط التالية:

أ- مناقشة خطة عمل الحكومة: تلعب الأحزاب السياسية الدور الهام في ممارسة الرقابة على أعمال الحكومة حيث يستطيع أعضاء البرلمان (الممثلين للأحزاب) مناقشة خطة عمل الحكومة وبالتالي برنامج رئيس الدولة وفقا لما تتطلبه الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية للبلاد.

ب- بيان السياسة العامة: بعد اعتماد خطة عمل الحكومة من قبل أعضاء البرلمان وشروعها في تنفيذها، فإن ذلك يجعلها مجبرة على تقديم بيان سنوي توضح فيه السياسة العامة للحكومة وما توصلت إليه من خلال تنفيذ خطة العمل التي تعكس برنامج رئيس الجمهورية، كما توضح في هذا البيان الصعوبات التي واجهتها أثناء التنفيذ ويعقب هذا البيان مناقشة من قبل نواب البرلمان، حيث يتم الاطلاع بدقة على مضمون البيان وتحدد المواقف المختلفة اتجاهه.

✓ **اللائحة:** تعد اللائحة أداة يستعملها النائب للفت انتباه الحكومة نتيجة تقصيرها أو عدم التزامها بخطة العمل المصادق عليها في بيان السياسة العام.

✓ **ملتصم الرقابة:** إلى جانب اقتراح اللوائح أجاز المشرع الدستوري للنواب إيداع ملتصم رقابة أو ما يسمى بلائحة اللوم والذي بمقتضاه تجد الحكومة نفسها مجبرة على الاستقالة، لأن الثقة قد سحبت منها.

✓ **التصويت بالثقة:** تعد هذه الآلية البرلمانية تقليدية، حيث بمقتضاها يمنح الوزير الأول المبادرة بطلب الثقة حول السياسة العامة التي انتهجتها حكومته للتأكد من مدى الثقة الممنوحة له من قبل أعضاء المجلس.

(1) عباس عمار. الرقابة البرلمانية على أعمال الحكومة في النظام الدستوري الجزائري. القبة ، الجزائر: دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، 2006 ، ص ص 98-101.

ج- الأسئلة: يعد توجيه الأسئلة من أهم الآليات الرقابية في النظم البرلمانية، حيث تفتح المجال لأعضاء البرلمان تقديم استفساراتهم بخصوص جميع الأمور، التي يشوبها الغموض خاصة التدابير الحكومية وأداة لتقييد الحكومة بخطة العمل المصادق عليها من طرف البرلمان وتقوم وزارة الشؤون والعلاقات مع البرلمان بتنظيم وتنسيق العمل مع الحكومة بتوجيه وطرح الأسئلة على الوزارات المعنية سواء كانت شفوية أو كتابية⁽¹⁾:

1- الأسئلة الشفوية: يقصد بها تلك الأسئلة التي تطرح شفاهة وبنفس الطريقة تتم الإجابة عليها وقد تكون أسئلة شفوية مقرونة بمناقشة القوانين، حيث يفتح باب طرح الأسئلة لعدد من النواب فقط.

2- الأسئلة المكتوبة: تعتمد هذه الآلية على توجيه أسئلة مكتوبة من قبل نواب البرلمان إلى الطاقم الحكومي ويجب أن يكون الرد الحكومي مكتوبا أيضا وتعد من أهم الوسائل للحصول على معلومات تتعلق بأعمال السلطة التنفيذية.

د- حق إجراء تحقيق (لجان تقصي الحقائق): تعد لجان التحقيق البرلمانية من بين أهم الآليات التي يستخدمها البرلمان للتحقق من المخالفات أو تجاوز السلطة أو قوانين الدولة وتأكيد مدى احترام النصوص الدستورية، حيث تتيح هذه اللجان التعرف على مدى انتظام سير المرافق العامة والوقوف على أوجه التقصير أو الانحراف.⁽²⁾

و- الاستجواب: يحق للبرلماني استجواب الحكومة ومسائلتها على أعمالها وقد يتصف الاستجواب في بعض الحالات بنوع من الاتهام نظرا لتصرفات الوزارة، فإذا لم تتل الثقة فإنها تكون مضطرة إلى الاستقالة.⁽³⁾

ن- طرح مواضيع عامة للنقاش: تعد هذه الآلية من أهم الآليات التي تفعل العمل الرقابي داخل المجلس الشعبي الوطني، حيث أن طرح موضوع للنقاش العام يكون نتيجة الإشكاليات المتعلقة بموضوع عام يتعلق بالسياسة الداخلية أو الخارجية للدولة وتتاح المشاركة فيها لجميع الأعضاء.⁽⁴⁾

2.9- الوظيفة التشريعية:

لقد حدد الدستور الجزائري مجال سلطات البرلمان في التشريع والحق في المبادرة بالقوانين لرئيس

(1) شبري ، عزيزة. "أنماط السؤال البرلماني في النظام الدستوري الجزائري"، مجلة الفكر البرلماني، مجلس الأمة، الجزائر، (28نوفمبر 2011) :صص84-86.

(2) عباس عمار. مرجع سابق. ص 105

(3) نفس المرجع. ص107

(4) شبري ، عزيزة. مرجع سابق. ص 86.

الحكومة ولعشرين نائب وما فوق من المجلس الشعبي الوطني، على شرط أن يوافق ثلاثة أرباع على القانون في الغرفة الأولى ثم في الغرفة الثانية ويلعب النائب عدة أدوار خلال مرحلة تسنين القوانين كإثراء القوانين المقترحة أو مشاريع القوانين المقدمة من طرف الحكومة من خلال الأسئلة والاستفسارات أو الملاحظات التي يقدمها في مداخلته على أن يوافق ثلاثة أرباع من نواب المجلس الشعبي الوطني وإن لم يوافق مجلس الأمة على القانون تشكل لجنة متساوية الأعضاء للنظر في أوجه الاختلاف وإعادة صياغته. (1)

10- أهمية قياس الفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية:

- يعتبر قياس فعالية أداء الأحزاب السياسية أمرا في غاية الأهمية لأنه معيار تحديد فشل أو نجاح الحزب و تكمن أهمية الفعالية التنظيمية في النقاط التالية:
- كونه مؤشر مرتبط بشكل أساسي بقدرة الحزب على الصمود و معالجة القضايا التي تطرأ على المجتمع لاسيما في ظل الحراك الشعبي و التغيرات المتسارعة التي تشهدها الساحة السياسية.
- كونه بمثابة مؤشر حيوي لقياس مدى تحقيق الأحزاب لبرامجها وأهدافها المسطرة المتعدد الأبعاد والتي تشمل شتى المجالات الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية وغيرها إذ تعكس المتغيرات السلوكية للنخب السياسية و المنتخبين و درجة التفاعل مع البيئة المحيطة به.
- كما يعتبر قياس الفعالية بمثابة تقييم الأداء الكلي للحزب عند ممارسته السلطة.
- يعتبر قياس الفعالية من أهم مصادر البيانات والمعلومات اللازمة لإتخاذ القرارات السياسية و رسم السياسات العامة و تشخيص المشكلات و تصحيح مسار الحزب و علاج جوانب الضعف و الخلل فهي بذلك مؤشر للتنبؤ لتطلعات الناخبين من المجتمع و من ثم ضمان أصواتهم فهي مبرر وجود الحزب وإستمراره و تطوره.
- تعتبر الفعالية التنظيمية الصفة الأساسية للتنظيم السياسي المتجدد المحقق لأهدافه.
- تعتبر أيضا بمثابة أداة لقياس مدى نجاح الحزب و تفوقه على الأحزاب المنافسة في جميع مجالات نشاطها فهي خاصية كلية و شمولية تصف و تلخص الأبعاد المميزة للحزب.

(1) ليلي، بوبغيلة. "آليات الرقابة التشريعية في النظام السياسي الجزائري". مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2004، ص56.

11- النخب السياسية ودورها في رفع مستوى الفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية:

تعد النخبة العقل المدبر والذراع المسير في كل المجالات الإنسانية و الإجتماعية و المحرك الأساسي لوجود التنظيمات الحزبية باختلاف توجهاتها والتي ترتبط بها بهدف ورغبة تحقيق الحضور والمشاركة الفعلية والفعالة في الحياة الإجتماعية العامة، حيث أن النخب السياسية التمثيلية ما هي إلا قنوات عبور نحو أفق التمثيل الإجتماعي ومن ثم السلطة الإجتماعية، لذلك يقوم الأفراد الممثلين للسياسة داخل المجتمع بإختيار مواقعهم داخل تشكيلات حزبية معينة يعملون من خلالها على تحقيق التمثيل الإجتماعي للسياسة إذ تلعب هاته النخب التمثيلية دورا حيويا في نجاح و إستمرارية الأحزاب في السلطة و الرفع في مستوى فعاليتها وذلك من خلال النقاط التالية:

- تنفيذ برنامج الحزب و الدفاع عنه و تطويره و تحقيق أهدافه.
- المساهمة في رسم السياسات العامة للحزب و صنع القرار.
- رفع المشاركة السياسية في إنتخابات المجالس الشعبية و رفع الوعي لدى الجماهير و تحقيق المواطنة
- الإسهام في معالجة القضايا الهامة و مشاكل التنمية في شتى الجوانب.
- رفع أداء الحزب و الوصول إلى السلطة.
- إستقطاب و جذب قاعدة جماهيرية واسعة مما يؤثر إيجابا على نمو الحزب و إستمراره في السلطة.
- تجسيد إيدولوجية الحزب و تكريس قيم و معتقداته على أرض الواقع.
- ضمان التواصل بين الحزب و قواعده الجماهيرية تدعمه في الإنتخابات و تمكنه من الوصول إلى السلطة.
- الحفاظ على تماسك الحزب الداخلي و ضمان الإستقرار و منع الإنشقاقات والصراعات.
- قدرة النخب التمثيلية على التكيف مع الواقع و مواجهة المنافسين و الدعاية الإعلامية.

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل وجدت الطالبة تباين بشكل كبير في مفهوم الفعالية التنظيمية وتحديد أبعاده ويعود ذلك إلى تعدد المنطلقات وإختلاف الزوايا والرؤى التي تطرق اليها الباحثون من خلالها لهذا الموضوع وقامت الطالبة في هذا الفصل بالتعرف عليه بعمق من خلال عرض مجموعة من المفاهيم حوله، إبراز أهميته توضيح خصائصه التي تميزه عن باقي المتغيرات ومعرفة محدداته، أبعاده ومختلف نماذج قياسه والتعرف على طرق قياسه والنتائج المترتبة عنه.

بالإضافة لذلك تطرقت الطالبة إلى دراسة الفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية أحد أهم مظاهر الحياة السياسية تأثيرا على المجتمع نظراً لما تقوم به من أدوار هامة في شتى المجالات الإجتماعية و الإقتصادية و الثقافية وعرض أهم الاتجاهات النظرية التي تناولت نشأة الأحزاب وحددت فاعليتها من خلال الكشف عن مختلف مستويات الحكم على فعالية أداء الأحزاب السياسية في الجزائر ووضع نموذج لقياسها بالإعتماد على أهم المؤشرات المتفاعلة فيما بينها والمؤثرة فيها لاسيما تلك المتعلقة في تحقيق أهداف الحزب وضمان بقائها مع التركيز على أداء النخب التمثيلية لما لها من دور في رفع مستوى الفعالية على مستوى المجلس الشعبي الوطني والتي تعد العقل المدبر والذراع المسير لتنفيذ برامجها والمحرك الأساسي لوجودها.

الفصل الرابع

النخب السياسية و مكانتها في التنظيمات السياسية.

تمهيد.

- 1- مفهوم النخبة السياسية و المفاهيم المتصلة به.
- 2- خصائص النخبة السياسية.
- 3- وظائف النخبة السياسية.
- 4- دور النخبة السياسية.
- 5- أنماط النخبة السياسية.
- 6- المقاربات السوسيولوجية لدراسة النخب السياسية.
- 7- الأصول الفكرية لمنهج النخب السياسية .
- 8- النخب السياسية بالجزائر و مكانتها في الأحزاب السياسية.
- 9- مستويات و قنوات تجنيد النخب السياسية في الأحزاب السياسية.
- 10- تكوين النخب السياسية و أثره على أداء الأحزاب السياسية.
- 11- تجربة الجزائر في مجال تكوين النخب السياسية التمثيلية.

خلاصة الفصل.

تمهيد :

يعد المورد البشري من بين أهم أصول المنظمة وأحد الركائز الأساسية في إدارة شؤونها وتحقيق أهدافها لهذا حظي بإهتمام الباحثين كأبرز موارد النظام في دراسة الفعالية التنظيمية و مستلزمات العملية الإنتاجية لاسيما التنظيمات السياسية التي تعتمد بالأساس على مهارات و كفاءات العامل البشري إذ تعد النخب السياسية بمثابة القلب النابض للأحزاب السياسية، لهذا تعمل هذه الأخيرة على إنتقاء وتجديد النخب الأكثر فاعلية وقدرة على إدارة وصياغة التفاعلات الحاصلة في إطار المجتمع ككل في مجالاته المختلفة ومواجهة التحديات و المنافسين لها على السلطة من أحزاب سياسية معارضة.

كما تلعب النخبة السياسية من جهة دورا حيويا في تطور المجتمعات نظرا لدورها القيادي وقدرتها على حل المشاكل المعقدة من خلال السلطة التي تمارسها ومواقع الصدارة التي تحتلها والمؤهلات التي تتمتع بها وتميزها عن باقي أفراد المجتمع وفي تنظيم أنماط العلاقات الإجتماعية ومواكبة التحولات التي تقع في التنظيم الإجتماعي سواء في بنائه أو في وظائفه ومن جهة أخرى تعمل على توسيع قاعدة نظام الأحزاب السياسية وصناعة السياسات العامة والمساهمة الفعلية في ترسيخ مؤسسات الدولة وإرساء دعائمها و صياغة قوانينها وتشريعاتها و ترشيد الخيارات الكبرى للدولة.

ولقد ساهمت النخبة السياسية الجزائرية بمختلف إيديولوجياتها و توجهاتها الفكرية في بروز الحركات الوطنية و تحقيق أهدافها و مطالبها التحررية و بناء أسس الدولة الجزائرية المعاصرة من خلال ظهور أحزاب سياسية بمختلف الإيديولوجيات في ظل التمثيل الحزبي التعددي، حيث تمكنت النخب السياسية من مواكبة التغيرات والأحداث السريعة في العديد من المجالات خاصة منها الأمنية والإقتصادية وساهمت في ظل التعددية الحزبية في سن تشريعات و تنظيمات مختلفة تجاوبت مع مقتضيات كل مرحلة إنتقالية سواء كانت خيارات إقتصادية كالإنتقال من التسيير الذاتي إلى التأميم والتسيير الاشتراكي للمؤسسات إلى الإصلاح وإعادة الهيكلة ثم إقرار الاقتصاد الحر و فتح السوق للمنافسة و ما تبعها من إجراءات الخروج من المأزق و تجاوز الأزمة.

1- مفهوم النخبة السياسية و المفاهيم المتصلة به:

إن المفهوم الاصطلاحي للنخبة مفهوم حديث يرتبط بتطور علم الاجتماع السياسي ونظرياته الحديثة، حيث انتشر المصطلح و ساد استخدامه في أواخر القرن التاسع عشر وفي ثلاثينيات القرن العشرين في بريطانيا وأمريكا في توجيه الحياة السياسية و الاجتماعية في مجتمعاتنا المعاصرة و يعتبر فلفريدو بارثو أول من إستعمل مصطلح النخبة في كتاباته حول النظريات السوسولوجية للنخبة:

1-1 مفهوم النخبة السياسية:

أ - التعريف اللغوي لمفهوم النخبة:

لقد جاء في لسان العرب لإبن منظور أن كلمة نخبة مصدرها الفعل انتخب و انتخب الشيء، أي اختاره و النخبة ما اختاره منه و نخبة القوم و نخبتهم خيارهم و يقال: نخبة القوم (بضم النون و فتح الخاء) و إذا قيل جاء في نخب أصحابه، أي خيارهم. (1)

ولقد ورد تعريف النخبة لغوياً بقاموس المعجم الوسيط: نخب ينخب نخباً: أخذ نخبة الشيء، أي المختار منه و يقال: جاء في نخبة أصحابه أي في خيارهم. وجاء أيضاً: انتخب الشيء: اختاره. و النخبة: ما اختاره منه. و نخبة القوم و نخبتهم: خيارهم. (2)

وقد أشار معجم المصطلحات السياسية و الدولية إلى أن (Elite) يقابلها بالعربية الصفوة أي: علية القوم وهم أقلية ذات نفوذ تحكم الأغلبية و تلعب هذه الصفوة دوراً قيادياً، و سياسياً لإدارة جماعاتهم من خلال الإعراف التلقائي بهم بصفتهم. (3)

و يعرف قاموس روبر الفرنسي النخبة بأنها "مجموعة من الأشخاص المتفوقين في الممارسة الإجتماعية في حقل اجتماعي معين وهم يمتلكون القدرة على التأثير في المجال السياسي و الإجتماعي". (4)

ب - مفهوم النخبة السياسية:

رغم إختلاف التوجهات الأيديولوجية و الإتجاهات الفكرية إلا أن النظريات المختلفة لمفهوم النخب تشابهت إلى حد كبير نظراً لتركيزها على قضية السيطرة على زمام السلطة في إدارة شؤون المجتمع و سنسلط الضوء على أهم الجوانب التي ركزت عليها أهم المفاهيم للنخب السياسية:

(1) ابن منظور. لسان العرب. مج 1. بيروت: دار صادر، 1955، ص ص، 751-752.

(2) إبراهيم أنيس مرجع سابق، ص 908.

(3) أحمد زكي بدوي. معجم المصطلحات السياسية و الدولية. القاهرة: دار الكتاب المصري، 1989، ص ص، 52-53.

(4) Akoun André et autres. Le Robert, seuil, dictionnaire de sociologie, France, Editions: .les presses de Mama, Octobre 1999, p 175.

يعرف المفكر الأمريكي روبرت داهيل (Robert Alan Dahl) النُخبة بأنها: " مجموعة من الأفراد الذين يشكلون أقلية وتسود تفضيلاتهم عند حدوث اختلاف التفضيلات المتعلقة بالقضايا الأساسية في المجتمع"⁽¹⁾. ويشير روبرت من خلال تعريفه للنخبة على قدرتها لمعالجة القضايا الأساسية للمجتمع من خلال اتخاذ القرارات الصائبة.

أما هانز دريتزل (HanzDreitzel) عرفها: " تتكون النخبة من الذين يحتلون مواقع سامية في جماعة ما أو في منظمة أو مؤسسة وقد وصلوا إلى هذه المواقع المتميزة والعالية بفضل انتقائهم على أساس قدراتهم الكفائية الأساسية ويملكون السلطة والتأثير بفضل المناصب التي يشغلونها ولها قوة النفوذ ويملكون قرار تغيير بنية المجتمع والمعايير التي تتحكم فيها وتؤهلهم مكانتهم ليكونوا نموذجاً للاقتداء والتأثير في أفراد جماعتهم"⁽²⁾ ومن خلال هذا التعريف فالنخبة أقلية تتميز بسمات الكفاءة والنفوذ التي تؤهلها من ممارسة السلطة عن طريق الوظائف السامية التي تحتلها للتأثير على المجتمع.

وفي معجم علم الاجتماع يعرف النخبة بأنها: " جماعة من الأشخاص يتم الاعتراف بعظمة تأثيرهم وسيطرتهم في شؤون المجتمع حيث تشكل هذه الجماعة أقلية حاكمة" يمكن تمييزها عن الطبقة المحكومة وفقاً لمعيار القوة والسلطة بدلالة تمتعها بسلطان القوة والنفوذ والتأثير في المجتمع أكثر مما تتمتع به الطبقة المحكومة فيه وذلك بسبب ما تمتلكه هذه الأقلية من مميزات القوة والخبرة في ممارسة السلطة والتنظيم داخل المجتمع الأمر الذي يؤهلها لقيادته"⁽³⁾. وركز هذا التعريف على عنصرين أساسيين في تشكيل النخبة كونها أقلية حاكمة يتم الاعتراف بها تتميز عن الطبقة المحكومة بقدرات تنظيمية تؤهلها لقيادة المجتمع.

يعرف جي روشيه (G.Rocher) أن النخبة تضم أشخاصاً وجماعات، الذين بواسطة القوة التي يمتلكونها أو بواسطة التأثير الذي يمارسونه ويشاركون في صياغة تاريخ جماعة ما سواء كان ذلك عن طريق اتخاذ القرارات أو بالأفكار والأحاسيس والمشاعر التي يبديونها أو التي يتخذونها شعاراً لهم.⁽⁴⁾ ولعل اللافت للإنتباه في هذا التعريف إضافة للقدرات التنظيمية والسلوكية التي تميز النخبة وتؤهلها في إتخاذ القرارات وأشار جي روشيه كذلك على أهمية القيم والمعتقدات وأيديولوجية المنظمة للتأثير على المجتمع.

(1) مولود، سعادة. " النخبة و المجتمع تجدد الرهانات "، مجلة الباحث الاجتماعي، جامعة منتوري، قسنطينة، ع 10، 9، (2010)*: ص 98.

(2) Jacques Coenen-Huther: Sociologie des élites, Paris, A. Colin 2004, p:101.

(3) دينكن، ميشيل. ترجمة إحسان محمد الحسن. معجم علم الاجتماع. بغداد: دار الرشيد للنشر، 1980، ص ص، 117-118.

(4) محمد، السويدي. علم الاجتماع السياسي: مبادئه وقضاياها. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1998، ص، 63.

ويعرف شارل رايت ميلز (C. Wright Mills) النخبة: "يمكننا أن نعرف نخبة السلطة استناداً إلى وسائل القوة، تماماً كما هو الأمر بالنسبة لمن يحتلون مراكز القيادة".⁽¹⁾ ويعتمد ميلز في تعريفه للنخبة على معيار امتلاك القرار ومبدأ السلطة.

وتعرف النخبة عند غايتانو موسكا (Gaetano Mosca) بتلك الفئة التي تتميز بحصولها على أعلى مكانة في هرم السلطة أو التنظيم وتتمتع بقدرات كفائية هائلة تسمح لها بالحصول على السلطة في المجتمع البيروقراطي المعاصر.⁽²⁾

ولقد خص موسكا في هذا التعريف المجتمع البيروقراطي الذي يمتلك النخبة في تنظيماته قدرات هائلة على مستوى التخطيط والقيادة والتدبير والإشراف والتوجيه والتأطير تمكنه من اعتلاء السلطة. أما ميشيال روبرتو فلقد إنطلق في تعريفه للنخبة السياسية من خلال واقع عمل الأحزاب السياسية ليكتشف بأن هناك عوامل متباينة تحدد طبيعة عمل التنظيمات بدءاً من الحزب إلى الدولة فهو يرى أن النشأة الديمقراطية للأحزاب تتحول بمرور الزمن إلى تنظيمات خاضعة إلى حكم قلة من الأفراد لأن التنظيم يحتاج إلى أقلية منظمة وهذه الأقلية تستحوذ على السلطة من خلال موقعها في مركز اتخاذ القرار.⁽³⁾ وجاء تعريف روبرتو وفق مبدأ الديمقراطية، حيث يعتبر النخبة أقلية يكونوا قادرين على تسيير المجتمع وإدارته وفق آليات تنظيمية علمية فالجماهير لا تملك القدرات التي تخوله تدبير إدارة الدولة وتسييرها بطريقة عقلانية منظمة.

لقد ساهمت وبشكل مباشر كل هذه الدراسات النظرية في تقارب التعريفات حيث ركزت على أن النخب السياسية أقلية لها لقدرات ذاتية ومهارات متميزة تؤهلها بواسطة التأثير الذي يمارسونه على إمتلاك القوة والسلطة والنفوذ والحق في استصدار القرار لقيادة المجتمع وإدارة الدولة سياسياً واقتصادياً واجتماعياً وإدارياً.

1-2 المفاهيم المتصلة بمفهوم النخبة السياسية:

توجد مفاهيم تقترب من النخبة بل إن هذا المفهوم قد امتد في تداوله واستعماله على مدار الفئات والشرائح الاجتماعية برمتها وبمختلف تصنيفاتها منذ القدم كمصطلح عرف استخداماً واسعاً في

(1) - توم بوتومور، النخبة والمجتمع، ترجمة: جورج جباط.2. بيروت، لبنان: المؤسسة العربية للدراسات والنشر، 1988، ص5.

(2) - توم بوتومور، نفس المصدر، ص8.

(3) - توم بوتومور، نفس المصدر، ص8.

الكتابات الاجتماعية والسياسية بوجه عام مثل: الصفوة، الأنتيليجينسيا، التيقوقراط، الأعيان، الأوليغارشية والملا... .

أ- الصفوة و علاقتها بمفهوم النخبة:

لقد برزت في أدبيات التراث العربي مؤلفات ضخمة استخدمت مفهوم الصفوة على غرار مؤلف "صفة الصفوة" لابن القيم الجوزي وكتاب "صفوة التصوف" للمقدسي و ما تدل عليه كتابات جل العلماء المسلمين في استعمالهم لمفهوم النخبة والصفوة تدل على أن هناك فرق بين المفهومين ويمكن القول من أجل توضيح الصورة أكثر أن مفهومي "النخبة" و"الصفوة" في المجال الاجتماعي تتقابل مع مفهومي "الأرستقراطية" و"البرجوازية" في المجال السياسي فالصفوة التي تبدو ذات طابع معياري تقابلها الأرستقراطية بينما النخبة التي تبدو ذات طابع مادي فتقابلها البرجوازية.⁽¹⁾

كما نجد ذلك في كتاب توم بوتومور "الصفوة والمجتمع، ذلك أن مفهوم "الصفوة" لا نجد ما يقابله باللغة الفرنسية أو الإنجليزية إلا كلمة "Elite" والتي تعد في الحقيقة الترجمة الأنسب لمفهوم "النخبة". حيث يعرف قاموس المعجم الوسيط الصفوة: صَفْوَةٌ الْمُجْتَمَعِ: مِنْ نُخْبَتِهِ، مِنْ خِيَارِ النَّاسِ.

ب- الأنتيليجينسيا و علاقتها بمفهوم النخبة:

هم فئة من الأشخاص المتعلمين المنخرطين في الأعمال الذهنية المعقدة التي لها دور نقدي وتوجيهي وقيادي في تشكيل ثقافة وسياسة مجتمعهم، تضم الأنتيليجينسيا فنانيين ومعلمين وأكاديميين وكتاب ورجال الحرف و يُعرف أفراد الأنتيليجينسيا بالمتقنين⁽²⁾ بمعنى أنها طبقة من المثقفين المتتورين وتشمل الأساتذة، المبدعين، والمفكرين، والفنانين تعنى بالإنتاج والإبداع وممارسة الفكر.

و تباينت حالة الأنتيليجينسيا ومكانتهم الاجتماعية حسب المجتمع، ففي روسيا وقبل الثورة البلشفية وصف مصطلح «الأنتيليجنسيا» فئة المتعلمين الذين سمح لهم رأس مالهم الثقافي (التدريس والتعليم والتتوير) بتولي قيادة سياسية في الممارسة العملية أما في أوروبا الشرقية، حُرم المفكرون من الامتيازات السياسية وإمكانية الوصول إلى أدوات التنمية الاقتصادية الفعالة. في المقابل وفي أوروبا الغربية وخاصةً في ألمانيا وبريطانيا العظمى حددت الطبقة البرجوازية المثقفة و المهن البريطانية أدوارًا

(1) - جون سيرل، العقل و اللغة و المجتمع: الفلسفة في العالم الواقعي، ترجمة: صلاح إسماعيل ط. القاهرة، مصر: المركز القومي للترجمة، 1998، ص117.

(2) Pascal Ory and Jean-François Sirinelli, *The Intellectuals in France: From the Dreyfus Affair to Our Days*, Paris: Armand Colin, 2002, p. 10.

للمفكرين العموميين في مجتمعاتهم.(1)

ج- التيقنوقراط و علاقتها بمفهوم النخبة :

التيقنوقراط شكل من أشكال الحكومة ويقصد بها حكومة التقنية أو حكومة الكفاءات وتتشكل هذه الحكومة الأقلية من النخبة العلمية الفنية المثقفة وهي حكومة متخصصة في الاقتصاد والصناعة والتجارة والإعلاميات والهندسة. وغالبا ما تكون غير حزبية.(2)

د- الخاصة و علاقتها بمفهوم النخبة:

الخاصة وهي خلاف العامة ويقصد بها ما هو مقصور ومحصور على فئة من الناس، دون العامة كلهم و قد عرف العرب تراثيا مفهوم الخاصة على بعض الفئات الإجتماعية المتميزة الذين يمتلكون القدرة على التأثير الفكري و الإجتماعي و السياسي حيث كان الشعراء و الفرسان و الحكماء يحتلون المكانة العالية في مجتمع القبيلة العربية في الجاهلية والخاصة في المجتمع العباسي كانت تشكل من أصحاب الخليفة رجالات الدولة البارزين كالوزراء والأشراف و القضاة و قيادات الجيش و الشهود، علاوة على بعض المقربين من العلماء و أهل الأدب، أما طبقة العامة فهم يشكلون السواد الأعظم من سكان المدينة من أهل المهن و التجار و الخدم و الجند.(3)

و- الأعيان و علاقتها بمفهوم النخبة:

يطلق أعيان البلد على سادتها وأشرافها. وحكماؤها وممثليها حيث ينتشر هذا المسمى على النظام القبلي القائم ويتم اللجوء إليهم للإستشارة أو تمثيل قبيلتهم في المحافل وعند نشوب إختلافات بين أعضاء القبيلة أو مع قبائل أخرى حيث يتم إختيارهم بناء على نسبهم وقيمهم التي تميزهم عن بقية أفراد القبيلة.

ي- الملأ و علاقتها بمفهوم النخبة:

الملأ هم أشراف القوم وعليتهم، ويعني مفهوم الملأ تحديدا النخبة القبلية التي تأخذ القرار بناء على معايير متعددة، تتداخل فيها الاعتبارات الأسرية بالموقع الاقتصادي،الاعتبار الاجتماعي ولا يبتعد

(1)Billington James H,Fire in the Minds of Men:Origins of the Revolutionary,New York,Basic Books,1980.P231

(2) - جميل،حمداوي، سوسيولوجيا النخب السياسية: النخب المغربية أنموذجاط1. المغرب، الرباط: سلسلة البحث الأكاديمي،منشورات مجلة العلوم القانونية، دار السلام للطباعة و التوزيع،2015،ص6.

(3) - عبد الله بن محمد بن ماضي،العتيبي، النظام العام للدولة المسلمة: دراسة تأصيلية مقارنة ط1. السعودية، الرياض: دار كنوز إشبيليا،2009،ص234.

عنه كثيرا مفهوم الخاصة الذي ساد في العصر العربي الوسيط، فهو يشير إلى شخصيات اعتبارية ومالية وفقهية...قريبة من موقع القرار، يستشيرها الخليفة أو السلطان أو الأمير بصورة دائمة أو مؤقتة.(1)
ويرى عبد الرحيم العطري في كتابه (سوسيولوجيا الأعيان) أن العرب يستعلمون مصطلحات أخرى تدل على نفس المعنى وذلك من قبل الطليعة والملا والسرلة والخاصة والصفوة والأعيان والوجهاء...، فكلها مسميات لمعنى واحد يفيد التميز والاختلاف، عن العامة أو العوام.(2)

ن - الأوليغارشية و علاقتها بمفهوم النخبة:

الأوليغارشية مصطلح يطلق على فئة صغيرة من المجتمع تسيطر على مقاليد الحكم وهي مشتقة من اللغة اليونانية أوليغارخيا ويقصد بها حكم الأقلية التي تتميز بالنفوذ، الثروة والسلطة العسكرية. ويعد أفلاطون أول من أشار إلى النخبة الأوليغارشية في كتابه (الجمهورية) عندما صنف أنظمة الحكم إلى ثلاثة: الدولة المثالية (الجمهورية)، الدولة الديمقراطية والدولة الأوليغارشية، كما وصفها أريستوفا في كتابه (السياسة) بحكومة الأثرياء تتمتع بالجاه و الحسب و النسب تتمتع بسلطة المال.

2- خصائص النخبة السياسية:

- تلعب النخبة السياسية دورا حيويا في تطور المجتمعات نظرا لدورها القيادي الشامل في التنمية و قدرتها على حل المشاكل المعقدة من خلال السلطة التي تمارسها و المؤهلات التي تتمتع بها و تميزها عن باقي أفراد المجتمع و سنقوم بعرض أهم الخصائص و هي كالتالي:
- النخب السياسية هي أقلية من أفراد المجتمع.
- تتمتع بالسلطة السياسية و النفوذ و الهيمنة ، تستمدها سواء عن طريق العامل الوراثي (الإنتماء إلى طبقة الملوك، النبلاء، الأعيان....) أو عن طريق الإنتقاء (الإقتراع).
- تتميز عن باقي الجماهير بمؤهلاتها و الكفاءات في مجال إختصاصهم و بعض الرواسب في اتخاذ القرار كالذكاء .
- لها قوة التأثير على الطبقات الإجتماعية.
- تحتل الوظائف السامية و مواقع الصدارة في التنظيمات السياسية.
- قدرات عالية في الأداء و تنظيمية متميزة في التخطيط و الإستشراف و التوجيه و المواكبة وتصحيح

(1) - جميل، حمداوي، مرجع سابق، ص13.

(2) - عبد الرحيم، العطري: سوسيولوجيا الأعيان ط3. دفاثر العلوم الإنسانية، الرباط/القاهرة، 2013، ص:12.

المسار .

- تحتل المكانة الهرمية العالية في المجتمع .

- تمتلك الشرعية في إصدار القرارات السياسية و جميع الجوانب الأخرى .

كما تتمتع النخبة السياسية ببعض السمات الهامة كالانسجام والوحدة في اتخاذ القرار والمصلحة المشتركة والقيم و المعتقدات و الأيديولوجية المشتركة .

3- وظائف النخبة السياسية:

قد تختلف وظائف النخبة السياسية من نظام سياسي إلى آخر و قد ترتبط بموقع السلطة التي تمارسها كنخبة حاكمة أو تمثيلية أو من خلال الاختصاص الذي تمارسه، لهذا تتميز النخبة السياسية على غيرها من الطبقات الإجتماعية بعدة وظائف أهمها:

3-1- وظيفة تشريعية:

قد تختلف دساتير الدول في تحديد نمط السلطة التشريعية التي تمارسها النخبة السياسية التمثيلية، إلا أن هذه النخب تساهم في وضع الأطر القانونية لتسيير شؤون المجتمع في شتى المجالات من خلال تسنين القوانين عن طريق الإقتراع سواء كانت مشاريع صادرة من مختلف قطاعات الدولة أو مقترحات صادرة عن مجموعة من نواب البرلمان و تعد الوظيفة التشريعية الحجر الأساس في بناء الدولة وتأسيس العدالة الإجتماعية و الحفاظ على توازن المجتمع و مواكبة التغيير و التطور الإجتماعي .

3-2 - وظيفة رقابية:

وتعد هذه الوظيفة من أهم الوظائف التي تمارسها النخبة السياسية التمثيلية على السلطة التنفيذية ولديها عدة آليات رقابية بدءا من مناقشة برنامج الحكومة والرقابة على عملها و تقييم أدائها إنتقالا إلى المسائلة الشفوية و الكتابية وإجراء تحقيقات ميدانية و توجيه اللوم و سحب الثقة من الحكومة .

3-3 - وظيفة تسييرية:

بموجب المراكز العليا الوظائف السامية و مواقع الصدارة التي تحتلها النخب السياسية الحاكمة في التنظيمات السياسية فإنها تقوم بتسيير المرافق العامة الحيوية كقطاع الصحة، التربية، الصناعة وغيرها من القطاعات الحساسة ما ينعكس مباشرة في معالجة قضايا التنمية وتؤثر بشكل مباشر على المجتمع .

3-4 - وظيفة إجتماعية:

إن الأنظمة السياسية وسيله هامة يستخدمها المجتمع لتحقيق أهدافه وحل مشاكل وقضايا التنمية ومواجهة متطلبات البيئة و تحولاتها السريعة و مواكبة التغيرات التي تطرأ في أنساق التفاعل والعلاقات وأنماط السلوك داخل المجتمع من خلال النتائج المحققة من ممارسة النخب السياسية لنشاطاتها والسلطات المخول لها، مما يسمح للمجتمع من التطور والنمو بوتيرة تصاعدية عن طريق تعزيز مسارات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفي ترشيد الخيارات الكبرى للدولة وفي تنظيم أنماط العلاقات الاجتماعية ومواكبة التحولات التي تقع في التنظيم الاجتماعي سواء في بنائه أو في وظائفه.

3-5 - وظيفة تمثيلية:

تعتبر الكثير من الأدبيات الفقهية في مجال العلوم الدستورية والسياسية أن سلطة الشعب تكمن بالكامل في البرلمان باعتباره جهازا تمثيلا حيث تمارس الشعوب دورها السياسي في اختيار ممثلين عنهم ليعبروا عن أفكارهم ورؤيتهم إزاء القضايا المطروحة إذ أن وظيفة النخبة السياسية في تمثيل الأمة والتعبير عن الإرادة الشعبية وتمثيل السيادة الوطنية، ووظيفة نسبية تحدد مضمونها في كل بلد على حده معطيات الحياة السياسية وطريقة ممارسة السلطة وأسلوب الحكم ودرجة الإستقرار وقوة الإقتصاد ومناعة المؤسسات القائمة، ومن ثم لا يمكن فصل حقيقة الوظيفة التمثيلية للبرلمان عن محيطها إذا أردنا الحكم عليها أو اختبار درجة فعاليتها.

4- دور النخبة السياسية:

للنخب السياسية عدة أدوار ووظائف مهمة داخل النسق المجتمعي والسير بها نحو آفاق التقدم والتجديد والتطوير، منها ما هو مستمد من السلطة التي تمارسها و الأخر من خلال المهارات و الكفاءات التي تكتسبها.

- تقوم النخبة بتأطير المواطنين سياسيا وتوعيتهم إديولوجيا.
- تقوم النخبة بشرح برامجها السياسية والحزبية واستعراض تطلعاتها المستقبلية من أجل التأثير في الجماهير .
- تقوم بأدوار إدارية رئيسية كالتخطيط، التدبير، الإشراف، التوجيه، التقويم، المتابعة، المواكبة وتصحيح الأخطاء وتجاوزها وتوزيع المسؤوليات والمهام وتنظيم المرافق العمومية.
- تقوم بأدوار سياسية، بحكم وظائفها السامية من خلال توجيهاتها بشكل عملي و واقعي كالوظيفة

التشريعية و الرقابية.

- تقوم بأدوار اقتصادية، من خلال الحلول الناجعة لإدارة المؤسسات الاقتصادية والبحث عن أحسن السبل لتشجيع الإنتاج الوطني وتحفيز الشباب على الإبداع والابتكار والتطوير والمنافسة والبحث عن الأسواق الداخلية والخارجية للرفع من الصادرات والتخفيض من الواردات وجلب الاستثمارات.
- تساهم النخبة في تحقيق النظام الاجتماعي و الحفاظ على توازن المجتمع وانسجامه الوظيفي.
- كما للنخب السياسية عدة أدوار أخرى منها التنويري والإبداعي والتثقيفي وإرساء الحس الوطني والقومي و التموي في شتى الميادين والتوعوي والقيادي للمجتمع.

5- أنماط النخبة السياسية:

لقد قرق أرون رايموند " Arond Raymond " في كتابه البنية الاجتماعية والطبقة الاجتماعية بين خمسة أنماط نخبوية يمكن وجودها للنخبة على المستوى السياسي: (1)

5-1 - نمط النخبة المعتمدة على الرضا المتبادل :

"يتميز بوجود شبكة واسعة من الاتصالات الرسمية وغير الرسمية والصدقة والتأثير المتبادل تسيطر على أصحاب المراكز في كافة جماعات النخب الرئيسية ويتحدد موقع الفرد من أعضاء النخبة اعتمادا على ما يتولاها من مناصب بارزة في التنظيمات الرسمية ومدى الانغماس في عملية صنع السياسية. ونظرا لعدم قدرة جماعة نخبوية على السيطرة فإن التفاعل بين كافة الجماعات النخبوية يصبح هو النمط السائد."

هذا النمط يشكل علاقات تبادلية رسمية متصلة سواء عن طريق المركز أو الوظيفة أو علاقات غير رسمية إذا ما تعلق الأمر بالمصالح والمتبادلة والتي لا تربط النخب بحكم الوظيفة، فتصبح حينها نمطا سائدا بحكم حدود السلطة و المسؤوليات مبني على قدرة النخب في التنسيق والتعاون فيما بينها لأجل تحقيق أهداف مشتركة

5-2 - نمط النخبة المتعددة:

"يتميز مثل النمط السابق بحدوث تفاعلات بين القادة الذين ينتمون إلى جميع التنظيمات والقطاعات والجماعات النخبوية ويختلف عنه في أن التفاعل بين النخب لا يتسم بالتركيز الشديد في قطاع نخبوي معين."

(1) Aron.R. "Social Structure and the Ruling Class" British Journal of Sociology. Vol 1.Part 1.March 1950.P6.

هذا النمط يتشكل عند تداخل المهام فيها بينها و تدخل أكثر من تنظيم لأجل تحقيق هدف معين أو إنجاز مهمة يشترط فيها تدخل العديد من النخب.

3-5 - نمط النخبة السلطوية:

"يعبر عن وجود هيدراكية واضحة في السلطة والنفوذ بين الجماعات النخبوية ويلاحظ فيه أن من يسيطرون على المناصب العليا يتسمون بدرجة من التجانس النسبي من حيث الأصول الاجتماعية والنخبوية."

يكون معيار الولاء و الإلتواء إلى نفس الطبقة (برجوازية، متقنين...) عند نمط النخبة السلطوية أحد الأسس للتعين في المناصب العليا

4-5 - نمط النخبة العسكرية :

"حظي باهتمام الباحثين المهتمين بدراسة وتفسير تولى العسكريين للحكم والعلاقة بين النخبة العسكرية والمدنيين ويسود هذا النمط في الدول النامية خاصة في القارة الإفريقية." حيث يتولى زمام الأمور النخبة العسكريين في إدارة الدولة سواء مباشرة أو غير مباشرة من خلال التدخل في شتى الشؤون و القضايا البارزة.

5-5 - نمط الحكم الفردي أو التسلطي:

"يتميز بغياب الدور القوي والفعال للمؤسسات السياسية والتي يمكن أن تتواجد من الناحية الشكلية إذ يسيطر شخص واحد على مقاليد السلطة والتي تتمحور حوله." و ينتشر هذا النمط خاصة في النظام الدكتاتوري أو الملكي أين تخضع التنظيمات السياسية للإرادة السامية للحاكم.

6- المقاربات السوسيولوجية لدراسة النخب السياسية:

تعتمد سوسيولوجيا النخب في دراستها للنخب في بحث وجود جماعة من الأشخاص "طبقة مهيمنة" على هرم السلطة الاجتماعية وعلى القيم الإيديولوجية، الثقافية، السياسية والإقتصادية و غيرها من المجالات على مقاربتين بارزتين هما: (1)

- المقاربة الوظيفية والتي تركز على وظائف النخب التي تمارسها وطبيعة نشاطاتها وكذا الحاجات التي تسعى لتلبيتها والقدرات والخصائص الفردية التي تتمتع بها وتتميز من خلالها.

(1) - إكرام، بدر الدين، دراسة نظرية و منهجية: دراسات و مقالات م.2. مصر، الرياض: جامعة القاهرة، 1986، ص ص159-160.

- المقاربة البنيوية والتي تركز على افتراض الحضور الكامل للهيمنة في كل نظام اجتماعي أين يكون الوجود لطبقة مهيمنة متكونة من مختلف الأجزاء المتنافسة داخل وخارج الهرم النسقي للسلطة.

1-6 - الاتجاه البنيوي:

تعتمد هذه المقاربة على التحليل البنيوي لمختلف طبقات المجتمع و الميزات الجماعية المشتركة لكل فئة و بمقارنة نظام العلاقات المنظمة السائدة داخل كل نسق وكذا البنية الهرمية للفاعلين بين مختلف المجالات

- أ المقاربة الموضوعية:

تهتم المقاربة الموضوعية بدراسة وتحليل المواقع التي تحتلها النخب داخل الأنساق و التي تسمح لها بممارسة عمليات اتخاذ القرار ويتم من خلال هذه المقاربة تحديد عدد من المناصب الرئيسية في المجتمع التي يعتبر من يشغلها ضمن أعضاء النخبة. وعليه تعتمد المقاربة الموضوعية على الموقع كمعيار للانتماء إلى النخبة.

وهذه هي الحالة التي عرف فيها شارل رايت ميلز النخبة بكونها: " مجموعة تشغل مواقع استراتيجية تسمح لها بممارسة تأثير جلي في عمليات اتخاذ القرار". فالتموقع الاستراتيجي إذن مرتبط ببناء رسمي لمختلف التنظيمات والمؤسسات يترجم القيم والامتيازات التي تمنح للنخب ولقد ميز سان سيمون بين نخب حقيقية التي تشغل وظائف تعتبر أساسية ونخب ظاهرة تعرف من خلال معايير موضوعية للموقع أو الوضعية .

- ب مقاربة السمعة:

يعتمد منهج مقاربة السمعة على عامل الشهرة لتصنيف النخبة وعلى آراء الجماهير في تحديد الأشخاص الذين يرونهم مؤثرين بأرائهم ومواقفهم و يعد فلويد هونتر أول من طبق هذه المقاربة في أبحاثه حول بنية الجماعة الضاغطة في مدينة أطلنطا -جورجيا- حيث طلب من مجموعة من الشخصيات المحلية (الذين يشترط فيهم أنهم يعرفون بشكل جيد الوسط الذي ينتمون إليه) في مرحلة أولية تسمية الأفراد الذين هم حسب معرفتهم لديهم السلطة الأكثر في مدينتهم فأعطت النتائج قائمة تم فيها رصد رجال السياسة، رجال الأعمال، تجار ومسيري القطاع الجمعي ثم واصل نفس المنهج المتبع وطلب من الأفراد المستجوبين تقليص القائمة الأولى إلى الربع من المجموع الأساسي فكانت النتيجة ترتيب جديد.

اعتمد المستجوبون على معايير مختلفة للتقدير حيث ركز اختيارهم على الشهرة أو السمعة إنطلاقاً من المواقع المؤسساتية أو التنظيمية للأشخاص المحددين وسمحت هذه العملية بتحديد هوية عدد

معتبر من القادة الذين لهم القدرة على اتخاذ القرارات وقام بتعميم هذه النتيجة على المستوى الوطني معتمدا على رؤية ميلز و التركيب بين التحليلين الموضوعي لتحديد النخب أولا ثم على مقارنة السمعة وعرضها على الجماهير من خلال تطبيق منهج " كرة الثلج" في إختيار العينة.

وقد أستطاع بيار برنهايم أن يوفق بين مقارنة السمعة والموضع و أدخل البعد التعددي عليهما والأكثر من ذلك أنه ركز على التفاعلات المتغيرة الموجودة بين النخب والأشكال المؤسساتية للسلطة.

6-2- الاتجاه الوظيفي:

تهتم الوظيفية بالتعريف المبدئي لمعايير الانتماء المنسجمة والموحدة لتحديد الأفراد الذين يكونون النخب وبينون فيما بعد جماهير مختلف القطاعات والمجالات.

- أ المقاربة القرارية :

تهدف المقاربة القرارية إلى تقدير السلطة انطلاقا من المظاهر المشاهدة أو الملاحظة وينتج عن اتخاذ القرارات تفاعلات ثابتة بين القاعدة الشعبية والقادة وهذه الأخيرة مجبرة على فهم ما هو مقبول سياسيا من قبل القاعدة، وبالتالي مجبرة على ضمان النزاهة التي تقوي مواقعهم أمام كل معارضة محتملة. وتعطي المقاربة القرارية مفهوما للنخب " أن كل من يشارك في صنع القرار السياسي هم أعضاء النخبة"

- ب المقاربة العلاقاتية :

تسمح المقاربة العلاقاتية بضبط وتحديد بعض التفاعلات غير الرسمية التي تربط أعضاء الجماعة وكذا أماكن الالتقاء والتنشئة المشتركة وتعتمد هذه المقاربة على مهارة الباحث والمصادر التي يستطيع الوصول إليها لتحديد من يمكن أن يندرج في إطار النخبة.

تبنى بيار بورديو التحليل العلاقتي كمنهج إمبريقي مفضلا لنظرية الحقول، هذا التحليل الذي يتميز بالدرجة الأولى بخاصيته الإستكشافية والعلاقاتية و إستخدمه كذلك لفهم الثقافات الأصلية المختلفة التي تتشكل في مختلف الجماعات الاجتماعية داخل مجتمع مقسم إلى طبقات.وهو تحليل يبين العلاقات التي تتم بين الطبقات ضمن حقل الطبقات الاجتماعية.

7- الأصول الفكرية لمنهج النخب السياسية:

إن مفهوم النخبة السياسية اتخذ معاني ومضامين متنوعة بين مختلف الإتجاهات الفكرية بإختلاف رؤى الباحثين الذين تطرقوا لموضوع النخب السياسية كأقلية حاكمة تهيمن على أهم المناصب

السياسية ومراكز القوة في المجتمع، و من بين أهم تلك الإتجاهات التي عالجت المفهوم :

7-1- الإتجاه السيكلوجي :

يمثل هذا الإتجاه فلريدو باريتو حيث يرى "أن النخبة تتميز بخصائص سيكلوجية تمنحها نوعا من التفوق في فرض سيادتها و هيمنتها وهي النخبة الحاكمة التي تمارس سلطتها وهيمنتها السياسية"⁽¹⁾ حيث يعتبر باريتو أن نمط الحكم تتحد على أساس جملة من الرواسب الفطرية تتوفر عند هذه النخبة والتي صنفها إلى مجموعتين، الأولى مرتبطة برواسب التأمل والتفكير والتي تمكن النخبة من الحكم عن طريق الإقناع والترغيب للسيطرة على الجماهير أما الثانية فهي مرتبطة برواسب البقاء والنظام والإستقرار والتي تمكن النخبة من السيطرة على الجماهير بالقوة والهيمنة وإستخدام أساليب القمع والتسلط والترهيب.⁽²⁾

كما يرى باريتو أن العامل الإقتصادي الذي ترتكز عليه النظرية الماركسية لا يكفي وحده لتشكيل النخب بل هناك إعتبارات و مزايا سيكلوجية و ثقافية تمتلكها النخبة كخصائص التفوق والهيمنة و السيطرة و التنظيم والنجاح والعقلانية والذكاء والقدرة⁽³⁾ وبذلك يكون باريتو قد أسس رؤية جديدة تقوم على أسس سيكلوجية لتفسير النظام السياسي الإجتماعي ومن خلال المدخل السيكلوجي يرتكز باريتو على عدة معتقدات :

- يرى باريتو أن المجتمع ينقسم إلى طبقتين، الطبقة العليا الذين يملكون مقاليد السلطة والتي تنقسم بدورها إلى نخب حاكمة ونخب غير حاكمة والطبقة السفلى محكومة غير نخبوية تتمثل في الجماهير الواسعة في المجتمع تتصف بخاصية العجز والضعف وعدم القدرة على التنظيم.⁽⁴⁾

- يعتمد باريتو في تحديده للنخبة على معيار النجاح الذي يؤديها الفاعلون الإجتماعيون في مختلف مستويات نشاطاتهم من منطلق مزاياهم السيكلوجية، على هذا الأساس يعرف النخبة بأنها: تكوين إجتماعي يشمل هؤلاء الذين يتفوقون في اختصاصاتهم ومجالات عملهم ويتمرسون بنجاح في ممارسة وظائف سياسية أو إجتماعية تجعل منهم طبقة حاكمة ليست بحاجة إلى دعم وتأييد جماهيري.⁽⁵⁾

(1) محمد، بن صنيان. النخب السعودية: دراسة في التحولات و الإخفاقات. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، سلسلة أطروحات الدكتوراه (48)، 2005، ص 37.

(2) كمال، المنوفي. أصول النظم السياسية المقارنة. الكويت: شركة الربيعان للنشر و التوزيع، 1987، ص 77.

(3) علي أسعد، وطفة. "في مفهوم النخبة: مقارنة بنائية"، مجلة نقد و تنوير، مركز نقد و تنوير للدراسات الإنسانية، م 01، ص 5 (2015)* : ص 22.

(4) بوتومور، ترجمة محمد جوهرى، علياء شكري، محمد علي محمد، السيد محمد الحسيني. دراسة في علم الإجتماع السياسي. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1988، ص 25.

(5) علي أسعد، وطفة. مرجع سابق، ص 22.

- يرى باريتو: أن النخبة تحافظ على استقرارها واستمرارها ضمن فعالية دينامية يطلق عليها مفهوم "دوران النخبة" وهي آلية تعتمد النخبة للمحافظة على ديمومة وجودها واستمراريتها. ويميز باريتو في هذا السياق بين فعاليتين في عملية "دوران النخبة": "الدوران الداخلي" الذي يتجلى في قدرة النخبة على امتصاص الأفكار والأشخاص من خارج النخبة و إدخالهم في دائرة وجودها حفاظا على وحدتها ومنعا لتشكيل نخبة مضادة و"الدوران الخارجي" هو العملية التي تؤول إليها النخبة الحاكمة التي عندما تفشل ولا تستطيع تحقيق غايتها في "الدوران الداخلي" أو عندما تفقد الرواسب التي كانت تمنحها الحماسة والفعالية، تتراجع تاركة مكانها لنخبة جديدة قادرة على أداء الوظيفة الأساسية للنخبة الحاكمة في المجتمع.(1)

7-2- الإتياء التنظيمي :

يمثل هذا الإتياء كل من موسكا و ميتشل حيث يعتمدان على مفهوم التنظيم في تحليل مفهوم النخبة و قوتها، فالقدرة على التنظيم في داخل النخبة و مرونة التفاعل بين أفرادها يجعل النخبة قادرة على إمتلاك زمام الأمور و السيطرة على مختلف جوانب الحياة و المجتمع و سنقوم بعرض نظرية كل منهما على حدى لتبيان تفاصيل رؤيتها لمفهوم النخبة:

أ- نظرية غيتانو موسكا:

عرف موسكا النخبة السياسية في كتابه "الطبقة الحاكمة" أنها: "الأقلية المنظمة نسبيا التي تحكم الأكثرية غير المنظمة بفضل قدراتها التنظيمية المتفوقة المدعمة برصيدها الثقافي وهي تتمتع بالإمتيازات الإقتصادية و السياسية التي تؤهلها لإرتقاء مكانة عالية في المجتمع".(2)

يعتمد موسكا في تعريفه على ثلاث عناصر بارزة :

- القدرة التنظيمية المتفوقة .

-الرصيد الثقافي.

- تركيزه على صغر المنظمة، فكلما قلت عدديا إزدادت تماسكها وأشدت تنظيمها وكلما زاد

حجمها ضعف تنظيمها و تماسكها.

و يرى موسكا أن صغر حجم النخبة و بساطة وسائل الإتصال المتوافر لديها يمنحها القدرة

التنظيمية العالية وإتياء القرارات بسرعة ونجاعة وفاعلية يتيح لها الإستجابة السريعة للظروف المتغيرة

(1) إبراهيم، أبراش. علم الاجتماع السياسي. عمان: دار الشروق للنشر و التوزيع، 1998، ص 83.

(2) مولود، سعادة. مرجع سابق، ص 95.

على أساس من وحدة التضامن في أقوالها و أفعالها⁽¹⁾ حيث أن صغر حجم المنظمة تؤثر إيجابا على وحدة ووضوح الهدف وفي وضع سياسات متفق عليها.

ب-نظرية روبرت ميتشل:

انصب اهتمام روبرت ميتشيلز على سلوكيات النخبة المثقفة في ضوء مفاهيم مدرسة النخبة الإيطالية ويعرف بكتابه حول "الأحزاب السياسية" واتفق مع موسكا على أن قوة النخبة تكمن في قدرتها العالية على التماسك والتنظيم لكنه قلص دور النخبة وحصر دورها في إمكانية دراسة خصائص التنظيمات الاجتماعية الواسعة مثل الأحزاب والنقابات.

و يرى أن التنظيمات الاجتماعية تتطلب وجود نخبة أو قيادة لعدة أسباب تؤدي إلى تمركز القوة تنظيميا في أيدي نخبة من القادة و المنظمين الإداريين بوصفهم يمتلكون صفات ذاتية إستثنائية تعزز سلطتهم داخل التنظيم منها: (2)

- ضرورة تقسيم العمل.

- تعقد الأعمال الإدارية.

- الحاجة إلى المعرفة المتخصصة.

ومنها ما هو متصل ببيئة التنظيم مثل :

- حجم المنظمة

- صعوبة الإتصال بين الرؤساء و المرؤوسين.

- الحاجة إلى سرعة إتخاذ القرار من جهة.

- حاجة المرؤوسين إلى لزعة قوية و ثابتة قادرة على قيادتهم.

ولقد بين ميشل عبر نظريته النخبوية أن النشأة الديمقراطية للأحزاب تتحول عبر الزمن إلى حكم أقلية تقوم بالاستحواذ على السلطة من خلال موقعها في أعلى هرم السلطة وتتضمن فكرته المحورية حول "القانون الحديدي للأوليغارشية" ومفاده أن القائد الذي يحصل على السلطة السياسية ويعتاد على ممارستها يصعب عليه التخلي عنها فيستخدم بذلك السلطة من أجل البقاء والاستمرار فيها.⁽³⁾

ولقد أطلق ميتشل مسمى "القانون الحديدي للأوليغارشية" لتمسك الجماهير والميل إلى الخضوع

(1) كمال، المنوفي. مرجع سابق ، ص 75.

(2) وفاء، سعد الشربيني. " تكوين النخبة السياسية الحاكمة في مصر (1970-1986)". رسالة دكتوراه. كلية الإقتصاد و العلوم السياسية. جامعة القاهرة. مصر، 1996، ص 25.

³ - محمد الرضواني: مدخل إلى علم السياسة، ط1، ج3. الناظور. المغرب:سلسلة بدائل قانونية وسياسية، 2014، ص:95.

تحت سلطة قائد قوي فتصبح النخبة محصنة و يفسر ذلك إلى حاجة سيكولوجية داخلية تدفع الجماهير إلى الانضواء تحت راية أقلية تمتلك القدرة على تأدية الوظائف والمهام المعقدة والمتخصصة من جهة ومن جهة أخرى تستمر هذه الأقلية بوسائل مختلفة من أجل الإستمرار في الحكم ظاهرها ديمقراطي ولكنها أوليغارشية في جوهرها.

ويرى ميتشل في قضية دوران النخبة أنها تكون عن طريق إمتصاص أعضاء جدد في الأوليغارشية القائمة.

7-3- الإتجاه الإجتماعي الإقتصادي(المؤسساتي) :

يركز ميلز في مفهومه للنخبة على أهمية العوامل الموضوعية التي تؤثر في بناء النخب فالنخبة كما يراها تعني في جوهرها حيازة القوة التي تستحوذ على معظم ثروة و نفوذ المجتمع و التي تتشكل من مختلف القوات السياسية و الإقتصادية و العسكرية "فيصنفها أنها تشكيل إجتماعي من هؤلاء الذين يحتلون مواقع القوة و النفوذ في الدوائر العليا من النظم الرئيسية في المجتمع مثل: كبار قادة الجيش وكبار رجال رأس المال و كبار رجال السياسة و الإقتصاد" (1)

ويعرف ميلز النخبة انطلاقاً من مبدأ السلطة وامتلاك القرار. بقوله: "يمكننا أن نعرف نخبة السلطة استناداً إلى وسائل القوة، تماماً كما هو الأمر بالنسبة لمن يحتلون مراكز القيادة." (2)

وتتميز النخبة بمدى امتلاكها للقوة والسلطة و النفوذ، وحقها في استصدار القرار لذا تحدث وايلز عن ثلاث نخب مهيمنة في الولايات المتحدة الأمريكية تشكل مثلت السلطة تتميز بطابعها المؤسساتي هي: النخبة السياسية، النخبة الاقتصادية والنخبة العسكرية.

و يرى ميلز أنه ينتج عن تحصيل السلطة المؤسساتية امتلاك الثروة، المجد، الشهرة والقوة ومن يفقد وضعيته ومكانته المحظوظة داخل مؤسسة ما يفقد سلطته المؤسساتية وهناك عوامل تساهم في خلق نخب متشابهة ومتماثلة تملك السلطة وهي عوامل نفسية واجتماعية ومؤسساتية (الأصول نفسها، الطبقة الاجتماعية نفسها، البيئة نفسها، المدارس والمعاهد الخصوصية نفسها، والعلاقات المؤسساتية نفسها). (3)

وعليه، يثبت رايت ميلز أن النخبة الأمريكية " إن بدت متعددة من الخارج إلا أنها مندمجة

(1) Mills.W.C."Power Elite"Oxford University Press. London.1956.P26.

(2) - توم بوتومور، مرجع سابق، ص:33.

(3) - جميل، حمداوي، مرجع سابق، ص:44.

ومتراصة من الداخل بسبب ترابط مصالحها؛ وعلى الرغم من تعدد النخب الأمريكية وتوزعها بين الجيش والسلطة السياسية والأعمال، فإن خلفيتها واحدة لأنها تنحدر من الفئات الاجتماعية نفسها ولها المصالح نفسها. (1)

وبهذا يختلف ميلز عن باريتو وموسكا عن مصدر آخر تستمد به النخبة قوتها غير العوامل السيكولوجية و التنظيمية ويربط زوالها بمجرد فصله عن المركز الذي يحتله الفرد بالمؤسسة والتي ربطها بثلاث نظم أساسية إقتصادية و عسكرية و سياسية تدخل في علاقات تبادلية تنسيقية فيما بينها وتتفاعل مع بعضها البعض لتشكل كتلتا و تحالفات و علاقات إجتماعية غير رسمية كالصداقة والمصاهرة.

8- النخب السياسية بالجزائر و مكانتها في الأحزاب السياسية:

لقد لعبت النخب السياسية لاسيما في تاريخ الجزائر المعاصر دورا هاما في ترقية العمل الحزبي والنضال من أجل بناء الدولة والدفاع عن مصالح المجتمع ولقد اختلف دورها ومكانتها حسب الأطوار التي مرت بها الجزائر. وسنقوم بعرض أهم المحطات التي مرت بها النخب السياسية الجزائرية (2):

8-1- تشكل الحركة الوطنية:

لقد ساهمت النخب في بروز الحركات الوطنية بداية من العشرينات من القرن العشرين حيث ميزت هذه المرحلة ظهور ثلاثة أطراف من النخب متميزة فكريا والمتنافسة إيديولوجيا :

- الوطنيون الثوريون والذين شكلوا حزب الشعب و نجم شمال إفريقيا.

-الإصلاحيون متمثلين في جمعية العلماء المسلمون.

- الإندماجيون متمثلين في الحزب الشيوعي و أحباب البيان.

وفي هذه المرحلة يمكن التمييز بين مشروعان في صياغة الخطابات الإيديولوجية حول مشروع

المجتمع و تنفيذه:

- المشروع الإستقلالي و الذي مثله من جهة كل من الوطنيون الثوريون الذين ناضلوا سياسيا

من أجل تحرير الجزائر من الإستعمار الغاشم، من خلال أهم مطالبه المتمثلة في جلاء قوات الجيش

الفرنسي عن التراب الوطني وإنشاء جيش وطني ومصادرة الأملاك الزراعية الكبيرة التي استولى

عليها الكولون والشركات الاحتكارية وإنشاء مجلس وطني منتخب ومن جهة أخرى الإصلاحيون الذين

(1) المختار بن عبدلاوي: **نخب مغاربية: الخلفيات، المسارات والتأثير.** ط1، الدار البيضاء. المغرب: أعمال المنتدى المغاربي الثاني، 2012، ص ص: 118-120.

(2) نعمان، عباسي. الحكم الراشد وأولوية ترتيب المشهد النخبوي في الجزائر، مجلة الباحث الاجتماعي، جامعة 20 أوت سكيكدة، ع 10، 9 (2010)*: ص ص 12-13.

عملوا على الحفاظ على الهوية الجزائرية التي عمل الإستعمار على طمسها وفق خيار إستبعاد المواجهة الفورية لحساب المقاومة الإجتماعية على الصعيد العقائدي و التربوي ولقد برزت عدة نخب سياسية ودينية تبنت هذا المشروع أبرزها العلامة ابن باديس و مالك بن نبي.

- **المشروع الإندماجي** والذين طالبوا بالمساواة في المواطنة والحقوق والواجبات بين الجزائريين والفرنسيين مع الحفاظ على المقومات العربية الإسلامية للشعب الجزائري ولقد برزت عدة نخب سياسية أبرزها الأمير خالد الذي ساهم في نشر الوعي السياسي من خلال مطالبه وأرائه، من أبرزها إلغاء القوانين الاستثنائية وتطبيق القوانين الفرنسية على الجزائريين وحرية الصحافة وفصل الدين عن الدولة والتعليم الاجباري باللغة العربية والفرنسية والمشاركة في الانتخابات وأسّسوا رابطة "النواب المنتخبين الجزائريين" في مختلف المجالس النيابية.

8-2- إندلاع الثورة التحريرية:

بعد ظهور بيان أول نوفمبر و إندلاع الثورة من قبل نخبة الوطنيين و الثوريين إتحدت جميع مختلف النخب الإيديولوجية المثقفة لا سيما بعد سقوط مبررات المشروع الإندماجي التي برهنت أحداث ما بعد الحرب العالمية الثانية أنه وهم، الأمر الذي ساهم في بروز هيئة موحدة لقيادة الثورة و هيكله النخب الإيديولوجية المثقفة في صياغة مشروع موحد و الكفاح المسلح وهذا ما أدى من جهة إلى بروز نخبة عسكرية ذي مهارات قيادية عسكرية عالية في التخطيط العسكري والتكتيك كبدت الجيش الفرنسي خسائر مادية فادحة مما دفعها للإستسلام و توقيع إتفاق وقف إطلاق النار ومن جهة أخرى بروز نخبة سياسية ذات مهارات دبلوماسية رفيعة المستوى ساهمت في تدويل القضية الجزائرية في المحافل الدولية و الرأي العام الدولي و إدراجها في دورات الجمعية العامة منظمة الأمم المتحدة وتمثيل الجزائر خارجيا وتشكيل حكومة مؤقتة وإنشاء علاقات خارجية رسمية مع عدة بلدان مما سمح بعد ذلك في توقيع إتفاقية إيفيان الأولى و الثانية و تقرير المصير وهنا برزت كذلك قدرات النخبة السياسية التنظيمية في تأطير الإستفتاء.

8-3- مرحلة ما بعد الإستقلال:

يمكن حصر مرحلة ما بعد الإستقلال إلى مرحلتين أساسيتين و هما :

- في ضل الأحادية الحزبية :

مع الخيار السياسي المتمثل في الحزب الواحد ذو التوجه الوطني الإشتراكي حيث تم إحتواء

مختلف النخب الإيديولوجية المثقفة تحت مظلته، فكانت النتائج المحققة كالتالي:

- النتائج الإيجابية: ولقد برزت من خلال الحفاظ على الوحدة الوطنية وتجديد الجهود من أجل بناء الدولة بالموارد المتاحة.

- النتائج السلبية: عدم حسم الخيارات المصيرية أسهم في هدر وانسحاب واستبعاد نخب عديدة عن لعب دورها. لهذا فإن مشكلة "تراكب النخب" في الجزائر هي قضية مزمنة عانت منها الجزائر منذ ظهور النخب أثنا بروز الحركة الوطنية وتكرست بعد الاستقلال بشكل أكثر درامية وأخذت منحرجات دامية في بعض الأحيان.

8-4- مرحلة التعددية الحزبية:

لقد ساهمت هذه المرحلة لمختلف أطراف النخب السياسية في إنشاء وظهور أحزاب سياسية بمختلف الإيديولوجيات وأنتقلت الجزائر إلى عهد التمثيل الحزبي وفي هذا الصدد شهدت الجزائر خلال العقدين الآخرين تطورا هاما في اقتراح وتطوير واستحداث القوانين والذي سمح لها بمواكبة التغيرات والأحداث السريعة في العديد من المجالات خاصة منها الأمنية والإقتصادية حيث ساهمت النخب السياسية التمثيلية في ظل التعددية الحزبية في سن تشريعات و تنظيمات مختلفة تتجاوب مع مقتضيات كل مرحلة إنتقالية سواء كانت خيارات إقتصادية كالإنتقال من التسيير الذاتي إلى التأميم والتسيير الاشتراكي للمؤسسات إلى الإصلاح وإعادة الهيكلة ثم إقرار الاقتصاد الحر وفتح السوق للمنافسة وما تبعها من إجراءات الخروج من المأزق و تجاوز الأزمة، كفتح رأسمال الشركات والخصوصة و البيع أو التنازل وفي هذا السياق يمكن أن نشير إلى الدور الذي لعبه العمل البرلماني لتحضير وتهيئة المؤسسات وإرفاق المشروع بترسانة من القوانين لتنظيم الساحة الاقتصادية عبر كل مرحلة إنتقالية وقد رافق ذلك إصلاحات عميقة على مستوى التسيير السياسي وهياكل الدولة وإجراءات عديدة لمواكبة التغيرات التي طرأت في أنساق التفاعل والعلاقات وأنماط السلوك داخل المجتمع مع إحداث تغيرات جذرية على القوانين مست عدة جوانب كقانون العمل و قانون الوظيف العمومي وإستحداث قانون حماية المستهلك وقمع الغش بمجرد الإنتقال إلى مرحلة الإقتصاد الحر.

كما أن العمل الرقابي ساهم أيضا في مواكبة التغير الإجتماعي من خلال صلاحيات البرلمان في مناقشة مخطط عمل الحكومة الذي يعكس البرنامج السياسي والاقتصادي والثقافي والذي تنبثق منه جل القوانين التي تسيير الشأن العام ومصالح المواطنين ومؤسسات الدولة وتنظيم الحياة العامة وهو ما من شأنه تكريس مبدأ مسؤولية الحكومة أمام البرلمان وصيغة الوجوب لإلزام الحكومة بتقديم بيان عن السياسة العامة لتمكين البرلمان من الاطلاع على مهامه الرقابية ومتابعة مدى التزام الحكومة بتنفيذ مخطط عملها

الذي صادق عليه و محاسبته في حالة عدم تنفيذه مع إمكانية تشكيل بعثات استعلامية مؤقتة لمتابعة مدى تنفيذ القوانين التي صادق عليها البرلمان، و يتيح للجنة البرلمانية المعنية من الاطلاع ومراقبة النشاط الحكومي هذا من جهة ومن جهة أخرى يوفر الأساس القانوني لمتابعة عضو البرلمان لانشغالات المواطنين على مستوى الدوائر الانتخابية مما يمكنه من رفعها إلى السلطات العمومية وكذا تقديم اقتراحات قوانين تعالج المسائل التي تعيق حركة التنمية وتستجيب لتطلعات المواطنين.

9- مستويات و قنوات تجنيد النخب السياسية في الأحزاب السياسية:

إن التحديات التي تواجهها المنظمات الحزبية الحديثة لا تقتصر على مواجهة المنافسين وخلق استراتيجيات مرنة وتبني سياسات متنوعة فحسب، بل إن هنالك أبعاداً وتحديات تواجهها هذه التنظيمات تكاد تكون أكثر أهمية وأعمق تأثيراً في تحقيق أهدافها واستراتيجياتها لكسب رهان الاستحقاقات التشريعية، ألا وهي الاحتياجات المستمرة للعنصر البشري والذي يعد المحرك الرئيس والفاعل لتعزيز القدرات التنظيمية الذي تراهن عليه الأحزاب السياسية كونه من أبرز المتغيرات التي تساهم في تحسين الأداء والفعالية التنظيمية و تسعى لتجنيده و إنتقائه عبر مختلف المستويات و القنوات.

9-1- مستويات تجنيد النخب السياسية:

يتيح الحزب العضوية والمشاركة السياسية للأفراد اللذين يتمتعون بميزات شخصية تؤهلهم لأداء مهام وظيفية محددة و اللذين يشتركون معه في توجهاته الأيديولوجية وقيمه ويساندون برامجه وتلعب الأحزاب دوراً مهماً في تفعيل وزيادة مستوى المشاركة السياسية في ظل النظم الحزبية التنافسية فهي تقوم بتجنيد النخب السياسية عبر عدة مستويات : (1)

(1) تسمية المرشحين للوظائف العامة .

(2) الدعاية الانتخابية بعد اختيار مرشحي الحزب في المستوى البلدي الولائي و الوطني : حيث

أن الحزب يسهل من عملية الاتصال المباشر بين الناخبين والمرشحين وذلك من خلال :

أ- إقامة الندوات والاجتماعات العامة.

ب- توفير عدد من المتطوعين لخدمة المرشحين.

ت- تفسير البرنامج الانتخابي أمام الجماهير .

ث- القيام بالدعاية الانتخابية المستمرة.

(1) إبراهيم، ابو الغاز. علم الاجتماع السياسي. القاهرة: دار الثقافة للطباعة و النشر، 1998، ص 165.

3) التجنيد السياسي على المستوى الشعبي : تقوم الأحزاب بدور محوري في الوعي السياسي عند المواطنين من أجل تجنيد مناضليها وكذلك تمددهم بالمعلومات الضرورية عن المرشحين وتقسر لهم الخيارات السياسية المتاحة ، كما أن الأحزاب السياسية العربية تلعب دورا فعالا في خلق الرأي العام وفي تنشيطه وتنظيمه فالأحزاب تقوم بتنظيم الاتجاهات السياسية وتوضح مصالح المواطنين بما يتصل بالشئون العامة وتمدهم بالمعرفة والمعلومات وتقوم بتجميع مصالحهم وتحديدها في برامج محددة صالحة للاختيار فيما بينها وتعرفهم على المشكلات العامة التي تواجههم وتزودهم بالحلول المناسبة لها وتعرفهم بحقوقهم وحررياتهم التي يجب عدم تجاوزها وتزودهم بالوسائل للتعبير عن آرائهم متبعة في ذلك مجموعة من الوسائل منها الوسائل الإعلامية أو الوسائل غير التقليدية مثل قيادة التظاهرات وحركات الاحتجاج وغيرها . ومن أهم وسائل الأحزاب بصفة عامة لتنشيط الرأي العام .

أ- تنظيم المناقشات العامة وعقد الندوات.

ب- الدعاية والإعلام عن طريق وسائل الإعلام التي يمتلكها الحزب.

ت- الاتصال المباشر بالمواطنين وتنظيم اللقاءات مع الزعماء والمختصين.

2.9- قنوات تجنيد النخب السياسية :

ويقصد به العملية التي يتم بموجبها إلحاق الأفراد في الأدوار السياسية النشطة وتعد الأحزاب السياسية إحدى أدوات التجنيد السياسي وإعداد القيادات والمساهمة في تداول السلطة فهذه الأحزاب تعد من أهم القنوات المؤسسية التي يسعى المواطنون من خلالها إلى اعتلاء قمة هرم السلطة سواء كان ذلك في نظام الحزب الواحد أو نظام تعدد الأحزاب، فالأحزاب تعمل على تخريج السياسيين على المستوى الوطني من بين كوادرها من خلال ما تقوم به من تدريبهم على العمل السياسي وتزويدهم بالمعرفة والخبرة اللازمة لتولى الوظائف العامة أو الدفع بهم إلى الانتخابات العامة. وفي سبيل ذلك تقوم الأحزاب بتقوية شخصية أعضائها وتعلمهم كيفية التعامل مع المشاكل العامة والاحتكاك بالآخرين وتدريبهم على الخطابة ومواجهة الجماهير ومعرفة المجتمع بهم .

ويمكن تقسيم عملية التجنيد السياسي للمناصب العامة إلى ثلاث مستويات:

أولها : مستوى القيادة السياسية القومية .

ثانيها : مستوى الوظائف الحكومية ويختلف دور الحزب هنا من دولة لأخرى .

ثالثها : مستوى الوظائف الحزبية حيث يتولى الحزب تعيين جهازه الإداري والتنظيمي .

ويعتبر نظام الانتخاب إحدى أدوات الحزب للقيام بوظيفة التجنيد السياسي فينبغي أن يتيح للهيئات المنتخبة أن تمثل بعدالة رأى الأغلبية والأقلية. (1)

3-9 - المؤهلات الأساسية لانتقاء النخب السياسية التمثيلية:

تعتمد الأحزاب السياسية في تجنيد النخب السياسية على عدة مؤهلات وذلك راجع للصفة التمثيلية الشعبية التي يأخذها النائب و للمؤهلات التي تخول له الترشح للانتخابات التشريعية سواء كان مركزيا من طرف التنظيم الحزبي أو مستقلا عنه والجدير بالذكر أن هناك مجموعة من الاعتبارات الذاتية (النكاء، الإبداع، الاجتهاد، الطموح..) والموضوعية (الإمكانات الاقتصادية والعلمية والوظيفية..) التي تجعل النخبة السياسية الممثلة للمجتمع - باعتبارها أقلية - تتحكم في فئات عريضة من المجتمع.

ولعل أبرز ما تتميز به الأقلية الحاكمة هو تلك القوة أو القدرة على التأثير في النخب السياسية الممثلة للمجتمع؛ وتنتهي إلى توجيههم وقيادتهم والاستفادة منهم حسب أهداف معينة.

وانطلاقا من هذه النقطة يتنوع رأس المال البشري للنخب السياسية التمثيلية للمجتمع والتي تتصف بالسمات المؤهلة للوظيفة سواء في الحزب أو في المجلس الشعبي الوطني وتفعيل العمل التشريعي ليمس جميع أطراف وفئات المجتمع في مختلف المجالات والقضايا سواء كانت إسهامات فكرية ومادية ومعنوية أو رمزية ويمكن حصرها فيما يلي :

أ- رأس المال الثقافي: يعد من أهم الإسهامات الفكرية التي يعتمد عليها وأحد أهم قنوات تسيير شؤونها في الأمور التنظيمية والدعائية وتكوين الإطار.

ب- رأس المال الاجتماعي: ضروري في توطيد العلاقات بين مختلف الهيئات والاحتكاك أكثر بالأوساط الشعبية، والحركات الجمعوية وتأطيرها.

ج- رأس المال الرمزي: يعد من أهم الإسهامات الرمزية التي تعتمد عليها الأحزاب في التأثير على المجتمع و جلب أكبر عدد من المناضلين و تكوين قاعدة شعبية من خلال تجنيد رموز وشخصيات وطنية مؤثرة على الرأي العام.

د- رأس المال الاقتصادي: يعد من أهم الإسهامات المادية التي تعتمد عليها الأحزاب لجمع الاشتراكات والمساهمات المقررة في النظام الداخلي للحزب.

(1) إبراهيم، ابو الغاز، مرجع سابق، ص 167.

10- تكوين النخب السياسية التمثيلية و أثره على أداء الأحزاب السياسية:

إن أداء الأحزاب السياسية يحتاج إلى مهارات رفيعة، لا يمكن اكتسابها من خلال التعليم الأكاديمي فحسب، نظراً لطبيعة العمل الذي تؤديه النخب والعلاقات التفاعلية التي تجمعها مع مختلف الأنساق من جهة و الأدوار الحيوية التي تلعبها في تماسك البناء الاجتماعي من جهة أخرى لاسيما العمل البرلماني الذي يعكس على فعالية أداء الأحزاب السياسية بشكل مباشر مما يتطلب تحسين مستوى مهارات النخب السياسية التمثيلية من خلال إجراء دورات تكوينية و تدريبية الهدف منها كسب الوسائل المنهجية للتحليل التي يمكن الاعتماد عليها في العمل البرلماني.

ويعتبر عمل البرلمان أساسياً لإرساء سيادة القانون وحماية حقوق الإنسان والإشراف على شفافية عمليات الحكم ولتنفيذ هذه المهام بفعالية، يحتاج البرلمان إلى تطوير قدرات أعضائه وقدرات العاملين به من أجل كسب رصيد معرفي جديد يؤهله لإبراز قدراته و تنمية مهاراته و تطوير أساليب عمله، خاصة وأن التعليم الأكاديمي وحده لم يعد بالكاف لإتقان العمل البرلماني والسياسي.

وعليه فإن نوعية المكاسب المحققة من خلال تدعيم قدرات النائب وكسبه الوسائل المنهجية لتحليل أبرز القضايا ومعالجة أهم الظواهر الاجتماعية بفعالية وفق أخلاقيات العمل البرلماني تظهر جليا من خلال التباين في جودة أداء العمل البرلماني و بالنتيجة تحسين فعالية أداء الأحزاب السياسية، حيث تنعكس إيجاباً على المجالات الاقتصادية و السياسية والثقافية وتتماشى مع متطلبات التغيير الاجتماعي وعليه فلا بد أن تكون مستمرة ومتواصلة ومستجدة تتواءم والتطورات التي يشهدها العالم من رقمنة وعولمة الاقتصاد وذلك عن طريق تطوير أدوات بحثية جديدة وابتكار أشكال جديدة من الخدمات البحثية وتدريب النواب على أدائها إذ مع انتشار الثورة العلمية واستخدامات نظم المعلومات تفتحت أمام العمل البرلماني آفاق جديدة تتيح فرصاً للابتكار وتطوير الأداء في مجالات التحليل الاقتصادي والمالي وقواعد البيانات التشريعية وأساليب المحاكاة، ولهذا توجب تطوير التقنيات وأساليب العمل بالتقنيات الحديثة بانت سمة أساسية من سمات المؤسسات المختلفة وهي بالتالي تمثل عنصراً أساسياً في عملية تطوير البرلمانات المعاصرة والتي تتطلب امتلاك مهارات خاصة من خلال إجراء دورات تكوينية وتدريبية تكاملية ونوعية تشمل تطوير عمل اللجان وتسيير الجلسات، وقطاع البحوث والمعلومات والشؤون الإدارية والفنية ومسار المعارف القانونية والبرلمانية ومهارات الصياغة التشريعية ومسار المعارف التقنية واللغوية الأساسية وتحليل الموازنة والسياسات الاقتصادية، ومسار برامج تطوير المكتبة.

وعليه فإن تطوير مهارات النخب السياسية التمثيلية تعد ركيزة لا غنى عنها من أجل تحسين مستوى الأداء البرلماني ومن أبرز المتغيرات التي تساهم في تحسين فعالية أداء الأحزاب السياسية وهذا ما أكدته دراستنا حول أثر العملية التكوينية على أداء نواب البرلمان إذ بينت نتائج أن مستوى الأداء الوظيفي لنواب البرلمان بعد بدئ عملية التكوين أكبر من مستوى أدائهم قبل بدئ عملية التكوين.

11- تجربة الجزائر في مجال تكوين النخب السياسية التمثيلية:

إن العمل البرلماني يحتاج إلى مهارات رفيعة، لا يمكن اكتسابها من خلال التعليم الأكاديمي وحده، نظرا لطبيعة العمل الذي يؤديه والعلاقات التفاعلية التي تجمعها مع مختلف الأنساق والأدوار الحيوية التي يلعبها في تماسك البناء الاجتماعي، مما يستدعي لتحسين مستوى مهارات النخب السياسية التمثيلية الغير متجانسة من خلال إجراء دورات تكوينية وتدريبية وعقد ملتقيات ومؤتمرات، الهدف منها كسب الوسائل المنهجية للتحليل التي يمكن الاعتماد عليها أو اللجوء إليها في العمل البرلماني، ترسيخ أخلاقيات العمل البرلماني، تطوير علاقة النواب بالمجتمع المدني كونها ساحة خصبة لتبني الأفكار حول القضايا الكبرى التي تهم الوطن، ترقية الثقافة البرلمانية والتواصل مع مختلف مكونات المجتمع بما يساعد على ترقية الحوار والاستجابة بفعالية لتطلعاتهم، تطوير علاقات التعاون الدبلوماسية البرلمانية مع مختلف الدول وتنمية مهارات القيادة وتطوير فن بناء العلاقات الإيجابية داخل فرق العمل وكيفية بناء التحالفات مع مختلف الأطياف السياسية حول القضايا المشتركة، تزويد النواب بالمعلومات والمعارف اللازمة والركائز القانونية التي تمكنهم من أداء مهمتهم على أكمل وجه.

و تشرف المديرية العامة للتكوين والدراسات التشريعية بالمجلس الشعبي الوطني بالتعاون مع مختلف مراكز البحث العلمي في مجال تكوين النخب السياسية التمثيلية في وضع الركائز القانونية وإبرام اتفاقيات الشراكة والتعاون ورصد الموارد المالية الضرورية التي تمكن النواب من تدعيم قدراتهم ومعارفهم ومؤهلاتهم المهنية في مجال العمل البرلماني وشمل التكوين أيضا البرلمانيين الممثلين للجاليات بالخارج حول الموضوعات ذات الصلة بدورهم في العناية بشؤون الجاليات والدفاع عن حضورها السياسي وحقوقها في بلدان الإقامة وعلاقتهم بالمنظمات الدولية، كما نظمت دورات تكوينية في إطار انفتاح المجلس على مختلف الفاعلين معه لتعزيز علاقة الثقة والتعريف بمهام ودور هذه الهيئة وسير هذه المؤسسة الهامة في مسار التحول الديمقراطي الذي تشهده البلاد، ونظم المجلس في هذا الصدد دورات تكوينية متخصصة

لفائدة الصحافيين المعنيين بتغطية النشاط البرلماني من القطاعين العام والخاص كخطوة مميزة تمكنهم من تدعيم قدراتهم ومعارفهم في المجال المتعلق بالنشاط البرلماني.

كما أن الجزائر ساهمت في تكوين النخب السياسية التمثيلية للدول الصديقة والتي تجمع بها مصالح مشتركة وعلاقات دبلوماسية مميزة، حيث أن "عدد الدورات التكوينية التي نظمها المجلس الشعبي الوطني خلال العشرية الأخيرة بلغ 51 دورة لفائدة برلمانيين وموظفي برلمانات 12 دولة منها المغرب وتونس وجيبوتي ولبنان وكذا كينيا وبوركينا فاسو، بالإضافة إلى الصحراء الغربية"⁽¹⁾ استفادوا من خلال المحاضرات المبرمجة بالمعلومات ذات الصلة بالعمل البرلماني بدءا بالقوانين الدستورية ومرورا بتحليل الميزانيات ودور الدبلوماسية والمنظمات البرلمانية الدولية وكذا كل ما يتعلق بمنهجية تحليل وتعديل مشاريع القوانين وأخلاقيات عضو وموظف البرلمان.

إضافة لذلك استفادت الجزائر من برنامج الدعم السنوي الذي يقدمه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للبرلمان الجزائري حيث شارك أول وفد من المجلس الشعبي الوطني في الدورة التكوينية الخاصة بالنظام المعلوماتي الحديث للرقن الرقمي الألي السريع للمناقشات العامة البرلمانية في الفترة الممتدة من 01 إلى 06 ديسمبر 2014 بالعاصمة الفرنسية باريس⁽²⁾، كما ساهمت الجزائر من خلال المبادرات والورشات التكوينية مع بعض الدول كألمانيا و الولايات المتحدة في تعزيز سبل التعاون والتشاور والتنسيق و تبادل الخبرات في مجال ترسيخ أخلاقيات العمل البرلماني.

⁽¹⁾ منقول من الموقع الإلكتروني للمجلس الشعبي الوطني بتاريخ 27 جوان 2019 على الساعة 20h50 :

<http://www.apn.dz/ar/plus-ar/formation-activites-para-legislatives-ar/3910-2019-06-27-14-39-05>

⁽²⁾ منقول من الموقع الإلكتروني للمجلس الشعبي الوطني بتاريخ 27 جوان 2019 على الساعة 22h30 :

<http://www.apn.dz/ar/plus-ar/formation-activites-para-legislatives-ar/1187-2019-06-27-14-52-53>

خلاصة الفصل:

من خلال ما تطرقت إليه الطالبة في هذا الفصل وجدت تشابها إلى حد كبير في مفهوم النخب السياسية رغم إختلاف التوجهات الأيديولوجية والإتجاهات الفكرية ومراد ذلك تركيزها على قضية السيطرة على زمام السلطة في إدارة شؤون المجتمع، وقامت الطالبة في هذا الفصل بالتعرف عليه بعمق من خلال عرض مجموعة من المفاهيم المتصلة به وتوضيح خصائصه التي تميزه عن باقي الطبقات الإجتماعية وإبراز الوظائف الأساسية التي تقوم بها ودورها داخل النسق المجتمعي منها ما هو مستمد من السلطة التي تمارسها و الآخر من خلال المهارات والكفاءات التي تكتسبها، كما ميزت الطالبة بين خمسة أنماط نخبوية لممارسة السلطة يمكن وجودها للنخبة على المستوى السياسي، بالإضافة لذلك قامت الطالبة بعرض أبرز المقاربات السوسيولوجية لدراسة النخب السياسية و هما المقاربة الوظيفية والتي تركز على وظائف النخب التي تمارسها وطبيعة نشاطاتها و لمقاربة البنوية على التحليل البنوي لمختلف طبقات المجتمع و الميزات الجماعية المشتركة لكل فئة.

ولقد قامت الطالبة بعرض مختلف الأصول الفكرية لمنهج النخب السياسية للكشف عن وجوه التشابه و الإختلاف لمختلف الإتجاهات الفكرية منها السيكولوجية والتنظيمية والمؤسسية، والكشف عن مختلف مستويات وقنوات تجنيد النخب السياسية في الأحزاب السياسية وإستطاعت الطالبة تبيان دور ومكانة النخب السياسية الجزائرية منذ نشأة الأحزاب السياسية بداية من العشرينيات من القرن العشرين.

ولقد أبرزت الطالبة أثر عملية التكوين في تطوير مهارات النخب السياسية التمثيلية والتي لا يمكن اكتسابها من خلال التعليم الأكاديمي وحده نظرا لطبيعة العمل الذي يؤديه والعلاقات التفاعلية التي تجمعها مع مختلف الأنساق والأدوار الحيوية التي يلعبها في تماسك البناء الاجتماعي حيث تعد عملية التكوين ركيزة لا غنى عنها من أجل تحسين مستوى الأداء البرلماني ومن أبرز المتغيرات التي تساهم في تحسين فعالية أداء الأحزاب السياسية ولتبيان ذلك قامت الطالبة بعرض تجربة الجزائر في مجال تكوين النخب السياسية التمثيلية والتي تشرف عليها المديرية العامة للتكوين والدراسات التشريعية بالمجلس الشعبي الوطني بالتعاون مع مختلف مراكز البحث العلمي في مجال تكوين النخب السياسية التمثيلية في وضع البرامج التكوينية التي تمكن النواب من تدعيم قدراتهم ومعارفهم ومؤهلاتهم المهنية في مجال العمل البرلماني.

الفصل الخامس

الدراسة الميدانية

تمهيد

- 1- مجالات الدراسة.
- 2- منهج الدراسة.
- 3- أدوات جمع البيانات.
- 4- أسلوب تحليل البيانات.
- 5- إجراءات التطبيق و إختبارات الصدق والثبات.
- 6- تحليل البيانات الخاصة بالسّمات الشخصية للعينة.
- 7- تحليل المجموعات الرئيسية لفقرات الإستبانة.
- 8- إختبار الفرضيات.
- 9- عرض و مناقشة نتائج الدراسة.
- 10- التوصيات و الإقتراحات.

تمهيد :

تناول هذا الفصل عرضاً مفصلاً للدراسة الميدانية التي قامت بها الطالبة بالمجلس الشعبي الوطني لتبيان مدى تأثير الإلتزام التنظيمي للنخب السياسية التمثيلية على الفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية حيث تم إختيار عينة من نواب الغرفة الأولى لدورهم الحيوي والفعال من خلال العمل البرلماني. ولتبيان ذلك قامت الطالبة بعرض أهم المجالات التي غطتها الدراسة، المنهجية المتبعة والبيانات التي تم الحصول عليها بواسطة الإستبيان الخاص بالدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

كما قامت الطالبة بمجموعة من التحليلات التالية:

- فحص صدق المحكمين وصدق المحتوى وثبات بنود الإستبيان.
 - تحليل البيانات الخاصة بالسّمات الشخصية لعينة الدراسة.
 - تحليل المجالات الرئيسية التي تضمنها الاستبيان .
 - إختبار فرضيات الدراسة.
- وفي الأخير قامت الطالبة بعرض ومناقشة نتائج الدراسة إستناداً إلى ما توصلت إليه من خلال الفروض والمقاربة السوسولوجية والدراسات السابقة وقدمت بعض التوصيات.

1- مجالات الدراسة :

لقد تحددت مجالات الدراسة الميدانية التي قامت بها الطالبة فيما يلي :

1-1 – المجال المكاني :

تم إجراء الدراسة الميدانية بالمجلس الشعبي الوطني الكائن مقره بالجزائر العاصمة والذي يعتبر الغرفة الأولى للبرلمان الجزائري المنتخب أعضاؤها من طرف الشعب عن طريق الاقتراع العام المباشر والسري، إذ يمثل السلطة التشريعية بجانب مجلس الأمة وهو الإطار الذي يعبر فيه الشعب عن إرادته ويراقب عمل السلطات العمومية، ومكان مشاركة المواطنين في تسيير الشؤون العمومية.

1-1-1 – الهيكل التنظيمي للمجلس الشعبي الوطني:

للمجلس الشعبي الوطني أجهزة دائمة وهيئات استشارية وتنسيقية:

أ- الأجهزة الدائمة هي :

- الرئيس: ينتخب رئيس المجلس الشعبي الوطني بالإقتراع السري في حالة تعدد المترشحين ويعلن فوز المترشح المتحصّل على الأغلبية المطلقة للنواب.

- المكتب: يتشكل مكتب المجلس الشعبي الوطني، من رئيس المجلس، تسعة (9) نواب للرئيس ينتخبون لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد يتم توزيع مناصب نواب الرئيس فيما بين المجموعات التي يمثلونها على أساس التمثيل النسبي

- اللجان الدائمة: يشكّل المجلس السّبعيّ الوطني اللجان الدائمة الآتية :

- * لجنة الشؤون القانونية والإدارية والحريات.
- * لجنة الشؤون الخارجية والتعاون والجالية.
- * لجنة الدفاع الوطني.
- * لجنة المالية والميزانية.
- * لجنة الشؤون الاقتصادية والتنمية والصناعة والتجارة والتخطيط.
- * لجنة التربية والتّعليم العالي والبحث العلمي والشؤون الدينية.
- * لجنة الفلاحة والصيد البحري وحماية البيئة.
- * لجنة الثقافة والاتصال والسياحة.
- * لجنة الصحة والشؤون الاجتماعية والعمل والتكوين المهني.
- * لجنة الاسكان والتّجهيز والري والتّهيئة العمرانية.

* لجنة النقل والمواصلات والاتصالات السلكية واللاسلكية.

* لجنة الشباب والرياضة والنشاط الجمعي.

ب- الهيئات الاستشارية والتنسيقية هي :

- هيئة الرؤساء: تتكون هيئة الرؤساء من أعضاء المكتب ورؤساء اللجان الدائمة للمجلس.
- هيئة التنسيق: تتكون هيئة التنسيق من أعضاء المكتب، رؤساء اللجان الدائمة للمجلس.
- المجموعات البرلمانية: يمكن النواب أن يشكلوا مجموعات برلمانية تتكون المجموعة البرلمانية من عشرة (10) نواب على الأقل.

1-1-2- صلاحيات المجلس الشعبي الوطني:

للمجلس الشعبي وظيفتان أساسيتان هما:

- سن القوانين

ينص الدستور الجزائري على أنه "يجب أن يكون كل مشروع أو اقتراح قانون موضوع مناقشة من طرف المجلس الشعبي الوطني ومجلس الأمة على التوالي حتى يتم التصديق عليه"، كما يشرع البرلمان في العديد من المجالات مثل القوانين العادية والعضوية.

- مراقبة سير الحكومة:

للمجلس الشعبي الوطني صلاحية مراقبة يمارسها عبر الأسئلة المكتوبة والشفوية والاستجابات ومراقبة استعمال الاعتمادات التي صوت عليها المجلس والموافقة على برنامج الحكومة وإنشاء لجان للتحقيق ورفض التصويت بالثقة عندما تبادر الحكومة بطلبه.

1-2-1 - المجال البشري:

يتكون مجتمع الدراسة من عینتان:

1-2-1-1 - عينة الدراسة الأصلية :

يشكل مجتمع الدراسة الأصلي إحدى أهم الهيئات في الدولة حيث يمثل السلطة التشريعية ويتكون من مجموع النخب التمثيلية لمختلف التنظيمات الحزبية بالمجلس الشعبي الوطني تم إنتخابهم لفترة الممتدة من 2017 إلى غاية 2022، إلا أنه تم حل هذه الغرفة بموجب مرسوم رئاسي بتاريخ 18 فبراير 2021 وكان التمثيل النوابي موزع كالتالي:

جدول رقم (3) التمثيل الحزبي في المجلس الشعبي الوطني :

عدد	المنظمة الحزبية	عدد	المنظمة الحزبية
2	عهد 54	161	حزب جبهة التحرير الوطني
2	الحزب الوطني للتضامن والتنمية	100	التجمع الوطني الديمقراطي
2	حزب الحرية والعدالة	34	تحالف حركة مجتمع السلم
1	الجبهة الوطنية للعدالة الاجتماعية	29	الأحرار
1	حركة الإصلاح الوطني	20	تجمع أمل الجزائر
1	الجبهة الوطنية الجزائرية	15	الاتحاد من أجل النهضة والعدالة والبناء
1	حزب التجديد الجزائري	14	جبهة المستقبل
1	الاتحاد الوطني من أجل التنمية	14	جبهة القوى الاشتراكية
1	حركة الانفتاح	13	الحركة الشعبية الجزائرية
1	الجبهة الوطنية للحرية	11	حزب العمال
1	جبهة الجزائر الجديدة	9	التجمع من أجل الثقافة والديمقراطية
1	حزب الفجر الجديد	6	التحالف الوطني الجمهوري
1	اتحاد القوى الديمقراطية والاجتماعية	4	حركة الوفاق الوطني
1	حركة المواطنين الأحرار	3	حزب الكرامة
1	الاتحاد للتجمع الوطني	2	حزب الشباب
1	الحركة الوطنية للعمال الجزائريين	2	الجبهة الديمقراطية الحرة
1	الإتحاد الوطني من أجل التنمية	2	جبهة النضال الوطني
1	حزب العدل والبيان	2	التجمع الوطني الجمهوري

المصدر : البرلمان الوطني الجزائري، 27 جوان 2019، من موقع:

<http://www.apn.dz/ar/component/mtree/search-by/appartenance-partisane>

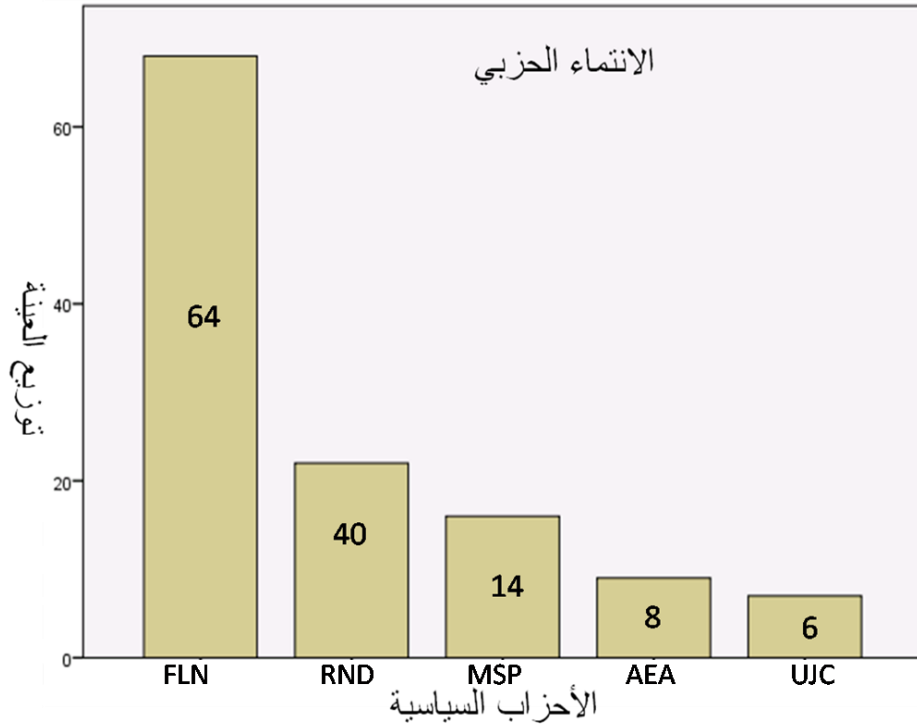
المجموع الإجمالي لمجتمع الدراسة	462 نائبا
---------------------------------	-----------

ولقد اعتمدت الطالبة في تحديد العينة خلال الدراسة الأولية على طريقة اختيار العينة الطبقيّة من خلال تقسيم وحدات المجتمع إلى طبقات متجانسة واختيار عينة عشوائية بسيطة أو منتظمة من كل منها وذلك بتحديد حجم العينات الجزئية المتناسبة من كل طبقة على أساس المعادلة.

$$\text{حجم العينة الطبقيّة} = (\text{حجم الطبقة} \div \text{حجم المجتمع}) \times \text{حجم العينة}$$

لقد اكتفت الطالبة في تحديد التنظيمات الحزبية قيد الدراسة و التي يكون عدد ممثليها أكثر من خمسة عشر نائبا لاعتبارات إحصائية وميدانية (كثرة غيابات نواب الأحزاب الأقل تمثيلا) وأقصت النواب الأحرار كونهم خارج مجال الدراسة (لا ينتمون إلى منظمة حزبية) وبذلك شملت العينة على خمس منظمات من أحزاب حاكمة ومعارضة ومحايده موزعين كالتالي :

شكل رقم (05) توزيع العينة الأصلية حسب الانتماء الحزبي :



المصدر: عمل الطالبة أيت حمي فزية، 2019.

من خلال الشكل أعلاه كانت العينة المناسبة لحجم المجتمع البالغ 462 نائبا هي 132 نائبا.

1-2-2 - عينة الدراسة الفرعية :

تشكل الفئة الفرعية من عينة الدراسة أحد أهم العوامل لتحقيق فعالية الأحزاب السياسية، لهذا تسعى الأحزاب إلى إستقطاب أكبر عدد من الناخبين حتى تضمن أكبر عدد من الأصوات التي تمكنها من تحقيق قاعدة تمثيلية بالمجلس الشعبي الوطني تمارس فيها السلطة التشريعية و الرقابية.

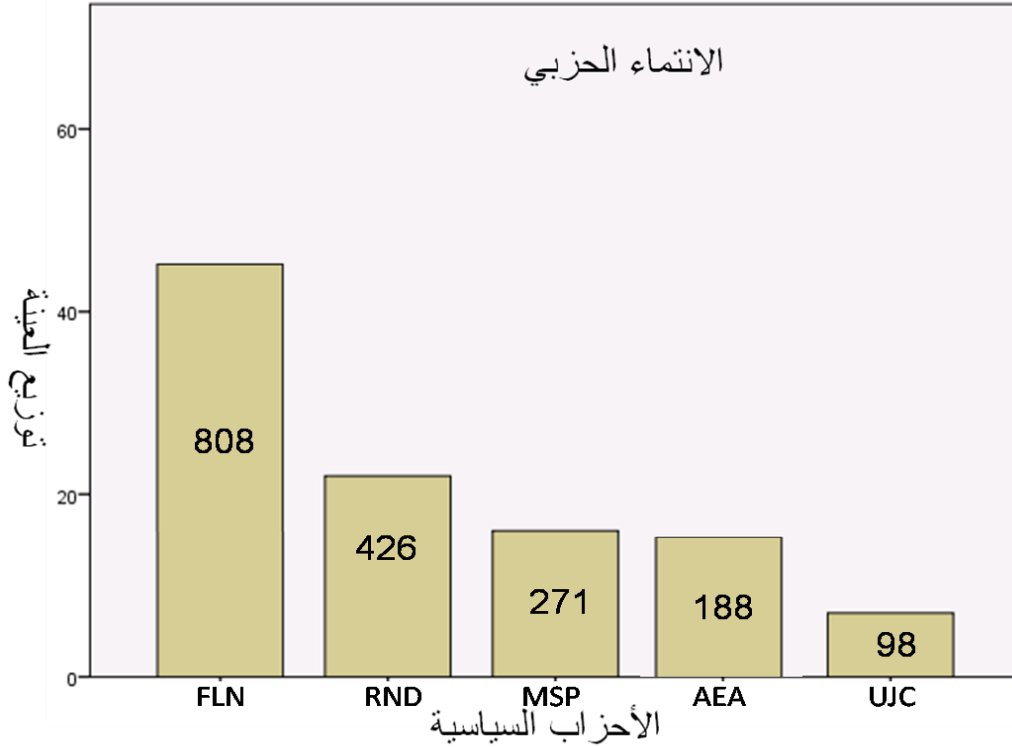
والناخبين طبقا للقانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات رقم 16-10 المؤرخ في 25 أوت 2016 هم كل فرد يتمتع بالجنسية الجزائرية وبال حقوق المدنية و السياسية غير فاقد الأهلية يتجاوز سنه ثمانية عشر (18) سنة تاريخ إجراء الإقتراع.

و يبلغ عدد الهيئة الناخبة بالجزائر طبقا للإحصائيات المعلن عنها من طرف السلطة الوطنية المستقلة للإنتخابات بمناسبة المراجعة الإستثنائية للقوائم الإنتخابية من 16 إلى 23 مارس 2021 أربعة وعشرون مليون وأربعمئة وتسعون ألف وأربعمئة وسبعة وخمسون ناخبا(24.490.457) منها ثلاثة وعشرون مليون وخمسمئة وثمانية وثمانون ألف وسبعة وثمانون (23.588.087) ناخبا بداخل الوطن وتسعمئة وإثنان ألف وثلاثمئة وسبعون (902.370) ناخبا بالجالية الجزائرية.

كما بلغت نسبة المشاركة في آخر إستحقاق للتشريعات 2017-2021 نسبة 35.37% ونسبة 23.72% في إستحقاق تعديل الدستور بتاريخ 11 نوفمبر 2020.

و بلغ عدد المستجيبين للإستمارة الإلكترونية الموجهه للعينة الفرعية ألف وسبعمئة وواحد وتسعون ناخبا موزعين داخل وخارج الوطن موزعين حسب إنتمائهم الحزبي طبقا للشكل التالي:

شكل رقم (06) توزيع العينة الفرعية العشوائية حسب الانتماء الحزبي :



المصدر : برنامج SPSS

و لقد إتمدت الطالبة على حساب حجم العينة المناسبة لمجتمع الدراسة بإستخدام معادلة ستيفن ثامبسون⁽¹⁾ :

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{[[N - 1 \times (d^2/z^2)] + p(1-p)]}$$

n: حجم العينة المناسبة

N: حجم المجتمع

d: نسبة الخطأ المعتمدة في الدراسة = 5%

Z: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى المعنوية

0,05 و مستوى الثقة 95% = 1,96

p: القيمة الاحتمالية للمشاركة الانتخابية

(1) Steven K. Thompson, 2012. Third Edition, p 59-60.

ولقد بلغ حجم العينة المناسب من أجل القيم الإحتمالية للمشاركة الإنتخابية في إقتراع التشريعات 2021-2017 و تعديل الدستور ونسبة المشاركة القصوى القيم التالية:

جدول رقم (04) حجم العينة الفرعية الملائمة

حجم العينة المناسب	نسب المشاركة الإنتخابية	المناسبات الإنتخابية
351	35.37%	تشريعات 2021-2017
278	23.72%	تعديل الدستور 2020
663	99%	المشاركة القصوى

من حساب الطالبة و جدول حساب حجم العينة الملائمة طبقاً لمعادلة ستيفن ثامبسون (ملحق رقم 04)

وعليه فإن إستجابات المشاركة في الدراسة الميدانية عبر الإستمارات الإلكترونية أكبر من حجم العينة المناسب في جميع الحالات مما يسمح للطالبة بتعميم النتائج على مجتمع الدراسة بكل ثقة.

3-1 – المجال الزمني :

قامت الطالبة من خلال الدراسة الاستطلاعية بتاريخ 2019/11/24 بعرض الإستبيان على ثلاثة محكمين تم اختيارهم من ذوي الخبرة والمعرفة والكفاءة من النواب في مجالات البحث العلمي لإبداء رأيهم حيالها وفي ضوء الملاحظات التي أبدتها المحكّمون، قامت الطالبة بإجراء التعديلات التي اتفق عليها وهذا بحذف وتعديل صياغة بعض العبارات حتى تزداد أداة الدراسة وضوحاً وملائمةً لقياس ما وضعت من أجله وأصبحت الإستبانة في صيغتها النهائية قابلة للتوزيع ومرت العملية عبر مرحلتين: **المرحلة الأولى:** وزعت 132 إستبانة تحت إشراف رؤساء المجموعات البرلمانية بتاريخ 2020/02/11.

المرحلة الثانية: استرجعت جميع الإستبانات بتاريخ 2020/03/18 وكانت كلها قابلة للمعالجة الإحصائية.

أما بالنسبة لعينة الدراسة الفرعية فلقد إعتمدت الطالبة على التوزيع الإلكتروني والذي يتميز بالسهولة و السرعة في التعبئة للحصول على إجابات في مدة قصيرة و بتكلفة أقل من الطريقة التقليدية الورقية حيث استعانت الطالبة بموقع "قوغل فورمس" المتخصص في إنشاء ونشر الاستبيانات الذي يوفر العديد من الإمكانيات المتقدمة لإجراء الاستبيان بأسلوب مميز سواء في التنظيم أو التحليل حيث يتم تجميع الإستجابات تلقائياً وبشكل منظم في النماذج و المخططات و الرسومات التوضيحية و في جداول البيانات جاهزة للتفريغ و التحليل مباشرة على برنامج المعالجة الإحصائية و لضمان توزيع الإستبيان على

أكبر عدد من المشاركين تم نشره على مواقع التواصل الإجتماعي و مشاركته عبر يوميات عدد معتبر من المجموعات التي تنشط في مجالات البحث العلمي و المهمة بالشؤون السياسية والإجتماعية والتي لها أكبر عدد من المنخرطين وقد تم نشر الإستبيان الإلكتروني بتاريخ 2020/10/07 و لقد أحصينا 1791 إستبيان صالحة للمعالجة الإحصائية إلى غاية تاريخ 2020/11/10.

2- منهج الدراسة:

المنهج هو الطريقة أو مجموعة الإجراءات المتبعة في دراسة ظاهرة أو مشكلة ما بغرض إكتشاف الحقيقة و تختلف المناهج المستخدمة بإختلاف موضوع الدراسة ونظراً لطبيعة وأهداف الدراسة الحالية التي تتضمن التعرف على مستوى الإلتزام التنظيمي لنواب البرلمان والفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية خلال العهدة الإنتخابية 2017-2021 ومقارنتها بنتائج الدراسة التي قمنا بها في مقال بعنوان تكوين النخب السياسية ومدى تأثيره على الأداء الوظيفي -دراسة ميدانية بالمجلس الشعبي الوطني الجزائري- للتأكد من صحة العلاقة التي تربط بين الإلتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى النخب السياسية بإختلاف متغيراتهم الشخصية والوظيفية، إستخدمت الطالبة المنهج الوصفي حيث تعالج البحوث الوصفية موضوعاً أو ظاهرة أو وصف العلاقات الموجودة بين متغير وآخر. وهو يهتم بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الوقائع ومن ثم تحليلها وتفسيرها حيث يستخدم في هذا المنهج أساليب القياس والتصنيف والتفسير وإستنتاج العلاقات ذات الدلالة بالنسبة للمشكلة المطروحة للبحث وتحليلها للوصول إلي إدراك طبيعتها. ويمكن تعريف المنهج الوصفي الإرتباطي على أنه : " المنهج الذي يهتم بالكشف عن العلاقات بين متغيرين أو أكثر لمعرفة مدى الارتباط بين هذه المتغيرات والتعبير عنها بصورة رقمية " (1)

بالإضافة إلى ذلك إستخدمت الطالبة المنهج المقارن في دراسة الظاهرة حيث يبرز أوجه الشبه والاختلاف فيما بين ظاهرتين أو أكثر تستطيع من خلالها الحصول على معارف أدق تميز بها موضوع الدراسة أو الحادثة في مجال المقارنة والتصنيف و يقول دور كايم : " هي الأداة المثلى للطريقة الإجتماعية " وهذه الظاهرة محددة بزمنها ومكانها وتاريخها يمكن أن تكون كيفية قابلة للتحليل أو كمية لتحويلها إلى كم قابل للحساب وتكمن أهميتها في تمييز موضوع البحث عن الموضوعات الأخرى. (2)

وهذا ما أكده الدكتور إبراهيم أبراش في كتابه المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية أن

(1) بشير، معمريه . القياس النفسي وتصميم الاختبارات النفسية . ط1. الجزائر : مطبعة باتنتيت ، 2000، ص99.

(2) أبراش، إبراهيم. المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية. عمان : دار الشروق، 2009، ص14.

منهج المقارن يهتم بدراسة أوجه الشبه والاختلاف بين الأنماط الرئيسة للسلوك الاجتماعي ويمكن أن يشمل دراسة السلوك السياسي والسلوك الاجرامي والسلوك المنحرف في أوضاع اجتماعية متباينة. كما إستخدمت الطالبة بالموازات منهج الإستدلال الإحصائي حيث يسعى هذا النوع من الأساليب الإحصائية للوصول إلى تقديرات لمعالم و خصائص مجتمعات الدراسة من خلال ما هو متوفر من معلومات عن العينات المختارة فضلا عن إختبار الفروض الإحصائية عن مجتمع البحث على أساس البيانات المتاحة عن عينات الدراسة للوصول إلى تعميمات عن مجتمع الدراسة من خلال العينة المحسوبة كما يمكن التنبؤ بمقدار التغيير من خلال العلاقة التي تجمع بين ظاهرتين حيث تعتمد الدقة في التنبؤ على عوامل كثيرة من أهمها ملائمة الأدوات الإحصائية المستخدمة و حجم العينة محل الدراسة و الإجراءات الإحصائية المختارة.⁽¹⁾

3- أدوات جمع البيانات:

إن أي ظاهرة محل بحث و قياس تحتاج إلى أداة قياس تتناسب و تلك الظاهرة لتحقيق الأهداف الموجودة بحيث تتوفر على الشروط الموضوعية حتى تكون النتائج المتوصل إليها دقيقة و من ثم تكتسي الأهمية العلمية.

و قد صممت الطالبة إستبيان لجمع البيانات وفق أسئلة الدراسة و على النحو التالي :

1.3 - البيانات الأولية :

شملت الإستبانة على الخصائص الديمغرافية لمفردات الدراسة و تكونت من ستة متغيرات: النوع، رأس المال البشري المؤهل لوظيفة نائب في المجلس الشعبي الوطني، مدة الإنخراط في المنظمة الحزبية، عدد المرات المنتخب فيها كنائب في البرلمان، منصب النواب في البرلمان .

2.3- أداة القياس :

إعتمدت الطالبة في دراستها الحالية على أداتين للقياس :

أ- مقياس الإلتزام التنظيمي:

إعتمدت الطالبة على مقياس كوردن و زملاؤه لقياس الإلتزام التنظيمي و الذي يتكون من أربع محاور وقامت بتعديل أسئلة كل محور بما يتماشى مع أهداف الدراسة وأعتمدت في تصميمها الدقة وإتباع الأصول و القواعد اللازمة لصياغتها.

(1)حسن ،محمد حسن. مبادئ الإحصاء الاجتماعي . مصر: دار المعرفة الجامعية،2000.

جدول رقم (05) محاور مقياس الإلتزام التنظيمي :

عدد الفقرات	الأبعاد	عدد المحاور
تسعة (9) فقرات	الولاء للمنظمة	المحور الاول
عشرة (10) فقرات	المسؤولية اتجاه المنظمة	المحور الثاني
ستة (6) فقرات	الرغبة في الإستمرار بالعمل في المنظمة	المحور الثالث
ثمانية (8) فقرات	الإيمان بالمنظمة	المحور الرابع

ب- مقياس الفعالية التنظيمية :

قامت الطالبة بإعداد مقياس الفعالية التنظيمية يستجيب لمتطلبات الدراسة يتضمن محورين:
 -محور الأداء الوظيفي : موجه لعينة الدراسة الأصلية متكونة من نواب البرلمان لقياس مستوى أدائهم الوظيفي طبقا لوظيفتي التشريع والرقابة.

-محور الأداء المعياري: موجه لعينة الدراسة الفرعية المتكونة من الناخبين لتقويم أداء نواب البرلمان.

جدول رقم (06) أبعاد مقياس الفعالية التنظيمية :

عدد الفقرات	المحاور	أبعاد الدراسة
عشر (10) فقرات	الوظيفة التشريعية	البعد الاول
ستة (6) فقرات	الوظيفة الرقابية	البعد الثاني

و لأجل معرفة إتجاه آراء المستجيبين من نواب و ناخبين إستخدمت الطالبة مقياس ليكرت

الخماسي الأبعاد و ذلك من أجل إعطاء كل فقرة الوزن المناسب لأهميتها.

جدول رقم (07) مقياس ليكرت خماسي الأبعاد :

مقياس ليكرت الخماسي الأبعاد					
الرأي	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
الوزن إيجابي	5	4	3	2	1
الوزن سلبي	1	2	3	4	5

4-أسلوب تحليل البيانات:

تم تحليل البيانات بإستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS - 20 حيث تمت معالجة البيانات بإستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي.
- معامل الثبات ألفا كرونباخ لفحص ثبات العينة.
- معامل ارتباط بيرسون لإيجاد الإتساق الداخلي للإستبيان لمحاور الدراسة وللتحقق من العلاقة الإرتباطية بين الإلتزام التنظيمي و محور الأداء الوظيفي لمقياس الفعالية التنظيمية.
- اختبارات (Independent T Test) الفروق بين متوسطي مجتمعين من عينات مستقلة (بيانات

مزدوجة) لمتغير الفعالية التنظيمية لتبيان الفروق بين إستجابات نواب البرلمان والناخبين حول أبعاد الفعالية التنظيمية.

- إختبار و تحليل تباين خط الإنحدار و حساب معاملات الإنحدار الخطي.
- إستخدام تحليل الانحدار لدراسة سابقة للتأكد من دقة حساب المتغير التابع.
- إختبار مربع كاي - Chi-Square - لمعرفة مدى إستقلالية المتغيرات عن بعضها البعض.
- إستخدام إختبار فرق المتوسطين ت (Independent T-Test) لكل إجمالي محور من محاور الدراسة حسب متغيرالنوع.

- إختبارمان ويتني (Mann-Whitney Test) لقياس الفروق بين المجموعات المختلفة لعينة الدراسة حسب متغير النوع.

- أسلوب تحليل التباين الاحادي (One Way Anova) لمعرفة دلالة الفروق الاحصائية بإختلاف متغير رأس المال البشري، الإلتناء الحزبي، مدة الإنخراط في المنظمة الحزبية، وظيفة النائب في البرلمان، عدد عهديات النائب في المجلس الشعبي الوطني.

- إختبار كروسكال والاس (Kruskal-wallis Test) للتعرف على اتجاه الفروق إيجابيات المبحوثين بإختلاف متغير رأس المال البشري، الإلتناء الحزبي، مدة الإنخراط في المنظمة الحزبية، وظيفة النائب في البرلمان، عدد عهديات النائب في المجلس الشعبي الوطني.

ولقد إستخدمت الطالبة لإختبار الفروض الإحصائية للدراسة مستوى الدلالة الإحصائية عند $(\alpha=0.05)$ بمعنى أن إحتمال الخطأ يساوي 5% وهي نسبة مناسبة لطبيعة البحث.

5-إجراءات التطبيق وإختبارات الصدق والثبات :

الهدف من إجراء إختبارات الصدق والثبات هو التأكد من صلاحية أدوات الدراسة ولقد تم التحقق من ذلك ظاهرياً خلال الدراسة الإستطلاعية بعرضها على ثلاثة محكمين تم إختيارهم من ذوي الخبرة والمعرفة والكفاءة من النواب في مجالات البحث العلمي لإبداء رأيهم حيالها وفقاً للنقاط التالية:

- مدى مناسبة وشمولية متغيرات البيانات الأولية .
- مدى أهمية ووضوح الصياغة اللغوية للعبارات .
- مدى انتماء كل عبارة لمحورها ومدى قياسها لما وضعت من أجله .
- مدى ملائمة ودقة تسمية كل محور وتدرجات مقياسه .

وفي ضوء الملاحظات التي أبدتها المُحكِّمون، قامت الطالبة بإجراء التعديلات التي أتفق عليها بحذف وتعديل صياغة بعض العبارات حتى تزداد أداة الدراسة وضوحاً وملائمةً لقياس ما وضعت من أجله.

1.5-معامل الثبات Reliability Coefficient :

قامت الطالبة بحساب معامل ثبات أداة القياس عن طريق حساب معامل ثبات الفا كرونباخ الإجمالي و لكل محور و ذلك بإستخدام برنامج SPSS والذي من خلاله نحسب معامل التمييز لكل سؤال حيث يتم حذف السؤال الذي معامل تمييزه ضعيف أو سالب بالنسبة لمقياس الفعالية التنظيمية في محوره المتعلق بالأداء الوظيفي على العينة الأصلية المتعلقة بالدراسة المتضمنة نواب المجلس الشعبي الوطني وكانت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (08) معامل الثبات لمقياس الفعالية التنظيمية في محوره المتعلق بالأداء الوظيفي:

المحاور	معامل ثبات الفا كرونباخ	قبل التعديل	بعد التعديل و حذف العبارات
البعد الأول	الوظيفة التشريعية	0,906	0,965
البعد الثاني	الوظيفة الرقابية	0,896	0,941
الإجمالي		0,902	0,977

كما قامت الطالبة بحساب معامل الثبات لمقياس الإلتزام التنظيمي وكانت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (09) معامل الثبات لمقياس الإلتزام التنظيمي:

المحاور	معامل ثبات كرونباخ الفا
المحور الأول	الولاء للمنظمة
المحور الثاني	المسؤولية اتجاه المنظمة
المحور الثالث	الرغبة في الإستمرار بالعمل في المنظمة
المحور الرابع	الإيمان بالمنظمة
الإجمالي	
	0,985

من خلال الجداول رقم (08) و (09) نلاحظ أن قيمة معامل ألفا كرونباخ قد بلغت (0.977)

عند مقياس الإلتزام التنظيمي وبلغت عند مقياس الفعالية التنظيمية في محوره المتعلق بالأداء الوظيفي (0.985) و هي قيمة تدل على الثبات العالي للمقياسين.

2.5- صدق المحتوى:

كما قمنا بتحديد مدى التجانس الداخلي لأداة الدراسة للتأكد من الصدق الظاهري لأدوات الدراسة من أجل ذلك قمنا بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لعبارة المحور الذي تنتمي إليه كل فقرة من فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال و كانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (10) معامل ارتباط كل فقره من فقرات المجال الأول لمقياس الإلتزام التنظيمي مع الدرجة الكلية للمجال الأول "الولاء التنظيمي":

رقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	كان قرار ارتباطي بهذه المنظمة الحزبية صائباً.	0,755	دالة عند 0,05
2	يعتبر وجود الفرد في هذه المنظمة الحزبية مؤشراً لكفاءته.	0,782	دالة عند 0,05
3	أعتبر مشاكل المنظمة الحزبية التي أنتمي إليها هي مشاكلي شخصياً.	0,805	دالة عند 0,05
4	أشعر بالانتماء للمنظمة الحزبية كما وكأنها بيتي الذي احرص عليه.	0,769	دالة عند 0,05
5	تستحق المنظمة الحزبية التي أنتمي إليها الإخلاص والولاء ومن قبل مناظليها كذلك.	0,786	دالة عند 0,05
6	ثقتي بأغلب برلمانيين المنظمة الحزبية التي أنتمي إليها كبيرة.	0,768	دالة عند 0,05
7	يمكن الحصول على مكاسب كثيرة عند الانتماء لهذه المنظمة الحزبية.	0,819	دالة عند 0,05
8	أشعر بالفخر و الاعتزاز كوني احد أفراد هذه المنظمة الحزبية.	0,875	دالة عند 0,05
9	أرى أن تتجهج المنظمة الحزبية التي أنتمي إليها مسار المقاطعة مع السلطة.	0,855	دالة عند 0,05

دالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0,05

يبين الجدول أعلاه معاملات الارتباط لكل فقرة من فقرات مجال الولاء التنظيمي حيث تراوحت بين (0,755 و 0,875) وبمقارنة هذه المعاملات المحسوبة مع معاملات الارتباط الجدولية تبين أنها أعلى مما يدل على أنها دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 وأن هناك ارتباط موجب قوي بين فقرات المجال.

جدول رقم (11) معامل ارتباط كل فقره من فقرات المجال الثاني لمقياس الإلتزام التنظيمي مع الدرجة الكلية للمجال الثاني "المسؤولية اتجاه المنظمة":

رقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	أشعر أنه من واجبي أن أبذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف المنظمة الحزبية التي أنتمي إليها.	0,792	دالة عند 0,05
2	من واجبي كمناضل في المنظمة الحزبية الإهتمام بالحصول على المعلومات ذات الفائدة.	0,805	دالة عند 0,05
3	من واجبي أن أحافظ على تطبيق اللوائح والقوانين الخاصة و إحترام القانون الداخلي للمنظمة الحزبية.	0,788	دالة عند 0,05
4	أقوم بصفتي برلماني بأداء الجزء الأكبر من مهامي الوظيفية دون الحاجة إلى رقابة من قبل رئيس الكتلة.	0,849	دالة عند 0,05
5	من واجبي كمناضل في المنظمة الحزبية أن أحافظ على سمعتها لدى المجتمع.	0809	دالة عند 0,05
6	أشعر بالواجب تجاه نجاح المنظمة الحزبية و إستمراريتها.	0,810	دالة عند 0,05
7	إن المحافظة على الحضور في المؤتمرات و الاجتماعات التي يعقدها الحزب يعتبر من صميم أولوياتي اتجاه المنظمة الحزبية.	0,818	دالة عند 0,05
8	من واجبي تقديم الدعم والمساندة لزملائي البرلمانيين وللكتلة التي أنتمي إليها.	0,805	دالة عند 0,05
9	أنا على إدراك تام بمهامي الوظيفية كما تنص عليها اللوائح والنظام الداخلي للحزب الذي أنتمي إليه	0,847	دالة عند 0,05
10	أرغب أن أكون في منصب يتطلب جهوداً كبيرة يساهم في نجاح أهداف الحزب .	0,846	دالة عند 0,05

دالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0,05

يبين الجدول أعلاه معاملات الارتباط لكل فقرة من فقرات مجال المسؤولية اتجاه المنظمة حيث تراوحت بين (0,788 و 0,849) وبمقارنة هذه المعاملات المحسوبة مع معاملات الارتباط الجدولية تبين أنها أعلى مما يدل على أنها دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 وأن هناك ارتباط موجب قوي بين فقرات هذا المجال.

جدول رقم (12) معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المجال الثالث لمقياس الإلتزام التنظيمي مع الدرجة الكلية للمجال الثالث "الرغبة في الإستمرار بالعمل في المنظمة" :

رقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	أتطلع للحصول على مرتبة وظيفية متميزة في الحزب .	0,774	دالة عند 0,05
2	أتطلع للحصول على مرتبة وظيفية متميزة في المجلس الشعبي الوطني .	0,786	دالة عند 0,05
3	أتطلع للحصول على مرتبة وظيفية متميزة في الحكومة .	0,753	دالة عند 0,05
4	أتطلع في المشاركة في احد لجان المجلس الشعبي الوطني لكي أخدم مصالح الحزب الذي أنتمي إليه.	0,831	دالة عند 0,05
5	سأقبل أي وظيفة أكلف بها في الحزب مقابل استمرارتي بالعمل فيه.	0,796	دالة عند 0,05
6	سأكون سعيداً لقاء بقائي في المنظمة الحزبية التي أنتمي إليها حتى باقي حياتي.	0,837	دالة عند 0,05

دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05

يبين الجدول أعلاه معاملات الارتباط لكل فقرة من فقرات مجال الرغبة في الإستمرار بالعمل في المنظمة حيث تراوحت بين (0,753 و 0,837) وبمقارنة هذه المعاملات المحسوبة مع معاملات الارتباط الجدولية تبين أنها أعلى مما يدل على أنها دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 وأن هناك ارتباط موجب قوي بين فقرات هذا المجال.

جدول رقم (13) معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المجال الرابع لمقياس الإلتزام التنظيمي مع الدرجة الكلية للمجال الرابع "الإيمان بالمنظمة" :

رقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	أشعر بالإعتزاز وأنا أتحدث للآخرين عن المنظمة الحزبية التي أنتمي إليها	0,764	دالة عند 0,05
2	هناك توافق بين قيمي وقيم الحزب الذي أنتمي إليه.	0,852	دالة عند 0,05
3	أشعر بالإستقلالية والحرية في التعبير عن رأي أمام رؤسائي في الحزب .	0,800	دالة عند 0,05
4	أشعر بالإستقلالية والحرية في التعبير عن رأي أمام رؤسائي في البرلمان.	0,884	دالة عند 0,05
5	يتيح لي رؤسائي المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات الخاصة بالسياسة العامة للحزب.	0,819	دالة عند 0,05
6	أشعر بالعلاقة الأخوية بيني وبين زملائي في الحزب .	0,836	دالة عند 0,05
7	أشعر بالعلاقة الأخوية بيني وبين زملائي في البرلمان.	0,812	دالة عند 0,05
8	أنا مرتاح جدا بوضع و مستقبل المنظمة الحزبية التي أنتمي إليها.	0,839	دالة عند 0,05

دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05

يبين الجدول أعلاه معاملات الارتباط لكل فقرة من فقرات مجال الإيمان بالمنظمة حيث تراوحت بين (0,764 و 0,884) وبمقارنة هذه المعاملات المحسوبة مع معاملات الارتباط الجدولية تبين أنها أعلى مما يدل على أنها دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 وأن هناك ارتباط موجب قوي بين فقرات هذا المجال.

جدول رقم (14) معامل ارتباط كل فقره من فقرات المجال الأول لمقياس الفعالية التنظيمية في محوره المتعلق بالأداء الوظيفي مع الدرجة الكلية للمجال الأول "الوظيفة التشريعية" :

رقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	أرى أنه يجب اعتبار يوم يناير (السنة الأمازيغية) كعيد وطني.	0,766	دالة عند 0,05
2	أرى أنه يجب اعتبار من توفوا في أحداث القبائل شهداء الواجب الوطني.	0,798	دالة عند 0,05
3	أرى أنه لا بد من تجريم الاستعمار .	0,793	دالة عند 0,05
4	أرى أنه يجب الاعتماد علي الغاز الصخري كمورد استراتيجي هام للطاقة.	0,774	دالة عند 0,05
5	أرى أنه يجب إعادة صياغة قانون والمتعلق صندوق النفقة المخصص للزوجات المطلقات	0,794	دالة عند 0,05
6	أرى أنه يجب إعادة صياغة قانون والمتعلق مكافحة العنف ضد النساء .	0,773	دالة عند 0,05
7	أرى أنه يجب إلغاء قانون التقاعد النسبي	0,821	دالة عند 0,05
8	أرى أنه يجب الزيادة في تسعيرة الكهرباء و الوقود و ضريبة القيمة المضافة على السلع في قانون المالية 2017	0,871	دالة عند 0,05
9	أرى أنه يجب تسقيف ميزانية الحكومة السنوية إلى النصف تماشيا مع تراجع مداخيل الدولة	0,851	دالة عند 0,05
10	أرى أنه يجب إلغاء المادتين 73 و 94 من القانون العضوي رقم 16-10 المتعلق بتنظيم الانتخابات	0,815	دالة عند 0,05
11	أرى أنه يجب الرفع من قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون	0,817	دالة عند 0,05
12	أرى أنه يجب الرفع من قيمة الرسم على القيمة المضافة على السلع والخدمات	0,796	دالة عند 0,05
13	أوافق على مشروع قانون المحروقات الجديد المتضمن تخفيضات على الأعباء الجبائية المفروضة على شركات الطاقة العالمية لإنجاز المشاريع	0,775	دالة عند 0,05
14	أوافق على تأسيس رسم إضافي مؤقت الذي يطبق على إستيراد البضائع المطروحة للإستهلاك في الجزائر و الذي يتراوح ما بين 30 و 200%	0,774	دالة عند 0,05

دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05

يبين الجدول أعلاه معاملات الارتباط لكل فقرة من فقرات مجال الوظيفة التشريعية حيث تراوحت بين (0,790 و 0,858) وبمقارنة هذه المعاملات المحسوبة مع معاملات الارتباط الجدولية تبين أنها أعلى مما يدل على أنها دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 وأن هناك ارتباط موجب قوي بين فقرات هذا المجال.

جدول رقم (15) معامل ارتباط كل فقره من فقرات المجال الثاني لمقياس الفعالية التنظيمية في محوره المتعلق بالأداء الوظيفي مع الدرجة الكلية للمجال الأول "الوظيفة الرقابية" :

رقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يتم طرح السؤال الشفوي إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة .	0,813	دالة عند 0,05
2	يتم طرح السؤال الكتابي إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة.	0,757	دالة عند 0,05
3	يمكن المشاركة في استجواب الحكومة إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة.	0,814	دالة عند 0,05
4	يمكن المشاركة في لجان تحقيق بعد أخذ رأي رئيس الكتلة.	0,813	دالة عند 0,05
5	يمكن المشاركة في طلب ملتصق الرقابة إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة.	0,833	دالة عند 0,05
6	يمكن المشاركة في طلب الرقابة على الموازنة لتأمين المحاسبة المالية إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة.	0,796	دالة عند 0,05
7	يمكن مناقشة خطة عمل الحكومة دون توجيهات رئيس الكتلة	0,791	دالة عند 0,05
8	يمكن اللجوء إلى أداة اللاتحة دون أخذ رأي رئيس الكتلة	0,714	دالة عند 0,05

دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05

يبين الجدول أعلاه معاملات الارتباط لكل فقرة من فقرات مجال الوظيفة الرقابية حيث تراوحت بين (0,714 و 0,833) وبمقارنة هذه المعاملات المحسوبة مع معاملات الارتباط الجدولية تبين أنها أعلى مما يدل على أنها دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 وأن هناك ارتباط موجب قوي بين فقرات هذا المجال.

3.5-الصدق البنائي:

وللتحقق من الصدق البنائي لمجالات الإستبيان الأربعة لمقياس الإلتزام التنظيمي ، قمنا بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الإستبيان وكذلك كل مجال والدرجة الكلية للإستبانة كما يتضح من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (16): معاملات ارتباط كل مجال من مجالات الإستبيان

والدرجة الكلية لمقياس الإلتزام التنظيمي :

المجالات	الولاء التنظيمي	المسؤولية اتجاه المنظمة	الرغبة في الإستمرار	الإيمان بالمنظمة	الدرجة الكلية
الولاء التنظيمي	1	0,907	0,858	0,914	0,952
المسؤولية اتجاه المنظمة	0,907	1	0,896	0,945	0,971
الرغبة في الإستمرار	0,858	0,896	1	0,928	0,955
الإيمان بالمنظمة	0,914	0,945	0,928	1	0,982
الدرجة الكلية	0,952	0,971	0,955	0,982	1

دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05

ويلاحظ من الجدول أعلاه أن العلاقة بين المحاور طردية و ذات دلالة إحصائية عالية جدا (قيمة إحتمال المعنوية يساوي الصفر).

ويلاحظ أيضا أن المحورين (الإيمان بالمنظمة و المسؤولية اتجاه المنظمة) هما الأقوى إرتباطا بمعامل إرتباط 0,945 وأن المحورين (الولاء التنظيمي و رغبة الإستمرار في العمل) هما الأقل إرتباطا بمعامل إرتباط 0,858.

وللتحقق من الصدق البنائي لمجالي الإستبيان لمقياس الفعالية التنظيمية في محوره المتعلق بالأداء الوظيفي، قمنا بحساب معاملات الإرتباط بين درجة كل مجال من مجالي الإستبيان وكذلك كل مجال والدرجة الكلية للإستبانة كما يتضح من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (17) معاملات إرتباط كل مجال من مجالي الإستبيان
والدرجة الكلية لمقياس الفعالية التنظيمية في محوره المتعلقة بالأداء الوظيفي :

الدرجة الكلية	الوظيفة الرقابية	الوظيفة التشريعية	المجالات
0,980	0,925	1	الوظيفة التشريعية
0,982	1	0,925	الوظيفة الرقابية
1	0,982	0,980	الدرجة الكلية

دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05

ويلاحظ من الجدول أعلاه أن العلاقة بين المحورين طردية و ذات دلالة إحصائية عالية جدا (قيمة إحتمال المعنوية يساوي الصفر). وقد بلغ معامل الإرتباط بين المحورين 0,925

4.5-معامل الصدق :

يقصد بالصدق أن يقيس الإختبار فعلا القدرة أو السمة أو الإتجاه أو الإستعداد الذي وضع الإختبار لقياسه، أي يقيس فعلا ما يقصد أن يقيسه، لذى قامت الطالبة بحساب معامل الصدق عن طريق حساب جذر معامل الثبات و هو ما يعرف بصدق المحك:

$$\text{معامل الصدق} = \sqrt{\text{معامل اثبات}}$$

و الجدول رقم (18) و (19) يبينان ذلك:

جدول رقم (18) معامل الصدق لمقياس الإلتزام التنظيمي :

المحاور	معامل الثبات	معامل الصدق
الولاء للمنظمة	0,949	0,974
المسؤولية اتجاه المنظمة	0,958	0,978
الرغبة في الإستمرار بالعمل في المنظمة	0,930	0,964
الإيمان بالمنظمة	0,952	0,975
الإجمالي	0,985	0,992

جدول رقم (19) معامل الصدق لمقياس الفعالية التنظيمية

في محوره المتعلقة بالأداء الوظيفي:

معامل ثبات الفا كرونباخ	معامل الثبات	معامل الصدق
الوظيفة التشريعية	0,906	0,951
الوظيفة الرقابية	0,896	0,946
الإجمالي	0,902	0,949

من خلال الجدولان أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الصدق قد بلغت (0.992) عند مقياس الإلتزام التنظيمي وبلغت عند مقياس الفعالية التنظيمية (0.949) وهي قيمة تدل على الصدق العالي للمقياسين. وهذا ما يمكن للطالبة من تطبيق الإستبيان في الدراسة الأساسية بكل ثقة.

6-تحليل البيانات الخاصة بالسمات الشخصية لعينة الدراسة:

قامت الطالبة بتحليل البيانات الأولية حسب السمات الشخصية و الوظيفية لعينة الدراسة الأصلية والفرعية و كانت كالتالي:

6-1- البيانات الخاصة بالسمات الشخصية لعينة الدراسة الاصلية:

وتشمل تحليل الصفات الشخصية للنواب الذين تم إختيارهم ، وهم جميعاً من نواب المجلس الشعبي الوطني والجدول التالي تبين توزيع أفراد العينة حسب السمات الشخصية والوظيفية.

أ - حسب الإنتماء :

من أهم الفروض في الإختبارات الإحصائية العلمية أن يكون التوزيع الإحصائي للبيانات المستخدمة هو التوزيع الطبيعي حيث يعتبر من أهم التوزيعات في علم الإحصاء بل يعتبر أساساً لكثير من النظريات

الإحصائية الرياضية و يلعب دورا أساسيا في إختبارات الفروض الإحصائية و فترات الثقة لذا إعتمدت الطالبة في تعيين عينة الدراسة على طريقة إختيار العينة المنتظمة العشوائية و كان التوزيع كالتالي:

جدول رقم (20) توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب الإلتناء الحزبي :

المنظمات الحزبية	العدد	النسبة المئوية
حزب جبهة التحرير الوطني	64	48,5%
التجمع الوطني الديمقراطي	40	30,3%
تحالف حركة مجتمع السلم	14	10,6%
تجمع أمل الجزائر	8	6,1%
الإتحاد من أجل النهضة و العدالة و البناء	6	4,5%
المجموع :	132	100 %

يبين الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب الإلتناء الحزبي إذ بلغت نسبة التوزيع 48,5% بالنسبة لحزب جبهة التحرير الوطني وفي المرتبة الثانية حزب التجمع الوطني الديمقراطي بنسبة 30,3%، في المرتبة الثالثة تحالف حركة مجتمع السلم بنسبة 10,6% و إحتل تجمع أمل الجزائر المرتبة الرابعة بنسبة 6,1% أما في المرتبة الأخيرة الإتحاد من أجل النهضة و العدالة و البناء بنسبة 4,5%. وقد تعزى هذه الفوارق إلى التمثيل الفعلي للأحزاب السياسية لمجتمع الدراسة في البرلمان، إذ يمثل حزب جبهة التحرير الوطني الأغلبية في المجلس الشعبي الوطني و في المرتبة الثانية حزب التجمع الوطني الديمقراطي و في المرتبة الثالثة تحالف حركة مجتمع السلم و تجمع أمل الجزائر في المرتبة الرابعة، أما في المرتبة الأخيرة الإتحاد من أجل النهضة و العدالة و البناء.

ب- حسب النوع :

جدول رقم (21) توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب النوع :

النوع	العدد	النسبة المئوية
الذكور	93	70,5%
الإناث	39	29,5%
المجموع :	132	100 %

يبين الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب النوع إذ بلغت نسبة التوزيع للذكور 70,5% أما الإناث بـ 29,5% وقد يعزى هذا الفارق والتمثيل الفعلي الأدنى للإناث بموجب

القانون العضوي 03/12 المؤرخ في 2012/01/12 الذي يحدد كفاءات توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجلس الشعبي الوطني بالثلث.

ج- حسب رأس المال البشري المؤهل لوظيفة نائب في المجلس الشعبي الوطني:

جدول رقم (22) توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب رأس المال البشري :

رأس المال البشري	العدد	النسبة المئوية
إقتصادي	64	48,5%
إجتماعي	27	20,5%
ثقافي	32	24,2%
رمزي	9	6,8%
المجموع :	132	100 %

يبين الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب رأس المال البشري المؤهل لوظيفة نائب في المجلس الشعبي الوطني إذ بلغت نسبة التوزيع للنواب ذوي الرأس المال الإقتصادي في المرتبة الأولى بـ 48,5%، يليها نواب ذوي الرأس المال الثقافي بنسبة 24,2% أما في المرتبة الثالثة نجد النواب ذوي الرأس المال الإجتماعي بنسبة 20,5% وإحتل رأس المال الرمزي في المرتبة الأخيرة بنسبة 6,8% .

وقد تعزى هذه الفروق إلى الواقع الفعلي لكيفية إنتقاء القوائم الإنتخابية لمعظم الأحزاب السياسية إذ تعتمد على ذوي النفوذ و رجال الأعمال و الذين يحتلون غالباً المراتب الأولى في هذه القوائم و يكون لهم بذلك الحظ الأوفر للظفر بمنصب النائب .

د- حسب مدة الإنخراط في المنظمة الحزبية:

جدول رقم (23) توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب مدة الإنخراط :

مدة الإنخراط	العدد	النسبة المئوية
من سنة إلى 10 سنوات	71	53,8%
من 11 سنة إلى 20 سنة	40	30,3%
من 21 إلى 30 سنة	15	11,4%
أكثر من ثلاثين سنة	6	4,5%
المجموع :	132	100 %

يبين الجدول رقم (23) توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب مدة الإنخراط إذ بلغت نسبة توزيع فئة النواب الذين تتراوح مدة إنخراطهم في المنظمة الحزبية من سنة إلى عشر سنوات بـ 53,8 % وتليها فئة النواب الذين تتراوح مدة إنخراطهم في المنظمة الحزبية من إحدى عشر سنة إلى عشرون سنة بنسبة 30,3 % أما في المرتبة الثالثة نجد فئة النواب الذين تتراوح مدة إنخراطهم من واحد وعشرون إلى ثلاثون سنة في المنظمة الحزبية بنسبة توزيع 11,4 % واحتلت فئة النواب الذين تفوق مدة إنخراطهم أكثر من ثلاثين سنة في المنظمة الحزبية بنسبة توزيع 4,5 %.

وقد تعزى هذه الفروق إلى الواقع الفعلي لكيفية إنتقاء القوائم الإنتخابية لمعظم الأحزاب السياسية إذ تعتمد في عملية دوران النخب السياسية التمثيلية على سياسة التشبيب لكوادرها.

و- حسب الوظيفة في المجلس الشعبي الوطني:

جدول رقم (24) توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب الوظيفة :

الوظيفة	العدد	النسبة المئوية
رئيس اللجنة	5	3,8%
نائب رئيس اللجنة	5	3,8%
مقرر اللجنة	5	3,8%
عضو في اللجنة	117	88,6%
المجموع :	132	100 %

يبين الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب الوظيفة إذ بلغت نسبة التوزيع لفئة الأعضاء بنسبة توزيع 88,6% تليها بالتساوي فئة وظائف رئيس اللجنة ثم فئتي نائب رئيس اللجنة ومقرر اللجنة بنسبة 3,8% .

وقد تعزى هذه الفروق إلى طبيعة الهيكل التنظيمي للبرلمان، حيث يتكون المجلس الشعبي الوطني من إثني عشر لجنة يتم تركية المناصب على أساس الإقتراع الداخلي.

ن- حسب عدد العهديات للنواب في المجلس الشعبي الوطني :

جدول رقم (25) توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب الوظيفة عدد العهديات في البرلمان :

عدد العهديات	العدد	النسبة المئوية
عهدة واحدة	85	64,4%
عهديتين	32	24,2%
ثلاثة عهديات	15	11,4%
المجموع :	132	100 %

يبين الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب الوظيفة إذ بلغت نسبة التوزيع لفئة النواب الذين أنتخبوا لعهد واحد في البرلمان بـ 64,4% ، تليها فئة النواب الذين أنتخبوا لعهدتين في البرلمان بنسبة توزيع 24,2% أما في المرتبة الثالثة فئة النواب الذين أنتخبوا لثلاثة عهديات في البرلمان بنسبة توزيع 11,4%. وقد تعزى هذه الفروق والواقع الفعلي لكيفية إنتقاء القوائم الإنتخابية لمعظم الأحزاب السياسية إذ تعتمد على سياسة التجديد لكوادرها.

6-2- البيانات الخاصة بالسمات الشخصية لعينة الدراسة الفرعية :

وتشمل تحليل الصفات الشخصية للناخبين المستجوبين من خلال الإستمارة الإلكترونية لتحديد قيمة الأداء المعياري و الذي يمثل المحور الثاني من مقياس الفعالية التنظيمية بحيث من خلاله تضمن الأحزاب السياسية إستمرارها في التمثيل البرلماني ويحدد عدد المقاعد بالمجلس الشعبي الوطني لكل حزب وللتأكد من صحة الأداة المستعملة لقياس مستوى أداء النواب طبقاً لرؤى الناخبين من المجتمع قمنا بقياس معامل الثبات ألفا كرونباخ و الصدق مرة ثانية وهذا ما يمكن للطالبة من إستغلال البيانات المتحصل عليها من الإستبيان الموجه إلى العينة الفرعية بكل ثقة ويعزز نتائج الدراسة المتحصل عليها.

6-2-1- التأكد من أدوات جمع البيانات لعينة الدراسة الفرعية:

أ- معامل الثبات:

قامت الطالبة بحساب معامل ثبات بالنسبة لمقياس الفعالية التنظيمية في محوره المتعلق بالأداء المعياري على العينة الفرعية المتعلقة بالدراسة المتضمنة الناخبين من المجتمع وكانت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (26) معامل الثبات لمقياس الفعالية التنظيمية في محوره

المتعلق بالأداء المعياري وفقاً لرؤى الناخبين:

المحاور	معامل ثبات الفا كرونباخ	بعد تحصيل النتائج	معامل الصدق
البعد الأول	الوظيفة التشريعية	0,967	0,983
البعد الثاني	الوظيفة الرقابية	0,955	0,977
الإجمالي		0,980	0,989

من خلال الجدول رقم (26) بلغت قيمة الثبات لمقياس الفعالية التنظيمية في محوره المتعلق بالأداء المعياري (0.980) وبلغت قيمة معامل الصدق (0.989) هي قيمة تدل على الثبات العالي والصدق للمقياس على العينة لفرعية.

ب- صدق المحتوى:

كما قامت الطالبة بتحديد مدى التجانس الداخلي لأداة الدراسة على العينة الفرعية للتأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة و كانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (27) معامل إرتباط كل فقره من فقرات المجال الأول لمقياس الفعالية التنظيمية في محوره المتعلق بالأداء المعياري مع الدرجة الكلية للمجال الأول "الوظيفة التشريعية":

رقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	أرى أنه يجب اعتبار يوم يناير (السنة الأمازيغية) كعيد وطني.	0,893	دالة عند 0,05
2	أرى أنه يجب اعتبار من توفوا في أحداث القبائل شهداء الواجب الوطني.	0,802	دالة عند 0,05
3	أرى أنه لا بد من تجريم الاستعمار.	0,788	دالة عند 0,05
4	أرى أنه يجب الاعتماد علي الغاز الصخري كمورد استراتيجي هام للطاقة.	0,755	دالة عند 0,05
5	أرى أنه يجب إعادة صياغة قانون والمتعلق صندوق النفقة المخصص للزوجات المطلقات	0,867	دالة عند 0,05
6	أرى أنه يجب إعادة صياغة قانون والمتعلق مكافحة العنف ضد النساء.	0,818	دالة عند 0,05
7	أرى أنه يجب إلغاء قانون التقاعد النسبي	0,773	دالة عند 0,05
8	أرى أنه يجب الزيادة في تسعيرة الكهرباء و الوقود و ضريبة القيمة المضافة على السلع في قانون المالية 2017	0,777	دالة عند 0,05
9	أرى أنه يجب تسقيف ميزانية الحكومة السنوية إلى النصف تماشيا مع تراجع مداخيل الدولة	0,869	دالة عند 0,05
10	أرى أنه يجب إلغاء المادتين 73 و94 من القانون العضوي رقم 16-10 المتعلق بتنظيم الانتخابات	0,798	دالة عند 0,05
11	أرى أنه يجب الرفع من قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون	0,768	دالة عند 0,05
12	أرى أنه يجب الرفع من قيمة الرسم على القيمة المضافة على السلع والخدمات	0,763	دالة عند 0,05
13	أوافق على مشروع قانون المحروقات الجديد المتضمن تخفيضات على الأعباء الجبائية المفروضة على شركات الطاقة العالمية لإنجاز المشاريع	0,876	دالة عند 0,05
14	أوافق على تأسيس رسم إضافي مؤقت الذي يطبق على إستيراد البضائع المطروحة للإستهلاك في الجزائر و الذي يتراوح ما بين 30 و 200%	0,779	دالة عند 0,05

دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05

يبين الجدول أعلاه معاملات الإرتباط لكل فقرة من فقرات مجال الوظيفة التشريعية حيث تراوحت بين (0,755 و 0,893) و بمقارنة هذه المعاملات المحسوبة مع معاملات الإرتباط الجدولية تبين

أنها أعلى مما يدل على أنها دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 وأن هناك ارتباط موجب قوي بين فقرات هذا المجال وهي قيمة تدل على مدى التجانس الداخلي لفقرات الوظيفة التشريعية طبقاً لرؤى عينة الدراسة الفرعية.

جدول رقم (28) معامل ارتباط كل فقره من فقرات المجال الثاني لمقياس الفعالية التنظيمية في محوره المتعلق بالأداء المعياري مع الدرجة الكلية للمجال الأول "الوظيفة الرقابية" :

رقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يتم طرح السؤال الشفوي إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة .	0,835	دالة عند 0,05
2	يتم طرح السؤال الكتابي إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة.	0,824	دالة عند 0,05
3	يمكن المشاركة في استجواب الحكومة إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة.	0,825	دالة عند 0,05
4	يمكن المشاركة في لجان تحقيق بعد أخذ رأي رئيس الكتلة.	0,787	دالة عند 0,05
5	يمكن المشاركة في طلب ملتمس الرقابة إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة.	0,853	دالة عند 0,05
6	يمكن المشاركة في طلب الرقابة على الموازنة لتأمين المحاسبة المالية إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة.	0,863	دالة عند 0,05
7	يمكن مناقشة خطة عمل الحكومة دون توجيهات رئيس الكتلة	0,798	دالة عند 0,05
8	يمكن اللجوء إلى أداة اللاتحة دون أخذ رأي رئيس الكتلة	0,888	دالة عند 0,05

دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05

يبين الجدول أعلاه معاملات الارتباط لكل فقرة من فقرات مجال الوظيفة الرقابية حيث تراوحت بين (0,787 و 0,888) و بمقارنة هذه المعاملات المحسوبة مع معاملات الارتباط الجدولية تبين أنها أعلى مما يدل على أنها دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 وأن هناك ارتباط موجب قوي بين فقرات هذا المجال وهي قيمة تدل على مدى التجانس الداخلي لفقرات الوظيفة الرقابية طبقاً لرؤى عينة الدراسة الفرعية.

ج - الصدق البنائي:

وللتحقق من الصدق البنائي لمجالي الإستبيان لمقياس الفعالية التنظيمية في محوره المتعلق بالأداء المعياري قمنا بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالي الإستبيان وكذلك كل مجال والدرجة الكلية للإستبانة كما يتضح من خلال الجدول رقم (29) :

جدول رقم (29) معاملات إرتباط كل مجال من مجالي الإستبيان
والدرجة الكلية لمقياس الفعالية التنظيمية في محوره المتعلقة بالأداء المعياري :

المجالات	الوظيفة التشريعية	الوظيفة الرقابية	الدرجة الكلية
الوظيفة التشريعية	1	0,960	0,990
الوظيفة الرقابية	0,960	1	0,990
الدرجة الكلية	0,990	0,990	1

دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05

ويلاحظ من الجدول أعلاه أن العلاقة بين المحورين طردية و ذات دلالة إحصائية عالية جدا (قيمة إحتمال المعنوية يساوي الصفر). وقد بلغ معامل الإرتباط بين المحورين 0,960 هي قيمة تدل على مدى الصدق البنائي ل فقرات الوظيفة الرقابية طبقا لرؤى عينة الدراسة الفرعية و أن أداة الدراسة تقيس فعلا الإختبار الذي وضعت من أجله.

6-2-2- السّمات الشخصية لعينة الدراسة الفرعية :

أ - حسب الإنتماء :

جدول رقم (30) توزيع أفراد العينة الفرعية حسب الإنتماء الحزبي :

المنظمات الحزبية	العدد	النسبة المئوية
حزب جبهة التحرير الوطني	808	45,1%
التجمع الوطني الديمقراطي	426	23, 8%
تحالف حركة مجتمع السلم	271	15,1%
تجمع أمل الجزائر	188	10,5%
الإتحاد من أجل النهضة و العدالة و البناء	98	5,5%
المجموع :	1791	100 %

يبين الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب الإنتماء الحزبي إذ بلغت نسبة التوزيع 48,5% بالنسبة لحزب جبهة التحرير الوطني، يليه حزب التجمع الوطني الديمقراطي بنسبة 30,3% أما في المرتبة الثالثة تحالف حركة مجتمع السلم بنسبة 10,6% و إحتل تجمع أمل الجزائر المرتبة الرابعة بنسبة 6,1% أما في المرتبة الأخيرة الإتحاد من أجل النهضة والعدالة والبناء بنسبة 4,5%.

وقد تعزى هذه الفوارق إلى التفاوت في القاعدة الشعبية الذي يمتلكها كل حزب سياسي نظرا لعدة عوامل كحجم الحزب السياسي و تاريخه النضالي وإمكانياته المادية والإختلاف في الأيديولوجيات والمعتقدات وتموقعه في هرم السلطة.

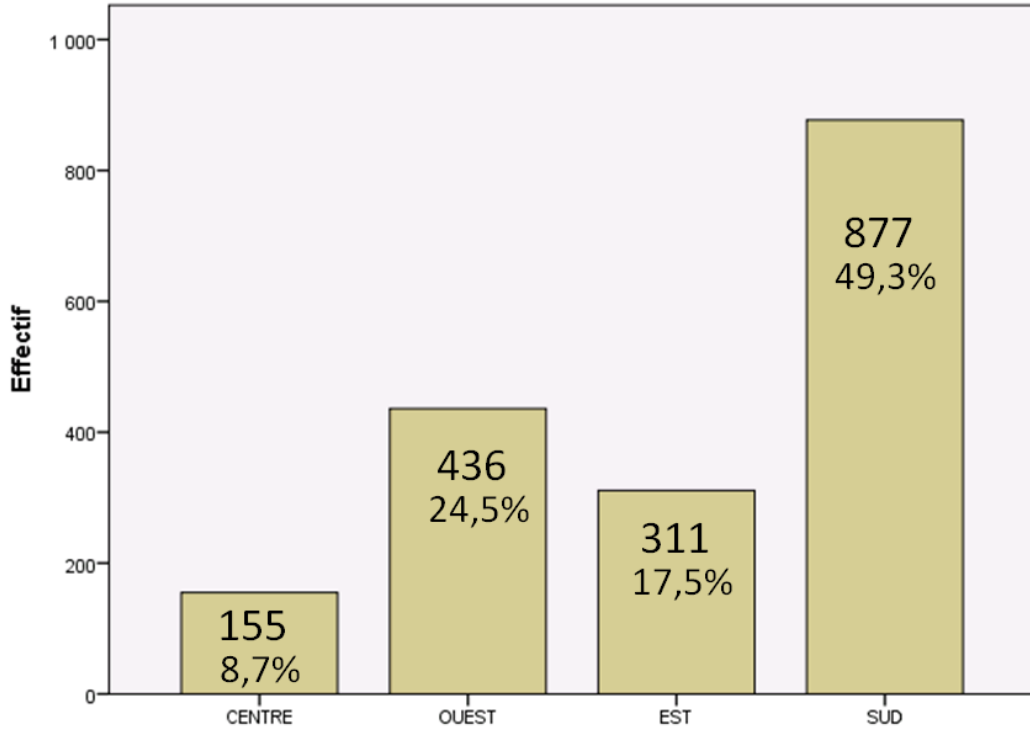
ب- حسب الموقع الجغرافي:

جدول رقم (31) توزيع أفراد العينة الفرعية حسب الولاية :

عدد العينة	الولايات	عدد العينة	الولايات	عدد العينة	الولايات
78	إلزي	33	46	17	203
18	برج بوعرييج	34	9	18	35
10	بومرداس	35	16	19	48
16	الطارف	36	27	20	16
39	تندوف	37	12	21	17
32	تيسيمسليت	38	32	22	3
55	الوادي	39	20	23	69
21	خنشلة	40	17	24	100
11	سوق أهراس	41	13	25	17
7	تيازة	42	11	26	8
15	ميلة	43	36	27	67
25	عين الدفلة	44	17	28	16
49	النعام	45	31	29	23
42	عين تيموشنت	46	182	30	36
57	غرداية	47	27	31	2
37	غيليزان	48	87	32	24
1791		إجمالي عينة الناخبين		12	
				الجالية الجزائرية	

يبين الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة الفرعية حسب الموقع الجغرافي حيث بلغ عدد المستجيبين خارج الوطن 12 مستجيب و 1779 موزعين عبر جميع ولايات التراب الوطني ولتبيان ذلك قامت الطلبة بتمثيل الناخبين المستجيبين داخل الوطن جهويا.

شكل رقم (07) التوزيع الجغرافي لأفراد العينة الفرعية:



مستخرج من برنامج SPSS

و يمثل الشكل رقم (07) التوزيع الجهوي للمستجوبين داخل الوطن إذ بلغت نسبة التوزيع 49,3% بالنسبة للناخبين القاطنين بولاية الجنوب، يليها فئة الناخبين القاطنين بولايات الغرب بنسبة 24,5% أما في المرتبة الثالثة فئة الناخبين القاطنين بولايات الشرق بنسبة 17,5% واحتلت فئة الناخبين القاطنين بولايات الوسط المرتبة الرابعة بنسبة 8,7% .

وقد تعزى هذه الفوارق إلى عدة عوامل من بينها تفاوت عامل الكثافة السكانية والعزوف عن الإقتراع الذي تعرفه بعض ولايات الوطن حيث تتناسب هذه النسب مع نسب المشاركة الفعلية للناخبين في عدة مناسبات إنتخابية أخرها رئاسيات 2019 و الإستفتاء على الدستور بتاريخ 1 نوفمبر 2020 أين سجلت ولايات الجنوب أكبر مشاركة و ولايات الوسط أقل نسبة.

ج- حسب النوع :

جدول رقم (32) توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب النوع :

النوع	العدد	النسبة المئوية
الذكور	1223	68,3%
الإناث	568	31,7%
المجموع :	1791	100 %

يبين الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب النوع إذ بلغت نسبة التوزيع للذكور %70,5 أما الإناث بـ %29,5 وقد يعزى هذا الفارق لتواجد نوع الذكور عبر المواقع الإلكترونية والتواصل الاجتماعي أكثر من نوع الإناث لإعتبارات مرتبطة بثقافة المجتمع.

7-تحليل المجموعات الرئيسية لفقرات الإستبيان :

1.7- التحليل الإجمالي للمجموعات الرئيسية لفقرات الإستبيان طبقاً لعينات الدراسة :

يتضمن هذا الجزء تحليلاً مفصلاً لفقرات كل مجال من مجالات الإستبيان الأربعة بالنسبة لقياس الإلتزام التنظيمي والتي بلغ عددها ثلاثة و ثلاثون فقرة وقد وزعت الفقرات حسب المجالات:

- مجال الولاء التنظيمي بتسعة فقرات ومجال المسؤولية اتجاه المؤسسة بعشرة فقرة ومجال الرغبة بالإستمرار بالعمل بستة فقرات ومجال الايمان بالمؤسسة بثمانية فقرات.

أما بالنسبة لقياس الفعالية التنظيمية فقد بلغ عدد الفقرات إثنان وعشرون فقرة، وقد وزعت الفقرات حسب المجالين:

- مجال الوظيفة التشريعية بأربع عشرة فقرة، ومجال الوظيفة الرقابية بثمانية فقرة.

قامت الطالبة باستخدام النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في التحليل وقد تم تقسيم درجات مقياس الإلتزام التنظيمي و مقياس الأداء الوظيفي حسب مقياس ليكرت الخماسي إلى خمس درجات بحيث تم تحديد إتجاه إستجابات أفراد عينة الدراسة الأصلية والفرعية (موجب أو سالب) طبقاً للسياسة العامة لكل حزب سياسي وإنتماء المنتخبين وحسب قيم المتوسط المرجح بغرض معرفة إتجاه آراء المبحوثين كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (33) إتجاه آراء المستجيبين حسب المتوسط المرجح :

إتجاه آراء المستجيبين	المتوسط المرجح
متدني جدا	من 1 إلى 1,79
متدني	من 1,80 إلى 2,59
متوسط	من 2,60 إلى 3,39
مرتفع	من 3,40 إلى 4,19
مرتفع جدا	من 4,20 إلى 5

وكذلك تضمن التحليل عدد الاجابات لكل درجة من درجات الاستبيان ، والنسبة المئوية للإستجابات والوزن النسبي لإجابات كل فقرة، حيث تم الحصول على مجموع اللإستجابات لكل فقرة من المعادلة التالية:

$$\text{مجموع اللإستجابات} = \sum (\text{إستجابة أفراد عينة الدراسة للفقرة} \times \text{الوزن المناسب للأستجابة})$$

أما الوزن النسبي فقد تم الحصول عليه بقسمة مجموع إستجابة كل فقرة من درجات الإستبيان على المجموع الكلي للاستجابات.

$$\text{الوزن النسبي} = \frac{\text{مجموع الإستجابات لكل فقرة}}{\text{عينة الدراسة} \times \text{الوزن الأعلى}} = \frac{\text{مجموع الإستجابات لكل فقرة}}{5 \times 122}$$

وفيما يلي عرض لتحليل فقرات الإستبيان حسب كل مجال:

1.1.7- مقياس الإلتزام التنظيمي :

أ- الولاء التنظيمي :

يبين الجدول رقم (34) النتائج التي تم التوصل إليها حول الإلتزام التنظيمي الخاص بنواب المجلس الشعبي الوطني في مجال "الولاء التنظيمي" من خلال عرض المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لفقرات هذا المجال وهي كالتالي:

حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات المحورما بين (4.10 و 3.59) والوزن النسبي ما بين (82.12 % و 71.81%)، أما المتوسط الحسابي الإجمالي لهذا المجال يساوي 3.79 مع وزن نسبي بـ 75.90 % وهذا ما يدل على وجود مستوى مرتفع من الولاء التنظيمي لنواب البرلمان إتجاه أحزابهم السياسية.

وبالرجوع إلى الجدول والنظر إلى فقرات هذا المجال من حيث متوسطاتها الحسابية ووزنها النسبي والترتيب الذي حصلت عليه من حيث درجة الولاء التنظيمي، فإننا نجد أن فقرة "أشعر بالفخر والاعتزاز كوني أحد أفراد هذه المنظمة الحزبية" قد حصلت على المرتبة الأولى بوزن نسبي (82.12 %) ومتوسط حسابي (4.10) ما يدل على مستوى مرتفع من الفخر والإعتزاز لنواب البرلمان لإنتمائهم الحزبي أما المرتبة الثانية فكانت لصالح الفقرة "أرى أن تنتهج المنظمة الحزبية التي أنتمي إليها مسار المقاطعة مع السلطة" بوزن نسبي (79.24 %) و متوسط حسابي (3.96) حيث تباينت الأجوبة بين النواب حسب إنتمائهم للأحزاب الحاكمة و الأحزاب المعارضة إذ أخذت الطالبة بعين الإعتبار إحتساب الوزن السلبي لهذه العبارة بالنسبة للنواب الذين ينتمون للأحزاب الحاكمة و المحايدة تبعا لسياستها المنتهجة في الوقت الراهن والوزن الإيجابي بالنسبة للأحزاب المعارضة و إحتلت المرتبة الثالثة الفقرة "أشعر بالانتماء للمنظمة الحزبية كما وكأنها بيتي الذي احرص عليه" بوزن نسبي (76.66 %) ومتوسط حسابي (3.83) ما يدل على مستوى مرتفع من الإحساس بالانتماء الحزبي، كما إحتلت في المرتبة الرابعة الفقرة "يعتبر وجود الفرد في هذه المنظمة الحزبية مؤشراً لكفاءته"

الجدول رقم (34) التكرارات و النسب المئوية لإستجابات العينة الدراسية لكل فقرة من فقرات المحور الأول لمقياس الإلتزام التنظيمي :

ترتيب الفقرة في المجال	الإتجاه	الإنحراف المعياري	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	مجموع الإستجابات	الولاء التنظيمي					الفقرات
						غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	
						العدد %	العدد %	العدد %	العدد %	العدد %	
8	مرتفع	0,828	73,03	3,65	482	-	9	49	53	21	كان قرار ارتباطي بهذه المنظمة الحزبية صائباً.
						-	6.8	37.1	40.2	15.9	
4	مرتفع	0,699	75,75	3,78	500	-	5	34	77	16	يعتبر وجود الفرد في هذه المنظمة الحزبية مؤشراً لكفاءته.
						-	3.8	25.8	58.3	12.1	
9	مرتفع	0,790	71,81	3,59	474	-	13	40	67	12	أعتبر مشاكل المنظمة الحزبية التي أنتمي إليها هي مشاكلي شخصياً.
						-	9.8	30.3	50.8	9.1	
3	مرتفع	0,811	76,66	3,83	506	-	7	35	63	27	أشعر بالانتماء للمنظمة الحزبية كما وكأنها بيتي الذي احرص عليه.
						-	5.3	26.5	47.7	20.5	
5	مرتفع	0,806	75,45	3,77	498	-	7	40	61	24	تستحق المنظمة الحزبية التي أنتمي إليها الإخلاص والولاء ومن قبل مناضليها كذلك.
						-	5.3	30.3	46.2	18.2	
6	مرتفع	0,792	74,54	3,72	492	-	10	34	70	18	تقتي بأغلب برلمانيين المنظمة الحزبية التي أنتمي إليها كبيرة.
						-	7.6	25.8	53	13.6	
						-	12	35	62	23	
1	مرتفع	0,918	82,12	4,10	542	-	10	19	50	53	أشعر بالفخر و الاعتزاز كوني احد أفراد هذه المنظمة الحزبية.
						-	7.6	14.4	37.9	40.1	
2	مرتفع	0,999	79,24	3,96	523	1	13	23	48	47	أرى أن تنتهج المنظمة الحزبية التي أنتمي إليها مسار المقاطعة مع السلطة.
						0,8	9.8	17.4	36.4	35.6	
مرتفع		0,706	75,90	3,79	4509	المتوسط الإجمالي					

بوزن نسبي (75.75 %) ومتوسط حسابي (3.78) ما يدل على مستوى مرتفع من القناعة في معايير وأساليب التي تنتهجها المنظمات الحزبية لإختيار ممثليها أما في المرتبة الخامسة نجد الفقرة "تستحق المنظمة الحزبية التي أنتمي إليها الإخلاص والولاء ومن قبل مناظليها كذلك" بوزن نسبي (75.45 %) ومتوسط حسابي (3.77) ما يدل على مستوى مرتفع من الولاء والإخلاص لدى النواب اتجاه منظماتهم الحزبية وفي المرتبة السادسة نجد كل من الفقرة "نقتي بأغلب برلمانيين المنظمة الحزبية التي أنتمي إليها كبيرة" بوزن نسبي (74.54 %) و متوسط حسابي (3.72) ما يدل على مستوى الثقة العالية بين نواب نفس المنظمة والفقرة "يمكن الحصول على مكاسب كثيرة عند الانتماء لهذه المنظمة الحزبية" وهذا ما يدل على مستوى مرتفع من الإعتقاد للحصول على مكاسب عديدة من خلال إنتمائهم إلى المنظمة الحزبية و في المرتبة الثامنة نجد الفقرة "كان قرار ارتباطي بهذه المنظمة الحزبية صائبا" بوزن نسبي (73.03 %) و متوسط حسابي (3.65) ما يدل على مستوى مرتفع للرابطة التي تجمع النواب بمنظماتهم الحزبية أما الفقرة "أعتبر مشاكل المنظمة الحزبية التي أنتمي إليها هي مشاكل شخصياً" فقد إحتلت المرتبة التاسعة بوزن نسبي (71.81 %) ومتوسط حسابي (3.59) وهذا ما يدل على مستوى مرتفع من الإندماج للنواب مع المنظمات الحزبية.

ومن خلال هذه النتائج نجد ان الفقرات التي تدلل على الشعور الداخلي للفرد في مجتمع الدراسة هي التي حصلت على متوسطات عالية و أوزان نسبية عالية مما يعزز القول ان مسألة الالتزام التنظيمي من حيث الولاء التنظيمي للفرد هي دافع داخلي يجعل الفرد مرتبط ارتباطاً عاطفياً بتلك التنظيمات.

ب- المسؤولية اتجاه المنظمة :

يبين الجدول رقم (35) النتائج التي تم التوصل إليها حول الإلتزام التنظيمي الخاص بنواب المجلس الشعبي الوطني في مجال "المسؤولية اتجاه المنظمة" من خلال عرض المتوسطات الحسابية و الأوزان النسبية لفقرات هذا المجال وهي كالتالي:

حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات المحور ما بين (4.09 و 3,55) و الوزن النسبي ما بين (81.96 و 71.06 %) أما المتوسط الحسابي الإجمالي لهذا المجال يساوي 3.85 ووزن نسبي 77.15% و هذا ما يدل على وجود مستوى مرتفع من المسؤولية إتجاه المنظمة.

وبالرجوع إلى الجدول والنظر إلى فقرات هذا المجال من حيث متوسطاتها الحسابية ووزنها النسبي والترتيب الذي حصلت عليه من حيث درجة الإلتزام التنظيمي فإننا نجد أن الفقرة "أنا على

جدول رقم (35) التكرارات و النسب المئوية لإستجابات العينة الدراسية لكل فقرة من فقرات المحور الثاني لمقياس الإلتزام التنظيمي :

ترتيب الفقرة في المجال	الإتجاه	الإلتزام المعياري	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	مجموع الإستجابات	المسؤولية إتجاه المنظمة					
						غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	
						العدد	العدد	العدد	العدد	العدد	
						%	%	%	%	%	الفقرات
6	مرتفع	0,792	76,21	3,81	503	-	7	35	66	24	أشعر أنه من واجبي أن أبذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف المنظمة الحزبية التي أنتمي إليها.
						-	5.3	26.5	50	18.2	
9	مرتفع	0,839	73,78	3,68	487	-	12	37	63	20	من واجبي كمناضل في المنظمة الحزبية الإهتمام بالحصول على المعلومات ذات الفائدة.
						-	9.1	28	47.7	15.2	
8	مرتفع	0,775	75	3,75	495	-	8	36	69	19	من واجبي أن أحافظ على تطبيق اللوائح والقوانين الخاصة و إحترام القانون الداخلي للمنظمة الحزبية.
						-	6.1	27.3	52.3	14.4	
10	مرتفع	0,831	71,06	3,55	469	-	18	34	69	11	أقوم بصفتي برلماني بأداء الجزء الأكبر من مهامي الوظيفية دون الحاجة إلى رقابة من قبل رئيس الكتلة.
						-	13.6	25.8	52.3	8.3	
7	مرتفع	0,865	75,75	3,78	500	1	9	33	63	26	من واجبي كمناضل في المنظمة الحزبية أن أحافظ على سمعتها لدى المجتمع.
						0.8	6.9	25	47.7	19.7	
4	مرتفع	0,853	78,78	3,93	520	-	7	31	57	37	أشعر بالواجب تجاه نجاح المنظمة الحزبية و إستمراريتها.
						-	5.3	23.5	43.2	28	
3	مرتفع	0,909	78,63	3,93	519	-	12	23	59	38	إن المحافظة على الحضور في المؤتمرات و الاجتماعات التي يعقدها الحزب يعتبر من صميم أولوياتي إتجاه المنظمة الحزبية.
						-	9.1	17.4	44.7	28.8	
3	مرتفع	0,886	79,54	3,97	525	-	9	26	56	41	من واجبي تقديم الدعم والمساندة لزملائي البرلمانين وللكتلة التي أنتمي إليها.
						-	6.8	19.7	42.4	31.1	
1	مرتفع	0,915	81,96	4,09	541	-	7	28	42	55	أنا على إدراك تام بمهامي الوظيفية كما تنص عليها اللوائح و النظام الداخلي للمنظمة الحزبية التي أنتمي إليها.
						-	5.3	21.2	31.8	41.7	
2	مرتفع	0,960	80,75	4,03	533	-	11	25	44	52	أرغب أن أكون في منصب يتطلب جهوداً كبيرة يساهم في نجاح أهداف الحزب .
						-	8.3	18.9	33.3	39.4	
المتوسط الإجمالي											
	مرتفع	0,737	77,15	3,85	5092						

إدراك تام بمهامي الوظيفية كما تنص عليها اللوائح و النظام الداخلي للمنظمة الحزبية التي أنتمي إليها" قد تحصلت على المرتبة الأولى بوزن نسبي (80.75%) و متوسط حسابي (4.09) ما يدل على مستوى مرتفع من الإدراك التام بالنظم و المسؤولية الاخلاقية التي تحتل قمة الهرم فى سلم الالتزام التنظيمي لهذا المجال أما المرتبة الثانية فكانت لصالح الفقرة "أرغب أن أكون في منصب يتطلب جهوداً كبيرة يساهم في نجاح أهداف الحزب" بوزن نسبي (81.96%) و متوسط حسابي (4.03) ما يدل على مستوى مرتفع من تطلعات النواب على لعب أدوار هامة داخل البرلمان وفي المرتبة الثالثة نجد الفقرة "من واجبي تقديم الدعم والمساندة لزملائي البرلمانين وللكتلة التي أنتمي إليها" بوزن نسبي (79.54%) و متوسط حسابي (3.97) ما يدل على مستوى مرتفع من الشعور بواجب مؤازرة زملائهم والكتلة التي ينتمون إليها أما في المرتبة الرابعة نجد كل من الفقرة "أشعر بالواجب تجاه نجاح المنظمة الحزبية و إستمراريتها" والفقرة "إن المحافظة على الحضور في المؤتمرات والاجتماعات التي يعقدها الحزب يعتبر من صميم أولوياتي اتجاه المنظمة الحزبية" قد احتلتا المرتبة الرابعة بوزن نسبي (78.63%) و متوسط حسابي (3,86) ما يدل على مستوى مرتفع من الشعور بالواجب اتجاه استمرارية و نجاح المنظمة التي ينتمون إليها عن طريق المحافظة على الحضور في المؤتمرات والاجتماعات التي تعقدها وفي المرتبة السادسة نجد الفقرة "أشعر أنه من واجبي أن أبذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف المنظمة الحزبية التي أنتمي إليها" بوزن نسبي (76.21%) و متوسط حسابي (3.81) ما يدل على مستوى مرتفع من الإستجابة والإستعداد لنواب البرلمان لتحقيق أهداف منظمات الحزبية وفي المرتبة السابعة نجد الفقرة "من واجبي أن أحافظ على تطبيق اللوائح والقوانين الخاصة وإحترام القانون الداخلي للمنظمة الحزبية" ما يدل على مستوى مرتفع من الإحترام التام للقوانين و تطبيق اللوائح الخاصة لمنظماتهم الحزبية، أما في المرتبة الثامنة نجد الفقرة "من واجبي كمناضل في المنظمة الحزبية أن أحافظ على سمعتها لدى المجتمع" بوزن نسبي (75%) و متوسط حسابي (3.75) ما يدل على مستوى مرتفع لسعي النواب على المحافظة على سمعة منظماتهم الحزبية وفي المرتبة التاسعة نجد الفقرة "من واجبي كمناضل في المنظمة الحزبية الإهتمام بالحصول على المعلومات ذات الفائدة" بوزن نسبي (73.78%) و متوسط حسابي (3.68) ما يدل على مستوى مرتفع من الإستجابة و الإستعداد لنواب البرلمان في إسهام النواب لإنجاح منظمات الحزبية وفي المرتبة الأخيرة نجد الفقرة "أقوم بصفتي برلماني بأداء الجزء الأكبر من مهامى الوظيفية دون الحاجة إلى رقابة من قبل رئيس الكتلة" بوزن نسبي (71.06%) و متوسط

حسابي (3.55) ما يدل على مستوى مرتفع من روح المسؤولية و قناعة النواب عن عدم جدوى الرقابة على أعمالهم من قبل مسؤوليهم.

وفي المحصلة نجد بأن الفقرات التي تدل على مستوى مرتفع جدا من المسؤولية لدى نواب المجلس الشعبي الوطني تفوق فيها المسؤولية الاخلاقية على المسؤولية القانونية كما هو واضح من خلال متوسطات وأوزان الفقرات الخاصة بالمسؤولية اتجاه المنظمات الحزبية.

ج- الرغبة في الإستمرار بالعمل في المنظمة :

يبين الجدول رقم (36) النتائج التي تم التوصل إليها حول الإلتزام التنظيمي الخاص بنواب المجلس الشعبي الوطني في مجال " الرغبة في الإستمرار بالعمل " من خلال عرض المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لفقرات هذا المجال وهي كالتالي:

حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات المحور ما بين (3.97 و 3.63) و الوزن النسبي ما بين (79.54 و 72.72 %) أما المتوسط الحسابي الإجمالي لهذا المجال يساوي (3.76) مع وزن نسبي (75.34 %) وهذا ما يدل على وجود مستوى مرتفع جدا من الرغبة في الإستمرار بالعمل في المنظمة وبالرجوع إلى الجدول والنظر إلى فقرات هذا المجال من حيث متوسطات الحسابية ووزنها النسبي والترتيب الذي حصلت عليه من حيث درجة الإلتزام التنظيمي فإننا نجد أن الفقرة " سأكون سعيداً لقاء بقائي في المنظمة الحزبية التي أنتمي إليها حتى باقي حياتي " قد تحصلت على المرتبة الأولى بوزن نسبي (79,18%) ومتوسط حسابي (3,96) ما يدل على الرغبة القوية في البقاء مدى الحياة في المنظمة الحزبية أما المرتبة الثانية فكانت لصالح الفقرة " سأقبل أي وظيفة أكلف بها في الحزب مقابل استمراري بالعمل فيه " بوزن نسبي (78.33 %) ومتوسط حسابي (3.97) ما يدل على مستوى مرتفع للرغبة في الإستمرار بالعمل في المنظمة الحزبية أما المرتبة الثالثة فتعود للفقرة " أتطلع للحصول على مرتبة وظيفية متميزة في الحكومة " بوزن نسبي (74.54 %) ومتوسط حسابي (3.72) ما يدل على مستوى مرتفع لرغبة النواب للحصول على وظيفة متميزة في الحكومة و في المرتبة الرابعة الفقرة " أتطلع في المشاركة في احد لجان المجلس الشعبي الوطني لكي أخدم مصالح الحزب الذي أنتمي إليه " بوزن نسبي (74.24%) ومتوسط حسابي (3.71) ما يدل على مستوى مرتفع للرغبة في المشاركة في إحدى لجان البرلمان، كما احتلت المرتبة الخامسة كل من الفقرة " أتطلع للحصول على مرتبة وظيفية متميزة في الحزب " والفقرة " أتطلع للحصول على مرتبة وظيفية متميزة في المجلس الشعبي الوطني "

جدول رقم (36) التكرارات و النسب المئوية لإستجابات العينة الدراسية لكل فقرة من فقرات المحور الثالث لمقياس الإلتزام التنظيمي :

ترتيب الفقرة في المجال	الإتجاه	الإنحراف المعياري	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	مجموع الإستجابات	الفرق					الفرقات
						غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	
						العدد %	العدد %	العدد %	العدد %	العدد %	
5	مرتفع	0,803	72,72	3,63	480	-	16	27	78	11	أتطلع للحصول على مرتبة وظيفية متميزة في الحزب .
	مرتفع	0,840	72,72	3,63	480	-	12.1	20.5	59.1	8.3	
3	مرتفع	0,801	74,54	3,72	492	-	13	40	61	18	أتطلع للحصول على مرتبة وظيفية متميزة في المجلس الشعبي الوطني .
	مرتفع	0,840	72,72	3,63	480	-	9.8	30.3	46.2	13.6	
4	مرتفع	0,912	74,24	3,71	490	-	8	41	62	21	أتطلع للمشاركة في احد لجان المجلس الشعبي الوطني لكي أخدم مصالح الحزب الذي أنتمي إليه.
	مرتفع	0,924	78,33	3,91	517	-	6.1	31.1	47	15.9	
2	مرتفع	0,924	78,33	3,91	517	-	8	38	43	43	سأقبل أي وظيفة أكلف بها في الحزب مقابل استمرار بالعمل فيه.
	مرتفع	0,936	79,54	3,97	525	-	6.1	28.8	32.6	32.6	
1	مرتفع	0,936	79,54	3,97	525	-	10	29	47	46	سأكون سعيداً لقاء بقائي في المنظمة الحزبية التي أنتمي إليها حتى باقي حياتي.
	مرتفع	0,750	75,34	3,76	2984	-	7.6	22	35.6	34.8	
						المتوسط الإجمالي					

بوزن نسبي (72.72%) ومتوسط حسابي (3.63) ما يدل على مستوى مرتفع من الرغبة النواب للحصول على وظيفة متميزة في الحزب و البرلمان.

وفي المحصلة نجد ان الفقرات التي تدل على مستوى مرتفع من الرغبة لدى نواب المجلس الشعبي الوطني بالإستمرار بالعمل فى المنظمات الحزبية التي ينتمون إليها هي فقرات متعلقة في مجالات الإرتقاء بالمهام الوظيفية في الحكومة ثم في الأحزاب السياسية و أخيرا في البرلمان .

د- الإيمان بالمنظمة :

يبين الجدول رقم (37) النتائج التي تم التوصل إليها حول الإلتزام التنظيمي الخاص بنواب المجلس الشعبي الوطني في مجال "الإيمان بالمنظمة" من خلال عرض المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لفقرات هذا المجال وهي كالتالي:

حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات المحور ما بين (3.99 و 3.58) و الوزن النسبي ما بين (79.84 و 71.66%) أما المتوسط الحسابي الإجمالي لهذا المجال يساوي 3.80 مع وزن نسبي 76% و هذا ما يدل على وجود مستوى مرتفع من الإيمان بالمنظمة .

وبالرجوع إلى الجدول والنظر إلى فقرات هذا المجال من حيث متوسطاتها الحسابية ووزنها النسبي والترتيب الذي حصلت عليه من حيث درجة الإلتزام التنظيمي فإننا نجد أن الفقرة "أنا مرتاح جدا بوضع و مستقبل المنظمة الحزبية التي أنتمي إليها" قد تحصلت على المرتبة الأولى بوزن نسبي (79.84%) ومتوسط حسابي (3.99) ما يدل على مستوى مرتفع من الإيمان بوضع و مستقبل المنظمة الحزبية ، أما المرتبة الثانية فكانت لصالح الفقرة "أشعر بالإعزاز وأنا أتحدث للآخرين عن المنظمة الحزبية التي أنتمي إليها" بوزن نسبي (77.12%) ومتوسط حسابي (3.85) ما يدل على مستوى مرتفع من الإعزاز بالمنظمة الحزبية التي ينتمي إليها النواب وفي المرتبة الثالثة نجد الفقرة " يتيح لي رؤسائي المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات الخاصة بالسياسة العامة للحزب" بوزن نسبي (76.81%) و متوسط حسابي (3.84) ما يدل على مستوى مرتفع من الثقة الموضوعية على عاتقهم في رسم السياسة العامة للحزب، في المرتبة الرابعة نجد الفقرة " أشعر بالعلاقة الأخوية بيني وبين زملائي في البرلمان" بوزن نسبي (76.66%) ومتوسط حسابي (3.84) ما يدل على مستوى مرتفع من العلاقة الأخوية التي تجمعهم في البرلمان أما في المرتبة الخامسة نجد الفقرة "أشعر بالعلاقة الأخوية بيني وبين زملائي في الحزب" بوزن نسبي (76.51%) ومتوسط حسابي (3.82) ما يدل على

جدول رقم (37) التكرارات و النسب المئوية لإستجابات العينة الدراسية لكل فقرة من فقرات المحور الرابع لمقياس الإلتزام التنظيمي :

ترتيب الفقرة في المجال	الإتجاه	الإنحراف المعياري	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	مجموع الإستجابات	الإيمان بالمنظمة					الفقرات
						غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	
						العدد %	العدد %	العدد %	العدد %	العدد %	
2	مرتفع	0,782	77,12	3,85	509	-	6	33	67	26	أشعر بالإعزاز وأنا أتحدث للآخرين عن المنظمة الحزبية التي أنتمي إليها
						-	4.5	25	50.8	19.7	
7	مرتفع	0,834	73,33	3,66	484	-	15	30	71	16	هناك توافق بين قيمي وقيم الحزب الذي أنتمي إليه.
						-	11.4	22.7	53.8	12.1	
6	مرتفع	0,832	76,06	3,80	502	-	10	31	66	25	أشعر بالإستقلالية والحرية في التعبير عن رأي أمام رؤسائي في الحزب .
						-	7.6	23.5	50	18.9	
8	مرتفع	0,847	71,66	3,58	473	-	19	29	72	12	أشعر بالإستقلالية والحرية في التعبير عن رأي أمام رؤسائي في البرلمان.
						-	14.4	22	54.5	9.1	
3	مرتفع	0,898	76,81	3,84	507	-	12	29	59	32	يتيح لي رؤسائي المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات الخاصة بالسياسة العامة للحزب.
						-	9.1	22	44.7	24.2	
5	مرتفع	0,961	76,51	3,82	505	-	14	32	49	37	أشعر بالعلاقة الأخوية بيني وبين زملائي في الحزب .
						-	10.6	24.2	37.1	28	
4	مرتفع	0,94	76,66	3,83	506	-	17	24	55	36	أشعر بالعلاقة الأخوية بيني وبين زملائي في البرلمان.
						-	12.9	18.2	41.7	27.3	
1	مرتفع	1,015	79,84	3,99	527	-	14	26	39	53	أنا مرتاح جدا بوضع و مستقبل المنظمة الحزبية التي أنتمي إليها.
						-	10.6	19.7	29.5	40.2	
مرتفع		0,776	76	3,80	4013	المتوسط الإجمالي					

مستوى مرتفع من العلاقة الأخوية التي تجمعهم بالحزب وفي المرتبة السادسة نجد الفقرة " أشعر بالإستقلالية والحرية في التعبير عن رأي أمام رؤسائي في الحزب " بوزن نسبي (76.06%) ومتوسط حسابي (3.80) ما يدل على مستوى مرتفع من الحرية في التعبير و الإبداء بالأراء أمام رؤساء و مسؤولي المكتب السياسي بالحزب وفي المرتبة السابعة نجد الفقرة " هناك توافق بين قيمي وقيم الحزب الذي أنتمي إليه " بوزن نسبي (73.33%) ومتوسط حسابي (3.66) ما يدل على مستوى مرتفع من التوافق في القيم والمعتقدات والفكر الإيدولوجي بين النواب و الأحزاب التي تنتمي إليه أما في الأخير نجد الفقرة "أشعر بالإستقلالية والحرية في التعبير عن رأي أمام رؤسائي في الحزب " بوزن نسبي (71.66%) ومتوسط حسابي (3.58) ما يدل على مستوى مرتفع من الحرية في التعبير و الإبداء بالأراء أمام رؤساء اللجان و الكتل بالبرلمان .

وفي المحصلة نجد بأن الفقرات تدل على مستوى مرتفع من إيمان النواب بمنظماتهم الحزبية ما يدل على التوافق الكبير في القيم التي تجمع النواب بأحزابهم ما يسمح لنواب البرلمان بالإعتزاز والإفتخار بمنظماتهم و إبداء آرائهم بكل حرية وإسهامهم في رسم السياسات العامة لمختلف انتماءاتهم الحزبية.

ويمكن إجمال مجموع الإستجابات والمتوسطات والإنحرافات المعيارية والوزن النسبي للأبعاد الأربعة الخاصة بمستوى الالتزام التنظيمي لدى نواب المجلس الشعبي الوطني كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (38) التكرارات و النسب المئوية الإجمالي لإستجابات

العينة الدراسية لمقياس الإلتزام التنظيمي :

ترتيب المجال في المقياس	الإتجاه	الإنحراف المعياري	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	مجموع الإستجابات	الإلتزام التنظيمي
						الفقرات
3	مرتفع	0,706	75,90	3.79	4509	الولاء التنظيمي
1	مرتفع	0,737	77,15	3.85	5092	المسؤولية اتجاه المنظمة
4	مرتفع	0,750	75,34	3,76	2928	الرغبة في الإستمرار بالعمل في المنظمة.
2	مرتفع	0,776	76	3,80	4013	الإيمان بالمنظمة
مرتفع		0,716	76,02	3,8052	16542	المتوسط الإجمالي

ومن خلال الجدول أعلاه نرى بأن مستوى الإلتزام التنظيمي لدى نواب المجلس الشعبي قد بلغ المتوسط حسابي (3.8052) وبوزن نسبي (76.02%) وهو مستوى مرتفع من الإلتزام إذ إحتل بعد

المسؤولية اتجاه المنظمة المرتبة الأولى بوزن نسبي (77.15%) ومتوسط حسابي (3.85) وفي المرتبة الثانية نجد بعد الإيمان بالمنظمة بوزن نسبي (76%) ومتوسط حسابي (3.80) وفي المرتبة الثالثة نجد بعد الولاء التنظيمي بوزن نسبي (74,53%) ومتوسط حسابي (3,72) أما في المرتبة الأخيرة نجد بعد الرغبة في الإستمرار بالعمل في المنظمة بوزن نسبي (75.34%) ومتوسط حسابي (3.76) .

2.1.7- مقياس الفعالية التنظيمية :

تم الإعتماد على إستبيان من تصميم الطالبة و بموافقة المحكمين من النواب، يمكننا من قياس فعالية أداء الأحزاب السياسية من خلال بعدين أساسيين و هما :

- الوظيفة التشريعية لنواب البرلمان حيث تعكس فقرات هذا البعد أهم القضايا الإقتصادية، الإجتماعية، الثقافية، الدينية التي لقت جدلا كبيرا ونقاشا موسعا سواء داخل البرلمان أو ردود أفعال متباينة في المجتمع.

- الوظيفة الرقابية لنواب البرلمان حيث تعكس فقرات هذا البعد أهم آليات الرقابة على أعمال الحكومة.

و تم عرض الإستبيان على العينة الأصلية و الفرعية للدراسة و على المنوال التالي:

- عرض الإستبيان على نواب البرلمان حيث بلغت عينة الدراسة 132 مستجوب، لقياس مستوى الأداء الوظيفي من أجل تبيان مدى تحقيق التنظيمات الحزبية لأهدافها المسطرة طبقا لسياستها الحزبية.

- عرض نفس الإستبيان إلكترونيا على الناخبين و الذي بلغ عدد المستجوبين فيه 1791 مستوجب لقياس مستوى الأداء المعياري لنواب البرلمان كونهم الضامن الوحيد عبر صناديق الإقتراع لضمان إستمرارية الأحزاب السياسية بالمجلس الشعبي الوطني حيث يحدد هذا القياس مدى إنحراف أداء نواب البرلمان عن تطلعات الناخبين.

أ- مقياس الأداء الوظيفي لنواب البرلمان:

- الوظيفة التشريعية :

لقد تباينت أجوبة نواب المجلس الشعبي الوطني حسب إنتمائهم السياسي من أحزاب حاكمة ومعارضة ومحيدة و ذلك راجع لإختلاف السياسات العامة والتوجهات الحزبية بالنسبة للقضايا المطروحة على الساحة السياسية لكل حزب وقد أخذت الطالبة بعين الإعتبار بإحتساب الوزن المناسب (إيجابي أو

سلبية) لكل فقرة تبعا لسياسة المنظمة المنتهجة في الوقت الراهن و الذي ينتمي إليها كل نائب كما هو موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (39) أوزان فقرات الوظيفة التشريعية طبقا لسياسات المتبعة من طرف المنظمات الحزبية :

وزن الفقرة حسب الانتماء السياسي					الفقرة
ج.ت.و	ت.ت.و	ح.م.س	ت.أ.ج	إ.ن.ع.ب	
سليبي	سليبي	إيجابي	سليبي	سليبي	أرى أنه يجب اعتبار يوم يناير (السنة الأمازيغية) كعيد وطني.
سليبي	سليبي	إيجابي	سليبي	سليبي	أرى أنه يجب اعتبار من توفوا في أحداث القبائل شهداء الواجب الوطني
سليبي	سليبي	إيجابي	إيجابي	إيجابي	أرى أنه لا بد من تجريم الاستعمار.
إيجابي	إيجابي	سليبي	إيجابي	إيجابي	أرى أنه يجب الاعتماد على الغاز الصخري كمورد استراتيجي هام للطاقة.
سليبي	سليبي	إيجابي	سليبي	سليبي	أرى أنه يجب إعادة صياغة قانون والمتعلق بصندوق النفقة المخصص للزوجات المطلقات.
سليبي	سليبي	إيجابي	سليبي	سليبي	أرى أنه يجب إعادة صياغة قانون والمتعلق بمكافحة العنف ضد المرأة
إيجابي	إيجابي	سليبي	سليبي	سليبي	أرى أنه يجب إلغاء قانون التقاعد النسبي
إيجابي	إيجابي	سليبي	سليبي	سليبي	أرى أنه يجب الزيادة في تسعيرة الكهرباء و الوقود و ضريبة القيمة المضافة على السلع في قانون المالية 2017
إيجابي	إيجابي	إيجابي	سليبي	سليبي	أرى أنه يجب تسقيف ميزانية الحكومة السنوية إلى النصف تماشيا مع تراجع مداخيل الدولة
سليبي	سليبي	إيجابي	إيجابي	إيجابي	أرى أنه يجب إلغاء المادتين 73 و 94 من القانون العضوي رقم 16-10 المتعلق بتنظيم الانتخابات
سليبي	سليبي	إيجابي	إيجابي	إيجابي	أرى أنه يجب الرفع من قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون
إيجابي	إيجابي	سليبي	سليبي	سليبي	أرى أنه يجب الرفع من قيمة الرسم على القيمة المضافة على السلع والخدمات
إيجابي	إيجابي	سليبي	سليبي	سليبي	أوافق على مشروع قانون المحروقات الجديد المتضمن تخفيضات على الأعباء الجبائية المفروضة على شركات الطاقة العالمية لإنجاز المشاريع
إيجابي	إيجابي	سليبي	سليبي	سليبي	أوافق على تأسيس رسم إضافي مؤقت الذي يطبق على إستيراد البضائع المطروحة للإستهلاك في الجزائر و الذي يتراوح ما بين 30% و 200%

يبين الجدول رقم (40) النتائج التي تم التوصل إليها حول الأداء الوظيفي الخاص لنواب المجلس

الشعبي الوطني في مجال "الوظيفة التشريعية" من خلال عرض المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لفقرات هذا المجال وهي كالتالي:

حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات المحور ما بين (4.10 و 3.59) و الوزن النسبي ما بين (82.12 و 71.81 %) أما المتوسط الحسابي الإجمالي لهذا المجال يساوي 3.78 مع وزن نسبي بـ 75.68 % و هذا ما يدل على وجود مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي.

وبالرجوع إلى الجدول والنظر إلى فقرات هذا المجال من حيث متوسطاتها الحسابية ووزنها النسبي والترتيب الذي حصلت عليه من حيث درجة الأداء الوظيفي فإننا نجد في المرتبة الأولى الفقرة " أرى أنه يجب الزيادة في تسعيرة الكهرباء و الوقود و ضريبة القيمة المضافة على السلع في قانون المالية" بوزن نسبي (82.12%) متوسط حسابي (4.10) وهذا ما يدل على مستوى مرتفع من الأداء حيث أن القانون خلف جدلا كبيرا بين الأحزاب الحاكمة و المعارضة كونه يتضمن زيادات في تسعيرة الكهرباء

والوقود وضريبة القيمة المضافة على السلع مما له من إنعكسات سلبية على ميزانية المواطن البسيط من جهة و من جهة أخرى مورد إضافي للدولة لسد العجز المسجل في ظل انهيار أسعار النفط والأزمة الاقتصادية التي يعرفها العالم عموماً و الإقتصاد الوطني خصوصاً أما في المرتبة الثانية نجد الفقرة "أرى أنه يجب تسقيف ميزانية الحكومة السنوية إلى النصف تماشياً مع تراجع مداخيل الدولة" بوزن نسبي (79.24%) متوسط حسابي (3.96) وهذا ما يدل على مستوى مرتفع من الاداء كون هذه القضية كانت مطروحة في الأونة الأخيرة في المجلس الشعبي الوطني و سببت جدلاً كبيراً بين معارض و مؤيد لما تحمله في نفس الوقت من إنعكسات سلبية على المستوى المعيشي للمواطن وإنعكسات إيجابية على السياسة الاقتصادية للحكومة و نجد في المرتبة الثالثة الفقرة "أوافق على مشروع قانون المحروقات الجديد المتضمن تخفيضات على الأعباء الجبائية المفروضة على شركات الطاقة العالمية لإنجاز المشاريع" بوزن نسبي (78.63%) و متوسط حسابي (3.93) وهذا ما يدل على مستوى مرتفع من الاداء بين معارض و مؤيد في مسألة مدى توفيق القانون بين تخفيض الأعباء والمحافظة على مداخيل الدولة أما في المرتبة الرابعة نجد الفقرة "أرى أنه يجب الاعتماد على الغاز الصخري كمورد استراتيجي هام للطاقة" بوزن نسبي (74.09%) و متوسط حسابي (3,70) وهذا ما يدل على مستوى مرتفع من الاداء لنواب البرلمان، كل حسب توجهات حزبه بين معارض نظراً للإنعكسات الخطيرة للمشروع على البيئة عامة و الموارد المائية خاصة وبين مؤيد كونه من البدائل الطاقوية الحيوية التي تعود على الوطن بمداخيل جديدة، كما إحتلت المرتبة الخامسة الفقرة "أرى أنه يجب إلغاء المادتين 73 و 94 من القانون العضوي رقم 16-10 المتعلق بتنظيم الانتخابات" بوزن نسبي (76.21%) و متوسط حسابي (3.81) وهذا ما يدل على مستوى مرتفع من الاداء حيث أن القانون خلف جدلاً كبيراً بين الأحزاب الحاكمة والمعارضة كونه يقيد فرص التمثيل للأحزاب الناشئة في الانتخابات التشريعية أما في المرتبة السادسة نجد الفقرة "أرى أنه يجب اعتبار من توفوا في أحداث القبائل شهداء الواجب الوطني" بوزن نسبي (75.75%) و متوسط حسابي (3.78) وهذا ما يدل على مستوى مرتفع من الاداء كل حسب توجهات حزبه من معارض أو مؤيد كون الإقرار بهذا القانون ينجم عنه الإقرار بجرائم ضد الإنسانية إرتكبتها الدولة في حق من توفوا في أحداث القبائل و ينجر عنها متابعات قضائية و مطالبة بالحقوق كما نجد في المرتبة السابعة الفقرة "أرى أنه يجب إعادة صياغة قانون والمتعلق بصندوق النفقة المخصص للزوجات المطلقات" بوزن نسبي (75.45%) و متوسط حسابي (3.77) وهذا ما يدل على مستوى مرتفع

جدول رقم (40) التكرارات و النسب المنوية لإستجابات العينة الدراسية الأصلية لكل فقرة من فقرات المحور الأول لمقياس الفعالية - الأداء الوظيفي - وفقا للوظيفة التشريعية.

ترتيب الفقرة في المجال	الإتجاه	الإنحراف المعياري	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	مجموع الإستجابات	الوظيفة التشريعية					الفقرات
						غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	
						العدد	العدد	العدد	العدد	العدد	
						%	%	%	%	%	
12	مرتفع	0,828	73,03	3,65	482	-	9	49	53	21	أرى أنه يجب اعتبار يوم يناير (السنة الأمازيغية) كعيد وطني.
						-	6,8	37,1	40,2	15,9	
6	مرتفع	0,699	75,75	3,78	500	-	5	34	77	16	أرى أنه يجب اعتبار من توفوا في أحداث القبائل شهداء الواجب الوطني.
						-	3,8	25,8	58,3	12,1	
14	مرتفع	0,790	71,81	3,59	474	-	13	40	67	12	أرى أنه لا بد من تجريم الاستعمار.
						-	9,8	30,3	50,8	9,1	
4	مرتفع	0,811	76,66	3,83	506	-	7	35	63	27	أرى أنه يجب الاعتماد علي الغاز الصخري كمورد استراتيجي هام للطاقة.
						-	5,3	26,5	47,7	20,5	
7	مرتفع	0,806	75,45	3,77	498	-	7	40	61	24	أرى أنه يجب إعادة صياغة قانون والمتعلق بصندوق النفقة المخصص للزوجات المطلقات.
						-	5,3	30,3	46,2	18,2	
9	مرتفع	0,792	74,54	3,72	492	-	10	34	70	18	أرى أنه يجب إعادة صياغة قانون والمتعلق بمكافحة العنف ضد النساء.
						-	7,6	258	53	13,6	
	مرتفع	0,856	74,54	3,72	492	-	12	35	62	23	
						-	9,1	26,5	47	17,4	أرى أنه يجب إلغاء قانون التقاعد النسبي
1	مرتفع	0,918	82,12	4,10	542	-	10	19	50	53	أرى أنه يجب الزيادة في تسعيرة الكهرباء و الوقود و ضريبة القيمة المضافة على السلع في قانون المالية 2017
						-	7,6	14,4	37,9	40,2	
2	مرتفع	0,999	79,24	3,96	523	1	13	23	48	47	أرى أنه يجب تسقيف ميزانية الحكومة السنوية إلى النصف تماشيا مع تراجع مداخيل الدولة
						0,8	9,8	17,4	36,4	35,6	
5	مرتفع	0,792	76,21	3,81	503	-	7	35	66	24	أرى أنه يجب إلغاء المادتين 73 و 94 من القانون العضوي رقم 16-10 المتعلق بتنظيم الانتخابات
						-	5,3	26,5	50	18,2	
11	مرتفع	0,839	73,78	3,68	487	-	12	37	63	20	أرى أنه يجب الرفع من قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون
						-	9,1	28	47,7	15,2	
8	مرتفع	0,775	75	3,75	495	-	8	36	69	19	أرى أنه يجب الرفع من قيمة الرسم على القيمة المضافة على السلع والخدمات
						-	6,1	27,3	52,3	14,4	
3	مرتفع	0,909	78,63	3,93	519	-	12	23	59	38	أوافق على مشروع قانون المحروقات الجديد المتضمن تخفيضات على الأعباء الجبائية المفروضة على شركات الطاقة العالمية لإنجاز المشاريع
						-	9,1	17,4	44,7	28,8	
13	مرتفع	0,803	72,72	3,63	480	-	16	27	78	11	أوافق على تأسيس رسم إضافي مؤقت الذي يطبق على إستيراد البضائع المطروحة للإستهلاك في الجزائر و الذي يتراوح ما بين 30% و 200%
						-	12,1	20,5	59,1	8,3	
مرتفع						المتوسط الإجمالي					

من الأداء كل حسب توجهات حزبه من معارض أو مؤيد، لاسيما أن قانون الأسرة يكفل النفقة على الزوجات المطلقات، أما في المرتبة الثامنة نجد الفقرة "أرى أنه يجب الرفع من قيمة الرسم على القيمة المضافة على السلع و الخدمات" بوزن نسبي (75%) و متوسط حسابي (3.75) وهذا ما يدل على مستوى مرتفع من الأداء بين معارض و مؤيد لاسيما أثار الزيادات على ثمن السلع و الخدمات التي تقع على عاتق المواطن ذوي الدخل المحدود أما في المرتبة التاسعة نجد كل من الفقرة "أرى أنه يجب إعادة صياغة قانون والمتعلق بمكافحة العنف ضد المرأة" و الفقرة "أرى أنه يجب إلغاء قانون التقاعد النسبي" بوزن نسبي (74.54%) و متوسط حسابي (3.72) وهذا ما يدل على مستوى مرتفع من الأداء بين معارض و مؤيد لاسيما في مواد قانون مكافحة العنف ضد المرأة المتعلقة بالعنف اللفظي و يتعارض كذلك مع بعض مبادئ الشريعة أما بالنسبة لقانون إلغاء التقاعد النسبي دون شرط السن فالجدل مرتبط بين من يرى أنه من شأنه إعادة التوازن إلى الصندوق الوطني للتقاعد وهناك يرى أن التقاعد النسبي حق مكتسب و إلغائه إجحاف في حق العديد من الفئات العمالية لاسيما من يعملون في أماكن شغل صعبة أو خطيرة أو شاقة تهدد المسار المهني وفي المرتبة الحادية عشر نجد الفقرة "أرى أنه يجب الرفع من قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون" بوزن نسبي (73.78%) و متوسط حسابي (3.68) وهذا ما يدل على مستوى مرتفع من الأداء بين معارض و مؤيد في مسألة الرفع من القدرة الشرائية للمواطن نظرا للزيادات التي شهدتها مختلف السلع والخدمات ونقص الموارد المالية للدولة لتغطية هذه الزيادات أما في المرتبة الثانية عشر نجد الفقرة "أرى أنه يجب اعتبار يوم يناير(السنة الأمازيغية) كعيد وطني" بوزن نسبي (73.03%) و متوسط حسابي (3.65) وهذا ما يدل على مستوى مرتفع من الأداء كل حسب توجهات حزبه من معارض أو مؤيد لاسيما اختلاف الرأي حول مسألة الهوية الوطنية وجدوى اعتبار يوم يناير كعيد وطني كما إحتلت الفقرة " أوافق على تأسيس رسم إضافي مؤقت الذي يطبق على إستيراد البضائع المطروحة للإستهلاك في الجزائر والذي يتراوح ما بين 30% و 200%" المرتبة الثالثة عشر بوزن نسبي (72.72%) و متوسط حسابي (3.63) وهذا ما يدل على مستوى مرتفع من الأداء كل حسب توجهات حزبه من معارض أو مؤيد في مسألة حماية المنتج الوطني من جانب وزيادة ثمن السلع المستوردة التي تقع على عاتق المستهلك أما في المرتبة الرابعة عشر نجد الفقرة "أرى أنه لابد من تجريم الاستعمار" بوزن نسبي (71.81%) و متوسط حسابي (3.59) وهذا ما يدل على مستوى مرتفع من الأداء كل حسب توجهات حزبه من معارض أو مؤيد، لاسيما أن مشروع هذا القانون عرض مباشرة على البرلمان بعد مصادقة البرلمان الفرنسي على قانون يمجّد الإستعمار كرد فعلي نظرا فتباينت الآراء فهناك من أيد

هذا القانون نظرا لمخلفات الإستثمار وهناك من عارضه بحجة إنعكاسات هذا القانون على العلاقات الفرنسية الجزائرية.

وفي المحصلة نجد بأن الفقرات تدل على مستوى مرتفع من الأداء و توافق السياسات العامة للأحزاب السياسية قيد الدراسة من أحزاب حاكمة ، مؤيدة ، محايدة و معارضة.

- الوظيفة الرقابية :

ويبين الجدول رقم (41) النتائج التي تم التوصل إليها حول الأداء الوظيفي الخاص لنواب المجلس الشعبي الوطني في مجال " الوظيفة الرقابية " من خلال عرض المتوسطات الحسابية و الأوزان النسبية لفقرات هذا المجال وهي كالتالي:

حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات المحور ما بين (3.99 و 3.63) والوزن النسبي ما بين (79.84 و 72.72 %) أما المتوسط الحسابي الإجمالي لهذا المجال يساوي 3.80 مع وزن نسبي بـ 76.17% وهذا ما يدل على وجود مستوى مرتفع جدا من الأداء الوظيفي في مجال الوظيفة الرقابية.

وبالرجوع إلى الجدول والنظر إلى فقرات هذا المجال من حيث متوسطاتها الحسابية ووزنها النسبي والترتيب الذي حصلت عليه من حيث درجة الأداء الوظيفي فإننا نجد أن فقرة "يمكن مناقشة خطة عمل الحكومة دون توجيهات رئيس الكتلة" بوزن نسبي (79.84%) ومتوسط حسابي (3.99) حيث تعد مناقشة خطة الحكومة من أهم الأعمال الرقابية أثرا على المجتمع إذ تعكس نهج الحكومة في مسألة تسيير شؤون الدولة ومسار التنمية في شتى المجالات أما في المرتبة الثانية نجد الفقرة "يمكن المشاركة في طلب ملتزم الرقابة إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة" بوزن نسبي (79.54%) ومتوسط حسابي (3.97) وهذا ما يدل على وجود مستوى مرتفع من الأداء بالنسبة للوظيفة الرقابية فيما يخص أدوات الرقابة على أعمال الحكومة الأكثر فعالية، كما تحصلت الفقرة "يمكن المشاركة في لجان تحقيق بعد أخذ رأي رئيس الكتلة" على المرتبة الثالثة بوزن نسبي (78.33%) ومتوسط حسابي (3.91) وهذا ما يدل على وجود مستوى مرتفع من الأداء بالنسبة للوظيفة الرقابية، حيث تسمح هذه الآلية في تشكيل لجان تحقيق حول سير و إنجاز المشاريع المنجزة من طرف الحكومة في شتى القطاعات، أما في المرتبة الرابعة نجد الفقرة "يمكن المشاركة في طلب الرقابة على الموازنة لتأمين المحاسبة المالية إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة" بوزن نسبي (77.12%) ومتوسط حسابي (3.85) حيث تسمح هذه الآلية في الرقابة على الميزانيات المخصصة على المشاريع و الإطلاع على المحاسبة

المالية لمختلف القطاعات، كما إحتلت الفقرة "يتم طرح السؤال الكتابي إلا بعد أخذ

جدول رقم (41) التكرارات و النسب المئوية لإستجابات العينة الدراسية الأصلية لكل فقرة من فقرات المحور الثاني لمقياس الأداء الوظيفي وفقا للوظيفة الرقابية :

ترتيب الفقرة في المجال	الإتجاه	الإنحراف المعياري	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	مجموع الإستجابات	الوظيفة الرقابية					
						غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	
						العدد %	العدد %	العدد %	العدد %	العدد %	
8	مرتفع	0,840	72,72	3,63	480	-	13	40	61	18	يتم طرح السؤال الشفوي إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة .
						-	9,8	30,3	46,2	13,6	
5	مرتفع	0,801	74,54	3,72	492	-	8	41	62	21	يتم طرح السؤال الكتابي إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة.
						-	6,1	31,1	47	15,9	
6	مرتفع	0,912	74,24	3,71	490	-	15	34	57	26	يمكن المشاركة في استجواب الحكومة إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة.
						-	11,4	25,8	43,2	19,7	
3	مرتفع	0,924	78,33	3,91	517	-	8	38	43	43	يمكن المشاركة في لجان تحقيق بعد أخذ رأي رئيس الكتلة.
						-	6,1	28,8	32,6	32,6	
2	مرتفع	0,936	79,54	3,97	525	-	10	29	47	46	يمكن المشاركة في طلب ملتمس الرقابة إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة.
						-	7,6	22	35,6	34,8	
4	مرتفع	0,782	77,12	3,85	509	-	6	33	67	26	يمكن المشاركة في طلب الرقابة على الموازنة لتأمين المحاسبة المالية إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة.
						-	4,5	25	50,8	19,7	
1	مرتفع	1,015	79,84	3,99	527	-	14	26	39	53	يمكن مناقشة خطة عمل الحكومة دون توجيهات رئيس الكتلة
						-	10,6	19,7	29,5	40,2	
7	مرتفع	0,828	73,03	3,65	482	-	9	49	53	21	يمكن اللجوء إلى أداة اللائحة دون أخذ رأي رئيس الكتلة
						-	6,8	37,1	40,2	15,9	
مرتفع		0,743	76,17	3,80	4022	المتوسط الإجمالي					

رأي رئيس الكتلة" المرتبة الخامسة بوزن نسبي (74.54%) و متوسط حسابي (3.72) وهذا ما يدل على وجود مستوى مرتفع من الأداء بالنسبة للوظيفة الرقابية كأحد الآليات الأكثر إستعمالا من طرف النواب لإستجواب الوزراء كتابيا ذات الصلة بالقطاع أما الفقرة "يمكن المشاركة في إستجواب الحكومة إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة" فقد إحتلت المرتبة السادسة بوزن نسبي (74.24%) و متوسط حسابي (3.71) و هذا ما يدل على وجود مستوى مرتفع من الأداء بالنسبة للوظيفة الرقابية خصوصا عند إستجواب الحكومة وتقويم عملها طبقا لخطة العمل المصادق عليها، كما نجد في المرتبة السابعة الفقرة " يمكن اللجوء إلى أداة اللائحة دون أخذ رأي رئيس الكتلة" بوزن نسبي (73.03%) و متوسط حسابي (3.65) وهذا ما يدل على وجود مستوى مرتفع من الأداء بالنسبة للوظيفة الرقابية خصوصا أداة الاتحة التي قد تسقط الثقة من الحكومة أما في المرتبة الثامنة نجد الفقرة "يتم طرح السؤال الشفوي إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة" بوزن نسبي (72.72%) و متوسط حسابي (3.63) و هذا ما يدل على وجود مستوى مرتفع من الأداء بالنسبة للوظيفة الرقابية كأحد الآليات الأكثر إستعمالا من طرف النواب لإستجواب الوزراء شفويا في المواضيع ذات الصلة بالقطاع خلال جلسات الإستماع لنتائج العمل الحكومي.

وفي المحصلة نجد بأن الفقرات تدل على مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي في بعده المتعلق بالوظيفة الرقابية.

ويمكن إجمال مجموع الإستجابات والمتوسطات والإنحرافات المعيارية والوزن النسبي للأبعاد الخاصة بمستوى الفعالية التنظيمية لدى نواب المجلس الشعبي الوطني كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم(42) التكرارات و النسب المئوية الإجمالي لإستجابات العينة الدراسية لمقياس

الفعالية التنظيمية في محوره المتعلق بالأداء الوظيفي لنواب البرلمان :

ترتيب المجال في المقياس	الإتجاه	الإنحراف المعياري	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	مجموع الإستجابات	الفعالية التنظيمية
						الفقرات
2	مرتفع	0,690	75,68	3.78	6993	الوظيفة التشريعية
1	مرتفع	0,743	76,17	3.80	4022	الوظيفة الرقابية
مرتفع		0,703	75,92	3,7964	11015	المتوسط الإجمالي

ومن خلال الجدول رقم 42 نرى بأن مستوى الفعالية التنظيمية من خلال محور الأداء الوظيفي لدى نواب المجلس الشعبي قد بلغ المتوسط حسابي (3.7964) و بوزن نسبي (75.92%) وهو مستوى مرتفع من الفعالية يسمح للأحزاب السياسية تحقيق أهدافها، إذ إحتل بعد الوظيفة الرقابية المرتبة الأولى بوزن نسبي (76.17%) ومتوسط حسابي (3.80) وفي المرتبة الثانية نجد بعد الوظيفة الرقابية بوزن نسبي (75.68%) و متوسط حسابي (3.78)

ب- مقياس الأداء المعياري الموجه للناخبين:

سيتم عرض مستوى أداء نواب البرلمان طبقا لرؤى الناخبين وحساب مدى إنحراف الأداء في وظيفة التشريع و الرقابة.

- الوظيفة التشريعية :

يبين الجدول رقم (43) النتائج التي تم التوصل إليها حول الأداء المعياري الخاص بعينة من الناخبين المستجوبين في مجال "الوظيفة التشريعية" من خلال عرض المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لفقرات هذا المجال وهي كالتالي:

حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات المحور ما بين (1.95 و 1.73) والوزن النسبي ما بين (39.05 و 34.72 %) أما المتوسط الحسابي الإجمالي لهذا المجال يساوي 1.83 مع وزن نسبي بـ 36.34 % و هذا ما يدل على وجود مستوى متدني من أداء نواب طبقا لرؤى الناخبين.

وبالرجوع إلى الجدول والنظر إلى فقرات هذا المجال من حيث متوسطاتها الحسابية ووزنها النسبي والترتيب الذي حصلت عليه من حيث درجة الأداء في بعد الوظيفة التشريعية فإننا نجد في المرتبة الأولى الفقرة "أوافق على مشروع قانون المحروقات الجديد المتضمن تخفيضات على الأعباء الجبائية المفروضة على شركات الطاقة العالمية لإنجاز المشاريع" بوزن نسبي (39.05%) ومتوسط حسابي (1.95) وهذا ما يدل على مستوى متدني من أداء النواب طبقا لرؤى الناخبين أما في المرتبة الثانية نجد الفقرة الفقرة "أرى أنه يجب إعادة صياغة قانون والمتعلق بصندوق النفقة المخصص للزوجات المطلقات" بوزن نسبي (38.52%) ومتوسط حسابي (1.92) وهذا ما يدل على مستوى متدني من أداء النواب طبقا لرؤى الناخبين، كما إحتلت الفقرة "أرى أنه يجب إعادة صياغة قانون والمتعلق بمكافحة العنف ضد المرأة" المرتبة الثالثة بوزن نسبي (37.82%) ومتوسط حسابي

الفصل الخامس

الدراسة الميدانية

جدول رقم (43) التكرارات و النسب المنوية لإستجابات العينة الدراسية الفرعية لكل فقرة من فقرات المحور الأول لمقياس الأداء المعياري وفقا للوظيفة التشريعية.

ترتيب الفقرة في المجال	الإتجاه	الإنحراف المعياري	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	مجموع الإستجابات	الوظيفة التشريعية					
						غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	
						العدد %	العدد %	العدد %	العدد %	العدد %	
8	متدني	0,818	36,40	1,82	3260	790	533	468	-	-	أرى أنه يجب اعتبار يوم يناير (السنة الأمازيغية) كعيد وطني.
						44,1	29,8	26,1	-	-	
5	متدني	0,937	37,25	1,86	3336	798	570	294	129	-	أرى أنه يجب اعتبار من توفوا في أحداث القبائل شهداء الواجب الوطني.
						44,6	31,8	16,4	7,2	-	
12	متدني	0,888	36,01	1,80	3225	784	716	155	136	-	أرى أنه لا بد من تجريم الاستعمار.
						43,8	40,0	8,7	7,6	-	
11	متدني	0,913	36,06	1,80	3230	795	715	119	162	-	أرى أنه يجب الاعتماد على الغاز الصخري كمورد استراتيجي هام للطاقة.
						44,4	39,5	6,6	9,0	-	
2	متدني	0,989	38,52	1,92	3450	808	447	396	140	-	أرى أنه يجب إعادة صياغة قانون والمتعلق بصندوق النفقة المخصص للزوجات المطلقات.
						45,1	25,0	22,1	7,8	-	
3	متدني	0,983	37,82	1,89	3387	819	502	316	154	-	أرى أنه يجب إعادة صياغة قانون والمتعلق بمكافحة العنف ضد النساء.
						45,7	28,0	17,6	8,6	-	
13	متدني جدا	0,891	36,65	1,78	3193	816	680	163	132	-	أرى أنه يجب إلغاء قانون التقاعد النسبي
						45,6	38,0	9,1	7,4	-	
14	متدني جدا	0,809	34,72	1,73	3110	792	772	134	93	-	أرى أنه يجب الزيادة في تسعيرة الكهرباء و الوقود و ضريبة القيمة المضافة على السلع في قانون المالية 2017
						44,2	43,1	7,5	5,2	-	
6	متدني	0,920	37,24	1,86	3335	805	522	370	94	-	أرى أنه يجب تسقيف ميزانية الحكومة السنوية إلى النصف تماشيا مع تراجع مداخيل الدولة
						44,9	29,1	20,7	5,2	-	
4	متدني	0,934	37,26	1,86	3337	787	596	274	134	-	أرى أنه يجب إلغاء المادتين 73 و 94 من القانون العضوي رقم 16-10 المتعلق بتنظيم الانتخابات
						43,9	33,3	15,3	7,5	-	
10	متدني	0,925	36,14	1,80	3237	813	669	150	159	-	أرى أنه يجب الرفع من قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون
						45,4	37,4	8,4	8,9	-	
7	متدني	0,907	36,41	1,82	3261	765	744	120	162	-	أرى أنه يجب الرفع من قيمة الرسم على القيمة المضافة على السلع والخدمات
						42,7	41,5	6,7	9,0	-	
1	متدني	1,015	39,05	1,95	3497	801	441	382	167	-	أوافق على مشروع قانون المحروقات الجديد المتضمن تخفيضات على الأعباء الجبائية المفروضة على شركات الطاقة العالمية لإنجاز المشاريع
						44,7	24,6	21,3	9,3	-	
9	متدني	0,877	36,34	1,81	3255	780	661	247	103	-	أوافق على تأسيس رسم إضافي مؤقت الذي يطبق على إستيراد البضائع المطروحة للإستهلاك في الجزائر و الذي يتراوح ما بين 30% و 200%
						43,6	36,9	13,8	5,8	-	
متدني						المتوسط الإجمالي					
0,766						36,34					
1,83						46113					

(1.89) وهذا ما يدل على مستوى متدني من أداء النواب طبقاً لرؤى الناخبين، أما في المرتبة الرابعة نجد الفقرة "أرى أنه يجب إلغاء المادتين 73 و94 من القانون العضوي رقم 16-10 المتعلق بتنظيم الانتخابات" بوزن نسبي (37.26%) ومتوسط حسابي (1.86) وهذا ما يدل على مستوى متدني من أداء النواب طبقاً لرؤى الناخبين و في المرتبة الخامسة تحصلت الفقرة "أرى أنه يجب اعتبار من توفوا في أحداث القبائل شهداء الواجب الوطني" بوزن نسبي (37.25%) ومتوسط حسابي (1.86) وهذا ما يدل على مستوى متدني من أداء النواب طبقاً لرؤى الناخبين أما في المرتبة السادسة تحصلت الفقرة "أرى أنه يجب تسقيف ميزانية الحكومة السنوية إلى النصف تماشياً مع تراجع مداخيل الدولة" بوزن نسبي (37.24%) ومتوسط حسابي (1.86) وهذا ما يدل على مستوى متدني من أداء النواب طبقاً لرؤى الناخبين، كما نجد في المرتبة السابعة الفقرة "أرى أنه يجب الرفع من قيمة الرسم على القيمة المضافة على السلع و الخدمات" بوزن نسبي (36.41%) ومتوسط حسابي (1.82) وهذا ما يدل على مستوى متدني من أداء النواب طبقاً لرؤى الناخبين، كما تحصلت الفقرة "أرى أنه يجب اعتبار يوم يناير(السنة الأمازيغية) كعيد وطني" على المرتبة الثامنة بوزن نسبي (36.40%) ومتوسط حسابي (1.82) وهذا ما يدل على مستوى متدني من أداء النواب طبقاً لرؤى الناخبين و في المرتبة التاسعة تحصلت الفقرة "أوافق على تأسيس رسم إضافي مؤقت الذي يطبق على إستيراد البضائع المطروحة للإستهلاك في الجزائر والذي يتراوح ما بين 30% و 200%" بوزن نسبي (36.34%) ومتوسط حسابي (1.81) وهذا ما يدل على مستوى متدني من أداء النواب طبقاً لرؤى الناخبين أما الفقرة "أرى أنه يجب الرفع من قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون" فتحصلت على المرتبة العاشرة بوزن نسبي (36.14%) ومتوسط حسابي (1.80) وهذا ما يدل على مستوى متدني من أداء النواب طبقاً لرؤى الناخبين و في المرتبة الحادية عشر نجد الفقرة نجد الفقرة "أرى أنه يجب الاعتماد علي الغاز الصخري كمورد استراتيجي هام للطاقة" بوزن نسبي (36.06%) و متوسط حسابي (1.80) هذا ما يدل على مستوى متدني من أداء النواب طبقاً لرؤى الناخبين، أما في المرتبة الثانية عشر نجد الفقرة "أرى أنه لابد من تجريم الاستعمار" بوزن نسبي (36.01%) متوسط حسابي (1.80) وهذا ما يدل على مستوى متدني من أداء النواب طبقاً لرؤى الناخبين، كما إحتلت الفقرة "أرى أنه يجب إلغاء قانون التقاعد النسبي" بوزن نسبي (36.65%) ومتوسط حسابي (1.78) وهذا ما يدل على مستوى متدني من أداء النواب طبقاً لرؤى الناخبين، أما في الأخير نجد في المرتبة الرابعة عشر الفقرة "أرى أنه يجب الزيادة في تسعيرة الكهرباء والوقود

وضريبة القيمة المضافة على السلع في قانون المالية" بوزن نسبي (34.72%) متوسط حسابي (1.73) وهذا ما يدل على مستوى جد متدني من أداء النواب طبقا لرؤى الناخبين.

وفي المحصلة نجد بأن الفقرات تدل على مستوى متدني من الأداء لنواب البرلمان طبقا لرؤى الناخبين و ذلك يعزى لعدم توافق السياسات العامة للأحزاب السياسية قيد الدراسة من أحزاب حاكمة ومؤيدة ومحايدة ومعارضة مع تطلعات الناخبين من المجتمع والجدول التالي يبين مقدار الانحراف بين أداء النواب و الأداء المرجو من طرف الناخبين:

جدول رقم (44) مقدار الانحراف في أداء نواب البرلمان للوظيفة التشريعية طبقا لرؤى الناخبين المستجوبين:

الوظيفة التشريعية				الفقرات
الترتيب	مقدار الانحراف في الأداء	مستوى الأداء المعياري	مستوى الأداء الوظيفي	
12	1,83131	1,82021	3,65152	أرى أنه يجب اعتبار يوم يناير (السنة الأمازيغية) كعيد وطني.
8	1,92523	1,86265	3,78788	أرى أنه يجب اعتبار من توفوا في أحداث القبائل شهداء الواجب الوطني.
14	1,79024	1,80067	3,59091	أرى أنه لا بد من تجريم الاستعمار.
3	2,02987	1,80346	3,83333	أرى أنه يجب الاعتماد على الغاز الصخري كمورد استراتيجي هام للطاقة.
10	1,84643	1,92630	3,77273	أرى أنه يجب إعادة صياغة قانون والمتعلق بصندوق النفقة المخصص للزوجات المطلقات.
11	1,83615	1,89112	3,72727	أرى أنه يجب إعادة صياغة قانون والمتعلق بمكافحة العنف ضد النساء.
6	1,94447	1,78280	3,72727	أرى أنه يجب إلغاء قانون التقاعد النسبي
1	2,36960	1,73646	4,10606	أرى أنه يجب الزيادة في تسعيرة الكهرباء و الوقود و ضريبة القيمة المضافة على السلع في قانون المالية 2017
2	2,09892	1,86209	3,96212	أرى أنه يجب تسقيف ميزانية الحكومة السنوية إلى النصف تماشيا مع تراجع مداخيل الدولة
5	1,94741	1,86320	3,81061	أرى أنه يجب إلغاء المادتين 73 و 94 من القانون العضوي رقم 16-10 المتعلق بتنظيم الانتخابات
9	1,88202	1,80737	3,68939	أرى أنه يجب الرفع من قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمن
7	1,92932	1,82077	3,75000	أرى أنه يجب الرفع من قيمة الرسم على القيمة المضافة على السلع والخدمات
4	1,97928	1,95254	3,93182	أوافق على مشروع قانون المحروقات الجديد المتضمن تخفيضات على الأعباء الجبائية المفروضة على شركات الطاقة العالمية لإنجاز المشاريع
13	1,81894	1,81742	3,63636	أوافق على تأسيس رسم إضافي مؤقت الذي يطبق على إستيراد البضائع المطروحة للإستهلاك في الجزائر و الذي يتراوح ما بين 30% و 200%
94501,		1,83910	3,78410	المتوسط الإجمالي

يبين الجدول رقم (44) النتائج التي تم التوصل إليها حول الأداء المعياري الخاص بعينة من الناخبين المستجوبين في مجال "الوظيفة التشريعية" من خلال عرض المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لفقرات هذا المجال وهي كالتالي:

حيث تراوح مقدار الانحراف بين المتوسطات الحسابية للأداء الوظيفي و الأداء المعياري لفقرات بعد الوظيفة التشريعية ما بين (2.36960 و 1.79024) و هذا ما يدل على وجود فروق كبيرة في الأداء بين نواب البرلمان و تطلعات الناخبين.

وبالرجوع إلى الجدول والنظر إلى فقرات هذا المجال من حيث متوسطاتها والترتيب الذي حصلت عليه من حيث مقدار درجة الانحراف بين الأداء الوظيفي لنواب البرلمان و الاداء المعياري طبقاً لرؤى الناخبين في بعد الوظيفة التشريعية فإننا نجد في المرتبة الأولى الفقرة "أرى أنه يجب الزيادة في تسعيرة الكهرباء و الوقود و ضريبة القيمة المضافة على السلع في قانون المالية" بمقدار الانحراف في الأداء (2.36960) و يعزى ذلك لموافقة نواب البرلمان على قانون المالية الذي يقر الزيادة في تسعيرة الكهرباء و الوقود و الضريبة على القيمة المضافة في قانون المالية 2017 مما كان له أثر سلبي على القدرة الشرائية ذوي الدخل البسيط و المتوسط أما في المرتبة الثانية نجد الفقرة "أرى أنه يجب تسقيف ميزانية الحكومة السنوية إلى النصف تماشياً مع تراجع مداخيل الدولة" بمقدار الانحراف في الأداء (2,09892) و يعزى ذلك لمصادقة نواب البرلمان على قانون تسقيف ميزانية الحكومة السنوية إلى النصف تماشياً مع تراجع مداخيل الدولة كحل لترشيد الإستهلاك و تقليص قائمة المنتجات المستوردة من الخارج مما كان له أثر سلبي على ندرة المنتجات الأجنبية في الأسواق الوطني و إرتفاع أسعارها نتيجة كثرة الطلب عليها و بالنتيجة تسبب ذلك في إنعكاسات سلبية على القدرة الشرائية ذوي الدخل البسيط والمتوسط، كما إحتلت الفقرة "أرى أنه يجب الاعتماد علي الغاز الصخري كمورد استراتيجي هام للطاقة" على المرتبة الثالثة بمقدار الانحراف في الأداء (2,02987) و يعزى ذلك لمصادقة نواب البرلمان على قانون يسمح بالاعتماد علي الغاز الصخري كمورد استراتيجي هام للطاقة مما سبب في خروج العديد من المظاهرات الراضة خاصة في المدن الجنوبية، نظراً لما يسبب ذلك في إنعكاسات سلبية على البيئة وعلى صحة المواطن، أما في المرتبة الرابعة نجد "أوافق على مشروع قانون المحروقات الجديد المتضمن تخفيضات على الأعباء الجبائية المفروضة على شركات الطاقة العالمية لإنجاز المشاريع" بمقدار الانحراف في الأداء (1,92932) و يعزى ذلك للجدل الذي أثارته وسائل الإعلام حول هذا القانون وتأثيرها على الرأي العام قبل مصادقة نواب البرلمان عليه أما في المرتبة الخامسة نجد الفقرة "أرى أنه

يجب إلغاء المادتين 73 و94 من القانون العضوي رقم 16-10 المتعلق بتنظيم الانتخابات" بمقدار الانحراف في الأداء (1,97741) و يعزى ذلك لرفض معظم الأحزاب السياسية لهذا القانون لاسيما المادتين 73 و94 المجحف في حقهم و الذي يقلص حظوظهم في عدد المقاعد لاسيما الأحزاب الناشئة منها، حيث يتم إثارة هذا الموضوع في كل مناسبة إنتخابية أما في المرتبة السادسة نجد الفقرة "أرى أنه يجب إلغاء قانون التقاعد النسبي" بمقدار الانحراف في الأداء (1,94447) و يعزى ذلك لرفض النقابات العمالية لهذا القانون و مدى تأثيرها على توجهات العمال حيث يعتبر النقابات العمالية التقاعد النسبي مكسب لا يجب التفريط فيه أما في المرتبة السابعة نجد الفقرة "أرى أنه يجب الرفع من قيمة الرسم على القيمة المضافة على السلع و الخدمات" بمقدار الانحراف في الأداء (1,92932) ويعزى ذلك للإنعكاسات السلبية لهذا القانون على إرتفاع أسعار السلع و المساس بالقدرة الشرائية للمواطن أما في المرتبة الثامنة نجد الفقرة "أرى أنه يجب اعتبار من توفوا في أحداث القبائل شهداء الواجب الوطني" بمقدار الانحراف في الأداء (1,92523) ويعزى ذلك إلى تمسك بعض الأحزاب السياسية بالمطالبة بحقوق الأشخاص الذين توفوا في أحداث القبائل خاصة بعد المصادقة على قانون المأسات الوطنية في إطار المصالحة الوطنية و الإقرار ببعض الحقوق لمن توفوا في العشرية السوداء أما في المرتبة التاسعة نجد الفقرة "أرى أنه يجب الرفع من قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون" بمقدار الانحراف في الأداء (1,99202) ويعزى ذلك للمطالب المتكررة للأحزاب المعارضة من أجل رفع من قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون إلى المستوى الذي يسمح إلى رفع القدرة الشرائية للمواطنين ذوي الأجر البسيط و المتدني أما في المرتبة العاشرة نجد الفقرة "أرى أنه يجب إعادة صياغة قانون والمتعلق بصندوق النفقة المخصص للزوجات المطلقات" بمقدار الانحراف في الأداء (1,84643) ويعزى ذلك لعدة أسباب منها ما هو مرتبط بالمعتقدات الدينية و النهج الإسلامي كون هذا القانون منبثق من قانون الأسرة الذي سلخ المجتمع الجزائري المحافظ من قيمه الدينية و الإجتماعية حيث يرى أصحاب هذا التوجه أن هذا القانون لم يحقق الهدف الأساسي وهو خفض معدل الطلاق في الجزائر بل هو مشجع على الطلاق والخلع ومنها ما هو مرتبط بشمولية تطبيقه حيث أغفل المشرع على فئات عديدة من المطلقات و حصر الإستفادة منه إلا بالنسبة للمطلقة الحاضنة وحالات أخرى لم يشملها هذا القانون كالحكم بالنفقة الصادر لفائدة الأصول ضد الفروع و كذلك إغفاله في الحالات التي تؤول فيها الحضانة إلى غير الأم كالجدة والخالة وكذلك إستثناء المطلقات اللواتي حصلن على الطلاق قبل إصدار هذا القانون أما في المرتبة الحادية عشر نجد الفقرة "أرى أنه يجب إعادة صياغة قانون والمتعلق بمكافحة العنف ضد المرأة" بمقدار الانحراف في الأداء

(1,83615) و يعزى ذلك للإنتقادات الموجه لهذا القانون والنقائص التي لم يشملها فمن جهة يرى البعض أنه معارض لأحكام الشريعة الإسلامية يساهم على تفكيك الأسرة كونه تم التركيز على الأزواج أو الأزواج السابقين كجناة محتملين و إستثناء غيرهم من الأقارب والأجانب و البعض الآخر أنه يفترق الأحكام تتيح إصدار أوامر الحماية او التقييد كمنع المعتدي المزعوم من الإتصال بالضحية أو الإقتراب منها لمسافة محددة أو الإنتقال من المنزل الذي يشاركه مع الضحية، كما يسمح هذا القانون بالحصول على أحكام مخففة إذا سامحته الضحية و هذا ما يزيد من ضعف الضحية أمام الضغوط الإجتماعية من أجل مسامحة المعتدي أما في المرتبة الثانية عشر نجد الفقرة "أرى أنه يجب اعتبار يوم يناير(السنة الأمازيغية) كعيد وطني" بمقدار الإنحراف في الأداء (1,83131) و يعزى ذلك للإختلاف بين معارض ومساند فهناك من يرى أنه تكريس للهوية الوطنية و ترقية البعد الأمازيغي وهناك من يرفض ذلك كون الجزائر لا تعتمد على التقويم الأمازيغي و كذلك رفضهم لتعميم تدريس اللغة الأمازيغية في المدارس أما في المرتبة الثالثة عشر نجد الفقرة "أوافق على تأسيس رسم إضافي مؤقت الذي يطبق على إستيراد البضائع المطروحة للإستهلاك في الجزائر و الذي يتراوح ما بين 30% و 200%" بمقدار الإنحراف في الأداء (1,81894) و يعزى ذلك للإتكسات السلبية على القدرة الشرائية للمواطن نظرا لإرتفاع أسعار المنتجات الأجنبية المستوردة من الخارج أما في المرتبة الرابعة عشر نجد الفقرة "أرى أنه لابد من تجريم الاستعمار" بمقدار الإنحراف في الأداء (1,79024) ويعزى ذلك لتأييد المجتمع لقانون تجريم الإستعمار نظرا لمخلفات الإستعمار الفرنسي طيلة مائة و ثلاثين سنة في الجزائر والذي شمل شتى الماديين الإجتماعية و الثقافية و الإقتصادية.

وفي المحصلة نجد بأن الفقرات تدل على مستوى مرتفع من الإنحراف في أداء نواب البرلمان طبقا لرؤى الناخبين ويعزى ذلك لعدم توافق السياسات العامة للأحزاب السياسية قيد الدراسة من أحزاب حاكمة ، مؤيدة ، محايدة و معارضة لتطلعات الناخبين من المجتمع و الشكل التالي يبين الفروق في الأداء التي سجلتها نتائج هذه الدراسة.

أ- الوظيفة الرقابية :

يبين الجدول رقم (45) النتائج التي تم التوصل إليها حول الأداء المعياري الخاص بعينة من

الناخبين المستجوبين في مجال "الوظيفة الرقابية" من خلال عرض المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لفقرات هذا المجال وهي كالتالي:

حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات المحور ما بين (2.07 و 1.64) و الوزن النسبي ما بين (40.52 و 32.97 %) أما المتوسط الحسابي الإجمالي لهذا المجال يساوي 1.84 مع وزن نسبي بـ 36.89 وهذا ما يدل على وجود مستوى متدني من أداء نواب طبقا لرؤى الناخبين.

وبالرجوع إلى الجدول والنظر إلى فقرات هذا المجال من حيث متوسطاتها الحسابية ووزنها النسبي والترتيب الذي حصلت عليه من حيث درجة الأداء المعياري فإننا نجد أن فقرة "يمكن المشاركة في طلب الرقابة على الموازنة لتأمين المحاسبة المالية إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة" تحصلت على المرتبة الأولى بوزن نسبي (40.52%) ومتوسط حسابي (2.07) وهذا ما يدل على وجود مستوى متدني من الأداء بالنسبة للوظيفة الرقابية، أما في المرتبة الثانية نجد الفقرة "يمكن اللجوء إلى أداة اللائحة دون أخذ رأي رئيس الكتلة" بوزن نسبي (39.89%) ومتوسط حسابي (1.99) وهذا ما يدل على وجود مستوى متدني من الأداء بالنسبة للوظيفة الرقابية، كما تحصلت الفقرة "يمكن المشاركة في طلب ملتصق الرقابة إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة" على المرتبة الثالثة بوزن نسبي (39.48%) ومتوسط حسابي (1.97) وهذا ما يدل على وجود مستوى متدني من الأداء بالنسبة للوظيفة الرقابية أما في المرتبة الرابعة نجد الفقرة "يتم طرح السؤال الشفوي إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة" بوزن نسبي (38.26%) ومتوسط حسابي (1.91) كما احتلت الفقرة "يمكن المشاركة في إستجواب الحكومة إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة" المرتبة الخامسة بوزن نسبي (36.03%) ومتوسط حسابي (1.80) وهذا ما يدل على وجود مستوى متدني من الأداء بالنسبة للوظيفة الرقابية، أما الفقرة "يتم طرح السؤال الكتابي إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة" فقد احتلت المرتبة السادسة بوزن نسبي (34.45%) ومتوسط حسابي (1.72) وهذا ما يدل على وجود مستوى متدني جدا من الأداء بالنسبة للوظيفة الرقابية، كما تحصلت الفقرة "يمكن المشاركة في لجان تحقيق بعد أخذ رأي رئيس الكتلة" على المرتبة السابعة بوزن نسبي (33.88%) ومتوسط حسابي (1.69) وهذا ما يدل على وجود مستوى متدني جدا من الأداء بالنسبة للوظيفة الرقابية أما في المرتبة الثامنة نجد الفقرة "يمكن مناقشة خطة عمل الحكومة دون توجيهات رئيس الكتلة" بوزن نسبي (32.97%) ومتوسط حسابي (1.64) وهذا ما يدل على وجود مستوى متدني جدا من الأداء بالنسبة للوظيفة الرقابية.

جدول رقم (45) التكرارات و النسب المئوية لإستجابات العينة الدراسية الفرعية لكل فقرة من فقرات المحور الأول لمقياس الأداء المعياري وفقا للوظيفة الرقابية.

ترتيب الفقرة في المجال	الإتجاه	الإنحراف المعياري	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	مجموع الإستجابات	الوظيفة الرقابية					الفقرات
						غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	
						العدد %	العدد %	العدد %	العدد %	العدد %	
4	متدني	0,965	38,26	1,91	3427	803	456	416	116	-	يتم طرح السؤال الشفوي إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة .
						44,8	25,5	23,2	6,5	-	
6	متدني جدا	0,784	34,45	1,72	3085	793	777	146	75	-	يتم طرح السؤال الكتابي إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة.
						44,3	43,4	8,2	4,2	-	
5	متدني	0,860	36,03	1,80	3227	788	657	259	87	-	يمكن المشاركة في استجواب الحكومة إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة.
						44,0	36,7	14,5	4,9	-	
7	متدني جدا	0,752	33,88	1,69	3034	778	870	56	87	-	يمكن المشاركة في لجان تحقيق بعد أخذ رأي رئيس الكتلة.
						43,4	48,6	3,1	4,9	-	
3	متدني	0,994	39,48	1,97	3536	821	283	599	88	-	يمكن المشاركة في طلب ملتمس الرقابة إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة.
						45,8	15,8	33,4	4,9	-	
1	متدني	0,994	40,52	2,07	3626	777	276	652	86	-	يمكن المشاركة في طلب الرقابة على الموازنة لتأمين المحاسبة المالية إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة.
						43,4	15,4	36,4	4,8	-	
8	متدني جدا	0,727	32,97	1,64	2953	809	892	-	90	-	يمكن مناقشة خطة عمل الحكومة دون توجيهات رئيس الكتلة
						45,2	49,8	-	5,0	-	
2	متدني	0,984	39,89	1,99	3573	790	302	617	82	-	يمكن اللجوء إلى أداة اللائحة دون أخذ رأي رئيس الكتلة
						44,1	16,9	34,5	4,6	-	
متدني		0,774	36,89	1,84	26464	المتوسط الإجمالي					

وفي المحصلة نجد بأن الفقرات تدل على مستوى متدني من الأداء الوظيفي في بعده المتعلق بالوظيفة الرقابية طبقاً لرؤى الناخبين و ذلك يعزى لسوء أداء النواب من أحزاب حاكمة ، مؤيدة ، محايدة و معارضة لوسائل الرقابة المتاحة لهم في مراقبة أعمال الحكومة والجدول التالي يبين مقدار الإنحراف بين أداء النواب و الأداء المرجو من طرف الناخبين بالنسبة للوظيفة الرقابية:

جدول رقم (46) مقدار الإنحراف في أداء نواب البرلمان للوظيفة الرقابية طبقاً لرؤى الناخبين المستجوبين:

الوظيفة التشريعية				الفقرات
الترتيب	مقدار الإنحراف في الأداء	مستوى الأداء المعياري	مستوى الأداء الوظيفي	
7	1,72290	1,91346	3,63636	يتم طرح السؤال الشفوي إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة
4	2,00477	1,72250	3,72727	يتم طرح السؤال الكتابي إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة.
5	1,91033	1,80179	3,71212	يمكن المشاركة في استجواب الحكومة إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة.
2	2,22264	1,69403	3,91667	يمكن المشاركة في لجان تحقيق بعد أخذ رأي رئيس الكتلة.
3	2,00295	1,97432	3,97727	يمكن المشاركة في طلب ملتمس الرقابة إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة.
6	1,82982	2,02624	3,85606	يمكن المشاركة في طلب الرقابة على الموازنة لتأمين المحاسبة المالية إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة.
1	2,34362	1,64880	3,99242	يمكن مناقشة خطة عمل الحكومة دون توجيهات رئيس الكتلة
8	1,65655	1,99497	3,65152	يمكن اللجوء إلى أداة اللائحة دون أخذ رأي رئيس الكتلة
1,96170			3,80870	المتوسط الإجمالي

يبين الجدول رقم (46) النتائج التي تم التوصل إليها حول الأداء المعياري الخاص بعينة من الناخبين المستجوبين في مجال "الوظيفة الرقابية" من خلال عرض المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لفقرات هذا المجال وهي كالتالي:

حيث تراوح مقدار الإنحراف بين المتوسطات الحسابية للأداء الوظيفي و الأداء المعياري لفقرات بعد الوظيفة الرقابية ما بين (2.34362 و 1.65655) و هذا ما يدل على وجود فروق كبيرة في الأداء بين نواب البرلمان و تطلعات الناخبين.

وبالرجوع إلى الجدول رقم (46) والنظر إلى فقرات هذا المجال من حيث متوسطاتها والترتيب الذي حصلت عليه من حيث مقدار درجة الإنحراف بين الأداء الوظيفي لنواب البرلمان والاداء المعياري

طبقاً لرؤى الناخبين في بعد الوظيفة الرقابية فإننا نجد في المرتبة الأولى الفقرة " يمكن مناقشة خطة عمل الحكومة دون توجيهات رئيس الكتلة " بمقدار الانحراف في الأداء (2.34362) أما في المرتبة الثانية نجد الفقرة " يمكن المشاركة في لجان تحقيق بعد أخذ رأي رئيس الكتلة. " بمقدار الانحراف في الأداء (2.22264) ، كما احتلت الفقرة " يتم طرح السؤال الكتابي إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة. " على المرتبة الثالثة بمقدار الانحراف في الأداء (2.00477) أما في المرتبة الرابعة " يمكن المشاركة في طلب ملتصق الرقابة إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة " بمقدار الانحراف في الأداء (2.00294) أما في المرتبة الخامسة نجد الفقرة " يمكن المشاركة في استجواب الحكومة إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة. " بمقدار الانحراف في الأداء (1.91033) أما في المرتبة السادسة نجد الفقرة " يمكن المشاركة في طلب الرقابة على الموازنة لتأمين المحاسبة المالية إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة. " بمقدار الانحراف في الأداء (1.82982) وفي المرتبة السابعة نجد الفقرة " يتم طرح السؤال الشفوي إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة. " بمقدار الانحراف في الأداء (1.72290) أما في المرتبة الثامنة نجد الفقرة " يمكن اللجوء إلى أداة اللائحة دون أخذ رأي رئيس الكتلة. " بمقدار الانحراف في الأداء (1.65655)

وفي المحصله نجد بأن الفقرات تدل على مستوى مرتفع من الانحراف بين أداء نواب البرلمان بالنسبة للوظيفة الرقابية و بين رؤى الناخبين ويعزى ذلك لعدم قناعة الناخبين بالأداء الرقابي الذي يمارسه النواب بالمجلس الشعبي الوطني على الحكومة من أحزاب حاكمة و محايدة ومعارضة والشكل التالي يبين الفروق في الأداء وفقاً للوظيفة الرقابية التي سجلتها نتائج هذه الدراسة.

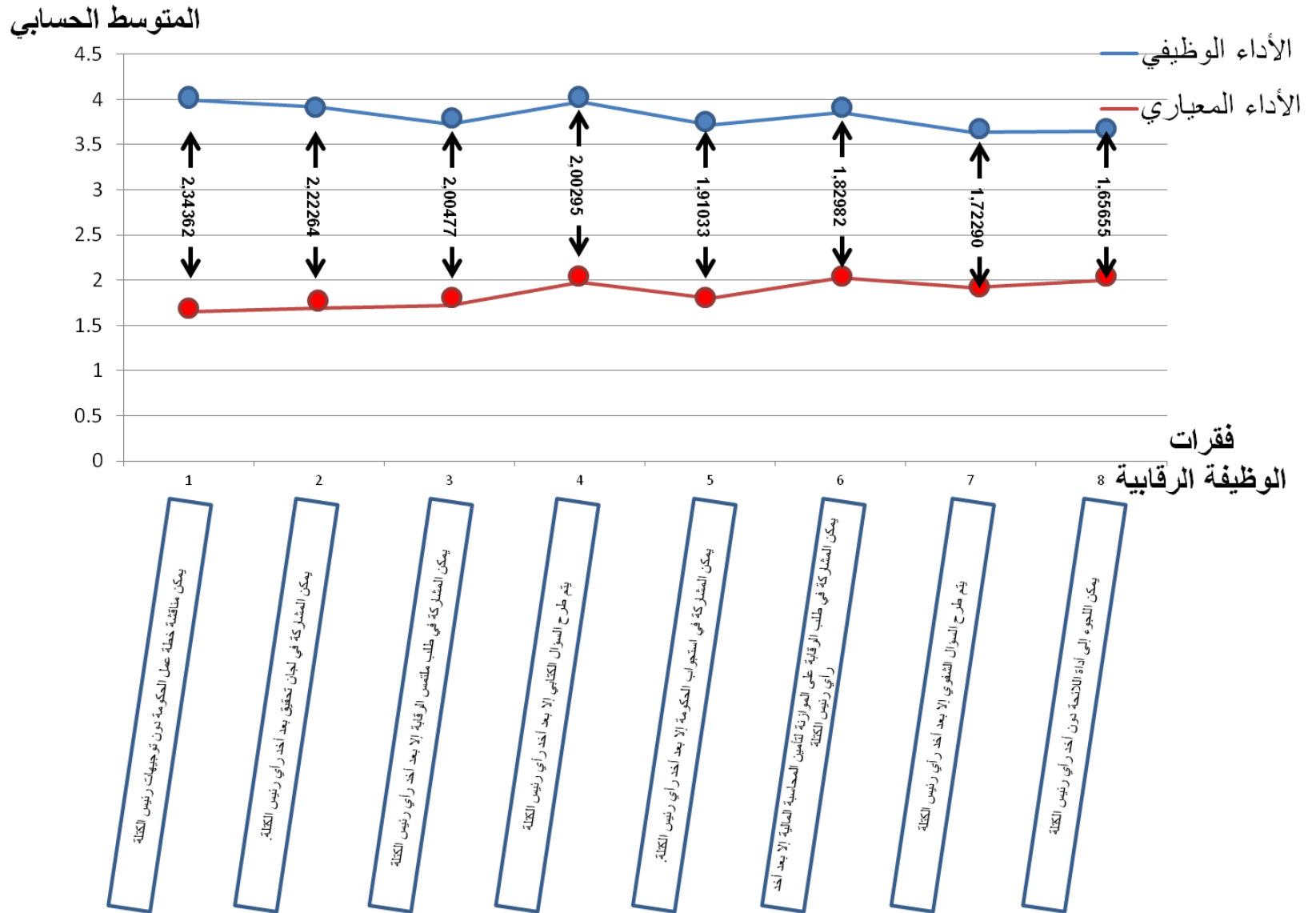
ويمكن إجمال مجموع الإستجابات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي للأبعاد الأربعة الخاصة بمستوى الفعالية التنظيمية لدى الناخبين المستجوبين كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم(47) التكرارات والنسب المئوية الإجمالي لإستجابات عينة الدراسة الفرعية لمقياس الفعالية

التنظيمية في محوره المتعلق بالأداء المعياري لنواب البرلمان طبقاً لرؤى الناخبين المستجوبين:

ترتيب المجال في المقياس	الإتجاه	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	مجموع الإستجابات	الفعالية التنظيمية
						الفقرات
2	متدني	0,766	36,34	1.83	46113	الوظيفة التشريعية
1	متدني	0,774	36,89	1.84	26464	الوظيفة الرقابية
متدني		0,763	36,61	1,8430	72577	المتوسط الإجمالي

شكل رقم (09) الإنحراف في أداء نواب البرلمان للوظيفة الرقابية طبقاً لرؤى الناخبين المستجوبين:



ومن خلال الجدول رقم (47) نرى بأن مستوى الفعالية التنظيمية من خلال محور الأداء المعياري لدى نواب البرلمان طبقاً لرؤى الناخبين المستجوبين قد بلغ المتوسط حسابي (1.8430) وبوزن نسبي (36.61%) وهو مستوى متدني من الفعالية لا يسمح للأحزاب السياسية من ضمان إستمراريتها إذ إحتل بعد الوظيفة الرقابية المرتبة الأولى بوزن نسبي (36.89%) ومتوسط حسابي (1.84) وفي المرتبة الثانية بعد الوظيفة التشريعية بوزن نسبي (36.34%) ومتوسط حسابي (1.83).

و لتبيان مدى تأثير نتائج الدراسة المتحصل عليها من خلال إستجواب عينة الدراسة الفرعية -التمثلة في الناخبين المستجوبين- على الفعالية التنظيمية في شقها المتعلق بضمان بقاء الأحزاب بالمجلس الشعبي الوطني المعبر عنه بعدد المقاعد المتحصل عليها، قامت الطالبة بتحليل المجموعات الرئيسية لفقرات الإستبانة طبقاً للإنتماء الحزبي و ذلك بمقارنة نتائج الأداء الوظيفي لنواب البرلمان لكل حزب قيد الدراسة على حدى مع نتائج الأداء المعياري طبقاً لرؤى الناخبين المستجوبين المنتمين إلى نفس الحزب السياسي.

2.7- التحليل الإجمالي للمجموعات الرئيسية لفقرات الإستبيان حسب الإنتماء الحزبي :

قامت الطالبة بحساب مستوى الإلتزام التنظيمي والفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية بالمجلس الشعبي الوطني خلال الفترة التشريعية 2017-2022 حسب توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة الأصلية و الفرعية وإنتمائهم الحزبي و ذلك بحساب المتوسط الحسابي والوزن النسبي لإجابات المبحوثين حول محاور الدراسة:

1-2.7 حزب جبهة التحرير الوطني:

أ- مستوى الإلتزام التنظيمي:

قامت الطالبة بحساب مستوى الإلتزام التنظيمي لنواب حزب جبهة التحرير الوطني و البالغ عددهم طبقاً لعينة الدراسة أربعة و ستون نائباً و كانت النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (48) مستوى الإلتزام التنظيمي حسب محاور الدراسة لنواب حزب جبهة التحرير الوطني:

ترتيب المجال في المقياس	الإتجاه	الإنحراف المعياري	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	مجموع الإستجابات	الإلتزام التنظيمي
						الفقرات
3	مرتفع	0,486	80,79	4,0399	2327	الولاء التنظيمي
1	مرتفع	0,470	83,06	4,1531	2658	المسؤولية اتجاه المنظمة
4	مرتفع	0,614	80,72	4,0365	1550	الرغبة في الإستمرار بالعمل في المنظمة
2	مرتفع	0,584	81,17	4,0586	2078	الإيمان بالمنظمة
مرتفع		0,510	81,44	4,0720	8613	المتوسط الإجمالي

من خلال الجدول رقم (48) نرى بأن مستوى الإلتزام التنظيمي لدى نواب حزب جبهة التحرير الوطني في المجلس الشعبي الوطني قد بلغ متوسط حسابي (4,0720) ووزن نسبي (81,44%) وهو مستوى مرتفع من الإلتزام إذ إحتل بعد المسؤولية اتجاه المنظمة المرتبة الأولى بوزن نسبي (83,06%) ومتوسط حسابي (4,1531) وفي المرتبة الثانية نجد بعد الإيمان بالمنظمة بوزن نسبي (81,17%) ومتوسط حسابي (4,0586) وفي المرتبة الثالثة نجد بعد الولاء التنظيمي في المنظمة بوزن نسبي (80,79%) ومتوسط حسابي (4,0399) أما في المرتبة الأخيرة نجد بعد الرغبة في الإستمرار بالعمل بوزن نسبي (80,72%) و متوسط حسابي (4,0365) .

ب- مستوى الفعالية التنظيمية:

قامت الطالبة بقياس مستوى الفعالية التنظيمية :

أولاً: حسب بعد الأداء الوظيفي لنواب حزب جبهة التحرير الوطني و البالغ عددهم طبقا لعينة الدراسة أربعة و ستون نائبا و كانت النتائج طبقا للجدول رقم (49):

جدول رقم (49) مستوى الأداء الوظيفي حسب محاور

الدراسة لنواب حزب جبهة التحرير الوطني:

ترتيب المجال في المقياس	الإتجاه	الإنحراف المعياري	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	مجموع الإستجابات	الأداء الوظيفي
						الفقرات
2	مرتفع	0,478	80,94	4,0469	3655	الوظيفة التشريعية
1	مرتفع	0,586	81,41	4,0703	2084	الوظيفة الرقابية
مرتفع		0,518	81,17	4,0586	5739	المتوسط الإجمالي

ومن خلال الجدول أعلاه نرى بأن مستوى الأداء الوظيفي لدى نواب حزب جبهة التحرير الوطني في المجلس الشعبي الوطني قد بلغ (81,17%) وبمتوسط حسابي (4,0586) وهو مستوى مرتفع من الأداء إذ إحتل محور الوظيفة الرقابية المرتبة الأولى بوزن نسبي (81,41%) متوسط حسابي (4,0703) وفي المرتبة الثانية نجد محور الوظيفة التشريعية بوزن نسبي (80,94%) ومتوسط حسابي (4,0469).

ثانياً: وحسب بعد الأداء المعياري لنواب حزب جبهة التحرير الوطني طبقا لرؤى الناخبين والبالغ عددهم طبقا لعينة الدراسة الفرعية ثمانمئة و ثمانية ناخبا وكانت النتائج طبقا للجدول رقم (49)

جدول رقم (50) مستوى الأداء المعياري حسب محاور الدراسة لنواب حزب جبهة التحرير الوطني :

ترتيب المجال في المقياس	الإتجاه	الإنحراف المعياري	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	مجموع الإستجابات	الأداء المعياري
						الفقرات
2	مرتفع	0,277	20,21	1,0106	11432	الوظيفة التشريعية
1	مرتفع	0,453	20,27	1,0139	6554	الوظيفة الرقابية
مرتفع		0,266	20,24	1,0123	17986	المتوسط الإجمالي

ومن خلال الجدول رقم (50) نرى بأن مستوى الأداء المعياري لدى نواب حزب جبهة التحرير الوطني في المجلس الشعبي الوطني قد بلغ (20,24%) وبمتوسط حسابي (1,0123) وهو مستوى جد متدني من الأداء طبقا لرؤى عينة الدراسة الفرعية إذ إحتل محور الوظيفة الرقابية المرتبة الأولى بوزن نسبي (20,27%) ومتوسط حسابي (1,0139) وفي المرتبة الثانية نجد محور الوظيفة التشريعية بوزن نسبي (20,21%) ومتوسط حسابي (1,0106).

ومن خلال نتائج مستوى الأداء الوظيفي و المعياري لنواب حزب جبهة التحرير الوطني المبينة في الجدول رقم (51) نستنتج مايلي :

جدول رقم (51) مستوى الفعالية التنظيمية لحزب جبهة التحرير الوطني حسب محاور الدراسة:

دلالة الإنحراف في الأداء	مقدار الإنحراف في الأداء	المتوسط الحسابي الإجمالي لعينات الدراسة لبعدي الفعالية التنظيمية		الإنتماء الحزبي
		الأداء المعياري	الأداء الوظيفي	
مؤشر سلبي ثلاث درجات	3,0463	1,0123	4,0586	حزب جبهة التحرير الوطني

- بلغ مستوى الأداء الوظيفي الإجمالي لحزب جبهة التحرير الوطني قيمة (4,0586) و هذا ما يدل على قدرة مرتفعة للحزب على مدى تحقيق أهدافه المسطرة على المدى القريب و المتوسط.

- بلغ مستوى الأداء المعياري الإجمالي لحزب جبهة التحرير الوطني قيمة (1,0123) و هذا ما يدل على الإختلاف الكبير في رؤى المستجيبين (بين رؤى المستجيبين من ناخبين و نواب) حول السياسات العامة والأهداف المسطرة من طرف حزب جبهة التحرير الوطني مما قد يؤثر مسبقا على قدرة الحزب في إستقطاب أكبر عدد من الناخبين و بالنتيجة عدم ضمان نموه و إستمراريته و بقائه مستقبلا بنفس التشكيلة في البرلمان وقدرته على ضمان أكبر عدد من المقاعد البرلمانية في الإستحقاقات البرلمانية المقبلة، إذ بلغ مقدار الإنحراف في الأداء (3,0463) وهذا مؤشر سلبي يدل

على مدى التباعد في إتجاه آراء المبحوثين من نواب و ناخبين بثلاث درجات.

2-2.7 حزب التجمع الوطني الديمقراطي:

أ- مستوى الإلتزام التنظيمي:

قامت الطالية بحساب مستوى الإلتزام التنظيمي لنواب حزب التجمع الوطني الديمقراطي والبالغ عددهم طبقا لعينة الدراسة أربعة و ستون نائبا و كانت النتائج كما هي مبينة في الجدول رقم (52):

جدول رقم (52) مستوى الإلتزام التنظيمي حسب محاور الدراسة لنواب حزب التجمع الوطني الديمقراطي:

ترتيب المجال في المقياس	الإتجاه	الإنحراف المعياري	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	مجموع الإستجابات	الإلتزام التنظيمي
						الفقرات
3	مرتفع	0,683	75,55	3,7778	1360	الولاء التنظيمي
2	مرتفع	0,748	75,95	3,7975	1519	المسؤولية اتجاه المنظمة
4	مرتفع	0,734	72,58	3,6292	871	الرغبة في الإستمرار بالعمل في المنظمة
1	مرتفع	0,755	76,12	3,8063	1218	الإيمان بالمنظمة
مرتفع		0,696	75,05	3,7527	4968	المتوسط الإجمالي

ومن خلال الجدول أعلاه نرى بأن مستوى الإلتزام التنظيمي لدى نواب حزب التجمع الوطني الديمقراطي في المجلس الشعبي الوطني قد بلغ المتوسط حسابي (3,7527) والوزن النسبي (75,05%) وهو مستوى مرتفع من الإلتزام، إذ إحتل بعد الإيمان بالمنظمة المرتبة الأولى بوزن نسبي (76,12%) ومتوسط حسابي (3,8063) و في المرتبة الثانية نجد بعد المسؤولية اتجاه المنظمة بوزن نسبي (75,95%) ومتوسط حسابي (3,7975) وفي المرتبة الثالثة نجد بعد الولاء التنظيمي بوزن نسبي (75,55%) ومتوسط حسابي (3,7778) أما في المرتبة الأخيرة نجد بعد الرغبة في الإستمرار بالعمل في المنظمة بوزن نسبي (72,58%) ومتوسط حسابي (3,6292) .

ب- مستوى الفعالية التنظيمية:

قامت الطالية بقياس مستوى الفعالية التنظيمية :

أولاً: حسب بعد الأداء الوظيفي لنواب حزب جبهة التحرير الوطني و البالغ عددهم طبقا

لعينة الدراسة أربعون نائبا و كانت النتائج طبقا للجدول رقم (53) :

جدول رقم (53) مستوى الأداء الوظيفي حسب محاور الدراسة لنواب حزب التجمع الوطني الديمقراطي :

ترتيب المجال في المقياس	الإتجاه	الإنحراف المعياري	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	مجموع الإستجابات	الأداء الوظيفي
						الفقرات
1	مرتفع	0,659	74,75	3,7375	2093	الوظيفة التشريعية
2	مرتفع	0,751	74,12	3,7063	1186	الوظيفة الرقابية
مرتفع		0,686	74,44	3,7219	3279	المتوسط الإجمالي

ومن خلال الجدول أعلاه نرى بأن مستوى الأداء التنظيمي لدى نواب حزب التجمع الوطني الديمقراطي في المجلس الشعبي الوطني قد بلغ المتوسط حسابي (3,7219) ووزن نسبي (74,44%) وهو مستوى مرتفع من الأداء إذ إحتل محور الوظيفة التشريعية المرتبة الأولى بوزن نسبي (74,75%) ومتوسط حسابي (3,7375) و في المرتبة الثانية نجد محور الوظيفة الرقابية بوزن نسبي (74,12%) ومتوسط حسابي (3,7063).

ثانياً: حسب بعد الأداء المعياري لنواب حزب التجمع الوطني الديمقراطي طبقاً لرؤى الناخبين من عينة الدراسة الفرعية أربعمئة وستة وعشرون ناخباً و كانت النتائج طبقاً للجدول رقم 54:

جدول رقم (54) مستوى الأداء المعياري حسب محاور الدراسة لنواب التجمع الوطني الديمقراطي :

ترتيب المجال في المقياس	الإتجاه	الإنحراف المعياري	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	مجموع الإستجابات	الأداء المعياري
						الفقرات
2	مرتفع	0,102	46,63	2,3320	13908	الوظيفة التشريعية
1	مرتفع	0,184	48,86	2,4434	8327	الوظيفة الرقابية
مرتفع		0,101	47,75	2,3877	22235	المتوسط الإجمالي

ومن خلال الجدول أعلاه نرى بأن مستوى الأداء المعياري لدى نواب حزب التجمع الوطني الديمقراطي في المجلس الشعبي الوطني قد بلغ المتوسط حسابي (2,3877) ووزن حسابي (47,75%) وهو مستوى متدني من الأداء طبقاً لرؤى عينة الدراسة الفرعية إذ إحتل محور الوظيفة الرقابية المرتبة الأولى بوزن نسبي (48,86%) ومتوسط حسابي (2,4434) وفي المرتبة الثانية نجد محور الوظيفة التشريعية بوزن نسبي (46,63%) ومتوسط حسابي (2,3320).

ومن خلال نتائج مستوى الأداء الوظيفي و المعياري لنواب حزب التجمع الوطني الديمقراطي المبينة في الجدول رقم 55 نستنتج مايلي :

جدول رقم (55) مستوى الفعالية التنظيمية لحزب التجمع الوطني الديمقراطي حسب أبعاد الدراسة :

دلالة الانحراف في الأداء	مقدار الانحراف في الأداء	المتوسط الحسابي الإجمالي لعينات الدراسة لبعدي الفعالية التنظيمية		الإلتزام الحزبي
		الأداء المعياري	الأداء الوظيفي	
مؤشر سلبي بدرجة واحدة	1,3342	2,3877	3,7219	التجمع الوطني الديمقراطي

- بلغ مستوى الأداء الوظيفي الإجمالي لحزب التجمع الوطني الديمقراطي قيمة (3,7219) وهذا ما يدل على قدرة مرتفعة للحزب على مدى تحقيق أهدافه المسطرة على المدى القريب و المتوسط.

- بلغ مستوى الأداء المعياري الإجمالي لحزب جبهة التحرير الوطني قيمة (2,3877) وهذا ما يدل على الإختلاف في رؤى المستجيبين (بين رؤى المستجيبين من ناخبين و نواب) حول السياسات العامة والأهداف المسطرة من طرف الحزب مما يؤثر مسقبلا على قدرة الحزب في إستقطاب أكبر عدد من الناخبين و بالنتيجة عدم ضمان نموه و إستمراريته و بقائه مستقبلا بنفس التشكيلة البرلمانية في المجلس الشعبي الوطني وقدرته على ضمان أكبر عدد من المقاعد البرلمانية في الإستحقاقات البرلمانية المقبلة إذ بلغ مقدار الانحراف في الأداء (1,3342) وهذا مؤشر سلبي يدل على مدى تباعد في إتجاه آراء المبحوثين من نواب و ناخبين بدرجة واحدة.

2.7-3 حزب تحالف حركة مجتمع السلم:

أ- مستوى الإلتزام التنظيمي:

قامت الطالبة بحساب مستوى الإلتزام التنظيمي لنواب حزب تحالف حركة مجتمع السلم و البالغ عددهم طبقا لعينة الدراسة أربعة عشر نائبا و كانت النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (56) مستوى الإلتزام التنظيمي حسب محاور الدراسة لنواب حزب تحالف حركة مجتمع السلم:

ترتيب المجال في المقياس	الإلتزام	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	مجموع الإستجابات	الإلتزام التنظيمي
						الفقرات
3	متوسط	0,779	68,57	3,4286	418	الولاء التنظيمي
2	مرتفع	0,784	69	3,4500	483	المسؤولية اتجاه المنظمة
1	مرتفع	0,713	70	3,5000	294	الرغبة في الإستمرار بالعمل في المنظمة
4	متوسط	0,799	68,39	3,4196	383	الإيمان بالمنظمة
	متوسط	0,757	68,43	3,4496	1578	المتوسط الإجمالي

ومن خلال الجدول أعلاه نرى بأن مستوى الإلتزام التنظيمي لدى نواب حزب تحالف حركة مجتمع السلم في المجلس الشعبي الوطني قد بلغ المتوسط الحسابي (3,4496) ووزن نسبي

(68,43%) وهو مستوى متوسط من الإلتزام إذ إحتل بعد الرغبة في الإستمرار بالعمل في المنظمة المرتبة الأولى بوزن نسبي (70%) ومتوسط حسابي (3,5000) وفي المرتبة الثانية نجد بعد المسؤولية اتجاه المنظمة بوزن نسبي (69%) ومتوسط حسابي (3,4500) وفي المرتبة الثالثة نجد بعد الولاء التنظيمي بوزن نسبي (68,57%) ومتوسط حسابي (3,4286) أما في المرتبة الأخيرة نجد بعد الإيمان بالمنظمة بوزن نسبي (68,39%) ومتوسط حسابي (3,4196).

ب- مستوى الفعالية التنظيمية:

قامت الطالبة بحساب مستوى الفعالية التنظيمية :

- حسب بعد الأداء الوظيفي لنواب حزب تحالف حركة مجتمع السلم و البالغ عددهم طبقا لعينة الدراسة الاصلية أربعة عشر نائبا و كانت النتائج طبقا للجدول رقم 57 :

جدول رقم (57) مستوى الأداء الوظيفي حسب محاور الدراسة لنواب حزب تحالف حركة مجتمع السلم:

ترتيب المجال في المقياس	الإتجاه	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	مجموع الإستجابات	الأداء الوظيفي
						الفقرات
1	مرتفع	0,712	66,22	3,3112	649	الوظيفة التشريعية
2	مرتفع	0,730	67,50	3,3750	378	الوظيفة الرقابية
مرتفع		0,715	66,86	3,3431	1027	المتوسط الإجمالي

ومن خلال الجدول أعلاه نرى بأن مستوى الأداء الوظيفي لدى نواب حزب تحالف حركة مجتمع السلم في المجلس الشعبي الوطني قد بلغ المتوسط الحسابي (3,3431) والوزن النسبي (66,86%) وهو مستوى متوسط من الأداء إذ إحتل محور الوظيفة التشريعية المرتبة الأولى بوزن نسبي (67,50%) ومتوسط حسابي (3,3750) و في المرتبة الثانية نجد محور الوظيفة الرقابية بوزن نسبي (66,22%) ومتوسط حسابي (3,3112).

- وحسب بعد الأداء المعياري لنواب حزب تحالف حركة مجتمع السلم طبقا لرؤى الناخبين من عينة الدراسة الفرعية والبالغ عددهم أربعمائة وستة وعشرون ناخبا وكانت النتائج طبقا للجدول رقم 58 :

جدول رقم (58) مستوى الأداء المعياري حسب محاور الدراسة لنواب حزب تحالف حركة مجتمع السلم:

ترتيب المجال في المقياس	الإتجاه	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	مجموع الإستجابات	الأداء المعياري
						الفقرات
2	مرتفع	0,285	53,84	2,6927	10216	الوظيفة التشريعية
1	مرتفع	0,229	55,33	2,7666	5998	الوظيفة الرقابية
مرتفع		0,199	54,59	2,7296	16214	المتوسط الإجمالي

ومن خلال الجدول أعلاه نرى بأن مستوى الأداء المعياري لدى نواب حزب تحالف حركة مجتمع السلم في المجلس الشعبي الوطني قد بلغ المتوسط الحسابي (2,7296) والوزن النسبي (54,59%) وهو مستوى متوسط من الأداء طبقا لرؤى عينة الدراسة الفرعية إذ احتل محور الوظيفة الرقابية المرتبة الأولى بوزن نسبي (55,33%) ومتوسط حسابي (2,7666) وفي المرتبة الثانية نجد محور الوظيفة التشريعية بوزن نسبي (53,84%) ومتوسط حسابي (2,6927).

ومن خلال نتائج مستوى الأداء الوظيفي و المعياري لنواب حزب تحالف حركة مجتمع السلم المبينة في الجدول رقم 59 نستنتج مايلي :

جدول رقم (59) مستوى الفعالية التنظيمية لحزب تحالف حركة مجتمع السلم حسب أبعاد الدراسة :

الإنتماء الحزبي	المتوسط الحسابي الإجمالي لعينات الدراسة لبعدي الفعالية التنظيمية		مقدار الانحراف في الأداء	دلالة الانحراف في الأداء
	الأداء الوظيفي	الأداء المعياري		
حزب تحالف حركة مجتمع السلم	3,3431	2,7296	0,6135	مؤشر إيجابي

- بلغ مستوى الأداء الوظيفي الإجمالي لحزب تحالف حركة مجتمع السلم قيمة (3,3431) وهذا ما يدل على قدرة متوسطة للحزب على مدى تحقيق أهدافه المسطرة على المدى القريب و المتوسط.

- بلغ مستوى الأداء المعياري الإجمالي لحزب جبهة التحرير الوطني قيمة (0,6135) وهذا ما يدل على توافق بين رؤى المستجيبين من ناخبين و نواب حول السياسات العامة والأهداف المسطرة من طرف حزب تحالف حركة مجتمع السلم مما يضمن له مسقبلا قدرته على إستقطاب أكبر عدد من الناخبين بالنتيجة ضمان نموه و إستمراريته و بقاءه مستقبلا بنفس التشكيلة البرلمانية أو أكبر عدد من المقاعد في المجلس الشعبي الوطني إذ بلغ مقدار الانحراف في الأداء (0,6135) وهذا مؤشر إيجابي يدل على مدى تقارب في إتجاه آراء المبحوثين من نواب و ناخبين وبالنتيجة فعالية حزب تحالف حركة مجتمع السلم في ضمان أكبر عدد من المقاعد البرلمانية في الإستحقاقات البرلمانية المقبلة.

2.7-4 حزب تجمع أمل الجزائر:

أ- مستوى الإلتزام التنظيمي:

قامت الطالبة بقياس مستوى الإلتزام التنظيمي لنواب حزب تجمع أمل الجزائر و البالغ عددهم طبقا لعينة الدراسة ثمانية نواب.

جدول رقم (60) مستوى الإلتزام التنظيمي حسب محاور الدراسة لنواب حزب تجمع أمل الجزائر :

ترتيب المجال في المقياس	الإتجاه	الإنحراف المعياري	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	مجموع الإستجابات	الإلتزام التنظيمي
						الفقرات
3	متوسط	0,831	63,61	3,1806	229	الولاء التنظيمي
2	متوسط	0,821	63,75	3,1875	255	المسؤولية اتجاه المنظمة
1	مرتفع	0,927	67,08	3,3542	161	الرغبة في الإستمرار بالعمل في المنظمة
4	متوسط	0,905	60,62	3,0313	194	الإيمان بالمنظمة
مرتفع		0,847	63,76	3,1884	839	المتوسط الإجمالي

ومن خلال الجدول أعلاه نرى بأن مستوى الإلتزام التنظيمي لدى نواب حزب جبهة القوى الإشتراكية في المجلس الشعبي الوطني قد بلغ المتوسط الحسابي (3,1884) ووزن نسبي (63,76%) وهو مستوى متوسط من الإلتزام إذ إحتل بعد الرغبة في الإستمرار بالعمل في المنظمة المرتبة الأولى بوزن نسبي (67,08%) ومتوسط حسابي (3,3542) وفي المرتبة الثانية نجد بعد المسؤولية اتجاه المنظمة بوزن نسبي (63,75%) ومتوسط حسابي (3,1875) وفي المرتبة الثالثة نجد بعد الولاء التنظيمي بوزن نسبي (63,617%) ومتوسط حسابي (3,1806) أما في المرتبة الأخيرة نجد بعد الإيمان بالمنظمة بوزن نسبي (60,62%) ومتوسط حسابي (3,0313) .

ب- مستوى الفعالية التنظيمية:

قامت الطالبة بقياس مستوى الفعالية التنظيمية :

أولا : حسب بعد الأداء الوظيفي لنواب حزب تحالف حركة مجتمع السلم و البالغ عددهم طبقا لعينة الدراسة الاصلية أربعة عشر نائبا و كانت النتائج طبقا للجدول رقم 61 :

جدول رقم (61) مستوى الأداء الوظيفي حسب محاور الدراسة لنواب حزب تجمع أمل الجزائر :

ترتيب المجال في المقياس	الإتجاه	الإنحراف المعياري	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	مجموع الإستجابات	الأداء الوظيفي
						الفقرات
2	متوسط	0,715	61,78	3,0893	346	الوظيفة التشريعية
1	متوسط	0,716	65,93	3,2969	211	الوظيفة الرقابية
متوسط		0,703	63,86	3,1931	557	المتوسط الإجمالي

ومن خلال الجدول أعلاه نرى بأن مستوى الأداء الوظيفي لدى نواب حزب تجمع أمل الجزائر في المجلس الشعبي الوطني قد بلغ المتوسط الحسابي (3,1931) والوزن النسبي (63,86%) وهو مستوى متوسط من الأداء إذ إحتل محور الوظيفة الرقابية المرتبة الأولى بوزن نسبي (65,93%)

ومتوسط حسابي (3,2969) وفي المرتبة الثانية نجد محور الوظيفة التشريعية بوزن نسبي (61,78%) ومتوسط حسابي (3,0893).

ثانيا: حسب بعد الأداء المعياري لنواب حزب تجمع أمل الجزائر طبقا لرؤى الناخبين من عينة الدراسة الفرعية مائة وثمانية وثمانون ناخبا و كانت النتائج طبقا للجدول رقم 62 :

جدول رقم (62) مستوى الأداء المعياري حسب محاور الدراسة لنواب حزب تجمع أمل الجزائر :

ترتيب المجال في المقياس	الإتجاه	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	مجموع الإستجابات	الأداء المعياري
						الفقرات
2	متوسط	0,150	52,76	2,6383	7041	الوظيفة التشريعية
1	متوسط	0,057	52,95	2,6477	3531	الوظيفة الرقابية
متوسط		0,088	52,86	2,6430	10572	المتوسط الإجمالي

ومن خلال الجدول أعلاه نرى بأن مستوى الأداء المعياري لدى نواب حزب تحالف حركة مجتمع السلم في المجلس الشعبي الوطني قد بلغ المتوسط الحسابي (2,6430) و الوزن النسبي (50,22%) وهو مستوى متوسط من الأداء طبقا لرؤى عينة الدراسة الفرعية إذ إحتل محور الوظيفة الرقابية المرتبة الأولى بوزن نسبي (52,95%) و متوسط حسابي (2,6477) وفي المرتبة الثانية نجد محور الوظيفة التشريعية بوزن نسبي (52,76%) و متوسط حسابي (2,6383)

ومن خلال نتائج مستوى الأداء الوظيفي و المعياري لنواب حزب تحالف حركة مجتمع السلم المبينة في الجدول رقم 63 نستنتج مايلي :

جدول رقم (63) مستوى الفعالية التنظيمية لحزب تجمع أمل الجزائر حسب أبعاد الدراسة :

دلالة الانحراف في الأداء	مقدار الانحراف في الأداء	المتوسط الحسابي الإجمالي لعينات الدراسة لبعدي الفعالية التنظيمية		الإنتماء الحزبي
		الأداء المعياري	الأداء الوظيفي	
مؤشر إيجابي	0,5501	2,6430	3,1931	حزب تجمع أمل الجزائر

- بلغ مستوى الأداء الوظيفي الإجمالي لحزب تجمع أمل الجزائر قيمة (3,1931) وهذا ما يدل على قدرة متوسطة للحزب على مدى تحقيق أهدافه المسطرة على المدى القريب و المتوسط.

- بلغ مستوى الأداء المعياري الإجمالي لحزب تجمع أمل الجزائر قيمة (2,6430) و هذا ما يدل على توافق بين رؤى المستجيبين من ناخبين و نواب حول السياسات العامة والأهداف المسطرة من طرف الحزب مما يضمن له مقبلا القدرة على إستقطاب أكبر عدد من الناخبين وبالنتيجة ضمان نموه وإستمراره و بقاءه في الإستحقاقات التشريعية المقبلة بنفس التشكيلة البرلمانية أو تحقيق أكبر عدد من

المقاعد البرلمانية في الإستحقاقات المقبلة إذ بلغ مقدار الإنحراف في الأداء (0,5501) وهذا مؤشر إيجابي يدل على مدى تقارب في إتجاه آراء المبحوثين من نواب و ناخبين.

2.7-5 حزب الإتحاد من أجل النهضة و العدالة و البناء :

أ- مستوى الإلتزام التنظيمي:

قامت الطالبة بقياس مستوى الإلتزام التنظيمي لنواب حزب الإتحاد من أجل النهضة والعدالة والبناء البالغ عددهم طبقا لعينة الدراسة ست نواب و كانت النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (64) مستوى الإلتزام التنظيمي حسب محاور الدراسة

لنواب حزب الإتحاد من أجل النهضة والعدالة و البناء :

ترتيب المجال في المقياس	الإتجاه	الإنحراف المعياري	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	مجموع الإستجابات	الإلتزام التنظيمي
						الفقرات
2	متوسط	1,170	59,26	2,9815	160	الولاء التنظيمي
3	متوسط	1,107	58,66	2,9500	176	المسؤولية اتجاه المنظمة
1	متوسط	0,994	60	3,0000	108	الرغبة في الإستمرار بالعمل في المنظمة
4	متوسط	1,047	58,33	2,9167	140	الإيمان بالمنظمة
متوسط		1,074	59,06	2,9620	584	المتوسط الإجمالي

ومن خلال الجدول أعلاه نرى بأن مستوى الإلتزام التنظيمي لدى نواب حزب الإتحاد من أجل النهضة والعدالة والبناء في المجلس الشعبي الوطني قد بلغ المتوسط الحسابي (2,9620) و الوزن النسبي (59,06%) وهو مستوى متوسط من الإلتزام إذ احتل المرتبة الأولى بعد الرغبة في الإستمرار بالعمل في المنظمة بوزن نسبي (60%) ومتوسط حسابي (3,000) وفي المرتبة الثانية نجد بعد الولاء التنظيمي بوزن نسبي (59,26%) ومتوسط حسابي (2,9815) وفي المرتبة الثالثة نجد بعد المسؤولية اتجاه المنظمة بوزن نسبي (58,66%) ومتوسط حسابي (2,9500) أما في المرتبة الأخيرة نجد بعد الإيمان بالمنظمة بوزن نسبي (58,33%) ومتوسط حسابي (2,9167).

ب- مستوى الفعالية التنظيمية:

قامت الطالبة بقياس مستوى الفعالية التنظيمية :

أولا: حسب بعد الأداء الوظيفي لنواب حزب الإتحاد من أجل النهضة والعدالة والبناء البالغ عددهم

طبقا لعينة الدراسة الاصلية ست نواب و كانت النتائج طبقا للجدول رقم 65:

جدول رقم (65) مستوى الأداء الوظيفي حسب محاور الدراسة
لنواب حزب الإتحاد من أجل النهضة والعدالة و البناء :

ترتيب المجال في المقياس	الإتجاه	الإنحراف المعياري	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	مجموع الإستجابات	الأداء الوظيفي
						الفقرات
2	متوسط	1,278	66,42	3,3214	279	الوظيفة التشريعية
1	متوسط	1,233	67,91	3,3958	163	الوظيفة الرقابية
متوسط		1,251	67,17	3,3586	442	المتوسط الإجمالي

ومن خلال الجدول أعلاه نرى بأن مستوى الأداء التنظيمي لدى نواب حزب الإتحاد من أجل النهضة والعدالة والبناء في المجلس الشعبي قد بلغ المتوسط الحسابي (3,3586) والوزن النسبي (67,17%) وهو مستوى متوسط من الأداء إذ احتل محور الوظيفة الرقابية المرتبة الأولى بوزن نسبي (67,81%) ومتوسط حسابي (3,3958) وفي المرتبة الثانية نجد محور الوظيفة التشريعية بوزن نسبي (66,42%) و متوسط حسابي (3,3214).

ثانيا: حسب بعد الأداء المعياري لنواب حزب تجمع أمل الجزائر طبقا لرؤى الناخبين من عينة الدراسة الفرعية ثمانية وتسعون ناخبا و كانت النتائج طبقا للجدول رقم 66 :

جدول رقم (66) مستوى الأداء المعياري حسب محاور الدراسة
لنواب حزب الإتحاد من أجل النهضة والعدالة و البناء :

ترتيب المجال في المقياس	الإتجاه	الإنحراف المعياري	الوزن النسبي	المتوسط المرجح	مجموع الإستجابات	الأداء المعياري
						الفقرات
1	متوسط	0,149	52,68	2,6341	3614	الوظيفة التشريعية
2	متوسط	0,232	52,11	2,6059	2043	الوظيفة الرقابية
متوسط		0,142	52,39	2,6200	5657	المتوسط الإجمالي

ومن خلال الجدول أعلاه نرى بأن مستوى الأداء التنظيمي لدى نواب حزب الإتحاد من أجل النهضة والعدالة والبناء في المجلس الشعبي قد بلغ المتوسط الحسابي (2,6200) والوزن النسبي (52,39%) وهو مستوى متوسط من الأداء إذ احتل محور الوظيفة التشريعية المرتبة الأولى بوزن نسبي (52,68%) ومتوسط حسابي (2,6341) وفي المرتبة الثانية نجد محور الوظيفة الرقابية بوزن نسبي (52,11%) و متوسط حسابي (2,6059).

ومن خلال نتائج مستوى الأداء الوظيفي و المعياري لنواب حزب تحالف حركة مجتمع السلم المبينة في الجدول رقم 67 نستنتج مايلي :

جدول رقم (67) مستوى الفعالية التنظيمية لحزب الإتحاد
من أجل النهضة والعدالة و البناء حسب أبعاد الدراسة :

دلالة الإنحراف في الأداء	مقدار الإنحراف في الأداء	المتوسط الحسابي الإجمالي لعينات الدراسة لبعدي الفعالية التنظيمية		الإنتماء الحزبي
		الأداء المعياري	الأداء الوظيفي	
مؤشر إيجابي	0,7386	2,6200	3,3586	الإتحاد من أجل النهضة والعدالة و البناء

- بلغ مستوى الأداء الوظيفي الإجمالي لحزب الإتحاد من أجل النهضة والعدالة والبناء قيمة (3,3586) وهذا ما يدل على قدرة متوسطة للحزب على مدى تحقيق أهدافه المسطرة على المدى القريب و المتوسط.

- بلغ مستوى الأداء المعياري الإجمالي لحزب الإتحاد من أجل النهضة والعدالة والبناء قيمة (2,6200) وهذا ما يدل على توافق بين رؤى المستجيبين من ناخبين و نواب حول السياسات العامة والأهداف المسطرة من طرف الحزب مما يضمن له مسقبلا قدرة على إستقطاب أكبر عدد من الناخبين وبالنتيجة ضمان نموه وإستمراره و بقاءه في الإستحقاقات التشريعية المقبلة بنفس التشكيلة البرلمانية أو تحقيق أكبر عدد من المقاعد البرلمانية في الإستحقاقات المقبلة إذ بلغ مقدار الإنحراف في الأداء (0,7386) وهذا مؤشر إيجابي يدل على مدى تقارب في إتجاه آراء المبحوثين من نواب و ناخبين.

ومن خلال تحليل المجموعات الرئيسية لمحاوور الإستبيان حسب الإنتماء الحزبي تبين للطالبة

كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (68) مستوى الإلتزام التنظيمي والفعالية

التنظيمية حسب متغير الإنتماء الحزبي:

مقدار الإنحراف في الأداء	المتوسط الحسابي لمتغير الفعالية التنظيمية		المتوسط الحسابي لمتغير الإلتزام التنظيمي	توزيع عينة الدراسة	الفئة
	الأداء المعياري	الأداء الوظيفي			
3,0463	1,0123	4,0586	4,0720	حزب جبهة التحرير الوطني	حسب الإنتماء الحزبي
1,3342	2,3877	3,7219	3,8063	التجمع الوطني الديمقراطي	
0,6135	2,7296	3,3431	3,4496	حزب تحالف حركة مجتمع السلم	حزبي
0,5501	2,6430	3,1931	3,1884	حزب تجمع أمل الجزائر	
0,7386	2,6200	3,3586	2,9620	الإتحاد من أجل النهضة والعدالة و البناء	

- كلما زاد حجم المنظمة كان مستوى الإلتزام التنظيمي أعلى .

- كلما كان الإنحراف بين الأداء الوظيفي و المعياري كبيرا يؤثر سلبا على فعالية الأحزاب

السياسية وعلى قدرتها في ضمان إستمراريتها و بقاءها بالمجلس الشعبي الوطني.

- كلما كان الإلتزام التنظيمي أكبر كلما زاد قدرة الأحزاب السياسية على تحقيق أهدافها المسطرة وفقاً لسياساتها العامة.

8- إختبار الفرضيات:

قامت الطالبة بمعالجة الفرضيات طبقاً لما أسفرته نتائج الإختبارات الإحصائية و تحليل بيانات الإستبانات وتمثلت الفرضيات الفرعية كما يلي:

1.8-الفرضية الفرعية الأولى :

- هناك مستوى مرتفع للإلتزام التنظيمي لنواب البرلمان خلال العهدة التشريعية 2017-2021 :

أظهرت الدراسة أن نواب المجلس الشعبي الوطني أظهروا مستوى مرتفع من الإلتزام التنظيمي والتي بلغت نسبته (76,02 %) وبمتوسط حسابي (3,80) وإحتل بعد المسؤولية إتجاه المنظمة المرتبة الأولى بوزن نسبي (77,15%) ومتوسط حسابي (3,85) وفي المرتبة الثانية بعد الإيمان بالمنظمة بوزن نسبي (76 %) ومتوسط حسابي (3,80) وفي المرتبة الثالثة بعد الولاء التنظيمي بوزن نسبي (75,90%) متوسط حسابي (3,79) أما في المرتبة الأخيرة نجد بعد الرغبة في الإستمرار بالعمل في المنظمة بوزن نسبي (75,34 %) ومتوسط حسابي (3,76).

2.8-الفرضية الفرعية الثانية :

- توجد فروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ في رؤية نواب البرلمان حول محاور دراسة الإلتزام التنظيمي بإختلاف متغيراتهم الشخصية و الوظيفية (النوع، أس المال البشري، الإلتزام الحزبي، مدة الإنخراط في المنظمات الحزبية، عدد العهديات و وظيفة النواب في البرلمان).

أ- توجد فروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ في رؤية نواب البرلمان حول محاور دراسة الإلتزام التنظيمي يعزى لمتغير النوع :

وللتحقق من صحة الفرضية تم إستخراج المتوسطات الحسابية للإلتزام التنظيمي خلال العهدة الإنتخابية 2017-2021 في المجالات الأربعة التي حددتها أداة الدراسة وفقاً لمتغير النوع، ولمعرفة دلالة الفروق تم إستخدام (Independent T-Test) إختبار فرق المتوسطين ت لكل إجمالي محور من محاور الدراسة والجدول رقم (68) يوضح ذلك:

جدول رقم (69) إختبار فرق المتوسطين ت بين مستوى الإلتزام التنظيمي خلال العهدة الإنتخابية 2017-2021 لدى نواب البرلمان ومتغير النوع (ذكور، إناث) :

الأبعاد	المصدر	العدد	درجات الحرية	المتوسط	الإنحراف المعياري	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة $0.05=\alpha$
الولاء التنظيمي	الذكور	93	132	3,5663	0,710	27,607	دالة $0.00=\alpha$
	الإناث	39		4,3419	0,256		
المسؤولية اتجاه المنظمة	الذكور	93	132	3,6034	0,731	37,580	دالة $0.00=\alpha$
	الإناث	39		4,4615	0,219		
الرغبة في الإستمرار بالعمل في المنظمة	الذكور	93	132	3,4857	0,712	38,035	دالة $0.00=\alpha$
	الإناث	39		4,4402	0,224		
الإيمان بالمنظمة	الذكور	93	132	3,5376	0,784	70,381	دالة $0.00=\alpha$
	الإناث	39		4,4263	0,142		
المجموع	الذكور	93	132	3,5485	0,705	51,346	دالة $0.00=\alpha$
	الإناث	39		4,4175	0,141		

قيمة "ف" الجدولية عند درجة حرية (132) و عند مستوى دلالة $(0.05=\alpha) = 1,9780$

ويتضح من الجدول رقم (69) أن قيمة " ف " المحسوبة أكبر من " ف" الجدولية في جميع المجالات والدرجة الكلية للإستبانة وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة احصائية في هذه المجالات تعزى لمتغير النوع ، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الإلتزام التنظيمي خلال العهدة الإنتخابية 2017-2021 لدى نواب المجلس الشعبي الوطني تبعاً للنوع. وبناء عليه تم قبول الفرضية.

كما إستخدمت الطالبة إختبار مان ويتي (Mann-Whitney Test) لقياس الفروق بين

المجموعات المختلفة لجنس عينة الدراسة والجدول رقم (70) يوضح ذلك :

جدول رقم (70) إختبار مان ويتي للإلتزام التنظيمي للدراسة الحالية حسب متغير النوع :

Mann-Whitney Test - إختبار مان ويتي		
الجنس	الذكور	الإناث
متوسط الرتب	51,92	101,26
قيمة الإختبار	458	
مستوى المعنوية	0,000	
القرار	دالة عند مستوى الفا 0,05	

وبالنظر إلى نتائج إختبار مان ويتني تبين أن الفروق لصالح الإناث فى جميع أبعاد الإلتزام وهذا قد يعزى إلى أن النواب من الإناث فى المجلس الشعبي الوطني هن الأكثر ولاء ورغبة فى الإستمرار بالعمل فى المنظمة والأكثر إيمانا بالمنظمات الحزبية اللواتي ينتمون إليها وأكثر إحساسا بروح المسؤولية إتجاه أحزابهم السياسية.

ب- توجد فروق ذات دلالة إحصائية (عند مستوى $\alpha=0.05$) فى مستوى الإلتزام التنظيمي لدى نواب المجلس الشعبي الوطني يعزى لمتغير الإلتزام الحزبي:

للتحقق من صحة الفرضية قامت الطالبة بإستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي تم إستخراج مجموع ومتوسطات المربعات بين المجموعات وداخلها وتم الإستدلال على إتجاه الفروق بإستخدام نسبة التحليل الفأئية" ف" وذلك لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات الإلتزام التنظيمي وبين مجالات الإستبيان الأربعة وفقاً لمتغيرالإلتزام الحزبي والجدول رقم (71) يوضح ذلك :

ولقد شملت الدراسة على خمس أحزاب سياسية الأكثر تمثيلا بالمجلس الشعبي الوطني:

جدول رقم (71) تحليل التباين الأحادي بين مستوى الإلتزام التنظيمي خلال العهدة الإنتخابية 2017-2021 لدى نواب البرلمان ومتغير الإلتزام الحزبي ن = 132:

الأبعاد	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدالة $\alpha=0.05$
الولاء التنظيمي	بين المجموعات	12,722	4	3,181	7,664	دالة $\alpha=0.00$
	داخل المجموعات	52,706	127	0,415		
	المجموع	65,428	131			
المسؤولية اتجاه المنظمة	بين المجموعات	16,595	4	4,149	9,641	دالة $\alpha=0.00$
	داخل المجموعات	54,648	127	0,430		
	المجموع	71,242	131			
الرغبة فى الإستمرار بالعمل فى المنظمة	بين المجموعات	11,298	4	2,824	5,748	دالة $\alpha=0.00$
	داخل المجموعات	62,411	127	0,491		
	المجموع	73,709	131			
الإيمان بالمنظمة	بين المجموعات	15,716	4	3,929	7,882	دالة $\alpha=0.00$
	داخل المجموعات	63,311	127	0,499		
	المجموع	79,027	131			
المجموع	بين المجموعات	13,747	4	3,437	8,146	دالة $\alpha=0.00$
	داخل المجموعات	53,580	127	0,422		
	المجموع	67,327	131			

قيمة "ف" الجدولية عند درجة حرية (4 و 127) و عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ = 1,6569

ويتضح من الجدول أعلاه أن قيمة " ف " المحسوبة أكبر من " ف " الجدولية في جميع المجالات والدرجة الكلية للإستبانة، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في هذه المجالات تعزى لمتغير الإنتماء الحزبي ، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الإلتزام التنظيمي خلال العهدة الإنتخابية 2017-2021 لدى نواب المجلس الشعبي الوطني تبعاً لإنتمائهم الحزبي وقد إستخدمت الطالبة إختبار (Kruskal-wallis Test) كروسكال والاس لقياس الفروق بين المجموعات المختلفة للفئات الحزبية لعينة الدراسة والجدول رقم (72) يوضح نتائج هذا الإختبار:

جدول رقم (72) إختبار كروسكال والاس للإلتزام التنظيمي خلال العهدة الإنتخابية 2017-2021 حسب متغير الإنتماء الحزبي :

Kruskal-wallis Test - إختبار كروسكال والاس					
المنظمات الحزبية	حزب جبهة التحرير الوطني	التجمع الوطني الديمقراطي	حزب تحالف حركة مجتمع السلم	حزب تجمع أمل الجزائر	حزب الإتحاد من أجل النهضة و العدالة و البناء
متوسط الرتب	79,13	62,46	49,32	40,69	33,25
قيمة الإختبار	18,427				
مستوى المعنوية	0,001				
القرار	دالة عند مستوى الفا 0,05				

وبالنظر إلى الجدول أعلاه وجد أن الفروق لصالح فئة النواب الذين ينتمون إلى حزب جبهة التحرير الوطني ، يليها فئة النواب الذين ينتمون إلى حزب التجمع الوطني الديمقراطي ثم تليها فئة النواب الذين ينتمون إلى حزب تحالف حركة مجتمع السلم، ثم تليها فئة النواب الذين ينتمون إلى حزب تجمع أمل الجزائر والفئات الأقل إلتزاما هي فئة النواب الذين ينتمون إلى حزب الإتحاد من أجل النهضة والعدالة والبناء وقد يعزى ذلك للعلاقة الطردية بين الإلتزام التنظيمي وحجم المنظمة الحزبية وتواجدها في الساحة السياسية فحجم المنظمة الكبير يتيح فرصة أكبر للتداخل بين الأشخاص و زيادة الفرص المتاحة للترقية أمام النواب والظفر بمناصب عليا في الدولة أو الحكومة الأمر الذي يؤدي إلى زيادة درجة التزامهم . وبناء عليه تم قبول الفرضية.

ج- توجد فروق ذات دلالة إحصائية (عند مستوى $\alpha = 0.05$) في مستوى الإلتزام التنظيمي لدى نواب المجلس الشعبي الوطني يعزى لمتغير مدة الإنخراط في المنظمة الحزبية:

للتحقق من صحة الفرضية قامت الطالبة بإستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي تم استخراج مجموع ومتوسطات المربعات بين المجموعات وداخلها، كما تم الإستدلال على إتجاه الفروق بإستخدام نسبة التحليل الفائية" ف "وذلك لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات الإلتزام التنظيمي وبين

مجالات الإستبيان الأربعة وفقاً لمتغير مدة إنخراط النواب وفقاً لإنتمائهم الحزبي وشملت العينة على أربع فئات عمرية : الفئة العمرية الأولى والتي تتراوح مدة إنخراطهم من سنة إلى عشر سنوات، الفئة العمرية الثانية والتي تتراوح مدة إنخراطهم من عشر سنوات إلى عشرون سنة، الفئة العمرية الثالثة والتي تتراوح مدة إنخراطهم من واحد وعشرون سنة إلى ثلاثين سنة والفئة العمرية الرابعة التي تفوق مدة إنخراطهم ثلاثون سنة والجدول رقم (73) يوضح ذلك :

جدول رقم (73) تحليل التباين الأحادي بين مستوى الإلتزام التنظيمي خلال العهدة الإنتخابية 2017-2021 لدى نواب البرلمان و متغير مدة الإنخراط ن = 132:

الأبعاد	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدالة $\alpha=0.05$
الولاء التنظيمي	بين المجموعات	26,886	3	9,629	33,728	دالة $\alpha=0.00$
	داخل المجموعات	36,542	128	0,285		
	المجموع	65,428	131			
المسؤولية اتجاه المنظمة	بين المجموعات	32,228	3	10,743	35,244	دالة $\alpha=0.00$
	داخل المجموعات	39,015	128	0,305		
	المجموع	71,242	131			
الرغبة في الإستمرار بالعمل في المنظمة	بين المجموعات	40,300	3	13,433	51,467	دالة $\alpha=0.00$
	داخل المجموعات	33,409	128	0,261		
	المجموع	73,709	131			
الإيمان بالمنظمة	بين المجموعات	37,061	3	12,354	37,681	دالة $\alpha=0.00$
	داخل المجموعات	41,966	128	0,328		
	المجموع	79,027	131			
المجموع	بين المجموعات	34,299	3	11,433	44,309	دالة $\alpha=0.00$
	داخل المجموعات	33,028	128	0,258		
	المجموع	67,327	131			

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (3 و 128) و عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ = 1,6568

ويتضح من الجدول رقم (73) أن قيمة "ف" المحسوبة أكبر من "ف" الجدولية في جميع المجالات والدرجة الكلية للإستبانة وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في هذه المجالات تعزي لمتغير مدة الإنخراط لنواب البرلمان في المنظمات الحزبية، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الإلتزام التنظيمي خلال العهدة الإنتخابية 2017-2021 لدى النواب تبعاً لمدة الإنخراط.

كما إستخدمت الطالبة إختبار (Kruskal-wallis Test) كروسكال والاس لقياس الفروق

بين المجموعات المختلفة لعينة الدراسة والجدول رقم (74) يوضح نتائج هذا الإختبار:

جدول رقم (74) إختبار كروسكال والاس للإلتزام التنظيمي
حسب متغير مدة الإنخراط:

Kruskal-wallis Test - إختبار كروسكال والاس				
مدة الإنخراط	من سنة إلى 10 سنوات	من 11 سنة إلى 20 سنة	من 21 إلى 30 سنة	أكثر من ثلاثين سنة
متوسط الرتب	89,01	49,61	25,70	14,25
قيمة الإختبار	60,760			
مستوى المعنوية	0,000			
القرار	دالة عند مستوى الفا 0,05			

وبالنظر إلى الجدول أعلاه كانت الفروق كانت لصالح فئة النواب الذين تتراوح مدة إنخراطهم في المنظمة الحزبية من سنة إلى عشر سنوات، تليها فئة النواب الذين تتراوح مدة إنخراطهم في المنظمة الحزبية من عشر سنوات إلى عشرون سنة ثم تليها فئة النواب الذين تتراوح مدة إنخراطهم في المنظمة الحزبية من واحد وعشرون سنة إلى ثلاثين سنة وأن الفئات الأقل إلتزاما هي فئة النواب الذين تفوق مدة إنخراطهم في المنظمة الحزبية ثلاثون سنة وقد يعزى ذلك العلاقة العكسية بين الإلتزام التنظيمي للنواب ومدة إنخراطهم في المنظمات الحزبية وهذا عكس ما أشرنا له في الشق النظري وذلك راجع للتغيرات الإستراتيجية المتبعة من طرف الأحزاب السياسية لإنتهاجها سياسة التشبيب وإتاحة الفرص للشباب لتقمص أدوار أكثر فاعلية الأمر الذي يؤدي إلى زيادة درجة التزامهم .

وبناء عليه تم قبول الفرضية.

د- توجد فروق ذات دلالة إحصائية (عند مستوى $\alpha=0.05$) في مستوى الإلتزام التنظيمي لدى النواب يعزى لمتغير رأس المال البشري:

للتحقق من صحة الفرضية قامت الطالبة بإستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي تم استخراج مجموع ومتوسطات المربعات بين المجموعات وداخلها وتم الإستدلال على إتجاه الفروق بإستخدام نسبة التحليل الفائنية" ف "وذلك لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات الإلتزام التنظيمي وبين مجالات الإستبيان الأربعة وفقاً لمتغير رأس المال البشري للنواب وشملت العينة على أربع فئات :

- الفئة الأولى والتي رأس مالها إقتصادي، الفئة الثانية والتي رأس مالها إجتماعي، الفئة الثالثة والتي رأس مالها رمزي والفئة الرابعة والتي رأس مالها ثقافي.

والجدول رقم (75) يوضح ذلك :

جدول رقم (75) تحليل التباين الأحادي بين مستوى الإلتزام التنظيمي خلال العهدة الانتخابية 2012-2017 لدى نواب البرلمان ومتغير رأس المال البشري ن = 122:

الأبعاد	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدالة $\alpha=0.05$
الولاء التنظيمي	بين المجموعات	49,475	3	16,491	132,316	دالة
	داخل المجموعات	15,954	128	0,125		
	المجموع	65,428	131			
المسؤولية اتجاه المنظمة	بين المجموعات	44,327	3	14,776	70,266	دالة
	داخل المجموعات	26,916	128	0,210		
	المجموع	71,242	131			
الرغبة في الإستمرار بالعمل في المنظمة	بين المجموعات	44,159	3	14,720	63,763	دالة
	داخل المجموعات	29,549	128	0,231		
	المجموع	73,709	131			
الإيمان بالمنظمة	بين المجموعات	53,624	3	17,875	90,069	دالة
	داخل المجموعات	25,402	128	0,198		
	المجموع	79,027	131			
المجموع	بين المجموعات	47,746	3	15,915	104,041	دالة
	داخل المجموعات	19,580	128	0,153		
	المجموع	67,327	131			

قيمة "ف" الجدولية عند درجة حرية (3 و 128) و عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ = 1,6568

ويتضح من الجدول رقم (75) أن قيمة "ف" المحسوبة أكبر من "ف" الجدولية في جميع المجالات والدرجة الكلية للإستبانة وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في هذه المجالات تعزى لمتغير رأس المال البشري المؤهل لمنصب نائب في البرلمان والذي بموجبه تم إختياره من طرف المنظمات الحزبية لخوض الإنتخابات، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الإلتزام التنظيمي لدى نواب المجلس الشعبي الوطني تبعاً للمؤهلات الشخصية

كما إستخدمت الطالبة إختبار كروسكال والاس (Kruskal-wallis Test) لقياس الفروق

بين المجموعات المختلفة للفئات الحزبية لعينة الدراسة والجدول رقم (76) يوضح نتائج هذا الإختبار:

جدول رقم (76) إختبار كروسكال والاس للإلتزام التنظيمي خلال العهدة الانتخابية

2017 - 2021 حسب متغير مدة الإنخراط:

Kruskal-wallis Test - إختبار كروسكال والاس				
المؤهل الوظيفي	إقتصادي	إجتماعي	رمزي	ثقافي
متوسط الرتب	98,92	47,93	35,06	26,17
قيمة الإختبار	94,043			
مستوى المعنوية	0,000			
القرار	دالة عند مستوى الفا 0,05			

وبالنظر إلى الجدول رقم 75 يتبين أن الفروق لصالح فئة النواب ذو الرأس المال الإقتصادي ويليهما فئة النواب ذو الرأس المال الإجتماعي ثم تليها فئة النواب ذو الرأس المال الرمزي وأن الفئات الأقل إلتراماً هي فئة النواب ذو الرأس المال الثقافي وقد يعزى ذلك العلاقة بين الإلتزام التنظيمي والمؤهلات الشخصية لنواب البرلمان ويمكن تفسير الفرق لفئة النواب ذو الرأس المال الإقتصادي والإجتماعي في السعي لتحقيق مكاسب جديدة كالسلطة والنفوذ الأمر الذي يؤدي إلى زيادة درجة إلتزامهم، كما يمكن تفسير الفرق لفئة النواب ذو الرأس المال الرمزي لتناول المنظمات الحزبية بعض القضايا وما يتعارض مع قيمهم أما فيما يخص النواب ذو الرأس المال الثقافي فذلك راجع للتحصيل العلمي وتعارض أفكارهم في بعض التوجهات والقضايا الأمر الذي يؤدي إلى تراجع درجة إلتزامهم. وبناء عليه تم قبول الفرضية.

و- توجد فروق ذات دلالة إحصائية (عند مستوى $\alpha=0.05$) في مستوى الإلتزام التنظيمي لدى نواب المجلس الشعبي الوطني يعزى لمتغير عدد عهديات النواب في المجلس الشعبي الوطني .

للتحقق من صحة الفرضية قامت الطالبة بإستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي واستخراج مجموع ومتوسطات المربعات بين المجموعات وداخلها وتم الإستدلال على إتجاه الفروق بإستخدام نسبة التحليل الفائنية" ف "وذلك لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات الإلتزام التنظيمي وبين مجالات الإستبيان الأربعة وفقاً لمتغير عدد عهديات النواب في البرلمان وشملت العينة على ثلاثة فئات:

- الفئة الأولى: التي لها عهدة واحدة في البرلمان.
- الفئة الثانية: التي لها عهدين في البرلمان.
- الفئة الثالثة: التي لها ثلاثة عهديات في البرلمان.

والجدول رقم (77) يوضح ذلك:

جدول رقم (77) تحليل التباين الأحادي بين مستوى الإلتزام التنظيمي خلال العهدة الإنتخابية 2017-2021 لدى نواب البرلمان ومتغير عدد العهديات ن = 132:

الأبعاد	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدالة $\alpha=0.05$
الولاء التنظيمي	بين المجموعات	13,532	2	6,766	16,818	دالة
	داخل المجموعات	51,896	129	0,402		
	المجموع	65,428	131			
المسؤولية اتجاه المنظمة	بين المجموعات	14,520	2	7,260	16,511	دالة
	داخل المجموعات	56,722	129	0,440		
	المجموع	71,242	131			
الرغبة في الإستمرار بالعمل في المنظمة	بين المجموعات	15,159	2	7,579	16,699	دالة
	داخل المجموعات	58,550	129	0,454		
	المجموع	73,709	131			
الإيمان بالمنظمة	بين المجموعات	16,041	2	8,021	16,427	دالة
	داخل المجموعات	62,986	129	0,488		
	المجموع	79,027	131			
المجموع	بين المجموعات	14,774	2	7,387	18,133	دالة
	داخل المجموعات	52,552	129	0,407		
	المجموع	67,327	131			

قيمة "ف" الجدولية عند درجة حرية (2 و 129) و عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ = 1,6567

ويتضح من الجدول رقم (77) أن قيمة "ف" المحسوبة أكبر من "ف" الجدولية في جميع المجالات والدرجة الكلية للإستبانة وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الإلتزام التنظيمي لدى نواب المجلس الشعبي الوطني تبعاً لعدد العهديات.

كما إستخدمت الطالبة إختبار (Kruskal-wallis Test) كروسكال والاس لقياس الفروق

بين المجموعات المختلفة لعينة الدراسة والجدول رقم (78) يوضح نتائج هذا الإختبار:

جدول رقم (78) إختبار كروسكال والاس للإلتزام التنظيمي خلال العهدة الإنتخابية

2017-2021 حسب متغير عدد العهديات:

Kruskal-wallis Test - إختبار كروسكال والاس			
عدد العهديات	عهدة واحدة	عهديتين	ثلاثة عهديات
متوسط الرتب	79,59	53,59	31,17
قيمة الإختبار	23,603		
مستوى المعنوية	0,000		
القرار	دالة عند مستوى الفا 0,05		

وبالنظر إلى الجدول أعلاه فإن الفروق كانت لصالح فئة النواب ذوي عهدة واحدة في البرلمان ويليها فئة النواب ذوي عهدتين في البرلمان أما الفئات الأقل إلتراماً هي فئة النواب ذوي ثلاثة عهديات في البرلمان وقد يعزى ذلك للعلاقة الطردية بين الإلترام التنظيمي وعدد عهديات النواب في البرلمان ويمكن تفسير الفروق لفئة النواب ذوي عهدة واحدة لإبدائهم أكثر ولاء وإيماناً وإحساساً بالمسؤولية إتجاه المنظمات الحزبية عرفانا وتقديراً على الثقة التي وضعتها فيهم الأحزاب و سعيهم في إبداء أكبر قدر من الإلترام من أجل تحقيق أكبر قدر من الثقة والظفر بمكاسب أخرى كالمناصب العليا في الدولة أو في الحكومة، كما يمكن تفسير الفروق لفئة النواب ذوي عهدتين في البرلمان لعدم تحصيلهم على مكاسب جديدة وإكتفاء المنظمات الحزبية بتجديد الثقة لعهدتها ثانية الأمر الذي يؤدي إلى نقص في درجة إلترامهم. أما بالنسبة لفئة النواب ذوي ثلاثة عهديات فيمكن تفسير الفروق بالمكاسب الوظيفية المتحصل عليها في البرلمان و الأدوار التمثيلية الموكلة لهم خارج و داخل الوطن. وبناء عليه تم قبول الفرضية.

ن- توجد فروق ذات دلالة إحصائية (عند مستوى $\alpha = 0.05$) في مستوى الإلترام التنظيمي لدى نواب المجلس الشعبي الوطني يعزى لمتغير وظيفة النواب في المجلس الشعبي الوطني :

للتحقق من صحة الفرضية قامت الطالبة بإستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي، تم استخراج مجموع ومتوسطات المربعات بين المجموعات وداخلها وتم الإستدلال على إتجاه الفروق بإستخدام نسبة التحليل الفائنية" ف "وذلك لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات الإلترام التنظيمي وبين مجالات الإستبيان الأربعة وفقاً لمتغير وظيفة النواب و شملت العينة على أربعة فئات :

- الفئة الأولى والتي لها وظيفة رئيس لجنة

- الفئة الثانية التي لها وظيفة نائب رئيس لجنة في البرلمان

- الفئة الثالثة التي لها وظيفة مقرر اللجنة

- الفئة الرابعة التي لها وظيفة عضو في اللجنة

والجدول رقم (79) يوضح ذلك:

جدول رقم (79) تحليل التباين الأحادي بين مستوى الإلتزام التنظيمي خلال العهدة الإنتخابية 2017-2021 لذي نواب البرلمان و متغير وظيفة النواب في البرلمان ن = 132 :

الأبعاد	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدالة $0.05=\alpha$
الولاء التنظيمي	بين المجموعات	7,150	3	2,383	5,235	دالة
	داخل المجموعات	58,278	128	0,455		
	المجموع	65,428	131			
المسؤولية اتجاه المنظمة	بين المجموعات	6,410	3	2,137	4,218	دالة
	داخل المجموعات	64,833	128	0,507		
	المجموع	71,242	131			
الرغبة في الإستمرار بالعمل في المنظمة	بين المجموعات	5,224	3	1,741	3,254	دالة
	داخل المجموعات	68,484	128	0,535		
	المجموع	73,709	131			
الإيمان بالمنظمة	بين المجموعات	6,357	3	2,119	3,733	دالة
	داخل المجموعات	72,670	128	0,568		
	المجموع	79,027	131			
المجموع	بين المجموعات	6,260	3	2,087	4,374	دالة
	داخل المجموعات	61,066	128	0,477		
	المجموع	67,327	131			

قيمة "ف" الجدولية عند درجة حرية (3 و 128) و عند مستوى دلالة $(0.05=\alpha)$ = 1,6568

ويتضح من الجدول أعلاه أن قيمة "ف" المحسوبة أكبر من "ف" الجدولية في جميع المجالات والدرجة الكلية للإستبانة وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في هذه المجالات تعزى لمتغير الوظيفة ويرجع ذلك لحرص الأحزاب السياسية تولى النواب المراكز الوظيفية الأكثر إلتزاما لتنفيذ سياساتهم العامة في البرلمان ويتم تجديد الوظائف وإعادة إنتخاب النواب لهذه الوظائف وفق النظام الداخلي المعمول كل سنتين يتم فيها تنحية البعض و تزكية البعض الآخر وفق أدائهم وإلتزامهم للذان يقيمانه كل من أعضاء اللجنة و تزكية الأحزاب السياسية. وبناء عليه تم رفض الفرضية.

كما إستخدمت الطالبة إختبار (Kruskal-wallis Test) كروسكال والاس لقياس الفروق بين

المجموعات المختلفة للفئات الحزبية لعينة الدراسة والجدول رقم (80) يوضح نتائج هذا الإختبار:

جدول رقم (80) إختبار كروسكال والاس للإلتزام التنظيمي خلال العهدة الإنتخابية

2017-2012 حسب متغير وظيفة النواب في البرلمان:

Kruskal-wallis Test - إختبار كروسكال والاس				
المؤهل الوظيفي	رئيس اللجنة	نائب ريس الجنة	مقرر اللجنة	عضو في اللجنة
متوسط الرتب	117,70	101,30	77,50	62,35
قيمة الإختبار	14,891			
مستوى المعنوية	0,002			
القرار	دالة عند مستوى الفا 0,05			

وبالنظر إلى الجدول أعلاه فإن الفروق كانت لصالح فئة النواب ذوي منصب رئيس اللجنة ويليها فئة النواب ذوي منصب نائب رئيس اللجنة ثم النواب ذوي منصب مقرر اللجنة أما الفئات الأقل إلزاماً هي فئة النواب ذوي منصب عضو في اللجنة وقد يعزى ذلك للعلاقة الطردية بين الإلتزام التنظيمي والمركز الوظيفي في المجلس الشعبي.

3.8-الفرضية الفرعية الثالثة :

توجد علاقة دالة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة في محور الأداء الوظيفي ($\alpha=0.05$). بين متغير الإلتزام الحزبي و المتغيرات الشخصية و الوظيفية (الجنس، رأس المال البشري، مدة الإنخراط في المنظمة الحزبية، وظيفة النائب في البرلمان ،عدد عهديات النواب في البرلمان) بمعنى : تعتمد المنظمات الحزبية على المتغيرات الشخصية و الوظيفية للنخب السياسية من أجل تحقيق أعلى مستوى من الأداء الوظيفي.

وللتحقق من صحة الفرضية قامت الطالبة بإجراء إختبار مربع كاي - Chi-Square - لمعرفة مدى إستقلالية المتغيرين عن بعضهما البعض وهل يعتمد متغير الإلتزام الحزبي على المؤهلات الشخصية لنواب البرلمان كل على حدى :

أ- توجد علاقة دالة ذات دلالة إحصائية (عند مستوى $\alpha=0.05$) في محور الأداء الوظيفي بين متغير الإلتزام الحزبي و متغير النوع :

للتحقق من صحة الفرضية قامت الطالبة بإجراء إختبار مربع كاي - Chi-Square - لمعرفة مدى إستقلالية المتغيرين عن بعضهما البعض وهل يعتمد متغير الإلتزام الحزبي على النوع (الذكور والإناث) في تحقيق أعلى مستوى من الأداء الوظيفي والجدول رقم (81) يوضح ذلك :

جدول رقم (81) نتائج إختبار مربع كاي للإستقلالية بين متغير الإلتزام الحزبي

ومتغير النوع لمحور الأداء الوظيفي:

مستوى الدالة $\alpha=0.05$	مستوى المعنوية	قيمة كاي ² المحسوبة	درجة الحرية	الجنس			الإلتزام الحزبي
				المجموع	الإناث	الذكور	
دالة	0,012	12,924	4	64	28	36	حزب جبهة التحرير الوطني
				40	8	32	التجمع الوطني الديمقراطي
				14	1	13	تحالف حركة مجتمع السلم
				8	1	7	تجمع أمل الجزائر
				6	1	5	الإتحاد من أجل النهضة و العدالة و البناء
				132	93	39	المجموع

قيمة كاي² الجدولية عند درجة حرية 4 و عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) = 9.49

ويتضح من الجدول أعلاه أن قيمة χ^2 " المحسوبة أكبر من " χ^2 الجدولية وهذا يعني عن وجود علاقة دالة ذات دلالة إحصائية (عند مستوى $\alpha=0.05$) بين متغير الإنتماء الحزبي ومتغير النوع وقد يعزى هذا إلى أن المنظمات الحزبية تعتمد على النوع في تحقيق أعلى مستوى من الإلتزام وبناء عليه تم قبول الفرضية.

ب- توجد علاقة دالة ذات دلالة إحصائية (عند مستوى $\alpha=0.05$) في محور الأداء الوظيفي بين متغير الإنتماء الحزبي و متغير رأس المال البشري :

للتحقق من صحة الفرضية قامت الطالبة بإجراء إختبار مربع كاي - Chi-Square - لمعرفة مدى إستقلالية المتغيرين عن بعضهما البعض وهل يعتمد متغير الإنتماء الحزبي على المؤهلات الشخصية لنواب البرلمان (رأس المال الإقتصادي، الإجتماعي، الرمزي والثقافي) في تحقيق أعلى مستوى من الأداء والجدول رقم (82) يوضح ذلك :

جدول رقم (82) نتائج إختبار مربع كاي للإستقلالية بين متغير الإنتماء الحزبي ومتغير رأس المال البشري لبعء الأداء الوظيفي:

12	درجة الحرية	رأس المال المؤهل					الإنتماء الحزبي
		المجموع	ثقافي	رمزي	إجتماعي	إقتصادي	
22,074	قيمة χ^2 المحسوبة	8	9	2	15	38	حزب جبهة التحرير الوطني
		22	10	4	8	18	التجمع الوطني الديمقراطي
0,037	مستوى المعنوية	16	4	2	4	4	تكتل الجزائر الخضراء
		9	5	1	-	2	جبهة القوى الاشتراكية
دالة	مستوى الدالة $\alpha=0.05$	7	4	-	-	2	حزب العمال
		122	32	9	27	64	المجموع

قيمة χ^2 الجدولية عند درجة حرية 12 و عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ = 21.03

ويتضح من الجدول رقم (81) أن قيمة χ^2 " المحسوبة أقل من " χ^2 الجدولية وهذا يعني بأنه توجد علاقة دالة ذات دلالة إحصائية (عند مستوى $\alpha=0.05$) بين متغير الإنتماء الحزبي ومتغير رأس المال البشري و قد يعزى هذا إلى أن المنظمات الحزبية تعتمد على مؤهلات النواب من رأس المال في تحقيق أعلى مستوى من الأداء. وبناء عليه تم قبول الفرضية.

ج- توجد علاقة دالة ذات دلالة إحصائية (عند مستوى $\alpha=0.05$) في محور الاداء الوظيفي بين متغير الإنتماء الحزبي و متغير مدة الإنخراط :

للتحقق من صحة الفرضية قامت الطالبة بإجراء إختبار مربع كاي - Chi-Square - لمعرفة

مدى إستقلالية المتغيرين عن بعضهما البعض وهل يعتمد متغير الإنتماء الحزبي على مدة الإنخراط في المنظمات الحزبية في تحقيق أعلى مستوى من الأداء والجدول رقم (83) يوضح ذلك:

جدول رقم (83) نتائج إختبار مربع كاي للإستقلالية بين متغير الإنتماء الحزبي ومتغير مدة الإنخراط لمقياس الأداء الوظيفي :

12	درجة الحرية	مدة الإنخراط (بالسنوات)					الإنتماء الحزبي
		مج	أكثر من 30	30-21	20-11	10-1	
142,407	قيمة كا ² المحسوبة	64	-	2	7	55	حزب جبهة التحرير الوطني
		40	1	2	29	8	التجمع الوطني الديمقراطي
0,000	مستوى المعنوية	14	1	9	2	2	تكتل الجزائر الخضراء
		8	4	-	1	3	جبهة القوى الاشتراكية
دالة	مستوى الدالة 0.05=α	6	-	2	1	3	حزب العمال
		132	6	15	40	71	المجموع

قيمة كا² الجدولية عند درجة حرية 12 و عند مستوى دلالة (0.05=α) = 21.03

ويتضح من الجدول أعلاه أن قيمة " كا² " المحسوبة أكبر من " كا² " الجدولية وهذا يعني وجود علاقة دالة ذات دلالة احصائية (عند مستوى 0.05=α) بين متغير الإنتماء الحزبي ومتغير مدة الإنخراط وقد يعزى هذا إلى أن المنظمات الحزبية تعتمد على مدة إنخراط النواب في تحقيق أعلى مستوى من الأداء. وبناء عليه تم قبول الفرضية.

د- توجد علاقة دالة ذات دلالة إحصائية (عند مستوى 0.05=α) في محور الاداء الوظيفي بين متغير الإنتماء الحزبي و متغير وظيفة النواب في المجلس الشعبي الوطني :

للتحقق من صحة الفرضية قامت الطالبة بإجراء إختبار مربع كاي - Chi-Square - لمعرفة مدى إستقلالية المتغيرين عن بعضهما البعض وهل يعتمد متغير الإنتماء الحزبي على وظيفة النواب في البرلمان من أجل تحقيق أعلى مستوى من الأداء والجدول رقم (84) يوضح ذلك :

جدول رقم (84) نتائج إختبار مربع كاي للإستقلالية بين متغير الإنتماء الحزبي ومتغير الوظيفة لمقياس الأداء الوظيفي :

12	درجة الحرية	رأس المال المؤهل					الإنتماء الحزبي
		مج	عضو في اللجنة	مقرر اللجنة	نائب رئيس اللجنة	رئيس لجنة	
16,395	قيمة كا ² المحسوبة	64	60	1	1	2	حزب جبهة التحرير الوطني
		40	36	1	2	1	التجمع الوطني الديمقراطي
0,174	مستوى المعنوية	14	12	1	-	1	تكتل الجزائر الخضراء
		8	6	1	1	-	جبهة القوى الاشتراكية
غير دالة	مستوى الدالة 0.05=α	6	3	1	1	1	حزب العمال
		132	117	5	5	5	المجموع

قيمة كا² الجدولية عند درجة حرية 12 و عند مستوى دلالة (0.05=α) = 21.03

ويتضح من الجدول أعلاه أن قيمة χ^2 " المحسوبة أقل من χ^2_{α} الجدولية ، وهذا يعني بأنه لا توجد علاقة دالة ذات دلالة إحصائية (عند مستوى $\alpha=0.05$) بين متغير الإنتماء الحزبي و متغير وظيفة النواب في البرلمان وقد يعزى هذا إلى أن المنظمات الحزبية لا تعتمد على مناصب النواب في البرلمان من أجل تحقيق أعلى مستوى من الأداء . وبناء عليه تم رفض الفرضية.

و- توجد علاقة دالة ذات دلالة إحصائية (عند مستوى $\alpha=0.05$) في محور الاداء الوظيفي بين متغير الإنتماء الحزبي و متغير عدد عهديات النواب في المجلس الشعبي الوطني .

للتحقق من صحة الفرضية قامت الطالبة بإجراء إختبار مربع كاي- Chi-Square- لمعرفة مدى إستقلالية المتغيرين عن بعضهما البعض وهل يعتمد متغير الإنتماء الحزبي على عدد عهديات النواب في البرلمان في تحقيق أعلى مستوى من الأداء والجدول رقم (85) يوضح ذلك :

جدول رقم (85) نتائج إختبار مربع كاي للإستقلالية بين متغير الإنتماء الحزبي

و متغير عدد العهديات لمقياس الأداء الوظيفي :

8	درجة الحرية	عدد عهديات النواب في البرلمان				الإنتماء الحزبي
		مج	ثلاثة عهديات	عهديتين	عهدة واحدة	
29,772	قيمة χ^2 المحسوبة	64	2	1	61	حزب جبهة التحرير الوطني
		40	3	6	31	التجمع الوطني الديمقراطي
0,000	مستوى المعنوية	14	-	5	9	تكتل الجزائر الخضراء
		8	1	3	4	جبهة القوى الاشتراكية
دالة	مستوى الدالة $\alpha=0.05$	6	1	3	2	حزب العمال
		132	7	18	107	المجموع

قيمة χ^2 الجدولية عند درجة حرية 8 و عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ = 15.51

ويتضح من الجدول أعلاه أن قيمة χ^2 " المحسوبة أكبر من χ^2_{α} الجدولية وهذا يعني وجود علاقة دالة ذات دلالة إحصائية (عند مستوى $\alpha=0.05$) بين متغير الإنتماء الحزبي و متغير عدد عهديات النواب في البرلمان وقد يعزى هذا إلى أن المنظمات الحزبية تعتمد على عدد عهديات النواب في البرلمان في تحقيق أعلى مستوى من الأداء ، وبناء عليه تم قبول الفرضية.

4.8- الفرضية الفرعية الرابعة :

لقياس مستوى الفعالية التنظيمية للتنظيمات السياسية قامت الطالبة بقياس مستوى الأداء الوظيفي للأحزاب السياسية على مستوى البرلمان الذي يعكس مدى قدرة الأحزاب السياسية على تحقيق أهدافها المسطرة وقياس الأداء المعياري عن طريق إستجابات الناخبين والذي يعكس قدرتها لإستقطاب

أكبر عدد من الأصوات في الإنتخابات التشريعية وبالنتيجة ضمان إستمراريتها على مستوى المجالس الإنتخابية لاسيما المجلس الشعبي الوطني وعليه كانت الفرضيات كالتالي:

أ- هناك مستوى مرتفع لمحور الأداء الوظيفي لنواب البرلمان خلال العهدة التشريعية 2017-2021

وأظهرت الدراسة أن نواب المجلس الشعبي الوطني أظهروا مستوى مرتفع من الأداء والتي بلغت نسبته (75,92%) وبمتوسط حسابي (3,7964) وهو مستوى مرتفع من الفعالية يسمح للأحزاب السياسية من تحقيق أهدافها.

ويعزى ذلك إلى أن مسألة أداء نواب البرلمان من خلال وظيفتي الرقابية و التشريعية أساسية وضرورة لتنفيذ برامج الأحزاب الساسية من حيث:

- وضع أسس قانونية تستند عليها الأحزاب لتحقيق مساعها التنموية في جميع المجالات.

- رقابة صارمة على أعمال الحكومة لتنفيذ البرامج المسطرة لذلك.

والنتائج التي تحصلت عليها الطالبة تعزز ذلك حيث إحتل بعد الوظيفة الرقابية المرتبة الأولى بوزن نسبي (76,17%) و متوسط حسابي (3,80) وفي المرتبة الثانية بعد الوظيفة التشريعية بوزن نسبي (75,68%) متوسط حسابي (3,78) .

ب- هناك مستوى متدني لمحور الأداء المعياري لنواب البرلمان خلال العهدة التشريعية 2017-2021

وأظهرت الدراسة من خلال إستجابات العينة الفرعية المتضمنة الناخبين من المجتمع أن نواب المجلس الشعبي الوطني أظهروا مستوى متدني من الأداء والذي بلغ نسبته (36,61%) وبمتوسط حسابي (1,8430) وهو مستوى متدني من الفعالية لا يسمح للأحزاب السياسية من ضمان إستمراريتها في المجالس المنتخبة وقد بلغ مقدار الإنحراف بين الأداء الوظيفي لنواب البرلمان و الأداء المعياري طبقا لرؤى الناخبين متوسط الحسابي (1,9534).

ويعزى ذلك لعدم توافق السياسات العامة للأحزاب السياسية قيد الدراسة مع تطلعات الناخبين بالنسبة للوظيفة الرقابية و عدم قناعتهم بالأداء الرقابي التي يمارسها النواب بالمجلس الشعبي الوطني على الحكومة من أحزاب حاكمة ، مؤيدة ، محايدة و معارضة:

والنتائج التي تحصلت عليها الطالبة تعزز ذلك حيث بلغ مقدارالإنحراف بين أداء نواب البرلمان بالنسبة للوظيفة التشريعية وبين رؤى الناخبين المتوسط الحسابي(1,9450) أما الإنحراف بين أداء نواب البرلمان بالنسبة للوظيفة الرقابية وبين رؤى الناخبين فقد بلغ المتوسط الحسابي (1,9617).

5.8-الفرضية الفرعية الخامسة :

هناك علاقة إرتباطيه بين الإلتزام التنظيمي و محور الأداء الوظيفي لمقياس الفعالية التنظيمية لدى نواب المجلس الشعبي الوطني:

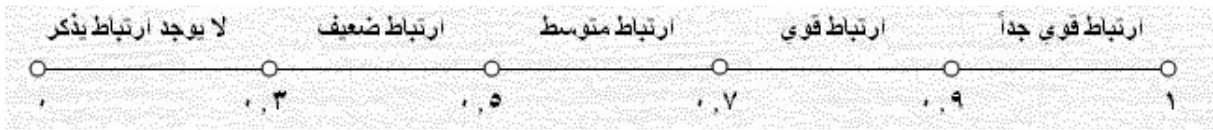
قامت الطالبة بحساب معامل الإرتباط بيرسون لتبيان العلاقة الإرتباطية بين الإلتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لنواب المجلس الشعبي الوطني.

ولتحديد طبيعة العلاقة بين الإلتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى نواب المجلس الشعبي الوطني طبقا للخصائص التالية:

- قيمته تساوي صفراً عندما تكون الظاهرتان مستقلتان تماماً.
- قيمته موجبة عندما يكون الإرتباط طردياً ويكون الإرتباط قوياً عند إقتراب قيمته من الواحد الصحيح ،وضعيّاً عندما يقترب مقداره من الصفر.
- قيمته سالبة عندما يكون الإرتباط عكسياً ويكون الارتباط قوياً عند إقترابه من (-1) ويضعف عندما يكون المقدار السالب قريباً من الصفر.

ولتحديد قوة الإرتباط بين الإلتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى نواب المجلس الشعبي الوطني طبقا لمقياس معامل الإرتباط الذي يوضح قوة الإرتباط من صفر إلى واحد كما هو موضح في الخط البياني التالي:

الشكل رقم (10) مقياس قوة الإرتباط بيرسون



وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (86) نتائج الإرتباط بين الإلتزام التنظيمي والأداء الوظيفي:

مستوى الدالة	معامل إرتباط بيرسون	عدد أفراد العينة	
دالة عند 0,05	0,994	132	الإلتزام التنظيمي
			الأداء الوظيفي

تدل نتائج الجدول أعلاه الذي يمثل قيمة الإرتباط بين نتائج درجات الأفراد عبر مقياسي الإلتزام التنظيمي والأداء الوظيفي.

- حيث كانت قيمة معامل الارتباط بيرسون من الحدين تساوي $r = 0,994$

وبالتالي فإن العلاقة الارتباطية بين الإلتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لنواب المجلس الشعبي الوطني هي علاقة ارتباطية طردية وقوية جدا وذات دلالة إحصائية عالية جداً إذ بلغت قيمة احتمال المعنوية (0,000).

كما قامت الطالبة بحساب معاملات الانحدار الخطي إذ يعتبر مقياس لنوعية العلاقة بين متغيرين ويهدف إلى الإفادة من الارتباط في التنبؤ فتحليل الانحدار وتحليل السلاسل الزمنية يساعد في معرفة العلاقة بين المتغيرات ومن ثم استخدام العلاقة في التنبؤ بمستوى الأداء الوظيفي للنواب.

جدول رقم (87) تحليل تباين خط الانحدار:

تحليل تباين خط الانحدار			
64,049	معدل مربعات الانحدار	64,049	مجموع مربعات الانحدار
0,006	معدل مربعات البواقي	0,787	مجموع مربعات البواقي
10574,983	قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار	64,837	ومجموع المربعات الكلي
دالة	0,000		مستوى دلالة الإختبار

ويمثل الجدول أعلاه تحليل تباين خط الانحدار حيث يدرس مدى ملائمة خطة الانحدار والبيانات المعطاة ويبين أن مستوى دلالة الإختبار (0.000) أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية (0.05) وبالتالي فإن خط الانحدار يلئم البيانات

جدول رقم (88) معاملات خط الانحدار :

معامل الارتباط	ميل خط الانحدار	مقطع خط الانحدار	معامل التحديد	معاملات خط الانحدار
0,994	0,995	0,085	0,988	

يبين الجدول نتيجة إجراء اختبار T على فرضيات ميل خط الانحدار ومقطع خط الانحدار حيث أن طول مقطع خط الانحدار هو (0,085) وأن ميل خط الانحدار هو (0,995) وبالتالي تكون

$$Y = 0.085 + X \cdot 0.995$$

معادلة خط الانحدار :

حيث Y : المتغير التابع (محور الأداء الوظيفي) و X : المتغير المستقل (مقياس الإلتزام التنظيمي)

وبلغت الدقة في تقدير المتغير التابع 98.8% ولتبيان مدى تأثير مستوى الإلتزام التنظيمي للنخب السياسية على أدائهم الوظيفي في المجلس الشعبي الوطني قامت الطالبة بالتحقق من صحة نتائج

الدراسة الحالية بإستخدام معادلة خط الانحدار لمتغير الأداء الوظيفي في دراسة بعنوان بعنوان تكوين النخب السياسية ومدى تأثيره على الأداء الوظيفي -دراسة ميدانية بالمجلس الشعبي الوطني الجزائري-
 $Y = 0.011 + X 0.997$: حيث بلغت دقة تقدير مستوى الاداء الوظيفي للدراسة الحالية بـ 99.9% وعليه هناك علاقة ارتباطية طردية و قوية جدا بين الإلتزام التنظيمي و محور الأداء الوظيفي لمقياس الفعالية التنظيمية لدى نواب المجلس الشعبي الوطني.

6.8-الفرضية الفرعية السادسة :

- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية (عند مستوى $\alpha=0.05$) في متوسطات مقياس الفعالية التنظيمية بين عينة الدراسة الأصلية و الفرعية :

بمعنى : يوجد تباين بين إستجابات نواب البرلمان و الناخبين حول محاور متغير الفعالية التنظيمية.

للتحقق من صحة الفرضية قامت الطالبة بإستخدام (Independent T-Test) إختبار ت للعينات المستقلة لمقارنة الوسط الحسابي لكل إجمالي محور من محاور الدراسة للتأكد من التباين بين متوسط مجتمعين مستقلين عن بعضهما البعض فى أبعاد وظيفتي الرقابة و التشريع و التي حددتها أداة الدراسة والجدول رقم (89) يوضح ذلك:

جدول رقم (89) إختبار فرق المتوسطين ت للعينات المستقلة بين إستجابات نواب البرلمان

والناخبين لمقياس الفعالية التنظيمية :

الأبعاد	المصدر	العدد	درجات الحرية	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ليفني المحسوبة	مستوى الدلالة $\alpha=0.05$
الوظيفة التشريعية	النواب	132	1921	3,7841	0,6909	77,963	دالة $\alpha=0.00$
	الناخبين	1791		1,8391	0,7721		
الوظيفة الرقابي	النواب	132	1921	3,8087	0,7432	26,549	دالة $\alpha=0.00$
	الناخبين	1791		1,8462	0,7772		
المجموع	النواب	132	1921	3,7964	0,7035	77,098	دالة $\alpha=0.00$
	الناخبين	1791		1,8427	0,7676		

قيمة "ف" الجدولية عند درجة حرية (1921) و عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ = 1,9796

يبين الجدول أعلاه ناتج تطبيق إختبار ت للعينات المستقلة أن قيمة ليفني المحسوبة أكبر من "ف" الجدولية فى جميع المجالات والدرجة الكلية للإستبانة وأن قيمة مستوى الدالة المعنوية تساوي $\alpha=0.00$ وهي أصغر من مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ وهذا يعني بأن تباين المجتمع الأصلي والمجتمع الفرعي غير متساوي إذ بلغ المتوسط الحسابي لنواب البرلمان (3,7964) بينما المتوسط الحسابي

للناخبين فقد بلغ (1,8427) وأن الفرق بين متوسطي العينتين نواب وناخبين هو (1,9537). وعليه تم قبول الفرضية

9- عرض و مناقشة نتائج الدراسة الميدانية :

في ضوء ما سبق يمكن أن نلخص نتائج الدراسة بالنقاط التالية:

9.1 - الفرضيات الفرعية:

9.1-1 - الفرضية الفرعية الأولى:

هناك مستوى مرتفع للإلتزام التنظيمي لنواب البرلمان خلال العهدة التشريعية 2017-2021

- أظهرت الدراسة أن نواب الغرفة الأولى أظهروا مستوى مرتفع ن الإلتزام التنظيمي والتي بلغت نسبته (76,02 %) وبمتوسط حسابي (3,80) ويعزى ذلك إلى أن مسألة الإلتزام التنظيمي من حيث:
 - المسؤولية إتجاه المنظمات الحزبية تكمن في إحترام القوانين وتطبيق اللوائح الخاصة لمنظماتهم الحزبية ولقد تفوق فيه المسؤولية الأخلاقية على المسؤولية القانونية.
 - الرغبة في الإستمرار بالعمل في المنظمات الحزبية مدى الحياة كان دافعها الأساسي الإرتقاء بالمهام الوظيفية في الأحزاب السياسية أو في البرلمان أو تولي مهام وظيفية في الحكومة.
 - الإيمان بالمنظمة الحزبية حيث تتوافق قيم النواب مع قيم الأحزاب السياسية التي ينتمون ما يسمح لنواب البرلمان بالإعتزاز و الإفتخار بمنظماتهم وإبداء أرائهم بكل حرية وإسهامهم في رسم السياسات العامة لمختلف انتماءاتهم الحزبية.
 - الولاء التنظيمي للنواب هي دافع داخلي يجعل النائب مرتبط إرتباط عاطفياً بالمنظمة الحزبية.

والنتائج التي تحصلت عليها تعزز ذلك حيث إحتل بعد المسؤولية إتجاه المنظمة المرتبة الأولى بوزن نسبي (77,15%) ومتوسط حسابي (3,85) وفي المرتبة الثانية بعد الإيمان بالمنظمة بوزن نسبي (76%) ومتوسط حسابي (3,80) وفي المرتبة الثالثة بعد الولاء التنظيمي بوزن نسبي (75,90%) ومتوسط حسابي (3,79) أما في المرتبة الأخيرة نجد بعد الرغبة في الإستمرار بالعمل في المنظمة بوزن نسبي (75,34%) ومتوسط حسابي (3,76).

إن إلتزام نواب البرلمان وإستعابهم للقواعد والتعليمات التي تملئها التنظيمات السياسية هو أحد أهم الركائز الأساسية والمعيار الوحيد للتنبؤ بسلوكهم وأكثرها قدرة على تحقيق الأهداف الأساسية للتنظيمات السياسية والتي ترتبط إرتباطاً وطيداً بمدى إلتزام ممثليها من النواب بالمجلس الشعبي الوطني

على المصادقة على أهم القوانين التي تركيها الأحزاب السياسية أو تدعوا ممثلها لرفضها لهذا تدعم هذه الأخيرة إلتزام ممثلها من خلال وضع سياسات واضحة المعالم وقنوات إتصال تحدد فيها القواعد الأساسية لمهام كل نائب داخل الكتلة البرلمانية من خلال وظيفته التشريعية والرقابية.

9. 1 - 2- الفرضية الفرعية الثانية:

- توجد فروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ في رؤية نواب البرلمان حول محاور دراسة الإلتزام التنظيمي باختلاف متغيراتهم الشخصية و الوظيفية (النوع، رأس المال البشري، الإلتزام الحزبي، مدة الإنخراط في المنظمات الحزبية، عدد العهديات و وظيفة النواب في البرلمان).

لقد أظهرت الدراسة التي تحصلت عليها الطالبة لمعرفة الفروق في إيجابيات النواب حول محاور الدراسة باختلاف المتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، الإلتزام الحزبي، رأس المال البشري، مدة الإنخراط في المنظمات الحزبية، عدد العهديات و وظيفة النواب في البرلمان) ما يلي:

أ- توجد فروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ في رؤية نواب البرلمان حول محاور دراسة الإلتزام التنظيمي تعزى لمتغير النوع :

لقد أسفرت نتائج الدراسة الحالية على أن الفروق كانت لصالح الإناث في جميع أبعاد الإلتزام فهن الأكثر ولاء و رغبة في الإستمرار بالعمل في المنظمة والأكثر إيمانا بالمنظمة الحزبية التي ينتمون إليها و إحساسا بروح المسؤولية إتجاه أحزابهم السياسية.

و قد تعزى هذه الفروق والتمثيل الفعلي الأدنى للإناث بموجب القانون العضوي 03/12

المؤرخ في 2012/01/12 الذي يحدد كفاءات توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجلس الشعبي الوطني بالثلث وهذا ما يتوافق أيضا وما عرضناه من خلال تطرقنا في الإطار النظري لمحددات الإلتزام التنظيمي المتعلقة بخصائص الفرد حيث بينت بعض الأبحاث أن النساء أكثر إلتزاما عن الرجال.

ب- توجد فروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدالة $(\alpha=0.05)$ في رؤية نواب البرلمان حول محاور دراسة الإلتزام التنظيمي تعزى لمتغير الإلتزام الحزبي.

لقد أسفرت نتائج الدراسة على أن الفروق كانت لصالح فئة النواب الذين ينتمون إلى حزب جبهة التحرير الوطني، يليها فئة النواب الذين ينتمون إلى حزب التجمع الوطني الديمقراطي ثم تليها فئة النواب الذين ينتمون إلى حزب تحالف حركة مجتمع السلم ثم تليها فئة النواب الذين ينتمون إلى حزب

تجمع أمل الجزائر وأن الفئات الأقل إلتزاما هي فئة النواب الدين ينتمون إلى حزب الإتحاد من أجل النهضة والعدالة والبناء. وقد يعزى ذلك والعلاقة الطردية بين الإلتزام التنظيمي وحجم المنظمة الحزبية وتواجدها في الساحة السياسية، فحجم المنظمة الكبير يتيح فرص أكبر للتداخل بين الأشخاص وزيادة الفرص للترقية أمام النواب والظفر بمناصب عليا في الدولة أو الحكومة الأمر الذي يؤدي إلى زيادة درجة التزامهم وهذا ما يتوافق أيضا وما عرضناه من خلال تطرقنا في الإطار النظري لمحددات الإلتزام التنظيمي المتعلقة بحجم المنظمة التي بينت أن حجم المنظمة يؤثر على مستوى إلتزام أعضائها بشكل طردي.

ج- توجد فروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدالة ($0.05=\alpha$) في رؤية نواب البرلمان حول

محاور دراسة الإلتزام التنظيمي تعزي لمتغير مدة الإنخراط في المنظمة الحزبية

لقد أسفرت نتائج الدراسة الحالية على أن الفروق كانت لصالح فئة النواب التي تتراوح مدة إنخراطهم في المنظمة الحزبية من سنة إلى عشر سنوات ، يليها فئة النواب التي تتراوح مدة إنخراطهم في المنظمة الحزبية من عشر سنوات إلى عشرون سنة ثم تليها فئة النواب التي تتراوح مدة إنخراطهم في المنظمة الحزبية من واحد وعشرون سنة إلى ثلاثين سنة وأن الفئات الأقل إلتزاما هي فئة النواب التي تفوق مدة إنخراطهم في المنظمة الحزبية ثلاثون سنة. وقد يعزى ذلك والعلاقة العكسية بين الإلتزام التنظيمي للنواب و مدة إنخراطهم في المنظمات الحزبية وهذا عكس ما أشرنا إليه في الشق النظري والدراسات السابقة وذلك راجع للتغيرات الإستراتيجية المتبعة من طرف الأحزاب السياسية لإنتهاجها سياسة التشبيب وإتاحة الفرص للشباب لتقمص أدوار أكثر فاعلية، الأمر الذي يؤدي إلى تحفيرهم و زيادة درجة التزامهم.

د- توجد فروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدالة ($0.05=\alpha$) في رؤية نواب البرلمان حول

محاور دراسة الإلتزام التنظيمي تعزي لمتغير رأس المال البشري.

لقد أسفرت نتائج الدراسة الحالية على أن الفروق كانت لصالح فئة النواب ذوي الرأس المال الإقتصادي، يليها فئة النواب ذوي الرأس المال الإجتماعي ثم تليها فئة النواب ذوي الرأس المال الرمزي وأن الفئات الأقل إلتزاما هي فئة النواب ذوي الرأس المال الثقافي وهذا ما يوافق نتائج الدراسة السابقة وقد يعزى ذلك وطبيعة العلاقة بين الإلتزام التنظيمي والمؤهلات الشخصية لنواب البرلمان حيث يمكن تفسير الفرق لفئة النواب ذوي الرأس المال الإقتصادي والإجتماعي لسعيهم في تحقيق مكاسب جديدة كالسلطة والنفوذ الأمر الذي يؤدي إلى زيادة درجة إلتزامهم، كما يمكن تفسير الفروق لفئة النواب ذوي الرأس المال

الرمزي لتعارض بعض القضايا التي تتناولها المنظمات الحزبية مع قيمهم، ما يؤدي إلى تراجع في درجة إلتزامهم أما فيما يخص النواب ذوي الرأس المال الثقافي فذلك راجع للتحصيل العلمي و تعارض أفكارهم في بعض التوجهات والقضايا، ما يؤدي إلى نقص في درجة إلتزامهم.

و- توجد فروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدالة ($0.05=\alpha$) في رؤية نواب البرلمان حول محاور دراسة الإلتزام التنظيمي تعزي لمتغير عدد عهديات النائب في المجلس الشعبي الوطني.

لقد أسفرت نتائج الدراسة الحالية على أن الفروق كانت لصالح فئة النواب ذوي عهدة واحدة في البرلمان، يليها فئة النواب ذوي ثلاثة عهديات في البرلمان أما الفئات الأقل إلتزاما هي فئة النواب ذوي عهدين في البرلمان.

وقد يعزى ذلك العلاقة بين الإلتزام التنظيمي وعدد عهديات النواب في البرلمان ويمكن تفسير الفروق لفئة النواب ذوي عهدة واحدة لإبدائهم أكثر ولاء وإيماننا وإحساسا بالمسؤولية إتجاه المنظمات الحزبية عرفانا وتقديرا على الثقة التي وضعتها فيهم الأحزاب و سعيهم في إبداء أكبر قدر من الإلتزام من أجل تحقيق أكبر قدر من الثقة و الظفر بمكاسب أخرى كالمناصب العليا في الدولة أو في الحكومة أما بالنسبة لفئة النواب ذوي عهدين في البرلمان يمكن تفسير الفروق لتجديد الثقة لعهدية ثانية أما بالنسبة للنواب ذوي ثلاثة عهديات و أكثر فيمكن تفسير الفروق بالمكاسب الوظيفية المتحصل عليها في البرلمان والأدوار التمثيلية الموكلة لهم خارج و داخل الوطن الأمر الذي يؤدي إلى نقص في درجة إلتزامهم.

ن- توجد فروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدالة ($0.05=\alpha$) في رؤية نواب البرلمان حول محاور دراسة الإلتزام التنظيمي تعزي لمتغير المنصب الوظيفي للنائب في البرلمان.

لقد أسفرت نتائج الدراسة الحالية على أن الفروق كانت لصالح فئة النواب ذوي منصب رئيس اللجنة ، يليها فئة النواب ذوي منصب نائب رئيس اللجنة ثم النواب ذوي منصب مقرر اللجنة أما الفئات الأقل إلتزاما هي فئة النواب ذوي منصب عضو في اللجنة وقد يعزى ذلك والعلاقة الطردية بين الإلتزام التنظيمي و المركز الوظيفي في المجلس الشعبي.

وللإشارة يتم تجديد الوظائف في البرلمان وفق النظام الداخلي المعمول به إذ يتم إعادة إنتخاب النواب لهذه الوظائف كل سنتين يتم فيها تحية البعض وتركية البعض الآخر وفق أدائهم وإلتزامهم اللذان يقيمانه كل من أعضاء اللجنة المركزية و تركية الأحزاب السياسية.

9. 1 - 3 - الفرضية الفرعية الثالثة:

توجد علاقة دالة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة في محور الأداء الوظيفي ($\alpha=0.05$) بين متغير الإنتماء الحزبي و المتغيرات الشخصية و الوظيفية (النوع، رأس المال البشري، مدة الإنخراط في المنظمة الحزبية، وظيفة النائب في البرلمان ،عدد عهديات النواب في المجلس الشعبي الوطني) بمعنى : تعتمد المنظمات الحزبية على المتغيرات الشخصية و الوظيفية للنخب السياسية من أجل تحقيق أعلى مستوى من الأداء الوظيفي.

أظهرت الدراسة التي تحصلت عليها الطالبة لمعرفة ما هي المتغيرات التي إعتمدت عليها الأحزاب في إختيار ممثليها خلال الإنتخابات التشريعية 2012-2017 من أجل تحقيق أعلى مستوى من الأداء النتائج التالية :

أ- المنظمات الحزبية تعتمد على النوع في تحقيق أعلى مستوى من الأداء .

ويعزى ذلك إلى الاهتمام المتزايد بقضايا المرأة على اعتبارها تشكل فئة هامة في المجتمع، يستحيل بناء الديمقراطية دونها فطيلة خمسين سنة من الاستقلال كان وجود المرأة في الحياة السياسية هامشيا، سواء تعلق الأمر بوجودها في المجالس المنتخبة أو في هيئات اتخاذ القرار. ولكن في العام 2012 مثل أهم مرحلة في هذا الشأن، فقد كان لصدور القانون العضوي 02-2012 الذي يحدّد كفاءات توسيع تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة دورا هاما في مواجهة التقاليد والأعراف الاجتماعية والثقافية الجزائرية الراضة لممارسة المرأة للعمل السياسي والأثرالكبير في الرفع من نسبة تمثيل المرأة في البرلمان إلى نسبة 31 % حيث يبلغ عددهن في البرلمان بعد انتخابات 10 ماي 2012 بـ146 امرأة بما يجعل الجزائر تحتل المرتبة الأولى عربيا والثمانية والعشرين عالميا.

وهذا ما ميز توجه معظم التنظيمات الحزبية في الحملة الانتخابية لتشريعات 2017-2021

تحت شعار التعبئة النسوية.

ب- المنظمات الحزبية تعتمد على مدة إنخراط النواب في تحقيق أعلى مستوى من الأداء .

ويعزى ذلك والسياسات المنتهجة من طرف معظم الأحزاب لإنتقاء ممثليها في البرلمان من فئة الشباب خاصة وأن التركيبة الاجتماعية للمجتمع الجزائري معظمها من فئة الشباب حيث تسعى المنظمات الحزبية لتشبيب كوادرها من خلال تجنيدهم وإستقطابهم وإعطائهم فرص للممارسة السياسية عبر عقد الندوات و المؤتمرات و الشعارات التي تتبناها.

وفي ظل هذا السياق نذكر الدعوة التي وجهها عبد القادر زحالي عضو المكتب السياسي بحزب جبهة التحرير الوطني المكلف بأمانة الشباب والطلبة في الندوة الجهوية للشباب والطلبة بتاريخ 15 أبريل 2015 بمحافظة المسيلة يدعو الشباب للإنخراط بقوة في صفوف الحزب.

حيث جاء في البيان أن أمانة الشباب والطلبة منذ تأسيسها قد عقدت أكثر من 56 ندوة جهوية حضرها قرابة 60 ألف شاب حيث تحاول من خلال هذه الندوات تكوين الشباب وتمكينهم من المشاركة في الحياة السياسية، من خلال فتح أبواب الحزب أمام هذه الشريحة الواسعة من المجتمع للإنخراط فيه ومن ثم الولوج إلى المناصب والمسؤوليات على مستوى هياكل حزب جبهة التحرير الوطني.

وصرح زحالي " أن الأفلان يزخر بطاقات وكفاءات شابة حيث أكد أن إختيار موضوع « دور الشباب في الحياة السياسية» نابع من حرص قيادة الحزب على ضرورة تكوين هذه الفئة سياسيا لولوج المسؤوليات على مستوى هياكل الحزب لا سيما في ظل الإستراتيجية الجديدة التي تبنتها من خلال إستحداث محافظات جديدة الهادفة إلى توسيع إنتشار الحزب وإستقطاب أكبر عدد من الشباب تحسبا للإستحقاقات المقبلة".

وفي ذات السياق أكد زحالي أن قيادة الحزب ماضية في هذا المسعى وعازمة كل العزم لفتح الباب على مصرعيه أمامهم لأنهم مستقبل الحزب و الجزائر وذلك ضمانا للتواصل ما بين الأجيال و ضمانا لإستمرار رسالة نوفمبر التي يحمل مبادئها الحزب العتيد .

كما أشرف عبد القادر زحالي على الندوة الجهوية بمخيم الشباب بزرالدة بتاريخ 22 أبريل 2015 وبحضور مميز لشباب وطلبة لأكثر من 25 محافظة تخللها فتح النقاش وتقديم عدد من الانشغالات التي رد عليها المكلف بأمانة الشباب والطلبة.

حيث أكد أن قرار إستحداث محافظات جديدة في إطار الإستراتيجية الجديدة للحزب تهدف إلى توسيع القاعدة النضالية وتقريب القاعدة من القيادة، مشيرا إلى أن هذه الإستراتيجية قد لقيت استحسانا وتجاوبا كبيرا لدى المناضلين الشباب الذين إعتبرهم قوة الحزب التي يعتمد عليها في مختلف المحطات السياسية (1) وهذا ما ميز توجه معظم التنظيمات الحزبية في الحملة الانتخابية لتشريعات 2017-2021 تحت شعار التشبيب.

¹ (تصريح عبد القادر زحالي منقول من الموقع الإلكتروني لحزب جبهة التحرير الوطني بتاريخ 12 أبريل 2015 على الساعة

18:28 من العنوان الإلكتروني : <http://www.pfln.org.dz/?p=7970>)

ج- المنظمات الحزبية تعتمد على عدد عهديات النواب في تحقيق أعلى مستوى من الأداء . ويعزى ذلك وسياسة التجديد المتبعة من طرف الأحزاب السياسية في إنتقاء القوائم لتشريعات 2017-2022 حيث قام حزب جبهة التحرير الوطني ذو الأغلبية في تشريعات 2012-2017 بالإحتفاظ بخمس وعشرون نائبا (25) فقط في مجموع مئتان وإثنان وعشرون نائبا (222) أغلبيتهم لهم اكثر من ثلاث عهديات في البرلمان وهذا ما يوافق نتائج الدراسة السابقة و الحالية كون النواب ذوي عهدة واحدة هم الأكثر إلتزام وهذا ما ميز توجه معظم التنظيمات الحزبية في الحملة الانتخابية لتشريعات 2017-2021 تحت شعار التجديد. وفي هذا السياق صدر قانون الإنتخابات العضوي تعديلات بخصوص شروط الترشح لعضوية الغرفة التشريعية الأولى أن لا يكون المترشح قد مارس عهدتين برلمانيتين متتاليتين أو منفصلتين .

د- المنظمات الحزبية تعتمد على مؤهلات النواب من رأس المال في تحقيق أعلى مستوى من الأداء . ويعزى ذلك سعي الأحزاب السياسية في إنتهاج سياسة التنوع في إختيار ممثليها من النواب من رأس المال البشري لتمثيل المجتمع أحسن تمثيل، إلا أننا لاحظنا أن النواب ذوي الرأس المال الإقتصادي والإجتماعي يمثلون الأغلبية في القوائم الإنتخابية لتشريعات 2017-2021. وفي هذا السياق صدر قانون الإنتخابات العضوي تعديلات بخصوص شروط الترشح لعضوية الغرفة التشريعية الأولى حيث شملت بالإضافة إلى إثبات وضعيته اتجاه الإدارة الضريبية أن لا يكون معروفا لدى العامة بصلته مع أوساط المال والأعمال المشبوهة.

و- المنظمات الحزبية تعتمد على مناصب النواب في البرلمان من أجل تحقيق أعلى مستوى من الأداء .

يعزى ذلك سعي الأحزاب السياسية في تركية النواب الأكثر إلتزاما على رؤس اللجان والتكتلات الحزبية والمناصب الوظيفية بالمجلس الشعبي الوطني القادرة على تحقيق أعلى مستوى من الأداء والفعالية وتأثيرا على النواب وتوجيههم نحو تحقيق أهداف الحزب.

ومن خلال ما سبق ذكره نلاحظ أن الأحزاب السياسية تعتمد على نفس المتغيرات من أجل تحقيق أعلى مستوى من الإلتزام والأداء معا، ما يعزى الرابطة المتينة بين مستوي إلتزام ممثليها بمستوى أداء عنصرها البشري لهذا تسعى المنظمات إلى استقطاب وانتقاء أكفأ العناصر من النخب لضمان بقائها وإستمراريتها في ظل المنافسة الشديدة والتغيرات التي تطرأ على بيئتها التنظيمية.

9.1 -4- الفرضية الفرعية الرابعة:

خلصت نتائج الدراسة على أنه :

- أولاً: هناك مستوى مرتفع لمحور الأداء الوظيفي لنواب البرلمان خلال العهدة التشريعية 2017-2021 - حيث أظهرت النتائج قدرة وفعالية عالية للأحزاب السياسية على تحقيق أهدافها المسطرة من خلال أداء نوابها على مستوى البرلمان ويعزى ذلك إلى أن مسألة أداء نواب البرلمان من خلال وظيفتي الرقابية و التشريعية أساسية وضرورية لتنفيذ برامج الأحزاب الساسية من حيث:
- وضع أسس قانونية تستند عليها الأحزاب لتحقيق مساعيها التنموية في جميع المجالات.
 - رقابة صارمة على أعمال الحكومة لتنفيذ البرامج المسطرة لذلك.

ثانياً: هناك مستوى متدني لمحور الأداء المعياري لنواب البرلمان خلال العهدة التشريعية 2017-2021

كما أظهرت نتائج الدراسة قدرة وفعالية متدنية لإستقطاب الناخبين لضمان إستمراريتها ويعزى ذلك إلى لعدم توافق السياسات العامة للأحزاب السياسية قيد الدراسة مع تطلعات الناخبين بالنسبة للوظيفة التشريعية وعدم قناعتهم بالأداء الرقابي الذي يمارسه النواب بالمجلس الشعبي الوطني على الحكومة من أحزاب حاكمة ، مؤيدة ، محايدة و معارضة.

وعليه: فإن النتائج تعكس فعالية عالية للتنظيمات السياسية على المدى القصير ترتبط بأداء نوابها بالمجلس الوطني وفعالية متدنية على المدى المتوسط والبعيد ترتبط بمدى رضا الناخبين بأداء ممثليها من الأحزاب قيد الدراسة والتي سجلت الدراسة الميدانية تباين وإنحراف كبير في الأداء قد تسبب للأحزاب في فقدان مقاعد برلمانية في الإنتخابات التشريعات المستقبلية.

9.1 -5- الفرضية الفرعية الخامسة:

أظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد:

- هناك علاقة إرتباطية طردية و قوية جدا بين الإلتزام التنظيمي و محور الأداء الوظيفي لمقياس الفعالية التنظيمية لدى نواب المجلس الشعبي الوطني فى جميع المجالات والدرجة الكلية للإستبانة إذ بلغ معامل إرتباط بيرسون $r = 0,994$ ولتبيان مدى تأثير مستوى الإلتزام التنظيمي للنخب السياسية على أدائهم الوظيفي في المجلس الشعبي الوطني قامت الطالبة بالتحقق من صحة نتائج الدراسة الحالية بإستخدام معادلة خط الإنحدار في دراسة سابقة تحت عنوان تكوين النخب السياسية التمثيلية ومدى تأثيره على الأداء الوظيفي- دراسة ميدانية بالبرلمان: $Y = 0.085 + X 0.995$ حيث بلغت دقة

تقدير مستوى الاداء الوظيفي للدراسة الحالية بـ 99.9% وهذا ما يؤكد لنا صحة الفرضية من جهة و صحة نتائج الدراسة الأولية في التنبؤ بقيم المتغير التابع من جهة أخرى.

وبناء على نتائج الدراسة قمنا بالتأكد من العلاقة الارتباطية بين مستوى الإلتزام التنظيمي والأداء الوظيفي من خلال الدقة في التنبؤ بأداء النواب وقد يعزى هذه النتائج المقاربة البيروقراطية والإطار التصوري الذي جاء به ماكس فيبر بأن الإلتزام التنظيمي سلوك مرغوب فيه لضبط سلوك أفراد المنظمة و إمكانية التنبؤ بتصرفاتهم.

- وفي ظل الدراسات السابقة التي تناولت موضوع العلاقة بين الإلتزام التنظيمي والأداء الوظيفي تتفق الفرضية الفرعية الخامسة مع الدراسات التالية :

1- دراسة يوسف سنة 1999 حول "العلاقة بين دافعية العمل الداخلية والإلتزام التنظيمي والأداء الوظيفي ومدى إختلاف الخصائص الفردية" حيث توصلت دراسته إلى وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين الإلتزام والأداء الوظيفي.

2- دراسة القطان سنة 1987 حول لعلاقة بين الإلتزام التنظيمي والخصائص الشخصية بما فيه الأداء الوظيفي " حيث توصلت دراسته إلى وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين الإلتزام والأداء الوظيفي.

3- دراسة اولينج سنة 2003 حول "ضغط العمل والأداء الوظيفي للعاملين الصينيين في مدينة هونكونج و مدى تأثير قيم العمل والإلتزام التنظيمي عليهما" حيث توصلت دراسته إلى وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين الإلتزام والأداء الوظيفي.

وقد تعزى هذه العلاقة الارتباطية بما صرح به السيد بوقطاية الصادق عضو في المكتب السياسي لحزب جبهة التحرير الوطني والمكلف بالعلاقات مع البرلمان بتاريخ 19-04-2015 خلال مقابلة مع أثير مونت كارلو الدولية حول موضوع مشاركة وزير الدولة الفرنسية المكلف بشؤون قدامى المحاربين جان مارك توديسكيني لأول مرة في إحياء ذكرى ضحايا مجزرة سطيف التي إرتكبها الإستعمار الفرنسي عام 1945 والأسباب التي حالت حتى الآن دون إصدار قانون في البرلمان الجزائري يجرم الإستعمار حيث أكد بأن "هذا المطلب مسجل و لن نتخلى عنه و إن إصدار قرار من مجلس النواب ليس

بالصعوبة وخاصة نحن في حزب جبهة التحرير الوطني لنا كتلة الأغلبية وبإمكاننا أن نصدر القانون".⁽¹⁾

وهذه دلالة على إمكانية حزب جبهة التحرير الوطني من التنبؤ بسلوك و أداء النواب الذين ينتمون إليه من خلال التزامهم بالتوجيهات و الأوامر الصادرة من طرف صناع القرار في الحزب و إبداء الولاء له.

كما يمكننا أن نعزي هذه العلاقة الإرتباطية من خلال الإستدلال بقضايا أخرى و المطروحة على المشهد السياسي و التي لاقت جدلا كبيرا في وسط المجتمع كقضية الغاز الصخري في عين صالح و قانون العنف ضد المرأة و صندوق النفقة للمطلقات و مستجدات قانون المالية 2017 و إلغاء قانون التقاعد النسبي وغيرها من القضايا حيث كان أداء نواب البرلمان يتوافق و بنسبة جد مرتفعة مع سياسات والتوجهات المتبعة من طرف مختلف الأحزاب السياسية الحاكمة أو المحايدة أو المعارضة بغض النظر عن نقد هذه التوجهات أو ترجيح الكفة لجهة أو لحساب حزب معين و الإكتفاء بمعاينة التطابق ما بين السياسة العامة المتبعة من طرف كل حزب عن حدى و أداء النواب الذين ينتمون إليه.

9.1 -6- الفرضية الفرعية السادسة:

أظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد فروق كبيرة بين إستجابات نواب المجلس الشعبي الوطني ورؤى الناخبين من المجتمع حول أبعاد الفعالية التنظيمية و يعزى ذلك التباين لعدم توافق الرؤى حول النهج المتبع من طرف الأحزاب السياسية بخصوص القضايا التنموية الحيوية والسياسات العامة التي تتبناها الأحزاب والتي لا تستجيب لتطلعات وإرادة الناخبين من المجتمع إذ إبتعد النواب عن دورهم التمثيلي الحقيقي للشعب مما عجل من حل البرلمان بتاريخ 18 فبراير 2022 والإعلان عن إجراء إنتخابات تشريعية مبكرة وذلك بعض تكرار مطالب قوى مدنية و نشطاء سياسيين لنقل الحراك إلى المسارات الإنتخابية والمؤسسات المنتخبة.

ولقد أتاح قانون الإنتخابات الجديد للناخبين تركية ممثلهم مباشرة لخوض الإنتخابات دون المرور على القوائم الإنتخابية التي كانت تفرضها الأحزاب السياسية سابقا مما يسمح في إحداث ديناميكية

(1) (تصريح مسجل للسيد بوقطاية الصادق خلال مقابلة مع أنير مونت كارلو منقول بتاريخ 22-04-2015 من العنوان الإلكتروني :

<http://www.mc-doualiya.com/chronicles/interviews-mcd/20150419-> على الساعة 19:43)

جديدة للمشاركة السياسية الفعلية والتمثيلية لإرادة الشعب وتجديد الطبقة السياسية التمثيلية التي تنتم بالتغيير الذي طالب به المجتمع.

9.2- الفرضية العامة :

لقد خلصت الدراسة الميدانية على أن للإلتزام التنظيمي آثار إيجابية عديدة تعود بالفائدة للأحزاب السياسية إذ تسمح لهم بالتنبؤ بأداء ممثليها بالمجلس الشعبي الوطني وتوجيههم نحو تحقيق أهدافها المسطرة وتنفيذ برامجها ومعالجة جل القضايا التنموية في جل المجالات وفق سياسات تتوافق مع توجهاتها وقناعاتها.

وهذا ما يتوافق مع المقاربة النظرية لماكس فيبر فالكثير من المنظمات تراهن على الإلتزام كونه من أبرز المتغيرات التي تساهم في رفع الفعالية التنظيمية مما له من دور أساسي في التقليل من بعض السلوكيات السلبية كالغياب، الدوران، التأخر، الإهمال واللامبالاة وغيرها فنجاح العديد من المنظمات لاسيما البيروقراطية يعود إلى الإلتزام التنظيمي.

كما خلصت الدراسة على أن للإلتزام التنظيمي آثار سلبية تؤثر على قدرة الأحزاب السياسية في ضمان بقائها وإستمراريتها ونموها الأمر الذي يحول دون إستقطاب الناخبين المؤيدين لصناديق الإقتراع وبالنتيجة فقدان العديد من المقاعد بالمجلس الشعبي الوطني حيث بينت نتائج الدراسة وجود تباين بين رؤى النواب والناخبين حول وظيفتي التشريع والرقابة مما قد يكون معوقا للأحزاب السياسية في الحفاظ على نفس التشكيلة البرلمانية أو تحقيق المزيد من التمثيل على مستوى البرلمان.

وهذا ما يتوافق مع المقاربة النظرية لميرتون الذي كشف عن الجوانب السلبية للإلتزام التنظيمي على الإطار التصوري الذي جاء به "ميرتون" الذي كشف عن أن النتائج الفعلية للسلوك قد تختلف إختلافا شديدا عن النتائج التي كانت مقصودة فما يعتقد بأنه ضار في تنظيم أو نسق معين قد يؤدي وظائف حيوية في تنظيم أو نسق آخر و ما يعتقد بأنه مفيد قد يكون معوقا وظيفيا.

10- التوصيات و الإقتراحات :

لقد أسفرت نتائج الدراسة الميدانية الحالية على قدرة عالية للأحزاب السياسية قيد الدراسة على تحقيق أهدافها المسطرة من خلال العمل البرلماني لممثليها من النواب بالمجلس الشعبي الوطني وعليه توصي الطالبة بإجراء المزيد من البحوث الميدانية من قبل الأحزاب السياسية للتعرف على المزيد من العوامل المؤثرة على الإلتزام التنظيمي و العمل على رفع مستويات إلتزام ممثليهم في المجلس الشعبي الوطني مما يعود بالفائدة في تحقيق أداء مميز و بلوغ الأهداف المسطرة من خلال :

- التركيز على عنصر التشبيب، فلقد بينت نتائج الدراسة أن النواب الذين تقل مدة إنخراطهم في المنظمات الحزبية عن عشر سنوات هم الأكثر إلتزاما.

- توسيع التمثيل النسوي في المجلس الشعبي الوطني حيث بينت نتائج الدراسة الميدانية على أن النواب من جنس النساء أكثر إلتزاما و في جميع أبعاده.

- الإعتماد على رأس المال البشري في عمليات الإنتقاء و العمل على تحسين مستوى الإلتزام التنظيمي للنواب ذو الرأس المال الثقافي و الرمزي وذلك بإنتهاج المقاربة الفكرية و القيمة و العمل على إحتواء هذه الفئات من النواب.

- إستخلاف أعضاء المجلس الشعبي الوطني بعد كل إستحقاق و تجديد الثقة للنواب الأكثر إلتزاما.

كما أسفرت نتائج الدراسة الميدانية الحالية على قدرة الأحزاب السياسية على إستقطاب الناخبين دلالة على مدى تأثير اللوائح والقواعد التي تملئها على ممثليها في البرلمان لذا فلا بد على الأحزاب السياسية لكي تضمن بقائها التنظيم المحكم لكوادرها عبر لوائح و قوانين أكثر مرونة و واضحة المعالم والإعتماد على إستراتيجيات أكثر شمولاً توافق مع تطلعات المجتمع و إحتياجاتهم من أجل بلوغ ذروة النمو و التطور وللحفاظ على هذا المستوى وتطويره :

- إلتباع سياسة الإحتواء عبر رصد توجهات المجتمع وأراء الناخبين في القضايا الراهنة قبل عرضها على نواب البرلمان من أجل المصادقة من خلال عمليات سبر الأراء لاسيما عبر المواقع الإلكترونية.

- ضمان الإستقرار السياسي داخل الحزب بالإلتفاف حول شخصيات توافقية.

- تحقيق التواصل الفعال و المستمر بين الأحزاب السياسية وممثليها في البرلمان عبر الهيئات

التسويقية وعلى جميع المستويات وذلك عن طريق تبيان السياسة العامة للحزب و شرح الأسباب والدوافع وتفسير الغموض فيما يخص القضايا المطروحة في المشهد السياسي و أخذ بعين الإعتبار جميع مقترحات وتوصيات النواب فبذلك تكون الأحزاب قد قامت بخلق نوع من التعاون و التماسك في بنية المنظمة.

- تهيئة مناخ العمل البرلماني لإجتنااب الضغوطات المحتملة من طرف المعارضة و الرأي العام عبر دراسة مقترحات القوانين دراسة شاملة و دقيقة قبل عرضها على النواب و الأخذ بعين الإعتبار الرأي العام عبر عمليات صبر الأراء و السهر على توجيهه عبر التوعية و الإرشاد و الدعاية.
- تنمية العلاقات الجيدة بين نواب المجلس الشعبي الوطني و بين مناضلي الحزب و العمل على زرع وتنمية الثقة التنظيمية لممثليها.
- إجراء تقويم دوري لأداء النواب و تطوير العمل البرلماني داخل المجموعات.
- تطوير مهارة وكفاءة النواب وتنمية قدراتهم ومعلوماتهم عن طريق إعداد وتنظيم برنامج تدريبي للنمو المهني عبر الندوات والمؤتمرات مما يجعل النواب أكثر شعورا بالانتماء وذلك حسب الحاجات والأولويات وفي ضوء الإمكانيات المتاحة للأحزاب.

الخاتمة

الخاتمة :

إن تطلعات التنظيمات السياسية التوسعية للظفر بأقصى تمثيل برلماني يدفعها لخلق إستراتيجيات مرنة وتبني سياسات متنوعة كي تضمن بذلك إستمراريتها ونموها و يعتبر الجانب البشري ركيزة لا غنى عنها لبلوغ أهدافها المسطرة و ضمان إستمراريتها، لهذا تسعى جاهدة إلي إكتساب أكبر عدد من المناضلين والنخب التي تطرح رؤى وحلولاً للقضايا والإشكاليات المتباينة من خلال رفع شعارات متعددة كالتشبيب والتعبئة النسوية والتجديد وسياسات التجنيد و الإحتواء و ذلك من خلال فتح أبوابها أمام هذه الشرائح الواسعة من المجتمع للإنخراط فيها ومن ثم الولوج إلى المناصب والمسؤوليات على مستوى هياكلها لكسب رهان الإستحقاقات التشريعية.

هذه الإستراتيجيات والسياسات المتبعة تتمثل بكل وضوح في فهم وإدراك المتطلبات والإحتياجات المستمرة للعنصر البشري الذي هو المحرك الرئيس والفاعل لكل الموارد والإمكانيات من أجل تعزيز مستوى التزام ممثليها و الذي يراهن عليه كونه من أبرز المتغيرات التي تساهم في تحسين الأداء والفعالية التنظيمية، كما له دور كبير في التقليل من بعض السلوكيات السلبية خاصة في ظل الصراعات الداخلية التي أصبحت سمة بارزة لبيئة المنظمات الحزبية والتي ينبغي تجنبها إذ يعد الصراع التنظيمي كإستجابة سلوكية تعيق الإلتزام التنظيمي في الأحزاب السياسية ، فالمنظمات أيا كان نشاطها وحجمها ومسمياتها أصبح ينظر إليها على أنها مراكز أو مواقع يتنافس فيها أعضائها و يحكم فيها الأقوياء وتستغل فيها الفرص وتضطنح فيها المواقف و تتصارع فيها الأفكار وتتناقض فيها المصالح وتشن فيها المؤامرات وترسم لأجلها الخطط ما قد يعيقها في بلوغ أهدافها ويرسخ بغض المشاعر السلبية بما ينعكس على مستوى أداء ممثليها.

إن الإلتزام التنظيمي و الأداء الوظيفي متغيران لا يمكن الإستغناء عنهما لكن هذا لا يعني أن إرتباطهما يؤدي دائما إلى وجود نتائج إيجابية فبالرغم من أن الإلتزام التنظيمي لنواب المجلس الشعبي الوطني مرغوب فيه لضبط سلوكهم و إمكانية التنبؤ بتصرفاتهم - هذا ما يوافق المقاربة البيروقراطية والإطار التصوري الذي جاء به ماكس فيبر وما توصلت إليه الطالبة عند قياس مستوى الإلتزام التنظيمي و الأداء الوظيفي لنواب المجلس الشعبي الوطني الذي تسعى الأحزاب لتحقيقه و العلاقة الايجابية التي تجمعهما - ، إلا أنه تبين من خلال أثاره السلبية والنتائج الغير مرغوب فيها نتيجة جمود سلوك النواب والتي تؤثر بشكل كبير على الأداء المعياري المرجو من طرف ناخبهم في جل القضايا المطروحة على المشهد السياسي خاصة و أن النواب يمثلون المجتمع الذي يتطلع على أدائهم وما يخدمهم وهذا ما يجعل

الناخبين يفقدون الثقة في النواب أكثر و تعد ظاهرة عزوف المواطنين عن الإنتخابات إحدى أهم النتائج لآثار السلبية لهذا الجمود حيث سجلت نسبة ضعيفة للمشاركة بلغت في آخر إستحقاق للتشريعات 2017-2021 نسبة % 35.37 ونسبة % 23.72 في إستحقاق تعديل الدستور بتاريخ 11 نوفمبر 2020، كما أدى الإنحراف في الأداء في فقد الثقة بين الناخبين والممثلين لهم بالمجلس الشعبي الوطني كونهم لم يقوموا بالدور المرجو منهم.

فالنتائج الفعلية للإلتزام التنظيمي على أداء ممثلي المنظمات الحزبية وفقا لسياستهم العامة قد يختلف إختلافا شديدا عن أدائهم المرجو من طرف الناخبين بمعنى قد يكون الإلتزام التنظيمي اتجاه المنظمات الحزبية معوقا وظيفيا يؤثر على أدائهم الوظيفي المرجو من طرف المجتمع في التشريع والرقابة.

إن إلتزام النواب بالقواعد الإجرائية و القوانين يتسبب في ظهور معوقات تحول دون أداء مهامهم الوظيفية اتجاه المجتمع و هذا ما يوافق و الإطار التصوري الذي جاء به "ميرتون" وإستند عليه "ميشال كروزيه " ذلك لأنه كشف عن أن النتائج الفعلية لسلوك الإلتزام الذي يختلف إختلافا شديدا عن النتائج التي كانت مقصودة فما يعتقد بأنه ضار في تنظيم معين قد يؤدي وظائف حيوية في تنظيم آخر وما يعتقد بأنه مفيد قد يكون معوقا وظيفيا أو بديلا وظيفيا.

وهذا ما يوجب على الأحزاب السياسية إتباع إستراتيجيات أكثر فعالية لإحتواء الناخبين ونهج سياسات المقاربة في القضايا الراهنة المطروحة تتوافق مع تطلعات المجتمع وإحتياجاتهم كي تضمن بقائها في السلطة عبر التمثيل البرلماني وذلك من خلال رصد توجهات الناخبين قبل عرضها على نواب البرلمان من أجل المصادقة والتواصل أكثر مع المجتمع لإشراكه في اتخاذ القرار وإعداد خطط بديلة تستجيب لمتطلبات المجتمع مما يعزز الثقة بين الناخبين و ممثليهم ويحقق بذلك تطور ونمو الأحزاب السياسية.

المراجع

1- قائمة المراجع باللغة العربية

2- قائمة المراجع باللغة الأجنبية

1- قائمة المراجع باللغة العربية :

أ-المعاجم :

1. إبراهيم أنيس - عبد الحليم منتصر - عطية الصوالحي - محمد خلف الله أحمد.. المعجم الوسيط. مج 1. ط4. القاهرة: مجمع اللغة العربية - مكتبة الشروق الدولية، 2004
 2. ابن منظور. لسان العرب. مج 1. بيروت: دار صادر، 1955
 3. ابن منظور. لسان العرب. مج 6. القاهرة: دار المعارف، 1956.
 4. دينكن، ميشيل. ترجمة إحسان محمد الحسن. معجم علم الاجتماع. بغداد: دار الرشيد للنشر، 1980
 5. مروان العطية. المعجم الجامع. مج 1. ط1. عمان: دار غيداء للنشر و التوزيع، 2018
- ب-الكتب :

6. إبراهيم، أبراش. علم الاجتماع السياسي. عمان: دار الشروق للنشر و التوزيع، 1998.
7. إبراهيم، أبراش. المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية. عمان : دار الشروق، 2009.
8. إبراهيم، أبو الغاز. علم الاجتماع السياسي. القاهرة: دار الثقافة للطباعة والنشر، 1998.
9. أحمد، بطاح. قضايا معاصرة في الإدارة التربوية. ط1. عمان : دار الشروق، 2006.
10. أحمد، ماهر. الإدارة - المبادئ و المهارات. الإسكندرية: الدار الجامعية، 2004.
11. أحمد زكي بدوي. معجم المصطلحات السياسية و الدولية. القاهرة: دار الكتاب المصري، 1989
12. أسامة، الغزالي حرب. الأحزاب السياسية في العالم الثالث. الكويت: سلسلة عالم المعرفة، 1987
13. إكرام، بدر الدين، دراسة نظرية و منهجية: دراسات و مقالات. م2. مصر، الرياض: جامعة القاهرة، 1986.
14. العميان، محمود سليمان. السلوك التنظيمي في منظمات الأسماك. ط1. عمان: دار وائل للنشر، 2005.

15. الشماع، خليل محمد حسين. نظرية المنظمة. ط3. عمان: دار المسيرة للنشر، 2007.
16. المختار بن عبدلاوي: نخب مغربية: الخلفيات، المسارات والتأثير. ط1، الدار البيضاء. المغرب: أعمال المنتدى المغربي الثاني، 2012.
17. المعاني، أيمن عودة. الولاء التنظيمي سلوك منضبط وإنجاز مبدع. عمان: دار الشروق، 2009.
18. الحسيني السيد. النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم. ط4. مصر: دار المعارف، 1983.
19. بلقاسم سلاطنية، أسماء بن تركي. الفعالية التنظيمية في المؤسسة مدخل سوسولوجي. ط1. مصر: دار الفجر للنشر والتوزيع، 2013.
20. بشير، معمريّة. القياس النفسي وتصميم الاختبارات النفسية. ط1. الجزائر: مطبعة باتنتيت، 2000.
21. توم بوتومور، النخبة والمجتمع، ترجمة: جورج جحا. ط2. بيروت، لبنان: المؤسسة العربية للدراسات والنشر، 1988.
22. توم بوتومور، ترجمة محمد جوهرى، علياء شكري، محمد علي محمد، السيد محمد الحسيني. دراسة في علم الاجتماع السياسي. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1988.
23. جواد، شوقي ناجي. سلوك تنظيمي. ط1. عمان: دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، 2000.
24. جون سيرل، العقل و اللغة والمجتمع: الفلسفة في العالم الواقعي، ترجمة: صلاح إسماعيل. ط1. القاهرة، مصر: المركز القومي للترجمة، 1998.
25. جون ،ميلنو. الماركسية و الحزب. القاهرة. مصر: مركز الدراسات الإستراتيجية، 2006.
26. حامد ،أحمد رمضان بدر. إدارة المنظمات. الكويت: دار المعلم، 1982.
27. حسن ،محمد حسن. مبادئ الإحصاء الإجتماعي. مصر: دار المعرفة الجامعية، 2000.
28. حسين عبد الحميد أحمد رشوان . علم اجتماع التنظيم. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 2004.
29. رشاد ،أحمد عبد اللطيف. إدارة و تنمية المؤسسات الإجتماعية. الإسكندرية. مصر: المكتبة الجامعية، 2000.

30. ريتشارد ،هال-ترجمة سعيد بن حمد الهاجري.المنظمات-هيكلها، عملياتها و مخرجاتها . السعودية: مركز البحوث،معهد الإدارة العامة،2001.
31. صلاح الدين عبد الباقي. السلوك الفعال في المنظمات. بدون طبعة. الإسكندرية. الدار الجامعية، 2004.
32. عباس عمار. الرقابة البرلمانية على أعمال الحكومة في النظام الدستوري الجزائري. القبة ، الجزائر: دار الخلدونية للنشر والتوزيع، 2006.
33. عبد الرازق، سعادة، السلوك التنظيمي . ط1. رام الله:جامعة القدس المفتوحة،1998.
34. عبد الرحيم ،العطري: سوسيولوجيا الأعيان.ط3. دفاقر العلوم الإنسانية، الرباط/القاهرة، 2013.
35. عبد السلام ،أبو قحف.إقتصاديات الأعمال . الإسكندرية: المكتب العربي الحديث،1993.
36. عبد الغفار ،حنفي.أساسيات إدارة المنظمات . مصر: المكتب العربي الحديث،1995.
37. عبد الله بن محمد بن ماضي،العتيبي، النظام العام للدولة المسلمة: دراسة تأصيلية مقارنة .ط1. السعودية، الرياض: دار كنوز إشبيليا،2009.
38. علي ،السامي.تطور الفكر التنظيمي . الكويت: وكالة المطبوعات،1975.
39. علي عبد الهادي،مسلم.تحليل و تصميم المنظمات. ط1، الإسكندرية: الدار الجامعية ،2002.
40. فريد ،النجار.تكنولوجيا السلوكيات الإقتصادية و التنظيمية "الذكاء السلوكي" . الإسكندرية. مصر: مؤسسة شباب الجامعة،1998
41. فريد ،النجار.التنظيم و العمليات الإدارية . ط2.الكويت: وكالة المطبوعات،1999.
42. كاظم نزار،الركابي.الإدارة الإستراتيجية- العولمة المنافسة . ط1عمان، الأردن: . دار وائل للنشر والتوزيع، 2004.
43. كمال،المنوفي.أصول النظم السياسية المقارنة.الكويت: شركة الربيعان للنشر و التوزيع،1987.
44. ناصر،مراد.فعالية النظام الضريبي بين النظريو و التطبيق . الجزائر: دار اهومه للطباعة،2003.

45. مؤيد، سعيد السالم. نظرية المنظمة-الهيكل و التصميم . ط3. عمان: دار وائل للنشر، 2008.
46. محمد، أحمد درويش. نظرية الالتزام التنظيمي . ط1. القاهرة : عالم الكتب ،2009.
47. محمد الرضواني: مدخل إلى علم السياسة. ط1، ج3. الناظور . المغرب: سلسلة بدائل قانونية وسياسية، 2014.
48. محمد قاسم، القريوتي. نظرية المنظمة و التنظيم. عمان: دار وائل للنشر و التوزيع ،ط4. 2010
49. محمد، السويدي. علم الإجتماع السياسي: مبادئه وقضاياها. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1998.
50. محمد، الصيرفي. الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي: التحليل على مستوى المنظمات. ج1، مصر: دار النشر الإسكندرية، 2009.
51. محمد ،علي شهاب. السلوك الإنساني في التنظيم . القاهرة: دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، 1990.
52. موسى توفيق، المدهون والجزراوي إبراهيم علي. تحليل السلوك التنظيمي. ط1. عمان: جامعة الإسراء، المركز العربي للخدمات الطلابية، 1996.
- ج- الدوريات و المجلات:
53. الخشالي، شاكرك جاد الله. " أثر الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام العلمية على الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة". المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية ،م6، 1، (2003)*.
54. العتيبي، سعود محمد و السواط طلق عوض الله. "الولاء التنظيمي لمنسوبي جامعة الملك عبدالعزيز والعوامل المؤثرة فيه". مجلة الإداري ، معهد الإدارة العامة مسقط، 19 ، (1997)*.
55. الفضلي، فضل مصباح. "علاقة الإلتزام التنظيمي بعلاقات العمل مابين الرئيس وتابعيه ، والمتغيرات الديموغرافية"، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض، 37 ، (1997)*.
56. جميل، حمداوي، سوسيولوجيا النخب السياسية: النخب المغربية أنموذجاً. ط1. المغرب، الرباط: سلسلة البحث الأكاديمي، منشورات مجلة العلوم القانونية، دار السلام للطباعة والتوزيع، 2015.

57. خطاب، عايد سيد. "الإنتماء التنظيمي والرضا عن العمل دراسة ميدانية عن المرأة العاملة في السعودية"، مجلة العلوم الإدارية، جامعة الملك عبد العزيز ، م 8، 31، (1998)*.
58. خضير، نعمة عباس والنعمي فلاح تايه وعدنان تايه. "الإلتزام التنظيمي وفاعلية العمل". مجلة إتحاد الجامعات العربية ، 31، (1996)*.
59. درويش، عبد الرحمن و د ، يوسف. " العلاقة بين دافعية العمل الداخلية والإلتزام التنظيمي والأداء الوظيفي والخصائص الفردية " .مجلة الإدارة العامة ، الرياض ، م 39، 3، (1999)*.
60. رابح، العايب. "مقاربة نظرية لمفهوم الفعالية التنظيمية في ضوء بعض الدراسات"، مجلة العلوم الإنسانية، مديرية النشر و التنشيط العالمي ، قسنطينة، 22 ، (2004)*.
61. رامز، جمال أسعد. "أثر الأحزاب السياسية على التحول الديمقراطي في مصر (2013-2015)" ، مجلة العلوم السياسية و القانون، المركز الديمقراطي العربي، برلين، 02 ، (2017)*.
62. سعيد علي، الشواف. "قياس متغيرات الفعالية التنظيمية: إطار مقترح"، مجلة الإدارة العامة، جامعة معهد الإدارة العامة، الرياض، 61 ، (1989)*.
63. شبيري ، عزيزة. "أنماط السؤال البرلماني في النظام الدستوري الجزائري"، مجلة الفكر البرلماني ، مجلس الأمة، الجزائر ، (28 نوفمبر 2011).
64. صالح، بن نوار. "فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية"، مجلة مخير علم إجتماع الإتصال للبحث و الترجمة، قسنطينة، (2006)*.
65. عبد المالك، مزهود. "الأداء بين الكفاءة والفعالية - مفهوم وتقييم -"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 01 ، (2001)*.
66. علي أسعد ، وطفة. "في مفهوم النخبة: مقاربة بنائية" ، مجلة نقد و تنوير ، مركز نقد و تنوير للدراسات الإنسانية ، م 01 ، 5 ، (2015)*.
67. عون الله، صلاح الدين. "مداخل و مشكلات قياس الفعالية التنظيمية"، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض، 54 ، (1987)*.

68. مولود، سعادة. "النخبة و المجتمع-تجدد الرهانات" ،مجلة الباحث الإجتماعي، جامعة منتوري، قسنطينة، ع 10، 9، (2010)*.
69. محمد، بن صنيان. النخب السعودية: دراسة في التحولات و الإخفاقات. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، سلسلة أطروحات الدكتوراه (48)، 2005.
70. نعمان، عباسي. الحكم الراشد وألوية ترتيب المشهد النخبوي في الجزائر ،مجلة الباحث الإجتماعي، جامعة 20 أوت سكيكدة، ع 10، 9، (2010)*.
71. نعمة عباس، حضر. و آخرون "الإلتزام التنظيمي و فعالية المنظمة-"، مجلة إتحاد الجامعات العربية، عمان، الأردن، 01، (1996)*.
- د- الرسائل العلمية :
72. أمال، فضلون. "إستخدام الأحزاب السياسية للصحافة في التأثير على الرأي العام". رسالة ماجستير منشورة. كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة منتوري. قسنطينة، 2007.
73. العبادي، أحمد حميد. "الالتزام التنظيمي والعوامل المرتبطة به لدى مدارس تعليم العام للبنين بمحافظة جدة". رسالة ماجستير. كلية التربية. جامعة أم القرى . السعودية ، 1999
74. العوفي ، محمد بن غالب. "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي - دراسة ميدانية على العاملين بهيئة الرقابة والتحقيق لمنظمة الرياض". رسالة ماجستير. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض، 2005
75. القرشي، سوزان محمد . "الولاء التنظيمي للموظفين الحكوميين في مدة جدة بعض المحددات والآثار". رسالة ماجستير . جامعة الملك سعود. الرياض، 1998.
76. خالد الوزان ،محمد أحمد. "المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي". رسالة ماجستير. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. البحرين، 2006.
77. سلامة، انتصار محمد طه. " مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الفلسطينية". رسالة ماجستير . جامعة النجاح. فلسطين ، 2003.

78. عبد الوهاب، سوسي. "الفعالية التنظيمية تحديد محتوى و قياس بإستعمال لوحة القيادة". أطروحة

دكتوراه . فرع التسيير،جامعة النجاح. فلسطين، 2004.

79. ليلي، بوبغيلة. "آليات الرقابة التشريعية في النظام السياسي الجزائري". مذكرة مقدمة لنيل شهادة

ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2004.

80. محمد الطاهر، بوبابية. "دراسة الفعالية من خلال بعض المؤشرات الثقافية". أطروحة دكتوراه. جامعة

منتوري. قسنطينة، 2004.

81. محمود، علاء الدين عبد الغني. "محددات الإلتزام التنظيمي وأثره في فاعلية التنظيم-دراسة تطبيقية

في القطاع العام والخاص". رسالة ماجستير . كلية التجارة . جامعة القاهرة. مصر، 1991.

82. وفاء، سعد الشرييني. "تكوين النخبة السياسية الحاكمة في مصر (1970-1986)". رسالة دكتوراه.

كلية الإقتصاد و العلوم السياسية . جامعة القاهرة. مصر، 1996.

و - مواقع الإنترنت

<http://www.apn.dz/ar/plus-ar/formation-activites-para-legislatives-ar/39> .83

10-2019-06-27-14-39-05 :

منقول من الموقع الإلكتروني للمجلس الشعبي الوطني بتاريخ 27 جوان 2019 على الساعة 20h50

<http://www.apn.dz/ar/plus-ar/formation-activites-para-legislatives-ar/11> .84

87-2019-06-27-14-52-53:

منقول من الموقع الإلكتروني للمجلس الشعبي الوطني بتاريخ 27 جوان 2019 على الساعة 22h30

<http://www.pfln.org.dz/?p=7970> : .85

تصريح عبد القادر زحالي منقول من الموقع الإلكتروني لحزب جبهة التحرير الوطني بتاريخ 12 أبريل

2015 على الساعة 18:28

<http://www.mc-doualiya.com/chronicles/interviews-mcd/20150419> .86

تصريح مسجل للسيد بوقطاية الصادق خلال مقابلة مع أثير مونت كارلو منقول بتاريخ 22-04-2015

من العنوان الإلكتروني: على الساعة 19:43

2- قائمة المراجع باللغة الأجنبية :

A- Dictionary:

87.Akoun André et autres. **Le Robert, seuil, dictionnaire de sociologie,**

Editions: .les presses de Mama France, Octobre1999, p 175.

88.Noah Webster: **An American Dictionary of the English Language; first edition in octavo** ,New Haven, U.S.A, 1841.

B- Book :

89.Argyris .c,Schon.d: **Theory in Practice:Increasing Professional Effectiveness**, San Francisco:Jossey-Bass Publishers,1974.

90.Billington James H,**Fire: in the Minds of Men - Origins of the Revolutionary** ,New York, Basic Books,1980.

91.Crozier (M) , (1963) : "**Le Phénomène bureaucratique**, Le Seuil, coll. Points, 1971.

92.Etziouni. A: **modern organizations -Foundations of modern sociology series, Prentice -Hall edition**,Vol44, 1964.

93.Jacques Coenen-Huther:**Sociologie des élites** , Paris, A. Colin 2004

94.khorbade : **Assessment of organizational effectiveness, issues, analysis and reading**,Good, year.co.inc, California, 1971,

95. Parsons Talcott: **Societies- Evolutionary and Comparative Perspectives**, Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1966.
96. Pascal Ory and Jean-François Sirinelli : **The Intellectuals in France- From the Dreyfus Affair to Our Days**, Paris: Armand Colin, 2002
97. Philippe Lorino: **Méthodes et pratique de la performance**, Edition d'organisation, Paris, 1998
98. Salancik, G. R. **Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief**. In B.M. Chicago. 1977
99. Staw & G.R. Salancik (Eds.) : **New directions in organizational behavior**, Chicago. 1977.
100. Steven K. Thompson: **Sampling**. Third Edition, Wiley. 2012

C- Press and magazines:

101. Aron, R. "Social Structure and the Ruling Class" **British Journal of Sociology**. Vol 1. Part 1. March 1950.
102. Charles Kiesler, " The Psychology of Commitment Experiments Linking Behavior to believe ", **Academic Press**, New York Vol 106, 1991
103. Friedlander, H. Pichle, " Components of effectiveness in small organizations", **administrative science quarterly**, Sage Publications, Inc. 1968.
104. Joo, B.-K. Shim, J.H, "Psychological empowerment and organizational commitment- the moderating effect of organizational learning culture", **Human Resource Development International** , Vol . 13, No. 4, 2010.

105. Lawrence M .Miller, Behavior management " New skills for business and industry" ,**Human behavior institute Inc**, U.S.A.1974.
106. Meyer , j ; ALLen , N . " smith , G. "Commitment to organization and occupation ; Extension and test of three –component conceptualization on social behavior" . **Journal of Applied psychology** , Vol 78 (4) , 1993.
107. Miller Kent & Bromily Philip, "strategic risk and corporate performance: an analysis of alternative risk measures", **Academy of Management Journal**, Vol33 N °(4),1990.
108. Mills.W.C ."Power Elite" **Oxford University Press**. London.1956..
109. Patricia A. Adler and Peter A.Adler "Tntertse Loyalty in organizational Acase Study of College Athletics" ,**Administrative Science Quarterly**, -4ol33 (September 1988).
110. Peter Drucker," People and performance", **Harvard Business School Press**, 2007.
111. Porter,L. , Steers,R. , Mowday,R. & Boulain,P. " Organizational Commitment , Job satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians" , **Journal of Applied Psychology** , Vol.59 ,1974
112. Uchanan, Bruce. " Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations" , **Administrative Science Quarterly**, Vol.19, 1974 .
113. Vecchio, Robert P.: "Organizational Behavior " Orlando, **the Dryden Press**, 1991.

114. WeiBo, Z., Kaur, S.,& Jun, W."New development of organizational commitment: A critical review (1960 - 2009) ", **African Journal of Business Management** , Vol. 4, No (1), 2010

D- Scientific Theses :

115. Racha Ghayad, **les facteurs déterminant de la performance globale des banques islamiques**, thèse de doctorat en services de gestion, l'université de caen, 2002.

الملاحق

- 1- رخصة المجلس الشعبي الوطني لإجراء الدراسة الميدانية
- 2- قائمة بأسماء المحكمين ووظائفهم
- 3- موافقة و آراء المحكمين
- 4- إستبيان الدراسة الميدانية
- 5- نتائج الاختبارات الإحصائية التطبيقية SPSS الرزمانة 20
- 6- الجداول الإحصائية

الملحق رقم 1:

رخصة المجلس الشعبي الوطني لإجراء الدراسة الميدانية



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
المجلس الشعبي الوطني

Commission des affaires étrangères,
de la coopération et de l'émigration

le Président

لجنة الشؤون الخارجية
والتعاون والجالية
الرئيس

الرقم: 377 / ل.ش.خ.ت.ج / م.ش.و / 2019

الجزائر في، 25 ديسمبر 2019

الطالبة الفاضلة: آيت حمي فزية
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
جامعة محمد خيضر، بسكرة

الموضوع: في شأن الدراسة الميدانية لتحضير مذكرة دكتوراه

عظفا على الطلب المشار إليه، والذي أرادت الطالبة من خلاله إجراء دراسة ميدانية لتحضير مذكرة دكتوراه في اختصاص علم الاجتماع تنظيم وعمل موضوعها: "الالتزام التنظيمي للنخب السياسية ومدى تأثيره على الفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية: دراسة ميدانية بالمجلس الشعبي الوطني"، فإني أشير إلى أهمية الموضوع ومدى اهتمام النواب وعلى رأسهم السيد. سليمان شنين رئيس المجلس الشعبي الوطني، بكل البحوث الهادفة والقيمة.

لقد تابعت ورافقت الطالبة سابقا حين شغلت نائب رئيس المجلس مكلفا بالتشريع، وحاليا رئيسا للجنة الشؤون الخارجية والتعاون وعليه اعتقد أن البحث المشار إليه كان محل عناية خاصة من طرف النواب كونه يبرز جليا توظيف المؤهلات العلمية والكفاءة والتجربة العملية للباحثة في عمل البرلمان، فهي تستحق كل التشجيع.

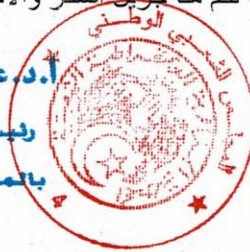
وإذ أشيد مرة أخرى بعمل الطالبة، فلا يفوتني أن أنوه بالأساتذة المؤطرين وبمجهوداتهم التي - ستثمر إن شاء الله- نموذجا يقتدي به ويكون لهم الأجر الكبير.

السيدة المحترمة، لكم منّا جزيل الشكر والاحترام.

Amo

أ.د. عبد اللطيف عبد القادر

رئيس لجنة الشؤون الخارجية
والتعاون والجالية
بالمجلس الشعبي الوطني



الملحق رقم 2:

قائمة بأسماء المحكمين ووظائفهم

قائمة بأسماء المحكمين ووظائفهم

رقم	أسماء المحكمين	الوظيفة في المجلس الشعبي الوطني	التحصيل العلمي
1	عبد القادر عبداللاوي	نائب الرئيس	بروفيسور في الفيزياء و متحصل على شهادة الكفاءة المهنية للمحامات
2	موساوجة محمد	رئيس لجنة النقل و المواصلات و الاتصالات السلكية و اللاسلكية	مهندس دولة في المحروقات
3	محمد الطيبي	نائب سابق في البرلمان - عضو لجنة الشؤون القانونية والإدارية والحريات	دكتور في علم الاجتماع الأنتربولوجيا

الملاحق رقم 3:

قائمة بأسماء المحكمين ووظائفهم



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية
قسم العلوم الإجتماعية

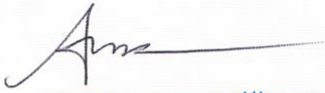


الجزائر بـ

الموضوع: الموافقة على تحكيم استمارة أطروحة الدكتوراه

أنا الممضي أسفلة الأستاذ عبد اللاوي عبد القادر رئيس لجنة الشؤون الخارجية والتعاون و الجالية بالمجلس الشعبي الوطني و أستاذ جامعي بجامعة سيدي بلعباس قد قمنا بتحكيم استمارة أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تنظيم و عمل المقدمة من طرف الطالبة أيت حمي فزية بعنوان : الإلتزام التنظيمي للنخب السياسية ومدى تأثيره على الفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية -دراسة ميدانية بالمجلس الشعبي الوطني-. و بعد إبداء آرائنا و مقترحاتنا في إستمارة البحث، و مدى تمثيلها لأهداف الدراسة و فروضها فإن أسئلة الإستمارة في صيغتها النهائية لكل بعد من أبعاد متغيرات الدراسة تغطي بطريقة صحيحة المحاور المكونة لمقياسي الإلتزام التنظيمي و الأداء الوظيفي

إمضاء المحكم



أ.د. عبد اللاوي عبد القادر

رئيس لجنة الشؤون الخارجية
و التعاون و الجالية
بالمجلس الشعبي الوطني





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية
قسم العلوم الإجتماعية



الجزائر بـ

الموضوع: الموافقة على تحكيم استمارة أطروحة الدكتوراه

أنا الممضي أسفلة الأستاذ محمد موساوجة نائب رئيس المجلس الشعبي الوطني المكلف بمتابعة الشؤون الإدارية والمراقبة المالية، قد قمنا بتحكيم استمارة أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تنظيم و عمل المقدمة من طرف الطالبة أيت حمي فزية بعنوان : الإلتزام التنظيمي للنخب السياسية ومدى تأثيره على الفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية -دراسة ميدانية بالمجلس الشعبي الوطني-

و بعد إبداء آرائنا و مقترحاتنا في إستمارة البحث، و مدى تمثيلها لأهداف الدراسة وفروضها فإن أسئلة الإستمارة في صيغتها النهائية لكل بعد من أبعاد متغيرات الدراسة تغطي بطريقة صحيحة المحاور المكونة لمقياسي الإلتزام التنظيمي و الأداء الوظيفي

إمضاء المحكم

محمد موساوجة
نائب رئيس المجلس الشعبي الوطني
مكلف بالمهام المتعلقة
بمتابعة الشؤون الإدارية
والمراقبة المالية





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية
قسم العلوم الإجتماعية



الجزائر بـ

الموضوع: الموافقة على تحكيم استمارة أطروحة الدكتوراه

أنا الممضي أسفلة الأستاذ محمد طيبي عضو سابق في لجنة الشؤون القانونية والإدارية والحريات التشريعية و أستاذ جامعي بجامعة وهران، قد قمنا بتحكيم استمارة أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تنظيم و عمل المقدمة من طرف الطالبة أيت حمي فزية بعنوان : الإلتزام التنظيمي للنخب السياسية ومدى تأثيره على الفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية -دراسة ميدانية بالمجلس الشعبي الوطني-.

و بعد إبداء آرائنا و مقترحاتنا في استمارة البحث، و مدى تمثيلها لأهداف الدراسة وفروضها فإن أسئلة الإستمارة في صيغتها النهائية لكل بعد من أبعاد متغيرات الدراسة تغطي بطريقة صحيحة المحاور المكونة لمقاييس الإلتزام التنظيمي و الأداء الوظيفي

إمضاء المحكم

الملاحق رقم 4:

إستبيان الدراسة الميدانية

1- الإستبيان الموجه لعينة الدراسة الأصلية

2- الإستمارة الإلكترونية الموجه لعينة الدراسة الفرعية

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

إستبيان

أخي النائب، أختي النائب

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة ميدانية بالمجلس الشعبي الوطني حول الالتزام التنظيمي للنخب السياسية و مدى تأثيره على الفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية و يرجى منكم التكرم بوضع علامة "X" في الخانة التي تتفق مع رأيك، وهذا مساعدة، منكم لإنجاح هذه الدراسة.

أولا -البيانات الشخصية:

يرجى وضع علامة في الخانة المناسبة (X) :

1. الجنس : ذكر / أنثى
2. رأس المال البشري المميز الذي تملكه وسمح لك بالترشح في الحزب :
 ثقافي اقتصادي اجتماعي رمزي
3. الانتماء السياسي:
 - حزب جبهة التحرير الوطني
 - التجمع الوطني الديمقراطي
 - تحالف حركة مجتمع السلم
 - تجمع أمل الجزائر
 - الإتحاد من أجل النهضة و العدالة و البناء
4. مدة الانتماء في المنظمة الحزبية :

- من سنة إلى 10 سنوات - من 11 سنة إلى 20 سنوات
- من 21 إلى 30 سنة - أكثر من 30 سنة
5. الوظيفة في المجلس الشعبي الوطني :
- رئيس لجنة - نائب رئيس لجنة
- مقرر اللجنة - عضو في اللجنة
6. عدد العهديات في المجلس الشعبي الوطني:
- عهدة واحدة عهدين ثلاث عهديات

ثانيا - أسئلة الاستبيان:

الفقرات		غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً
1	كان قرار ارتباطي بهذه المنظمة الحزبية صائباً.					
2	يعتبر وجود الفرد في هذه المنظمة الحزبية مؤشراً لكفاءته.					
3	أعتبر مشاكل المنظمة الحزبية التي أنتمي إليها هي مشاكل شخصية.					
4	أشعر بالانتماء للمنظمة الحزبية كما وكأنها بيتي الذي أحرص عليه.					
5	تستحق المنظمة الحزبية التي أنتمي إليها الإخلاص والولاء ومن قبل مناضليها كذلك.					
6	ثقتي بأغلب برلمانيين المنظمة الحزبية التي أنتمي إليها كبيرة.					
7	يمكن الحصول على مكاسب كثيرة عند الانتماء لهذه المنظمة الحزبية.					
8	أشعر بالفخر و الاعتزاز كوني احد أفراد هذه المنظمة الحزبية.					
9	أرى أن تنتهج المنظمة الحزبية التي أنتمي إليها مسار المقاطعة مع السلطة.					
10	أشعر أنه من واجبي أن أبذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف المنظمة الحزبية التي أنتمي إليها.					
11	من واجبي كمناضل في المنظمة الحزبية الإهتمام والحصول على المعلومات ذات الفائدة.					
12	من واجبي أن أحافظ على تطبيق اللوائح والقوانين الخاصة و احترام القانون الداخلي للمنظمة الحزبية.					
13	أقوم بصفتي برلماني بأداء الجزء الأكبر من مهامي الوظيفية دون الحاجة إلى رقابة من قبل رئيس الكتلة.					
14	من واجبي كمناضل في المنظمة الحزبية أن أحافظ على سمعتها لدى المجتمع.					
15	أشعر بالواجب اتجاه نجاح المنظمة الحزبية و إستمراريتها.					
16	إن المحافظة على الحضور في المؤتمرات و الاجتماعات التي يعقدها الحزب يعتبر من صميم أولوياتي اتجاه المنظمة الحزبية.					
17	من واجبي تقديم الدعم والمساندة لزملائي البرلمانيين وللكتلة التي أنتمي إليها.					
18	أنا على إدراك تام بمهامي الوظيفية كما تنص عليها اللوائح و النظام الداخلي للمنظمة الحزبية التي أنتمي إليها.					

الملاحق

				أرغب أن أكون في منصب يتطلب جهوداً كبيرة يساهم في نجاح أهداف الحزب .	19
				أتطلع للحصول على مرتبة وظيفية متميزة في الحزب .	20
				أتطلع للحصول على مرتبة وظيفية متميزة في المجلس الشعبي الوطني .	21
				أتطلع للحصول على مرتبة وظيفية متميزة في الحكومة .	22
				أتطلع في المشاركة في احد لجان المجلس الشعبي الوطني لكي أخدم مصالح الحزب الذي أنتمي إليه.	23
				سأقبل أي وظيفة أكلف بها في الحزب مقابل استمرارتي بالعمل فيه.	24
				سأكون سعيداً لقاء بقائي في المنظمة الحزبية التي أنتمي إليها حتى باقي حياتي.	25
				أشعر بالإعتزاز وأنا أتحدث للآخرين عن المنظمة الحزبية التي أنتمي إليها	26
				هناك توافق بين قيمي وقيم الحزب الذي أنتمي إليه.	27
				أشعر بالإستقلالية والحرية في التعبير عن رأي أمام رؤسائي في الحزب .	28
				أشعر بالإستقلالية والحرية في التعبير عن رأي أمام رؤسائي في البرلمان.	29
				يتيح لي رؤسائي المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات الخاصة بالسياسة العامة للحزب.	30
				أشعر بالعلاقة الأخوية بيني وبين زملائي في الحزب .	31
				أشعر بالعلاقة الأخوية بيني وبين زملائي في البرلمان.	32
				أنا مرتاح جدا بوضع و مستقبل المنظمة الحزبية التي أنتمي إليها.	33
				أرى أنه يجب اعتبار يوم يناير (السنة الأمازيغية) كعيد وطني.	34
				أرى أنه يجب اعتبار من توفوا في أحداث القبائل شهداء الواجب الوطني.	35
				أرى أنه لا بد من تجريم الاستعمار.	36
				أرى أنه يجب الاعتماد علي الغاز الصخري كمورد استراتيجي هام للطاقة.	37
				أرى أنه يجب إعادة صياغة القانون المتعلق بصندوق النفقة المخصص للمطلقات	38
				أرى أنه يجب إعادة صياغة القانون المتعلق بمكافحة العنف ضد المرأة.	39
				أرى أنه يجب إلغاء قانون التقاعد النسبي	40
				أرى أنه يجب الزيادة في تسعيرة الكهرباء و الوقود و ضريبة القيمة المضافة على السلع في قانون المالية 2017	41

الملاحق

				أرى أنه يجب تسقيف ميزانية الحكومة السنوية إلى النصف تماشيا مع تراجع مداخيل الدولة	42
				أرى أنه يجب إلغاء المادتين 73 و94 من القانون العضوي رقم 16-10 المتعلق بتنظيم الانتخابات	43
				أرى أنه يجب الرفع من قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون	44
				أرى أنه يجب الرفع من قيمة الرسم على القيمة المضافة على السلع و الخدمات	45
				أوافق على مشروع قانون المحروقات الجديد المتضمن تخفيضات على الأعباء الجبائية المفروضة على شركات الطاقة العالمية لإنجاز المشاريع	46
				أوافق على تأسيس رسم إضافي مؤقت الذي يطبق على إستيراد البضائع المطروحة للإستهلاك في الجزائر و الذي يتراوح مابين 30% و 200%	47
				يتم طرح السؤال الشفوي إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة .	48
				يتم طرح السؤال الكتابي إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة.	49
				يمكن المشاركة في استجواب الحكومة إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة.	50
				يمكن المشاركة في لجان تحقيق بعد أخذ رأي رئيس الكتلة.	51
				يمكن المشاركة في طلب ملتمس الرقابة إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة.	52
				يمكن المشاركة في طلب الرقابة على الموازنة لتأمين المحاسبة المالية إلا بعد أخذ رأي رئيس الكتلة.	53

02/05/2021

إستمارة



FACULTÉ DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

جامعة محمد خيضر بسكرة
القطر الجامعي شنتة

إستمارة

دراسة ميدانية لتقويم أداء نواب المجلس الشعبي الوطني

*Obligatoire

أخي الناخب، أختي الناخبة
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته
تقوم الباحثة بإجراء دراسة ميدانية بالمجلس الشعبي الوطني حول الإلتزام التنظيمي للناخب
السياسية و مدى تأثيره على الفعالية التنظيمية للأحزاب السياسية و يرجى منكم التكرم
بوضع علامة "X" في الخانة التي تتفق مع رأيك، وهذا مساعدة، منكم لإنجاح هذه الدراسة.

* النوع

- ذكر
 أنثى

* الإلتفاء الحزبي

- حزب جبهة التحرير الوطني
 التجمع الوطني الديمقراطي
 تحالف حركة مجتمع السلم
 تجمع أمل الجزائر
 الإتحاد من أجل النهضة و العدالة و البناء



FACULTÉ DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

جامعة محمد السادس
القطر الجامعي بشمسة

* مكان إقتراع الناخب

- أدرار
- شلف
- الأغواط
- أم البواقي
- باتنة
- بجاية
- بسكرة
- بشار
- البلدية
- بويرة
- تمنراست
- تبسة
- تلمسان
- تيارت
- تيزي وزو
- الجزائر العاصمة
- الجلفة
- جيجل
- سطيف
- سعيدة
- سكيكدة
- سيدي بلعباس

الملاحق

02/05/2021

إستمارة

- عنابة
- قالمة
- قسنطينة
- المدية
- مستغانم
- المسيلة
- معسكر
- ورقلة
- وهران
- البيض
- إيليزي
- برج بوعريريج
- بومرداس
- الطارف
- تندوف
- تيسمسيلت
- الواد
- خنشلة
- سوق أهراس
- تيبازة
- ميلة
- عين الدفلة
- النعامة
- عين تموشنت
- غرداية
- غليزان
- خارج الوطن



FACULTÉ DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

جامعة محمد خيضر بسكرة
القطر الجامعي شنتة

إستمارة

*Obligatoire

الوظائف التشريعية و الرقابية لنواب البرلمان

* أرى أنه يجب اعتبار يوم يناير (السنة الأمازيغية) كعيد وطني

- موافق تماما
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق تماما

* أرى أنه يجب اعتبار من توفروا في أحداث القبائل شهداء الواجب الوطني

- موافق تماما
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق تماما

* أرى أنه لا بد من تجريم الاستعمار

- موافق تماما

02/05/2021

استمارة

- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق تماما

* أرى أنه يجب الاعتماد على الغاز الصخري كمورد استراتيجي هام للطاقة

- موافق تماما
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق تماما

* أرى أنه يجب إعادة صياغة القانون المتعلق بصندوق النفقة المخصص للمطلقات

- موافق تماما
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق تماما

* أرى أنه يجب إعادة صياغة القانون المتعلق بمكافحة العنف ضد المرأة

- موافق تماما
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق تماما



FACULTÉ DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

جامعة محمد خيضر بـمسكرة
القطن الجبلي شـنقة

* أرى أنه يجب إلغاء قانون التقاعد النسبي

- موافق تماما
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق تماما

* أرى أنه يجب الزيادة في تسعيرة الكهرباء و الوقود

- موافق تماما
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق تماما

* أرى أنه يجب تسقيف ميزانية الحكومة السنوية إلى النصف تماشيا مع تراجع مداخل الدولة

- موافق تماما
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق تماما



FACULTÉ DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

جامعة محمد السادس بسكرة
القصر الجامعي بشارع

أوافق على مشروع قانون المحروقات الجديد المتضمن تخفيضات على الأعباء الجبائية المفروضة على شركات الطاقة العالمية لإنجاز المشاريع *

- موافق تماما
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق تماما

أوافق على تأسيس رسم إضافي مؤقت الذي يطبق على إستيراد البضائع المطروحة للإستهلاك في الجزائر و الذي يتراوح ما بين 30 % و 200% *

- موافق تماما
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق تماما

* أرى أنه يجب على النائب طرح السؤال الشفوي دون أخذ رأي رئيس الكتلة

- موافق تماما
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق تماما



* أرى أنه يجب على النائب طرح السؤال الكتابي دون أخذ رأي رئيس الكتلة

- موافق تماما
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق تماما

* أرى أنه يجب على النائب استجواب الحكومة دون أخذ رأي رئيس الكتلة

- موافق تماما
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق تماما

* أرى أنه يجب على النائب المشاركة في لجان تحقيق بعد أخذ رأي رئيس الكتلة

- موافق تماما
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق تماما



* أرى أنه يجب على النائب المشاركة في طلب ملتزم الرقابة دون أخذ رأي رئيس الكتلة

- موافق تماما
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق تماما

* أرى أنه يجب على النائب المشاركة في طلب الرقابة على الموازنة لتأمين المحاسبة المالية دون أخذ رأي رئيس الكتلة

- موافق تماما
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق تماما

* أرى أنه يجب على النائب مناقشة خطة عمل الحكومة دون توجيهات رئيس الكتلة

- موافق تماما
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق تماما



* أرى أنه يجب على النائب اللجوء إلى أداة اللانحة دون أخذ رأي رئيس الكتلة

- موافق تماما
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق تماما

Page 2 sur 2

[Retour](#)

[Envoyer](#)

Ce contenu n'est ni rédigé, ni cautionné par Google. [Signaler un cas d'utilisation abusive](#) - [Conditions d'utilisation](#) - [Règles de confidentialité](#)

Google Forms

الملاحق رقم 5:

نتائج الاختبارات الإحصائية التطبيقية SPSS الرزمانة 20

الملاحق

- معامل الثبات ألفا كرونبيخ :
1-1 معامل الثبات ألفا كرونبيخ لمقياس الالتزام التنظيمي :

Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
A1	141,11703	706,373	,754	,989
A2	140,98067	710,996	,772	,989
A3	141,17764	707,389	,767	,989
A4	140,93521	706,155	,776	,989
A5	140,99582	705,633	,794	,989
A6	141,04127	706,963	,776	,989
A7	141,04127	701,987	,827	,989
A8	140,66248	697,756	,859	,989
A9	140,80642	694,925	,842	,989
B1	140,95794	705,129	,821	,989
B2	141,07915	702,789	,827	,989
B3	141,01854	706,440	,807	,989
B4	141,21551	702,292	,846	,989
B5	140,98067	701,845	,822	,989
B6	140,82915	702,246	,825	,989
B7	140,83673	699,872	,823	,989
B8	140,79127	702,376	,790	,989
B9	140,67006	699,415	,827	,989
B10	140,73067	696,756	,841	,989
C1	141,13218	705,022	,812	,989
C2	141,13218	702,814	,825	,989
C3	141,04127	707,746	,748	,989
C4	141,05642	699,809	,821	,989
C5	140,85188	699,858	,809	,989
C6	140,79127	699,266	,811	,989
D1	140,91248	705,935	,811	,989
D2	141,10188	701,489	,862	,989
D3	140,96551	703,257	,823	,989
D4	141,18521	699,343	,898	,988
D5	140,92764	699,940	,832	,989
D6	140,94279	695,918	,857	,989
D7	140,93521	697,193	,819	,989
D8	140,77612	693,937	,848	,989
TA	140,97309	704,040	,953	,988
TB	140,91097	701,712	,974	,988
TC	141,00087	702,222	,944	,988
TD	140,96836	699,426	,980	,988
TT	140,96332	701,812	1,000	,988

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,989	38

الملاحق

2-1 معامل الثبات ألفا كرونبيخ لمحور الأداء الوظيفي لمقياس الفعالية التنظيمية:

Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
E1	91,18466	281,806	,788	,981
E2	91,04830	285,299	,789	,981
E3	91,24527	283,001	,782	,981
E4	91,00284	282,794	,768	,981
E5	91,06345	282,340	,791	,981
E6	91,10890	283,094	,777	,981
E7	91,10890	279,985	,827	,981
E8	90,73011	277,472	,853	,981
E9	90,87405	275,586	,839	,981
E10	91,02557	281,960	,821	,981
E11	91,14678	280,557	,824	,981
E12	91,08617	283,022	,798	,981
E13	90,90436	279,226	,802	,981
E14	91,19981	282,051	,805	,981
F1	91,19981	280,318	,832	,981
F2	91,10890	283,810	,740	,982
F3	91,12405	278,699	,817	,981
F4	90,91951	278,831	,801	,981
F5	90,85890	278,535	,800	,981
F6	90,98011	282,430	,813	,981
F7	90,84375	275,486	,828	,981
F8	91,18466	281,806	,788	,981
TE	91,05208	281,083	,987	,980
TF	91,02746	279,761	,970	,980
TT2	91,03977	280,402	,999	,980

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,982	25

الملاحق

3-1- معامل الثبات ألفا كرونبيخ لمحور الأداء المعياري لمقياس الفعالية التنظيمية:

Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
E1	44,22542	340,375	,888	,984
E2	44,18298	339,031	,815	,985
E3	44,24496	340,839	,791	,985
E4	44,24217	340,494	,793	,985
E5	44,11933	335,815	,862	,985
E6	44,15395	337,444	,832	,985
E7	44,26283	341,231	,801	,985
E8	44,30917	343,050	,803	,985
E9	44,18354	338,201	,861	,985
E10	44,18857	338,978	,812	,985
E11	44,23268	340,434	,780	,985
E12	44,22430	340,532	,779	,985
E13	44,09309	334,720	,866	,985
E14	44,22821	341,039	,805	,985
F1	44,13217	337,352	,845	,985
F2	44,32313	343,762	,811	,985
F3	44,24384	341,895	,799	,985
F4	44,35160	344,966	,806	,985
F5	44,07131	334,688	,904	,984
F6	44,02609	333,139	,932	,984
F7	44,39627	345,745	,805	,985
F8	44,05066	334,041	,914	,984
TE	44,20651	339,191	,994	,984
TF	44,19938	339,264	,985	,984
TT2	44,20295	339,216	,999	,984

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,985	25

2- الصدق البنائي:

1-2 الصدق البنائي لمقياس الالتزام التنظيمي :

Corrélations

		Corrélations				
		TA	TB	TC	TD	TT
TA	Corrélation de Pearson	1	,907**	,858**	,914**	,952**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000
	N	132	132	132	132	132
TB	Corrélation de Pearson	,907**	1	,896**	,945**	,971**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000
	N	132	132	132	132	132
TC	Corrélation de Pearson	,858**	,896**	1	,928**	,955**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000
	N	132	132	132	132	132
TD	Corrélation de Pearson	,914**	,945**	,928**	1	,982**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000
	N	132	132	132	132	132
TT	Corrélation de Pearson	,952**	,971**	,955**	,982**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	132	132	132	132	132

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

2-2 الصدق البنائي لمحور الأداء الوظيفي لمقياس الفعالية التنظيمية:

Corrélations

		Corrélations		
		TE	TF	TT2
TE	Corrélation de Pearson	1	,925**	,980**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000
	N	132	132	132
TF	Corrélation de Pearson	,925**	1	,982**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000
	N	132	132	132
TT2	Corrélation de Pearson	,980**	,982**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	
	N	132	132	132

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملاحق

3-2 الصدق البنائي لمحور الأداء المعياري لمقياس الفعالية التنظيمية:

Corrélations

		TE	TF	TT2
TE	Corrélation de Pearson	1	,964**	,991**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000
	N	1791	1791	1791
TF	Corrélation de Pearson	,964**	1	,991**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000
	N	1791	1791	1791
TT2	Corrélation de Pearson	,991**	,991**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	
	N	1791	1791	1791

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

3- تكرارات إجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان :

3-1 تكرارات إجابات المبحوثين لفقرات الالتزام التنظيمي :

A1

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	9	6,8	6,8	6,8
3,000	49	37,1	37,1	43,9
Valide 4,000	53	40,2	40,2	84,1
5,000	21	15,9	15,9	100,0
Total	132	100,0	100,0	

A2

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	5	3,8	3,8	3,8
3,000	34	25,8	25,8	29,5
Valide 4,000	77	58,3	58,3	87,9
5,000	16	12,1	12,1	100,0
Total	132	100,0	100,0	

A3

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	13	9,8	9,8	9,8
3,000	40	30,3	30,3	40,2
Valide 4,000	67	50,8	50,8	90,9
5,000	12	9,1	9,1	100,0
Total	132	100,0	100,0	

الملاحق

A4

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	7	5,3	5,3	5,3
3,000	35	26,5	26,5	31,8
Valide 4,000	63	47,7	47,7	79,5
5,000	27	20,5	20,5	100,0
Total	132	100,0	100,0	

A5

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	7	5,3	5,3	5,3
3,000	40	30,3	30,3	35,6
Valide 4,000	61	46,2	46,2	81,8
5,000	24	18,2	18,2	100,0
Total	132	100,0	100,0	

A6

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	10	7,6	7,6	7,6
3,000	34	25,8	25,8	33,3
Valide 4,000	70	53,0	53,0	86,4
5,000	18	13,6	13,6	100,0
Total	132	100,0	100,0	

A7

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	12	9,1	9,1	9,1
3,000	35	26,5	26,5	35,6
Valide 4,000	62	47,0	47,0	82,6
5,000	23	17,4	17,4	100,0
Total	132	100,0	100,0	

A8

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	10	7,6	7,6	7,6
3,000	19	14,4	14,4	22,0
Valide 4,000	50	37,9	37,9	59,8
5,000	53	40,2	40,2	100,0
Total	132	100,0	100,0	

الملاحق

A9

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1,000	1	,8	,8	,8
2,000	13	9,8	9,8	10,6
3,000	23	17,4	17,4	28,0
4,000	48	36,4	36,4	64,4
5,000	47	35,6	35,6	100,0
Total	132	100,0	100,0	

B1

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	7	5,3	5,3	5,3
3,000	35	26,5	26,5	31,8
4,000	66	50,0	50,0	81,8
5,000	24	18,2	18,2	100,0
Total	132	100,0	100,0	

B2

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	12	9,1	9,1	9,1
3,000	37	28,0	28,0	37,1
4,000	63	47,7	47,7	84,8
5,000	20	15,2	15,2	100,0
Total	132	100,0	100,0	

B3

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	8	6,1	6,1	6,1
3,000	36	27,3	27,3	33,3
4,000	69	52,3	52,3	85,6
5,000	19	14,4	14,4	100,0
Total	132	100,0	100,0	

B4

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	18	13,6	13,6	13,6
3,000	34	25,8	25,8	39,4
4,000	69	52,3	52,3	91,7
5,000	11	8,3	8,3	100,0
Total	132	100,0	100,0	

الملاحق

B5

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1,000	1	,8	,8	,8
2,000	9	6,8	6,8	7,6
3,000	33	25,0	25,0	32,6
4,000	63	47,7	47,7	80,3
5,000	26	19,7	19,7	100,0
Total	132	100,0	100,0	

B6

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	7	5,3	5,3	5,3
3,000	31	23,5	23,5	28,8
4,000	57	43,2	43,2	72,0
5,000	37	28,0	28,0	100,0
Total	132	100,0	100,0	

B7

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	12	9,1	9,1	9,1
3,000	23	17,4	17,4	26,5
4,000	59	44,7	44,7	71,2
5,000	38	28,8	28,8	100,0
Total	132	100,0	100,0	

B8

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	9	6,8	6,8	6,8
3,000	26	19,7	19,7	26,5
4,000	56	42,4	42,4	68,9
5,000	41	31,1	31,1	100,0
Total	132	100,0	100,0	

B9

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	7	5,3	5,3	5,3
3,000	28	21,2	21,2	26,5
4,000	42	31,8	31,8	58,3
5,000	55	41,7	41,7	100,0
Total	132	100,0	100,0	

الملاحق

B10

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	11	8,3	8,3	8,3
3,000	25	18,9	18,9	27,3
Valide 4,000	44	33,3	33,3	60,6
5,000	52	39,4	39,4	100,0
Total	132	100,0	100,0	

C1

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	16	12,1	12,1	12,1
3,000	27	20,5	20,5	32,6
Valide 4,000	78	59,1	59,1	91,7
5,000	11	8,3	8,3	100,0
Total	132	100,0	100,0	

C2

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	13	9,8	9,8	9,8
3,000	40	30,3	30,3	40,2
Valide 4,000	61	46,2	46,2	86,4
5,000	18	13,6	13,6	100,0
Total	132	100,0	100,0	

C3

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	8	6,1	6,1	6,1
3,000	41	31,1	31,1	37,1
Valide 4,000	62	47,0	47,0	84,1
5,000	21	15,9	15,9	100,0
Total	132	100,0	100,0	

C4

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	15	11,4	11,4	11,4
3,000	34	25,8	25,8	37,1
Valide 4,000	57	43,2	43,2	80,3
5,000	26	19,7	19,7	100,0
Total	132	100,0	100,0	

الملاحق

C5

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	8	6,1	6,1	6,1
3,000	38	28,8	28,8	34,8
Valide 4,000	43	32,6	32,6	67,4
5,000	43	32,6	32,6	100,0
Total	132	100,0	100,0	

C6

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	10	7,6	7,6	7,6
3,000	29	22,0	22,0	29,5
Valide 4,000	47	35,6	35,6	65,2
5,000	46	34,8	34,8	100,0
Total	132	100,0	100,0	

D1

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	6	4,5	4,5	4,5
3,000	33	25,0	25,0	29,5
Valide 4,000	67	50,8	50,8	80,3
5,000	26	19,7	19,7	100,0
Total	132	100,0	100,0	

D2

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	15	11,4	11,4	11,4
3,000	30	22,7	22,7	34,1
Valide 4,000	71	53,8	53,8	87,9
5,000	16	12,1	12,1	100,0
Total	132	100,0	100,0	

D3

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	10	7,6	7,6	7,6
3,000	31	23,5	23,5	31,1
Valide 4,000	66	50,0	50,0	81,1
5,000	25	18,9	18,9	100,0
Total	132	100,0	100,0	

الملاحق

D4

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	19	14,4	14,4	14,4
3,000	29	22,0	22,0	36,4
Valide 4,000	72	54,5	54,5	90,9
5,000	12	9,1	9,1	100,0
Total	132	100,0	100,0	

D5

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	12	9,1	9,1	9,1
3,000	29	22,0	22,0	31,1
Valide 4,000	59	44,7	44,7	75,8
5,000	32	24,2	24,2	100,0
Total	132	100,0	100,0	

D6

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	14	10,6	10,6	10,6
3,000	32	24,2	24,2	34,8
Valide 4,000	49	37,1	37,1	72,0
5,000	37	28,0	28,0	100,0
Total	132	100,0	100,0	

D7

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	17	12,9	12,9	12,9
3,000	24	18,2	18,2	31,1
Valide 4,000	55	41,7	41,7	72,7
5,000	36	27,3	27,3	100,0
Total	132	100,0	100,0	

D8

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	14	10,6	10,6	10,6
3,000	26	19,7	19,7	30,3
Valide 4,000	39	29,5	29,5	59,8
5,000	53	40,2	40,2	100,0
Total	132	100,0	100,0	

الملاحق

الترميز :

المحاور	ALPHABET	NUMBER
الولاء للمنظمة	A	رقم الفقرة
المسؤولية اتجاه المنظمة	B	
الرغبة في الإستمرار بالعمل في المنظمة	C	
الإيمان بالمنظمة	D	

2-3 تكرارات إجابات المبحوثين لفقرات محور الأداء الوظيفي للفعالية التنظيمية :

Tableau de fréquences

E1

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	9	6,8	6,8	6,8
3,000	49	37,1	37,1	43,9
Valide 4,000	53	40,2	40,2	84,1
5,000	21	15,9	15,9	100,0
Total	132	100,0	100,0	

E2

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	5	3,8	3,8	3,8
3,000	34	25,8	25,8	29,5
Valide 4,000	77	58,3	58,3	87,9
5,000	16	12,1	12,1	100,0
Total	132	100,0	100,0	

E3

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	13	9,8	9,8	9,8
3,000	40	30,3	30,3	40,2
Valide 4,000	67	50,8	50,8	90,9
5,000	12	9,1	9,1	100,0
Total	132	100,0	100,0	

E4

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	7	5,3	5,3	5,3
3,000	35	26,5	26,5	31,8
Valide 4,000	63	47,7	47,7	79,5
5,000	27	20,5	20,5	100,0
Total	132	100,0	100,0	

E5

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	7	5,3	5,3	5,3
3,000	40	30,3	30,3	35,6
Valide 4,000	61	46,2	46,2	81,8
5,000	24	18,2	18,2	100,0
Total	132	100,0	100,0	

E6

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	10	7,6	7,6	7,6
3,000	34	25,8	25,8	33,3
Valide 4,000	70	53,0	53,0	86,4
5,000	18	13,6	13,6	100,0
Total	132	100,0	100,0	

E7

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	12	9,1	9,1	9,1
3,000	35	26,5	26,5	35,6
Valide 4,000	62	47,0	47,0	82,6
5,000	23	17,4	17,4	100,0
Total	132	100,0	100,0	

E8

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	10	7,6	7,6	7,6
3,000	19	14,4	14,4	22,0
Valide 4,000	50	37,9	37,9	59,8
5,000	53	40,2	40,2	100,0
Total	132	100,0	100,0	

الملاحق

E9

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1,000	1	,8	,8	,8
2,000	13	9,8	9,8	10,6
3,000	23	17,4	17,4	28,0
4,000	48	36,4	36,4	64,4
5,000	47	35,6	35,6	100,0
Total	132	100,0	100,0	

E10

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	7	5,3	5,3	5,3
3,000	35	26,5	26,5	31,8
4,000	66	50,0	50,0	81,8
5,000	24	18,2	18,2	100,0
Total	132	100,0	100,0	

E11

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	12	9,1	9,1	9,1
3,000	37	28,0	28,0	37,1
4,000	63	47,7	47,7	84,8
5,000	20	15,2	15,2	100,0
Total	132	100,0	100,0	

E12

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	8	6,1	6,1	6,1
3,000	36	27,3	27,3	33,3
4,000	69	52,3	52,3	85,6
5,000	19	14,4	14,4	100,0
Total	132	100,0	100,0	

E13

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	12	9,1	9,1	9,1
3,000	23	17,4	17,4	26,5
4,000	59	44,7	44,7	71,2
5,000	38	28,8	28,8	100,0
Total	132	100,0	100,0	

الملاحق

E14

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2,000	16	12,1	12,1	12,1
3,000	27	20,5	20,5	32,6
Valide 4,000	78	59,1	59,1	91,7
5,000	11	8,3	8,3	100,0
Total	132	100,0	100,0	

الترميز :

المحاور	ALPHABET	NUMBER
الوظيفة الرقابية	E	رقم الفقرة
الوظيفة التشريعية	F	

3-3 تكرارات إجابات المبحوثين لفقرات محور الأداء المعياري للفعالية التنظيمية :

E1

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1,000	798	44,6	44,6	44,6
2,000	517	28,9	28,9	73,4
Valide 3,000	476	26,6	26,6	100,0
Total	1791	100,0	100,0	

E2

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1,000	798	44,6	44,6	44,6
2,000	570	31,8	31,8	76,4
Valide 3,000	294	16,4	16,4	92,8
4,000	129	7,2	7,2	100,0
Total	1791	100,0	100,0	

E3

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1,000	798	44,6	44,6	44,6
2,000	700	39,1	39,1	83,6
Valide 3,000	145	8,1	8,1	91,7
4,000	148	8,3	8,3	100,0
Total	1791	100,0	100,0	

الملاحق

E4

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1,000	798	44,6	44,6	44,6
2,000	707	39,5	39,5	84,0
Valide 3,000	126	7,0	7,0	91,1
4,000	160	8,9	8,9	100,0
Total	1791	100,0	100,0	

E5

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1,000	808	45,1	45,1	45,1
2,000	447	25,0	25,0	70,1
Valide 3,000	396	22,1	22,1	92,2
4,000	140	7,8	7,8	100,0
Total	1791	100,0	100,0	

E6

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1,000	798	44,6	44,6	44,6
2,000	543	30,3	30,3	74,9
Valide 3,000	296	16,5	16,5	91,4
4,000	154	8,6	8,6	100,0
Total	1791	100,0	100,0	

E7

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1,000	798	44,6	44,6	44,6
2,000	716	40,0	40,0	84,5
Valide 3,000	145	8,1	8,1	92,6
4,000	132	7,4	7,4	100,0
Total	1791	100,0	100,0	

E8

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1,000	798	44,6	44,6	44,6
2,000	767	42,8	42,8	87,4
Valide 3,000	126	7,0	7,0	94,4
4,000	100	5,6	5,6	100,0
Total	1791	100,0	100,0	

E9

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1,000	808	45,1	45,1	45,1
2,000	507	28,3	28,3	73,4
Valide 3,000	391	21,8	21,8	95,3
4,000	85	4,7	4,7	100,0
Total	1791	100,0	100,0	

E10

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1,000	798	44,6	44,6	44,6
2,000	595	33,2	33,2	77,8
Valide 3,000	254	14,2	14,2	92,0
4,000	144	8,0	8,0	100,0
Total	1791	100,0	100,0	

E11

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1,000	808	45,1	45,1	45,1
2,000	674	37,6	37,6	82,7
Valide 3,000	145	8,1	8,1	90,8
4,000	164	9,2	9,2	100,0
Total	1791	100,0	100,0	

E12

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1,000	788	44,0	44,0	44,0
2,000	706	39,4	39,4	83,4
Valide 3,000	126	7,0	7,0	90,5
4,000	171	9,5	9,5	100,0
Total	1791	100,0	100,0	

E13

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1,000	808	45,1	45,1	45,1
2,000	427	23,8	23,8	69,0
Valide 3,000	389	21,7	21,7	90,7
4,000	167	9,3	9,3	100,0
Total	1791	100,0	100,0	

الملاحق

E14

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1,000	788	44,0	44,0	44,0
2,000	645	36,0	36,0	80,0
Valide 3,000	255	14,2	14,2	94,2
4,000	103	5,8	5,8	100,0
Total	1791	100,0	100,0	

F1

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1,000	798	44,6	44,6	44,6
2,000	461	25,7	25,7	70,3
Valide 3,000	421	23,5	23,5	93,8
4,000	111	6,2	6,2	100,0
Total	1791	100,0	100,0	

F2

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1,000	798	44,6	44,6	44,6
2,000	767	42,8	42,8	87,4
Valide 3,000	151	8,4	8,4	95,8
4,000	75	4,2	4,2	100,0
Total	1791	100,0	100,0	

F3

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1,000	788	44,0	44,0	44,0
2,000	657	36,7	36,7	80,7
Valide 3,000	259	14,5	14,5	95,1
4,000	87	4,9	4,9	100,0
Total	1791	100,0	100,0	

F4

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1,000	778	43,4	43,4	43,4
2,000	870	48,6	48,6	92,0
Valide 3,000	56	3,1	3,1	95,1
4,000	87	4,9	4,9	100,0
Total	1791	100,0	100,0	

الملاحق

F5

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1,000	808	45,1	45,1	45,1
2,000	296	16,5	16,5	61,6
Valide 3,000	612	34,2	34,2	95,8
4,000	75	4,2	4,2	100,0
Total	1791	100,0	100,0	

F6

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1,000	798	44,6	44,6	44,6
2,000	235	13,1	13,1	57,7
Valide 3,000	683	38,1	38,1	95,8
4,000	75	4,2	4,2	100,0
Total	1791	100,0	100,0	

F7

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1,000	808	45,1	45,1	45,1
2,000	893	49,9	49,9	95,0
Valide 4,000	90	5,0	5,0	100,0
Total	1791	100,0	100,0	

F8

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1,000	798	44,6	44,6	44,6
2,000	286	16,0	16,0	60,5
Valide 3,000	625	34,9	34,9	95,4
4,000	82	4,6	4,6	100,0
Total	1791	100,0	100,0	

الملاحق

4-المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية

1-4 المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمقياس الإلتزام التنظيمي :

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
A1	132	3,65152	,828729
A2	132	3,78788	,699294
A3	132	3,59091	,790734
A4	132	3,83333	,811809
A5	132	3,77273	,806376
A6	132	3,72727	,792049
A7	132	3,72727	,856862
A8	132	4,10606	,918492
A9	132	3,96212	,999277
B1	132	3,81061	,792451
B2	132	3,68939	,839234
B3	132	3,75000	,775335
B4	132	3,55303	,831759
B5	132	3,78788	,865190
B6	132	3,93939	,853887
B7	132	3,93182	,909603
B8	132	3,97727	,886419
B9	132	4,09848	,915180
B10	132	4,03788	,960322
C1	132	3,63636	,803359
C2	132	3,63636	,840508
C3	132	3,72727	,801629
C4	132	3,71212	,912427
C5	132	3,91667	,924985
C6	132	3,97727	,936665
D1	132	3,85606	,782759
D2	132	3,66667	,834986
D3	132	3,80303	,832905
D4	132	3,58333	,847463
D5	132	3,84091	,898086
D6	132	3,82576	,961044
D7	132	3,83333	,974222
D8	132	3,99242	1,015124
TA	132	3,7955	,70672
TB	132	3,8576	,73745
TC	132	3,7677	,75011
TD	132	3,8002	,77670
TT	132	3,8052	,71690
N valide (listwise)	132		

2-4 المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمحور الأداء الوظيفي :

Descriptives

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
E1	132	3,65152	,828729
E2	132	3,78788	,699294
E3	132	3,59091	,790734
E4	132	3,83333	,811809
E5	132	3,77273	,806376
E6	132	3,72727	,792049
E7	132	3,72727	,856862
E8	132	4,10606	,918492
E9	132	3,96212	,999277
E10	132	3,81061	,792451
E11	132	3,68939	,839234
E12	132	3,75000	,775335
E13	132	3,93182	,909603
E14	132	3,63636	,803359
F1	132	3,63636	,840508
F2	132	3,72727	,801629
F3	132	3,71212	,912427
F4	132	3,91667	,924985
F5	132	3,97727	,936665
F6	132	3,85606	,782759
F7	132	3,99242	1,015124
F8	132	3,65152	,828729
TE	132	3,7841	,69092
TF	132	3,8087	,74320
TT2	132	3,7964	,70352
N valide (listwise)	132		

Descriptives

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
E1	1791	1,82021	,824251
E2	1791	1,86265	,937789
E3	1791	1,80067	,904316
E4	1791	1,80346	,913835
E5	1791	1,92630	,989970
E6	1791	1,89168	,971374
E7	1791	1,78280	,880106
E8	1791	1,73646	,818641
E9	1791	1,86209	,916922
E10	1791	1,85706	,942897
E11	1791	1,81295	,929450
E12	1791	1,82133	,927791
E13	1791	1,95254	1,019630
E14	1791	1,81742	,882890
F1	1791	1,91346	,959977
F2	1791	1,72250	,787856
F3	1791	1,80179	,860244
F4	1791	1,69403	,752770
F5	1791	1,97432	,979915
F6	1791	2,01954	,997291
F7	1791	1,64936	,727664
F8	1791	1,99497	,989033
TE	1791	1,8391	,77213
TF	1791	1,8462	,77721
TT2	1791	1,8427	,76761
N valide (listwise)	1791		

الملاحق

5- إختبار فرق المتوسطين ت (Independent T-Test) لكل إجمالي محور من محاور الدراسة حسب متغير الجنس:

Statistiques de groupe

	sex	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
TA	MAL	93	3,5663	,71015	,07364
	FEM	39	4,3419	,25667	,04110
TB	MAL	93	3,6043	,73142	,07585
	FEM	39	4,4615	,21959	,03516
TC	MAL	93	3,4857	,71291	,07393
	FEM	39	4,4402	,22454	,03596
TD	MAL	93	3,5376	,78405	,08130
	FEM	39	4,4263	,14257	,02283
TT	MAL	93	3,5485	,70570	,07318
	FEM	39	4,4175	,14143	,02265

الملاحق

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
TA	Hypothèse de variances égales	27,607	,000	-6,629	130	,000	-,77557	,11700	-1,00705	-,54410
	Hypothèse de variances inégales			-9,197	128,140	,000	-,77557	,08433	-,94244	-,60871
TB	Hypothèse de variances égales	37,580	,000	-7,171	130	,000	-,85724	,11955	-1,09375	-,62073
	Hypothèse de variances inégales			-10,254	122,137	,000	-,85724	,08360	-1,02273	-,69175
TC	Hypothèse de variances égales	38,035	,000	-8,177	130	,000	-,95451	,11673	-1,18545	-,72357
	Hypothèse de variances inégales			-11,611	123,890	,000	-,95451	,08221	-1,11722	-,79180
TD	Hypothèse de variances égales	70,381	,000	-7,015	130	,000	-,88865	,12669	-1,13928	-,63802
	Hypothèse de variances inégales			-10,523	105,493	,000	-,88865	,08445	-1,05608	-,72121
TT	Hypothèse de variances égales	51,346	,000	-7,610	130	,000	-,86899	,11419	-1,09490	-,64308
	Hypothèse de variances inégales			-11,344	108,067	,000	-,86899	,07660	-1,02083	-,71715

6- إختبار مان ويتني (Mann-Whitney Test) لقياس الفروق بين المجموعات المختلفة لجنس عينة الدراسة حسب متغير النوع:

Test de Mann-Whitney

Rangs

	sex	N	Rang moyen	Somme des rangs
TA	MAL	93	53,83	5006,50
	FEM	39	96,71	3771,50
	Total	132		
TB	MAL	93	52,29	4863,00
	FEM	39	100,38	3915,00
	Total	132		
TC	MAL	93	50,96	4739,00
	FEM	39	103,56	4039,00
	Total	132		
TD	MAL	93	52,96	4925,00
	FEM	39	98,79	3853,00
	Total	132		
TT	MAL	93	51,92	4829,00
	FEM	39	101,26	3949,00
	Total	132		

Test^a

	TA	TB	TC	TD	TT
U de Mann-Whitney	635,500	492,000	368,000	554,000	458,000
W de Wilcoxon	5006,500	4863,000	4739,000	4925,000	4829,000
Z	-5,903	-6,636	-7,272	-6,324	-6,762
Signification asymptotique (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000

a. Critère de regroupement : sex

A 1 facteur

ANOVA à 1 facteur

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
TA	Inter-groupes	12,722	4	3,181	7,664	,000
	Intra-groupes	52,706	127	,415		
	Total	65,428	131			
TB	Inter-groupes	16,595	4	4,149	9,641	,000
	Intra-groupes	54,648	127	,430		
	Total	71,242	131			
TC	Inter-groupes	11,298	4	2,824	5,748	,000
	Intra-groupes	62,411	127	,491		
	Total	73,709	131			
TD	Inter-groupes	15,716	4	3,929	7,882	,000
	Intra-groupes	63,311	127	,499		
	Total	79,027	131			
TT	Inter-groupes	13,747	4	3,437	8,146	,000
	Intra-groupes	53,580	127	,422		
	Total	67,327	131			

8- إختبار كروسكال والاس (Kruskal-wallis Test) حسب متغير الإنتماء الحزبي:

Test de Kruskal-Wallis

Rangs			
	Appatenace	N	Rang moyen
TT	FLN	64	79,13
	RND	40	62,46
	MSP	14	49,32
	AEA	8	40,69
	UJC	6	33,25
	Total	132	

Test ^{a,b}	
	TT
Khi-deux	18,427
ddl	4
Signification asymptotique	,001

a. Test de Kruskal Wallis

b. Critère de regroupement : Appatenace

الملاحق

9- تحليل التباين الاحادي ONE WAY ANOVA حسب متغير عدد عهديات النائب بالبرلمان :

A 1 facteur

ANOVA à 1 facteur

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
TA	Inter-groupes	13,532	2	6,766	16,818	,000
	Intra-groupes	51,896	129	,402		
	Total	65,428	131			
TB	Inter-groupes	14,520	2	7,260	16,511	,000
	Intra-groupes	56,722	129	,440		
	Total	71,242	131			
TC	Inter-groupes	15,159	2	7,579	16,699	,000
	Intra-groupes	58,550	129	,454		
	Total	73,709	131			
TD	Inter-groupes	16,041	2	8,021	16,427	,000
	Intra-groupes	62,986	129	,488		
	Total	79,027	131			
TT	Inter-groupes	14,774	2	7,387	18,133	,000
	Intra-groupes	52,552	129	,407		
	Total	67,327	131			

10- إختبار كروسكال والاس (Kruskal-wallis Test) حسب متغير عدد عهديات النائب بالبرلمان :

Test de Kruskal-Wallis

Rangs

	NMRFOISELU	N	Rang moyen
TT	UNE FOIS	85	77,59
	DEUX FOIS	32	53,59
	TROIS FOIS	15	31,17
	Total	132	

Test^{a,b}

	TT
Khi-deux	23,603
Ddl	2
Signification asymptotique	,000

a. Test de Kruskal Wallis

b. Critère de regroupement :

NMRFOISELU

11- تحليل التباين الاحادي ONE WAY ANOVA حسب متغير رأس المال البشري :

A 1 facteur

ANOVA à 1 facteur

		Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
TA	Inter-groupes	49,474	3	16,491	132,316	,000
	Intra-groupes	15,954	128	,125		
	Total	65,428	131			
TB	Inter-groupes	44,327	3	14,776	70,266	,000
	Intra-groupes	26,916	128	,210		
	Total	71,242	131			
TC	Inter-groupes	44,159	3	14,720	63,763	,000
	Intra-groupes	29,549	128	,231		
	Total	73,709	131			
TD	Inter-groupes	53,624	3	17,875	90,069	,000
	Intra-groupes	25,402	128	,198		
	Total	79,027	131			
TT	Inter-groupes	47,746	3	15,915	104,041	,000
	Intra-groupes	19,580	128	,153		
	Total	67,327	131			

12- إختبار كروسكال والاس (Kruskal-wallis Test) حسب متغير رأس المال البشري :

Test de Kruskal-Wallis

Rangs		
capital	N	Rang moyen
CUL	32	26,17
ECO	64	98,92
TT SOCI	27	47,93
SYMB	9	35,06
Total	132	

Test ^{a,b}	
	TT
Khi-deux	94,043
Ddl	3
Signification asymptotique	,000

a. Test de Kruskal Wallis

b. Critère de regroupement : capital

الملاحق

13- تحليل التباين الاحادي ONE WAY ANOVA حسب متغير مدة الإنخراط في الحزب :

A 1 facteur

ANOVA à 1 facteur

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
TA	Inter-groupes	28,886	3	9,629	33,728	,000
	Intra-groupes	36,542	128	,285		
	Total	65,428	131			
TB	Inter-groupes	32,228	3	10,743	35,244	,000
	Intra-groupes	39,015	128	,305		
	Total	71,242	131			
TC	Inter-groupes	40,300	3	13,433	51,467	,000
	Intra-groupes	33,409	128	,261		
	Total	73,709	131			
TD	Inter-groupes	37,061	3	12,354	37,681	,000
	Intra-groupes	41,966	128	,328		
	Total	79,027	131			
TT	Inter-groupes	34,299	3	11,433	44,309	,000
	Intra-groupes	33,028	128	,258		
	Total	67,327	131			

14- إختبار كروسكال والاس (Kruskal-wallis Test) حسب متغير مدة الإنخراط في الحزب :

Test de Kruskal-Wallis

Rangs

	Tappartenance	N	Rang moyen
	1-10ans	71	89,05
	11-20ans	40	49,61
TT	21-30ans	15	25,70
	over30ans	6	14,25
	Total	132	

Test^{a,b}

	TT
Khi-deux	60,760
ddl	3
Signification asymptotique	,000

a. Test de Kruskal Wallis

b. Critère de regroupement :

Tappartenance

15 - تحليل التباين الاحادي ONE WAY ANOVA حسب متغير وظيفة النائب بالبرلمان :

A 1 facteur

ANOVA à 1 facteur

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
TA	Inter-groupes	7,150	3	2,383	5,235	,002
	Intra-groupes	58,278	128	,455		
	Total	65,428	131			
TB	Inter-groupes	6,410	3	2,137	4,218	,007
	Intra-groupes	64,833	128	,507		
	Total	71,242	131			
TC	Inter-groupes	5,224	3	1,741	3,254	,024
	Intra-groupes	68,485	128	,535		
	Total	73,709	131			
TD	Inter-groupes	6,357	3	2,119	3,733	,013
	Intra-groupes	72,670	128	,568		
	Total	79,027	131			
TT	Inter-groupes	6,260	3	2,087	4,374	,006
	Intra-groupes	61,066	128	,477		
	Total	67,327	131			

16- إختبار كروسكال والاس (Kruskal-wallis Test) حسب متغير مدة الإنخراط في الحزب :

Test de Kruskal-Wallis

Rangs

	fonction	N	Rang moyen
	PRESIDENT	5	117,70
	VIS-PRESIDENT	5	101,30
TT	MOKARERA	5	77,50
	MEMBRE	117	62,35
	Total	132	

Test^{a,b}

	TT
Khi-deux	14,891
ddl	3
Signification asymptotique	,002

a. Test de Kruskal Wallis

b. Critère de regroupement : fonction

17- إختبار مربع كاي للإستقلالية بين متغير الإلتناء الحزبي ومتغير النوع لمقياس الأداء الوظيفي :

Tableaux croisés

Récapitulatif du traitement des observations

	Observations					
	Valide		Manquante		Total	
	N	Pourcent	N	Pourcent	N	Pourcent
Appatenace * sex	132	100,0%	0	0,0%	132	100,0%

Tableau croisé Appatenace * sex

Effectif

		Sex		Total
		MAL	FEM	
Appatenace	FLN	36	28	64
	RND	32	8	40
	MSP	13	1	14
	AEA	7	1	8
	UJC	5	1	6
Total		93	39	132

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	12,924 ^a	4	,012
Rapport de vraisemblance	13,846	4	,008
Association linéaire par linéaire	8,777	1	,003
Nombre d'observations valides	132		

a. 4 cellules (40,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 1,77.

18- إختبار مربع كاي للإستقلالية بين متغير الإلتناء الحزبي ومتغير رأس المال البشري لمقياس الأداء الوظيفي :

Tableaux croisés

Récapitulatif du traitement des observations

	Observations					
	Valide		Manquante		Total	
	N	Pourcent	N	Pourcent	N	Pourcent
Appatenace * capital	132	100,0%	0	0,0%	132	100,0%

Tableau croisé Appatenace * capital

Effectif

		capital				Total
		CUL	ECO	SOCI	SYMB	
Appatenace	FLN	9	38	15	2	64
	RND	10	18	8	4	40
	MSP	5	3	4	2	14
	AEA	5	2	0	1	8
	UJC	3	3	0	0	6
Total		32	64	27	9	132

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	22,074 ^a	12	,037
Rapport de vraisemblance	24,364	12	,018
Association linéaire par linéaire	3,598	1	,058
Nombre d'observations valides	132		

a. 13 cellules (65,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de ,41.

19- إختبار مربع كاي للإستقلالية بين متغير الإلتناء الحزبي ومتغير مدة الانخراط لمقياس

الأداء الوظيفي :

Tableaux croisés

Récapitulatif du traitement des observations

	Observations					
	Valide		Manquante		Total	
	N	Pourcent	N	Pourcent	N	Pourcent
Appatenace *						
Tappartenance	132	100,0%	0	0,0%	132	100,0%

Tableau croisé Appatenace * Tappartenance

Effectif

	Tappartenance				Total
	1-10ans	11-20ans	21-30ans	over30ans	
FLN	55	7	2	0	64
RND	8	29	2	1	40
Appatenace MSP	2	2	9	1	14
AEA	3	1	0	4	8
UJC	3	1	2	0	6
Total	71	40	15	6	132

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	142,407 ^a	12	,000
Rapport de vraisemblance	104,103	12	,000
Association linéaire par linéaire	34,370	1	,000
Nombre d'observations valides	132		

a. 14 cellules (70,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de ,27.

Tableaux croisés

Récapitulatif du traitement des observations

	Observations					
	Valide		Manquante		Total	
	N	Pourcent	N	Pourcent	N	Pourcent
Appatenace * fonction	132	100,0%	0	0,0%	132	100,0%

Tableau croisé Appatenace * fonction

Effectif

	fonction				Total
	PRESIDENT	VIS-PRESIDENT	MOKARERA	MEMBRE	
		T			
FLN	2	1	1	60	64
RND	1	2	1	36	40
Appatenace MSP	1	0	1	12	14
AEA	0	1	1	6	8
UJC	1	1	1	3	6
Total	5	5	5	117	132

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	16,395 ^a	12	,174
Rapport de vraisemblance	12,925	12	,375
Association linéaire par linéaire	6,556	1	,010
Nombre d'observations valides	132		

a. 15 cellules (75,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de ,23.

21- إختبار مربع كاي للإستقلالية بين متغير الإلتناء الحزبي ومتغير عدد العهديات في البرلمان

لمقياس الأداء الوظيفي:

Tableaux croisés

Récapitulatif du traitement des observations

	Observations					
	Valide		Manquante		Total	
	N	Pourcent	N	Pourcent	N	Pourcent
Appatenace * NMRFOISELU	132	100,0%	0	0,0%	132	100,0%

Tableau croisé Appatenace * NMRFOISELU

Effectif

	NMRFOISELU			Total
	UNE FOIS	DEUX FOIS	TROIS FOIS	
FLN	61	1	2	64
RND	31	6	3	40
Appatenace RAV	9	5	0	14
FFS	4	3	1	8
PT	2	3	1	6
Total	107	18	7	132

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	29,772 ^a	8	,000
Rapport de vraisemblance	29,655	8	,000
Association linéaire par linéaire	17,628	1	,000
Nombre d'observations valides	132		

a. 9 cellules (60,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de ,32.

Régression

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	ILTIZAME ^b	.	Entrée

a. Variable dépendante : ADDAEWADIFI

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,994 ^a	,988	,988	,07782

a. Valeurs prédites : (constantes), ILTIZAME

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	64,049	1	64,049	10574,983	,000 ^b
	Résidu	,787	130	,006		
	Total	64,837	131			

a. Variable dépendante : ADDAEWADIFI

b. Valeurs prédites : (constantes), ILTIZAME

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	,085	,037		2,313	,022
	ILTIZAME	,975	,009	,994		

a. Variable dépendante : ADDAEWADIFI

23- إختبار فرق المتوسطين بين إيجابيات نواب البرلمان و الناخبين حول مقياس الفعالية التنظيمية:

Statistiques de groupe

	MOSTAJIBINE	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
TT2C	CHAAB	1791	1,8427	,76761	,01814
	DEPUTE	132	3,7964	,70352	,06123
TEC	CHAAB	1791	1,8391	,77213	,01824
	DEPUTE	132	3,7841	,69092	,06014
TFC	CHAAB	1791	1,8462	,77721	,01837
	DEPUTE	132	3,8087	,74320	,06469

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
TT2C	Hypothèse de variances égales	77,098	,000	-28,376	1921	,000	-1,95372	,06885	-2,08875	-1,81869
	Hypothèse de variances inégales			-30,592	154,910	,000	-1,95372	,06386	-2,07988	-1,82757
TEC	Hypothèse de variances égales	76,963	,000	-28,122	1921	,000	-1,94497	,06916	-2,08062	-1,80933
	Hypothèse de variances inégales			-30,949	156,129	,000	-1,94497	,06284	-2,06911	-1,82084
TFC	Hypothèse de variances égales	26,549	,000	-28,079	1921	,000	-1,96247	,06989	-2,09954	-1,82540
	Hypothèse de variances inégales			-29,184	152,896	,000	-1,96247	,06724	-2,09531	-1,82962

الملحق رقم 6:

الجدول الإحصائية

Required Sample Size[†]

Population Size	Confidence = 95%				Confidence = 99%			
	Margin of Error				Margin of Error			
	5.0%	3.5%	2.5%	1.0%	5.0%	3.5%	2.5%	1.0%
10	10	10	10	10	10	10	10	10
20	19	20	20	20	19	20	20	20
30	28	29	29	30	29	29	30	30
50	44	47	48	50	47	48	49	50
75	63	69	72	74	67	71	73	75
100	80	89	94	99	87	93	96	99
150	108	126	137	148	122	135	142	149
200	132	160	177	196	154	174	186	198
250	152	190	215	244	182	211	229	246
300	169	217	251	291	207	246	270	295
400	196	265	318	384	250	309	348	391
500	217	306	377	475	285	365	421	485
600	234	340	432	565	315	416	490	579
700	248	370	481	653	341	462	554	672
800	260	396	526	739	363	503	615	763
1,000	278	440	606	906	399	575	727	943
1,200	291	474	674	1067	427	636	827	1119
1,500	306	515	759	1297	460	712	959	1376
2,000	322	563	869	1655	498	808	1141	1785
2,500	333	597	952	1984	524	879	1288	2173
3,500	346	641	1068	2565	558	977	1510	2890
5,000	357	678	1176	3288	586	1066	1734	3842
7,500	365	710	1275	4211	610	1147	1960	5165
10,000	370	727	1332	4899	622	1193	2098	6239
25,000	378	760	1448	6939	646	1285	2399	9972
50,000	381	772	1491	8056	655	1318	2520	12455
75,000	382	776	1506	8514	658	1330	2563	13583
100,000	383	778	1513	8762	659	1336	2585	14227
250,000	384	782	1527	9248	662	1347	2626	15555
500,000	384	783	1532	9423	663	1350	2640	16055
1,000,000	384	783	1534	9512	663	1352	2647	16317
2,500,000	384	784	1536	9567	663	1353	2651	16478
10,000,000	384	784	1536	9594	663	1354	2653	16560
100,000,000	384	784	1537	9603	663	1354	2654	16584
300,000,000	384	784	1537	9603	663	1354	2654	16586

† Copyright, The Research Advisors (2006). All rights reserved.