



التطوير التنظيمي و أثره في تدعيم سلوك المواطنة التنظيمي، دراسة ميدانية بمحافظة الغابات لولاية الطارف

Organizational development and its impact on strengthening organizational citizenship behavior.

حميدي سامية

جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر

s.hamidi@univ-biskra.dz

بوريب طارق*

جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر

tarek.bourib@univ-biskra.dz

تاريخ النشر: 2023/08/31

تاريخ القبول: 2023/07/18

تاريخ الإرسال: 2023/06/02

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أثر التطوير في سلوك المواطنة التنظيمي دراسة حالة محافظة الغابات لولاية الطارف ، و للكشف عن هذه العلاقة تم توزيع استبيان على عينة عشوائية مكونة من 155 موظف ، و بالإعتماد على برنامج Spss.v.22 ، خلصت النتائج إلى أن التطوير التنظيمي ساهم بأبعاده الثلاث (التشريعات و الأنظمة ، تبسيط إجراءات و أساليب العمل ، تنمية المورد البشري) في تدعيم سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الموظفين من خلال مشاركتهم في القرارات التي تخص عملهم و إبلاغهم بالمستجدات ومنحهم الفرصة لإظهار مهاراتهم الشخصية ، إلى جانب تشجيع المؤسسة على العمل الجماعي و تبادل الخبرات اللازمة و تعويض زملاء العمل في حالة غيابهم ،ومن خلال هذا البرنامج بينت النتائج أن هناك مستوى عالي من سلوك المواطنة التنظيمي يدعم التعاون و التطوع العفوي بين موظفي محافظة الغابات لولاية الطارف.

الكلمات المفتاحية: تطوير ، تنظيم ، سلوك ، مواطنة ، تدعيم.

Abstract:

This study aims to highlight the impact of development on organizational citizenship behavior, a case study of the forest governorate of El-Tarf state, and to reveal this relationship, a questionnaire was distributed to a random sample of 155 employees, and based on the Spss.v.22 program, the results concluded that organizational development Its three dimensions (legislation and regulations, simplification of work procedures and methods, human resource development) contributed to strengthening organizational citizenship behaviors among employees through their participation in decisions related to their work, informing them of developments and giving them the opportunity to show their personal skills, in addition to encouraging the organization to work together and Exchanging the necessary experiences and compensating co-workers in their absence. Through this program, the results showed that there is a high level of organizational citizenship behavior that supports cooperation and spontaneous volunteering among the employees of the forest governorate of El-Tarf state.

Key words: Development, organization, behavior, citizenship, consolidation.

JEL classification: O15, O13

*مرسل المقال: بوريب طارق (tarek.bourib@univ-biskra.dz)



المقدمة:

يعتبر التطوير التنظيمي جهدا مخطط لاستهداف قدرة المنظمة على التعامل الفعال مع التهديدات التي تؤثر على هيكلها و عملياتها التنظيمية و على دوافع الموظفين ، بمعنى آخر على جميع مكونات المنظمة لذلك أصبح لازما عليها خلق وتهيئة المناخ التنظيمي الداعم للبقاء والعطاء.

ولاستيعاب التوجهات الجديدة وفهم المعنى الحقيقي للتطوير التنظيمي عمدت محافظة الغابات لولاية الطارف إلى الانتفاع من نقاط القوة و كافة الفرص المتاحة ، من خلال إدخال بعض التعديلات في شؤون أداؤها والاستثمار في قدرات موظفيها بتعزيز التكوين و التدريب لديهم بصفة مستمرة و دورية.

واعتبارا من العقد الماضي وبعد هذا التطور شهدت أغلب المؤسسات تحولا جديدا في ملامحها بظهور اتجاهات وأنماط سلوكية جديدة في الأداء تعرف بسلوكيات المواطنة التنظيمية ، هذا السلوك التعاوني النفعي الذي حدده المختصين ضمن التنظيم غير الرسمي ، يحمل في طياته العديد من المنافع من بينها أنه يساعد على تحقيق الأهداف من خلال حل النزاعات وتعميق روح العمل التطوعي و خلق التجاوب المهني و الاجتماعي في أوقات الشدة ، غير أنه هذا يظهر السلوك التنظيمي يتطلب عملا جادا من طرف مسؤولي الإدارة العليا بما أنه لا يدخل ضمن التوصيف الوظيفي و نتائجه تبرز بشكل عفوي و تلقائي لدى الموظفين بعد صقل للمعارف و تحسين في القدرات و من هذا المنطلق تتجسد مشكلة بحثنا حول التساؤل الرئيسي التالي:

هل للتطوير التنظيمي المطبق في محافظة الغابات لولاية الطارف أثر في تدعيم سلوك المواطنة التنظيمي؟

وسنحاول من خلال هذا البحث الإجابة على مجموعة من الفرضيات ، وهي:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للتطوير التنظيمي بأبعاده المختلفة (التشريعات والأنظمة، تبسيط إجراءات و أساليب العمل ، تنمية المورد البشري) في تدعيم سلوك المواطنة التنظيمي بمحافظه الغابات لولاية الطارف. و تفرعت عن هذه الفرضية ثلاثة فرضيات فرعية تتمثل في الآتي:

الفرضيات الفرعية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للتشريعات و الأنظمة في تدعيم سلوك المواطنة التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لتبسيط إجراءات و أساليب العمل في تدعيم سلوك المواطنة التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة.
- 3- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لتنمية المورد البشري في تدعيم سلوك المواطنة التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة.

أهمية الدراسة: تستمد هذه الدراسة أهميتها من التغيرات السريعة التي تشهدها المنظمات والضرورة الملحة للتطور والتجديد، كما تبرز أيضا في النقاط التالية:



- التطرق إلى المفاهيم التنظيمية الحديثة كالتطوير و سلوك المواطنة ، باعتبارهما مصدرا هاما لنجاح المنظمة ودعمتها.

- توعية المؤسسات على أهمية تبني المفاهيم الإدارية الحديثة، و ذلك من أجل مواكبة التطوير المؤسسي.

- زيادة الاهتمام بالموارد البشرية للرفي إلى ما حققته المؤسسات العالمية، و بناء ركائز تنظيمية متينة أساسها العمل التطوعي و سلوك المواطنة التنظيمية.

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى:

- التعرف على علاقة التطوير التنظيمي في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمي داخل المؤسسات

- الكشف على أهمية كلا من الأسلوبين التطوير التنظيمي و سلوك المواطنة التنظيمي، كأساليب إدارية حديثة تساهم في تحقيق الفعالية الإدارية.

- دراسة العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية، و بين تحسين أداء الموظفين في المؤسسات الإدارية.

الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: حسين حسين و ربيعة الفزاني (2015) بعنوان: " التطوير التنظيمي و أثره في كفاءة أداء العاملين دراسة تطبيقية في جامعة الزاوية."

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التطوير التنظيمي في تحسين كفاءة أداء العاملين بالمؤسسة محل الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثين بتصميم استبانة شملت (100) مفردة من عينة الدراسة ، و في ضوء ذلك جرى جمع و تحليل البيانات و اختبار الفرضيات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS و تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية لتحقيق أهداف الدراسة منها تحليل الانحدار البسيط ، و توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: وجود أثر ذو دلالة معنوية بين المتغيرات المستقلة المختلفة و تحسين كفاءة أداء العاملين عند مستوى (0.05) بالمؤسسة محل الدراسة ، وجود أثر ذو دلالة معنوية بين إجراءات و أساليب العمل و تحسين كفاءة أداء العاملين عند مستوى (0.05) ، وجود أثر ذو دلالة معنوية بين تطوير الأنظمة و القوانين و تحسين كفاءة أداء العاملين عند مستوى (0.05).

الدراسة الثانية: نعيمة صوطة و الأزهر العقبي (2019) بعنوان: " التطوير التنظيمي وانعكاسه على أداء العاملين داخل المؤسسة الجزائرية مؤسسة مطاحن عمر بن عمر نموذجاً."

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التطوير التنظيمي بكل أبعاده على أداء العاملين داخل مؤسسة إنتاجية على وجه التحديد ، و لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثين بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي و أدوات جمع البيانات كالاستمارة التي شملت (170) مفردة من عينة الدراسة ، و بعد إجراء عملية التحليل لبيانات الدراسة وفرضياتها ، توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: وجود علاقة جدية و قوية بين التدريب والأداء الوظيفي ، ساهم تعديل الهيكل التنظيمي في تسهيل انجاز مهام العاملين في المؤسسة محل الدراسة ، ساهمت التحسينات التكنولوجية المستحدثة في تطوير أداء العاملين بالمؤسسة.



أوجه الاتفاق و الاختلاف بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة:

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسة الأولى و الثانية من حيث الهدف و هو سعي كلاهما إلى تبيان أثر برامج التطوير التنظيمي في تحسين أداء العاملين.

أما من ناحية أوجه الاختلاف استهدفت الدراسة الأولى مجتمع بحثي يختلف عن مجتمع الدراسة الحالية وركزت الدراسة الثانية على مؤسسة إنتاجية بينما الدراسة الحالية شملت مؤسسة عمومية خدمتية ، كما تختلف دراستنا الحالية في تفسير العلاقة بين التطوير التنظيمي و سلوك المواطنة التنظيمي كسلوك تطوعي اختياري لا يدخل ضمن التوصيف الوظيفي مكمل لأداء الفرد و لا يؤثر على أهداف المؤسسة، بينما الدراسة الأولى و الثانية ركزت على الأداء الوظيفي المؤثر بشكل مباشر على أهداف المؤسسة.

المنهج المتبع في الدراسة: تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ، حيث تم تقسيم البحث إلى محورين الأول نظري و الثاني تطبيقي.

I. تحديد المفاهيم:

1. مفهوم التطوير التنظيمي:

● **لغة:** يطور، يتطور، تطورا (Boudon, 2005)، يعني التطوير في اللغة العربية: " هو التجديد والتحديث والتعديل، و يقال جد يجد فهو جديد، واستجد أي صيره جديدا، و يقصد به الاجتهاد في الأمر وتحسينه". (أفنان، 2010).

● **اصطلاحا:** العملية المستمرة التي يتلقاها الإنسان من خلال المساندة و الدعم اللازمين لنمو مهاراته وقدراته بشكل متواصل، ويتم ذلك من خلال عمليات التعلم المخططة أو غير المخططة (محمد، 2009) ، ولكنها في كل الأحوال تكون ضرورية من أجل نجاح الإنسان في استثماره لموارده بصورة تتناسب مع الظروف الزمنية والمكانية التي يعيش فيها.

● **إجرائيا:** الاستثمار في المورد البشري و حرص الإدارة العليا لمحافظة الغابات لولاية الطارف على تنمية المهارات والقدرات مع مراعاة التغيرات البيئية التي تواجه المؤسسة.

1.1. أهداف التطوير التنظيمي:

قد تختلف أهداف برامج التطوير التنظيمي باختلاف مشاكل و ظروف المنظمات التي تستخدم هذه البرامج، ولكن في العموم يكون من أهداف التطوير التنظيمي:

- زيادة الصراحة والانفتاح والثقة بين مجموعات العمل عند إتصالهم وأن تأخذ الاتصالات جميع الاتجاهات.
- زيادة الحافز الفردي و الرغبة في رقابة النفس ، و كذلك زيادة الرغبة في المسؤولية الجماعية داخل المنظمة. (أنس، 2011).
- تشجيع العاملين على ممارسة أسلوب الرقابة الذاتية والاعتماد عليها كأساس للرقابة الخارجية ومكملاتها. (خضر، 2002)



- يقوم التطوير التنظيمي على فرضيات تنسجم مع القيم الديمقراطية الإنسانية، أكثر منها مع قيم البيروقراطية الآلية. (بلال، 2009)

2. مفهومه المواطنة التنظيمية:

إن سلوك المواطنة التنظيمية هو ترجمة للمصطلح الإنجليزي: (Citizenship Behavior Organizational) ويرمز له اختصار "O.C.B"، يعرفه رائد هذا الاتجاه "Organ" بأنه السلوك التطوعي الاختياري الذي لا يندرج تحت نظام الحوافز الرسمية في المنظمة، والهادف إلى تعزيز أداء المنظمة وزيادة فعاليتها وكفاءتها.

كما يعرف بأنه سلوك اختياري تطوعي يتجاوز حدود الدور الرسمي، ويتمثل في حرص الموظف على نجاح منظمته وحرصه على مساعدة الآخرين من زملاء ومراجعين وموظفين جدد، والتزامه بقيم وسياسات ونظم المنظمة، وسعيه لبذل جهود مضاعفة لزيادة الإنتاجية وتحسين الأداء.

وقد عرفه باحثون آخرون بأنه ذلك السلوك الذي ينتهجه الموظف طوعية برضا نفسه غير مرغم أو مكره، وبدون توقع أي مقابل مادي في مقر عمله. (عبد السلام، 2014)

إجرائيا: سلوك الدور الإضافي، لا يدخل ضمن التوصيف الوظيفي لمحافظة الغابات لولاية الطارف نابع من المبادرة الذاتية للموظف لتحقيق فعاليتها الإدارية.

1.2. الجوانب الايجابية لسلوك المواطنة التنظيمية: إن سلوك المواطنة التنظيمية يعد أحد القضايا الرئيسية التي يجب أن تتبوأ مكانة مهمة لدى الممارسين للإدارة، لما يتمتع به من إيجابيات تنظيمية و تحقيق مستوى أداء متميز لأن سلوك المواطنة التنظيمية: (تحسين، 2016)

* يؤدي إلى تخفيف العبء المادي على المؤسسات فهو إضافة حقيقية لمواردها بحيث يسمح بتوجيه ما كان مقررا أن تتحمله المؤسسات من توظيف لبعض الموظفين الجدد للتوسع في خدماتها و التميز في الأداء.

* يمتاز بخلق الحماس في الأداء و هذا ما يفتقر إليه العمل الروتيني.

* يخلق الإحساس بالانتماء للمنظمة.

* يتيح الفرصة لممارسة الديمقراطية من حيث اختيار نوع الأداء و الوقت الذي يرغب المشاركة فيه.

II. منهجية الدراسة الميدانية:

1. مجالات الدراسة:

1.1. المجال المكاني: أنشأت محافظة الغابات لولاية الطارف حسب المرسوم التنفيذي رقم 95-333 المؤرخ في أول جمادى الثانية عام 1416 الموافق لـ 25 أكتوبر 1995، المتضمن إنشاء محافظة ولائية للغابات و يحدد تنظيمها و عملها.

2.1. المجال الزمني: لقد قمنا بإجراء دراستنا في محافظة الغابات لولاية الطارف، وهذا في الفترة الممتدة من 2023/05/04 إلى 2023/05/23.



3.1. الطريقة و الأدوات المتبعة في الدراسة:

2. أداة الدراسة:

تم الاعتماد على أداة الاستبيان و توزيعها على العينة المستهدفة و تجميعها ، ثم تفريغها و عرضها و تحليلها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية النسخة (SPSS V22) Statistical Package for Social Science و استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار الفرضيات و الوصول للنتائج النهائية للدراسة.

1.2. مقياس التحليل: تم الاعتماد على مقياس ليكرت (Likert) الخماسي بدرجات موافقة تتراوح من (1) إلى (5) بين غير موافق بشدة (1) و موافق بشدة (5) ، أما المعيار المستخدم في التحليل الإحصائي الوصفي لانتجاهات متوسطات درجات موافقات العينة حول أسئلة الاستبيان و محاوره فيوضحها الجدول الموالي:

الجدول رقم (01) معيار مقياس التحليل.

المجال	[1,80 -1]	[2,60 -1,81]	[3,40 -2,61]	[4,20 -3,41]	[5 -4,21]
التقييم	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الباحثين

2.2. مجتمع الدراسة: لقد اشتمل مجتمع البحث على كافة موظفي محافظة الغابات لولاية الطارف و البالغ عددهم 179 موظفا من الإداريين والتقنيين ، واعتمدنا في بحثنا هذا على العينة العشوائية البسيطة بغرض جمع البيانات ، حيث قمنا بتوزيع 179 نسخة من الاستبيان ، لكن تم استرجاع 155 نسخة منها أي ما يعادل 86.59% من مجتمع الدراسة.

3. خصائص أفراد العينة:

الجدول الموالي توضح خصائص أفراد عينة الدراسة من حيث: الجنس ، المستوى التعليمي ، الرتبة الوظيفية و سنوات الخبرة.

الجدول رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس	العدد	النسبة
ذكر	110	71%
أنثى	45	29%
المجموع	155	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Spss.v.22



يوضح الجدول المبين أعلاه البيانات الكمية التي تتمحور حول الجنس ، أن 110 موظف بنسبة 70.96 % من إجمالي العينة من جنس ذكر ، في حين أن 45 موظف من جنس أنثى . و يرجع هذا التفاوت الواضح إلى طبيعة العمل في المؤسسة ، و خاصة أنها تعتمد على العمل الميداني أكثر من الجانب الإداري ، و هذا ما يتلاءم أكثر مع العنصر الذكوري من حيث الحاجة إلى قدرات بدنية عالية و إمكانيات كبيرة ، إضافة إلى خطورة العمل الغابي خاصة في الموسم الصيفي و مواجهة موجة حرائق الغابات.

الجدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

العمر	العدد	النسبة
أقل من 25 سنة	29	18.70%
25 – 34 سنة	57	36.77%
35 – 44	34	21.93%
45 – 54	32	20.64%
55 فما فوق	3	1.93%
المجموع	155	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Spss.v.22

من خلال الجدول المتعلق بالسن يتضح لنا كيف تتوزع أعمار المبحوثين حيث نسجل في الفئة العمرية ما بين (25 – 34) سنة 57 موظفا بنسبة 36.77 % من إجمالي العينة و هي أعلى نسبة بينما سجلنا 3 موظفين في الفئة العمرية 55 سنة فما فوق بنسبة 1.93 % ، الملاحظ على هذه البيانات الرقمية أن غالبية المبحوثين يتراوح سنهم ما بين (25 – 34) سنة من الفئة النشيطة و يعود هذا التركيز إلى النمو و التوسع الذي شاهده المديرة ، مما تطلب توظيف موظفين جدد.

الجدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	العدد	النسبة
ابتدائي	10	6.45%
متوسط	49	31.61%
ثانوي	45	29.03%
جامعي	51	32.90%
المجموع	155	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Spss.v.22



يوضح الجدول المبين أعلاه البيانات الكمية المتعلقة بالمستوى التعليمي، حيث أن 29.03 % من حجم العينة المختارة حاصلين على المستوى الثانوي ، بينما نجد أن الحاصلين على المستوى الابتدائي فهم بنسبة ضعيفة تمثلت في 6.45 % من أفراد العينة ، وتصدر الإشارة أن الموظفين الحاصلين على شهادة التعليم الثانوي هم من فئة مفتشي الغابات الذين تخرجوا من معهد تكوين أسلاك الغابات المتواجدة بولاية باتنة و التي تلزم كل من يريد الالتحاق بها مستوى السنة الثالثة ثانوي ، أما الفئة الحاصلة على شهادة التعليم المتوسط فهم من سلك عون للغابات وهم من خريجي مركز التكوين المتواجد بولاية جيجل (شرط المستوى السنة الرابعة متوسط) .

أما فئة الجامعيين فهم موزعون في الجانب الإداري مثل : رؤساء المصالح و رؤساء المكاتب ، من الأسلاك التقنية في رتبة محافظ رئيسي للغابات ومحافظ قسم للغابات ، إلى جانب موظفي الأسلاك المشتركة من رتبة متصرف رئيسي ومتصرف و الفئة الخاصة بالمستوى الابتدائي هم من فئة المتقاعدين و الموظفين القدامى الذين هم على أشهر قليلة من التقاعد حسب ما صرحت به لنا هذه الفئة.

الجدول رقم (05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة الحالية

الوظيفة الحالية	العدد	النسبة
إداري	45	29.03%
تقني	110	70.96%
المجموع	155	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Spss.v.22

تؤكد الشواهد الميدانية الواردة في الجدول المتعلق بمنصب العمل أن: 110 موظف بنسبة 70.96 % من حجم العينة يمارسون نشاطا تقنيا و هي أعلى نسبة سجلت و هذا راجع إلى طبيعة مجتمع الدراسة الذي يمثل محافظة الغابات لولاية الطارف. حيث أن طبيعة النشاط تقنية بالدرجة الأولى والمجسدة في حماية الغابات و المحافظة عليها ، بينما بلغت نسبة الإداريين 29.03 % من إجمالي العينة حيث أن هذه الفئة من الأسلاك المشتركة للرتب الإدارية مهمتها معالجة الملفات الواردة والصادرة بالمؤسسة من تقارير ومخالفات حررها الأعوان إلى جانب المراسلات و كافة الإجراءات التنظيمية الأخرى.

الجدول رقم (06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة
أعزب	39	25.16%
متزوج	116	74.83%
المجموع	155	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Spss.v.22



تبين الشواهد الكمية الواردة في الجدول المتعلق بمتغير الحالة العائلية ، بأن 116 موظف بنسبة 74.83 % من أفراد عينة البحث متزوجين ، في حين نجد 39 موظف بنسبة 25.16 % من العزاب وتجدد الإشارة إلى أنه لا توجد أي حالات للمطلقين أو الأرمال في العينة التي تم بحثها. ويرجع السبب في وجود أكبر نسبة من المتزوجين إلى تحسن مستواهم المعيشي و ارتفاع قدرتهم الشرائية مما أثر إيجاباً على استقرارهم الشخصي و إقبالهم على الزواج. أما فئة العزاب وحسب ما لاحظناه من الواقع داخل المديرية فإن أغلبهم من الشباب الذين لم يمضي على التحاقهم بالوظيفة إلا سنوات قليلة فهم موظفون جدد يحاولون البحث عن مكانتهم و توازنهم و استقرارهم الشخصي.

الجدول رقم (07): يوضح أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة
أقل من 5 سنوات	55	35.48%
10 – 14	37	23.87%
15 – 19	25	16.12%
20 – 24	10	6.45%
25 فما فوق	28	18.06%
المجموع	155	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Spss.v.22

تبين الشواهد الكمية الواردة في الجدول المتعلق بالأقدمية في العمل ، بأن 55 موظف أي بنسبة 35.48 % من إجمالي العينة المختارة لم تتعدى مدة عملهم 5 سنوات و هي أعلى نسبة مسجلة ، كما تبين أن 10 موظفين بنسبة 6.45 % و هي أقل نسبة تنحصر مدة عملهم ما بين (20 – 24) سنة.

و يعود ارتفاع نسبة الموظفين الذين قدرت مدة عملهم بـ أقل من 5 سنوات ، إلى أن أغلبهم من الشباب وظفوا حديثاً بالمؤسسة و هو ما يبين رغبة أغلبية الشباب من الجنسين (إناثا و ذكورا) في الانضمام لهذا السلك و هذا راجع إلى ما تقدمه المؤسسة من امتيازات كالدخل المرتفع خاصة للسلك التقني و التكوين المصحوب بالترقية ، ومنح سكنات وظيفية قريبة من مكان العمل . متبعاً بسياسة المؤسسة التطورية بتجديد عدد هائل من الفئة النشطة للتواجد الدائم في الميدان. ويرجع السبب في تراجع نسبة الفئة التي تفوق مدة عملهم 25 سنة حسب تصريح بعض المبحوثين خلال توزيعنا للاستمارات بأنهم على أبواب التقاعد ، وهو ما يمثل جيل كامل من الأسلاك التقنية خاصة الذين تكونوا والتحقوا بالمديرية في نفس السنوات تقريبا.

ثبات أداة الدراسة: ثبات الأداة يعني الاستقرار في نتائجها ، و يقصد به إمكانية الحصول على نفس النتائج فيما لو أعيد توزيعها على نفس أفراد العينة عدة مرات في الظروف نفسها ، و من أجل التحقق من ثبات الأداة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) ، و جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:



الجدول رقم (08): بين صدق و ثبات متغيرات الدراسة:

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
التطوير التنظيمي	التشريعات و الأنظمة	05	0.136
	تبسيط إجراءات و أساليب العمل	05	0.921
	تنمية المورد البشري	04	0.928
سلوك المواطنة التنظيمي			0.770
الثبات العام للاستبيان			0.942

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Spss v 22

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach للتحقق من جودة و ثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة ، و تعتبر القيمة المقبولة لمعامل ألفا كرونباخ هي 0.60 (60%) فأكثر، ويتضح من الجدول أن معامل الثبات العام للاستبيان مرتفع جدا حيث بلغ 0.942 لإجمالي عبارات الاستبيان و هي أكبر من القيمة المقبولة 0.60 ، فيما تراوح ثبات المحاور ما بين 0.928 كحد أعلى و 0.136 كحد أدنى ، و هذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية جدا من الثبات و يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة.

* اختبار التوزيع الطبيعي: تم استخدام اختبار كولموجروف - سمرنوف (K- Smirnov - Kolmogorov S) لاختبار التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة ، و الجدول الموالي يوضح نتائج هذا الاختبار:

الجدول رقم (09) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

المحاور	Statistic	Sig
التشريعات و الأنظمة	0.212	0.000
تبسيط إجراءات و أساليب العمل	0.196	0.000
تنمية المورد البشري	0.228	0.000
سلوك المواطنة التنظيمي	0.175	0.000
جميع إجابات محاور الاستبيان	0.164	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات Spss.v22

يظهر من خلال نتائج الجدول رقم (09) أن قيمة مستوى الدلالة (sig) لكل المحاور أكبر من قيمة مستوى الدلالة المعتمد (0.05) ، مما يدل على إتباع بيانات الدراسة للتوزيع الطبيعي مما يسمح لنا بإجراء مختلف الاختبارات المعلمية للإجابة على أسئلة و فرضيات الدراسة.

* التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة: سيتم عرض و تحليل آراء المبحوثين حول التطوير التنظيمي وأثره على سلوك المواطنة التنظيمي ، و النتائج يوضحها الجدول الموالي:



الجدول رقم (10) يوضح اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة و مدى موافقتهم على عبارات بعد التشريعات والأنظمة

الترتيب	مستوى القبول	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم العبارة
4	متوسطة	1.540	2.69	01
3	مرتفعة	1.528	3.41	02
5	منخفضة	1.487	2.50	03
1	مرتفعة	1.343	3.83	04
2	مرتفعة	1.366	3.79	05
-	متوسطة	0.689	3.24	بعد التشريعات والأنظمة

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات Spss.v22

يعرض الجدول رقم (10) نتائج تحليل البعد الأول من أبعاد التطوير التنظيمي و هو بعد التشريعات و الأنظمة ، والذي كانت عدد العبارات التي تقيسه هي (5) عبارات ، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3.24) مما يعني أنه حقق مستوى موافقة أفراد العينة حوله بدرجة متوسطة ، حيث جاءت الفقرة رقم (04) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.83) و بانحراف معياري (1.343) ، تلتها في المرتبة الثانية و بدرجة موافقة مرتفعة الفقرة رقم (05) بمتوسط حسابي (3.79) و انحراف معياري (1.366) ، في حين جاءت الفقرة رقم (02) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.41) و انحراف معياري (1.528) ، وبعدها جاءت الفقرة رقم (01) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.69) و انحراف معياري (1.540) ، و في المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (03) بمتوسط حسابي (2.50) و انحراف معياري (1.487).

ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى نسبة قبول مرتفعة ، و هذا ما يدل على أن المؤسسة تولي اهتمام كبير بمشاركة الموظف بالقرارات التي تخص عمله و إبلاغه بمستجدات العمل جعلتهم يتكيفون مع التغيرات والتطورات الحاصلة بالمؤسسة ، في حين توجد بعض القرارات تبقى المشاركة فيها محصورة بين موظفي الإدارة العليا للمؤسسة (رؤساء المقاطعات ، رؤساء المصالح) ويتم تبليغ مخرجاتها لباقي الموظفين للمشاركة في تنفيذها.



الجدول رقم (11) يوضح اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة و مدى موافقتهم على عبارات بعد تبسيط إجراءات و أساليب العمل

الترتيب	مستوى القبول	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم العبارة
3	مرتفعة	1.366	3.79	06
2	مرتفعة	1.263	3.95	07
1	مرتفعة	0.773	4.37	08
4	مرتفعة	1.477	3.56	09
5	مرتفعة	1.528	3.41	10
-	مرتفعة	1.141	3.81	بعد تبسيط إجراءات وأساليب العمل

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات Spss.v22

يعرض الجدول أعلاه نتائج تحليل البعد الثاني من أبعاد التطوير التنظيمي و هو تبسيط إجراءات و أساليب العمل، والذي كانت عدد العبارات التي تقيسه هي (5) عبارات ، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3.81) مما يعني أنه حقق مستوى موافقة أفراد العينة حوله بدرجة مرتفعة ، حيث جاءت الفقرة رقم (08) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.37) و بانحراف معياري (0.773) ، تلتها في المرتبة الثانية و بدرجة موافقة مرتفعة الفقرة رقم (07) بمتوسط حسابي (3.95) و انحراف معياري (1.263) ، في حين جاءت الفقرة رقم (06) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.79) و انحراف معياري (1.366) ، وبعدها جاءت الفقرة رقم (09) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.56) و انحراف معياري (1.477) ، و في المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (10) بمتوسط حسابي (3.41) و انحراف معياري (1.528).

ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى نسبة قبول مرتفعة ، و هذا ما يدل على أن المؤسسة تمنح الموظف الفرصة لإظهار مهاراته الشخصية فيما يخص عمله في إطار تبسيط إجراءات و أساليب العمل ، والسياسة التي تنتهجها المؤسسة بالتشجيع على العمل الجماعي وتبادل الخبرات اللازمة وتعويض الزملاء في حالة الغياب.



الجدول رقم (12) يوضح اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة و مدى موافقتهم على عبارات بعد تنمية المورد البشري

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول	الترتيب
11	3.06	1.580	متوسطة	4
12	3.25	1.561	متوسطة	3
13	3.33	1.546	متوسطة	2
14	3.83	1.343	مرتفعة	1
بعد تنمية المورد البشري	3.37	1.369	متوسطة	-

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات Spss.v22

يعرض الجدول رقم (12) نتائج تحليل البعد الثالث من أبعاد التطوير التنظيمي و هو بعد تنمية المورد البشري ، و الذي كانت عدد العبارات التي تقيسه هي (4) عبارات ، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3.37) مما يعني أنه حقق مستوى موافقة أفراد العينة حوله بدرجة متوسطة ، حيث جاءت الفقرة رقم (14) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.83) وانحراف معياري (1.343) ، تلتها في المرتبة الثانية و بدرجة موافقة مرتفعة الفقرة رقم (13) بمتوسط حسابي (3.33) وانحراف معياري (1.546) ، في حين جاءت الفقرة رقم (12) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.25) وانحراف معياري (1.561) ، و في المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (11) بمتوسط حسابي (3.06) و انحراف معياري (1.580).

و وفقاً لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى نسبة قبول متوسطة ، و هذا ما يدل على أن المؤسسة تعمل على تنمية المورد البشري كبرمجة دورات التدريب دورية حسب متطلبات العمل الغايي و تحديد المعارف و يتأكد هذا من خلال حرص الدولة على إنشاء مدارس وطنية للتكوين و التدريب في المجال الغايي.



الجدول رقم (13) يوضح اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة و مدى موافقتهم على عبارات سلوك المواطنة التنظيمي

الترتيب	مستوى القبول	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم العبارة
3	مرتفعة	1.368	3.81	15
5	مرتفعة	1.533	3.42	16
1	مرتفعة جدا	0.773	4.37	17
6	مرتفع	1.528	3.41	18
7	متوسطة	1.546	3.33	19
4	مرتفع	1.477	3.56	20
2	مرتفعة جدا	0.773	4.37	21
8	متوسطة	1.540	2.69	22
-	مرتفعة	0.839	3.62	سلوك المواطنة التنظيمي

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات Spss.v22

يعرض الجدول رقم (13) نتائج تحليل المتغير التابع و هو سلوك المواطنة التنظيمي ، و الذي كانت عدد العبارات التي تقيسه هي (8) عبارات ، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير (3.62) مما يعني أنه حقق مستوى موافقة أفراد العينة حوله بدرجة مرتفعة ، حيث جاءت الفقرة رقم (17) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.37) و بإنحراف معياري (0.773) ، تلتها في المرتبة الثانية و بدرجة موافقة مرتفعة جدا الفقرة رقم (21) بمتوسط حسابي (4.37) وانحراف معياري (0.773) ، في حين جاءت الفقرة رقم (19) في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (3.33) و انحراف معياري (1.546) ، و في المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (22) بمتوسط حسابي (2.69) و انحراف معياري (1.540).

و وفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى نسبة قبول مرتفعة ، و هذا ما يدل على أن هناك مستوى عال لسلوك المواطنة التنظيمي بين موظفي المؤسسة محل الدراسة ، نتيجة الدور الهام للعمل الغايي الذي يتطلب درجة عالية من اليقظة و التجنيد لمواجهة الكوارث الطبيعية التي تمس الغطاء الغايي بالدرجة الأولى ، فالتعاون و التطوع سمة من سمات الموظف الغايي للحفاظ على الأرواح و الممتلكات.

2. نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

نصت الفرضية الرئيسية على " وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للتطوير التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمي بمحافظ الغابات لولاية الطارف " ، و لإختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط ، كما يوضح ذلك الجدول رقم (14).



الجدول رقم (14): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر التطوير التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمي.

التطوير التنظيمي					/
معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل الانحدار B	قيمة F	قيمة Sig	سلوك المواطنة التنظيمي
0.966	0.933	0.803	2139.661	0.000	

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات Spss.v22

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت 0.966 ، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية قوية جدا بين التطوير التنظيمي و سلوك المواطنة التنظيمي ، كما بلغ معامل التحديد 0.933 وهو يدل على أن 93.3% من التغيرات التي تطرأ على التطوير التنظيمي كانت نتيجة سلوك المواطنة التنظيمي أما النسبة الباقية 6.7% فتعود لمتغيرات أخرى لم تدخل في نموذج الدراسة ، أما قيمة معامل الانحدار فقد بلغت 0.803 و هذا يعني أن الزيادة بوحدة واحدة في التطوير التنظيمي يؤدي إلى زيادة سلوك المواطنة التنظيمي بقيمة 0.803 ، كما أكدت قيمة F المحسوبة معنوية الأثر حيث سجلت قيمة 2139.661 بمستوى دلالة 0.000 و هو أقل من مستوى المعنوية 0.05.

من خلال ما سبق تؤكد النتائج على رفض الفرضية العدمية و قبول الفرضية البديلة ، أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتطوير التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمي عند مستوى معنوية $a < 0.05$

جدول رقم (15) نتائج اختبار الفرضية الأولى و التي تنص على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين التشريعات و الأنظمة وتدعيم سلوك المواطنة التنظيمي.

البعد	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل لانحدار	قيمة اختبار t	قيمة معنوية t
التشريعات والأنظمة	0.871	0.758	1.061	21.906	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات Spss.v22

يوضح الجدول رقم (15) رفض الفرضية الصفريّة بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التشريعات والأنظمة و تدعيم سلوك المواطنة التنظيمي ، ذلك لأن قيمة معنوية t أقل من 0.05 ($0.000 < 0.05$) و بالتالي يمكن اتخاذ القرار بأنه توجد علاقة ذات تأثير معنوي ما بين التشريعات و الأنظمة و تدعيم سلوك المواطنة التنظيمي. فقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.871) و معامل التحديد (0.758) ، مما يعني أن بعد التشريعات و الأنظمة يؤثر بنسبة 75.8% على تدعيم سلوك المواطنة التنظيمي للعاملين ، و هو ما يتفق مع ما توصلت إليه دراسة حسين حسين و ربيعة الفزاني من نتائج حول بعد التشريعات ، و كذلك نتائج دراسة نعيمة صوطه و الأزهر العقي.



جدول رقم (16) نتائج اختبار الفرضية الثانية و التي تنص على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين تبسيط إجراءات و أساليب العمل وتدعيم سلوك المواطنة التنظيمي.

البعد	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل الانحدار	قيمة اختبار t	قيمة معنوية t
تبسيط إجراءات وأساليب العمل	0.966	0.933	0.710	45.998	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات Spss.v22

يوضح الجدول رقم (16) رفض الفرضية الصفريّة بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تبسيط إجراءات وأساليب العمل و تدعيم سلوك المواطنة التنظيمي ، ذلك لأن قيمة معنوية t أقل من 0.05 ($0.000 < 0.05$) وبالتالي يمكن اتخاذ القرار بأنه توجد علاقة ذات تأثير معنوي ما بين تبسيط إجراءات و أساليب العمل و تدعيم سلوك المواطنة التنظيمي. فقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.966) و معامل التحديد (0.933) ، مما يعني أن بعد تبسيط إجراءات و أساليب العمل يؤثر بنسبة 93.3% على تدعيم سلوك المواطنة التنظيمي للعاملين، وهذا ما توصلت إليه الدراستين التي تم الاعتماد عليهما كدراسات سابقة في هذه الدراسة.

جدول رقم (17) نتائج اختبار الفرضية الثالثة و التي تنص على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين تنمية المورد البشري وتدعيم سلوك المواطنة التنظيمي.

البعد	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل الانحدار	قيمة اختبار t	قيمة معنوية t
تنمية المورد البشري	0.939	0.881	0.575	33.705	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات Spss.v22

يوضح الجدول رقم (17) رفض الفرضية الصفريّة بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنمية المورد البشري و تدعيم سلوك المواطنة التنظيمي ، ذلك لأن قيمة معنوية t أقل من 0.05 ($0.000 < 0.05$) و بالتالي يمكن اتخاذ القرار بأنه توجد علاقة ذات تأثير معنوي ما بين تنمية المورد البشري و تدعيم سلوك المواطنة التنظيمي. فقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.939) و معامل التحديد (0.881) ، مما يعني أن بعد تنمية المورد البشري يؤثر بنسبة 88.1% على تدعيم سلوك المواطنة التنظيمي للعاملين، و هو ما يتفق مع نظرية هيرت سيمون الذي ينادي بكفاءة الفرد و خاصة في المستويات التنفيذية.



الخلاصة:

توصلنا من خلال هذه الدراسة أن سلوكيات المواطنة التنظيمية تساعد على التناوب الوظيفي و استمرارية الأداء وإتقان عدة وظائف داخل المنظمة و التدريب على المهام المختلفة ، حيث أنه باستخدام هذا النهج الإداري تتناسق الجهود الجماعية لتحقيق الأهداف ، و انطلاقا من ذلك يمكن التحدث عن ضرورة و حاجة المنظمات لهذا النشاط الإداري. حيث تستمد المواطنة التنظيمية من برامج التطوير التنظيمي المطبق من قبل الإدارة سلوكيات توعوية من بينها زيادة الحافز الفردي و الرغبة في الرقابة الذاتية ، ورفع مستوى الثقة و الدعم المتبادل و العمل على تبني الأساليب الإدارية المتطورة و الديمقراطية في الإشراف... وغيرها من العمل القويم الذي يهدف لخلق مناخ تنظيمي يسوده العمل التطوعي. وبناء على ما تم دراسته و تحليله من أثر التطوير التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمي نستخلص أهم الاستنتاجات على النحو التالي:

- اتضح أنه يوجد اهتمام كبير لدى محافظة الغابات لولاية الطارف بتحقيق سلوك المواطنة التنظيمي ، وبأبعاده المختلفة.
 - تبين أن هناك اهتمام كبير لدى محافظة الغابات لولاية الطارف بممارسة التطوير التنظيمي ، و بأبعاده المختلفة.
 - أظهرت الدراسة أن أعلى ممارسة لأبعاد التطوير التنظيمي لدى محافظة الغابات بولاية الطارف كان في بعد تبسيط إجراءات و أساليب العمل ، و أقلها في بعد التشريعات و الأنظمة.
 - تظهر لنا النتائج أن الإدارة العليا ركزت على التطوير الأدائي للموظف بمنح الفرصة لإظهار مهاراته الشخصية و دمجها ضمن فرق عمل لمساعدة زملائه و خلق مناخ تنظيمي يسوده التعاون ، و هذا ما أثر إيجابا على قدرات الموظف في التكيف مع التغيرات و التطورات التي أحدثتها المؤسسة و أن التقسيم الإداري للمؤسسة إلى مقاطعات و أقاليم و أفراز إلى جانب طبيعة العمل الغابي (أداء جماعي) جعل من الموظف يتقبل التغيير و التدوير الوظيفي في أماكن العمل خاصة في الموسم الصيفي لمواجهة موجة الحرائق و تقديم الدعم و المساندة.
- ومن خلال نتائج الدراسة نقترح كتوصيات ما يلي:
- ضرورة رفع التجميد على التوظيف بالنسبة للقطاعات الإدارية العمومية و من بينها محافظة الغابات ، للرفع من القدرات الإدارية بإعتبارها من الوظائف الشاقة التي تتطلب كوادر شابة و استقطاب أمثل للمورد البشري.
 - إعادة النظر في المراسيم و القوانين الإدارية المطبقة على السلك الإداري بتحسين ظروفهم الوظيفية والاجتماعية ومنحهم إمتيازات السلك التقني وسد الفجوة الإدارية الموجودة بينهم.
 - الاستمرار في تعزيز أثر التطوير التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمي ، لأن التطوير التنظيمي أصبح من المتطلبات الأساسية الداعمة لسلوك الدور الإضافي التطوعي.



قائمة المراجع:

- لأسدي ، أفنان.(2010).قياس أثر متطلبات تطبيق التطوير التنظيمي في إحداث عملية التغيير دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين في مصرف الرافدين.مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية ، (17) ، ص192.
- حمود ، خيضر.(2002).السلوك التنظيمي.الأردن: دار الصفاء ، ص184.
- السكارنه ، بلال.(2009).التطوير التنظيمي و الإداري.الأردن: دار الميسرة للنشر و التوزيع ، ص 27.
- عباس، أنس.(2011).السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال.الأردن: دار الميسرة للنشر و التوزيع ، ص 192.
- القحطاني ، عبد السلام.(2014).سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بالإبداع الإداري (دراسة مقارنة نحو نموذج مقترح).أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، السعودية، ص14.
- هلال ، محمد.(2009).الإطار القانوني و التنظيمي للموارد البشرية،التخطيط والتحليل والتطوير.القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية ،ص 153.
- الهميلة ، تحسين.(2016). دور المواطنة التنظيمية في تطبيق الحوكمة الالكترونية.مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية ، (23)،ص7.
- Boudon , Raymond. (2005). Dictionnaire de Sociologie, éd buissière, paris, P26.