

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الشعبة: علوم اجتماعية

التخصص: علم الاجتماع عمل وتنظيم

من إعداد الطلبة:

منصورة بوحيدة

عمورة بوحادة

بعنوان:

دور الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية العامل بمراكز
التكوين

–دراسة على عينة من عمال المعهد المتخصص في التكوين محمد شريف مساعدي بغرداية–

تاريخ المناقشة: 2013/06/06

– لجنة المناقشة

الأستاذ: العربي بن داود رئيساً
الأستاذ: عبد الله كبار مشرفاً
الأستاذ: باية بوزغاية مناقشاً

السنة الجامعية: 2013/2012

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين و الصلاة والسلام على أشرف الأنبياء و المرسلين نبينا محمد و على آله و صحبه
أجمعين، أما بعد:

أشكر الله العلي القدير على توفيقه لنا بإتمام هذا العمل المتواضع فهو عزّ وجل أحق بالشكر و الحمد سبحانه
وتعالى.

لا يسعني في هذا المقام إلا أن أنسب الفضل لأصحابه فأخص بالذكر أستاذنا المشرف "كبار عبد الله" الذي
منحنا الكثير من وقته و لم ييخل علينا بتوجيهاته و نصائحه القيمة فله جزيل الشكر و العرفان بالجميل على
تحمله لنا طيلة إنجاز هذه الدراسة فألف شكر. كما لا ننسى الأساتذة الأفاضل الذين لازمون طيلة سنوات
الدراسة.

كما نتقدم بخالص الشكر والتقدير لكل من المدير و رئيس مصلحة المستخدمين و مدير الدراسات بمعهد
التكوين "محمد الشريف مساعديه" بولاية غرداية.

ونتقدم بالشكر و العرفان لأعضاء لجنة المناقشة لكل شخص منهم.

ونشكر كل من ساعدنا و لو بالكلام الطيب.

منصورة/عمورة

ملخص الدراسة :

إن الدراسة الراهنة تتمحور حول موضوع تناوله الكثير من العلماء و الباحثين في اختصاصات مختلفة من إدارة و تنظيم فالثقافة التنظيمية هي خليط من المكونات المعنوية و المادية التي تؤثر أفعال و تصرفات العاملين، إذ يتصرف العاملون بما يتفق و القيم و المعقدات السائدة بالمنظمة فالثقافة ضرورية في جميع المنظمات مهما اختلف نوعها ونشاطها، فهي لا تقتصر على مخرجاتها فقط، بل تشمل عددا من المكونات الاجتماعية كالأعراف و الأدوار و الهوية.

و عليه فقد جاءت هذه الدراسة لتثير إشكالية محددة تدور حول تساؤل رئيسي و هو:

هل للثقافة التنظيمية دور في تشكيل هوية العامل بالمعاهد المتخصصة في التكوين المهني؟

كما احتوت الدراسة على فرضية رئيسية هي:

- للثقافة التنظيمية دور في تشكيل هوية العامل بالمعاهد المتخصصة في التكوين المهني.

بالإضافة إلى فرضيات جزئية و هي:

- تتأثر هوية العامل من خلال تمثله لقيم و أعراف المنظمة التي يعمل بها؛

- يتوقف ارتباط افعال و ممارسات العمال على مدى ولائهم واندماجهم مع مناخ العمل داخل هذه المنظمة؛

- يرتبط تشكيل هوية جديدة للعامل بنمط الاتصال المتبع بين الرؤساء و المرؤوسين.

و تهدف الدراسة إلى تحديد دور الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية العامل، و تحقيق هذا الهدف تم تحديد المجالات الثلاث

للدراسة، المنهج المستخدم حيث طبق المنهج الوصفي، وقد استخدمت الدراسة مجموعة من الأدوات لجمع البيانات، أما العينة

فاختيرت عينة من عمال المعهد المتخصص في التكوين المهني "محمد شريف مساعدي"، ووزعت 63 استمارة استبيان على

أعضاء هيئة التدريس و الإداريين بصفة قصدية، حيث استرجع منها 55 استمارة استبيان.

و بعد عرض و تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال اسئلة الاستمارة و من جملة النتائج التي توصلت إليها الدراسة في ضوء

الفرضيات التي اتضح من خلالها أن المعهد المتخصص في التكوين المهني "محمد شريف مساعدي" له قيم و معايير مشتركة و التي

لها دور في تحديد سلوك العامل و المتداولة بين العمال من خلال الممارسات اليومية و الاندماج مع مناخ العمل و التواصل المستمر بين الرؤساء و المرؤوسين.

الكلمات الدالة : الثقافة، الثقافة التنظيمية، الهوية، مراكز التكوين.

Résumé

Le sujet de cette étude est abordé par plusieurs chercheurs dans est différents domaines (spécialités) de l'administration et d'organisation, la culture organisationnelle définie comme étant un mélange des composants moraux et matériels et des comportements qui influencent sur le comportement des travailleurs. Ainsi, le travailleur se comporte suivant les principaux et les croyances de leurs organisations.

La culture organisationnelle est nécessaire dans tous les organisations diversité son type et ses activités.

Dans ce contexte cette étude est initié en indiquant une problématique bien définie dont la question principale est : es ce que la culture organisatrice dans la formation de l'identité de travailleur ? on a choisie les institues spécialisés dans la formation provisionnelle.

Ainsi, là présente étude est composée un hypothèse principale et trois hypothèses secondaire :

- la culture organisationnelle contribue dans la formation de l'identité d'un travailleur d'un centre de formation.
- L'identité d'un travailleur est influé par les croyances et les principes de l'organisation dans laquelle il travaille.
- Cet influence est lié par le fondre.
- La formation d'une nouvelle identité de travailleur dépend de type de communication entre les chefs et les travailleurs.

Afin de réaliser l'objectif de cette étude ,on a déterminé les trois déniâmes de l'étude ,la méthode applique, la méthode descriptive est appliquée .On a utilisé un ensemble des outils pour obtenir les données ,concernant l'échantillon, on a choisi un échantillon des travailleurs de l'institut spécialisé dans la formation professionnelle « Omar chérif » « Mssadia » 63 imprimée est distribué entre les enseignants et les administrateurs sont 55 ont été remplies.

Après l'analyse des données,les résultats révèlent que l'institut étudié a des critères et des croyances communs qui a un rôle dans la détermination du comportement de travailleur.

Les mots clés : culture, culture organisationnelle, identité centre de formation.

فهرس المحتويات:

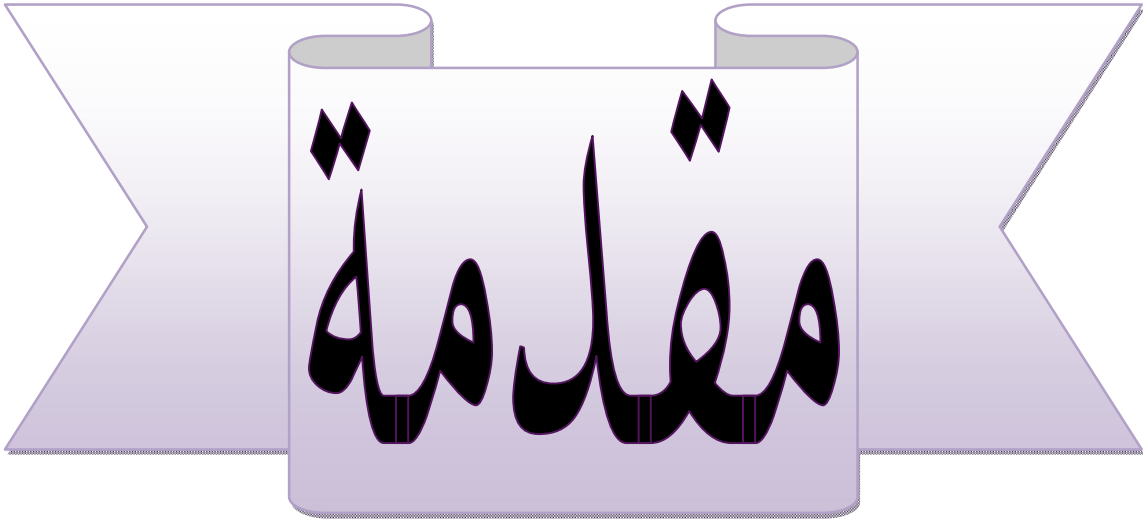
الصفحة	العنوان
—	الشكر والتقدير
—	ملخص الدراسة باللغة العربية
—	ملخص الدراسة باللغة الاجنبية
—	فهرس المحتويات
—	فهرس الجداول
أ-ب	مقدمة
	الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة
	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة
4	I. الإشكالية
6	II. الفرضيات
6	III. أسباب اختيار الدراسة
7	IV. أهمية الدراسة
7	V. أهداف الدراسة
8	VI. تحديد المفاهيم
10	VII. المدخل النظري
13	VIII. الدراسات السابقة
	الفصل الثاني: الهوية و الخلفية النظرية للثقافة التنظيمية
18	تمهيد
19	I. مفهوم الثقافة التنظيمية وعناصرها
19	1-1 مفهوم الثقافة التنظيمية
20	2-1 عناصر الثقافة التنظيمية
20	3-1 خصائص الثقافة التنظيمية
21	4-1 مصادر الثقافة التنظيمية
24	II. الهوية وأنماطها
24	1-2 مفهوم الهوية
25	2-2 وظائف الهوية
25	3-2 أنماط الهوية

28	خلاصة الفصل
	الجانب الميداني
	الفصل الثالث: الاجراءات المنهجية للدراسة
30	I. مجالات الدراسة
31	II. المنهج المتبع في الدراسة
32	III. مجتمع البحث والعينة
32	1-3 مجتمع البحث
32	2-3 العينة
33	IV. أدوات جمع البيانات
33	أ) التقنيات المساعدة في جمع البيانات
33	أ-1 الملاحظة
34	أ-2 المقابلة
34	ب) الأداة الرئيسية لجمع البيانات
34	ب-1 الاستمارة
35	V. الأساليب الاحصائية
35	VI. خصائص العينة
	الفصل الرابع: عرض البيانات و تفسير نتائج الدراسة
40	I. عرض و تحليل البيانات
40	1-1 بيانات خاصة بالفرضية الجزئية الأولى
47	2-1 بيانات خاصة بالفرضية الجزئية الثانية
53	3-1 بيانات خاصة بالفرضية الجزئية الثالثة
	II. مناقشة النتائج الجزئية و العامة
59	1-2 نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الجزئية الأولى
60	2-2 نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الجزئية الثانية
61	3-2 نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الجزئية الثالثة
63	III. النتائج العامة
65	الاقتراحات
67	الخاتمة
	المصادر والمراجع
	الملحقات

فهرس الجداول:

الصفحة	عناوين الجداول	رقم الجدول
36	يوضح توزيع عينة البحث حسب متغير الجنس	1
36	يوضح توزيع عينة البحث حسب متغير السن	2
37	يبين توزيع مفردات عينة البحث حسب الأقدمية	3
38	يبين توزيع عينة البحث حسب الحالة المهنية	4
38	يبين توزيع عينة البحث حسب الدرجة العلمية	5
40	يبين وجود قيم و معايير مشتركة بالمنظمة حسب الحالة المهنية	6
41	يبين أن القيم محددًا رئيسيًا لسلوك العاملين	7
42	يبين تناسب القواعد والتعليمات المطبقة في المنظمة مع متطلبات التطور و التغيير	8
42	يوضح المعوقات الرئيسية للتغيير	9
43	يوضح إتمادات المنظمة في ترسيخ ثقافتها	10
44	يبين بما ترتبط القصص داخل المنظمة	11
44	يبين وجود رموز خاصة تعينها المنظمة	12
45	يوضح الوسائل الأكثر استعمالًا للتواصل داخل المنظمة	13
46	يبين عقد الإدارة اجتماعات دورية تناقش من خلالها مشاكل و خلافات العمال	14
46	يبين تطبيق نتائج الاجتماعات حسب رأي العمال	15
47	يبين تصرف الرؤساء حسب مسؤولياتهم	16
48	يوضح حرص العامل على اتخاذ قرارات المنظمة بعين الاعتبار	17
48	يوضح تحسيس المسؤولين العامل بأنه جزء من فريق عمل	18
49	يبين أن المنظمة تعمل على القضاء على الصعوبات التي تواجه العمال دون تفرقة	19
50	يبين تشجيع التجديد و الإبداع بالمنظمة	20
51	يوضح على ماذا تعتمد المنظمة في توظيف عمالها	21
52	يوضح وجود سهولة في تطبيق الإجراءات المعتمدة في المنظمة من طرف جميع العمال	22
53	يبين مساهمة العمال في تحقيق مصالح بعضهم البعض داخل المنظمة	23
53	يوضح بأن المدير وحده القادر على اتخاذ القرارات و الأمر بتنفيذها	24
54	يبين محاولة المدير في تقليل فرص الاتصال بين العمال داخل المنظمة	25
55	يبين سعي المدير لإشراك أعضاء الجماعة في اتخاذ القرار	26

55	يوضح بأنّ المدير يقوم بزيارات للعمال أثناء الدوام	27
56	يبين ميل العمال لاستمرار أدائهم حتى في غياب الرقابة الإدارية	28
57	يوضح اتخاذ المدير إجراءات توجيهية	29
58	يبين تأثير التعامل مع المدير على شخصية العامل	30



مقدمة:

في خضم التطورات الهائلة التي يعيشها العالم، أدركت كل الأفكار المتعلقة بالتنمية و التقدم الانساني و الاقتصادي و الثقافي أن الإنسان هو المحور الأساسي لكل جهد بل أكثر من ذلك فمنه و إليه تعود كل جهود التنمية.

و باعتبار التنظيم يمثل تناسق مجموعة من الأنشطة إراديا بين الأفراد لتحقيق الأهداف، و مع اختلاف التنظيمات و تعددها و انتشارها الهائل في المجتمع، استدعى علماء الاجتماع إلى الاهتمام بهذه الظاهرة، فقاموا بدراستها و تشخيصها و تتبع آثارها و نتائجها على مختلف المستويات .

و لكون الأفراد و الجماعات يتحركون داخل المنظمة بغية تحقيق الأهداف و الغايات فهم يتأثرون و يؤثرون من خلال تبادل المعلومات و المعايير و القيم و المعتقدات السائدة في أذهان أعضاء المنظمة عن كيفية تشجيع المبادرات الفردية، و مدى توفر ظروف الإبداع، و الانجاز و التركيز على النتائج و الأهداف، كل ذلك يوجد لدى العاملين ثقافة موحدة حيث تؤثر في تصرفات العاملين إذ يتصرفون بما يتفق و القيم و المعتقدات السائدة في المنظمة التي يعملون بها أي تؤثر في تشكيل هويتهم.

فالهوية هي علاقة تفاعل مستمر بين الفرد و الآخرين عن طريق المعايير التي تعتبر نتاج لهذا التفاعل الاجتماعي، فهي لا تنمو إلا ضمن مجالات اجتماعية تنشئ انتماءات و هويات مختلفة و متعددة بحيث تحمل كل هوية معنى بالنسبة للجماعة التي نشأت فيها ، و لأن الهوية تتكون نتيجة للدمج و التكامل التدريجي لكافة أنواع الأفعال و الأفكار و المعتقدات و القيم و العادات التي يمارسها الفرد من جهة و نتيجة تقمصه لكافة الأدوار التي تفرضها عليه الجماعة من جهة ثانية.

و لذلك فإنّ هذه الدراسة تبحث في الثقافة التنظيمية و دورها في تشكيل هوية العامل بالمعهد المتخصص في التكوين المهني بولاية غرداية، و عليه قسمت الدراسة إلى أربعة فصول:

الفصل الأول: تمّ فيه تحديد الإشكالية و الهدف من الدراسة ثم أسباب اختيار الموضوع و أهميته، إضافة إلى نموذج التحليل و الفرضيات و الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: تمّ التطرق فيه إلى مبحثين الأول فيه الثقافة التنظيمية من خلال مفهوم، لعناصر، خصائص و كذا طرق و أساليب نقل عناصر الثقافة التنظيمية.

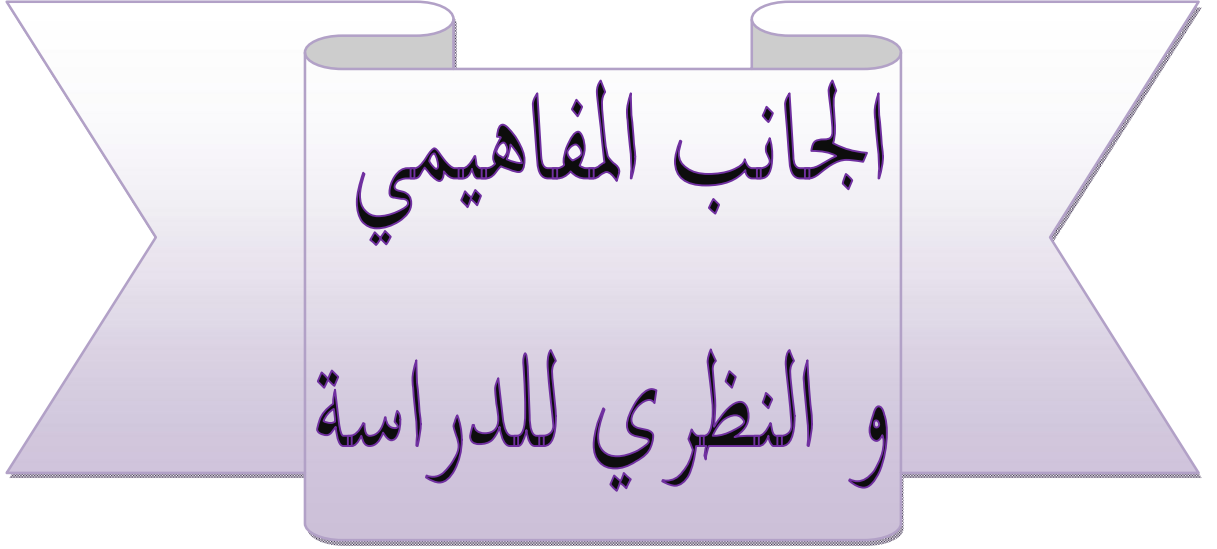
أمّا المبحث الثاني يتضمن تعريف الهوية و وظائفها و كذا أنماط الهوية.

الفصل الثالث: تناول الإجراءات المنهجية التي تضمنت مجالات الدراسة، (مكاني، الزماني، البشري) المنهج المتبع في الدراسة، مجتمع البحث و كيفية اختيار العينة، أدوات جمع البيانات، و تمّ تحديد خصائص العينة.

الفصل الرابع: خصص لتحليل و تفسير البيانات المحصل عليها من الدراسة الميدانية ثم عرض النتائج المتحصل عليها وصولا إلى النتيجة العامة.

و أخيرا تم إدراج بعض الاقتراحات للاستفادة من هذه الدراسة.

و تم وضع خاتمة الدراسة مع إرفاق قائمة المراجع و الملاحق (و قد وضع فهرس الجداول مع فهرس المحتويات)



الجانب المفاهيمي

و النظري للدراسة

الفصل الأول:

الإطار النظري و المفاهيمي للدراسة

- I. الاشكالية
- II. الفرضيات
- III. أسباب اختيار الدراسة
- IV. أهمية الدراسة
- V. أهداف الدراسة
- VI. تحديد المفاهيم
- VII. المدخل النظري
- VIII. الدراسات السابقة

الفصل الأول : الإطار النظري و المفاهيمي للدراسة

1. الإشكالية :

إنَّ اختلاف التنظيمات وتعددتها وانتشارها الهائل في المجتمع الحديث توجَّب على علماء الاجتماع الاهتمام بهذه الظاهرة، فقاموا بدراساتها وتشخيصها وتتبع آثارها ونتائجها على مختلف المستويات، نظراً لأنَّ الإنسان لا يستطيع العيش أو العمل منعزلاً عن الآخرين.

وباعتبار المنظمة مصدر لمجتمع أكبر فهي تقوم على جماعات بشرية تربطهم علاقات انسانية وتجمعهم أهداف وأغراض مشتركة وتحكمهم نظم وقوانين مشتركة أيضاً، فالأفراد والجماعات يتفاعلون داخل المنظمة بغية تحقيق الأهداف والغايات الخاصة والعامة المسطرة من طرف المنظمة وإشباع حاجاتهم، كما أنَّ لأي منظمة إطار يساهم في توجيه قراراتها وأعضائها من خلال تفسير أفعالهم وتفاعلهم والقيم التي يؤمنون بها، ويتمثل كل هذا في الإطار الثقافي للمنظمة. فالثقافة عامل مهم في تشكيل سلوك الفرد وميوله واتجاهاته وبالتالي هويته التي على أساسها تبنى هوية المجتمع الذي يوجد به. حيث أولت المنظمات أهمية قصوى للثقافة والقيم التنظيمية التي تساعد على النجاح كقيم الانضباط والصرامة والجدية والمنافسة وتقدير الكفاءة والمبدعين، بالإضافة إلى تشجيع الاقتراحات المنشودة من قبل العمال، كل هذه العناصر تدخل ضمن الثقافة التنظيمية للمنظمة والتي تمثل جميع المعتقدات السائدة في أذهان أعضاء المنظمة عن كيفية تشجيع المبادرات الفردية ومدى توافر ظروف الابداع، ودرجة قبول المخاطرة و الانجاز و الأداء العالي والتركيز على النتائج، فهي بذلك تساهم في ترسيخ ثقافة موحدة لدى العاملين بحيث تساهم بشكل أو بآخر في تحسين أداء العاملين وتؤثر في سلوكياتهم وتصرفاتهم إذ يتصرف هؤلاء العاملين بما يتفق والقيم والمعتقدات السائدة في المنظمة.

ويتوحد الثقافة التنظيمية للمنظمة بنجد اختلافات وتعددا في هوية العاملين داخلها، فهذه الأخيرة لا تتكون وترسخ بقرار ولا تحذف أو تعدل بآخر، وإنما هي نتاج صيرورة تاريخية دائمة التشكيل تتعرض باستمرار للهدم وإعادة البناء، فهي مجهود مستمر لغرض التمايز وإثبات الذات والخصوصية بنجد أنَّ الهوية هي النواة التي تقوم عليها شخصية الفرد كوحدة

الفصل الأول : الإطار النظري و المفاهيمي للدراسة

مركبة ودينامية فهي تتكون من تجاربه واحتكاكاته بالواقع وكتيحية للعلاقات والأحكام والتقدير التي يتلقاها من

الأشخاص المحيطين به في مراحل حياته المختلفة.¹

وعموما تشير الهوية إلى ما يكون عليه الشخص وما هو عليه حقيقة أي ما يطابق نفسه أو مثيله وتلك من حيث مميزاته الشخصية والذاتية وخصائصه التي تميزه عن غيره من قيم و مواقف وتوجهات ومقومات وتفاعل داخل محيطه الاجتماعي والثقافي والاقتصادي الأمر الذي يعني الحديث عن هوية مجموعة بشرية يتفاعل أفرادها ضمن وسط معين تجمعهم خصوصيات نفسية واجتماعية وثقافية ومهنية .

فالعامل له القدرة على تحقيق ذاته وبناء شخصيته إضافة إلى قدرته على تشكيل وصياغة وتفسير الواقع الاجتماعي الذي يعيش فيه من خلال عملية التفاعل الاجتماعي، فهو يشكل هويته من خلال نسق المعاني التي يكونها عن نفسه الناتجة عن خبرته في التفاعل مع الآخرين إلا أنه ينبغي الالتفات إلى أن الفرد ليس متروك الإرادة بل له دور فعال في إعادة تشكيل هويته .

وفي ضوء ما سبق يتضح لنا مدى أهمية دراسة الثقافة التنظيمية ومعرفة الدور الذي تؤديه باعتبارها عامل مهم من العوامل المشكلة لهوية العامل التي تشكل من خلال القيم المشتركة والمعتقدات تتفاعل مع الأفراد و الأيديولوجيات وغيرها من الأفكار التي تتلاءم مع بعضها لتعريف ما الذي يعنيه العمل في المنظمة.

إنّ مثل هذه الدراسة تختلف باختلاف المنظمات و الانتماءات التي ينتجها المجال الاجتماعي و التي لها أثر في تشكيل هوية المنتمين إليها بفعل الثقافة التنظيمية المختلفة . وتتجسد دراستنا هذه بالمعهد المتخصص في التكوين المهني "محمد شريف مساعديه " بولاية غرداية.

انطلاقا مما سبق ونظرا لأهمية الثقافة التنظيمية واختلاف خصائصها وأبعادها والمصادر المشكلة لها بين المنظمات فقد تمّ التركيز عليها في هذه الدراسة محاولين ابراز الدور الذي تلعبه الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية العاملين.

ومن خلال هذا سنتطرق الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي :

¹ - محمد العربي ولد خليفة : مسألة الثقافية و قضايا اللسان والهوية ، ديوان المطبوعات الجزائرية ، الجزائر، 2003 ، ص 293.

الفصل الأول : الإطار النظري و المفاهيمي للدراسة

● هل للثقافة التنظيمية دور في تشكيل هوية العامل بمراكز التكوين؟

ويندرج ضمن هذا التساؤل ثلاث أسئلة فرعية :

1. هل تساهم مصادر الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية العامل؟
2. هل تعمل الثقافة التنظيمية للمنظمة في توجيه الأفعال والممارسات اليومية للعامل؟
3. هل للأسلوب القيادي في المنظمة دور في تشكيل وصياغة هوية جديدة للعامل؟

II. الفرضيات :

ثم صياغة فرضيات الدراسة وذلك على النحو التالي :

❖ **الفرضية العامة :** للثقافة التنظيمية دور في تشكيل هوية العامل بمركز التكوين.

❖ الفرضيات الجزئية :

- 1- تتأثر هوية العامل من خلال تمثله لقيم و أعراف المنظمة التي يعمل بها؛
- 2- يتوقف ارتباط أفعال وممارسات العمال على مدى ولاء و اندماج العمال مع مناخ العمل في هذه المنظمة؛
- 3- يرتبط تشكيل هوية جديدة للعامل بنمط الاتصال المتبع بين الرؤساء و العمال.

III. أسباب اختيار الدراسة :

لم يتم اختيار الموضوع من فراغ وإنما كان الدافع لهذه الدراسة يتراوح بين ذاتي وموضوعي وهي كالاتي :

3-1 الأسباب الذاتية :

إن من الأسباب الذاتية الدافعة لهذه الدراسة الاهتمام بالثقافة التنظيمية ودورها في تشكيل هوية العامل ومحاولة ربط

هذا الموضوع بالواقع ، كما أننا نحاول من خلال هذا الموضوع تجسيد مجهوداتنا العلمية الشخصية المحصل عليها طيلة

سنوات التعليم العالي .

الفصل الأول : الإطار النظري و المفاهيمي للدراسة

2-3 الأسباب الموضوعية :

- ✓ قلة الدراسات و الأبحاث العلمية التي تدرس وتتناول دور الثقافة التنظيمية في تشكيل الهوية لدى العمال، وما نضيف بهذه الدراسة لمجال العلوم الاجتماعية عامة وتخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل خاصة؛
- ✓ معرفة العوامل المساهمة والمشكلة للهوية المهنية لدى العامل؛
- ✓ معرفة دور الثقافة في خلق مناخ عمل يشكل للعامل ولاء و انتماء للمنظمة.

IV. أهمية الدراسة :

- يعد موضوع الثقافة التنظيمية من المواضيع الهامة لحوية المنظمة و التي تتعلق بالسمات الرئيسية التي تميزها عن غيرها من المنظمات ، إذ تسهم في وضع أطر اتخاذ القرار في المؤسسة و المساعدة في التنبؤ بالاستجابة السلوكية المتوقعة من العمال؛
- بالإضافة إلى أن أهمية المفهوم الذي يبحث فيه -الهوية - بوصفه مفهوم يتأثر بالظروف الاجتماعية والثقافية والاقتصادية السائدة في مجتمع الدراسة؛
- كما أن تحليل وتفسير النتائج المترتبة عن هذه الدراسة يعد إثراء نظرياً في ميدان علم الاجتماع بفروعه وعلى وجه الخصوص علم الاجتماع عمل وتنظيم .

V. أهداف الدراسة:

- تتمثل الأهداف الأساسية من الدراسة في محاولة معرفة دور الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية العامل لدى المعهد المتخصص في التكوين المهني وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية :
- ✓ توصيف الثقافة التنظيمية التي يتميز بها المعهد المتخصص في التكوين المهني؛
 - ✓ محاولة التعرف على دور الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية العامل؛
 - ✓ بيان مدى تأثير أبعاد الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية العاملين .

الفصل الأول : الإطار النظري و المفاهيمي للدراسة

VI. تحديد المفاهيم :

يقصد بتحديد المفاهيم تبيان ما تعنيه من مقاصد وتوضيح ما تتضمنه وتظهره من صفات، و لهذا يكون تحديد المفهوم هدفه توصيل المعلومات بوضوح للقارئ مما يساعده على فهمها واستيعابها وربطها مع غيرها من المفاهيم السابقة عليها، وتتضح المفاهيم أكثر كلما اتضح المقصود من ورائها، وتكون أكثر وضوحا عندما تحمل كلماتها صورة لها. إذ أن تحديد المفاهيم من أجل تبيان وتوضيح المعنى، وإزالة لبس قد يعلق بذهن المطلع، و نظرا لهذه الأهمية يستوجب على الباحث أن يحدد مفاهيمه بكل دقة و انتباه، مما يجعله يميل إلى التعريفات الإجرائية في تباين مقاصده و مغايزه الدالة على المعالجة العلمية التي يمكن لنا قياس أبعادها و النتائج المتحصل عليها.¹

1-6 مفهوم الثقافة :

إنّ هناك العديد من المفاهيم محتوى الثقافة :

- عرفت في معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية على أنّها : البيئة التي يعيش فيها الإنسان بما فيها من منتجات مادية وغير مادية، والتي تنتقل من جيل إلى آخر، فهي بذلك تضمن الأنماط الظاهرة و الباطنة للسلوك المكتسب عن طريق الرموز الذي يتكون في مجتمع من علوم ومعتقدات و فنون و قوانين و عادات وغير ذلك.²
- أما تايلور فيعرفها على أنّها : ذلك الكل المعقد الذي يحتوي على المعرفة و المعتقدات و الفن و الأخلاقيات و القانون و العادات وغير ذلك من القدرات و السلوك الشائع الاستخدام الذي يكتسبه الإنسان كعضو في المجتمع.³
- وعليه فإنّ الثقافة هي ذلك المزيج المركب من القيم و الأفكار و المبادئ التي تتبلور لدى الفرد وهي القدرات و المهارات و الخبرة التي يكتسبها نتيجة تفاعلهم مع البيئة الداخلية أو الخارجية.

¹ - ريمون كوفي، فان لوك كو بنهود، دليل الباحث في العلوم الاجتماعية، ترجمة يوسف الجياي، بيروت، 1996، ص 119.

² - أحمد زكي بدوي: معجم المصطلحات الاجتماعية، مكتبة لبنان، 1984، ص 92.

³ - مراد زعيبي : علم الاجتماع رؤية نقدية، مؤسسة الزهراء للفنون والطباعة، قسنطينة، الجزائر، 2004، ص 246.

الفصل الأول : الإطار النظري و المفاهيمي للدراسة

2-6 الثقافة التنظيمية :

هي مجموعة من القيم و القواعد و السلوكات و الذهنيات التي توجه جهود الأفراد لإنجاز أهداف مشتركة وهي تميزها عن باقي المنظمات.¹

ونعرفها إجرائيا بأنها مجموعة القيم والمبادئ و الأفكار و المفاهيم و العادات و التقاليد السائدة في معهد التكوين "محمد شريف مساعديه" والتي لها دور في تشكيل هوية العاملين به، وتحقيق أهداف المؤسسة.

3-6 الهوية :

هي ذلك الشيء الذي يشعر الفرد بالاندماج في المجتمع الذي يعيش فيه و الانتماء إليه أو هي الشفرة code التي يمكن للفرد عن طريقها أن يعرف نفسه في علاقته بالجماعة الاجتماعية التي ينتمي إليها وعن طريقها يتعرف عليه الآخرون باعتباره منتبها إلى تلك الجماعة.²

وتعرف إجرائيا بأنها تلك المميزات الشخصية و الذاتية للفرد التي تميزه عن غيره من قيم و مواقف و توجهات و مقومات و تفاعل داخل المحيط الاجتماعي و الثقافي والاقتصادي، وبالتالي تمثل هوية مجموعة بشرية يتفاعل أفرادها ضمن وسط معين تجمعهم خصوصيات نفسية و مهنية و اجتماعية و عادات و نمط عيش.

¹ - حسين حريم : إدارة المنظمات (منظور كلي)، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن ، 2003، ص 262 .

² - بوسحلة إيناس : هوية ذوي الإعاقة الحركية و مجالات تشكيلها و إعادة تشكيلها (دراسة ميدانية لعينة من المعاقين حركيا ببلدية تبسة)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم، جامعة ورقلة، غير منشورة، 2009-2010، ص30.

الفصل الأول : الإطار النظري و المفاهيمي للدراسة

4-6 مراكز التكوين :

هي تلك المؤسسات المتخصصة في تأهيل الفرد قبل أن يمارس نشاطه المهني وقبل تعيينه في منصب عمل مناسب ومنح مجموعة من المهارات و الامكانيات التي تمكن من توفير مجموعة من الكفاءات و المهارات المستقبلية و استثمارها و إلحاقها بمتطلبات ذلك النشاط وذلك المنصب.¹

VII. المدخل النظري :

إن أي دراسة علمية يجب أن تستند إلى معالم نظرية تجعلها متزنة في طرحها ولهذا اعتمدنا في موضوع دراستنا على المدخل المتكامل بين نظرية البنائية الوظيفية و نظرية التفاعلية الرمزية.

النظرية الوظيفية : تعتبر النظرية الوظيفية نظرية كبرى في علم الاجتماع، كما طبقت في علوم أخرى كعلم السياسة و الاتصال والإدارة... وهي تدرس الظواهر الاجتماعية من خلال تحليل وظائفها، أو تدرس المجتمع من خلال تحليل وظائف أنظمتها النسقية، حيث تؤكد الوظيفية على فكرة التكامل بين أنظمة المجتمع الفرعية للحفاظ على النظام الكلي، ومن رواد النظرية الوظيفية "مالينوفسكي برونسلو" حيث تلخص أفكاره حول التحليل الوظيفي الاجتماعي في النقاط التالية:

1) التسليم بأن الإنسان يحتاج للغذاء و الانجاب و المأوى و غيرها من الحاجات الاجتماعية للإنسان و هي الحاجات

التي تعكس عمل وظائف النسق؛

2) تبدأ دوافع الانسان فيزيولوجيا ثم يعاد بناؤها على أساس العادة المكتسبة؛

3) فهم الثقافة باعتبارها الجهاز الشرطي الذي يتم فيه التمرين على مهارات و معايير الاندماج في الطبيعة عبر

التربية، ويعني ذلك مساعدة الثقافة على تكيف الإنسان الاجتماعي عبر عمليات التنشئة الاجتماعية التي يخضع لها

في المجتمع؛

¹ - بوبكر هشام: استراتيجية التكوين ومتطلبات الشغل، دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين، قسم علم الاجتماع، جامعة منثوري، قسنطينة، الجزائر، غير منشورة، 2006-2007، ص35.

الفصل الأول : الإطار النظري و المفاهيمي للدراسة

4) لا يواجه الإنسان المصاعب منفردا، ولكنه في إطار منظم ضمن أسر ومجتمعات محلية وقبائل، السلطة فيها للتنظيم

الثقافي أي أنها محددة ثقافيا؛

5) تعتبر رمزية الثقافة عنصرا أساسيا في التنظيمات الاجتماعية و التكنولوجية .

و نجد أن مالمينوفسكي استخدم مصطلح "النظام" في تحليل الظاهرة الثقافية حيث يمكن تقسيم النشاط الثقافي العام للمجتمع

إلى وحدات تنظيمية متميزة. بحيث يطلق على كل وحدة من هذه الوحدات مصطلح النظام، وهذه النظم هي العناصر

الثقافية المنفصلة التي تخضع للبحث و الدراسة العلمية و بالتالي يمكن اعتبار الثقافة كجهاز أو بنية تنظيمية تعمل على اشباع

الحاجات و المتطلبات الوظيفية المتعددة داخل النسق.

❖ مكونات النظام عند مالمينوفسكي : و هي ¹:

الميثاق : و الذي يعنى الغايات والأهداف والقيم التي ينطوي عليها النظام و توجه وتنظم سلوك الأعضاء في المجتمع وفقا

لنسق معين من التفاعل.

العاملون : ويشير هذا المصطلح إلى مجموعة الأعضاء الذين ينظم سلوكهم على أساس المهارات والامتيازات و المكافآت

و بعض مبادئ السلطة.

القواعد والمعايير : وتعتبر عن مجموعة المبادئ الأخلاقية والفنية و القانونية المقبولة أو المفروضة على الأعضاء على أساس

مهاراتهم و سلوكهم في الجماعة.

الجهاز المادي : الذي يحتوي على الأدوات المادية و الحيز المكاني للمؤسسة، وغيرها .

الأنشطة : وهي مجموعة الأفعال و المواقف التي تصدر عن النظام من مخرجات أو استجابة للمدخلات، التي أساسا تشير

إلى مجموعة من الأنشطة و التفاعلات المساعدة على القيام بالوظائف داخل التنظيم.

¹ - عامر مصباح: علم الاجتماع الرواد والنظريات، دار الأمة للطباعة، ط1، الجزائر، 2010، ص 215-216.

الفصل الأول : الإطار النظري و المفاهيمي للدراسة

الوظائف : التي هي بمثابة نتائج سلوكية لعمل النظام و مؤشر على عنصر الحيوية المتفاعل داخله، على افتراض أن كل نظام لا يؤدي وظائفه الاجتماعية، ينقرض أو يتلاشى من تلقاء نفسه.

أما **نظرية التفاعلية الرمزية** هي عبارة عن اتجاه أو تيار من أهم التيارات السائدة في علم الاجتماع، ساهم في بلورته العديد من مفكري علم الاجتماع وكذا علماء النفس الاجتماعي .

حيث يشير مفهوم التفاعلية الرمزية إلى عملية التفاعل الاجتماعي الذي ينشأ بين مختلف العقول والمعاني، حيث يكون فيها الفرد على علاقة و اتصال بعقول الآخرين وحاجاتهم ورغباتهم الكامنة، ويعبر عن ذلك التفاعل بواسطة الرموز والمعاني¹، وهذه هي سمة المجتمع الإنساني ويستند التفاعل على أساس أن الفرد يتفاعل مع الآخرين في جملة من مناسبات الحياة آخذاً اعتبار نفسه في هذا التفاعل بمعنى أن له جملة من الأدوار و التوقعات من الفرد، وذلك من أجل تنظيم حياتهم الاجتماعية وحل مشاكلهم اليومية .

فالفرد يتصرف بواسطة التفاعل الرمزي، من خلال عملية التأثير والتأثر التي تحصل بينه وبين الأفراد في مواقف اجتماعية مختلفة، وعليه أن يتعلم معاني وغايات الآخرين عن طريق اللغة وأساليب التنشئة وكيفية التصرف والتفكير وغير ذلك من محتوى ثقافة المجتمع.²

ويعتبر "جورج هيربرت ميد" من رواد هذه النظرية ومن الأوائل الذين طرحوا واهتموا بدراسة علاقة الفرد بالجماعة والمجتمع خاصة من خلال عملية التفاعل الرمزي في الجماعات الصغيرة، وكيف يتم تشكيل الذات والعقل من ناحية وتشكل ماهو اجتماعي ثقافي من ناحية أخرى.

وكذلك نجد "زيميل" الذي اهتم بدراسة عملية التفاعل والعمليات الاجتماعية وعلاقة الفرد بالجماعة، حيث يكتسب الفرد ثقافة الجماعة، فتصبح الأسس الجماعية جزءاً من تكوينه الشخصي، لكن اندماجه هذا لا يمكن أن يكون كلياً، إذ يبقى جانب فردي خارج عن الجماعة، الأمر الذي يؤدي إلى حرية فردية مبدعة، وبهذا تصبح العلاقة بين الفرد و ماهو اجتماعي ثقافي علاقة تبادلية

¹ - السيد عبد العاطي و آخرون: نظرية علم الاجتماع (الاتجاهات الحديثة والمعاصرة)، دار المعرفة الجامعية، بط، مصر، 2004، ص 225.

² - معني خليل عمر: نقد الفكر الاجتماعي (دراسة تحليلية ونقدية)، دار الآفاق الجديدة، بيروت، لبنان، ط2، 1991، ص 209.

الفصل الأول : الإطار النظري و المفاهيمي للدراسة

وقد لخصت القضايا الأساسية للنظرية التفاعلية الرمزية في النقاط التالية :

- 1- تمثل النفس الصورة العامة للرموز والإشارات العامة المشتركة.
- 2- تعمل مجموعة من التوقعات الاجتماعية مستقاة من القيم والقواعد الاجتماعية على قيادة عملية التفاعل الرمزي.
- 3- قابلية الفرد العقلية على تكوين رموز اجتماعية.
- 4- تأثير البيئة الاجتماعية والحضرية على تكوين الرموز الاجتماعية.
- 5- اهتمام بأحكام الآخرين وتقييمهم.¹

و المنظمات باعتبارها مجتمع مصغر داخل المجتمع يتكون من مجموعة موارد مالية وبشرية ومادية لها أساليب و قواعد وقوانين تسيرها وتنظمها، ثقافة تنظيمية، قيم، معتقدات، أساليب إنتاجية معايير، طقوس، لغة موحدة رموز، شعارات، تسعى المنظمة من خلال هذه الثقافة المحافظة على سلوك أفرادها وتوجيه هذا السلوك لما يخدم مصالح هذه المنظمة ويحافظ على استقرارها ويساعد على ترسيخ ثقافتها التنظيمية والمحافظة عليها وذلك عن طريق الاهتمام بالعمال بتدريبهم و الاستثمار في رأس المال البشري و الحفاظ على الخبرات و الكفاءة السابقة و الاستفادة منها لضمان استمرار التراكم المعرفي و الخبراتي لتحقيق أهداف وضمان استمرار و بقاء هاته المنظمة واكتساب مهارات من خلال التفاعل وتبادل المعلومات مما يساهم في تشكيل هوية للعمال، كما أن المنظمة تسعى لتنمية ثقافتها التنظيمية والتي تعتبر مجموعة من المعايير المشتركة التي تولد سلوك موحد وتوقعات واضحة.

ومن هنا فالتفاعلية الرمزية تساعد على تفسير سلوك الأفراد ، فالسلوك الناتج عن ثقافة تنظيمية موحدة تحقق ولاء وانتماء لأفرادها المنتمين إلى التنظيم .

¹ - ابراهيم عيسى عثمان: النظرية المعاصرة في علم الاجتماع ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن، 2007، ص 116 - 119.

الفصل الأول : الإطار النظري و المفاهيمي للدراسة

VIII. الدراسات السابقة :

إن من سمات البحث العلمي أنه قائم على الاستمرارية ويشكل سلسلة من المعارف المتواصلة التي تنير طريق الباحث من خلال النتائج المتحصل عليها في الدراسات السابقة.

تعريف الدراسة السابقة : هي التي تحترم القواعد المنهجية في البحث العلمي وقد يوجد هذا النوع من الدراسات في

المجلات أو البحوث أو الكتب أو المصادر أو الرسائل و الأطروحات الجامعية شريطة أن يكون للدراسة موضوع وهدف

ونتائج . والدراسة السابقة إما أن تكون مطابقة ويشترط حينئذ ميدان الدراسة أو تكون الدراسة مشابهة.¹

وما يمكن أن نشير إليه هو عدم وجود دراسات في علم الاجتماع تناولت بحثنا هذا كي تكون بالفعل دراسة سابقة إلا أننا

وجدنا بعض الدراسات التي تناولت جوانب قليلة لموضوعنا وفي تخصصات أخرى .

الدراسة الأولى (2005) :

دراسة من إعداد محمد قمانة² بعنوان "الثقافة التنظيمية والتغيير"، رسالة ماجستير تخصص علم الاجتماع عمل

وتنظيم، جامعة الجزائر، سنة 2004-2005.

انطلقت هذه الدراسة من الاشكالية التالية: هل يمكن الحديث عن عملية إحداث و إدارة التغيير في المؤسسة بتجاهل

مواقف و اتجاهات المسير من هذه العملية؟ أو بعبارة أخرى : كيف يمكن للسلوك التنظيمي أن يساهم في تفعيل أو عرقلة

عملية إدارة التغيير؟

• ما هي الدوافع الثقافية التنظيمية التي تجعل السلوك التنظيمي للمسير أكثر معارضة و مقاومة للتغيير؟

• ما هي الآليات الممكن اعتمادها حتى يكون السلوك التنظيمي للمسير مسائرا لمتطلبات التغيير و مساهما في تفعيله؟

وترجمت مجموعة الاسئلة في الفرضيات التالية :

• تتحدد مواقف و خيارات المسير اتجاه عملية التغيير وفقا للخلفية الثقافية التنظيمية من جهة و لأغراض برغماتية ذاتية

من جهة أخرى؛

¹- رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار النشر، الجزائر، 2008 ط 3 ص 176 .

²- محمد قمانة: الثقافة التنظيمية و التغيير، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم، جامعة الجزائر، غير منشورة، 2004-2005.

الفصل الأول : الإطار النظري و المفاهيمي للدراسة

- إن رفض و مقاومة المسير لعملية التغيير مرتبط بمدى خوفه من الانعكاسات السلبية لهذه العملية الاجتماعية و الثقافية و المهنية؛
- ضمان ولاء المسير و تفعيله لبرنامج التغيير مرهون على مشاركته في طرح الأفكار و مناقشتها و اتخاذ القرار بشأن هذه العملية.

في حين توصلت الدراسة إلى نتائج التالية:

تعتبر الذهنية التي تشكلت لدى المسير من خلال تواجده اليومي داخل المؤسسة و معاشته للواقع و التي تمثل مرجعيته الثقافية التنظيمية عاملا مهما في تحديد مواقفه اتجاه أي عملية للتغيير يمكن إدخالها إلى المؤسسة.

الدراسة الثانية (2010) : دراسة من إعداد الدكتورين عبد اللطيف عبد اللطيف و محفوظ أحمد جودة¹ بعنوان

"دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية" (دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة).

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية وقد تضمنت الدراسة الاشكالية التالية :

- تحديد ما المقصود بالهوية التنظيمية؟
- تحديد ما المجالات الأكثر أهمية للهوية التنظيمية بالجامعات الخاصة الأردنية؟
- تحديد ما دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية في هذه الجامعات؟
- تحديد أثر العوامل الشخصية كالجنس و العمر و الرتبة الأكاديمية و مدة العمل في الجامعات الخاصة بالأردن في الهوية التنظيمية؟

ولتحقيق هذا الهدف اختيرت عينة من أربع جامعات أردنية خاصة بصفة عشوائية. ووزعت 280 استبانة على أعضاء هيئة التدريس فيها حيث استرجع منها 226 استبانة أخضعت للتحليل التمييزي و قد استطاعت الدراسة بناء نموذج يتكون من

¹ - عبد اللطيف عبد اللطيف و محفوظ أحمد جودة: دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية؛ مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد 26، العدد 2010، 02.

الفصل الأول : الإطار النظري و المفاهيمي للدراسة

الأبعاد الداخلة في التحليل كلها (التعاون، الابتكار، الالتزام، الفاعلية) وقد تمكن النموذج من تصنيف المبحوثين إلى مجموعتين من لديهم شعور ضعيف بالهوية التنظيمية، ومن لديهم شعور قوي بها بدقة وصلت إلى 83.2% .

كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين فيما يتعلق بالهوية التنظيمية تعود إلى الجنس أو العمر أو الرتبة الأكاديمية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود إلى مدة العمل في الجامعات الخاصة، وقدمت عدة توصيات تتعلق بضرورة تعزيز الوعي بأهمية الهوية التنظيمية فضلا عن توفير الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع والعمل الجماعي .

❖ التعليق على الدراسات السابقة :

بقدر ما تكون الدراسات السابقة حجر أساس لما بعدها، بقدر ما تكون لها مجموعة من النقائص و الانتقادات، لذلك تناولنا الدراسات السابقة الذكر لأجل معرفة نقاط التقاطع بينها وبين دراستنا الحالية من حيث دور الثقافة التنظيمية داخل المنظمات وما تساهم فيه كأحد أهم العوامل .

حيث اعتمدت هذه الدراسات على أسلوب الاستبيان لقياس الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء و الهوية التنظيمية. وتنوعت الأساليب المنهجية ما بين المنهج الوصفي والمسح الاجتماعي .

وتتفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في دراستها للمصادر و الأبعاد المكونة للثقافة التنظيمية، ولكنها تختلف في الوقت نفسه مع هذه الدراسات في كون هذه الدراسة طبقت بمركز التكوين في حين الدراسات الأخرى اختلفت بينات الدراسة من كلية الملك خالد العسكرية والجامعات الخاصة . ولكون هذه الدراسات تبحث في الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي ومدى قوتها في التنبؤ بالهوية التنظيمية أفادتنا نتائج هذه الدراسات في طرح التساؤل المركزي والفرضيات كما ساعدتنا في تحديد بعض مؤشرات الدراسة وفي صياغة الجانب النظري وبناء أداة جمع البيانات .

وعليه فقد وجدت دراستنا الأرضية العلمية لها من حيث انطلاقنا من نتائج سابقة غير مباشرة، كما أن هذه الدراسات ستساعدنا في مرحلة تفسير النتائج المتوصل إليها.

الفصل الثاني:

الهوية و الخلفية النظرية للثقافة التنظيمية

تمهيد

ا. مفهوم الثقافة التنظيمية وعناصرها

1-1 مفهوم الثقافة التنظيمية

2-1 عناصر الثقافة التنظيمية

3-1 خصائص الثقافة التنظيمية

4-1 مصادر الثقافة التنظيمية

ii. الهوية وأنماطها

1-2 مفهوم الهوية

2-2 وظائف الهوية

3-2 أنماط الهوية

خلاصة الفصل

الفصل الثاني: الهوية والخلفية النظرية للثقافة التنظيمية

تمهيد :

يعد مفهوم الثقافة والهوية من بين المظاهر التي توجه قرارات المنظمة و أعضائها من مديرين و فرق عمل و لجان و مجالس و أفراد و متعاملين، فالثقافة في كينونتها مرتبطة بوجود الإنسان و استعداده للحياة بصورها المختلفة جهاز للتمييز بين بني البشر و المجتمعات، و الحضارات عبر ضروب الأزمنة . و تمثل ثقافة المنظمة أحد أنواع تلك الثقافات، وهي مرآة عاكسة لحقائق متصلة بمسار المنظمة و تطورها ، و ما تحويه من عمليات و فعاليات متنوعة، و كذلك ترتبط بالسيرة الوظيفية لقياداتها ومدرائها ومواردها البشرية.

أما الهوية باعتبارها مصطلح جديد تخص فردا وجماعة ، فهي تفرض نفسها على الفرد و المجتمع فتحثاج إلى دراسة في مختلف الأوساط و البيئات الإجتماعية.

و لفهم هذين الموضوعين حاولنا التطرق لأهم العناصر في هذا الفصل مع محاولة تسليط الضوء على مختلف الجوانب الأساسية فيهما.

I. مفهوم الثقافة التنظيمية وعناصرها :

1-1 مفهوم الثقافة التنظيمية:

أخذ تعريف الثقافة التنظيمية في أدبيات علم الإدارة وعلم الاجتماع المنظمات من المفهوم العام للثقافة وفي الأدبيات الأنثروبولوجية حيث عرف الباحث جيبسون "Gibson" وزملاءه ثقافة المنظمة بأنها: تعني شيء مشابه لثقافة المجتمع إذ تتكون ثقافة المنظمة من قيم ومعتقدات ومدركات وإفتراسات وقواعد ومعايير وأشياء من صنع الإنسان وأنماط سلوكية مشتركة... إن ثقافة المنظمة هي شخصها ومناحها أو الإحساس وثقافة المنظمة تحدد السلوك والروابط المناسبة وتحفز الأفراد.¹ وتعرف كذلك بأنها: هي مجموعة القيم والعادات والمعايير والمعتقدات والإفتراسات المشتركة التي تحكم الطريقة التي يفكر بها أعضاء المنظمة وطريقة إتخاذ القرارات وأسلوب تعاملهم مع التغيرات البيئية وكيفية تعاملهم مع المعلومات والإستفادة منها لتحقيق ميزة تنافسية للمنظمة.²

يعرفها "Buchanam" و "Hugynski" سنة 2006 بأنها: ضمن منطق السلوك المنطقي بأنها مجموعة متفردة نسبيا تحمل معاني القيم والمعتقدات والعادات والتقاليد والممارسات التي يسهم أعضاء المنظمة بما وتمتد كذلك إلى تعلم الطقوس والشعائر حاكمة لسلوكات العاملين تتولد نتيجة تفاعلهم ضمن مناخ العمل الرسمي وغير الرسمي.³ أما شين "Chien": في كتابه "الثقافة التنظيمية والقيادة" يعبر عن الثقافة التنظيمية بأنها: مجموعة من المبادئ الأساسية التي اخترعتها الجماعة، أو إكتشفتها أو طورها أثناء حل مشكلاتها للتكيف الخارجي و الإندماج الداخلي والتي أثبتت فعاليتها، ومن تم تعليمها للأعضاء الجدد كأحسن طريقة للشعور بالمشكلات وإدراكها وفهمها.⁴ ونعرفها إجرائيا بأنها مجموعة القيم والمبادئ و الأفكار و المفاهيم و العادات و التقاليد السائدة في معهد التكوين "محمد شريف مساعديه" والتي لها دور في تشكيل هوية العاملين به، وتحقيق أهداف المؤسسة.

¹ - حسين حريم : السلوك التنظيمي، دار الحامد للنشر والتوزيع ، الأردن ، ط 1 ، 2004، ص 327.

² - مصطفى محمود ابو بكر: التنظيم الاداري في المنظمات المعاصرة ، الدار الجامعية للنشر ، الاسكندرية ، مصر، 2007، ص 406.

³ - نعمة عباس الحفاجي : ثقافة المنظمة ، دار اليازوني العلمية للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2009، ص 25.

⁴ - Patrick gilbertk , Franciguérin et (ETAL), Organisation et Comprtements (Nouvelles Approches- Nouveaux enjeux), paris, Dunod, 2005, p :141 .

الفصل الثاني: الهوية والخلفية النظرية للثقافة التنظيمية

2-1 عناصر الثقافة التنظيمية :

للثقافة التنظيمية عدة عناصر تكونها وتمثل هذه العناصر في:

- 1- الأنماط السلوكية : تتمثل هذه الأنماط في نموذج السلوك الظاهر الذي يعكس الإلتزام للمجموعة أو للتنظيم، ويظهر ذلك من خلال الإلتزام باللباس وكذلك سلوك تبادل المعارف ومن خلال الأنماط السلوكية يمكن ملاحظة مؤشرات الولاء التنظيمي للأفراد العاملين.
- 2- القيم السائدة : وتتجلى هذه القيم في المعتقدات المميز للمجموعة وللتنظيم.
- 3- المعايير والأعراف السلوكية : ويقصد بها النماذج العامة للسلوك التي يستوجب على العمال إتباعها مثل: "تحية الزبون مثلاً أو الإبتسامة".
- 4- القواعد: ونعني بها مجموع التعليمات المحددة بشأن ما يوجبه عمله، وهي تمثل انماط التصرفات الملزمة للأعضاء والتي يجب على العاملين التوافق معها.
- 5- الفلسفة: ويقصد بها الإطار العام الذي يعكس السياسات والممارسات التي تواجه الأعضاء وتساعد في تشكيل الثقافة والعمليات التنظيمية.
- 6- المناخ: حيث يعكس التنظيم المادي للمباني وترتيب أماكن العمل وتسهيلات الترفيه وتصميمات أماكن الاجتماعات ونماذج العلاقات داخل المؤسسة.¹

3-1 خصائص الثقافة التنظيمية:

هناك مجموعة من الخصائص تتصف بها ثقافة المنظمة نوردتها فيمايلي²:

- 1- تعتبر الثقافة عملية مكتسبة أي تكتسب من خلال التفاعل والإحتكاك بين الأفراد في بيئة العمل، وقد تكتسب الثقافة في المدرسة والعمل وعندما يكتسبها الفرد في المنظمة تصبح جزءاً من سلوكه ومن خلال الثقافة نستطيع أن نتنبأ بسلوك الأفراد معتمدين على ثقافتهم.

¹ - جمال الدين مرسي : الثقافة التنظيمية والتغير، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الاسكندرية ، مصر، 2006، ص 13.

² - مصطفى محمود أبو بكر : مرجع سابق ، ص 407.

الفصل الثاني: الهوية والخلفية النظرية للثقافة التنظيمية

- 2- ثقافة المنظمة عملية إنسانية حيث يعتبر الإنسان هو المصدر الرئيسي لها أي أنما من صنعه ومن دونه لا تكون هناك ثقافة.
- 3- الثقافة نظام تراكمي ومستمر حيث أن لكل جيل من أجيال المنظمة يعمل على تسليمها للأجيال اللاحقة فهي تعلم وتورث جيلا بعد جيل.
- 4- الثقافة المنظمة نظام مركب يتكون من مجموعة من المكونات أو لأجزاء الفرعية المتفاعلة فيما بينها في تكوين ثقافة المنظمة وتشمل العناصر التالية:
 - **الجانب المعنوي:** ويتمثل في الأخلاق والقيم المعتمدات والأفكار التي يحملها الأفراد.
 - **الجانب السلوكي:** ويتمثل في عادات وتقاليد أفراد المجتمع، الآداب والفنون والممارسات المختلفة.
 - **الجانب المادي:** وهو كل ما ينتجه أفراد المجتمع من أشياء ملموسة.
- 5- ثقافة المنظمة لها خاصية التكيف. فهي نظام مرن له القدرة على التكيف مع مطالب الإنسان البيولوجية والنفسية ومع البيئة الجغرافية المحيطة بالمنظمة.
- 6- الثقافة التنظيمية تعمل على تنظيم أنشطة العمل. بمنطق فريق العمل بدلا من العمل الفردي مما يخلق تنافس في إنجاز الأعمال.

4-1 مصادر الثقافة التنظيمية: هناك عدة طرق وأساليب لنقل عناصر الثقافة التنظيمية تتمثل في:

- 1- **القصص:** وهي روايات لإحداث الماضي يعرفها جيدا العاملون وتذكرهم بالقيم الثقافية للمنظمة، وهي مزيج من الحقائق والخيال وهذه القصص تدور في الغالب حول المؤسسين الأوائل للمنظمة، كما أنها توفر معلومات حول الأحداث التاريخية التي مرت بها المنظمة بما يساعد الموظفين على فهم الحاضر والتمسك بالثقافة والحفاظة عليها. "فهي إذن عرض للواقع أو الأحداث التاريخية في حياة المؤسسة والتي تنقل وتدعم القيم والعادات والأعراف الثقافية.

¹ - حسين حريم : مرجع سابق ، ص 332.

الفصل الثاني: الهوية والخلفية النظرية للثقافة التنظيمية

2- **الطقوس:** "تستهدف توصيل أفكار معينة أو إنجاز أغراض محددة وتعزيز بصورة دائمة القيم والمعايير الرئيسية فمثلاً:

فترة إستراحة يومية لتناول القهوة أو الشاي توفر فرصة لتقوية الروابط بين العاملين.¹ ومن أشهر الطقوس أيضاً: طقوس الإلتحاق بالمنظمة مثل الجولة التفقدية للمباني أو عقد دورة تدريبية لتعريف القادمين الجدد لقيم وأعراف المنظمة وكذلك طقوس تأييد الوحدة مثل الإحتفالات الرسمية بالأعياد، وهي تؤكد على وجود قاعدة مشتركة من القيم والأعراف وطقوس التدعيم مثل: تقديم جائزة سنوية للعامل المثالي بهدف تحفيز العاملين على الإلتزام بقيم وأعراف المنظمة.

3- **الإحتفالات:** تحافظ المنظمة على ثقافتها عن طريق الإحتفالات المتعددة التي تقوم بها وبالتأكيد فإنه ينظر إلى الإحتفالات

على أنها إحتفاء بالقيم و الفروض الأساسية التي قامت عليها المنظمة، كما يؤكد الإحتفال الخاص ينصب الرؤساء الجدد بمجىء إدارة جديدة للدولة، فإن احتفالات المنظمات تؤكد الحفاوة بتحقيق أهداف معينة.

4- **التقاليد:** هي أنشطة ذات صبغة متكررة والتي تعكس وتعزز القيم الرئيسية في التنظيم ومجالات التركيز فيما يتعلق

بالأهداف و الأهمية النسبية للمركز أو الأفراد.² فمثلاً الكثير من المنظمات ذات الثقافة القومية لها تقاليد تتعلق بقبول الأعضاء الجدد والتعامل مع الأعضاء الذين يحصلون على ترقية أو الذين يتعرضون لحادث وغيرها كما لها تقاليد حول الملابس والسيارة المناسبة... وغيرها.

5- **الأساطير:** هي قصص من وحي الخيال والتي تساعد في شرح وتفسير الأنشطة أو الأحداث أو المواقف التي تتسم

بالغموض في غياب مثل هذا التفسير.³ فمثلاً قد يقوم أفراد المنظمة أحياناً بتأليف الروايات الخرافية حول مؤسسي المنظمة أو نشأتها أو تطورها التاريخي من أجل توفير إطار لتفسير الأحداث الجارية في المنظمة.

6- **الأبطال:** "وهم أشخاص يتمسكون بقيم المنظمة وثقافتها ويقدمون دوراً نموذجياً في الأداء والإنجاز لبقاء أعضاء

المنظمة." بحيث تترك هذه الشخصيات بصماتها في حياة المؤسسة وتنجح من خلال غرسها لبعض القيم والأعراف التي ساهمت في تطورها وشهرتها."

1 - جمال الدين مرسي : مرجع سابق، ص 25.

2 - جمال الدين مرسي: نفس المرجع، ص 25.

3 - نفس المرجع ، ص 26.

الفصل الثاني: الهوية والخلفية النظرية للثقافة التنظيمية

7- الرموز: تعتمد المنظمات كثيرا على الرموز وهي الأشياء التي تتضمن معان أكبر بكثير من المعنى الظاهري لها، فعلى

سبيل المثال: فإن بعض المنظمات تستخدم المباني الضخمة المثيرة للإعجاب لتوحي للعملاء وغيرهم بأنها منظمة ضخمة

مستقرة لها مكانها في السوق ومن الأمثلة التقليدية للشعارات التي اتخذتها المنظمات مثل: شعار "شركة فورد": "الجودة

هي وظيفتنا الأولى" فهذه الشعارات تؤكد على أن الرموز أدوات قوية لإرسال المعاني المتعلقة بالثقافة التنظيمية.¹

8- اللغة : يشير مفهوم اللغة المشتركة إلى الكلام المنطوق وكذلك درجة الرسمية التي يتم اتباعها في التعامل، وأسلوب

تصميم المكاتب، فعلى سبيل المثال: يستخدم مديروا شركة "موتورولا" كلمة "التجديد" كثيرا في كلامهم وهي تعني

المبادأة والتعليم المستمر وإعادة الهندسة، كما تستخدم العديد من المنظمات والوحدات اللغة كطريقة لتحديد أعضاء

الثقافة و عن طريق ذلك فإنهم يساعدون في المحافظة عليها"، وغالبا ما تطور المنظمات بمرور الزمن مصطلحات خاصة

لوصف المعدات والمكاتب و العاملون الأساسيون الموردون والعملاء والمنتجات المرتبطة بعملهم، وغالبا ما يجد

العاملون الجدد في المنظمة أنفسهم غارقين في مصطلحات غريبة ولكنهم بعد مرور فترة زمنية في عملهم يصبحون

جزءا من اللغة السائدة في المنظمة وبعد استيعابها من قبل الأعضاء تصبح تلك المصطلحات مؤشرا عاما يربط أعضاء

ثقافة معينة أو ثقافة فرعية في المنظمة".²

¹ - حسين حريم : مرجع سابق، ص 332.

² - جمال الدين مرسي : مرجع سابق، ص 27.

II. مفهوم الهوية وأنماطها :

2-1 مفهوم الهوية:

2-1-1-1 **التعريف اللغوي:** إن الباحث في المعاجم العربية الكلاسيكية مثل "المصباح المنير" و" القاموس المحيط"

و" لسان العرب" يلاحظ خلوها من لفظ "الهوية" هذا المصطلح الحديث لا يعدو أن يكون مشتقا ، كما هو واضح ، من الفعل "هوى" ، أي سقط من عل ، أو أن يكون معناه البئر القعر .¹

2-1-2 التعريف الاصطلاحي :

➤ يعرفه ابن رشد الهوية بقوله : "الهوية مشتقة من حرف الرباط "هو" الذي يدل على ارتباط المحمول بالموضوع في جوهره (...)، أما الفرايبي فيعرف الهوية على أنها الشيء بعينه و وحدته و تشخصه و خصوصيته و وجوده المنفرد".²

➤ أما عالم النفساني "تاب Tap" فيعرف الهوية على أنها : "نظام من التصورات و المشاعر ازاء الذات , الذي يتميز بها كل فرد".³

➤ يعتبر عالم النفس الاجتماعي الأمريكي "اريكسون Erikson" من الاوائل الذين استعملوا لفظ "الهوية" في مجال العلوم الانسانية و الاجتماعية في سنة 1950, فقد عرفها على أنها : "عملية تتم في إطار الثقافة الاجتماعية للفرد, و أنها ذات تأثير نفسي متزامن على كافة المستويات الوظيفية العقلية , و التي عن طريقها يستطيع المرء أن يقيم نفسه في ضوء إدراكه لما هو عليه , و في ضوء إدراكه لوجهة نظر الاخرين فيه, و أنها عملية نفسية إجتماعية دائمة التغير والنمو".⁴

وتعرف اجرائيا بأنها تلك المميزات الشخصية و الذاتية للفرد التي تميزه عن غيره من قيم و مواقف و توجهات ومقومات و تفاعل داخل المحيط الاجتماعي و الثقافي والاقتصادي وبالتالي تمثل هوية مجموعة بشرية يتفاعل أفرادها ضمن وسط معين تجمعهم خصوصيات نفسية ومهنية و اجتماعية وعادات و نمط عيش.

¹ - ابن منظور : لسان العرب، دار النشر و التوزيع ، ط1، عمان،الأردن ،2001، ص 373.

² - Noel Barauni et al , **Dictionnaire de la philosophie**, Armand Colin, Paris, 2005, P171 .

³ - Tap pierre, **Identités collectives et changements sociaux**, Privat, Toulouse, 1985,P 17 .

⁴ - محمد مسلم : مقدمة في علم النفس الاجتماعي، دار قرطبة ، ط1 ، الجزائر ، 2007 ، ص 153.

2-2 وظائف الهوية:

حسب كاميليري camillieri, تؤدي الهوية ثلاثة وظائف أساسية هي:

- الوظيفة المعنوية: تلعب الهوية دورا معنويا هاما حيث وصفها كاميليري بعملية الانتاج "معنى الذات" لدى الأفراد و الجماعات، فتجعلهم يحافظون على معرفة ذواتهم، و يعرفون الاخرين بها. فانعدام أو انقطاع "معنى الذات" يؤدي إلى حدوث أزمات الهوية.
- الوظيفة البراغمية التكيفية: تسعى الهوية إلى تكيف الفرد مع محيطه، فهي تراعي الواقع، الذي تستقي منه أكبر قسط من مكوناتها، مما يجعل المحيط المليء بالتناقضات مهددا حقيقيا لوحدة و انسجام مقومات الهوية، لذا ينبغي أن يكون بناء مقوماتها في تناغم مع المحيط عن طريق التفاوض معه.
- الوظيفة القيمية: يهتم الفرد بإسناد نفسه خصائص و سير ذات قيمة إيجابية بناء على أنه المثالي، لذلك فالأفراد و المجتمعات حينما يسعون أثناء عملية التفاوض مع المحيط الذي يعيشون فيه إلى تكوين هوية مرغوب فيها وذات قيمة لدى الآخرين.¹

2-3 أنماط الهوية: للهوية أنواع نذكر منها :

2-3-1 الهوية الاجتماعية :

الهوية الاجتماعية للفرد هي مجموع انتماءاته لمنظومته الاجتماعية. كانتمائه إلى طبقة جنسية، أو عمرية... الخ، لذلك فهي تتيح للفرد التعرف على نفسه من خلال المنظومة الاجتماعية المنتمي إليها، و تمكن المجتمع من التعرف عليه. و هي عبارة عن هوية "ال نحن" و هي تلك الصورة أو ذلك الشكل الذي تكونه مجموعة معينة عن نفسها، و أها تنشأ من الداخل من الأفراد باتجاه الخارج و هي أساسا مسألة معرفة، و هي وعي يحمله الأفراد الذين ينتمون تحت عبارة هذه "الهوية" أي الأمر من الأفراد.

¹ - يان أسمن ترجمة عبد الحليم عبد الغني رجب: الذاكرة الحضارية الكتابة والذكرى و الهوية السياسية في الحضارة الكبرى الأولى، المجلس الأعلى للثقافة، ط1، القاهرة، 2003، ص 240.

الفصل الثاني: الهوية والخلفية النظرية للثقافة التنظيمية

أو عبارة أخرى هي بمعنى التوحد أو الإدراك الذاتي المشترك بين جماعة من الناس. و نظرية الهوية الاجتماعية تقترح وجود روابط قوية ما بين التماهي بالجماعة و إكتساب قيم الجماعة و بين مفهوم الذات. فالناس تسعى و تكمد للوصول أو الحفاظ على هوية اجتماعية ايجابية ، ترفع من تقديرهم للذات و تحقيقا لها و الهوية الايجابية ، و بالتالي تنشأ عن طريق لمقارنة ما بين داخل الجماعة و قيمها وعاداتها و رموزها ، و بين خارج الجماعة و ما يمثلون من قيم و ما يمثلون من قيم و عادات و رموز و في حال وجود هوية.¹

2-3-2 الهوية الفردية : و هي إدراك الفرد نفسا لذاته و لكنه أخذ يتسع تدريجيا داخل العلوم الاجتماعية

بحيث أصبح يستخدم للتعبير عن الهوية الثقافية و الهوية العرقية الساللية) و لكنها كلها مصطلحات تشير إلى توحد الذات مع وضع اجتماعي معين أو تراث ثقافي معين أو جماعة سلاله.

أو هي جهد للذهاب نحو الآخر لاكتساب بطانة الذات، و عودة من الآخر نحو الذات لإثبات وجودها المتميز. و لقد عرفها" تاب" 1985: بأن الهوية الفردية هي المسافة الي يقطعها الفرد بين محاولة التميز عن الآخرين و اضطراره للتطابق معهم، إنها جهد دائم لتوحيد آليات الذات و انسجامها الداخلي تبطل ضرورات قوالب الثقافة التي يعيشها الفرد و المجتمع الذي نشأ فيه، ذلك الإبطال نفسه هو الذي يدفعه لتجديد تميزه و رسم حدود هويته الفردية، و تواصل عملية الإثبات و الأبطال و العودة إلى الإثبات مدى الحياة.²

2-3-3 الهوية الثقافية: هناك مفهوم تاريخي أكثر ملائمة للهوية الثقافية وضعه" استوارت هال" في مصطلحات

يمكن تحسينها أو تطويرها بصعوبة، فالهوية الثقافية هي موضوع سيرورة شأنه شأن الوجود (being) أنها موضوع ينتمي للمستقبل بقدر ما ينتمي للماضي. فالهويات الثقافية تنبثق في أماكن لها تليخ، ولكنهم مثل كل شيء تاريخي يعانون و يكابدون التحول الدائم.

¹ - يان أسمن: مرجع سابق، ص 242.

² - محمد العربي ولد خليفة: مرجع سابق، ص 97.

الفصل الثاني: الهوية والخلفية النظرية للثقافة التنظيمية

و الخلاصة عند "كولز" colls و "دود" dobb أن الفرد يمكنه القول الهويات الثقافية ليست واضحة والاستعدادات أو الميول الطبيعية للشعوب التي تعيش في بلد معين و تشارك في ثقافة مشتركة أو عامة حتى إذ كانوا هم أمم عريقة و يمكن أن يتتبع الفرد الأشكال أو الجوانب في تاريخ الهوية.

و الهوية الثقافية هي أيضا الرمز أو القاسم المشترك أو النمط الراسخ الذي يميز فردا أو مجموعة من الأفراد أو شعبا من الشعوب عن غيره.¹

2-3-4 الهوية الوطنية: تعتبر من إهتمامات الدولة و تعني إيجاد تطابق أو توافق أو توازي بين الكتلة الاجتماعية

و ديمغرافية و رقعتها الجغرافية التي تمارس عليها نتائجها الاجتماعي، و تعبر من خلالها عن نفسها عبر نمطها الثقافي الخاص بما.

فالهوية الوطنية هي مفتاح لتفسير البيئة الاجتماعية في ظل سلوكيات الدولة اتجاه هذه البيئات ، فمنذ نشأة النظم السياسية بدأ العالم ينقسم إلى أوطان محددة و متميزة ثقافيا و جغرافيا و أصبح الافراد يعرفون ذواتهم إنطلاقا من انتماءهم لموطن ما، مع ما يصاحب ذلك الشعور ب"نحن" حيث أن كل شخص يولد و معه نمع معين من الوطنية و له حس بوجودها فيه من خلال انتمائه للبلد الذي يرتبط فيه نتيجة تاريخية و السلالة التي ينحدر منها و جنسه...، كلها معالم موضوعية للهوية الوطنية كل من يتقاسم هذه المعالم الموضوعية و تطبعهم بطابع متميز عن الهويات الوطنية الاخرى²

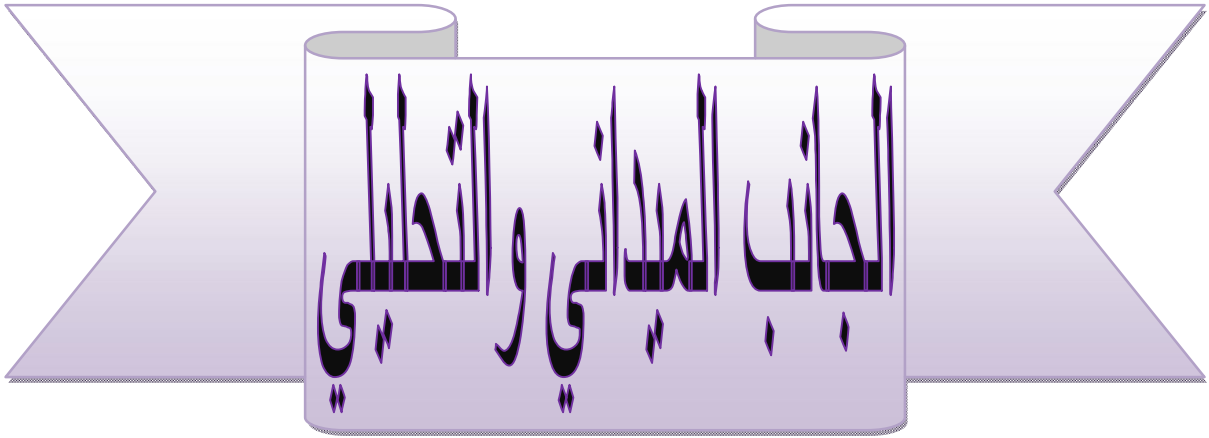
¹ - محمد ابراهيم عيد : الهوية والقلق والابداع، القاهرة، ط1، 2002، ص 25.

² - محمد صالح الهرماسي: مقاربة في اشكالية هوية المغرب العربي المعاصر، دار الفكر، بيروت ، لبنان ، ط1، 2001، ص 22.

الفصل الثاني: الهوية والخلفية النظرية للثقافة التنظيمية

خلاصة الفصل :

من خلال ما تم طرحه يمكن القول بأن الثقافة التنظيمية تركز على المظاهر الثقافية و المعنوية لحياة التنظيمات، فهي تؤثر على سلوك الأفراد العاملين و كفاءتهم، و لكون التنظيم جزء من المجتمع المحيط فإن ثقافة المنظمة هي جزء من ثقافة المجتمع وامتداده. أما الهوية التي هي محدد لذات الفرد و مجتمعه من خلال تكامل ودمج كافة أنواع الأفعال و الأفكار و المعتقدات و القيم التي يمارسها الفرد و كذا تقمصه لكافة الأدوار التي تفرضها عليه الجماعة.



الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة

- I. مجالات الدراسة
 - II. المنهج المتبع في الدراسة
 - III. مجتمع البحث والعينة
- 1-3 مجتمع البحث
- 2-3 العينة
- IV. أدوات جمع البيانات
- أ) التقنيات المساعدة في جمع البيانات
- أ-1 الملاحظة
- أ-2 المقابلة
- ب) الأداة الرئيسة لجمع البيانات
- ب-1 الاستمارة
- V. الأساليب الإحصائية
 - VI. خصائص العينة

I. مجالات الدراسة:

1-1 المجال المكاني:

يقع المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بمنطقة النوميترات بولاية غرداية، يبعد عن مقر الولاية غرداية بـ 18 كيلومترا. بحيث يعتبر المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني "محمد شريف مساعديه" بغرداية أحد هياكل قطاع التعليم و التدريب المهني بالولاية، أنشأ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 2000/239 من 2000/08/15 وفتح أبوابه في فيفري 2001 ويعتبر مؤسسة ذات طابع تكويني، كما يتضمن المعهد أربع شعب تكوينية: الفلاحة، الكهرباء والالكترونيك، الفنون والصناعات المطبعية، تقنيات لإدارة والتسيير.¹

2-1 المجال الزمني :

لقد تمت الدراسة على مرحلتين:

المرحلة الأولى: تمثلت في الدراسة الاستطلاعية، يوم 2013/03/21 والتي تم فيها التعرف على المعهد بمصالحه ومهامه، وكذا الحصول على المعلومات اللازمة والخاصة بمجال الدراسة البشري و المكاني.

أما المرحلة الثانية: تم فيها تحضير استمارة الاستبيان، ثم تطبيقها في الميدان والذي دام 8 أيام من (18 إلى 25) أفريل 2013، نظرا لأن العينة المطبق عليها الدراسة تمثلت في الأساتذة و الإداريين، مع العلم أن تواجد الأساتذة بالمعهد غير دائم بسبب التوزيع الزمني الخاص بهم.

3-1 المجال البشري:

يتمثل المجال البشري في عدد أفراد مجتمع البحث و يتكون مجتمع البحث من 109 فرد يتمثلون في جميع عمال المعهد منهم ذكور وإناث موزعين على التوالي:

- الإداريين :26 فرد

- الأساتذة :37 أستاذ

¹ المصدر: مقابلة مع السيد رئيس مصلحة المستخدمين.

الفصل الثالث : الإجراءات المنهجية للدراسة

- العمال المهنيين و المتعاقدين :46عامل

.II المنهج المتبع في الدراسة:

إن أي علم من العلوم يتوقف على وجود منهج محدود وواضح المعالم للبحث، يساعد في التوصل إلى معرفة واقع المنظمة بجميع جوانبها.

و المنهج هو عبارة عن مجموعة من العمليات و الخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه، وبالتالي فالمنهج ضروري للبحث، إذ هو الذي يميز الطريق ويساعد الباحث في ضبط أبعاد ومساعي و أسئلة وفروض البحث.¹

ومن المعروف أن طبيعة الموضوع هي التي تحدد المنهج الذي يجب على الباحث اتباعه، ومن هذا المنطلق نرى بأن المنهج المناسب لهذه الدراسة هو "المنهج الوصفي"، وقد تم اختيار مجموعة البحث لهذا المنهج لأنه يتناسب مع الظاهرة المدروسة أو موضوع الدراسة الثقافة التنظيمية ودورها في تشكيل هوية العامل بمراكز التكوين، إذ يتعلق الأمر بتقديم وصف عن الثقافة التنظيمية وعناصرها و طرق نقل هذه الثقافة و دورها في تشكيل هوية العامل. حيث يعرف المنهج الوصفي على أنه أسلوب من أساليب التحليل المركز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية، وما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة.

و بالتالي فهذا المنهج يعتبر المناسب لوصف الظاهرة أو الموضوع وصفا دقيقا و تفصيليا بصورة نوعية أو كمية، كما أنه يهدف إلى تقويم وضع معين كأغراض علمية أو قد يكون هدفه الأساسي رصد الظاهرة بغرض فهم مضمونها.

كما استعنا بالأسلوب الكمي الذي يهدف إلى قياس الظاهرة موضوع الدراسة، وقد تكون هذه القياسات من الطراز الترتيبي أو عددي و ذلك باستعمال الحساب، حيث يتم استعمال المؤشرات و النسب و التكرارات و المتوسطات، أو الأدوات التي يوفرها الإحصاء بصفة عامة².

¹ -رشيد زرواتي: مرجع سبق ذكره، ص 176.

² - مورييس أنجوس: منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2006، ص 101.

III. مجتمع البحث و العينة :

3-1 مجتمع البحث:

إن مرحلة انتقاء عناصر مجتمع البحث التي ستمثل البحث، فهو مرحلة مهمة في البحث، لهذا ينبغي أن نحدد بدقة المجتمع الذي يستهدفه البحث، فهو يمثل مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى و التي يجرى عليها البحث أو التقصي.¹

وعليه فمجتمع البحث يمثل المجال البشري لها، حيث تمثل في 26 عامل إداري، و37 أستاذ، أي يتمثل مجتمع البحث² في (63) مبحوث من إجمالي العمال (109)، حيث تمّ تفادي العمال المهنيين الممثلون في عمال الصيانة و الحراسة وذلك لنعرض المؤهل العلمي وعدم التجاوب مع الاستمارة، وكذلك الأساتذة المؤقتون نظرا لعدم استقرارهم الدائم بالعمل أي (46 مبحوث).

3-2 العينة:

من الخطوات التي يمر بها الباحث، هو اختيار عينة بحث ممثلة تمثيلا صحيحا للمجتمع الأصلي فمن الضروري أن تحمل العينة المختارة جميع خصائص و مميزات المجتمع المأخوذ كي تكون نموذجا صحيحا على المعلومات المراد جمعها، فقد يصعب على الباحث دراسة المجتمع الأصلي بأكمله لذلك و جب توفر عينة تتميز بجميع الشروط الأساسية الملائمة لطبيعة الدراسة، فبدلا من إجراء البحث على كل مفردات المجتمع، يتم اختيار جزء من تلك المفردات بطريقة معينة و عن طريق ذلك الجزء يمكن تعميم النتائج التي تناولناها .

تم اختيار العينة غير العشوائية القصدية وهي نوع من العينات غير الاحتمالية نظرا لطبيعة الدراسة، لذلك يتضح لنا بأنها الأنسب لتحقيق أهداف الدراسة.

وكما ذكرنا سابقا أن مجتمع البحث يمثل 109 فرد عامل، في حين قصدنا نحن مجموعة البحث العمال الإداريين و الأساتذة، وبما أن أفراد العينة التي قصدناها 63 فرد عامل موزعين بين 26 عامل إداري، و37 أستاذ ارتأينا تطبيق المسح

¹ -موريس أنجرس: مرجع سابق ، ص298.

الفصل الثالث : الإجراءات المنهجية للدراسة

الشامل و هو أسلوب في جمع بيانات و معلومات عن متغيرات قليلة لعدد كبير من الأفراد و يطبق هذا الأسلوب في كثير من الدراسات من أجل :

- وصف الوضع القائم للظاهرة بشكل تفصيلي و دقيق؛
- مقارنة الظاهرة موضوع البحث بمستويات و معايير يتم اختيارها للتعرف الدقيق على خصائص الظاهرة المدروسة؛
- تحديد الوسائل و الإجراءات التي من شأنها تحسين و تطوير الوضع القائم و يطبق أسلوب المسح عادة على نطاق جغرافي كبير أو صغير و قد يكون مسحا شاملا أو بطريقة العينة، وفي أغلب الأحيان تستخدم فيه عينات كبيرة من أجل مساعدة الباحث في الحصول على نتائج دقيقة و بنسب خطأ قليلة و بالتالي تمكنه من تعميم نتائجه على مجتمع الدراسة.¹

غير أنه بعد توزيع الاستمارة على عينة البحث لم يتم استرجاعها بأكملها، و بالتالي أصبح عدد عينة البحث: 55 فرد عامل.

IV. أدوات جمع البيانات:

إن أي بحث من البحوث السوسولوجية بعد تحديد الباحث للمنهج المتبع يحتاج لتصور أداة للمعاينة، فالمعاينة تركز على وسائل و طرق وأساليب تساعد الباحث عند استخدامها في الحصول على المعلومات التي تخدم بحثه مع الالتزام بطبيعة بحثه و نوع البيانات المراد جمعها، وهنا في دراستنا هذه اعتمدنا على أدوات جمع البيانات الضرورية وهي:

أ) التقنيات المساعدة في جمع البيانات:

أ-1 الملاحظة:

تعتبر الملاحظة من الطرق المنهجية التي يقوم بها الباحث وفق قواعد محددة، للكشف عن تفاصيل الظواهر، معرفة العلاقات التي تربط بين عناصرها، وتتطلب من الباحث ملاحظة هذه الظواهر في ميدان البحث، وتسجيل ملاحظاته و جمعها، وقد استعملنا الملاحظة البسيطة في دراستنا هذه كملاحظة تحركات العمال و المسؤولين بين مختلف الأقسام الإدارية، وتحديد سلوك الفاعلين

¹ - رشيد زرواتي: مرجع سابق، ص 267.

الفصل الثالث : الإجراءات المنهجية للدراسة

داخل المعهد، ومعرفة تطلعاتهم من خلال التفاعل و التواصل بين العمال و المشرفين و ردود الفعل و ما يصدر من الجانبين من سلوك.

أ-2 المقابلة:

إن هناك تقنية أخرى تساعد في استقراء وقائع الدراسة وهي المقابلة التي تعتبر تقنية مباشرة للتقصي العلمي، فهي تفاعل لفظي يتم عن طريق موقف مواجهة يحاول فيه الشخص القائم بالمقابلة أن يستشير معلومات أو آراء أو معتقدات شخص آخر أو آخرين للحصول على بعض البيانات الموضوعية.¹

حيث تم اللقاء برئيس قسم مصلحة المستخدمين الذي قدم لنا التعليمات الخاصة بمجال الدراسة المكاني و البشري، و التعريف بالمعهد و المصالح التي يتكون منها، وكذا لقاء مع مدير الدراسات الذي يهتم بالأساتذة و التكوين، حيث تم شرح موضوع الدراسة لتسهيل عملية توزيع الاستمارة بعد الاطلاع عليها من قبل رئيس مصلحة المستخدمين ومن تم قبولها، وتم منحنا الهيكل التنظيمي للدراسة مع تحديد عدد العمال و الأساتذة و توزيعهم. مع العلم أن المقابلة التي أجريناها لم تكن مقننة.

ب) الأداة الرئيسية لجمع البيانات:

ب-1 الإستمارة:

تعتبر الاستمارة من الأدوات الهامة لجمع البيانات في الدراسات الاجتماعية الميدانية، هي عبارة عن نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد المبحوثين من أجل الحصول على معلومات و معطيات حول الموضوع، مشكلة أو موقف معين، و يتم تنفيذها إما عن طريق المقابلة الشخصية، أو عن طريق تسليمها للمبحوثين، و نادرا ما تكون عن طريق البريد، حيث تكون الأسئلة إما مفتوحة أو مغلقة أو متعددة الخيارات.²

و يتم صياغة استمارة الاستبيان انطلاقا من مشكلة الدراسة و الأسئلة التي أثارها بالإضافة إلى فرضياتها، و ثم عرضها على المشرف حيث قدم مجموعة من الملاحظات حول شكل و مضمون الإستمارة و كذا تغيير بعض المفاهيم التي يجد المبحوث

¹ - رشيد زرواتي: مرجع سابق، ص 212.

² - رشيد زرواتي: مرجع سابق، ص 182.

الفصل الثالث : الإجراءات المنهجية للدراسة

صعوبة في فهمها. و بعد تعديل الاستمارة. ثم توزيعها على العمال الإداريين و الأساتذة، حيث تضم 30 سؤال، تتراوح بين أسئلة مغلقة محددة بنعم أو لا ، و أخرى مفتوحة وقد قسمت الاستمارة إلى المحاور التالية:

المحور الأول: حول البيانات الشخصية و يضم هذا المحور 05 أسئلة ، وهي الجنس والسن والقدمية في المنظمة، منصب العمل الدرجة العلمية.

المحور الثاني: حول تأثيرات قيم أعراف المنظمة على هوية العامل و يضم هذا المحور 10 أسئلة .

المحور الثالث: حول ارتباط هوية العمال بمدى ولائهم واندماجهم مع مناخ العمل في المنظمة و يضم 08 أسئلة.

المحور الرابع: حول ارتباط هوية العامل بنمط الاتصال المتبع بين الرؤساء و العمال و يضم 07 أسئلة.

V. الأساليب الإحصائية:

هي عبارة عن عمليات التحليل المرتبطة بالتوزيعات الإحصائية كالتكرارات و النسب المئوية التي اعتمدها الباحث في الدراسة الراهنة، و قد تم استخدام أسلوب التحليل الكمي بعد تجميع البيانات وتصنيفها، حتى تصبح اجراءات البحث سهلة من حيث التحليل و التفسير.

وفي دراستنا اعتمدنا على:

- الجداول البسيطة وكذا المركبة.

- و في تفرغ البيانات وتكميمها استعملنا التكرارات و النسب المئوية المرمز لها (%).

VI. خصائص العينة:

بعد تعرضنا لكيفية إختيار عينة البحث ، سيتم تحديد خصائصها و الممثلة في البيانات الشخصية للمبحوثين وهي:الجنس،السن الأقدمية في منصب العمل ،الدرجة العلمية، بحيث قد تؤثر هذه البيانات على مجرى البحث و إجابات المبحوثين عن بعض الأسئلة .

كما تتميز العينة التي أخذناها بعدة خصائص مشتركة تجعلها تعبر بصدق عن صفات المجتمع المدروس ،والجداول التالية توضح هذه الخصائص و هي :

الفصل الثالث : الإجراءات المنهجية للدراسة

الجدول رقم (01): يوضح توزيع عينة البحث حسب متغير الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
63.64 %	35	ذكر
36.36 %	20	أنثى
100 %	55	المجموع

يتضح من الجدول توزيع العينة وفقاً للجنس و الذي بلغ عددهم 55 عاملاً من هؤلاء نجد الأغلبية من الذكور بنسبة 63.64% تليها نسبة الإناث المقدرة بنسبة 36.36%.

ونفسر نسبة تواجد العنصر الأنثوي القليلة بالمعهد راجع لبعدها المسافة بين المدينة والمعهد، مما يجعلهن يعزفن عن البحث عن وظائف بالمعهد.

الجدول رقم (02): يوضح توزيع عينة البحث حسب متغير السن

النسبة %	التكرار	الفئات العمرية
34.55 %	19	[28-22]
29.1 %	16	[34-28]
23.63 %	13	[40-34]
12.72 %	07	[46-40]
100 %	55	المجموع

يتضح من الجدول توزيع العينة وفقاً للفئات العمرية للعمال الباحثين، ومن بين هؤلاء نجد أن أعلى نسبة تتمثل في الفئة العمرية بين [28-22] بنسبة 34.55%، تليها في المرتبة الفئة العمرية [34-28] بنسبة 29.1%، ثم الفئتين [40-34] و [46-40] متمثلة في نسبة التالية على التوالي: 23.63% و 12.72% .

الفصل الثالث : الإجراءات المنهجية للدراسة

ويمكن تفسير هذه النسب خاصة المتعلقة بالفئة العمرية [22-28] بفتح أبواب التوظيف وفرص إدماج الشباب خاصة في مجال عقود ما قبل التشغيل و الإدماج المهني، وتعتبر هذه الفئة الفتية التي يتكون منها مجتمع البحث، أي مما كان لها الحق في نيل وظيفة خاصة في العصر الحالي الذي يتطلب توسع في التكنولوجيا والتمكن منها، أما عن الفئة [28-34] فهي تمثل حريجي الجامعات مما سمح لهم مؤهلهم وكفاءتهم العلمية الحصول على هذا المنصب، خاصة في ميادين الفلاحة و الإعلام الآلي وتنمية الموارد البشرية مما يجعل المنظمة في حاجة إليهم تم تبقى نسبة 23.63% و 12.72% و التي تتعلق بمجموعة الكهول الذين تم توظيفهم منذ بداية إفتتاح المنظمة أي معهد التكوين.

الجدول رقم(03): يوضح توزيع عينة البحث حسب الأقدمية

النسبة %	التكرار	فئات المدة
29.1%	16	[4-1]
45.45%	25	[8-4]
25.45%	14	[12-8]
100%	55	المجموع

إن مدة العمل بمعهد التكوين تلعب دورا هاما في تمكين العامل بما يجري داخل المعهد من علاقات و أعمال حيث تمكنهم

الأقدمية من الإدراك السليم للعلاقات الإنسانية داخل الهيكل التنظيمي للمعهد.

ومدة العمل بالمعهد تلعب دورا هاما في ترسيخ ثقافة المنظمة و تشكيل هوية العامل، ونعتقد أنه كلما كانت مدة العمل

أطول، كلما كان بإمكان العامل أن يصدر أحكاما و آراء أكثر دقة . ويبدو من خلال الجدول ومن خلال البيانات الإحصائية

أن عدد العمال الذين قضا فترة عمل ما بين [4-8] سنوات بنسبة 45.45% من المبحوثين، تليها نسبة 25.45% التي

تمثل الفئة من [8-12] وأقل نسبة 29.1% تتمثل في الفئة من [1-4].

الفصل الثالث : الإجراءات المنهجية للدراسة

الجدول رقم(04): يبين توزيع عينة البحث حسب الحالة المهنية

النسبة %	التكرار	الحالة المهنية
41.82 %	23	إدارة
58.18 %	32	تدريس
100 %	55	المجموع

حسب معطيات الجدول فإن العضوية أو الحالة المهنية الثانية و الخاصة بالمدرسين التي تعبر عن غالبية عمال معهد التكوين و المقدره نسبتها ب 58.18% تليها النسبة المقدره ب 41.82% وهي نسبة الإداريين بالمعهد.

ونفسر نسبة 58.18% وهي نسبة الأساتذة و ذلك لأن المعهد متخصص في التكوين مع العلم أن العينة الأصلية هي 63 عامل و لم تسترجع كاملة بحكم أن الأساتذة فيهم المؤقتين و الدائمين.

الجدول رقم(05): يوضح توزيع عينة البحث حسب الدرجة العلمية

النسبة %	التكرار	الدرجة العلمية
47.27 %	26	تقني سامي
30.90 %	17	ليسانس
21.89 %	12	مهندس الدولة
100 %	55	المجموع

حسب معطيات الجدول فإن الدرجة العلمية المتمثلة في شهادة ليسانس المقدره بنسبة 47.27% تضم فئة الاداريين و قلة من

الأساتذة أما بالنسبة لشهادتي تقني سامي و مهندس دولة فهي تمثل على التوالي 30.90% و 21.81 فئة من الأساتذة بحكم أن المعهد متخصص في التكوين و التدريس.

الفصل الرابع:

عرض البيانات وتفسير نتائج الدراسة

.I عرض وتحليل البيانات

1-1 بيانات خاصة بالفرضية الجزئية الأولى

2-1 بيانات خاصة بالفرضية الجزئية الثانية

3-1 بيانات خاصة بالفرضية الجزئية الثالثة

.II مناقشة النتائج الجزئية والعامة

1-2 نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الجزئية الأولى

2-2 نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الجزئية الثانية

3-2 نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الجزئية الثانية

.III النتيجة العامة

الفصل الرابع : عرض البيانات وتفسير نتائج الدراسة

I. عرض وتحليل البيانات:

1-1 بيانات خاصة بالفرضية الأولى:

الجدول رقم(06): يبين وجود قيم و معايير مشتركة بالمنظمة حسب الحالة المهنية

المجموع		لا		نعم		الحالة المهنية البدائل
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
41.82	23	18.18	10	23.63	13	إدارة
58.18	32	23.63	13	34.54	19	تدريس
100	55	41.82	23	58.18	32	المجموع

يوضح لنا هذا الجدول من خلال النتائج الواردة فيه قيم ومعايير المنظمة من قبل عينة البحث سواء من الإداريين أو الأساتذة ومن خلال هذه النتائج يمكن الوقوف على ما يلي :

- أجابت نسبة 34.54% من المدرسين بوجود قيم ومعايير مشتركة بالمنظمة، في حين 23.63% من أفراد العينة لم يلاحظوا وجود قيم ومعايير مشتركة.
- أمّا نسبة الإداريين موزعة بين 23.63% أقرّوا بوجود قيم ومعايير مقارنة ب 18.18% من العينة لم يقرّوا بوجود قيم ومعايير مشتركة.

بحيث نجد هيئة التدريس تمثل أكبر نسبة في إجاباتهم عن وجود قيم ومعايير مشتركة بالمنظمة مقارنة بالإداريين.

كما أنّه من خلال المقابلة التي تم إجراؤها توضّح بأنّ القيم والمعايير داخل المعهد تتمثل في تلك القيم الأساسية التي تبنّاها المنظمة و التي تكون شبه إلزاما على العاملين للالتزام بها، كتوجيهات حول مقدار العمل الواجب إنجازها، التي قد تتطلب كفاءة عالية بالنسبة للأساتذة لتحقيق أكبر النجاحات للمنظمة و تقليل نسبة الغيابات. فالقيم والمعايير من بين العناصر الأساسية للثقافة التنظيمية و هذا ما تم ذكره سابقا في الجانب النظري.

الفصل الرابع : عرض البيانات وتفسير نتائج الدراسة

الجدول رقم(07): يبين أن القيم محددة رئيسيا لسلوك العاملين

النسبة %	التكرار	البدائل
63.64	35	نعم
36.36	20	لا
100	55	المجموع

من خلال المعطيات الكمية المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ أغلبية المبحوثين من أفراد عينة البحث أجابوا بأنّ القيم هي محدد

رئيسي لسلوك العاملين وكانت نسبة ذلك 63.64% أي ما يعادل 35 عاملا.

وفي المقابل نجد 36.36% من أفراد عينة الدراسة الذين أقرّوا بعدم تأثر سلوك العامل بالقيم الموجودة بالمنظمة، وأشار البعض

إلى أن هذا يعود لتخلي مجموعة من العمال بقيم شخصية خاصة و كذا اختلاف نسبة قبول القيم والمعايير المسندة للمنظمة من قبلهم.

أما الغالبية الذين يرو بأنّ القيم محدد لسلوك العامل سواء كانت سلبية أو إيجابية والتي توجه و تنظم سلوك الأعضاء في المجتمع وفقا لنسق معين من التفاعل، وهي تشير لمجموعة الأنشطة و التفاعلات المساعدة على القيام بالوظائف المسندة إليهم داخل المنظمة.

حيث أشار "مالينوفسكي برونسلو" أنّ القيم من مكونات النظام الذي هو عبارة عن مركب كلي مؤلف من وحدات جزئية متفاعلة وظيفيا (العمال، القيم، الوظائف، الجهاز المادي، الأنشطة).¹

وعليه فإنّ القيم تحدد النمط السلوكي للعاملين كما تحدد ما هو متعارف عليه و ما هو غير مقبول من أنماط السلوك.

¹ - عامر مصباح: مرجع سابق، ص215.

الفصل الرابع : عرض البيانات وتفسير نتائج الدراسة

الجدول رقم(08): يبين تناسب القواعد والتعليمات المطبقة في المنظمة مع متطلبات التطور والتغيير

النسبة %	التكرار	البدائل
41.82	23	نعم
58.18	32	لا
100	55	المجموع

تشير المعطيات الكمية أنّ ما يقارب 32 مبحوث أجابوا بأنّ القواعد و التعليمات المطبقة في المنظمة تتناسب مع متطلبات التطور و التغيير أي ما يعادل نسبة 58.18%. على عكس 23 عامل الذين يرو بأنّ القواعد و التعليمات المطبقة بالمنظمة تتناسب مع متطلبات التطور و التغيير، حيث هذه القواعد تمثل مجموعة المبادئ الفنية والقانونية التي تصادف بالقبول أو الرفض من قبل أعضاء المنظمة على أساس مهاراتهم داخل جماعة العمل. و التي تحتاج إلى اهتمام من قبل المسؤولين لكي تساهم في تحسين مستوى المنظمة و تحقيق الأهداف العامة لها، وذلك من خلال تنظيم دورات تكوينية للعمال كل حسب تخصصه، التماشي مع متطلبات العصر و التكنولوجيا المتوافقة مع متطلبات المنظمة، كذا فتح تخصصات جديدة بالمعهد، إضافة إلى القيام برحلات علمية.

الجدول رقم(09): يوضح المعوقات الرئيسية للتغيير

النسبة %	التكرار	البدائل
27.27	15	النظم والقوانين
45.46	25	إختلاف المستويات
27.27	15	عدم التوافق مع متطلبات التكنولوجيا
100	55	المجموع

إنّ الإجابة عن هذا التساؤل كشفت عنه الدراسة من خلال الجدول أعلاه حيث أنّ 25 مبحوث من مجموع 55 يمثلون عينة

الدراسة يقرون أنّ المعوقات الرئيسية للتغيير تتمثل في إختلاف المستويات المقدرة بنسبة 45.46%، في حين نجد البديلين

الفصل الرابع : عرض البيانات وتفسير نتائج الدراسة

التاليين شهدا توافق في النسب تمثلت في 27.27% على التوالي، حيث أقر المبحوثين أن المعوقات تتمثل في النظم و القوانين التي تختلف بين أفراد العينة بالقبول أو الرفض، وكذلك عدم التوافق مع متطلبات التكنولوجيا .
غير أن متطلبات التغيير لا تتعلق بالوسائل و متطلبات التكنولوجيا و النظم و القوانين المسندة للمنظمة بل كذلك تتعدى للاهتمام بالعنصر البشري من خلال الجوانب الذاتية، و اشعار العامل بالانتماء و تقدير أعماله و الإعراف بها .

الجدول رقم(10): يوضح اعتمادات المنظمة في ترسيخ ثقافتها

النسبة %	التكرار	البدائل
14.55	08	التاريخ
23.63	13	القصص
7.27	04	الرموز
54.55	30	اللغة والشعارات
100	55	المجموع

من خلال البيانات الإحصائية المتحصل عليها في الجدول أعلاه و الذي يوضح إعتمادات المنظمة في ترسيخ ثقافتها على حسب إجابة أفراد عينة البحث حيث ما يقارب 30 فرد مبحوث أجابوا بأن المنظمة تعتمد على اللغة والشعارات في ترسيخ ثقافتها أي ما يعادل 54.55% أما في المرتبة الثانية تأتي نسبة 23.63% من المبحوثين ذكروا بأنها تعتمد على القصص، في حين البديلين التاليين و اللذين يمثلان التاريخ بنسبة 14.54% ثم تليها الرموز بنسبة أقل 7.27% أي ما يعادل 04 أفراد من المبحوثين .

فباعتبار اللغة هي وسيلة اتصال بين الأفراد لأنها تؤثر في الفرد الواحد كما تؤثر في الآخرين، و ذلك ينطبق بالفعل لأن اللغة يتم الإعتماد عليها في المنظمة لترسيخ ثقافتها و غرس قيمها و أعرافها لدى العامل .

الفصل الرابع : عرض البيانات وتفسير نتائج الدراسة

الجدول رقم(11): يبين بما ترتبط القصص داخل المنظمة

النسبة%	التكرار	البدائل
72.73	40	جوانب القوة
27.27	15	جوانب الضعف
100	55	المجموع

من خلال المعطيات التي تم جمعها بواسطة استمارة الاستبيان و ما نتج عن الجدول اعلاه الذي يبين لنا بما ترتبط القصص داخل المنظمة حيث نجد أن جوانب القوة المعبر عنها من خلال القصص مقدرة بنسبة 72.73% أما القصص التي تعبر عن جوانب الضعف فهي مستنتجة بنسبة 27.27% و من جوانب القوة نحدد مثلا القصص المتداولة بين العمال فهي تعبر عن عدد الطلبة المتزايد في الالتحاق بالمعهد من أجل التكوين بالاضافة إلى وجود تنوع و تفرع و تزايد في التخصصات بالإضافة إلى وجود تحفيزات معنوية مقدمة للعمال مثل وجود تكريمات و إحتفالات و كذا القصص التي تتداول داخل المنظمة في حوارات عن أساتذة كانوا بالمعهد و يعتبرون من المؤسسين له و لديهم خبرة و إنجازات.

الجدول رقم(12): يبين وجود رموز خاصة تعينها المنظمة

النسبة%	التكرار	البدائل
76.36	13	نعم
23.64	42	لا
100	55	المجموع

بما أن التفاعل الرمزي يشير إلى: "ذلك التفاعل الذي يأخذ مكانة بين الناس من خلال الرموز، ومعظم هذا التفاعل يحدث على

أساس الاتصال القائم وجهها لوجهه، لكنّه يمكن حدوثه بأشكال أخرى كالاتصال الرمزي"¹

¹-عامر مصباح:مرجع سابق،ص 247.

الفصل الرابع : عرض البيانات وتفسير نتائج الدراسة

و الرمز هو الشيء الذي يشير إلى شيء آخر و يعبر عنه بالمعنى، كالعلاقات والإشارات، و القوانين المشتركة و اللغة المكتوبة، و تبادل الثقافة و توحيدها داخل المنظمة الواحدة و بالتالي تشكيل هوية للعامل، و من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح وجود رموز خاصة تعينها المنظمة حيث أن نسبة 76.34% أقرروا بذلك، أي أن هناك قوانين معترف بها داخل المعهد بالإضافة لعلاقات التواصل و الروابط التي تربط العمال ببعضهم، و كذا وجود لغة موحدة لنقل المعارف و تشكيل ثقافة تنظيمية. أما النسبة المتبقية من إجابة المبحوثين فتمثل 23.64% أي ما يعادل 13 فرد من أفراد العينة ربما يعود ذلك لحداثة انضمامهم للمعهد.

الجدول رقم(13): يبين الوسائل الأكثر استعمالا للتواصل بين العمال داخل المنظمة

النسبة %	التكرار	البدائل
50.91	28	الإعلانات
29.09	16	الرسائل الشفوية
9.09	05	البريد الإلكتروني
10.91	06	الفاكس
100	55	المجموع

إن معرفة العامل لمضمون الوسائل الإتصالية الموجهة إليه من طرف الإدارة تجعله قادرا على تفسيرها حسب قدرته المعرفية و الثقافية و خبرته السابقة، و من ثم يحاول أن يتفاعل معها وفقا لما يحيط به و يعمل بها، و هذا الجدول يوضح لنا بأن 50.91% من الأفراد المبحوثين لعينة الدراسة ترى بأن الوسائل الإتصالية التي تكون عن طريق الإعلان هي الأكثر استعمالا داخل معهد التكوين، كما أن التعليمات أو القوانين الجديدة التي يطلع عليها العمال تكون عن طريق الإعلانات وذلك لما تقدمه من معلومات وأوامر مرسلة إلى العمال. كما أوضح لنا بعض العمال أن الوسائل المعلنة أضمن وأنجح، أما نسبة 29.09% من أفراد عينة البحث فهم يؤكدون بأن الرسائل الشفوية تكون أفضل نظرا لما تتصف به من مميزات خاصة، وتتم

الفصل الرابع : عرض البيانات وتفسير نتائج الدراسة

بصفة مباشرة وبلغة متداولة، حيث تتجاوز المصطلحات الصعبة. أما فيما يخص البديلين المتبقين للعملية الاتصالية نجد أنه عبر عنهما بنسبتين متقاربتين كالتالي 10.91% في ما يخص الفاكس، و9.09% فيما يخص البريد الإلكتروني.

الجدول رقم(14): يبين عقد الإدارة اجتماعات دورية تناقش من خلالها مشاكل وخلافات العمال

النسبة %	التكرار	البدائل
40	22	نعم
60	33	لا
100	55	المجموع

من خلال اتصالنا بأفراد عينة البحث بمعهد التكوين محل الدراسة، وحسب البيانات الكمية المتحصل عليها في الجدول أعلاه، فقد صرح لنا نسبة 60% من أفراد العينة أن الإدارة لا تعقد اجتماعات تناقش من خلالها مشاكل وخلافات العمال وهذه النسبة عالية مقارنة بنسبة 40% التي أقرت بعقد اجتماعات.

وإذا كانت الإدارة لا تعقد اجتماعات تناقش من خلالها مشاكل وخلافات العمال وتحاول القضاء عليها، وإذا كانت تعقد اجتماعات فهل تطبق نتائج هذه الاجتماعات؟ وهذا ما سنتناوله في الجدول رقم (15).

الجدول رقم(15): يبين تطبيق نتائج الاجتماعات

النسبة %	التكرار	البدائل
38.18	21	نعم
61.82	34	لا
100	55	المجموع

يرى أغلب أفراد عينة الدراسة وعددهم 34 فردا مبحوثا أي ما يعادل 61.81% أن نتائج الاجتماعات لا تطبق على أرض الواقع وإذا كانت هذه النتيجة متطابقة مع النتيجة الأولى المتعلقة بما إذا كانت المنظمة و الإدارة تعقد اجتماعات دورية أو لا تعقد والمعبر عن هذه الأخيرة ب 60 %، أما فيما يتعلق ببقية أفراد العينة والذين يقرون بتطبيق نتائج هذه الاجتماعات

الفصل الرابع : عرض البيانات وتفسير نتائج الدراسة

و تمثلها نسبة 38.18%. وإذا كانت الإدارة تطبق ما تم الخروج به من نتائج الاجتماعات فإن ذلك يزيد من رفع الروح

المعنوية للعمال، بالإضافة إلى تحقيق الأهداف بكل سهولة.

1-2 بيانات خاصة بالفرضية الثانية:

الجدول رقم(16): يوضح تصرف الرؤساء حسب مسؤولياتهم

النسبة %	التكرار	البدائل
63.64	35	نعم
36.36	20	لا
100	55	المجموع

من خلال البيانات الإحصائية المتحصل عليها في الجدول أعلاه و التي توضح تصرف المسؤولين بطريقة تثبت بأنهم في موقع

المسؤولية. بما يعادل 35 فرد مبحوث من عينة الدراسة أقروا بذلك أي ما يمثل نسبة 63.64%.

في حين 36.36% من أفراد العينة أجابوا بعدم تصرف المسؤولين بطريقة توضح بأنهم في موقع المسؤولية، ويعود تصرف

المسؤول إلى الإحترام المتبادل بينه وبين المرؤوسين، والعلاقات الودية بينهم سواء كانت في إطار العمل أو خارج نطاق العمل

حيث هذا ما يخلق تواصل وتفاعل مستمرين بين الرؤساء و المرؤوسين مما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة بشكل جيد.

بالمقارنة بالدراسة السابقة¹ التي تشابه مع دراستنا حيث أن أعلى النسب تمثلت في منح المسؤولين الإستحقاق في الصلاحيات

المخولة لهم وتناسبها مع حجم المسؤوليات و ذكر المبحوثين أن المسؤولين يتصرفون بطريقة توضح بأنهم في موقع المسؤولية.

¹ - عبد اللطيف عبد الطيف و محفوظ أحمد جودة: مرجع سابق.

الفصل الرابع : عرض البيانات وتفسير نتائج الدراسة

الجدول رقم(17): يوضح حرص العامل على اتخاذ قرارات المنظمة بعين الاعتبار

النسبة %	التكرار	البدائل
85.45	47	نعم
14.55	08	لا
100	55	المجموع

من خلال المعطيات الكمية المحصل عليها في الجدول أعلاه و الذي يوضح مدى حرص العامل على اتخاذ قرارات المنظمة وتطبيقها بعين الاعتبار و التي تمثلت بأعلى نسبة 85.45% أي ما يعادل 47 فرد من أفراد العينة. على عكس 14.55 % من أفراد العينة يقروا بعدم حرصهم على اتخاذ قرارات المنظمة بعين الاعتبار.

و من خلال إجابة الباحثين يتبين لنا أنّ حرص العمل على اتخاذ قرارات ناجحة عن شعور الفرد العامل بالانتماء للمعهد كونه القرارات التي تطرأ على المسؤولين تصل للمرؤوسين في أغلب الأحيان، والتي تتوافق مع مصالح العمال لتلقي التجاوب من قبلهم.

الجدول رقم(18): يوضح تحسيس المسؤولين العامل بأنه جزء من فريق عمل

النسبة %	التكرارات	البدائل
58.18	32	نعم
41.82	23	لا
100	55	المجموع

تشير المعطيات الكمية المتحصل عليها في الجدول أعلاه و الذي يوضح اهتمام المسؤولين من أجل احساس كل فرد عامل بأنه جزء من الفريق، فهي تسعى و تعمل على إشباع حاجات و متطلبات أفرادها من خلال الإحتكاك و التواصل الدائم بين النسق و الفاعلين و هذا ما يخلق الانسجام و التوافق و العمل الموحد.

الفصل الرابع : عرض البيانات وتفسير نتائج الدراسة

حيث نجد أغلبية الباحثين أفصحوا عن بذل المسؤولين في المنظمة عنايتهم من أجل إحساس الفرد بأنه جزء من فريق عمل بنسبة قدرت ب 58.18%، فمن خلال توحد القيم و العادات السائدة بينهم وتناسب القرارات المتخذة من قبل الإدارة مع رغبات العاملين داخلها وتحديد المهام الموكلة إليهم و يخلق لدى العامل إحساس بالمسؤولية، في حين نجد نسبة 41.82% من أفراد العينة أقروا على عدم اهتمام المسؤولين بإحساس كل فرد منتمي إلى المنظمة بأنه جزء من فريق عمل. وعليه فإن فريق عمل يساهم في تنمية روح الجماعة بغرض التعاون و التوافق بين العاملين لتحقيق استقرار ووحدة المنظمة و سيادة العدالة و المساواة من أجل شيوع روح الصداقة و المحبة بين جماعة العمل و استقرارهم، لأن إرتفاع معدل دوران العمل يؤثر سلبا على كفاءة المعهد لذلك يجب توفير العمال بطريقة سليمة حتى يمكن التقليل من احتمال تسريحهم.

الجدول رقم(19): يبين أن المنظمة تعمل على القضاء على الصعوبات التي تواجه العمال دون تفرقة

النسبة %	التكرار	البدائل
38.19	21	نعم
61.81	34	لا
100	55	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه و الذي يبين محاولة المنظمة في القضاء على الصعوبات التي تواجه العمال دون تفرقة، غير أن الإجابة الملاحظة والمتحصل عليها من قبل أفراد العينة تقر بعدم اهتمام المنظمة في القضاء على الصعوبات التي تواجه العمال و بنسبة 61.81% و بالتفرقة حسب المنصب المنتمي إليه أعضاء المنظمة سواء كانوا من هيئة التدريس أو من الإداريين، على عكس 21 فرد من عينة الدراسة الذين يقرون بمساهمة المنظمة في القضاء على الصعوبات دون تفرقة بينهم بنسبة 38.19%، وحسب إجابة الباحثين فهي تتم عن طريق تغيير المناصب، والترقية أو النقل بين مصالح وأقسام المعهد، وكذا التواصل وتحسين المستوى من خلال تسطير دورات تكوينية.

و بالتالي عندما تقضي المنظمة على الصعوبات التي تواجه العمال فإن ذلك يؤدي إلى شيوع روح الجماعة بين العمال و القضاء على الصراع، فالعمال الذين تجمعهم روح جماعية ويعملون بانسجام وأخوة داخل المعهد تجعلهم مرتاحين في عملهم، فكلما

الفصل الرابع : عرض البيانات وتفسير نتائج الدراسة

قللت وقضت الإدارة من الصعوبات كلما كانت هناك روح جماعية و التي تؤدي إلى تحسين الأداء و الشعور بالانتماء و الاندماج و ارتفاع الروح المعنوية وكذا توحد قيم وعادات العمال.

الجدول رقم (20): يبين تشجيع التجديد و الإبداع بالمنظمة

النسبة %	التكرار	البدائل
47.27	26	نعم
52.73	29	لا
100	55	المجموع

تشير المعطيات الإحصائية المحصل عليها في الجدول أعلاه و الذي يبين تشجيعات المنظمة للتجديد و الإبداع التي لم تلقى أي تشجيع و ذلك من خلال الإجابة المحصل عليها مقدرة بنسبة 52.73 % من المبحوثين أي ما يعادل 29 فرد مبحوث، على عكس الذين أجابوا بمساهمة المنظمة و تشجيعها للتجديد و الإبداع بنسبة 47.27% من خلال اشراك العمال في اتخاذ القرار و الأخذ بآرائهم في بعض الأحيان و كذا تحفيز العمال.

وباعتبار تحفيز العمال من العناصر التي تلعب دورا مهما في تشجيع العمال على منح المزيد للمعهد و الأخذ بآرائهم كإقتراح تغيير المنهاج المتبع في الدراسة أو بعض القواعد و الإجراءات التي يسهل عليها المعهد، وغيرها من الإقتراحات التي يطرحها العمال و لم تلقى اهتمام من قبل الرؤساء.

الفصل الرابع : عرض البيانات وتفسير نتائج الدراسة

الجدول رقم(21): إتمادات المنظمة في توظيف عمالها حسب الدرجة العلمية

الدرجة العلمية		مؤهلات التوظيف		الخبرة		المؤهل العلمي		المجموع	
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
30.91	17	21.81	12	9.09	05				
47.27	26	27.27	15	20	11				
21.82	12	18.18	10	3.63	02				
100	55	67.27	37	32.73	18				

يوضح لنا الجدول من خلال النتائج الواردة فيه اعتمادات المنظمة في توظيف عمالها حسب الدرجة العلمية لأفراد عينة البحث

وهي:

حيث نلاحظ أن أعلى نسبة في توظيف العمال حسب المؤهل العلمي بالنسبة لذوي الدرجة العلمية ليسانس بنسبة 27.27

%، أما ذوي الدرجة العلمية تقني سامي قدرت نسبتهم بـ 21.81%، في حين 18.18% تمثل نسبة ذوي المؤهل العلمي

مهندس دولة، أما بالنسبة للموظفين حسب الخبرة قدرت نسبتهم 20% لذوي الدرجة العلمية ليسانس، وتليها نسبة 9.09%

لذوي الدرجة العلمية تقني سامي ثم مهندس دولة بنسبة 3.63%

فمن خلال المعلومات التي زودنا بها من خلال المقابلة مع المسؤولين نجد اعتماد إدارة التكوين في توظيف عمالها على المؤهل

العلمي خاصة في تعيين هيئة التدريس بحكم المعهد متخصص في التدريس و التكوين لذوي شهادة مهندس دولة و تقني

سامي، أما إتمادها على الخبرة في مجال الإدارة في أغلب الأحيان من الدرجة العلمية ليسانس.

الفصل الرابع : عرض البيانات وتفسير نتائج الدراسة

الجدول رقم (22): يبين سهولة تطبيق القواعد والاجراءات المعتمدة في المنظمة من طرف جميع العمال حسب مدة العمل

المجموع		لا		نعم		البدائل	مدة العمل
%	ت	%	ت	%	ت		
29.09	16	18.18	10	10.91	6	[4-1]	
45.45	25	18.18	10	27.27	15	[8-4]	
25.46	14	7.28	04	18.18	10	[12-8]	
100	55	43.64	24	56.36	31	المجموع	

من خلال المعطيات المحصل عليها في الجدول أعلاه والذي يبين سهولة تطبيق القواعد و الاجراءات المعتمدة في المنظمة من

طرف جميع العمال حسب مدة العمل التي قضاها داخل المعهد:

من إجابة الباحثين نجد 27.27% من أفراد العينة الذين تتراوح مدة عملهم من [4-8] أجابوا بسهولة تطبيق القواعد

و الإجراءات المعتمدة في المنظمة و تليها نسبة 18.18% من الباحثين الذين تتراوح [4-1] سنة أيضا سهولة تطبيق القواعد

و الاجراءات ثم تأتي نسبة 10.91% من العينة تتراوح مدة عملهم بين [8-12] يجدو سهولة في تطبيق القواعد و الإجراءات.

و بالمقابل هناك من يجد صعوبة في تطبيق قواعد و إجراءات المنظمة حيث تمثلت أعلى نسبة بـ 18.18% وهي ممتاثلة بين

الفئتين [4-1] و [8-4] يجدون صعوبة في تطبيق القواعد، على عكس الفئة التي دامت مدة عملهم [8-12] تمثلت بنسبة

قليلة 7.28%.

و حسب إجابة الباحثين و التي توحى بسهولة تطبيق القواعد و الإجراءات ذلك نتيجة مدة العمل التي تم قضاؤها في المعهد

حيث اكتسبوا خبرة و أنماط سلوك خاصة تعكس أفكارهم و تشبع حاجاتهم. و هم من أوائل الذين انظموا للمعهد و بحكم

ذلك يجدون سهولة في تطبيق القواعد على عكس الذين لم تدم مدة العمل أكثر من أربع سنوات.

الفصل الرابع : عرض البيانات وتفسير نتائج الدراسة

الجدول رقم(23): يبين مساهمة العمال في تحقيق مصالح بعضهم داخل المنظمة:

النسبة %	التكرار	البدائل
65.45	36	نعم
34.55	19	لا
100	55	المجموع

بما أنّ التنظيم يخضع تفاعلات الأفراد الإجتماعية إلى ضوابط و معايير المنظمة المفهومة من قبل كل فرد كالقيم و الأعراف و المكانات و المواقف و هذه الأخيرة يعبر عنها في التفاعلية الرمزية إلى أنّ الأفراد عند تحديد مواقفهم على نحو واقعي فإنهم سيكونون واقعيين في تصرفاتهم. و هذه التصرفات هي التي تدفع العمال إلى التفاعل بينهم و من بين تفاعلات الأفراد العاملين هو مساهمة كل فرد داخل المنظمة في تحقيق مصالح الفرد الآخر. فمن خلال أجوبة الباحثين وجدنا نسبة 65.45% أجابوا ب"نعم" أي أنّ العمال يعملون على تحقيق مصالحهم داخل المنظمة أمّا باقي الإجابات فكانت "لا" بنسبة 34.55% أي لا يقدمون خدمة للغير من زملائهم من أجل تحقيق مصالحهم.

و تتمثل هذه المصالح المعبر عنها من خلال مقابلتنا مع بعض العمال بتغيير مثلا ساعة مقياس لزميل في ظرف معين و هذا ما يدعم روابط الأخوة و الصداقة و بالتالي عدم تعطيل سير العمل داخل المعهد و الوصول إلى أهداف الأفراد و أهداف العمال.

1-3 بيانات خاصة بالفرضية الثالثة:

الجدول رقم(24): يوضح بأن المدير وحده القادر على اتخاذ القرارات و الأمر بتنفيذها

النسبة %	التكرار	البدائل
32.73	18	نعم
67.27	37	لا
100	55	المجموع

الفصل الرابع : عرض البيانات وتفسير نتائج الدراسة

من خلال البيانات الواردة في الجدول نلاحظ أنّ إجابات الباحثين من أفراد العينة متفاوتة، فنجد أنّ نسبة 67.27% من إجابة الباحثين ترى أنّ المدير يعتمد على المشاور و عقد الاجتماعات التي تساهم في إتخاذ القرارات تجعل المنظمة تتماشى بشكل جيد نحو تحقيق أهدافها.

بالإضافة إلى المبادئ و القيم الأخلاقية كالعدل و الصدق و الأمانة واحترام قوانين المعهد و اهتمام بالمعهد بالعمال و بمشاكلهم و اقتراحاتهم، أمّا النسبة المتبقية فتمثل 32.73% أي أنّ المدير وحده الذي يتخذ قرارات و يأمر بتنفيذها و هذا ينعكس على استقرار العامل في عمله و ربما يخلق نوعاً من التأثير السلبي على علاقات العمال بالادارة و بالتالي إنخفاض في مستوى التكوين بالمعهد.

الجدول رقم(25): يبين محاولة المدير في تقليل فرص الاتصال بين عمال المنظمة

النسبة %	التكرار	البدائل
29.1	16	نعم
70.9	39	لا
100	55	المجموع

إن الإجابة عن هذا السؤال كشفت عنه الدراسة من خلال الجدول أعلاه، حيث أنّ أغلبية الباحثين من مجموع عينة الدراسة يروا بأنّ المدير لا يقلل من فرص الاتصال مع العمال و هؤلاء يمثلون نسبة 70.9%، فمنهم من يتصل بهم لطلب استفسار أو رفع شكاوى أو طرح أسلوب عمل جديد و تقديم تقارير عمّا يقومون به. أمّا النسبة المتبقية قدرت ب 29.1% وهي تمثل 16 مبحوث من عينة الدراسة الذين يقرون بمحاولة المدير التقليل من فرص الاتصال فيما بينهم، وهذا ما يجعل قنوات الاتصال مغلقة لدى بعض العمال، فكلما كانت قنوات الاتصال مفتوحة كلما كانت هناك علاقات إنسانية قوية. ولكي تحقق أهداف المنظمة لا بد من التواصل والتفاعل بين العمال حيث كل هذا يساهم في تكوين هوية الفرد من خلال الاحتكاك المستمر بينهم.

الفصل الرابع : عرض البيانات وتفسير نتائج الدراسة

الجدول رقم(26): يبين سعي المدير لإشراك أعضاء الجماعة في اتخاذ القرار

النسبة	التكرار	البدائل
41.82	23	نعم
58.18	32	لا
100	55	المجموع

يعتبر العامل إيمًا إداري أو أستاذ المحرك الأساسي بمعهد التكوين فله الحق في التعبير عن آرائه ومواقفه داخل المعهد وله الحق في

مناقشة القرارات الصادرة من الإدارة المركزية، طبعًا هذا في نطاق تطبيق الديمقراطية أثناء العمل، وكذا بغية تحقيق التكيف

و التأقلم مع الظروف المحيطة به، وبالتالي التفاعل والتعايش مع الأوضاع و مع ما يجري داخل التنظيم.

نجد أن البيانات الإحصائية للجدول الموضح أعلاه حول عدم سعي المدير نحو إشراك أعضاء الجماعة في اتخاذ القرار و هذا ما

مثل أكبر نسبة قدرت ب 58.18 %، فهي لا تمنح فرصة المناقشة والتشاور لجميع أفرادها للتعبير عن آرائهم، وبغض النظر

عن الأخذ بها لرفع معنوياتهم الروحية، أكدوا أنهم إذا سمحت لهم الفرصة للبحث بآرائهم فيما يخص الطريقة التي يؤدي بها العمل

خاصة الأساتذة حول طريقة التكوين والتعليم، لأن ذلك له تأثير عليهم من جهة وعلى المعهد من جهة أخرى.

أما النسبة المتبقية 41.82 % فتمثل الذين ذكروا بأن المدير يسعى لإشراك أعضاء الجماعة في اتخاذ القرارات من خلال

الاستعانة بآراء الإطارات بالمعهد بين الإطارات و الأساتذة بالمعهد، أي أن الإدارة تسمح لهم بالمشاركة بكل حرية في التعبير

عن آرائهم و اقتراحاتهم.

الجدول رقم(27): يوضح بأن المدير يقوم بزيارات للعمال أثناء الدوام

النسبة %	التكرار	البدائل
89.09	49	نعم
10.91	06	لا
100	55	المجموع

الفصل الرابع : عرض البيانات وتفسير نتائج الدراسة

إن مهام المدير تنحصر أساساً في الإطلاع على سير العمل، من اتخاذ القرارات، التخطيط، التنظيم، الرقابة... وغيرها هذا من جهة، والتحفيز و الحماس ورفع الروح المعنوية للعمال، والاتصال بهم من جهة أخرى. كما يشكل فريق عمل من الأفراد المسؤولين، ومن خلال علاقته مع مساعديه الذين يعملون معهم، ومن خلال القرارات الخاصة بالعمال كالمرتب، والتعيين، والترقية... كما يقوم بالاتصال المستمر بينه وبين رؤوسيه، وبين المرؤوسين .

ومن خلال البيانات الكمية المبينة في الجدول أعلاه و المعبر عنها بالبديلين "نعم" و"لا" حيث جاء البديل الأول الذي يقر فيه نسبة 89.09% من المبحوثين أن المدير يقوم بزيارات للعمال أثناء العمل سواء داخل الإدارة أو أساتذة، أما النسبة المتبقية و التي تمثل الإجابة عن البديل الثاني والذي يقر فيه مجموعة من المبحوثين ممثلين بنسبة 10.91% أن المدير لا يقوم بزياراته أثناء العمل.

و خلاصة القول أن قيام المدير بزيارة العمال أثناء العمل من صفات المدير الإيجابي الذي يرى في اتصاله بالعمال و احتكاكه بهم و تفاعله معهم تأثير إيجابي على الروح المعنوية لديهم.

الجدول رقم(28): يبين ميل العامل نحو الاستمرار بأدائه حتى في غياب الرقابة الإدارية

النسبة %	التكرار	البدائل
72.73	40	نعم
27.27	15	لا
100	55	المجموع

بما أن الرقابة عملية أساسية الهدف الرئيسي منها إعادة تقييم ما تم إنجازه و تحديد الأسباب الحقيقية لأي خطأ قد وقع أثناء سير

العمل، و الرقابة تنطوي على التحقق عما إذا كان كل شيء يحدث طبقاً للخطة الموضوعية والتعليمات الصادرة و المبادئ

المحددة. و أن غرضها هو الإشارة إلى نقاط الضعف و الأخطاء بقصد معالجتها و منع تكرار حدوثها كما أنها تطبق على كل

شيء و منها الأشياء و الفاعلين و الأفعال.

ومن خلال المعطيات المتحصل عليها في الجدول أعلاه و الذي يعبر عن ميل العامل للإستمرار في أدائه حتى في غياب الرقابة

الإدارية مقدرة بنسبة 72.73% أما في ما يخص البديل الثاني و المعبر عنه ب"لا" فنسبته 27.27%، لذا فإن أعلى نسبة تتمثل

الفصل الرابع : عرض البيانات وتفسير نتائج الدراسة

في استمرار العامل في آدائه دون رقابة إدارية هذا ما هو إلاّ ناتج عن مدى ولاء و إندماج العامل داخل المنظمة و إيمان العامل الكامل بأنّ الرقابة عند توظيفها لا يكون غرضها الإدلال أو الحط من قيمة المرؤوسين و لكن استخدامها و الإلتجاء إليها بهدف تصحيح الأخطاء السابقة و تقييم ما تم تحقيقه و الانطلاق ثانية نحو المستقبل.

الجدول رقم 29: يوضح اتخاذ المدير إجراءات لتوجيه العامل

النسبة %	التكرار	البدائل
70.91	39	نعم
29.09	16	لا
100	55	المجموع

بما أنّ المدير أو القائد يلعب دورا كبيرا في مجال العمل الاداري لدرجة أنّ مدى فاعلية المنظمة في تحقيق أهدافها يتوقف إلى حد كبير على مدى توفر إطارات و مدراء أكفاء. حيث من بين المهام التي يقومون بها هي توجيه العمال إلى الطرق المناسبة لعملهم.

حسب معطيات الجدول أعلاه و الذي يوضح اتخاذ المدير إجراءات لتوجيه العامل أثناء عمله، و حسب البدائل المرفوقة بالسؤال حيث نجد أنّ نسبة الاجابة "بنعم" 70.91 % أي أنّ المدير يقوم بالإجراءات التوجيهية أمّا النسبة المتبقية فهي تعبر عن البديل "لا" بنسبة 29.09%.

و من خلال مقابلتنا مع مدير الموارد البشرية بالمعهد وضح لنا مجموعة من الإجراءات الموجهة لتوجيه العامل مثل الإعلانات والتقارير.

الفصل الرابع : عرض البيانات وتفسير نتائج الدراسة

الجدول رقم (30): يبين تأثير التعامل مع المدير على شخصية العامل

النسبة %	التكرار	البدائل
49.09	27	نعم
50.91	28	لا
100	55	المجموع

من خلال النسب المتحصل عليها في الجدول تبين مدى تأثير التعامل مع المدير على شخصية العامل، حيث وجدت نسبة المبحوثين اللذين يقرون بعدم تأثيره على شخصيتهم بـ 50.91% وهي أعلى نسبة من المبحوثين المجهيين "بنعم" حيث نسبتهم مقدرة بـ 49.09%، فمن خلال تصريحات العمال تبين أن أهداف ومصالح المنظمة مصلحة عامة، فيعني ذلك الأولوية لمصلحة المعهد التي تتطلب إخضاع المصالح الشخصية للفاعلين للمصلحة و ليس العكس أين يوحد الفاعلين هدفهم داخل التنظيم وكذلك لخلق الانضباط في العمل و لتسهيل سير التنظيم الذي يلزم على العامل الالتزام بالمعايير الأخلاقية في العمل، و عليه يقر أغلبية العمال بتحلي المدير بالصدق و الإخلاص أثناء مزاولته لعمله. و بالتالي يشجع العامل على تقليده و اتصافه بالصفات الحميدة.

الفصل الرابع : عرض البيانات وتفسير نتائج الدراسة

II. مناقشة النتائج الجزئية والعامية:

2-1 نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الجزئية الأولى:

تتأثر هوية العامل بسبب تمثله لقيم و أعراف المنظمة التي يعمل بها.

فمن خلالها تحاول الدراسة تشخيص تأثيرات هوية العامل بقيم و أعراف المنظمة، ويظهر ذلك من خلال جملة من المؤشرات التي مثلتها أسئلة الإستمارة وهذه المؤشرات هي: وجود قيم ومعايير محددة ومشاركة لسلوك العامل والمعبر عنها في أسئلة الإستمارة بالرقم (6-7)، وجود قواعد وتعليمات بالمنظمة تتماشى أو لا تتماشى مع متطلبات التغيير والمعبر عنها بالرقم (8-9)، وكذا معتمداً المنظمة في ترسيخ ثقافتها والمعبر عنها بالرقم (10-11)، رموز المنظمة والوسائل الإتصالية والمعبر عنها (12-13)، وكذا عن عقد الإجتماعات و تطبيق نتائجها داخل المعهد والمعبر عنها ب(14-15)، وقد وصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

بعد تفرغ البيانات وتحليلها اتضح أن أغلبية الباحثين من أفراد العينة يمثلون هيئة التدريس أكدوا على وجود قيم و معايير مشتركة بالمؤسسة متفاوتة النسب بين الأساتذة و الإداريين.

ومن خلال المعطيات الكمية المحصل عليها حول تحديد القيم لسلوك العامل و التي كانت أغلب الإجابات توحى بذلك. ومن خلال تحليلنا لإجابة الباحثين على الأسئلة الخاصة بوجود قواعد وتعليمات بالمنظمة تتماشى أولاً مع متطلبات التطور والتغيير فالشواهد الكمية أثبتت عكس ذلك خاصة بالنسبة لتناسب قواعد والتعليمات المطبقة في المنظمة مع متطلبات التطور والتغيير، حيث تفاوتت نسبة قبول أو رفض هذه القواعد بين أعضاء المنظمة.

كما أن متطلبات التغيير معوقات وهذا ما كشفت عنه الدراسة حيث أغلب الباحثين يرو بأن المعوق الرئيسي للتغيير يتمثل في إختلاف المستويات و تليها نسب متساوية على حسب رأي الباحثين على أن النظم والقوانين وكذا عدم التوافق مع متطلبات التكنولوجيا من بين المعوقات.

الفصل الرابع : عرض البيانات وتفسير نتائج الدراسة

وعن اعتمادات المنظمة في ترسيخ ثقافتها تبين من خلال إجابات أفراد عينة البحث أن اللغة و الشعارات أكثر وسيلة للتواصل و التفاعل بينهم و الأكثر اعتمادا في ترسيخ ثقافة المنظمة، وتبين كذلك أن الإعتمادات الأكثر فعالية و نجاح في ترسيخ و تعميق ثقافة المنظمة لدى العمال هي القصص ،تم تليها النسب المتبقية للتاريخ والرموز. ونجد أن إرتباط القصص بالمنظمة تتمثل في جوانب القوة بالمعهد من خلال تداول الخبرات و الإنجازات السابقة و التحفيزات المقدمة لهم.

كما أن المعطيات الكمية تشير إلى وجود رموز خاصة تعينها المنظمة تتحدد من خلال الروابط و العلاقات بين العمال. وتؤكد نسبة من أفراد العينة أن أكثر الوسائل الإتصالية استعمالا بين الإدارة و العمال هي الإعلانات و تليها الرسائل الشفوية.

كما أكدت المعطيات الكمية أن أغلبية العمال المبحوثين ،بأن الإدارة لاتعقد إجتماعات دورية مع العمال لمناقشة مشاكلهم و خلافاتهم، في أقر بقية المبحوثين بعدم عقد الإجتماعات مع العمال، إلا أنها تعقد بين رؤساء المصالح و الأقسام فقط. ويؤكد أغلبية المبحوثين أن نتائج هذه الإجتماعات لا تطبق على أرض الواقع.

إن توحيد قيم و معايير بين عمال المنظمة و مساهمتها في تحديد سلوك العاملين بها و كذا إعتمادها على وسائل لترسيخ ثقافتها كل هذه تؤثر على هوية العامل نتيجة تطبيقه لقيم وأعراف المنظمة وهذا ما يثبت صدق الفرضية الأولى.

2-2 نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الجزئية الثانية: والتي مفادها ما يلي:

يتوقف إرتباط أفعال و ممارسات العمال على مدى ولاء و اندماج العمال مع مناخ العمل في هذه المنظمة. سنحاول الكشف عن مدى ولاء و اندماج العمال بالمنظمة، وذلك من خلال المؤشرات التي تمحورت حولها الإستمارة وهذا من السؤال (16-23)، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

تشير المعطيات الكمية إلى أن أغلبية العمال المبحوثين يقرون بتصرف المسؤولين بطريقة تثبت بأنهم في موقع المسؤولية.

كما أن أغلبية أفراد عينة البحث يقرون بحرص العامل على اتخاذ قرارات المنظمة و أخذها بعين الإعتبار.

الفصل الرابع : عرض البيانات وتفسير نتائج الدراسة

ويؤكدون عن بذل المسؤولين عنايتهم من أجل إحساس الفرد أنه جزء من فريق العمل و ذلك نتيجة تحديد المهام و توحيد القيم .

في حين تقر أغلبية الباحثين على عدم اهتمام المنظمة بالقضاء على الصعوبات التي تواجه العمال، وذلك حسب المنصب الذي ينتمي إليه العامل.

ويشير أغلبية العمال الباحثين على أن المنظمة لا تشجع الإبداع و التجديد الذي له دور في تحقيق الأهداف العامة للمنظمة.

وتكشف النتائج المتحصل عليها أن إدارة المعهد تعتمد على المؤهل العلمي في توظيف المدرسين، أما في الجانب الإداري فتوظف ذوي الخبرة في مجال تسيير وتنظيم الإدارة.

كما تشير أيضا إلى تفاوت سهولة تطبيق القواعد و الإجراءات المعتمدة من المنظمة بين العمال على حسب مدة العمل الذي يقضونها، حيث أن أكثر الإجابات تتراوح مدة عملهم بين [4-8].

وتكشف البيانات الإحصائية أن أغلبية العمال يساهمون في تحقيق مصالح بعضهم.

ومن خلال النتائج المحصل عليها نخلص إلى أن ارتباط أفعال و ممارسات العمال بمدى ولائهم واندماجهم مع مناخ العمل في المنظمة من خلال تصرفات المسؤولين و التي لها تأثير على اندماج العامل في المنظمة مع فريق عمل أو جماعة داخل التنظيم، ويكون ذلك بواسطة الرموز التي قد تفرضها المنظمة أو تكون عبارة عن اندماج بين هوية الفرد الأولى و ثقافته وتشكل هوية جديدة بالنسبة للعامل. وهذا ما يثبت صدق الفرضية.

2-3 نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الجزئية الثالثة: والتي مفادها ما يلي :

يرتبط تشكيل هوية جديدة للعامل بنمط الاتصال بين الرؤساء و المرؤوسين

سنحاول الكشف عن ذلك من خلال المؤشرات التي تمحورت حولها أسئلة الإستمارة وهذا من السؤال (24-30)، وقد

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

الفصل الرابع : عرض البيانات وتفسير نتائج الدراسة

من خلال النتائج تبين أن أغلبية الباحثين يقرون بأن المدير يعتمد على التشاور و عقد إجتماعات في إتخاذ قرارات خاصة بالمنظمة.

كما أن البيانات الإحصائية المحصل عليها تدل على أن المدير يعمل على زيادة فرص الاتصال بينه و بين العمال . كما أكدت نسبة من أفراد العينة على أن المدير يسمح لأعضائه بالمشاركة في إتخاذ القرارات ومنحهم فرصة للتعبير عن آرائهم.

في حين تكشف النتائج على أن أغلبية الباحثين أكدوا على قيام المدير بزيارات للعمال أثناء الدوام سواء بالإدارة أو أقسام التدريس. و هذا ما يؤكد ميل العمال نحو استمرار آرائهم حتى في غياب الرقابة.

كما أن المدير يقوم بإجراءات توجيهية للعمال أثناء عملهم لتسهيل سير وتنظيم المعهد و هذا ما أوجب عليه أغلبية الباحثين. أما عن وجهة نظر الباحثين عن تأثير التعامل مع المدير على شخصية العامل، تكشف النتائج على عدم تأثيره على شخصيتهم .

من خلال التحليلات السابقة للتساؤلات المطروحة نستنتج أن عملية الاتصال من بين العوامل المؤثرة في تشكيل هوية العامل و خاصة إذا كانت بين الرئيس والمرؤوسين وهذا ما يتضح من خلال الجداول حيث يشير إلى اتصال دائم و جيد بين الرئيس والمرؤوسين داخل المعهد، وكذلك الأخذ بآرائهم ومشاركتهم في إتخاذ القرارات التي تدفع العامل إلى الاستمرار في عمله دون رقابة إدارية، وهذا ما يؤكد صدق الفرضية الثالثة والتي تشير إلى أن تشكيل هوية جديدة للعامل مرتبطة بنمط الاتصال بين الرئيس و المرؤوسين.

الفصل الرابع : عرض البيانات وتفسير نتائج الدراسة

III. النتائج العامة:

من خلال نتائج هذه الدراسة يمكن الوقوف على صحة الفرضيات التي انطلقت منها الدراسة حيث أن الثقافة التنظيمية تساهم في تشكيل هوية العامل بمراكز التكوين، باعتبار أن الثقافة هي روح التنظيم و المعبرة عن الارتباط و التماسك بين القيم و العادات و المؤثرات و الإشارات التي تحكم تصرفات الأفراد من خلال مجموعة القيم التي يجلبونها (رؤساء ومرؤوسين) من البيئة الخارجية إلى البيئة الداخلية لتلك المنظمة.

كما أن لأي بحث علمي لا بد من أن تنطبق نتائجه مع الواقع، سواء على مستوى العينة أو المجتمع الأصلي الذي انبثقت منه عينة البحث.

وكذا تصدق نتائجه على ذلك الجزء-العينة- من المجتمع الذي يشترط أن يماثل إلى أكبر حد ممكن من الخصائص الأساسية للعينة، فإذا تفاوتت الظروف و الخصائص في مجموع المجتمع المبحوث عن تلك التي في عينة البحث لم يعد هناك تطابق في النتائج، ولقد خلصت الدراسة و تحليل المعطيات و البيانات إلى مجموعة من النتائج وهي:

انطلاقاً من الفرضية الأولى تبين لنا أن هناك قيم ومعايير مشتركة بين العمال سواء كانوا إداريين أو من هيئة التدريس و التي تساهم في تحديد سلوك العامل داخل المعهد، على الرغم من عدم تناسب القواعد و التعليمات المعتمدة مع متطلبات التغيير و التطور .

كما أن المنظمة تعتمد على وسائل لإيصال وترسيخ ثقافتها و المتمثلة أكثر في اللغة و الشعارات وكذا القصص بنسب متفاوتة، وتعمل على عقد الاجتماعات.

وانطلاقاً من هذه الفرضية تبين لنا أن العامل داخل المعهد تتأثر هويته بقيم وأعراف المنظمة نتيجة تتبعه لها وتطبيقها.

كما تبين نتائج الفرضية الثانية والتي مفادها أن أفعال و ممارسات العمال تتوقف على مدى ولاء و اندماج العمال مع مناخ العمل في هذه المنظمة نتيجة اهتمام المسؤولين بالمرؤوسين، وهذا ما يحفزهم للعمل و يرفع الروح المعنوية لديهم من خلال إحساسه بأنه جزء من فريق عمل مما يؤدي إلى اهتمام الفرد العامل بقرارات المنظمة.

الفصل الرابع : عرض البيانات وتفسير نتائج الدراسة

أما الفرضية الثالثة و التي مفادها أنّ تشكيل هوية جديدة للعامل ترتبط بنمط الاتصال بين الرئيس و المرؤوسين و هذا ما تؤكدته النتائج المتحصل عليها و التي نستنتج من خلالها وجود اتصال دائم بين المدير و العمال من خلال عقد الاجتماعات و المشاركة في اتخاذ القرار و الزيارات الدائمة من قبل المدير أثناء العمل، هذا ما يقوي العلاقات الانسانية و التواصل بينهم مما يؤثر على هوية العامل و إعادة تشكيلها.

و من خلال ذلك نستنتج أنّ لمعهد التكوين المهني "محمد شريف مساعديه" قيم و معايير مشتركة و التي لها دور في تحديد سلوك العامل و المتداولة بين عماله من خلال الممارسات اليومية و الاندماج مع مناخ العمل و التواصل المستمر بين الرؤساء و المرؤوسين.

وهذا ما يدعمه "جورج هاربرت ميد" حيث يرى أنّ الذات في المجتمع أو الذات الاجتماعية هي حصيلة تفاعل عاملين أساسيين هما العامل النفسي الداخلي الذي يعبر عن خصوصية الفرد و سماته الشخصية المتفردة، و العامل الاجتماعي الذي يجسد مؤثرات البناء الاجتماعي المحيطة بالفرد و هذا ما ينطبق بالفعل على موضوع بحثنا و هو الثقافة التنظيمية و دورها في تشكيل هوية العامل حيث أنّ الفرد يحمل هوية شخصية و بعد دخوله للمنظمة فإنّ ثقافتها التنظيمية تؤثر عليه و بالتالي يحدث إعادة تشكيل لهوية الفرد.



الاقتراحات :

من خلال هذه الدراسة يمكن تقديم بعض الاقتراحات العملية وكذا العلمية :

❖ اقتراحات عملية :

إن النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة المفيدة للمدراء والمسؤولين في المعهد المتخصص في التكوين المهني "محمد شريف مساعديه" وتحديد دور الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية العامل داخل المعهد.

و في ضوء ذلك فإن الباحثان تقترحان التوصيات التالية:

1. ضرورة اهتمام المدراء والمسؤولين في المعهد بمفهوم الثقافة التنظيمية واتخاذ سياسات وخلق قيم مشتركة تعمل على

زيادة تشكيل هوية العامل.

2. إطلاع المدراء والمسؤولين على نتائج الدراسة والعمل على رفع مستوى القيم التنظيمية المشكلة لثقافة المعهد وذلك

من خلال

➤ اهتمام المدراء بالأشخاص ذوي القدرات والكفاءات و تشجيع الابداع و الأخذ بالأفكار القيمة التي تحقق

أهداف المعهد.

➤ خلق التنافس البناء بين المصالح داخل المعهد.

➤ تحقيق الاستقرار الوظيفي لمنتسبي المعهد.

➤ ضرورة العمل على عقد الاجتماعات الدورية مع العمال لشرح القوانين و القرارات الجديدة للكشف عن

مشكلات العمال و كيفية معالجتها وتقديم الحلول المناسبة لها.

❖ اقتراحات علمية:

تتم الدراسة الحالية في إثراء أدبيات السلوك التنظيمي بالتوصل إلى الثقافة التنظيمية و دورها في تشكيل هوية العامل

وتقترح الباحنتان إجراء دراسات مستقبلية للثقافة التنظيمية مثل:

➤ إجراء دراسات في مجال الثقافة التنظيمية و علاقتها بالأنماط القيادية.

➤ إجراء دراسات مقارنة حول الثقافة التنظيمية ودورها في تشكيل هوية العامل بين القطاع العام والخاص.

الخاتمة:

انطلقت الدراسة من هدف يتمحور حول الثقافة التنظيمية في المعاهد المتخصصة بالتكوين المهني محاولين إبراز أهمية ودور الثقافة في تشكيل هوية العامل.

فالثقافة التنظيمية تلعب في المنظمة دورا هاما و حاسما تضمن لها البقاء و الاستمرار و ترسيخ دورها علميا و أكاديميا، وأمام منافسة المنظمات التكوينية سواء العامة أو الخاصة. و لمسايرة التكوين الوطني مع التكوين العالمي خاصة في ظل العولمة والتطور التكنولوجي كل هذا ليس بمستحيل بتوفر الإدارة و الكفاءات و المناهج التكوينية المناسبة.

فالثقافة التنظيمية ترسخ بواسطة عمال المنظمة حيث أن العامل يملك ثقافة خاصة و هوية لكن مع تواجده داخل المنظمة فإنه بات من الضروري إعادة تشكيل لهويته.

فهذه الدراسة جاءت لمعرفة الدور الذي تلعبه الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية جديدة للعامل.

و باختصار فقد حقق هذا البحث كشفا أوليا عن الأساليب و الوسائل التي بواسطتها ترسخ الثقافة التنظيمية هوية العامل و لذلك يمكن اعتبار نتائجه على الأقل ذات قيمة علمية و عملية و ما هذا البحث إلا جزء من البحث العلمي في مجتمع مازال بحاجة ماسة لدراسة مثل هذه المواضيع دراسة سوسولوجية متقدمة، كما تبقى نتائج البحث ذات قيمة علمية رغم نسبة هذا التقدير مع انسجام هذه النتائج مع أهداف البحث و مع ذلك فإن نتائج كل بحث علمي لها مجالها و حدودها.



قائمة المصادر و المراجع :

ا. المعاجم والقواميس:

1) ابن منظور: لسان العرب، دار النشر والتوزيع، عمان، ط1، 2001.

2) أحمد زكي بدوي: معجم المصطلحات الاجتماعية، مكتبة لبنان، 1984.

اا. الكتب باللغة العربية:

3) ابراهيم عيسى عثمان: النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.

4) جمال الدين مرسى: الثقافة التنظيمية والتغيير، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الاسكندرية، مصر، 2006.

5) حسين حریم: إدارة المنظمات (منظور كلي)، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003.

6) حسين حریم: السلوك التنظيمي، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2004.

7) محمد ابراهيم عيد: الهوية والقلق والإبداع، القاهرة، ط1، 2002.

8) محمد العربي ولد خليفة: مسألة الثقافة وقضايا اللسان والهوية، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 2003.

9) محمد مسلم: مقدمة في علم النفس الاجتماعي، دار قرطبة، الجزائر، ط1، 2007.

10) محمد صالح الهرماسي: مقارنة في اشكالية هوية العربي المعاصر، دار الفكر، بيروت، لبنان، ط1، 2001.

11) مصطفى محمود أبو بكر: التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة، الدار الجامعية للنشر، الاسكندرية، مصر، 2007.

12) مراد زعيمي: علم الاجتماع رؤية نقدية، مؤسسة الزهراء للفنون و الطباعة، قسنطينة، الجزائر، 2004.

13) معني خليل عمر: نقد الفكر الاجتماعي دراسة تحليلية ونقدية، دار الآفاق الجديدة، بيروت، لبنان، ط2، 1991.

14) نعمة عباس الخفاجي: ثقافة المنظمة، دار اليازوني للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.

15) عامر مصباح: علم الاجتماع الرواد والنظريات، دار الأمة للطباعة والنشر، الجزائر، ط1، 2010.

16) السيد عبد العاطي وآخرون: نظرية في علم الاجتماع الاتجاهات الحديثة والمعاصرة، دار المعرفة الجامعية، مصر، ط، 2004.

17) رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دون دار النشر، الجزائر، ط، 3، 2008.

18) ريمون كيفي فان كوبنهود: ترجمة يوسف الجياعي: دليل الباحث في العلوم الاجتماعية، بيروت، لبنان، 1996.

19) يان أسمن، ترجمة عبد الحليم عبد الغني رجب: الذاكرة الحضارية للكتابة والذكر و الهوية السياسية في الحضارة الكبرى الأولى، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة، مصر، ط، 1، 2003.

III. الكتب باللغة الأجنبية:

20) Noel Baraquini et -al- : **Dictionnaire de la philosophie** ,Armand colin, Paris ,2005.

21) Patrick gilbertk ,Franciguérin et (ETAL) : **Organisation et Comprentements (Nouvelles Approches- Nouveaux enjeux)** ,Paris ,Dunod, 2005 .

22) Tap pierre : **Identités collectives et changements sociaux** ,Privat, Toulouse, 1985

IV. الرسائل و الأطروحات الجامعية:

23) بوبكر هشام: استراتيجية التكوين ومتطلبات الشغل، دراسة ميدانية بالمعهد التخصص في التكوين، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، غير منشورة، 2006-2007.

24) بوسحلة إناس: هوية ذوي الإعاقة الحركية ومجالات تشكلها وإعادة تشكلها (دراسة ميدانية لعينة من المعاقين حركيا لبلدية تبسة)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير علم اجتماع تنظيم، جامعة ورقلة، غير منشورة، 2009-2010.

25) محمد قمانة: الثقافة التنظيمية والتغيير، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم اجتماع عمل وتنظيم، جامعة الجزائر، غير منشورة، 2004-2005.

.v .المجالات:

26) عبد اللطيف عبد اللطيف ومحفوظ أحمد جودة: دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية، مجلة جامعة دمشق

للعلوم القانونية والاقتصادية، مجلد 26، العدد الثاني، دمشق، 2010.



جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

استمارة استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته , أما بعد :

يقوم الباحثان بإعداد دراسة للتعرف على الثقافة التنظيمية ودورها في تشكيل هوية العامل بمركز التكوين "محمد شريف مساعديه" بغرداية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع عمل و تنظيم.

ملاحظة : هذه المعلومات سرية لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي لدى

نرجو التفضل بالإطلاع و بيان الرأي بتأشير الإجابة المناسبة من وجهة نظركم. حيث إن

استكمال الإجابة عن كافة عبارات الاستمارة و الدقة في الإجابة تنعكس بالتأكيد على دقة

النتائج التي سيتم التوصل إليها.

السنة الجامعية : 2012-2013

أولاً : البيانات الشخصية

1- الجنس : ذكر أنثى

2- السن :

3- الأقدمية في المنظمة :

4- منصب العمل : إدارة تدريس

5- الدرجة العلمية :

ثانياً: تأثيرات قيم وأعراف المنظمة على هوية العامل

6- هل توجد قيم ومعايير مشتركة بالمنظمة؟

نعم لا

7- هل تعتبر أن القيم محددًا رئيسيًا لسلوك العامل؟

نعم لا

8- هل تتناسب القواعد والتعليمات المطبقة في المنظمة مع متطلبات التطور والتغير؟

نعم لا

9- أين تكمن المعوقات الرئيسية للتغيير؟

.....

10- على ماذا تعتمد المنظمة في ترسيخ ثقافتها؟

التاريخ القصص الرموز اللغة والشعارات

11- لماذا ترتبط القصص داخل المنظمة؟

جوانب القوة جوانب الضعف

12- هل هناك رموز خاصة تعينها المنظمة؟

نعم لا

13- ما هي الوسائل الأكثر استعمالاً للتواصل داخل المنظمة؟

إعلانات الرسائل الشفوية البريد الإلكتروني الفاكس

14- هل تعقد الإدارة اجتماعات دورية مع العمال تناقش من خلالها مشاكل و خلافات العمال؟

نعم لا

15- حسب رأيك هل تطبيق نتائج هذه الاجتماعات؟

نعم لا

ثالثاً : ارتباط أفعال و ممارسات العمال بمدى ولاءهم و اندماجهم مع مناخ العمل في

المنظمة

16- هل يتصرف المسؤولون بطريقة توضح بأنهم في موقع المسؤولية؟

نعم لا

17- كعامل هل تحرص على اتخاذ قرارات المنظمة بعين الاعتبار؟

نعم لا

18- هل يبذل المسؤولون في المنظمة عنايتهم من أجل إحساس كل فرد بأنه جزء من فريق عمل؟

نعم لا

في حالة الإجابة ب(نعم) كيف ذلك؟.....

19- هل ترى أن المنظمة تعمل على القضاء على الصعوبات التي تواجه العمال دون تفرقة؟

نعم لا

في حالة الإجابة ب(نعم) فيما تتمثل هذه الصعوبات؟.....

20- هل يلقى التحديد والإبداع تشجيعاً بالمنظمة؟ نعم لا

في حالة الإجابة ب(نعم) فيما تتمثل هذه التشجيعات؟.....

21- على أي أساس تعين المنظمة العامل في منصبه؟ هل يتم ذلك عن طريق:

الخبرة المؤهل العلمي

22- هل هناك سهولة في تطبيق القواعد و الإجراءات المعتمدة في المنظمة من طرف جميع العمال؟

نعم لا

23- هل يساهم العاملون داخل المنظمة في تحقيق مصالح بعضهم؟

نعم لا

رابعاً: ارتباط هوية العامل بنمط الاتصال المتبع بين الرؤساء و العمال

24- هل تعتقد بأن مديرك وحده القادر على اتخاذ القرارات و تنفيذها؟

نعم لا

25- هل يحاول مديرك التقليل من فرص الاتصال مع العمال داخل المنظمة؟

نعم لا

26- هل يسعى مديرك لإشراك كل عضو من أعضاء الجماعة في اتخاذ القرار؟

نعم لا

في حالة الإجابة ب(نعم) كيف ذلك؟.....

27- هل يقوم المدير بزيارات أثناء العمل؟

نعم لا

28- هل تميل إلى الاستمرار في أداء عملك حتى في غياب الرقابة الإدارية؟

نعم لا

29- هل يتخذ مديرك الإجراءات اللازمة لتوجيهك للعمل بطريقة واضحة؟

نعم لا

30- هل يؤثر أسلوب التعامل بينك وبين مديرك على شخصيتك؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم ما الذي ينجم عنه؟.....

الملحق رقم (02):

الهيكل التنظيمي للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني "محمد
الشريف مساعديّة" غرادية

