

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية



قسم: علم الاجتماع

السنة: ثانية ماستر

موضوع البحث:

إنعكاس الثقافة التنظيمية على الإلتزام التنظيمي

تحت اشراف:
د. ع. قودة

من اعداد الطالب:
كربوسة أحمد سامي

السنة الجامعية: 2018/2017

مقدمة

يتسم المجتمع الحالي بالتغير السريع و المستمر و الذي يصعب مواكبته في كافة المجالات في ظل التفجير المعرفي والتكنولوجي وانتشار نظم و وسائل الإتصالات و التكنولوجيا التي يشهدها العالم و الذي أصبح قرية صغيرة، تلعب الثقافة دورا بارز في هذا المجتمع من خلال العادات و التقاليد و الطقوس التي توجه سلوكيات و توجهات أفراد و ينتقل تأثيرها إلى كل عناصر و أعضاء الجماعات و المنظمات و المؤسسات وذلك بحسب إلتزام منتسبي هذه المؤسسات بكل القرارات و الأعراف و القواعد التنظيمية و من هنا يبرز الإلتزام التنظيمي كمتغير فاعل داخل المؤسسة .

وانطلاقا لحيوية الثقافة التنظيمية و أهمية الإلتزام التنظيمي في أداء المنظمة، إتجهنا بالدراسة و البحث في هذين المتغيرين من أجل إستقصاء إنعكاس الثقافة التنظيمية السائدة بالمؤسسة على الإلتزام التنظيمي بالمديرية الجهوية للارصاد الجوية بورقلة.

ومن أجل دراسة هذا الموضوع تم الاعتماد على جانبين النظري والميداني **الجانب النظري** ويحتوي على فصل واحد يتمثل في الاطار النظري لدراسة ويضم: تحديد وصياغة الاشكالية مع طرح الفرضيات، وأهمية الدراسة وأسباب اختيار موضوع الدراسة، وكذلك اهداف الدراسة، وتحديد المفاهيم الاساسية لدراسة، وأخيرا عرض الدراسات السابقة.

الجانب الميداني ويحتوي على فصلين هما :

الفصل الثاني ويتمثل في الاجراءات المنهجية لدراسة ويضم: تحديد مجالات الدراسة (الزمنية والمكانية والبشرية)، مع تحديد المنهج المستخدم في الدراسة، مجتمع الدراسة بالإضافة الى تحديد أدوات جمع البيانات.

الفصل الثالث ويتمثل في عرض وتحليل نتائج الدراسة ويضم : عرض وتحليل بيانات الدراسة، وعرض نتائج فرضيات الدراسة، بالإضافة الى عرض النتائج العامة لدراسة، واخيرا خاتمة.

الإشكالية

تلعب الثقافة دورا هاما في الحفاظ على توازن المؤسسة

و استقرارها لما لها من أثر في توجيه سلوك أفرادها و اتجاهاتهم والتأثير على فعاليتها و كفاءة إنتاجيتها وكذا في التمايز بين المؤسسات من حيث أن لكل مؤسسة ثقافتها الخاصة بها التي تميزها عن غيرها ولذلك أوجب على المؤسسات أن تولي إهتماما كبيرا للثقافة.

وإدراكاً لما سبق من أهمية الثقافة التنظيمية في التأثير الإيجابي أو السلبي على العديد من المتغيرات التنظيمية فإن من الأهمية بمكان بحث مثل هذا التأثير في أحد هذه المتغيرات، وفي هذا المجال يبرز الالتزام التنظيمي كواحد من المتغيرات الهامة التي أولاهها الباحثون اهتمامهم في السنوات الأخيرة في المؤسسات العالمية عموما و المؤسسات الجزائرية خصوصا.

الإشكالية

ومن هنا تبدأ أهمية دراسة إنعكاس الثقافة التنظيمية بالمؤسسة الحاصل على الالتزام التنظيمي للعاملين في أحد هذه المؤسسات ألا وهي المديرية الجهوية للأرصاد الجوية بورقلة وعليه يتجلى طرح التساؤل الرئيسي التالي :

هل للثقافة التنظيمية بالمؤسسة إنعكاس على الإلتزام التنظيمي للعمال ؟

ومن خلال ذلك تبرز لنا التساؤلات الفرعية التالية:

هل لثقافة المهمة بالمؤسسة دور في تعزيز الإلتزام المعياري للعمال ؟

هل تساهم ثقافة الدور بالمؤسسة في الإلتزام الاستمراري للعمال ؟

الدراسة فرضيات

الفرضية العامة

لثقافة التنظيمية بالمؤسسة إنعكاس على الإلتزام التنظيمي للعمال.

الفرضية الجزئية الأول

– لثقافة المهمة بالمؤسسة دور في تعزيز الإلتزام المعياري للعمال.

الفرضية الجزئية الثانية

– تساهم ثقافة الدور بالمؤسسة في الإلتزام الإستمراري للعمال.

أسباب إختيار الموضوع

- محاولة تغطية الجوانب التي لم تشير إليها الدراسات السابقة.
- البحث عن المعوقات التي تعرقل العامل في عدم الإلتزام التنظيمي.
- حداثة مواضيع الثقافة التنظيمية في حدود إطلاعي وتزايد الاهتمام بها بسبب التعقيدات البيئية التي تحيط بالمنظمة.

أهداف الدراسة

- التعرف على طبيعة الثقافة التنظيمية السائدة بالمديرية الجهوية للأرصاد الجوية.
- إكتشاف مستوى وطبيعة الإلتزام التنظيمي بالمؤسسة .
- معرفة مساهمة ثقافة الدور بالمؤسسة في الإلتزام الإستمراري.
- الكشف عن دور ثقافة المهمة في تعزيز الإلتزام المعياري.
- إكتشاف انعكاس القيم المكونة للثقافة التنظيمية على الإلتزام التنظيمي بالمؤسسة.

مفاهيم الدراسة

الثقافة التنظيمية

هي عبارة عن مجموعة من العادات و القيم و المعتقدات و التقاليد و سلوك الافراد داخل المؤسسة أو التنظيم وهي جزء من ثقافة المجتمع .

الإلتزام التنظيمي :

هو استعداد الفرد لبدل اقصى جهد ممكن لصالح المؤسسة التي يعمل بها وإقتناعه التام وشعوره الإيجابي المتولد لديه تجاهها، واستمراره بالارتباط والافتخار بالعمل فيها بإخلاص وتفاني من أجل تحقيق أهدافها.

مبالات الدراسة

المجال المكاني:

تمت الدراسة بالمديرية الجهوية للأرصاد الجوية بورقلة الواقعة بحي النصر (الخفجي) طريق غرداية.

المجال الزمني

بعد تحديد موضوع البحث و إشكالية البحث تمت الانطلاقة في البحث
2017/12/20 إلى غاية 2018/06/04

المجال البشري

هو مجتمع البحث الذي أجريت فيه الدراسة من عمال المديرية الجهوية للأرصاد الجوية وإعتمدنا على المسح الشامل على مجتمع الدراسة و المتكون من 30 مفردة، حيث قمنا بتوزيع 30 إستبيان تم استرجاعها.

منهج الدراسة

تمت في هذه الدراسة عملية وصف الثقافة التنظيمية ومعرفة إنعكاسها على الإلتزام التنظيمي حيث تمت مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة من خلال أسئلة حول مؤشرات الثقافة التنظيمية و الإلتزام التنظيمي عبر أداة الإستمارة و الموجهة لمجتمع الدراسة وهو المديرية الجهوية للأرصاد الجوية و اعتمادا على جمع الحقائق و البيانات و تصنيفها و تحويله كميًا و معالجتها و تحليلها تحليلًا كافيًا و دقيقًا، لاستخلاص دلالاتها و الوصول إلى نتائج و تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث.

مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة

أجريت الدراسة في مقر المديرية الجهوية بورقلة على كل أفراد المؤسسة و البالغ عددهم 30 فردا وهو مجتمع البحث و إتمدت طريقة المسح الشامل بحيث وجدنا كل التسهيل و الإهتمام.

أدوات جمع البيانات

الملاحظة

وتمت عن طريق المعاشة لسلوكات المبحوثين و إجراءات الموجودة بالمديرية الجهوية للارصاد الجوية بورقلة منذ إستأناف المذكرة وحتى نهايتها و استخدمت كأداة مساعدة.

المقابلة

تم استخدامها كأداة مساعدة للإستئناس حيث تم توجه الأسئلة إلى المبحوثين مباشرة بهدف الحصول على المعلومات و البيانات المنتظرة، و تمت المقابلة وجها لوجه مع رؤساء الأقسام.

أدوات جمع البيانات

الاستمارة

إستخدمت الإستمارة كأداة رئيسية في هذه الدراسة حيث تم توزيعها على أفراد مجتمع الدراسة بالمديرية الجهوية للأرصاد الجوية بتاريخ 05/03/2018 واسترجعت كلها وهي الأداة التي سمحت بالحصول على أكبر قدر من المعلومات المرتبطة بموضوع الدّراسة من النّاحية الميدانية، وقد تضمنت الاستمارة 32 سؤالاً وقد قُسمت الاستمارة إلى 03 محاور تبعا لفرضيات الدّراسة ومؤشراتها، وهي:

- المحور الأول: حول البيانات الشخصية للعمال .

- المحور الثاني: حول دور ثقافة المهمة بالمؤسسة في تعزيز الإلتزام المعياري للعمال

- المحور الثالث: حول مساهمة ثقافة الدور بالمؤسسة في الإلتزام الإستمراري للعمال .

النتائج العامة

- لثقافة المهمة بالمؤسسة دور في تعزيز الإلتزام المعياري للعمال من خلال الإهتمام بمورده البشري بطريقة جيدة وضمان الحفاظ على ولائه و إنتمائه وبالتالي إلى إلتزامه وهذا ما توافق مع دراسة أجريت من طرف نبيل حليلو و مرابط شوقي ، بعنوان الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام العاملين . وكذلك للتعليم المسجلة من طرف المدير العام للديوان الوطني بتعهد سياسة الجودة وإتباع نظام إدارة الجودة SMQ وحصولها على شهادة الإيزو حسب منظمة الطيران المدني الدولي.

كما أن مساهمة ثقافة الدور بالمؤسسة في الإلتزام الإستمراري للعمال ورغم محدودية صلاحية مشرفيها تعمل بشكل واضح من خلال أدوار وظيفية مختلفة وإهتمامها بمنظومة القوانين و اللوائح و الأنظمة حيث بادرت بالأساس إلى الأمن الوظيفي مما إنعكس على ضمان إلتزام العمال و إستمراريتهم و امتداد العمر الوظيفي مما يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة.

خاتمة

إن المؤسسة من خلال تهيئة البيئة و الظروف الملائمة حيث تعمل على الإهتمام بالموارد البشري بوصفه أهم الموارد على الإطلاق وتوفير له كل مستلزمات العمل وفسح مجال لتقديم أفكاره الجديدة ومشاركته في رسم خططها وبرامجها و تدليل كل الصعوبات التي تعترضه وإحاطته بمنظومة قانونية ولوائح تضمن وتكفل حقوقه، إنما هذا كله لإرساء معالم ثقافة تنظيمية داخل المؤسسة من شأنها أن تنعكس إيجاب على إلتزام عمالها.

شكرا على الإصغاء و المتابعة

