

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم الاجتماع والديمغرافيا



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر

أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم اجتماع

التخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل.

إعداد الطالبة: عبوب الخنساء.

بعنوان:

دور الثقافة التنظيمية في تحسين الاداء

دراسة ميدانية: إدارة مستشفى محمد بوضياف - ورقلة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ:

2024/ 06/03

أمام لجنة المناقشة المكونة من الأساتذة:

الصفة	الجامعة	الدرجة العلمية	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر أ	إيناس بوسحلة
مشرفا ومقررا	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر ب	دليلة غلاب
مناقشا	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر ب	أمينة بوقروز

لموسم الجامعي: 2024/2023

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم الاجتماع والديمقراطية



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر

أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم اجتماع

التخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل.

إعداد الطالبة: عبوب الخنساء.

بغنوان:

دور الثقافة التنظيمية في تحسين الاداء

دراسة ميدانية: إدارة مستشفى محمد بوضياف - ورقلة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ:

2024/ 06/03

أمام لجنة المناقشة المكونة من الأساتذة:

الصفة	الجامعة	الدرجة العلمية	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر أ	إيناس بوسحلة
مشرفا ومقررا	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر ب	دليلة غلاب
مناقشا	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر ب	أمينة بوقروز

لموسم الجامعي: 2023/2022

الإهداء

اهدي عملي هذا الى الذي جعله الله سببا في وجودي والذي علمني تعاليم ديني وأهمية طلب العلم الى ابي الغالي مأمن واماني

عبعوب محمد .

والى التي احتوتني بين احشائها وسهرت عليا قلقا في ايام كنت غارقة في نومي الى ام نبع الحنان عبعوب ام كلثوم .

الى اخوتي واخواتي وابناء اختي كلا باسمه واني لا اذكر الاسماء رغبة مني ولكني اقول كما قال النبي يعقوب عليه الصلاة والسلام

لأبنائه في كتاب الله تعالى:

{وَقَالَ يَبْنَى لَا تَدْخُلُوا مِنْ بَابٍ وَاحِدٍ وَادْخُلُوا مِنْ أَبْوَابٍ مُتَفَرِّقَةً وَمَا أُغْنِي عَنْكُمْ مِنَ اللَّهِ مِنْ شَيْءٍ إِنْ الْحُكْمُ إِلَّا اللَّهُ عَلَيْهِ

تَوَكَّلْتُ وَعَلَيْهِ فَلْيَتَوَكَّلِ الْمُتَوَكِّلُونَ وَلَمَّا دَخَلُوا مِنْ حَيْثُ أَمَرَهُمْ أَبُوهُمْ مَا كَانَ يُغْنِي عَنْهُمْ مِنَ اللَّهِ مِنْ شَيْءٍ إِلَّا حَاجَةٌ فِي

نَفْسٍ يَعْقُوبَ قَضِيهَا وَإِنَّهُ لَدُو عِلْمٍ لِمَا عَلَّمْتَهُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ}

حفظكم الله اسرتي يا من هم طاقة الإيجابية في عالم سلمي .

واهدي عملي هذا الى الذي رافقني في رحله الماستر وكان يهون عليا ما كنت اراه صعب حفظك الله يوسف بالمسما وجمع الله

بيننا في الخير امين يا رب .

والى صديقاتي كل باسمها الحمد لله الذي رزقني بصحبتكم واشهد الله انكم نعم الصديقات

جزاكم الله عني كل خير يا من كنتم لي سند بعد الله في مشوار هذا،

الشكر والعرفان

الحمد لله حتى يبلغ الحمد منتهاه، احمد الله عز وجل الذي ألهمني الصحة والعافية والصبر والعزيمة لإنجاز هذا العمل المتواضع الذي بين ايديكم الان، والصلاة والسلام على رسول الله اطيب خلق الله .
اتقدم بجزيل الشكر والتقدير الى الأستاذة دليلة غلاب، المشرفة عليا والتي رافقتني في انجاز هذا العمل الذي بين ايديكم وقد قدمت لي من التوجيهات والمعلومات القيمة التي ساهمت في انجاز هذه المذكرة .
واتقدم بشكري الى الأستاذة شنوف زينب في الإجابة على كل تساؤلات والتي ساعدتني في توضيح الكثير من الأمور.

وأقدم شكري الى اعضاء اللجنة المناقشة الاستاذ بسحلة ايناس والأستاذة امينه بوقروز لقبولهم مناقشه هذا العمل المتواضع .

والشكر موصول الى أساتذة وعمال جامعه قاصدي مرياح كليه علوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية عامه وأساتذة علم اجتماع خاصه .

اقول لكم شكرا جزيلاً على كل مجهوداتكم التي قدمتموها لنا كطلاب جزاكم الله عنا كل خير.

قائمة المحتويات

فهرس الدراسة

الصفحة	العنوان
I	إهداء
II	شكر وتقدير
III	قائمة المحتويات
IV	قائمة الجداول
أ	مقدمة
الفصل الأول: الإطار لمفاهيمي للدراسة	
02	تمهيد الفصل
03	أولاً: صياغة إشكالية الدراسة
04	ثانياً: فرضيات الدراسة
04	ثالثاً: أسباب اختيار موضوع الدراسة
04	رابعاً: أهداف الدراسة
05	خامساً: أهمية الدراسة
05	سادساً: تحديد مفاهيم الدراسة
07	سابعاً: الدراسات السابقة
10	ثامناً: المدخل النظري للدراسة
13	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة	
15	تمهيد
16	أولاً: مجالات الدراسة
16	1_المجال المكاني
16	2_المجال الزمني

17	3_المجال البشري
17	ثانيا: مجتمع الدراسة
17	ثالثا: المنهج المعتمد في الدراسة
18	رابعا: مصادر جمع المادة العلمية
18	1- مصادر جمع المادة العلمية النظرية
18	2- مصادر جمع المادة العلمية الميدانية
19	خامسا: الاساليب الاحصائية
20	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: التحليل والتفسير السوسولوجي للبيانات	
22	تمهيد الفصل.
23	أولا/عرض ومناقشه البيانات المتعلقة بخصائص مجتمع البحث.
27	ثانيا/عرض وتحليل وتفسير فرضيات الدراسة.
27	1-عرض وتحليل و تفسير الفرضية الجزئية الاولى.
31	2-عرض وتحليل وتفسير الفرضية الجزئية الثانية.
35	3-عرض وتحليل وتفسير الفرضية الجزئية الثالثة.
38	ثالثا/مناقشه نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات.
38	1-مناقشة وتحليل وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الاولى.
39	2-مناقشة وتحليل وتفسير نتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية
40	3-مناقشة وتحليل وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة
41	رابعا-النتائج العامة للدراسة

42	خلاصة الفصل
44	الخاتمة
46	قائمة المصادر والمراجع
49	الملاحق
55	ملخص الدراسة

فهرس الجداول

رقم	عنوان الجدول	صفحة
1	يبين متغير الجنس لمفردات الدراسة	23
2	يبين الفئات العمرية لمفردات الدراسة	24
3	يبين المستوى التعليمي لمفردات الدراسة	25
4	يبين المستوى المهني لمفردات الدراسة	26
5	يبين الخبرة المهنية لمفردات الدراسة	26
6	التشجيع وعلاقته برفع من حماس العمال	27
7	الترقية وعلاقتها بالاجتهاد في العمل	28
8	الشكر وعلاقته بزيادة رغبة العمال في العمل	29
9	العلاقة بين التأمينات الصحية و استمرار العمال في العمل	29
10	المكافأة وعلاقتها بتقديم اداء جيد	30
11	دور كاميرات مراقبه في انضباط العمال	31
12	العلاقة بين الجهاز البصمة واحترام أوقات العمل	32
13	دور الرقابة الفجائية بتنفيذ الوجبات المهنية	33
14	الرقابة اليومية وعلاقتها بتنظيم سير العمل	34
15	دور الرقابة صارمة في انجاز العمل بدقة	35
16	المواد المبرمجة وعلاقتها في التحكم بأدوات العمل	35
17	التكوين وعلاقته بتجنب والتنبه للأخطاء قبل الوقوع فيها	36
18	برامج التكوينية وعلاقتها برفع كفاءة العامل	37
19	الدورات التكوينية وعلاقتها بتعزيز الثقة العامل في قدراته المهنية	37
20	علاقة التكوين بوضوح المهام للعمال الجدد	38

مقدمة

مقدمة:

يعتبر موضوع الثقافة التنظيمية من الموضوعات الحديثة، التي حظيت باهتمام الكثير من المنظرين، والمفكرين، الذين حاولوا من خلالها معالجة بعض العقبات التي تعرقل مسار المنظمة، وتهدد من استمرارها، وبقائها، وباعتبار ان الثقافة التنظيمية احد العوامل الداخلة في النظام العام للمنظمات بكونها المحرك الأساسي، و الغير الظاهر الذي يعمل على توجيه سلوك العاملين بما يخدم اهداف المنظمة، حيث تسعى المنظمة للحفاظ على تماسكها في ظل التحديات المتواجدة من طرف المنظمات المشابهة لها في محيطها فتعمل على ابراز دورها وذلك من خلال تقديم اداء جيد للوافدين اليها فالاداء بمجمله هو مجموعة المجهودات المبذول من طرف العاملين بالمنظمة لهذا تولي المنظمات الاهتمام الكبير لعمالها بصفتهم المسؤول المباشر عن عملية الاداء وذلك من خلال تطبيق أبعاد الثقافة التنظيمية كالتحفيز والرقابة والتكوين ، باعتبارهم من العناصر الحيوية التي تعمل على تعزيز الاستقرار، والتوازن داخل المنظمة لتوفير البيئة المناسبة للعامل من اجل التحصيل على اداء جيد .

انطلاقا مما سبق، تم تطرق في موضوع دراستنا العنونة بدوره ثقافه تنظيميه في تحسين الأداء، للبحث عن العلاقة بين هذه المتغيرات، وذلك من خلال الخطة التي اشتملت عليها الدراسة الحالية، والتي قسمت الى ثلاثة فصول:

الفصل الأول: والمتعلق بالإطار النظري المتضمن بناء اشكاليه الدراسة، فرضياتها، واسباب اختيار هذا الموضوع، اضافه الى الأهمية والاهداف التي يكتسبها، ومفاهيم الأساسية الخاصة بالدراسة، والدراسات السابقة التي احتوت على نفس المتغيرات الدراسة وصولا الى المقاربة النظرية.

الفصل الثاني: تضمن الإطار المنهجي للدراسة، حيث تطرقنا من خلالها الى مجالات الدراسة، والتعرف على مجتمع الدراسة، والمنهج المتبنى، اضافه الى الاعداد، والأساليب، والإحصائية.

الفصل الثالث: واختص لعرض خصائص مجتمع الدراسة، اضافه الى تفسير وتحليل السوسولوجي للبيانات، وعرض ومناقشه نتائج الفرضيات وصولا للنتائج العامة للدراسة.

الفصل الأول:

الإطار النظري للدراسة

تمهيد الفصل

أولاً: صياغة إشكالية الدراسة

ثانياً: فرضيات الدراسة

ثالثاً: أسباب اختيار موضوع الدراسة

رابعاً: أهداف الدراسة

خامساً: أهمية الدراسة

سادساً: تحديد مفاهيم الدراسة

سابعاً: الدراسات السابقة

ثامناً: المدخل النظري للدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد الفصل:

لابد ان ينطلق الباحث في أي دراسة يجريها حول موضوع علمي ما من زاد معرفي يمهد له الطريق لمواصلة هذه الدراسة. في هذا السياق سنتطرق الى معرفة الخطوات التي تبنتها الدراسة في الجزء النظري الذي يكسب الباحث الرصيد اللغوي والمعرفي الخاص بدراسته وتخصصه.

ومن خلال هذا الفصل سنتعرف على هذه الخطوات بالترتيب حيث يبدأ الباحث دراسته ببناء اشكالية الدراسة ومن تم فرضياتها الى تبرير اختيار الموضوع وصولا لأهمية واهداف هذه الدراسة مع التطرق لتحديد المفاهيم الأساسية والتبني الدراسات السابقة التي عملت بها هذه الدراسة والمقاربة النظرية التي تفسر بها مشكله الدراسة.

أولاً: تحديد الإشكالية:

تعد المنظمات وحده أساسيه في المجتمع، تنشأ من أجل تحقيق اهداف معينة وسط المجتمع، فهي جزء منه، وتعمل على تلبية رغباته من خلال الخدمات التي تقدمها له، ويتنوع، وتزايد عدد من المنظمات في نفس المجال، وفي ظل التنافس الحاصل بينهم، تسعى كل منظمة الى ابراز دورها، واهميتها في المجتمع. ولضمان استمرارها، عمدت الى الاهتمام بالعامل داخلها، وذلك لأنه المسؤول عن عمليه الاداء من خلال الاجتهاد في تنفيذ المهام بكفاءة وفعالية.

حيث يعتبر الاداء المحصلة للجهود المبذولة من طرف العمال، وقد اهتم بمفهوم الأداء العديد من التخصصات؛ كعلوم التسيير، والعلوم الاقتصادية، وعلم النفس، وعلم الاجتماع، وقد اتفقت هذه العلوم في مفهوم الاداء على انه يعتبر انجاز الفرد لمهامه الموكلة له بكفاءة، وفعالية، اي انجاز فعل يساعد المنظمة في الوصول الى أهدافها، وغاياتها، وللحصول على اداء جيد، ذهبت المنظمات في البحث عن اهم العوامل الداخلية التي تسهم وبشكل مباشر، وغير مباشر في الرفع من مستوى اداء عمالها، ولعل اهم هذه العوامل، هو ما يخص التنظيم.

باعتبار أن التنظيم عملية أساسية تحافظ على تماسك البناء الداخلي للمنظمة، وتحافظ على استقراره، وتوازنه، واستمراره، وبالتالي الحفاظ على تكامل عمل الوحدات الداخلية داخل المنظمة، حيث يعمل على الاسهام في توجيه الفرد من خلال عدت عوامل أهمها الثقافة التنظيمية.

حيث تعد الثقافة التنظيمية نسق فرعي من المؤسسة، والمحرك الغير المرئي للفاعلين داخلها، تعمل على توجيه سلوك العمال بما يخدم غايات المنظمة، ويسهم في تعاونهم، وتكافلهم بين بعضهم البعض، و للثقافة التنظيمية دور كبير في تحقيق هذه الأهداف؛ من خلال استعمال اساليب معينة كتحفيز العمال، وتشجيعهم على العمل، وهذا ما يحقق التوازن داخل المنظمة، وكذا بضبط العمال وضمان سير العمل داخل المنظمة، ويحقق هذا بتفعيل الأنظمة الرقابية من أجل تحقيق الاستقرار داخلها، و انجاز العامل الوظائف المكلف بها، وايضا تطوير مهارات عمالها، ومعارفهم من خلال اخضاعهم لبرامج ودورات تكوينيه، والتي تكسب العمال كفاءة، وخبرة عالية تجاه عملهم، ويعمل هذا على التكامل بين الوظائف باختلاف المستوى المهني.

ولان الدراسة الحالية تدرس الثقافة التنظيمية، والأداء، والتي سنحاول من خلالها توضيح العلاقة بين الثقافة التنظيمية من خلال ابعادها الثلاثة (التحفيز /الرقابة /والتكوين)، ودورها في تحسين الأداء.

ومن هذا المنطلق يمكن القول انه قد تم تحديد المعالم الأساسية التي تتمحور حولها دراستنا المتمثلة في دور الثقافة التنظيمية في تحسين الأداء و الذي يعتبر مشكلة الدراسة وهذا ما يقودنا لطرح التساؤل المركزي.

- هل للثقافة التنظيمية دور في تحسين الاداء بإدارة المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف؟

ثانيا: الفرضيات:

- فرضية رئيسية:

للثقافة التنظيمية دور في تحسين اداء داخل إدارة مشفى محمد بوضياف-ورقلة.

- فرضيات فرعية:

- للحوافز دور في تحسين الاداء داخل إدارة مشفى محمد بوضياف-ورقلة.

- للرقابة دور في تحسين الاداء داخل إدارة مشفى محمد بوضياف-ورقلة.

- للتكوين دور في تحسين الاداء داخل إدارة مشفى محمد بوضياف-ورقلة.

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع :

✚ الذاتية:

- الرغبة في التعرف على الثقافة التنظيمية وكيفية تأثيرها على الأداء.

- الموضوع المختار ضمن مجال تخصصي.

✚ الموضوعية:

- كون الموضوع قابل للدراسة ويمكن إخضاعه للإجراءات المنهجية.

- الوقوف على الدور الذي تؤديه الثقافة التنظيمية داخل إدارة المؤسسة.

- محاولة تسليط الضوء على متغيرات أخرى من الثقافة التنظيمية.

رابعا: أهداف الدراسة:

- محاولة معرفة العلاقة المتواجدة بين الثقافة التنظيمية والأداء داخل إدارة المؤسسة الاستشفائية.

- إبراز دور الحوافز المادية والمعنوية في تحسين الأداء داخل إدارة المؤسسة الاستشفائية.

- الكشف عن ما إذا كان للرقابة تأثير في تحسين الأداء داخل إدارة المؤسسة الاستشفائية.

- تحديد دور التكوين في تحسين الأداء داخل إدارة المؤسسة الاستشفائية.

خامسا: أهمية الدراسة:

- _ تسعى هذه الدراسة إلى توضيح جزء معين من الثقافة التنظيمية (التحفيز. الرقابة. التكوين) .
- تساهم هذه الدراسة إلى معرفة أهمية الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة .
- للثقافة التنظيمية دور كبير في توجيه أفعال العمال.
- التعرف على أهمية العنصر البشري داخل المؤسسة وكيفية ضبط أفعاله بما يخدم المؤسسة.

سادسا: مفاهيم الدراسة:

المنظمة: عباره عن نسق اجتماعي مستقر، يتم بناءه بوعي لتحقيق اهداف معينه، يتفاعل افراده ضمن حدود معينه وواضحة نسبيا.

التنظيم: هو مجموعه النظم، تعمل على ترتيب الأمور، ووضعها في صوره منطقيه، ومعقولة، تخدم اهداف المؤسسة.¹

- الثقافة:

تعريف الثقافة: تعرف على انها الطرق والانماط التي يبنيتها المجتمع، ويتبناها الفرد في حياته التي يعمل على تطويرها، والتي يتم توارثها من جيل الى جيل.²

- الثقافة التنظيمية:

- اصطلاحا:

يعرفها شين في العديد من المراجع على انها مجموعه النظم، التي تتحكم في سلوك الفرد داخل المنظمة، حيث ان النظم هي مزيج من القيم والمعتقدات والمعاني والرموز.

¹عباس سميرة، الثقافة التنظيمية واستراتيجيات التغيير المنظمات كليه العلوم الاجتماعية والإنسانية محمد بشير ابراهيمي برج بوعرييج. ص 340.

²محمود سلمان العميان لسلوك التنظيمي في المنظمات ،ط،11دار وائل، الأردن عمان، 2008 ص 390

وتعتبر نسق اجتماعي منظم داخل المنظمة، تربطه معايير وقيم معينه، ويعمل على توجيه سلوك الفرد بعقلانية، لاستقرار واستمرار والتوازن الداخلي للمنظمة، وذلك من خلال تحفيز العمال، وتطوير مهاراتهم، والعمل على ضبطها بواسطة الرقابة.¹

التعريف الاجرائي للثقافة التنظيمية: وهي مجموعه المعارف، والنظم المشتركة، والمتفق عليها داخل مشفى محمد بوضياف، والتي تعمل على توازن واستقرار النسق الداخلي للمؤسسة من خلال توجيه المباشر، وغير المباشر لسلوك الافراد، فمن خلال تحفيز العمال المادي، والمعنوي، تدفع بالعمال الى بذل جهد اكبر في العمل، ويرغبه منه، والرقابة تعمل على حرص تنفيذ العمال لمهامهم الموكلة لهم و احساس العامل بالحماية، اضافة الى عدم ضياع حقه داخل المؤسسة، فلكل عامل وظيفه معينه يعمل على أدائها، وبالتكوين تعمل المؤسسة على التطوير من مهارات، وقدرات العمال داخل المؤسسة، وبذلك تكون الثقافة التنظيمية العامل الخفي المحرك للعاملين بالمؤسسة، من خلال عدة مفاهيم تدفع بالعامل للعمل بكفاءة عالية، وتوجيه سلوكه داخل المؤسسة.

الأداء:

- اصطلاحا:

- عرفه توفيق درويش في مذكرته على انه قيام العامل بممارسه مجموعه من الأنشطة المرتبة، تسمح له بالقيام بوظيفه معينه على الوجه المرغوب، قد يكون هذا الاداء جسماني، او ذهني، فالأداء يعطي الكيفية التي يمارس بها العامل مهامه.

- الأداء هو قيام العامل بالمهام الموكلة له بطريقه مميزه، والممارسة العملية لنظم المؤسسة بواسطته، تبين مدى فعلية التنظيم من عدمه، هو قياس لمدى فاعليه التنظيم.²

التعريف الاجرائي للأداء: وهو محصله انجاز عمال الإدارة بمشفى محمد بوضياف مهامهم الموكلة لهم.

¹ محمد الصيرفي، الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي تحليل على مستوى المنظمات، ط، 2339، ص1، 31.

² توفيق درويش، فعالية القيادة الإدارية وعلاقتها بتحسين الأداء، جامعة الجزائر، 233/2332

سابعاً: الدراسات السابقة:

✚ دراسة يونسي مختار بعنوان الثقافة التنظيمية ودورها في الرضا الوظيفي؛ دراسة ميدانية بمؤسسه ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة (المديرية العامة)، لنيل شهادة الماجستير المواجهة السير في علم اجتماع تنظيم عمل جامعه محمد خيضر بسكرة 2014/ 2015.

تم صياغة اشكالية الدراسة في التساؤل التالي: ما دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة؟

حيث تفرع السؤال اعلاه على ثلاث فرضيات مجموعة في الفقرة التالية: وهي ثقافه تنظيميه دور في الرضا عن (محتوى العمل/ نطاق الاشراف /الاجور والحوافز) بالمؤسسة، وقد هدفت هذه الدراسة الى التعرف على دور الثقافة التنظيمية في الرضا عن (محتوى العمل/ نطاق الاشراف بالمؤسسة/ الاجور والحوافز) بالمؤسسة محل الدراسة، اضافة الى السعي لتوسيع استخدام هذه المفاهيم، وترسيخها، وقد استعملت الباحثة للوصول الى هذه الاهداف المنهج الكمي، بالاستعانة بأداة الاستبيان لجمع المعلومات الخاصة بالعينة، والتي قدر عددها ب70 عامل، وبذلك توصلت الدراسة الى النتائج التالية: الفرضيات كلها محققة، وبينهم علاقه قويه تبين ان الثقافة التنظيمية تساهم في تعزيز الرضا الوظيفي للعاملين.¹

- الاستفادة من الدراسة:

تم الاستفادة من هذه الدراسة في ضبط بعض الابعاد الخاصة بالمتغير المستقل للثقافة التنظيمية، والمتمثل في الحوافز، اضافة الى ضبط مفهوم الثقافة التنظيمية، وضبط مؤشرات للاستعانة بها في الأسئلة.

✚ دراسة بستون خالد حماه بعنوان دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الميزة التنافسية دراسة تطبيقية في عدد من الشركات القطاع الخاص لنيل شهادة الماجستير في اداره الاعمال جامعه الشرق الادنى معهد الدراسات العليا كلية العلوم الاقتصادية والإدارية نيقوسه 2022

صاغ الطالب اشكاليته في سؤال رئيسي، تمثل فيما دور ثقافه تنظيميه في تحقيق ميزه التنافسية؟ وتفرعت منه الأسئلة التالية: ما المقصود بالثقافة المنظمة؟ وما هو اثرها على الشركات الخاصة؟ ما معنى الميزة التنافسية؟ ما هي العلاقة الموجودة بين ثقافه المنظمة والميزة التنافسية؟

¹ يونسي مختار بعنوان الثقافة التنظيمية ودورها في الرضا الوظيفي دراسه ميدانية بمؤسسه ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة (المديرية العامة) لنيل شهادة الماحستير المواجهه السير في علم اجتماع تنظيم عمل جامعه محمد خيضر بسكرة 2014/ 2015

حيث ان الطالب قام بإعطاء فرضيات كنتائج مؤقتة لدراسته، ومعرفة ادا كانت محققة ام لا، وتمثلت في: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية على (استراتيجية التركيز/ استراتيجية التمييز / استراتيجية التكلفة)، كأحد ابعاد الميزة التنافسية، وقد هدفت الدراسة الى ايضاح مفهوم الثقافة المنظمة كفسفة اداريه حديثه، واكتشاف الموارد الداخلية، والخارجية، التي تساعد الشركة على اكتساب وامتلاك ميزة تنافسيه، اضافه الى ايلاء المزيد من الاهتمام لسلوك تنظيمي، والاهتمام بالموارد البشرية في الشركة، وقد استعان الباحث بالمنهج الوصفي في دراسته اضافة الى اداة الاستمارة لجمع البيانات، وتطبيق spss كأسلوب احصائي لتحليل البيانات لعينة قدرت ب 150، وقد توصلت الدراسة الى وجود تأثير طردي ذو دلالة إحصائية للثقافة تنظيميه على الميزة التنافسية، وذلك لوجود تأثير ذو دلالة احصائية للثقافة التنظيمية على كل من (استراتيجية التركيز/ استراتيجية التمييز / استراتيجية التكلفة).¹

- الاستفادة من الدراسة:

واستفدنا من هذه الدراسة في اخذ فكره حول موضوع الثقافة التنظيمية، و استفدنا من الجانب المنهجي في توظيف نفس المنهج المتبنى في الدراسة، ونفس الأداة، وهي الاستبانة واخذ فكره حول كيفية بناء الأسئلة الخاصة بالأداة، اضافة الى استعمال نفس الاسلوب الاحصائي spss.

✚ دراسة احمد موسى المهدي ابو سموره بعنوان الثقافة التنظيمية وأثرها في الرضا الوظيفي وكفاءة اداء العاملين بالمؤسسة التعليم العالي بولاية الخرطوم لنيل شهادة دكتوراه فلسفه في اداره اعمال جامعه السودان للعلوم والتكنولوجيا كلية الدراسات العليا ديسمبر 2014.

وقد صيغت اشكالية الدراسة في التساؤل التالي: الى اي مادي تؤثر ابعاد الثقافة تنظيميه على الرضا الوظيفي وكفاءه اداء العاملين؟ ما هو تأثير (الهيكل التنظيمي/ نظم المعلومات/ القيادة الإدارية/ قيم التنظيمية /الحوافز/الابعاد المجتمعية على (سلوك/ وكفاءه/ورضا/واذا العاملين)، وأخيرا، مدى تفهم العاملون للثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة، وهدفت الى معرفه تأثير كل بعد من ابعاد الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي، ومعرفه مستوى تطبيق الحالي للثقافة التنظيمية للعاملين بقطاع مؤسسه

¹بيستون خالد حماد بعنوان دور الثقافة التنظيميه في تعزيز الميزه التنافسيه دراسه تطبيقيه في عدد من الشركات القطاع

الخاص لنيل شهادة الماجستير في اداره الاعمال جامعه الشرق الادنى معهد الدراسات العليا كلية العلوم الاقتصادية

والاداريه نيكوسه 2022

التعليم العالي، ومعرفة مدى واعي وأدراك المديرين والعاملين بأهمية بناء ثقافته التنظيمية في نجاح المنظمة. اضافة الى النيل شهادة الدكتوراة
استخدم الباحث منهج المسح والمنهج التحليلي، باختيار عينه عشوائية قدر عددها ب 384 من الأكاديميين والاداريين، لعينه من عمال بمؤسسات التعليم الجامعة لولاية الخرطوم متمثلة في الجامعات الحكومية، وجامعات الخاصة، لقد استعان باداه الاستبيان لجمع اراء وبيانات من العينة، وتم معالجه البيانات المتحصلة عليها بأسلوب تحليل الاحصائي spss.
توصلت الدراسة في الاخير الى النتائج التالية: هنالك اثر لأبعاد الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي المتمثلة في (القيم التنظيمية/ والهيكل التنظيمية /والنظم المعلومات /والقيادة الإدارية/ والحوافز)، اضافة الى ان هنالك اثر لأبعاد الثقافة تنظيميه مجتمعه على اداء العاملين، وان الثقافة تنظيمية لديها تأثير معنوي على الوظيفي¹.

- الاستفادة من الدراسة:

وقد تم من خلال هذه الدراسة ضبط ابعاد الدراسة الخاصة بالمتغير الثقافة التنظيمية، والمتمثلة في الرقابة، والتحفيز، وضبط مؤشراتهما من اجل صياغة الأسئلة في اداه الاستبانة، اضافة الى تكوين فكره حول مفاهيم كل من الرقابة والتحفيز.

✚ دراسة موسى محمد ابو حطب بعنوان فاعليه نظام تقييم الادواء وأثره على مستوى اداء العاملين، حاله الدراسية على جمعيه اصدقاء المريض الخيرية، لنيل شهادة الماجستير اداره اعمال الجامعة الإسلامية، بغزة كليه التجارة 2009. صاغ الطالب اشكاليته في السؤال التالي: ما مدى فعالية نظم تقييم الاداء العاملين في جمعيه اصدقاء المريض وأثرها على تحسين اداء العاملين؟ تفرع من هذا السؤال الفرضيات التالية: توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين(التحليل الوظيفي /المعايير المستخدمة/ اساليب التقييم /التغذية الراجعة/ مهنيه نظام تقييم/ مستوى الأداء) وبين فعالية نظام تقييم الاداء وايضا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة مبحوثين تعزى للمتغيرات الشخصية التأليه (الجنس/ العمر/

¹ احمد موسى المهدي ابو سموره بعنوان الثقافه التنظيميه واثرها في الرضا الوظيفي وكفاءه اداء العاملين بالمؤسسه التعليم

العالي بولاية الخرطوم لنيل شهاده دكتوراه فلسفه في اداره اعمال جامعه السودان للعلوم والتكنولوجيا كليه الدراسات العليا

سنوات/ الخبرة /المؤهل العلمي/ المسمى الوظيفي/ الدرجة الوظيفية)، حيث هدفت هذه الدراسة الى التعرف على واقع عمليه تقييم اداء العاملين في جميعه اصدقاء المريض الخيرية، وعلى الاليات والاسس اللازمة لتطوير عمليه التقييم والارتقاء بخدماتها، ومنجزاتها، والمشاكل التي تواجه عمليه تقييم اداء واقتراح الحلول من منطلق علمي، وعملي، ومحاولة الباحثة وتزويد صانعي القرار بالمعلومات المفيدة حول نظام تقييم الأداء من اجل تطوير البحث في مجال تقييم اداء والعمل على تطبيقها، وان تكون نتائج البحث اساس لأبحاث اخرى يقوم بها الباحثين، او جهات معينه مستعمله في ذلك المنهج الوصفي التحليلي في مجتمع عدده 121 موظف، لذلك تم استخدام اسلوب الحصر الشامل لتطبيق الدراسة على كافة افراد المجتمع، ووزعت الباحثة الاستبانة على جميع افراد المجتمع، حيث تم استرداد 119 استبانة من اصل 121، ولتفريغ الاستبانة وتحليلها تم استخدام البرنامج الاحصائي SPSS .

في الأخير، توصلت الدراسة الى النتائج التالية: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين فعالية نظام تقييم الاداء في الجمعية وكل من (التحليل الوظيفي/ المعايير المستخدمة /اساليب التقييم المستخدمة /التغذية الراجعة/ مهنيه نظام التقييم)، و مستوى الأداء، ولا توجد فروق ضد دلالة إحصائية حول واقع تقييم اداء العاملين، واثرها على مستوى اداء العاملين للمتغيرات الشخصية (جنس /عمر/ الدرجة الوظيفية /مسمى الوظيفي/ سنوات الخبرة /مؤهل علمي).¹

الاستفادة من الدراسة:

تم الاستفادة من هذه الدراسة في تحديد مفهوم المتغير التابع الأداء، ومؤشرات من اجل الحصول على سؤال يحمل العلاقة بين المتغيرين.

ثامنا: المقاربة النظرية:

يعد المنظور الوظيفي من أكثر المنظورات الأساسية التي في علم الاجتماع والاكثر استعمالا في البحوث، حيث يؤكد هذا المنظور على ان المجتمع عباره عن كائن حي مكون من عدة اعضاء جزئيه تخدم الجسد ولكل عضو وظيفه معينه تعمل وفق نظام مضبوط بحيث تعمل في الحفاظ على الاستقرار والتوازن. وفي هذا السياق نجد ان من اهم رواد البنائية الوظيفية الذي يرى ان المجتمع عباره عن عدة انساق فرعيه مترابطة فيما بينها ومتكاملة ولكل نسق فرعي وظيفه معينه تعمل على التوازن الحفاظ

¹موسى محمد ابو حطب بعنوان فاعليه نظام تقييم الاداء وأثره على مستوى اداء العاملين حاله الدراسي على جميعه اصدقاء المريض الخيري لثليل شهاده الماجستير اداره اعمال الجامعه الاسلاميه بغزه كليه التجاره 2009

واستقرار النسق الكلي بالتالي: الحفاظ على بقاء النمط واستمراره حيث ان عدم التزام الانسحاق الفرعية بدورها تؤدي الى فشل النظام في التكيف ويحدث ما يسمى بالخلل الوظيفي الذي يؤدي الى تفكك النظام وانهاره ويؤكد ان لكل نسق على الاقل اربع شروط اساسيه للحفاظ على بقائه واستمراره وتسمى بمتطلبات الوظيفة وهي (التكيف / التكامل / تحقيق الهدف / وحفظ النمط واداره التوترات) ومن اهم مفاهيم النظرية البنائية الوظيفية نجد (المجتمع / الوظيفة / النسق الاجتماعي / البناء / التكامل / التكيف / تحقيق الهدف / حفظ النمط).¹

- مفاهيم النظرية البنائية الوظيفية:

- ✚ **الوظيفة:** الدور والاسهام الذي يقدمه كل جزء ضمن البناء الكلي
- ✚ **التكيف:** يتضمن القدرة على بناء العلاقة مع البيئة ومواردها
- ✚ **وظيفة لتحقيق الأهداف:** تشمل هذه الحاجه الوظيفية لتحديد الاهداف بدقه.²
- ✚ **النسق الاجتماعي:** يشتمل على فاعلي لهم مكانات متباينة وادوار متبادلة وكل دور يتضمن حقوقه واجبات وظيفيته وحقق التكامل بحيث يربط شخصيه الفاعل وفق ننسى التفاعل موجود وفق النسق الاجتماعي.³
- ✚ **البناء:** وهو مجموعه العلاقات الاجتماعية المتباينة التي تتكامل وتتسق من خلال الادوار الاجتماعية
- ✚ **التكامل:** يقصد به ان الكل يتألف من مجموعه من البناءات تمارس وظائف محدده وهذا الكل منسق يعني ان اجزائهم متسانده وتستهدف تحقيق التوازن في العلاقات القائمة بينها.⁴
- ✚ **التوازن:** ويقصد به تحقيق الانسجام بين مكونات البناء والتكامل بين الوظائف الأساسية النظرية البنائية الوظيفية نحو رؤيه جديده لتفسير الظاهرة الاجتماعية⁵

¹ طلعت ابراهيم لطفي كمال عبد الحميد الزيات النظرية المعاصره في علم الاجتماع دار غريب القاهره ص(73,63)

² ابراهيم عيسى عثمان، النظرية المعاصره في علم الاجتماع، دار الشروق، عمان الأردن، 2008.

³ ايان كريب محمد حسين، النظرية الاجتماعيه من بارسونز الى هابر ماس، دار عالم المعرفه 1999 ص69.

⁴ عبد العزيز بن علي الغريب، نظريات علم اجتماع تصنيفاتها اتجاهاتها وبعض نماذجها التطبيقيه من النظرية الوضعيه الى ما بعد الحدائنه، دار الزهراء، الرياض، 1432 هـ، ص 118.

⁵ غربي محمد، غربي محمد كلواز إبراهيم، النظرية البنائية الوظيفية نحو رؤية جديدة لتفسير الظاهرة الاجتماعية، المجلد الاول، العدد الثالث سبتمبر 2019.

- مسلمات البنائية الوظيفية:

- 1 تعتبر أية وحدة اجتماعية نسقا أو نظاما مكونا من مجموعة من الأجزاء المتميزة والمتكاملة من حيث أداءها الوظيفي
- 2 يقوم أي نسق على احتياجات أساسية لا بد من توفرها لاستمراره واستقراره.
- 3 يعتمد النسق الاجتماعي كوحدة على حالة التوازن كشرط أساسي لبقائه
- 4 يحمل النسق بعض الأجزاء التي لا تحقق الهدف الوظيفي المطلوب منها اجتماعيا.
- 5 عادة ما تتحقق حاجات وأهداف النسق بعدة بدائل ممكنة في الحياة الاجتماعية.
- 6 تكمن وحدة تحليل النسق في نوع النشاط المتكرر الناتج عنه.¹

- الإسقاط النظري:

كتقريب دراستنا من خلال المنظور البناء الوظيفي فان المؤسسة الاستشفائية هي نسق اجتماعي معقد يتكون من اجزاء ووحدات كعمال ومديرين واعوان تنفيذ واعوان تحكم واطارات الى اخره مترابطة وكل جزء منها يؤدي وظيفه محدد تسهم في تحقيق التوازن والاستقرار والحفاظ على الاستمرار على الرغم من اختلاف في اداء الوظائف الى انها متكاملة فيما بينها و كذا اهتم المنظور البنائي الوظيفي بالنسق الثقافي المتواجد داخل المؤسسة من معايير وقيم وضوابط تعمل على توجيه الفاعلين داخل المؤسسة وتعد الثقافة التنظيمية النسق الفرعي من النسق الكلي باعتبارها مجموعه من المعتقدات والقيم والمعايير والاعراف والمعتقدات المشتركة بين اعضاء المؤسسة والمحرك الاساسي الغير مرئي للعمال في التحكم بأفعالهم من خلال تطوير وتحسين من معارفهم ومهاراتهم والحرص على تطبيق وتقيد بالنظام الخاص بالمؤسسة والعمل على ضبط العمال داخل العمل بواسطة النظام الرقابي وكما تهتم بالجانب التحفيزي لإشباع حاجات العمال وتشجيعهم على العمل بطاقه ايجابية ورغبه منهم مما يدفعهم لإنجاز اعمالهم بطريقه جيده.

¹ حميدشة نبيل، لبنائية الوظيفية ودراسة الواقع والمكانة، مجلة البحوث والدراسات الانسانية جامعة، 20 اوت، 1955، العدد الخامس، ماي 2010.

خلاصة الفصل:

لقد حاولنا من خلال هذا الفصل عرض اهم الخطوات التي يمر بها البحث سوسولوجي اولها بناء اشكاليه وصولا للتساؤل الرئيسي الذي بدوره يتفرع لثلاث فرضيات مفككه الى ابعاد، مروراً بأهمية والاهداف العلمية المرجوة منها وصولاً الى تحديد المفاهيم الأساسية الخاصة بموضوع البحث وكذا الدراسات السابقة مع التطرق للمقاربة البنائية الوظيفية في هذه الدراسة.

الفصل الثاني:

الاجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد الفصل

أولاً: مجالات الدراسة

ثانياً: مجتمع الدراسة

ثالثاً: المنهج المعتمد في الدراسة

رابعاً: مصادر جمع المادة العلمية

خامساً: الاساليب الإحصائية

خلاصة الفصل

تمهيد:

بما ان هذه الدراسة تهدف الى الكشف عن دور الثقافة التنظيمية في تحسين الاداء في ظل الابعاد الأربعة للثقافة التنظيمية سابقة الذكر، فإننا سنحاول من خلال هذا الفصل التعرض لإجراءات المنهجية التي تعتبر همزة وصل بين الفصل الاول من جانب النظري والفصل الثالث للجانب تطبيقي لهذه الدراسة وعليه سيتم تحديد منهج الدراسة باعتباره (الخطوات التقنية التي يتبعها الباحث في بحث)، والتعرف على المجتمع العينة والادوات المستعملة من اجل جمع البيانات من هذا المجتمع إضافة الى معرفة اهم الاساليب المتبناة في هذه الدراسة.

أولاً: مجالات الدراسة**1-المجال المكاني**

والمقصود منه المكان الذي أجريا فيه البحث الميداني وقد أقيمت الدراسة المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة حيث يعتبر مستشفى محمد بوضياف بور قلة مؤسسة عمومية ذات طابع صحي استشفائي يلعب دورا هاما في المنطقة من الناحية الاستشفائية، و حيث يقع في وسط المدينة في نهج سي الحواس يحده من الناحية الشرقية معهد اللغات الأجنبية سابقا، ومن الشمال منطقة زراعية أما جنوبا فهو مقابل مقهى الشباب العام أو صندوق الضمان الاجتماعي وأما من الناحية الغربية، حضانة للأطفال والمركز الشبه طبي هو قطاع تابع لوزارة الصحة والسكان.

أنشئ في 22 مارس 1982 الموافق ل 14 شعبان 1409هـ، فتح أبوابه في شهر جانفي 1988م، وتم تشييده من طرف رئيس الحكومة السابق قاصدي مباح بتاريخ 22-03-1989م، حيث يتربع على مساحة إجمالية 48000 متر مربع وتبلغ قدره استيعابه 501 سريرا ويحتوي من الناحية التعدادية للعمال والمستخدمين على:

عدد الممارسين من الأخصائيين 104.

- أستاذ إستشفائي جامعي 31.

- عدد الأطباء العاميين 64.

- عدد الجراحيين الأسنان 01.

- عدد الأخصائيون في علم النفس العيادي 12.

- عدد الشبه الطبيون 344.

- عدد الموظفين الإداريين 72.

- عدد التقنيون والمهنيون¹ 164.

2-المجال الزماني:

أجريت هذه الدراسة في الموسم الجامعي 2024/2023 وهي المدة التي تمت فيها دراسة الموضوع والذي يحتوي على جانبين النظري والميداني.

¹ المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف

الجانب الأول: ابتدأ من شهر نوفمبر والذي تم فيه تحديد موضوع الدراسة وموافقة الاستاذة عليه اضافة الى محاوله اطلاع على الدراسات السابقة من اجل توضيح الرؤية واخذ افكار عامه حول موضوع الدراسة وزياره اولية بدون ورقه تسهيلات لمكان مراد الدراسة فيه وفي شهر جانفي بداية جمع المعلومات المتعلقة بالموضوع من أجل ضبط المفاهيم الخاصة بالدراسة

الجانب الثاني: في شهر أفريل تم تطبيق الجانب الميداني وتوزيع الاستمارة في المؤسسة المعنية بالدراسة

3- المجال البشري:

وهو مجموعة الأفراد التي تقام عليها الدراسة حيث اشتملت الدراسة على عمال إدارة المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف والذين بلغ عددهم 72 عامل.

ثانيا: مجتمع البحث: وهو جميع الافراد الذين يشكلون مشكلة البحث ويتكون مجتمع البحث من عمال إدارة المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف ولصغر حجم مجتمع الدراسة تم استخدام اسلوب المسح الشامل والذي يدرس مجتمع الدراسة كاملا ويشمل جميع موضع المسح الذي لا يترك مفرده منه دون ان يأخذها في عين اعتبار.¹

ثالثا: منهج الدراسة

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي فهو يعتمد على دراسة المشكلة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها كفيها وكميا.² وباعتباره احد اشكال تحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف المشكلة محددة وتصويرها كمي عن طريق جمع المعلومات والبيانات ومعلومات معين عن مشكله وتصنيفها وتحليلها واخضاعها للدراسة الدقيقة.³ لدى قامت طالبة بتوظيف المنهج الوصفي لمحاولة الوصول الى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لعناصر المشكلة⁴

¹بوسلطة ايناس، الهوية السوسولوجية للباحث في علم الاجتماع دراسة ميدانية لاطروحات الدكتوراه بالجامعات الجزائرية 2018/2019 ، ص 181

²سعد سلمات المشهداني، منهجية البحث العلمي، دار أسامة، الأردن عمان، ط1، 2019، ص126

³محمد عبد السلام، مناهج البحث في العلوم الاجتماعية والاتسائية مكتبة التور 2020 ص163

⁴محمد سرحان علس المحمودي، مناهج البحث العلمي، ط3، 20019، دار الكتب صنعاء اليمن، ص46

في حالة المجتمع صغير إضافة الى استعمال أسلوب المسح الشامل الذي يقصد به أخذ البيانات بدراسة جميع افراد المجتمع.

رابعا: مصادر جمع المادة العلمية

1-مصادر جمع المادة العلمية النظرية

اعتمدنا في جمع للمادة العلمية النظرية على :

- الكتب

- الرسائل الجامعية

- التقارير

لتكوين القاعدة النظرية لفهم وتوضيح موضوع الدراسة

2-مصادر جمع المادة العلمية الميدانية

- الاستبيان

تم الاستعانة بالاستبيان في جمع المعلومات اللازمة والكافية حول الدراسة وذلك باعتباره الأداة التي يستخدمها الباحثون بهدف التوصل الى اثبات صحة التساؤلات المطروحة وجمع المعلومات والحقائق اللازمة لإثبات فرضيات البحث الواقعة تحت الدراسة.

بغيت الحصول على اجابات معينه وتهدف هذه الاستمارة الى معرفه دور الثقافة التنظيمية في تحسين الاداء لدى عمال المؤسسة الاستشفائية حيث تم تصميم الاستبانة بالاعتماد على الدراسات السابقة بأخذ المؤشرات وبناء الأسئلة وقد تطرقنا الى *المراحل التالية في بناء الاستبانة وقبل توزيعها صورتها الأخيرة على مجتمع الدراسة وقد تضمنت في نسختها الأولية على 53 سؤالاً مغلقاً

*بعد ذلك تم عرضها على المشرفة لتصويبها وتنبيهه من الاخطاء وتقديم النصائح لتعديلها ولملاءمتها مع المجتمع الدراسة

*اخضاع الاستبيان لأساتذة لتحكيمها وكانوا من ضمن التخصص لأخذ نصائحهم بعين الاعتبار في تعديل بعض الأسئلة

بعد ذلك تم بناء الاستبانة في نسختها الاخيرة والمتضمنة على 20سؤالاً مقسمه الى اربعة محاور كما انها شملت

*محور البيانات الشخصية للمبحوثين والذي اعتمد على: الجنس، السن، المستوى المهني، والمستوى التعليمي، والخبرة المهنية

والمحور الثاني فقط اختص بالتساؤل الأول من الدراسة وذلك من خلال صياغة 5 أسئلة بغيت التعرف على ما إذا كانت الفرضية الأولى وي دور التحفيز في تحسين الأداء محققه وغير محققه
والمحور الثالث فقد اختص بالتساؤل الثاني وذلك من خلال صياغة 5 أسئلة بغيت التعرف على ما اذا كانت الفرضية الثانية وي دور الرقابة في تحسين الأداء محققه او غير محققه
والمحور الرابع فقد اختص بالتساؤل الثالث وذلك من خلال صياغة 5 أسئلة في محاولة التعرف على ما اذا كانت الفرضية الثالثة وهي دور التكوين في تحسين الأداء محققه او غير محققه
حيث تم توزيع 72 استبيان وجمع منها 60 فقط وقد تم ارجاع 3 استبانات فارغة و9 لم يتم ارجاعها وذلك لتغيب العمال.

خامسا: الأساليب الإحصائية:

بعد جمع البيانات بواسطة الاستبانة يجب العمل على تبويبها وتحليلها ليكون لها معنى وذلك بإفراغ المعطيات بالاستعانة بالبرنامج الاحصائي spss لكسب الوقت والجهد والوصول الى النتائج الإحصائية دقيقه من تكرارات ونسب مئوية في جداول الإحصائية والحصول على اشكال هندسيه توضيحيه.

خلاصة الفصل:

في ختام هذا الفصل يمكن القول انه تم استعمال المنهج وصفي باعتباره الملائم من الدراسة مع استخدام المسح الشامل لإحصاء مجتمع الدراسة، وتم استعمال أداة الاستبانة من اجل جمع البيانات والمعلومات اللازمة من المبحوثين وكذا استعمال البرنامج الاحصائي للوصول الى جداول بسيطة من تكرارات ونسب.

الفصل الثالث:

التحليل و التفسير السوسولوجي للبيانات

تمهيد الفصل

أولا/عرض ومناقشه البيانات المتعلقة بخصائص
مجتمع البحث

ثانيا/عرض وتحليل وتفسير فرضيات الدراسة

ثالثا/ مناقشه نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات

رابعا/ النتائج العامة للدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعد عملية عرض وتحليل البيانات سوسولوجيا من اهم المراحل الأساسية في البحث العلمي وذلك من خلال تحليل النتائج في ضوء مقارنه نتائج الدراسات السابقة مع نتائج الدراسة الحالية بناء على ما سبق ذكره و من خلال هذا الفصل سنحاول تحليل وتفسير البيانات التي تم جمعها من عمال إدارة بمشفى محمد بوضياف ورقلة مقارنة بالدراسات السابقة.

أولاً: عرض ومناقشه البيانات المتعلقة بخصائص مجتمع البحث

1. الجدول رقم (1) يبين متغير الجنس لمفردات الدراسة

النسب المئوية	التكرارات	الجنس
20%	12	ذكر
80%	48	انثى
100%	60	المجموع

بين جدول رقم (1) توزيع افراد المجتمع حسب متغير الجنس حيث اوضحت الاحصائيات ان النسبة الاكبر من العمال هم من فئة الاناث حيث قدر عددهم ب بنسبه 80% مقابل فئة الذكور بنسبه 20% وهذا راجع لنوع المؤسسة ومكانتها في المجتمع فالمرأة الجزائرية تستهدف المؤسسات الخدماتية اكثر منها صناعية وايضا راجع هذا الاختيار لطبيعة المجتمع حيث يحكم على المرأة، العمل في المؤسسات الخدماتية التعليمية والاستشفائية اكثر من الاصناف الاخرى من المؤسسات وذلك لكون مجتمعاتها ذكورية اكثر منها نسويه . وهذا ما يدل على ان ميدان العمل لم يعد حكرا على الرجال فقط بل حاليا تم اكتساح ميدان العمل من طرف المرأة في الفترات الأخيرة بشكل قوي

اضافه الى ان التفسير المناسب لتراجع نسبة الذكور في المستشفى يفسر على ان الذكور حاليا تستهدف المؤسسات الصناعية اكثر منها خدماتيه وذلك راجع الى الجهد البدني الذي تحتاجه المؤسسات الصناعية اضافه الى المرتب العالي الذي يستقطب فئة الذكور وذلك راجع الى غلاء المعيشة.

الجدول رقم (2) يبين الفئات العمرية لمفردات الدراسة

النسبة المئوية	التكرارات	السن
16,7%	10	أقل من 30 سنة
50%	30	من 30 الى 40 سنة
30%	18	من 40 الى 50 سنة
3,3%	2	أكثر من 50
100%	60	المجموع

من خلال الجدول رقم(2) الذي بين لنا توزيع مجتمع حسب متغير السن حيث نلاحظ ان اعلى نسبة كانت في الفئة العمرية التي تتراوح اعمارهم بين 30 الى 40 سنة بنسبة 50% تليها الفئة العمرية من 40 الى 50 سنة بنسبة 30% تليها الفئة اقل من 30 سنة بنسبه 16.7% وتاليها اخيرا الفئة التي اعمارهم اكثر من 50 سنة بنسبه 3.3% حيث نلاحظ ان الفئة الغالبة في المؤسسة هم فئة الشباب وهذا ما يدل على ان المؤسسة فتيه في مرحله النضج حيث ان الفرد في هذه المرحلة يكون اكثر نشاطا بدنيا وفكريا مما يسمح له بتنفيذ مهامه في سهوله دون تكاسل اما تفسير الفئة التي اعمارهم اكثر من 50 سنة فيفسر ذلك على ان الكثير من العمال قد تحصل على التقاعد المبكر وهذا راجع الى السنة التي أنشئت فيها المؤسسة هو ما يفسر النسبة القليلة للعمال البالغ أعمارهم اكثر من 50 عاما تفسير الفئة التي اعمارها اقل من 30 سنة يفسر ذلك الى قلة فتح مناصب العمل في السنين الأخيرة.

الجدول رقم (3) يبين المستوى التعليمي لمفردات الدراسة

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
0%	0	ابتدائي
3,3%	2	متوسط
35%	21	ثانوي
20%	12	شهادة مهنية
41,7%	25	جامعي
100%	60	المجموع

يظهر جدول رقم (3) المستوى التعليمي لعمال الادارة بالمؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف ورقلة حيث نرى ان اكبر نسبة من افراد المجتمع كلهم ذوي مستوى جامعي بنسبه 41.7% تليها عمال ذوي مستوى ثانوي بنسبه 35% تليها شهادة مهنيه بنسبه 20% تليها عمال ذوي مستوى متوسط بنسبه 3.3% ونرى ان المستوى الابتدائي منعدم بالمؤسسة وهذا ما يدل على ان المؤسسة تهتم بالمستوى التعليمي لعمالها ونستطيع تفسير ان اغلب العمال لديهم شهادة جامعيه وذلك للرجوع الى شروط التوظيف والمرسوم التنفيذي الذي يحدد المستوى التعليمي لشغل المناصب بالمؤسسات العمومية كما نلاحظ ان نسبة المتحصلين على شهادة الثانوي متقاربه مع المتحصلين على شهادة مهنية وليس من الغريب ان نرى ان المتحصلين على شهادة الثانوي الشهادة المهنية بالمستشفى بجمعهم اكبر من المتحصلين على الشهادة الجامعية وذلك راجع الى سنوات الأخيرة في التوظيف حيث انه تم فتح مناصب عمل تطلب في التوظيف دمج المتحصلين على شهادة الثانوي والشهادة المهنية ويفسر وجود فئة قليلة من العمال لديهم مستوى متوسط وذلك يرجع الى ان المناصب التي يحتلونها لا تحتاج الى مستوى تعليمي كبير اما التفسير المفضل هو ان المؤسسة تهتم بالكفاءات والمؤهلات العلمية المطلوبة لأصحاب الشهادات وذلك ما يفسر انعدام مستوى تعليمي من الابتدائية وقليل من المتوسط حيث ان المستوى التعليمي دليل على حرص المؤسسة على اداء عمالها ومستواهم التعليمي.

الجدول رقم (4) يبين المستوى المهني لمفردات الدراسة

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى المهني
48.3%	29	إطار
18,3%	11	عون تحكم
33,3%	20	عون تنفيذ
100%	60	المجموع

يمثل الجدول رقم (4) توزيع المجتمع حسب مناصبهم في الشغل اي المستوى المهني حيث نرى ان اغلب المجتمع المدروس مستواهم المهني إطار بنسبه 48.3% تليها عون تنفيذ بنسبه 33.3% تاليها عون تحكم بنسبة 18. ونستطيع تفسير هذه النتائج المتحصل عليها من الجدول أعلاه ان التباين في المستوى المهني راجع الى حجم المشفى ومتطلباته لأنه المستشفى الولائي.

الجدول رقم(5) يبين الخبرة المهنية المفردات الدراسة

النسبة المئوية	التكرارات	الخبرة المهنية
21,7%	13	أقل من 5 سنوات
31,7%	19	من 5 الى 10 سنوات
46,7%	28	اكثر من 10 سنوات
100%	60	المجموع

يوضح الجدول رقم (5) الخبرة المهنية حيث نرى ان اكبر نسبه وهي 46.7% للذين هم اكثر من 10 سنوات في العمل تليها سنوات التشغيل من خمس الى 10 سنوات بنسبه 31.7% تليها اقل من خمس سنوات خبره بنسبه 21.7% ويفسر ذلك سوسولوجيا ان عمال المؤسسة الاستشفائية لديهم خبرة كبيرة حيث اغلبهم قد اجابوا ان سنوات العمل والخبرة المهنية اكثر من 10 سنوات فما فوق وهي كفيلة بترسيخ العادات والمعايير والقيم الخاصة بالمنظمة للعمال الملتحقين حديثا من طرف العمال القدامى وازفاده الى معرفتهم بالنظام الداخلي

للمؤسسة حيث ان التزام العمال ذوي الخبرة المهنية بالنظام الداخلي للمؤسسة يسهل عملية نقل المعايير الخاصة بالمجتمع الاداري للمؤسسة الى العمال الجدد .

ثانيا: عرض وتحليل وتفسير فرضيات الدراسة

1- عرض وتحليل و تفسير الفرضية الجزئية الاولى

الجدول رقم (6): التشجيع وعلاقته برفع من حماس العمال

النسب المئوية	التكرارات	البدائل
41.7%	25	دائما
35.0%	21	أحيانا
23.3%	14	أبدا
100%	60	المجموع

يمثل الجدول رقم (6) أن حصول العمال على التشجيع عند تقديم عمل اضافي يؤدي الى رفع من حماسهم في العمل وكانت نسبه 41.7% اجاب دائما وعددهم 25 مفردة تليها احيانا بنسبه 35% وعددهم 21 مفردة ترى انه غالبا ما ع من حماسهم التشجيع تليها ابدا بنسبه 23.3% وعددهم 14 مفردة ترى ان التشجيع لا يرفع من حماسهم وانما كل ما يهمهم تنفيذ الاعمال الموكلة لهم فقط ومنه نفسر ذلك سوسولوجيا على أن التشجيع يعمل على اشباع رغبات العمال النفسية والاجتماعية والتي بدورها تؤدي الى الرفع من روح الولاء والانتماء وتنمية روح فريق والتعاون داخل المؤسسة وهذا يدفع بالعمال الى تقديم اداء جيد حيث ان التشجيع المادي والمعنوي يرفع من حماس العاملين في ميدان العمل ويسهم في تكافل الافراد داخل المؤسسة ومنه يعد التشجيع حافز كبير لتقديم العامل اداء كبير داخل المؤسسة سواء في انجاز وظيفته الموكلة له او في تقديم اعمال اضافية .

الجدول رقم(7): الترقية وعلاقتها بالاجتهاد في العمل

النسب المئوية	التكرارات	البدائل
68.3%	41	دائما
23.3%	14	أحيانا
8.3%	5	أبدا
100%	60	المجموع

يمثل الجدول رقم (7) أن الترقية في العمل تدفع بالعامل الى الاجتهاد أكثر في العمل وقد كانت اجابات المبحوثين اغلبها دائما بنسبه 86.3% وعددهم 41 مفردة تليها احيانا بنسبه 23.3% وعددهم 14 مفردة ترى انه أحيانا ما تدفعهم الترقية الى الاجتهاد أكثر في العمل تليها ابدا بنسبه 8.3% وعددهم 5 مفردات وهذا لرؤيتهم أن الترقية من حقهم.

التحليل السوسولوجي وهذا يدل على ان الترقية تعمل على تحريك قدرات الافراد بما يزيد من كفاءتهم لأداء اعمالهم على نحو جيد وذلك لان الترقية هي العائد الذي يحصل عليه العامل لتميزه في عمله ولخبرته الكبيرة وتعد الترقية من الطرق التحفيزية الإيجابية التي تعمل على تنشيط العاملين بالمؤسسة ودفعهم لبذل جهد أكبر في العمل وهذا لما ينجر معها من زياده في الراتب وتعمل الترقية على تشجيع العامل على الاستمرار في تقديم اداء متميز في العمل من خلال التنافس بين العمال والاجتهاد في تقديم الافضل للمؤسسة.

الجدول رقم(8): الشكر وعلاقته بزيادة رغبة العمال في العمل

النسب المئوية	التكرارات	البدائل
58.3%	35	دائما
33.3%	20	أحيانا
8.3%	5	أبدا
100%	60	المجموع

يمثل جدول رقم (8) على أن الشكر من قبل المدير ورؤساء المصالح يزيد من رغبتك في العمل فكانت اجابات مبحوثين اغلبها دائما بنسبه 58.3% وعدددهم 35 مفردة تليها احيانا بنسبه 33.3% وعدددهم 20 مفردة تليها ابدا بنسبه 8.3% وعدددهم 5 مفردات

ويحلل هذا سوسولوجيا على ان شكر العمال من قبل المدير ورؤساء المصالح يؤدي الى الحفاظ على تماسك النسق الاجتماعي داخل المؤسسة من خلال اشعار العامل بالتقدير والاحترام مما يعزز روح الانتماء والولاء لديه وهذا ما يؤدي الى الحفاظ على توازن والاستقرار داخل المؤسسة ويسهم الثناء من قبل الرؤساء المصالح والمدير في بناء بيئة عمل جيده تحفز العامل على بدل اداء جيد في العمل

الجدول رقم (9): العلاقة بين التأمينات الصحية و استمرار العمال في العمل

النسب المئوية	التكرارات	البدائل
46.7%	28	دائما
35.0%	21	أحيانا
18.3%	11	أبدا
100%	60	المجموع

يمثل الجدول رقم (9) هل توفير المؤسسة للتأمينات الصحية تدفع بالعامل الى الاستمرار في العمل فكانت اجابات المبحوثين متقاربه بين دائما و احيانا فالنسبة الكبيرة أفرت أنه دائما ما تحفزهم التأمينات الصحية للاستمرار في العمل بنسبه 46.7% وعددهم 28 مفردة تليها احيانا بنسبه 35% تليها ابدا بنسبه 18.3% ويفسر ذلك سوسولوجيا على ان التأمينات الصحية من حوافز المادية التي تساهم في اداء العامل لدوره بإتقان داخل العمل من اجل ضمان استمراره في العمل وتجنب الفصل وتؤدي بالعامل للولاء في عمله وشعوره بالانتماء فعندما يقع له حادث مرضي تدفع المؤسسة عنه تكاليف العلاج وتأمين أسرته .

العمل الجدول رقم (10): المكافأة وعلاقتها بتقديم اداء جيد

النسب المئوية	التكرارات	البدايل
46.7%	28	دائما
43.3%	26	أحيانا
10.0%	6	أبدا
%100	60	المجموع

يبين يمثل الجدول رقم (10) أن المكافأة من طرف المؤسسة يؤدي الى تحفيز العمال على تقديم اداء جيد فكانت اغلب الاجابات دائما وأحيانا بنسبه 46.7% وعددهم 28 مفردة ونسبة 43.3% الذين أقرروا أنه أحيانا ما تحفزهم المكافأة لتقديم أداء جيد وعددهم 26 مفردة تليها ابدا بنسبة ضئيلة جدا وهي 10% وهذا دلالة على أهمية المكافأة في تحفيز العاملين بالمؤسسة

التحليل السوسولوجي للاحصائيات يتبين أنه من خلال النسب أن المكافأة تؤدي بالعاملين الى تقديم اداء جيد وذلك للحصول عليها مره اخرى وقد تكون المكافأة مالية او هدية حيث تلعب هذه الأخيرة دور فعال في تحفيز العمال داخل المؤسسة على تأدية وظائفهم والرفع من كفاءتهم وبطريقة غير مباشرة تعمل على توجيه سلوك العاملين لما يخدم ويحقق أهداف المؤسسة حيث أن المكافأة تساهم في تحقيق الرضا للعاملين بالتالي

الحفاظ على توازن واستقرار البناء الداخلي للمؤسسة ويمكن لهذا الحافز ان يقود الى تطوير في مهارات العاملين بالتالي تقديم أداء جيد في تقديم خدمات للمجتمع بكفاءة عالية .

2. عرض وتحليل وتفسير البيانات المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية

الجدول رقم (11): دور كاميرات مراقبه في انضباط العمال

النسب المئوية	التكرارات	البدائل
23.3%	14	دائما
58.3%	35	أحيانا
18.3%	11	أبدا
100%	60	المجموع

يمثل الجدول رقم(11) ان كاميرات المراقبة داخل المؤسسة تعمل على انضباط العمال في عملهم فكانت اغلب الاجابات احيانا بنسبه 58.3% وعددهم 35 مفردة تليها دائما بنسبه 23.3% وعددهم 14 مفردة تقر بأن الكاميرات تعمل على انضباطهم في العمل تليها ابدا بنسبه 18.3% وعددهم 11 مفردة وتفسير السوسولوجي للإحصائيات أعلاه يدل على ان للكاميرات دور كبير في الحفاظ على الاستقرار والتوازن داخل العمل حيث تعمل على حفظ النظام داخل المؤسسة ورصد السلوكيات الغير مرغوبه داخلها وتساهم ايضا في تأمين العمال حيث ان الكاميرات تعمل على التنبه للنزاعات بين العمال قبل تفاقمها وهي حماية للعامل من خلال توفير الامن والامان داخل النسق الاجتماعي وتعمل الكاميرات على مراقبه ما اذا كان العامل متقيد بالنظام داخلي للمؤسسة ام لا وتكشف عن التجاوزات الحاصلة بهدف تصويبها.

الجدول رقم(12): العلاقة بين الجهاز البصمة واحترام أوقات العمل

النسب المئوية	التكرارات	البدايل
28.3%	17	دائما
36.7%	22	أحيانا
35.0%	21	أبدا
100%	60	المجموع

يمثل الجدول رقم 12 ان الجهاز البصمة داخل المؤسسة يجعله يحترم اوقات العمل دون تأخر فكانت اغلب الاجابات احيانا بنسبه 36.7% وعددهم 22 مفردة تليها ابدا بنسبه 35% تليها لها دائما بنسبه 28.3 ويفسر ذلك من خلال ما ورد عن العمال ان البصمة كانت مبرمجه للعمال من قبل لكن حاليا تم التخلي عنها لذلك كانت النسبة الغالبة بالرفض

ونستطيع تفسير هذه المعطيات سوسولوجيا على ان البصمة لها دور في تعزيز الحضور والانضباط من طرف العاملين بالتالي تقيدهم باحترام الوقت المحدد للعمل والتقليل من حالات التغيب والتأخر الغير مبرر أي الحفاظ على بناء النسق الداخلي باستمرار عمل الوحدات بالإضافة الى مراقبه ساعات العمل وتوفير الجهد على استخدام الطرق اليدوية لتسجيل الحضور والانصراف وهذا يؤدي الى حضور العامل الدائم مما يؤدي الى اداء عمالي جيد والحفاظ على استمرار المؤسسة.

الجدول رقم(13): دور الرقابة الفجائية بتنفيذ الوجبات المهنية

النسب المئوية	التكرار	البدائل
43.3%	26	دائما
31.7%	19	أحيانا
25.0%	15	أبدا
100%	60	المجموع

يمثل الجدول رقم (13) ان الرقابة الفجائية تجعل العامل يقوم بواجباته المهنية بكل جديه حيث ان اجابات المبحوثين كانت اغلبها دائما بنسبه 43.3% و عددهم 26 مفردة يقرون بأهمية الرقابة الفجائية تليها احيانا بنسبه 31.7% و عددهم 19 مفردة تليها ابدا بنسبه 25% و عددهم 15 مفردة

التحليل السوسولوجي :بين أن النسب اعلاه دلت على ان الرقابة الفجائية تعمل على وضع العامل في حاله حرص الدائم على تنفيذ مهامه لان الزيارات تكون فجائية من طرف المراقبين دون تحديد اوقات محده لهذه الزيارة حيث ان الرقابة الفجائية تعمل على تعزيز عمل الوحدات بتناسق من خلال التزام العامل وانضباطه داخل العمل وتجنب السلوكيات السلبية فحسب بارسونز ان كل تصرف خارج عن النظام المتفق عليه داخل النسق يعتبر سلوكا سلبيا ويؤدي لتشتت البناء الداخلي للمؤسسة أي ان الرقابة الفجائية ضرورية لاستكمال التكامل بين الوظائف والمهام الموكلة للأفراد

الجدول رقم (14): الرقابة اليومية وعلاقتها بتنظيم سير العمل

النسب المئوية	التكرارات	البدائل
56.7%	34	دائما
35.0%	21	أحيانا
8.3%	5	أبدا
100%	60	المجموع

يمثل الجدول رقم (14) على ان الرقابة اليومية على العمال تؤدي الى تنظيم سير العمل فكانت اغلب الاجابات دائما بنسبه 56.7% وعددهم 34 مفردة يرون ان الرقابة اليومية تعمل على تنظيم سير العمل تليها أحيانا بنسبة 35% وعددهم 21 مفردة تليها ابدا بنسبة 8.3% وعددهم 5 مفردات ويدل ذلك سوسولوجيا على ان للرقابة اليومية دور كبير في الحفاظ على التوازن والتكامل بين الوظائف في النسق الداخلي للمؤسسة فالرقابة الدائمة تعمل على ضمان سير الاعمال في الاتجاه الصحيح وذلك من خلال رفع التقارير اليومية عن العاملين وكيفية أدائهم لوظائفهم حيث تعمل الرقابة اليومية على كشف التجاوزات الحاصلة في النسق والحد منها وتصويب الأخطاء مما يؤدي بالعاملين الى تأدية مهامهم على أكمل وجه وتحرص على تنفيذ العاملين للنظام المطبق داخل المؤسسة فحسب بارسونز ان المؤسسة لا تستطيع البقاء الا اذا استطاعت فرض نظامها على العاملين.

الجدول رقم (15): دور الرقابة صارمة في انجاز العمل بدقة

النسب المئوية	التكرارات	البدائل
50.0%	30	دائما
28.3%	17	أحيانا
21.7%	13	أبدا
100%	60	المجموع

يمثل الجدول رقم (15) على ان الرقابة الصارمة تعمل على اتقان العمل بدقة من طرف العمال فكانت اجابات المبحوثين أغلبها دائما بنسبه 50% و عددهم 30 مفردة تليها احيانا وابدأ بنسب متقاربه 28.3% و 21.7% و عددهم على التوالي 17 و 13 مفردة

وتدل هذه المغطيات سوسولوجيا على أن الرقابة الصارمة تعمل على فرض تطبيق النظام الداخلي للمؤسسة والعمل على تجنب الاختلال الوظيفي بالحرص على تأدية العاملين مهامهم الموكلة لهم مما يؤدي الى توازن والتكامل بين الوظائف أي ضمان تأدية كل الوحدات بالمؤسسة على اداء دورها كما يجب وتعمل الرقابة الصارمة على رصد المخالفات والأخطاء الواقعة في العمل وتصويبها وتساهم ايضا في الحفاظ على الاستقرار الوظيفي وتجنب تكاسل العامل لتأدية مهامه والحرص على اداء كل موظف وظيفته كما يجب مما يساهم في الحفاظ على استمرار المؤسسة وبقائها.

3. عرض وتحليل وتفسير البيانات المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة

يبين الجدول رقم (16): المواد المبرمجة وعلاقتها في التحكم بأدوات العمل

النسب المئوية	التكرارات	البدائل
33.3%	20	دائما
38.3%	23	أحيانا
28.3%	17	أبدا
100%	60	المجموع

يمثل جدول (16) على ما إذا كانت المواد المبرمجة في التكوين تساعد العمال على التحكم في وسائل وادوات العمل حيث كانت اغلب اجابات المبحوثين متقاربة بين أحيانا ودائما بنسبة 38.3% و 33.3% وعدددهم على التوالي 23 و 20 مفردة تليها ابدأ بنسبه 28.3%

يبين ذلك سوسولوجيا ان للدورات التكوينية تساهم في توافق والانسجام بين العمل والتكنولوجيا المستعملة في العمل مما يحقق انسجام تكامل العامل مع وظيفته المنقل له إذا ان التكوين يوفر الخبرة اللازمة للعامل والوعي الكافي الذي يساعده في اداء دوره بكفاءة وفعالية.

يبين الجدول الرقم (17): التكوين وعلاقته بتجنبه والتنبه للأخطاء قبل الوقوع فيها

النسب المئوية	التكرارات	البدائل
31.7%	19	دائما
35.0%	21	أحيانا
33.3%	20	أبدأ
100%	60	المجموع

يمثل جدول (17) التكوين الذي يتلقاها العامل من المؤسسة ما إذا كان يؤدي الى تفادي وتجنب الاخطاء والتنبه لها قبل الوقوع فيها فنجد ان اغلب اجابات المبحوثين كانت احيانا بنسبه 35% تليها ابدأ بنسبه 33.3% تريبها دائما بنسبه 31.7%

وتفسر هذه سوسولوجيا على ان التكوين الذي يتلقاه العامل يزيد من وعيه وكفاءته لأداء دوره الوظيفي بأداء متميز ولتجنب الاخطاء والتنبه لها قبل الوقوع فيها وكذا يعمل على تحسين مستوى الفاعلين وتجنب المعوقات التي تصادف العامل في اداء مهامه.

الجدول رقم (18): برامج التكوينية وعلاقتها برفع كفاءة العامل

النسب المئوية	التكرار	البدائل
35.0%	21	دائما
40.0%	24	أحيانا
25.0%	15	أبدا
100%	60	المجموع

يمثل الجدول (18) ما إذا كانت البرامج التكوينية خاصة بالمؤسسة تعمل على رفع من كفاءتهم في العمل فكانت اغلب الاجابات احيانا بنسبه 40% تزيها دائما بنسبه 35% تليها ابدا بنسبه 25% وبين ذلك سوسولوجيا على ان البرامج التكوينية تساعد العامل في تسهيل تكيفه مع الوظائف الموكل له اضافة الى دفعه الى الابتكار طرق ملائمه لتنفيذ المهام الموكله له وذلك لان البرامج التكوينية تعمل على اكساب العاملين معارف ومهارات اللازمة لإنجاز مهامهم.

المؤسسة الجدول رقم (19): الدورات التكوينية وعلاقتها بتعزيز الثقة العامل في قدراته المهنية

النسب المئوية	التكرارات	البدائل
43.3%	26	دائما
33.3%	20	أحيانا
23.3%	14	أبدا
100%	60	المجموع

يمثل الجدول (19) على ما اذا كانت دوره تكون هي خاصة بالمؤسسة تعمل على تعزيز الثقة في قدرات العامل المهنية فنجد ان اغلب اجابات المبحثين كانت دائما بنسبه 43.3% تليها احيانا بنسبه 33.3% تليها ابدا بنسبه 23.3%

ونستطيع تحليل المغطيات أعلاه سوسولوجيا على ان الدورات التكوينية تكسب الفرد الثقة الكبيرة في قدراته المهنية من خلال اكتساب الفرد من خبره اللازمة لتأدية الاداء بأحسن صوره

الجدول رقم (20): علاقة التكوين بوضوح المهام للعمال الجدد

النسب المئوية	التكرارات	البدائل
58.3%	35	دائما
31.7%	19	أحيانا
10.0%	6	أبدا
100%	60	المجموع

يمثل الجدول (20) على ما إذا كان اخضاع العمال الجدد لتكوين قبل التحاقهم بمناسبهم يؤدي الى وضوح مهامهم في العمل فنجد ان اغلب الاجابات كانت دائما بنسبه 58.3% تليها احيانا بنسبه 31.7% تليها ابدا بنسبه 10%

وتحلل هذه المعطيات سوسولوجيا على ان اخضاع العمال الجدد للتكوين يعمل على ازاله الغموض واللبس للمهام الموكلة لهم اي توضيح ادوارهم داخل النسق الداخلي للمؤسسة واكتسابهم القدرة على الانسجام مع الوظيفة الموكل لهم فالعامل الجديد يوجه بواسطة التكوين في تعريف كيفية اداء وظيفته والتكيف معها مما يعزز الاستقرار الوظيفي للعامل الجديد وي تجنبه اداء عمله بفضوية.

ثالثا. مناقشه نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات

1. مناقشه وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الجزئية الأولى:

في ضوء تحليل الفرضية الاولى والتحصيل على البيانات من ميدان الدراسة والتي قمنا بتحليلها وتفسيرها والتي تنص على ان للحوافز دور في تحسين الاداء حيث يتبين ذلك من خلال النتائج الجداول الستة التالية:
_ التي توضح ان من خلال الجدول رقم (6) أن تشجيع العامل عند تقديم عمل إضافي دائما ما يؤدي الى الرفع من حماسه في العمل هذا ما اقر به نسبه 42% من المبحوثين
_ كما اشارت نتائج الجدول رقم (7) الى ان الترقية دائما ما تعمل على دفع العامل الى الاجتهاد أكثر في ميدان عمله هذا ما اقر به نسبه 69% من المبحوثين

_اما نتائج الجدول رقم (8) فتشير الى ان الشكر من قبل المدير ورؤساء المصالح دائما ما يزيد من رغبة العاملين في العمل وهذا ما توصلنا اليه من خلال بنسبة 56 % من اجابات المبحوثين

_اما فيما يخص نتائج الجدول رقم (9) التي تنص على ان التأمينات الصحية التي توفرها المؤسسة للعاملين دائما ما تدفع بهم الى الاستمرار في عملهم فبنسبة 47% من إجابات المبحوثين مؤيدين ذلك

_كما توضح نتائج الجدول (10) على ان المكافأة المقدمة من طرف المؤسسة دائما تؤدي الى تحفيز العمال على تقديم اداء جيد وهذا ما بينته نسبة 47% من مفردات الدراسة

*وعليه فإننا نستنتج من خلال ما توصلنا اليه من النتائج اعلاه ان اغلب مفردات الدراسة ادلو بأن الحوافز التي تقدمها المؤسسة الاستشفائية لهم تدفع بهم الى تقديم اداء عالي وقد اكدت دراسة الطالب احمد موسى المهدي ابو سموره على اهمية الحوافز المادية والمعنوية للعاملين في تحسين من ادائهم

وعليه نخلص أن النتائج التي توصلنا اليها تسمح لنا بترجيح قبول الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أن للتحفيز دور في تحسين الأداء

2. مناقشه وتفسير نتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية:

نستنتج من خلال التحليلات السابقة للجدول المتعلقة بالفرضية الثانية ان للرقابة دور في تحسين الاداء ومن خلال الجداول التي تم تبويب بياناتها وتحليلها وتفسيرها نلاحظ ان من خلال نتائج التالية:

_أن من خلال الجدول رقم (11) ان اغلبية اجابات مفردات الدراسة أقروا ان احيانا ما تعمل كاميرات المراقبة داخل المؤسسة على انضباط العاملين في عملهم وهذا ما صرحت به نسبة 59% من اراء المبحوثين

_ونلاحظ من خلال النتائج المتحصل عليها من الجدول رقم (12) على ان جهاز البصمة داخل المؤسسة احيانا ما يؤدي بالعاملين الى احترام اوقات العمل دون تأخر وهذا حسب ما بينته نسبة 37% من اجابات المبحوثين

_ونرى ان النتائج المستخلصة من الجدول رقم (13) على ان الرقابة الفجائية احيانا ما تجعل العامل يقوم بواجباته المهنية بكل جديه وذلك من خلال ما صرحت به نسبة 43% الموضحة من اجابات المبحوثين

_ وفيما يخص الجدول رقم (14) على ان الرقابة اليومية دائما ما تعمل على تنظيم سير العمل وهذا ما ادلت به بنسبة 57% من إجابات المبحوثين

أما بخصوص نتائج الجدول (15) والتي تنص على ان الرقابة الصارمة دائما ما تجعل العامل ينجز مهامه بدقه واثقان في العمل وهذا ما ادلت به نسبة 50% من إجابات العاملين

*وعليه فإننا نستنتج من النتائج اعلاه ان اغلب مفردات الدراسة أقرروا بأن الرقابة التي تطبقها المؤسسة الاستشفائية على عمالها تسهم في انضباطهم داخل المؤسسة أثناء تأديتهم لوظائفهم وهذا ما يجعلهم يقدمون أداء جيد

وعليه نخلص أن النتائج التي توصلنا اليها تسمح لنا بترجيح قبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أن للرقابة دور في تحسين الأداء

3. مناقشه وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة:

نستنتج من خلال التحليلات السابقة للجداول الخاصة بالنتائج الفرضية الثالثة حيث خلصت على مجموعة من النتائج التالية:

وهي انه من خلال نتائج الجدول رقم (16) الذي أوضح لنا أنه أحيانا ما تساعد المواد المبرمجة في التكوين على التحكم في وسائل وادوات العمل وهذا ما وضحته نسبة 38% من إجابات مفردات الدراسة كما أوضح الجدول رقم (17) على أن التكوين الذي يتلقاه العامل من المؤسسة احيانا ما يساعده على التنبيه للأخطاء وتقاديتها قبل الوقوع فيها وهذا ما اسفرت عنه نسبة 35% من اراء مفردات الدراسة اما فيما يخص نتائج الجدول رقم (18) على ان البرامج التكوينية الخاصة بالمؤسسة احيانا ما تعمل على الرفع من كفاءه العاملين وهذا ما عبرت عنه نسبة 40% من إجابات المبحوثين ونلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (19) والذي ينص على ان الدورات التكوينية الخاصة بالمؤسسة دائما ما تعمل على تعزيز الثقة في قدرات العاملين المهنية وهذا ما وضحته نسبة 43% من نتائج المبحوثين وقد بينت نتائج الجدول رقم (20) على ان اخضاع العمال الجدد للتكوين قبل التحاقهم بمناصبهم دائما ما يؤدي الى وضوح مهامهم في العمل وهذا ما اوضحته نسبة 58% من اجابات مجتمع الدراسة وعليه نخلص أن النتائج التي توصلنا اليها تسمح لنا بترجيح قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على أن للتكوين دور في تحسين الأداء.

رابعاً: النتائج العامة للدراسة:

- لقد اسفرت الدراسة على ان الثقافة التنظيمية دور في تحسين الاداء وهو ما يمكن تلخيصه فيما يلي:
- * ان المؤسسة الاستشفائية تسعى الى زيادة من اداء عمالها العاملين بها عن طريق ابعاد الثقافة التنظيمية الثلاثة التحفيز والرقابة والتكوين وقد تبين:
- ان النظام الحوافز المطبق بالمؤسسة يؤدي الى زيادة في اداء العاملين وان المؤسسة تعتمد على ثلاثة انواع من الحوافز، الحوافز المادية كالمكافآت والحوافز المعنوية كالشكر والحوافز (المادية والمعنوية) كالترقية.
 - اضافه الى ذلك المؤسسة تطبق انظمة رقابية من اجل متابعه سير العمل والحفاظ على انضباط وضبط العمال واحترامهم لأوقات العمل ومن بين هذه الانظمة الكاميرات والبصمة والرقابة الفجائية والرقابة الصارمة وتعمل المؤسسة على تطوير وإكساب العاملين كفاءة وخبرات كافية من اجل الوصول الى اداء جيد وذلك من خلال تكوين العمال وإخضاعهم لدورات تكوينيه من اجل التنبه للأخطاء وتقاديبها اثناء العمل اضافه الى اكتسابهم خبرات كافية وكفاءة عالية.

خلاصة الفصل :

تطرقنا في هذا الفصل الى تفسير وتحليل المعطيات السوسولوجية حيث تم عرض خصائص مجتمع الدراسة ومن ثم محاور بيانات الفرضيات وصولا الى مناقشه الفرضيات والتي تم تفسيرها وتحليلها والتوصل في الأخير من خلالها الى نتائج العامة للدراسة والتي أكدت لنا صحة الفرضيات.

الخاتمة

الخاتمة:

من خلال نتائج دراستنا تبين لنا أن الثقافة التنظيمية تعد محرك مهم لقدرات وطاقات العامل فهي تؤثر بدرجة أولى على أداء العاملين داخل المؤسسات لأنه يوجد رابط قوي بين العامل وثقافة التنظيمية لمؤسسته فمن خلالها يشعر العامل بالانتماء وتعزز من ثقته ومعنوياته فهي تؤثر على أفعاله وأدائه وذلك من خلال التحفيز التي تقدمها المؤسسة فتجعل العامل يقدم أداء ممتاز ويبدع ويسعى لتحقيق الأفضل ويحقق أهدافه وأهداف المؤسسة التي ينتمي إليها ومن خلال ما تطرقنا إليه في دراستنا من أجل التعرف على الدور الموجود بين الثقافة التنظيمية والاداء لدى عمال ادارة مشفى محمد بوضياف ورقلة وعلى ضوء النتائج المستخلصة من الجانب الميداني في مناقشة الفرضيات تم التوصل الى:

ان للتحفيز دور في تحسين الاداء وذلك من خلال خلق بيئة ملائمة للعامل تدفعه لإنجاز مهامه بأريحية واشعاره بالانتماء داخل المؤسسة

وان للرقابة دور في تحسين الاداء وذلك باعتبار ان الرقابة تعمل على ضبط وتوجيه سلوك العاملين بما يحقق الالتزام والذي بدوره يؤدي الى الوصول لغايات المؤسسة اضافة الى توفير الحماية للعامل

وان للتكوين دور في تحسين الاداء مما يجعل العامل يندمج في ميدان العمل مما يؤدي الى تكامل الوظائف داخل المؤسسة وتجنب حدوث الخلل الوظيفي، وعليه فإنه يتبين ان للثقافة التنظيمية دور في تحسين الاداء من خلال ابعادها المذكورة مسبقا في دراستنا الحالية.

قائمة المراجع

المراجع والمصادر:

الكتب:

1. ايان كريب، النظرية الاجتماعية من بارسونز الى ها برماس، ترجمه محمد حسين غلوم، عالم المعرفة ابريل 1999.
2. ابراهيم عيسى عثمان، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار الشروق وعمان الاردن، 2008.
3. طلعت ابراهيم لطفي كمال عبد الحميد، السيات النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار غريبه القاهرة صاد .
4. محمود سلمان العميان، السلوك تنظيمي في المنظمات الاعمال، الطبعة الرابعة، دار وائل الاردن عمان 2008.
5. محمد عبد السلام، مناهج البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، مكتبه النور 2020.
6. محمد باشا فوزان شعبان، السلوك التنظيمي، القاهرة 2017.
7. محمد سرحان علي المحمودي، مناهج البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، مكتبه النور 2020.
8. عباس سمير، الثقافة تنظيميه واستراتيجيات التغيير في المنظمات، دار الهدى الجزائر، 2012.
9. عبد العزيز علي الغريب، نظريات علم الاجتماع تصنيفاتها اتجاهاتها بعض نماذجها التطبيقية من النظرية الوضعية الى ما بعد الحدث، دار الزهراء الرياض، 1432 .
10. سعد سلمان المشهداني، منهجه البحث العلمي، طبعة واحد، دار اسامه الاردن عمان 2019 ميلادي .

الرسائل والمذكرات:


1. احمد موسى المهدي ابو سموره، الثقافة التنظيمية واثرها في الرضا الوظيفي وكفاءه اداء العاملين بالمؤسسة التعليم العالي بولاية الخرطوم، جامعه السودان ديسمبر، 2014
2. ايناس بوسحلة، الهوية سوسولوجية للباحث في علم الاجتماع دراسة ميدانية، لأطروحات الدكتوراه بالجامعة الجزائرية 2018/2019 .
3. حميدشة نبيل البنائية، الوظيفية ودراسة الواقع والمكانة، مجله البحوث والدراسات الإنسانية جامعه 20 اوت 1955 العدد الخامس، ماي 2010.
4. يونس مختار الثقافة، التنظيمية ودورها في الرياضة الوظيفي دراسة ميدانية بمؤسسه ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة، مديره العامة جامعه محمد خيضر بسكره، 2015/ 2014
5. موسى محمد ابو حطب، فاعليه نظام تقييم اداء واثره على مستوى اداء العاملين دراسة حاله على جمعيه اصدقاء المريض الخيرية، غزه، 2009.

6. توفيق درويش، فعليه القيادة الإدارية وعلاقتها بتحسين اداء دراسة ميدانية بشركة التركيب الصناعي

بمدينه بوفاريك كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر 2006/ 2007.

7. توفيق درويش، فعليه القيادة الإدارية وعلاقتها بتحسين اداء دراسة ميدانية بشركة التركيب الصناعي

بمدينه بوفاريك كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر 2006/2007.

مجلة: 

غربي محمد كلواز ابراهيم، النظرية البنائية الوظيفية نحو رؤيه جديده لتفسير الظاهرة الاجتماعية،

المجلد الاول، العدد الثالث، سبتمبر، 2019.

الملاحق



جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع والديموغرافيا

التخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل



تحت اشراف الأستاذة

د، غلاب

اعداد الطالبة

عبعبوب الخنساء

بصدد اعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر بعنوان دور الثقافة تنظيمية في تحسين الاداء دراسة ميدانية بمستشفى

محمد بوضياف تخصص علم اجتماع تنظيم عمل نرجو منكم مساعدتنا في

الاجابة على الاسئلة التالية، مع وضع علامة X مكان الاجابة

المحور الأول: البيانات الشخصية:

انثى الجنس: ذكر

من 40 الى 50 سنة من 30 الى 40 سنة السن: اقل من 30 سنة

اكثر من 50 سنة

جامعي شهادة مهنية ثانوي متوسط المستوى التعليمي: ابتدائي

عون تنفيذ عون تحكم المستوى المهني: إطار

من 10 الى 15 سنوات من 5 الى 10 سنوات الخبرة المهنية: أقل من 5 سنوات

المحور الثاني: البيانات المتعلقة بالتحفيز والأداء

هل تشجيعك عند تقديم عمل اضافي يؤدي الى رفع من حماسك في العمل؟

أبدا دائما أحيان

هل الترقية في العمل تدفعك الى الاجتهاد أكثر في العمل؟

أبدا دائما أحيان

هل الشكر من قبل المدير ورؤساء المصالح يزيد من رغبتك في العمل؟

أبدا دائما أحيان

هل توفير المؤسسة التأمينات الصحية لك تدفعك الى الاستمرار في العمل؟

أبدا دائما أحيان

هل المكافأة من طرف المؤسسة تؤدي الى تحفيزك على تقديم اداء جيد؟

أبدا دائما أحيان

المحور الثالث: البيانات المتعلقة بالرقابة والأداء

هل الكاميرات المراقبة داخل المؤسسة تعمل على انضباط العمال في عملهم؟

أبدا دائما أحيان

هل جهاز البصمة داخل مؤسسه يجعلك تحترم اوقات العمل دون تأخر؟

أبدا دائما أحيان

هل الرقابة الفجائية تجعلك تقوم بواجباتك المهنية بكل جديه؟

أبدا دائما أحيان

هل الرقابة اليومية على العمال تؤدي الى تنظيم سير العمل؟

أبدا دائما أحيانا

هل الرقابة صارمه تعمل على اتقانك العمل بدقه؟

أبدا دائما أحيانا

المحور الرابع: البيانات المتعلقة بالتكوين والأداء

هل المواد المبرمجة في التكوين تساعدك على التحكم في وسائل والادوات بالعمل؟

أبدا دائما أحيانا

هل التكوين الذي تتلقاه يؤدي الى تفادي وتجنب الاخطاء والتنبه لها قبل الوقوع فيها؟

هل البرامج التكوينية تعمل على رفع من كفاءتك في العمل؟

أبدا دائما أحيانا

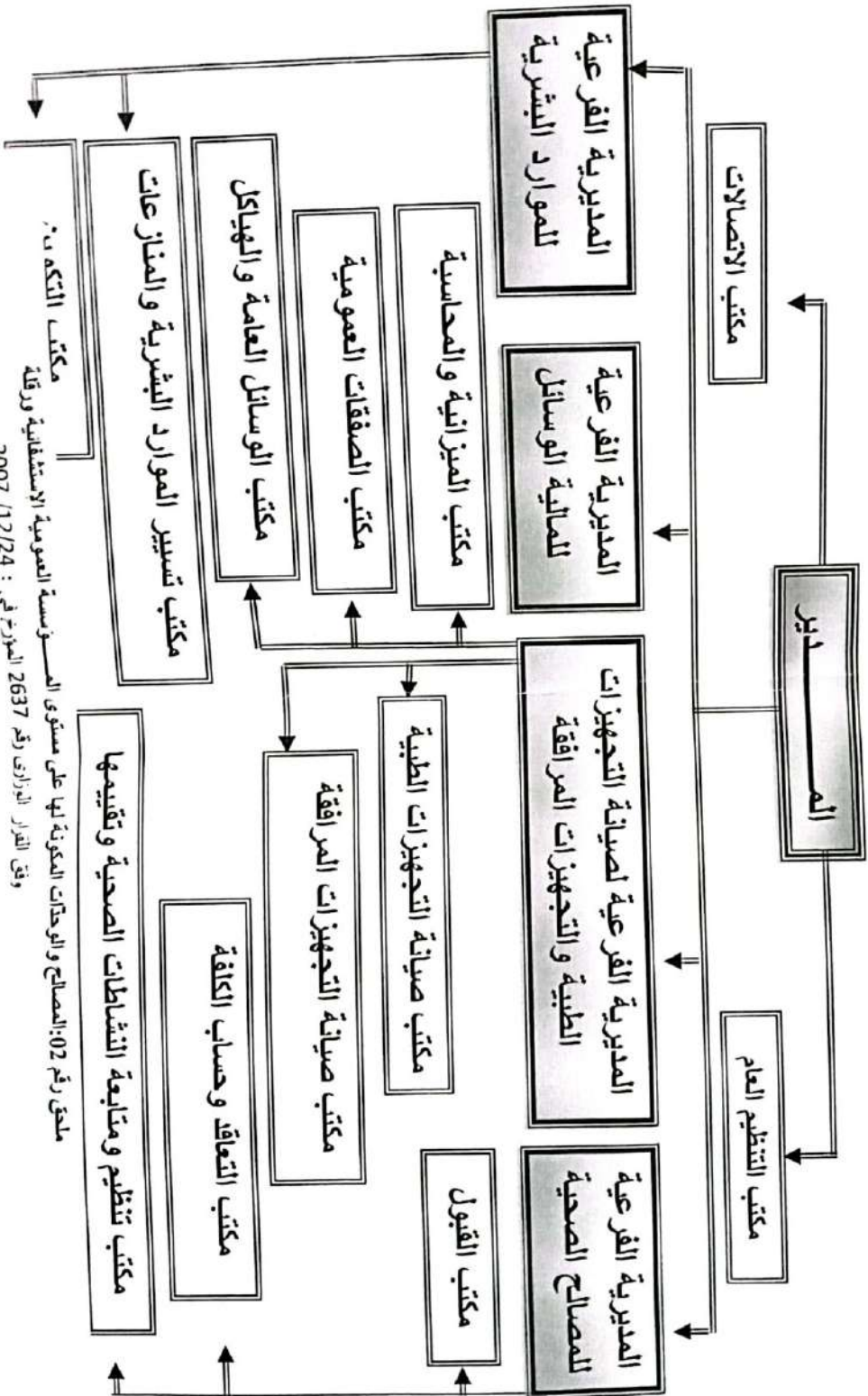
هل الدورات التكوينية تعمل على تعزيز الثقة في قدراتك المهنية؟

أبدا دائما أحيانا

هل اخضاع العمال الجدد لتكوين قبل التحاقهم بمناصبهم يؤدي الى وضوح مهامهم في العمل؟

أبدا دائما أحيانا

ملحق رقم 01: الهيكل التنظيمي للمؤسسات العمومية الإستشفائية
 وفق القرار الوزاري المشترك المؤرخ في : 2009/12/20



ملحق رقم 02: المصالح والوحدات المعتمدة لها على مستوى المؤسسة العمومية الإستشفائية ورقلة
 وفق القرار الوزاري رقم 2637 المؤرخ في : 2007 / 12 / 24



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



جامعة قاصدي مرباح بورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

مصلحة شؤون الطلبة

الرقم: 2023/4086



السنة الجامعية: 2024/2023

الى السيد: مدير المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف

ورقلة

الموضوع: تقديم تسهيلات

في إطار التعاون بين الجامعة والمؤسسات الوطنية، تقوم كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بتدريب الطلبة علميا وعمليا على إنجاز البحوث والدراسات الميدانية، وهذا من أجل إعدادهم وتكوينهم لخدمة قضايا البحث العلمي وتحقيق أهداف المنظومة التعليمية. وعليه يشرفنا أن نطلب من سيادتكم تقديم التسهيلات اللازمة للطلاب(ة):

الاسم واللقب: الخنساء عيحيوب

التخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

المستوى: ثانية ماستر

الأستاذ(ة) المشرف: دليلا غلاب

موضوع الدراسة: دور الثقافة التنظيمية في تحسين الأداء دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية

محمد بوضياف ورقلة

نحن على يقين بأنكم ستبدلون الجهد الكافي في إطار ما يسمح به القانون لتقديم التسهيلات الضرورية

لطلابنا.

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

ورقلة في: 18 أبريل 2024

إمضاء المشرف



ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة العنونة بدور الثقافة التنظيمية في تحسين الاداء لمحاولة الاجابة على التساؤل الرئيسي هل للثقافة التنظيمية دور في تحسين الاداء وقد تفرع من هذا الطرح ثلاثة فرضيات وهي كالتالي

للتحفيز دور في تحسين الاداء لعمال إدارة مشفى محمد بوضياف- ورقلة

للمراقبة دور في تحسين الاداء لعمال إدارة مشفى محمد بوضياف- ورقلة

للتكوين دور في تحسين الاداء لعمال إدارة مشفى محمد بوضياف- ورقلة

وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم اجراء دراسة ميدانية على اداره مشفى محمد بوضياف وبتبني المنهج الوصفي في هذه الدراسة على مجتمع 72 مفردا وتم الاستعانة باداه الاستبانة لجمع البيانات من المبحوثين اضافة الى استعمال برنامج التحليل الاحصائي spss للحصول على جداول بسيطة من التكرارات والنسب المئوية يساعد لتحليل وتفسير البيانات المتحصلة عليها من المفردات الدراسة فقط خلصت هذه الدراسة في الاخير الى النتائج التالية:

للتحفيز، والمراقبة، والتكوين دور في تحسين الأداء داخل إدارة مشفى محمد بوضياف ورقلة

الكلمات المفتاحية: المنظمة الاداء الثقافة التنظيمية

Study summary

This study, entitled The Role of Organizational Culture in Improving Performance, aimed to try to answer the main question: Does organizational culture have a role in improving performance? Three hypotheses emerged from this proposal, which are as follows:

Motivation has a role in improving the performance of the workers of the Mohamed Obadia Hospital-Ouargla administration

Supervision has a role in improving the performance of the workers of the Mohamed Boudiaf Hospital-Ouargla administration

Training has a role in improving the performance of workers in the administration of Mohamed Boudiaf Hospital-Ouargla

To confirm the validity of this hypothesis, a field study was conducted on the management of Mohamed Boudiaf Hospital, adopting the descriptive approach in this study on a population of 72 individuals, and a questionnaire tool was used to collect data from the respondents, in addition to using the statistical analysis program SPSS to obtain simple tables of frequencies and percentages that help to analyze and interpret the data. Obtained from the study vocabulary only, this study finally concluded with the following results

Keywords: organization, performance, organizational culture