

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمغرافيا



مذكرة مقدمة لاستكمال نيل شهادة الماستر أكاديمي

الميدان : العلوم الاجتماعية

الشعبة : علم الاجتماع

التخصص تنظيم وعمل

إعداد الطالب : غريب نورالدين

بعنوان :

الإلتزام التنظيمي ودوره في تشكيل هوية العاملين داخل المؤسسة

دراسة ميدانية بمؤسسة دار الثقافة مفدي زكريا بورقلة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ 23 ماي 2016

اللجنة المناقشة للموضوع :

الأستاذ بن زياني محفوظ / أستاذ مساعد . أ. / جامعة قاصدي مرباح ورقلة / رئيسا

الدكتور عمر حمداوي / أستاذ محاضر . ب. / جامعة قاصدي مرباح ورقلة / مشرفا

الدكتورة قريشي نجاة / أستاذ محاضر . ب. / جامعة قاصدي مرباح ورقلة / مناقشا

السنة الجامعية : 2015 / 2016

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله وأطال
في عمرهما .

إلى ذلك الوجه الذي لم يفارقني طيلة حياتي إلى ذلك القلب العنون
والدافئ إلى التي سهرت على تربيته وضمته جراحه مرة عيني أمي
الغالية .

إلى من كان يحترق كاشمعة لي يضيء لي دربي ومن تعب من أجل
تربيته إلى أبي الغالي ولن أنسى جدتي العزيزة التي كانت خير سند
لي حفظها الله وأطال في عمرها .

إلى جميع الأهل والأقارب والأصدقاء والزلاء .

وإلى كل من ساندني ووقف بجانبني من بعيد أو من قريب في انجاح
هذا العمل .

فالف شكر لكل هؤلاء.

شكر وتقدير

الشكر والحمد لله الواحد الأحد كثيراً طيباً مباركاً ولك يا رب على ما أنعمت علينا من قوة وصبر الذي وفقنا بقضاء وقدر بإنهاء هذا العمل المتواضع. كما نتقدم بالشكر الخالص إلى الدكتور عمر حمداوي الذي أشرف على عملنا هذا وسهل لنا الطريق في إنجاز هذا البحث ، الذي لم ييخل علينا بنصائحه القيمة، حيث وجهنا حين الخطأ وشجعنا حين الصواب فكان بذلك نعم المشرف ونعم الأستاذ.

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى العمال الذين وجهنا لهم الإستهيان وإلى كل الاساتذة الذين درسونا طيلة مرحلة الدراسة. ولا ننسى كل من قدم لنا يد المساعدة من الزملاء والأصدقاء من قريب أو من بعيد

فألف شكر لكل هؤلاء وجزاهم الله ألف خير.

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتوى
	الاهداء
	شكر وتقدير
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
أ - ج	مقدمة
الفصل الأول: إشكالية الدراسة وإطارها المفاهيمي	
05	1- إشكالية الدراسة
06	2- أسباب اختيار الموضوع
07	3- أهمية الدراسة
07	4- أهداف الدراسة
08	5- تحديد مفاهيم الدراسة
11	6- الدراسات المشابهة
15	7- المقاربة السوسولوجية للدراسة
الفصل الثاني: الإطار المنهجي للدراسة	
18	1- المنهج المستخدم
18	2- مجالات الدراسة
18	2- 1 المجال المكاني
21	2- 2 المجال الزماني
21	2- 3 المجال البشري
21	3- مجتمع البحث
22	4- أدوات جمع البيانات
22	4- 1 المقابلة

22	4 - 2 الاستمارة
23	5 - الأساليب الاحصائية
الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة	
25	1 - عرض ومناقشة البيانات الميدانية.....
25	1 - 1 عرض ومناقشة نتائج البيانات الشخصية:.....
29	1 - 2 عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الأول
34	1 - 3 عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني
40	1 - 4 عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثالث
49	2 - عرض نتائج الدراسة الميدانية.....
49	2 - 1 النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الأول
50	2 - 2 النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني
51	2 - 3 النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثالث
52	2 - 4 النتائج المتعلقة بالتساؤل الرئيسي.....
53	3 - النتيجة العامة
55	الخاتمة
	- قائمة المراجع
	- الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
25	الجدول رقم (01) يوضح: جنس المبحوث	01
26	الجدول رقم (02) يوضح : الفئات العمرية للمبحوث	02
27	الجدول رقم(03) يوضح: المستوى التعليمي	03
28	الجدول رقم (04) يوضح : عامل الاقدمية والخبرة	04
29	الجدول رقم (05) يوضح: مدى قبول العامل للعمل بمؤسسة أخرى عندما تكون هناك ظروف العمل أفضل	05
30	الجدول رقم (06) يوضح: مدى استعداد العامل للاستمرار في عمله حتى سن التقاعد	06
31	الجدول رقم (07) يوضح : مدى تفضيل العامل الاستمرار في عمله في حال ما توفرت لديه فرص عمل مشابهة واجر مساوي	07
31	الجدول رقم (08) يوضح: ما اذا كان العامل يتحدث عن مؤسسته مع الاخرين باعتزاز وافتخار	08
32	الجدول رقم (09) يوضح: مدى رغبة العامل في استمرار العلاقة التي قامت بينه وبين زملائه في العمل	09
33	الجدول رقم (10) يوضح : مدى محافظة العمال على اسرار المؤسسة	10
33	الجدول رقم (11) يوضح : مدى أهمية سمعة المؤسسة وتحقيقها لأهدافها لدى العمال	11
34	الجدول رقم (12) يوضح: ما إذا كانت البيئة الاجتماعية داخل العمل مساعداً له على أداء عمله على أحسن وجه	12
35	الجدول رقم (13) يوضح: التقارب في الثقافة بين العاملين	13
36	الجدول رقم(14) يوضح: ما إن كان هناك وجود تعاون بين العاملين	14
37	الجدول رقم(15) يوضح: مدى وقوف العامل مع زميله إذا تعرض لمشكلة داخل المؤسسة	15

38	الجدول رقم (16) يوضح : يبين استعداد العامل لتعويض زميله في حالة غيابه عن العمل	16
38	الجدول رقم (17) يوضح : مدى وجود اتصال دائم بين العمال خارج اوقات الرسمية للعمل	17
39	الجدول رقم (18) يوضح: مدى تنمية الاحساس لدى العامل بأنه فرد ضمن مجموعة العمل لديهم من طرف زملائه	18
40	الجدول رقم (19) يوضح : مساهمة العمال في اندماج العامل الجديد داخل المؤسسة	19
40	الجدول رقم (20) يوضح : مدى أداء العامل لكامل الوقت المخصص له داخل عمله	20
41	يوضح الجدول رقم (21) يوضح : ما ان كانت هناك علاقات طيبة بين العاملين	21
42	الجدول رقم (22) يوضح: مدى تفكير العمال في مشاكل العمل خارج المؤسسة	22
42	الجدول رقم (23) يوضح هل هناك تشاور بين العاملين في الامور الخاصة بالعمل	23
43	الجدول رقم (24) يوضح : مدى التزام العمال بالاجراءات والقواعد المعتمدة	24
44	الجدول رقم (25) يوضح : مدى سعي العمال لتطوير قدراتهم الانتاجية في العمل	25
44	الجدول رقم (26) يوضح : استعداد العامل للعمل خارج الاوقات الرسمية التي حددتها المؤسسة	26
45	الجدول رقم (27) يوضح : يبين مدى احترام العاملين للسلم الاداري عند وجود مشكلة ما لديهم	27
46	الجدول رقم (28) يوضح : مدى افتخار العاملين بالانتماء لمؤسستهم	28
46	الجدول رقم (29) يوضح مدى قيام المؤسسة بدورات تكوينية لفائدة العمال	29
47	الجدول رقم (30) يوضح : حرص ادارة المؤسسة على تقوية الانتماء العاملين للمؤسسة	30
48	الجدول رقم (31) يوضح : علاقة العاملين بإدارة المؤسسة	31

مقدمة

مقدمة:

تسعى المؤسسات دائماً نحو التميز وصنع العلامة المميزة لها عن جميع منافسيها ، ولن يكون ذلك ما لم تتميز المؤسسة بهوية مهنية خاصة بها تجعلها أكثر فاعلية وذات أثر بارز على المجتمع بشكل عام ، وعلى موظفيها بشكل خاص ، حيث تترك الهوية المهنية بصماتها على المؤسسة و تكسبها سمعة شخصية تميزها عن غيرها كما توفر الإطار الذي يوضح طريقة أداء العمل و المعايير التي يتم من خلالها ربط الأفراد بها و تعمل أيضاً على تحفيزهم لأداء أعمالهم بإتقان و رفع مستوى التزامهم و كذلك مستوى رضاهم ، مما يؤدي إلى توحيد و تضامن أفرادها نحو تحقيق الأهداف ، و هذا ما يجسد التماسك الاجتماعي بما يحقق الاستقرار و النمو للمؤسسة و مع تزايد المشكلات المعاصرة التي ترتبط بها والتي تحول دون تحقيق أهدافها ، وحب على مختلف الفاعلين الاجتماعيين داخل اي مؤسسة زيادة التزامهم التنظيمي نحوها والذي يمكن أن يساهم في التغلب على المشكلات التي تواجهها و خاصةً ما تعلق باتخاذ القرارات و توجيه افعال العاملين و تحسين مستوى التزامهم بالقوانين و المعايير المتفق عليها.

وبالنظر إلى أهمية متغيري الهوية المهنية والالتزام التنظيمي الذي يساهمان في توجيه السلوك التنظيمي فقد عولجا وفق منظورات نظرية متباينة و كلها حاولت ربطهما بمتغيرات أخرى ، نظراً لتعدد الوظائف التي يؤديانها هذان المتغيران داخل المؤسسة ، فالالتزام التنظيمي يساهم في صنع مناخ تنظيمي يسوده القيم المشتركة و الالتفاف حول الأهداف و مستوى عالٍ من الرضا، مما يزيد من معدلات تشكيل الهوية المهنية بالنسبة للعاملين .

وتعد الهوية المهنية للعاملين عنصراً أساسياً في المؤسسات المعاصرة يفرض على القادة ومديريها أن يفهموا أبعادها وعناصرها الفرعية لكونها الوسط البيئي الذي تعيش فيه ، فالهوية المهنية نتاج ما اكتسبه العاملون من أنماط سلوكية وطرق تفكير وقيم وعادات واتجاهات ومهارات تقنية قبل انضمامهم للمؤسسة التي يعملون فيها ثم تصفي المؤسسة ذلك النسق الثقافي لمنسوبيها من خصائصها واهتماماتها وسياساتها وأهدافها وقيمها ما يحدد شخصيتها ويميزها عن غيرها.

ومن هذا المنطلق تحاول الدراسة الحالية تشخيص كيفية مساهمة الالتزام التنظيمي في تشكيل هوية العاملين داخل المؤسسة ولتحقيق هذا المبتغى قسمت الدراسة الى ثلاث فصول :

1 - الفصل الاول إشكالية الدراسة وإطارها المفاهيمي: وتضمن هذا الفصل إشكالية الدراسة وأسباب ومبررات اختيار الموضوع وأهمية الدراسة وأهدافها وكذلك تحديد المفاهيم الخاصة بالبحث والدراسات المشابهة وأخيراً المقاربة السوسيولوجية للدراسة .

2 - الفصل الثاني الإطار المنهجي للدراسة وتضمن هذا الإطار المنهج المستخدم ومجالات الدراسة (المجال المكاني ، المجال البشري ، المجال الزماني) وكذا مجتمع البحث وأدوات جمع البيانات المتمثلة في المقابلة والاستبيان .

3 - الفصل الثالث الاطار التطبيقي للدراسة ويتناول هذا الفصل عرض ومناقشة البيانات الميدانية (عرض ومناقشة البيانات الشخصية وعرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤلات الفرعية) وكذا عرض نتائج الدراسة البيانية (النتائج المتعلقة بالتساؤل الرئيسي والتساؤلات الفرعية) وكذا التطرق إلى النتيجة العامة للدراسة والخاتمة وقائمة المراجع والملاحق .

الفصل الأول

إشكالية الدراسة وإطارها المفاهيمي

1. إشكالية الدراسة
2. أسباب اختيار الموضوع
3. أهمية الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. تحديد مفاهيم الدراسة
6. الدراسات المشابهة
7. المقاربة السوسولوجية للدراسة

1- إشكالية الدراسة:

تعتبر المؤسسات في أي مجتمع من المجتمعات الحديثة عبارة عن مجال واسع ومعقد من التفاعل والتأثير المتبادل بين الفاعلين فيها في كل المستويات ، ولذا لا يبدو غريبا أن تتشكل المؤسسات طبقا لما هو موجود في المجتمع بما فيه من اختلافات في نمط السلوك الذي يؤدي الى اختلاف هوية العاملين في المؤسسة ، ويعود ذلك في الواقع بشكل أكثر تحديدا إلى اختلاف موجهات القيم والمعايير والمعتقدات السائدة في المجتمع ، هذه القيم والمعايير تسهم في تشكيل هوية العامل ، وعليه فالهوية داخل المؤسسة هي عبارة عن محصلة التنشئة الاجتماعية التي تلقاها الفرد قبل دخوله عالم الشغل والمتمثلة في القيم والمعايير التي اكتسبها من ذلك ، بالإضافة إلى تلك التي تلقاها بعد الالتحاق بالعمل فالأفراد داخل التنظيم يتفاعلون ويؤثرون ويتأثرون بتلك القيم و المعايير مما ينتج عنه هوية مهنية موحدة داخل المؤسسة وتؤثر هذه الهوية في أفعال العاملين وتوجه أفعالهم وتصرفاتهم التي تخضع لقواعد وقوانين وقيم تنظيمية يجب الالتزام والخضوع لها وهذا ما يسمى بالالتزام التنظيمي ، والذي يعد من بين قواعد التنظيم الرسمي التي يجب على العاملين الخضوع لها وتطبيقها حيث أن التزام الأفراد في عملهم يشير إلى تقبلهم لقيم وأهداف المؤسسة التي يعملون بها وتفانيهم و رغبتهم القوية وجهدهم المتواصل في تحقيق أهدافها وسيظل موضوع الالتزام التنظيمي مفتاحا أساسيا مهما في تحقيق توافق العمال في مؤسستهم ، فإذا كان هناك التزام نحو المؤسسة سيكون هناك استعداد كافيا لتكريس كل الجهود والتفاني في إنجاز المهام والسعي وراء البقاء في المؤسسة والاستمرار للعمل بها والشعور بالانتماء لها والخضوع والولاء لها ، مما يكسب العاملين هوية داخل المؤسسة التي تعبر عن تفاعلهم وارتباطهم بمؤسستهم مما يساهم في تماسك المؤسسة واستمرارها .

ومن هنا تظهر العلاقة التكاملية بين الالتزام التنظيمي وهوية العاملين داخل المؤسسة ، حيث ان الالتزام التنظيمي يعبر عن اتجاه الفرد نحو المؤسسة ، ويشمل الرغبة القوية في البقاء عضوا فيها. ويظهر الالتزام في بذل العامل جهودا إضافية في العمل ، ويعد الأفراد الملتزمون تجاه مؤسستهم مصدر قوة تساعد في بقائها ومنافستها للمؤسسات الأخرى ، وكذلك العامل الذي يكتسب هويته المهنية يصبح عامل ملتزم بقيم وقواعد المؤسسة والسهر على الاستمرار عليها ، و تحقيق أهدافها وكل هذا ينعكس ايجابيا على أداء العاملين وتحقيق الفعالية التنظيمية ، وقد حظي الالتزام التنظيمي بالاهتمام خلال العقود الماضية ، ما أدى لاختلاف رؤى الباحثين حوله، كما أدى ذلك للتعقيد نتيجة التركيز على الالتزام في بيئة العمل وتضمينه مجالات عدة مثل الالتزام نحو العمل ، الالتزام نحو الواجبات و المهام الداخلية ، الالتزام نحو المؤسسة ، الالتزام نحو جماعة العمل وغيره ، و التي عبرت عن متغيرات اساسية في الالتزام التنظيمي ، وكذلك شغلت الهوية المهنية حيزا كبيرا من اهتمامات علماء

الاجتماع ومن بينهم "رونو سانسوليو"، و "كلود دوبار" حيث اعتبر "رونو سانسوليو" ((أن المؤسسة مجال للتنشئة الاجتماعية وتشكل الهويات الفردية والجماعية حسب المعايير والقيم التي تشكلت عليها بنية المؤسسة وان العامل يكون ملتزم بقواعد وضوابط المؤسسة))¹ أما "كلود دوبار" ((فاعتبر ان الهوية المهنية تتشكل من خلال الهوية الشخصية والهوية الجماعية وتفاعلات ذلك مع المهنة أو الحياة المهنية))².

وعليه فالمؤسسات الناجحة هي التي تشكل لدى عاملها هوية مهنية تساهم في اندماج الأفراد داخل المؤسسة والتزامهم بالمعايير والقيم السائدة مما يساهم في توفير مناخ تنظيمي ملائم لتحقيق هدف المؤسسة التي وجدت من اجله ، ومن هنا تتجلى أهمية دراستنا الراهنة التي تحاول استكشاف مساهمة الالتزام التنظيمي في تشكيل هوية العاملين داخل المؤسسة ومن هنا نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

كيف يساهم الالتزام التنظيمي في تشكيل هوية العاملين داخل المؤسسة ؟

ومن هنا نطرح التساؤلات الفرعية التالية:

1. كيف يساهم الالتزام الفردي نحو العمل في تشكيل الولاء التنظيمي للعاملين ؟
2. كيف يساهم الالتزام نحو جماعة العمل في تحقيق تفاعل الفرد داخل المؤسسة ؟
3. كيف يساهم الالتزام بالقيم التنظيمية في تشكيل الانتماء التنظيمي للعاملين؟

2- أسباب اختيار الموضوع:

يمكن تصنيف أسباب اختيار الموضوع إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية يمكن إيجازها في ما يلي :

1 الأسباب الذاتية:

. ان من بين الأسباب الذاتية الدافعة لهذه الدراسة هو الاهتمام بموضوع الالتزام التنظيمي ودوره في تشكيل هوية العاملين داخل المؤسسة ومحاولة ربطه بالواقع كما اننا نحاول تجسيد جهودنا العلمية المتحصل عليها طيلة سنوات التعليم العالي في بحث علمي .

¹ . Catherine larouche , le développement de l'identité professionnelle des infirmiers étude présentée à l'université du Québec , 2012.p 306 .

² . Catherine larouche , le même référence , page 306 .

2 الأسباب الموضوعية:

- ❖ . قلة الأبحاث والدراسات التي تناولت دور الالتزام التنظيمي في تشكيل هوية العاملين في ميدان علم الاجتماع.
- ❖ . محاولة معرفة دور الالتزام التنظيمي في توفير مناخ عمل يشكل للعامل الولاء والانتماء تجاه المؤسسة التي يعمل بها .
- ❖ . الرغبة في تقديم معلومات حول موضوع الدراسة مستغلا تطبيقه في ميدان مؤسسة اجتماعية خدمته وهي دار الثقافة بورقلة .

3 . أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة الراهنة من خلال المتغيرات التي استخدمتها وهي الالتزام التنظيمي والهوية المهنية حيث يعدا من بين أهم المواضيع التي يمكن تناوله برؤية سوسيولوجية في ميدان المؤسسة وباعتبار الالتزام التنظيمي يعد من المواضيع التي تستحق الدراسة فالالتزام التنظيمي يعد مؤشرا من مؤشرات نجاح المؤسسة من خلال اندماج العامل وولائه لها ومحاولة الاستمرار فيها اما الهوية التنظيمية تعد سمة جوهرية تميز المؤسسات عن غيرها وتعطيها صفة الاختلاف عن غيرها .

كما أن التعرف على دور الالتزام التنظيمي في تشكيل هوية العاملين داخل المؤسسة يسهم في إثراء المعرفة العلمية لدى المسؤولين في المؤسسات ويزودهم بمقومات تحليل وتشخيص المناخ التنظيمي لتقوية الايجابيات وحل المشاكل وذلك لضمان تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية.

4- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التحقق من واقع الالتزام التنظيمي في المؤسسة ودوره في تشكيل الهوية المهنية للعاملين ، كما انها تهدف الى :

- . التعرف على واقع الالتزام التنظيمي وتأثيره على أفعال العاملين داخل مؤسسة دار الثقافة مفدي زكرياء بورقلة .
- . التعرف على أبعاد الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة .
- . محاولة التعرف مساهمة الالتزام الفردي نحو العمل في تشكيل الولاء التنظيمي للعاملين .
- . محاولة التعرف على مساهمة الالتزام نحو جماعة العمل في تحقيق تفاعل الفرد داخل المؤسسة .

- محاولة التعرف على مساهمة الالتزام بالقيم التنظيمية في تشكيل الانتماء التنظيمي للعاملين .
- . تقديم بع التوصيات والمقترحات التي تساعد على الاستفادة من نتائج الدراسة .

5 . تحديد مفاهيم الدراسة :

أولاً : مفهوم الالتزام التنظيمي

يعد مفهوم الالتزام التنظيمي واحداً من أكثر المفاهيم صعوبة حيث تعددت مضامينه ، وتباينت فيما بينها نظراً لتعدد العوامل أو المتغيرات المؤثرة فيه و الناتجة منه ، واختلاف مداخل دراسته ونتائج الدراسات التي تناولته ، وسوف يتم التطرق لمجموعة من التعاريف التي صاغها الباحثون في هذا المجال:

1. عرف كل من عبد الوهاب وخطاب ، الالتزام التنظيمي بأنه استثمار متبادل بين الفرد والمنظمة باستمرار العلاقة التعاقدية ، يترتب عليه سلوك الفرد سلوكاً يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه والمرغوب فيه من جانب المنظمة ، ورغبة الفرد في إعطاء جزء من أجل الاسهام في نجاح واستمرارية المنظمة ، كالاستعداد لبذل مجهود أكبر والقيام بأعمال تطوعية ، وتحمل مسؤوليات إضافية¹ .

2. أما نعمة فقد عرفت الالتزام التنظيمي بأنه " الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنحها الولاء . ويمكن القول بأن عملية الالتزام التنظيمي ما هو الا عملية الايمان بأهداف المنظمة وقيمها والعمل بأقصى طاقة لتحقيق تلك الاهداف وتجسيد تلك القيم² .

3. حيث يرى بورتير porter بان الالتزام هو" استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المؤسسة ، وامتلاك الرغبة القوية في البقاء فيها ، والقبول بالقيم والأهداف الرئيسية للمؤسسة". وتوصل بورتير إلى أن هناك صفات لها تأثير كبير في تحديد الالتزام التنظيمي للأفراد وهي:

. إيمان قوي بالمؤسسة وقبول لأهدافها وقيمها .

. الاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة .

. الرغبة القوية في المحافظة على استمرار عضويته في المؤسسة .

¹ عبد الوهاب وآخرون ، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، مكتبة عين الشمس ، القاهرة ، 1998 ، ص 99 .

² نعمة عباس وآخرون ، الالتزام التنظيمي وفعالية المنظمة ، دراسة مقارنة في الكليات العلمية والانسانية في جامعة بغداد ، مجلة اتحاديات الجامعات العربية ، العدد 61 ، بغداد ، 1997 ، ص 99 .

4. أما شلدون (Sheldon, 1971) فيرى أن الالتزام هو "التقييم الايجابي للمؤسسة والعزم على العمل لتحقيق أهدافها"، وهو مستوى الشعور الايجابي المتولد لدى الفرد تجاه المؤسسة التي يعمل فيها ، والإخلاص لها ، وتحقيق أهدافها مع شعوره المستمر بالارتباط والافتخار بالعمل فيها.¹
- وأيضاً من التعريفات التي برزت في النظر الى الالتزام التنظيمي :
5. يعبر الالتزام التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل اقصى جهد ممكن لصالح المؤسسة ورغبته الشديدة في البقاء بها ومن ثم قبوله وإيمانه بها بأهدافها قيمها .²

المفهوم الاجرائي للالتزام التنظيمي:

هو الالتزام الفردي نحو المؤسسة ونحو جماعة العمل وكذلك الالتزام بالقيم التنظيمية السائدة داخل المؤسسة وهذا نابع من القوانين واللوائح الرسمية التي تضعها المؤسسة وكذا روح المسؤولية للفرد داخل المؤسسة.

ثانياً: الهوية المهنية :

- 1) . يشير مصطلح الهوية المهنية إلى ما يشعر به أفراد المؤسسة وما يفكرون به وما يحملونه من اتجاهات ورؤى مشتركة تجاه منظماتهم ، قيماً وفلسفةً وهياكل تنظيمية ونمط عمل والتي تتشكّل من خلال العديد من العوامل والمؤثرات. ومن أبرز تلك العوامل هو تأثير القادة والمديرين وما يحملونه من رؤى وفلسفة وما يطورون من استراتيجيات وما يخلقونه من ثقافة تنظيمية.
- 2) . وحسب سانسوليو فإنها تمثل كل المعايير وقيم والقواعد والانتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم تعريف أعضاء جماعة العمل من خلالها ، فهي تفسر كيف يؤدي الفاعل (سواء على المستوى الفردي والجماعي) مهامه ودوره ، وما هي الصورة التي يقدمه فيها زملائه في العمل .³
- 3) . يرى حريم أن الهوية التنظيمية تتعلق بمدى انتماء العاملين للمؤسسة ككل بدلا من الوحدات التي يعملون فيها أو مجال تخصصهم المهني .⁴

¹ الأحمدى، طلال بن عابد، الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في ترك المنظمة والمهنة: دراسة ميدانية للمرضين العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بمدينة الرياض ، المملكة العربية السعودية ، المجلة العربية للإدارة ، المجلد الرابع و العشرين، العدد الأول ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية، 2004، ص 233.

² د، فاروق عبد فقيه، السيد محمد عبد المجيد السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان 2005 ص 285 .

³ Catherine larouche ، ancienne référence, page 306.

⁴ حريم حسين ، السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال ، دار حامد للنشر ، عمان ، 2004 ، ص 328 .

4) . ويعرف Albert and Whetten الهوية المهنية بأنها فهم أعضاء المؤسسة الجماعي للسمات الجوهرية المركزية في المؤسسة التي تميزها عن غيرها وتتصف عادة بالاستمرارية ويفترض بالسمات الأكثر جوهرية في المؤسسة ان تستمر وذلك لأنها مرتبطة بتاريخ المؤسسة.¹

5) . يعرف Aust الهوية المهنية بأنها الشخصية المميزة للمؤسسة التي يتم إدراكها من خلال القيم المشتركة التي تظهر في اتصالات المؤسسة بالخارج.²

المفهوم الاجرائي للهوية المهنية:

هي كل الصفات والمميزات التي يحملها الفرد داخل المؤسسة وذلك من خلال شعوره بالولاء والانتماء والتفاعل مع الجماعة التي ينتمي اليها داخل المؤسسة .

ثالثا: المؤسسة

1) يعتبر تالكوت بارسونز المؤسسة كتنظيم وهو توجيهها أساسيا نحو تحقيق هدف محدد وهو نسق اجتماعي يختلف عن سائر الوحدات الاجتماعية من حيث توجيهه بشكل مسبق نحو انجاز هدف او مجموعة اهداف محددة.³

2) تعريف سيمون : المؤسسة هي تنظيم اجتماعي يمتاز ب:

. هدف لو عدة اهداف تعطي حركية للنشاطات الفردية والجماعي

. هيكل يرتكز على ثبات العلاقات بواسطة مبدأ التعاون والتنسيق و الادارة.

. مجموعة افراد لهم نشاطات وظيفية تنعكس على تقسيم العمل ، وهم مسئولون عن اعمالهم المحددة في كل نوع من الانشطة.⁴

3) المؤسسة هي نظام مفتوح على محيطه ، يتفاعل معه من خلال علاقات تبادلية ، بغرض تحقيق مجموعة من الأهداف ، وفي هذا الإطار يمكن أن تتركب المؤسسة من عدد كبير من الأنظمة الفرعية (Sous systemes) بصفة عامة نعتبر نظام المؤسسة كمجموعة تتكون من ثلاثة أنظمة فرعية ، تتمثل فيما يلي:

¹ Albert,Stuart and David A.Whetten ، **Organizational Identity**,In LL Cummings and B M.Staw،

Research in Organizational Behavior ،1985 p .263 .

² Aust,p.j,Communicated Values as Indicators of Organizational Identity,Communication Studies، 2004,p 55.

³ حسين عبد لحמיד احمد رشوان ، **علم اجتماع التنظيم**،مؤسسة شباب الجامعة،الاسكندرية ،2004 ،ص106.

⁴ علي محمد عبد الوهاب ،**إدارة الأفراد - منهج تحليلي** ،مكتبة عين الشمس ، القاهرة ، 1975،ص 22 .

a. نظام العمل يشير إلى العمليات التي تم إجراؤها .

b. نظام المعلومات.

c. نظام يتعلق بصنع واتخاذ القرار

4) المؤسسة هي عبارة عن تنظيم تسلسلي للأفراد ، يأخذ بعين الاعتبار المهام ، والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم ، ويتمتع باستقلال ذاتي في صنع القرار ، ويمكن اعتبار المؤسسة كحالة خاصة ، من مجموعة واسعة يطلق عليها المنظمات.¹

5) يعرف ناصر دادوي عدون المؤسسة على أنها : "كل هيكل تنظيمي اقتصادي مستقل مالياً ، في إطار قانوني و اجتماعي معين ، هدفه دمج عوامل الإنتاج من أجل الإنتاج ، أو تبادل السلع و الخدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين ، أو القيام بكليهما معاً (إنتاج +تبادل) ، بغرض تحقيق نتيجة ملائمة ، و هذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني و الزماني الذي يوجد فيه ، و تبعاً لحجم ونوع نشاطه.²

المفهوم الاجرائي للمؤسسة:

هي كل وحدة اجتماعية او اقتصادية انجزت بطريقة مقصودة من اجل تحقيق اهداف محددة عن طريق وسائل مادية وبشرية .

6 . الدراسات المشابهة:

1 الدراسة الأولى: لقد قام كل من الدكتورين عبد الطيف عبد اللطيف ومحفوظ أحمد جودة بدراسة حول " دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية "(دراسة ميدانية على اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة 2010). مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، 2010.

تضمنت الاشكالية التالية : المشكلات التي تعاني منها الجامعات الاردنية الخاصة والتي اثرت عليها في تشكيل هويتها التنظيمية .

وهدفت الدراسة الى التعرف على:

. تحديد ما دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بالهوية التنظيمية في هذه الجامعات

¹ عبد النور مدب، خالد طاهري، دراسة تقييمية للوضعية المالية والاقتصادية للمؤسسة ، مذكرة مهندس دولة في التخطيط ، المعهد الوطني للتخطيط والإحصاء ، الجزائر 2005 ، ص18

² عبد الغفار حنفي، إدارة المواد و الإمداد، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1997.ص 76 .

. تحديد أثر العوامل الشخصية كالجنس والعمر والرتبة و الاكاديمية ومدة العمل في الجامعات الخاصة بالأردن في الهوية التنظيمية ؟

ولتحقيق ذلك اختار الباحثان عينة عشوائية من اربع جامعات اردنية خاصة بصفة عشوائية ووزعت 280 استبانة على اعضاء هيئة التدريس فيها حيث استرجع منها 226 استبانة اخضعت للتحليل التمييزي وقد استطاعت الدراسة بناء نموذج يتكون من الابعاد الداخلة في في التحليل كلها وقد تمكن النموذج من تصنيف المبحوثين الى مجموعتين من لديهم شعور ضعيف بالهوية التنظيمية ومن لديهم شعور قوي بها وأخيرا توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

. عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في اجابات المبحوثين فيما يتعلق بالهوية التنظيمية تعود الى الجنس او العمر او الرتبة الاكاديمية

. وجود فروق ذات دلالة احصائية تعود الى مدة العمل في الجامعات الخاصة .¹

2 الدراسة الثانية : قامت الطالبة عاشوري ابتسام بدراسة تحت عنوان **الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية** دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري بمدينة الجلفة ،تحت إشراف زوزو رشيد ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل ، جامعة محمد خيضر، بسكرة،السنة الجامعية 2014/2015.

وتضمنت الاشكالية التالية :اهمية كل من الالتزام التنظيمي والثقافة التنظيمية داخل المؤسسة وكذلك اهمية طبيعة العلاقة بينهما ومنه اراد الباحث ان يبين طبيعة هذه العلاقة في هذه الدراسة .وكان التساؤل الرئيسي كان كالتالي :ما هي علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام التنظيمي في ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة ؟ كما احتوت الدراسة على فرضية رئيسية وهي :

. هناك علاقة للثقافة التنظيمية بالالتزام التنظيمي في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة. بالإضافة الى فرضيات جزئية وهي :

. هناك علاقة بين الثقافة التنظيمية والولاء التنظيمي في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري

. هناك علاقة بين الثقافة التنظيمية وتحقيق المسؤولية اتجاه مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري .

. هناك علاقة بين الثقافة التنظيمية و تحقيق الرغبة في العمل والاستمرار في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري.

¹ عبد الطيف عبد اللطيف ، محفوظ أحمد جودة ، دور الثقافة التنظيمية في التنويع بقوة الهوية التنظيمية ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، العدد 2 ، 2010 .

كما هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي في المؤسسة ولتحقيق هذا الهدف استخدم الباحث المنهج الوصفي لانه يتفق مع خصائص موضوع الدراسة واستخدم المسح الشامل نظرا لصغر مجتمع الدراسة من العاملين بالمديرية حيث تم توزيع الاستمارات على جميع الفئات السوسيو مهنية التي تشكل مجتمع الدراسة كالأتي : اطارت ، تحكم ، وأخيرا بعد تحليل البيانات المتحصل عليها توصل الباحث الى جملة من النتائج وهي :

. لقد تبين من خلال هذه الدراسة ان الثقافة التنظيمية تعتبر من اهم مكونات البيئة الداخلية للمؤسسة والتي لها علاقة قوية بالتزام الافراد العاملين بالمؤسسة .

. ان تحقيق التزام العاملين هو احد الاهداف التي تسعى المؤسسات لها لما له الاثر الايجابي على نجاحها وذلك من خلال الثقافة التي تحملها كل مؤسسة وترسخها لدى الافراد العاملين بها .

. تعتبر ثقافة المنظمة من اهم المؤثرات على سلوك والتزام الافراد في المنظمة.

. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الثقافة التنظيمية و الالتزام التنظيمي للعاملين بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة عند مستوى الدلالة =0,01a.

. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الثقافة التنظيمية و الولاء التنظيمي للعاملين بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة عند مستوى الدلالة =¹0,01a.

3 الدراسة الثالثة: قام الطالب محمد بن غالب العوفي بدراسة تحت عنوان الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام

التنظيمي دراسة ميدانية على هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض تحت اشراف الدكتور مازن فارس رشيد ، بحث مقدم لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الادارية ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ، 2005 .

كانت مشكلة الدراسة تدور حول طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي في هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض من خلال التأثير الايجابي والسلبي للثقافة التنظيمية على العديد من المتغيرات ومن بينها الالتزام التنظيمي وكان التساؤل الرئيسي كالتالي: ما طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي في هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض .

¹ عاشوري ابتسام ، **الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية** ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم

وعمل ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، السنة الجامعية 2014/2015.

وهدفت الدراسة الى :

. التعرف على القيم السائدة المكونة للثقافة التنظيمية في هيئة الرقابة والتحقيق .
 . التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى منسوبي هيئة الرقابة والتحقيق .
 الوقوف على مدى اختلاف القيم الثقافية التنظيمية باختلاف الخصائص الشخصية لمنسوبي هيئة الرقابة والتحقيق .
 واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي بأسلوب دراسة الحالة والذي يقوم على جمع البيانات من منشأة او منظمة واحدة ويتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض وتم استخدام اسلوب الحصر الشامل في هذه الدراسة ، ثم قام الباحث بتوزيع 209 استبيانات لجميع افراد الدراسة واستعاد الباحث منها 183 استبيان وأخيرا بعد تحليل البيانات المتحصل عليها من الدراسة الميدانية توصل الباحث الى النتائج التالية :

. ان وجود قيم الثقافة التنظيمية تسود في في هيئة الرقابة والتحقيق بدرجة متوسطة .
 وجود علاقة ارتباطيه موجبة وقوية بين الثقافة التنظيمية بشكل عام والالتزام التنظيمي وبين القيم المكونة للثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي .

. تميل عينة الدراسة الى الموافقة على ان هناك التزام تنظيمي في هيئة الرقابة والتحقيق .
 . ان اهم القيم المكونة للثقافة التنظيمية التي تؤثر على الالتزام التنظيمي بشكل عام هي: العدل والكفاءة وفرق العمل.
 1

أوجه الاستفادة من الدراسات المشابهة: لقد استفاد الباحث من دراسة عبد الطيف عبد اللطيف ومحفوظ أحمد جودة تحت عنوان : دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية من خلال بناء مفاهيم الدراسة المتعلقة بالهوية التنظيمية وكذلك الاستعانة بها في بناء الاشكالية ، وكذلك تمت الاستفادة من دراسة الطالبة عاشوري ابتسام تحت عنوان : الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية من خلال :بناء الاشكالية ومفاهيم الدراسة المتعلقة بالالتزام التنظيمي وكذلك الاستعانة بها في بناء تساؤلات الاستمارة وكذا النتائج المتحصل عليها وكذلك تمت الاستفادة من دراسة محمد بن غالب العوفي تحت عنوان : الثقافة التنظيمية

¹ محمد بن غالب العوفي ، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي ، بحث مقدم لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في

العلوم الادارية ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ، 2005 .

وعلاقتها بالالتزام التنظيمي من خلال: بناء الاشكالية وبناء المفاهيم المتعلقة بالالتزام التنظيمي وكذلك استفاد الطالب من الجانب النظري للدراسة من خلال الاطلاع على الفصل النظري المتعلق بالالتزام التنظيمي .

7 - المقاربة السوسولوجية للدراسة :

ان الاهتمام في هذه الدراسة بالتفسيرات السوسولوجية الحديثة يبين مدى اهمية الموضوع في قالب التحليلات والتفسيرات النظرية ومختلف الابعاد المنتقاة منها ، ومن بين الرواد المحدثين الذين درسوا موضوع الهوية داخل العمل هما رونو سانسوليو وكلود دوبارد .

أولا: الهوية المهنية عند رونو سانسوليو

يستند سانسوليو في تحديد مفهوم الهوية على المقاربة الثقافية والتي تنظر الى المؤسسة ليس مجال مختصر حول عملية الانتاج ، بل انطلاقا من كون المؤسسة مجال للتنشئة الاجتماعية وتشكل الهويات الفردية والاجتماعية حسب القيم والمعايير التي تشكلت عليها بنية المؤسسة ، بمعنى انه ينظر للعامل ليس كعنوان منفذ بل كفاعل منتج ومبدع يساهم في انتاج وإعادة انتاج ثقافة المؤسسة ، لذلك فإن الهوية المهنية عند سانسوليو لها سمات وبصمات البعد الثقافي بمعنى اننا امام مجتمع مؤسسة بحيث يكون الفاعل ملتزم بقواعد وضوابط هذا المجتمع اي ان سلوكياته تعكس امثاله للقيم والمعايير المنتجة جماعيا عبر التفاعل اليومي بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين ، وبالتالي نحن امام مؤسسة اجتماعية تساهم في التنشئة الاجتماعية لأفرادها والخروج عن قيمها يعد سلوكا غير مناسباً للنسق العام ، ولأن تحقيق الذات مرهون باعتراف الاخر يقدم سانسوليو أربعة شروط لتحقيق الاعتراف بالذات والآخر تتمثل في الانتماء للمؤسسة وتحقيق انجاز فردي أو جماعي والمسار الشخصي المهني ، والقدرة على مقاومة كل اشكال الهيمنة التي تفرض في مجال العمل ، بحيث هذه العناصر الاربعة تساهم في تحقيق الذات كمعطى اولي يساعد على تجاوز أو التغلب على اكراهات السلطة البيروقراطية ومعاونة العمل ، كما يوفر جو الثقة المتبادل بين مختلف الفاعلين ، حيث تصبح عملية التعاون ممكنة وعلاقات العمل أكثر ألفة وإنسانية تساعد على تحقيق الاندماج الاجتماعي والتنظيمي ، مما يعزز الشعور بالانتماء الى المؤسسة ، وبذلك يتحقق الوجود المهني للفاعل بالمؤسسة ومنه نتحدث عن تشكل الهويات المهنية لمختلف الفئات المهنية .¹

¹ Catherine larouche ، مرجع سابق_ص 306.

ثانيا :الهوية المهنية عند كلود دوبارد

حسب كلود دوبارد الهوية ليست معطى نهائي منذ البداية انما تتشكل باستمرار عبر صيرورة الزمن على مدى الحياة كما ان الفرد لا يمكنه ان يشكل هويته بمعزل عن الاخر.

فالهوية نسق من تمثلات الانا مرتبط بنسق القيم و تمثلات الهوية الجماعية ، حيث تمكننا من معرفة ذاتنا و التموقع وتقييم كيفية تعريفنا من قبل الاخرين ، وتتشكل الهوية المهنية من خلال الهوية الشخصية والهوية الجماعية وتفاعلات ذلك مع المهنة او الحياة المهنية ، فالشعور بالهوية المهنية هو محصلة العلاقات التفاعلية المطورة ضمن ميدان العمل وبنائها اي الهوية المهنية يتأسس عبر تمفصلات شكلين من مسار المعاملات الاولى تعامل موضوعي من خلال الاخرين والثانية شخصي من خلال الأنا بمعنى هوية مهنية للذات ، وفي مرحلة التعامل الموضوعي مع الاخرين يتطلع الفرد لاستعاب توقعات الادوار لتحقيق الاعتراف من عدمه ، بينما التعامل الذاتي الداخلي يمكن ان يعرف بعدين : الاستمرارية أو انقطاع بين الهوية الموروثة والهوية المتوقعة ، بمعنى ان الفرد يعيش ضمن تفاعلات لتحقيق الذات في اطار عملية الجمعة بحيث لا يمكن ان يكون للانا معنى الامن خلال وجود الاخر .¹

كيفية اسقاط المقاربة السوسيولوجية على الدراسة الحالية:

تم استعمال مقارنتي رونو سانسوليو وكلود دوبارد على دراستنا الحالية وذلك من خلال تبني هذه المقاربة لموضوع الهوية المهنية داخل المؤسسة وهو نفس الذي تبنته دراستنا الحالية وكذا استخدامها في توضيح مفاهيم الدراسة المتعلقة بالهوية المهنية وكذلك استخدام بعض مطلقاتها أو مؤشرات مثل : الانتماء ، التفاعل ، كما تم استخدامها في تحليل الجداول الاستمارة .

¹ Catherine larouche ، مرجع سابق_ص 307 .

الفصل الثاني الإطار المنهجي للدراسة

- 1- المنهج المستخدم
- 2- مجالات الدراسة
 - 1.2 المجال المكاني
 - 2.2 المجال الزمني
 - 3.2 المجال البشري
- 3- مجتمع البحث
- 4- أدوات جمع البيانات
 - 1.4 المقابلة
 - 2.4 الاستبيان
- 5- الأساليب الإحصائية

1 - المنهج المستخدم:

إن المنهج هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة ، لاكتشاف الحقيقة و للإجابة على الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث ، وهو البرنامج الذي يحدد لنا السبيل للوصول إلى تلك الحقائق و طرق اكتشافه ، وعليه فقد تم استخدام المنهج الوصفي الذي يعتمد على جمع الحقائق والبيانات من الميدان ووصفها ولأنه يتلاءم مع طبيعة موضوع الدراسة .

ويعرف المنهج الوصفي على أنه: الطريقة المنظمة ، لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو موقف أو أفراد ، أو أحداث أو أوضاع معينة ، بهدف اكتشاف حقائق جديدة ، أو التحقق من صحة حقائق قديمة و آثارها ، و العلاقات التي تتصل به ، و تفسيرها و كشف الجوانب التي تحكمها وعليه فإن المنهج الوصفي يستخدم في جمع الحقائق و المعلومات ، و وصفها و تحليلها و تيسيرها للوصول إلى تعليمات مقبولة¹ . وتم استخدام المنهج الوصفي على عدة مراحل وهي :

المرحلة الاولى : وهي مرحلة جمع المعلومات حول موضوع الدراسة من أجل وضع تصور عام حول الموضوع في اشكالية الدراسة .

المرحلة الثانية : وهي مرحلة جمع البيانات و المعلومات من ميدان الدراسة عن طريق المقابلة والاستمارة و وصفها بطريقة موضوعية.

المرحلة الثالثة : وتمت هذه المرحلة بعد استرجاع الاستمارات وتفرغها في جداول ومن ثم تحليلها وتفسيرها وعرض اهم النتائج المتوصل اليها .

2 - مجالات الدراسة : كانت هذه الدراسة تهدف إلى التعرف على الالتزام التنظيمي ودوره في تشكيل هوية العاملين داخل المؤسسة ، فقد أجريت الدراسة في مؤسسة دار الثقافة مفدي زكريا بورقلة ، وكانت مجالات الدراسة كالاتي:

2. 1 - المجال المكاني : أجريت هذه الدراسة بمؤسسة دار الثقافة مفدي زكرياء بورقلة وتعتبر المجال المكاني لهذه الدراسة .

لمحة عامة حول المؤسسة: تأسست دار الثقافة ورقلة سنة 1985 بموجب قرار وزاري مشترك مؤرخ في

¹ مروان عبد المجيد إبراهيم ، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية ، ط01 ، مؤسسة الوراق ، الأردن، 2000 ص 125 .

تاريخ 1985/09/28، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري.

الهيكل الإداري لدار الثقافة: تتكون هذه المؤسسة من مصلحتين هما:

1 . مصلحة الإدارة و المالية

2 . مصلحة التنشيط الثقافي

وتشكل مصلحة الإدارة و المالية من أقسام هي :

1. قسم الموظفين

2. قسم الوسائل العامة

3 . قسم الصيانة

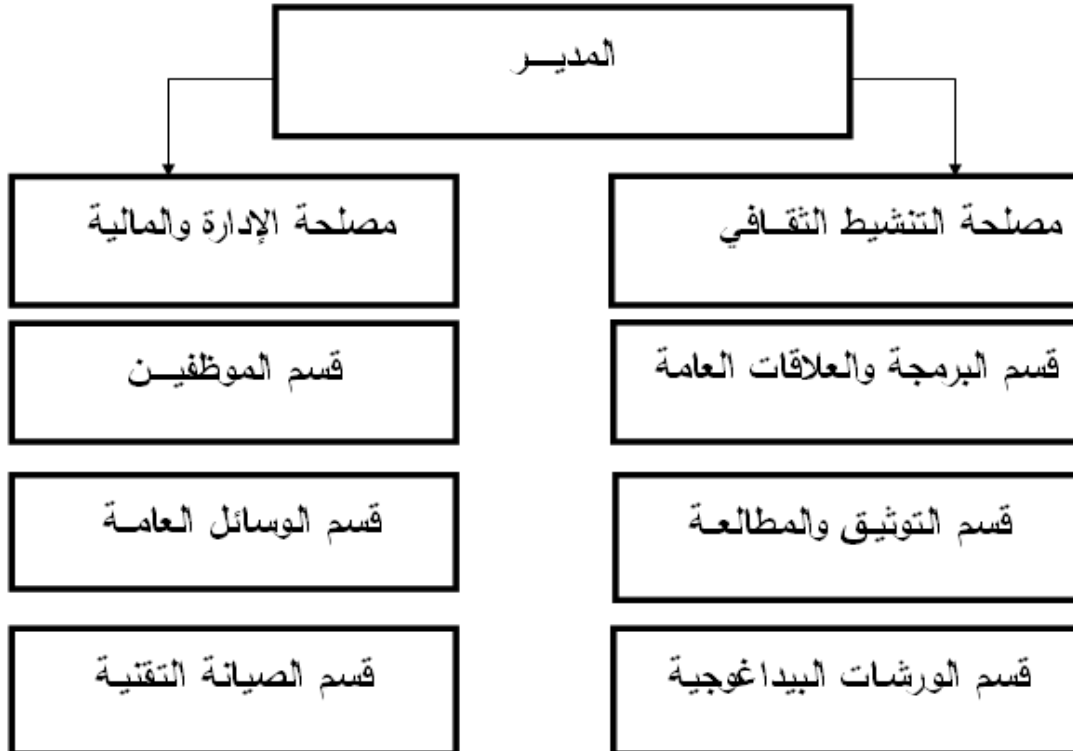
وتشكل مصلحة التنشيط الثقافي من أقسام هي:

1. قسم التوثيق والمطالعة

2. قسم الورشات البيداغوجيا

3. قسم البرمجة والعلاقات العامة

الهيكل التنظيمي لدار الثقافة:



التنظيم والعمل:

يسير كل دار للثقافة مديرها , ويديرها مجلس توجيهي ولجنة تنسيق تقنية، ويحدد التنظيم الداخلي لدور الثقافة بقرار مشترك بين كل من الوزير المكلف بالثقافة والوزير المكلف بالمالية والسلطة المكلفة بالتوظيف العمومي .

إدارة دار الثقافة:

المدير: يعين المدير بقرار من الوزير المكلف بالثقافة وتنتهي مهامه حسب الأشكال نفسها، ويعمل المدير في نطاق احترام إرشادات السلطة الوصية وتوجيهاتها. وبهذه الصفة يقوم بما يأتي:

1. يعتبر مسئولاً عن السير العام لدار الثقافة مع احترام صلاحيات المجلس التوجيهي .
2. يمثل دار الثقافة في جميع أعمال الحياة المدنية.
3. يمارس السلطة السلمية على جميع المستخدمين ويعين في الوظائف التي لم تتقرر طريقة أخرى للتعين فيها.
4. يعد التقارير التي تعرض على مداولات المجلس التوجيهي.
5. يسهر على تطبيق نتائج مداولات المجلس التوجيهي بعد مصادقة السلطة الوصية عليها.
6. يتولى مهام كتابة المجلس التوجيهي.
7. يعد الميزانية ويلتزم بالنفقات ويأمر بصرفها.
8. يبرم كل الصفقات والاتفاقات والاتفاقيات المتصلة بالأنشطة الثقافية، باستثناء تلك التي تستدعي الموافقة المسبقة للسلطة الوصية وبعد المصادقة المجلس التوجيهي عليها .
9. يعد برنامج النشاط السنوي .
10. يعد تقرير النشاط ويرسله إلى السلطة الوصية¹

¹ <http://www.mculture-ouargla.com> الساعة 17:34 التاريخ 12 مارس 2016 .

2 - 2 المجال الزمني:

قد تمت هذه الدراسة في مؤسسة دار الثقافة مفدي زكرياء بورقلة وكان ذلك من بداية شهر فيفري الى اواخر شهر مارس وتمت على اربع مراحل :

المرحلة الأولى : القيام بزيارة المؤسسة و مقابلة مسؤوليها وطلب تسهيلات من أجل القيام بالدراسة وطلب معلومات حول المؤسسة ونشاطها ، وتمت الموافقة على إجراء الدراسة ومنح المعلومات التي نحتاجها وكان ذلك في بداية شهر فيفري .

المرحلة الثانية : التوجه نحو المؤسسة ثم القيام بإجراء مقابلة مع مدير المؤسسة وكان ذلك في منتصف شهر فيفري .

المرحلة الثالثة: التوجه نحو المؤسسة ثم القيام بتوزيع 33 استمارة على العمال وكان ذلك بتاريخ 14 مارس 2016.

المرحلة الرابعة: وتم خلالها جمع واسترجاع 30 استمارة من أصل 33 استمارة تم توزيعها وكان ذلك بتاريخ 16 مارس 2016.

2- 3 - المجال البشري:

يتمثل المجال البشري في دراستنا الحالية في العمال الدائمين بمؤسسة دار الثقافة مفدي زكرياء بورقلة والبالغ عددهم 37 عامل والتي تعتبر مجال الدراسة .

3 - مجتمع البحث:

يقصد بمجتمع البحث أو الدراسة جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث أو جميع الافراد أو الأشخاص أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث ، أي أنه كل العناصر التي تنتمي لمجال الدراسة .¹ وعليه فقد كان مجتمع البحث في دراستنا هذه هو مجموع العاملين الدائمين بمؤسسة دار الثقافة مفدي زكرياء بورقلة .

خصائص مجتمع البحث:

نظرا لكون مجتمع الدراسة ليس كبير الحجم ويمكن التحكم فيه وحصره وعليه فقد تم اختيار اسلوب المسح الشامل لكل العمال الدائمين ، حيث تم حصر العمال الدائمين بمؤسسة دار الثقافة مفدي زكرياء بورقلة ، والبالغ عددهم 37 فردا وحيث تم توزيع 33 استمارة لان اربعة عاملين كانوا غير متواجدين في المؤسسة (02 في عطلة

¹ د ، سهيل رزق دياب ، مناهج البحث العلمي ، غزة ، فلسطين ، 2003 .

، 02 في عطلة مرضية) مع الغاء 03 استمارات نظرا لاسترجاعها فارغة حيث تبقت 30 استمارة اخضعت للتحليل .

4 - أدوات جمع البيانات:

الأداة هي الوسيلة المستخدمة في جمع البيانات أو تصنيفها و جدولتها وهناك كثير من الأدوات التي تستخدم للحصول على البيانات.

ويتطلب للقيام بأي دراسة ميدانية علمية جمع البيانات المتعلقة بموضوعها وللقيام بهذه العملية وجب استعمال الأدوات العلمية المستخدمة في ذلك ، وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على مجموعة من الادوات لجمع البيانات من الميدان وهي كالآتي:

- المقابلة

- الاستمارة

4 - 1 المقابلة: تعتبر المقابلة احدى الادوات المهمة والأساسية في جمع البيانات والمعلومات الميدانية وتعرف على أنها : محادثة شفوية بين شخص وشخص آخر او مجموعة اشخاص الغرض منها هو الكشف عن بعض المعلومات والمعطيات عن طريق طرح أسئلة على المبحوث¹ .
وعليه فقدم تم استخدام المقابلة الغير مقننة مع كل من مدير المؤسسة وبعض المسؤولين ، وكان ذلك بغرض جمع بعض المعلومات والمعطيات المتعلقة بالمؤسسة وموضوع الدراسة ، حيث تم إجراء المقابلة اثناء الدراسة الاستطلاعية وفي فترة توزيع الاستمارات على العاملين.

4 - 2 الاستمارة:

تعتبر الاستمارة من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الخاصة في العلوم الاجتماعية وتعرف على أنها: عبارة عن مجموعة أسئلة معدة مسبقا من اجل الحصول على إجابات لها و التي تشكل المعطيات الأساسية التي ينطلق منها الباحث في تفسير الظاهرة موضوع الدراسة² .

¹. إبراهيم ، المجيد عبد مروان ، اسس البحث العلمي لاعداد ا لرسائل الجامعية ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، 2000 ص 171.

² محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات ، ط 02 دار وائل ، عمان الأردن، 1999 ص 189.

ولقد اعتمدنا في بحثنا هذا على الاستمارة من خلال مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة والتي تدرج بطبيعة الحال تحت كل محور حسب التساؤلات الموضوعية سابقا كما أن الأسئلة الموضوعية فيها تهدف إلى : معرفة الالتزام التنظيمي ودوره في تشكيل هوية العاملين داخل المؤسسة لدى عمال مؤسسة دار الثقافة مفدي زكرياء بورقلة كما أنها شملت على 31 سؤال مقسمة على أربع محاور :

✓ محور البيانات الشخصية ، و إشتمل هذا المحور على الجنس ، السن ، المستوى التعليمي ، الأقدمية والخبرة .

✓ المحور الثاني والخاص بالتساؤل الأول من تساؤلات الدراسة ، تم فيه طرح 07 أسئلة باختلاف أنواعها مغلقة ومفتوحة ، بغية معرفة مساهمة الالتزام الفردي نحو العمل في تشكيل الولاء التنظيمي للعاملين .

✓ المحور الثالث ويتعلق بالتساؤل الثاني من الدراسة تدرج ضمنه 08 أسئلة منها المفتوحة والمغلقة والهدف منها معرفة الالتزام نحو جماعة العمل في تحقيق تفاعل الفرد داخل المؤسسة .

✓ المحور الرابع والأخير فيتعلق بالتساؤل الثالث من الدراسة ويتضمن 12 أسئلة ويهدف هذا المحور الى معرفة مساهمة الالتزام بالقيم التنظيمية في تشكيل الانتماء التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسة .

5- الأساليب الإحصائية :

تستدعي الضرورة في بعض الابحاث العلمية استخدام بعض الاساليب الإحصائية ، وقد استخدمنا في دراستنا هذه الأساليب الإحصائية التالية :

5- 1- التكرار : وهو تعداد كل الإجابات المتكررة لأسئلة الاستمارة وتلخيصها بالجداول وذلك عند عرض نتائج أفراد العينة على استبيان الدراسة .

5- 2- النسبة المئوية : وهي التكرار $\times 100$ على مجموع التكرارات .

الفصل الثالث

الإطار التطبيقي للدراسة

1. عرض ومناقشة البيانات الميدانية
 - 1.1 عرض ومناقشة البيانات الشخصية
 - 2.1 عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الأول
 - 3.1 عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني
 - 4.1. عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثالث
2. عرض نتائج الدراسة الميدانية
 - 2.2 النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني
 - 3.2. النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثالث
 - 4.2. النتائج المتعلقة بالتساؤل الرئيسي
- 3 . النتيجة العامة

1 - عرض و مناقشة البيانات الميدانية:

1-1 عرض ومناقشة البيانات الشخصية:

- الجدول رقم 1 يبين جنس المبحوث

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
57%	17	ذكر
43%	13	أنثى
100%	30	المجموع

من خلال الجدول رقم 1 و الذي يبين جنس المبحوثين نلاحظ ان نسبة جنس الذكور تقدر ب: 57%
وقدر عددهم ب : 17 عامل أما نسبة الاناث تقدر ب: 43% وقدر عددهم ب : 13 عاملة .
ويلاحظ من خلال هذه البيانات الاحصائية انا نسبة الجنسين متقاربة داخل مؤسسة دار الثقافة مغدي
زكرياء ، وذلك يعود الى طبيعة نشاط المؤسسة ذات الطالع الثقافي أي يركز على الجهد الفكري أكثر من الجهد
البدني ، وهذا بطبيعة الحال متواجد عند الجنسين الذكور والإناث .

- الجدول رقم 02 يبين الفئات العمرية للمبحوث

النسبة المئوية	التكرار	الفئة العمرية
20 %	06	من 20 إلى 30 سنة
40 %	12	من 31 إلى 40 سنة
33 %	10	من 41 إلى 50 سنة
7 %	02	من 51 إلى 60 سنة
100 %	30	المجموع

من خلال الجدول رقم 02 يتبين أن لنا ان الفئة العمرية الغالبة على المؤسسة هي من 31 الى 40 سنة وذلك بنسبة 40 % ، ثم تليها الفئة العمرية من 41 إلى 50 سنة وذلك بنسبة 33% ثم تليها الفئة العمرية من 20 إلى 30 سنة وذلك بنسبة 20 % أما الفئة العمرية من 51 الى 60 سنة فتمثل نسبة 7 % من مفردات البحث أما فئة الاكبر من 61 سنة فهي غير متواجدة داخل المؤسسة .

ويمكن القول من خلال هذه البيانات الاحصائية أن الفئة العمرية الغالبة في مؤسسة دار الثقافة هي فئة من 31 الى 40 سنة ، و يرجع ذلك الى ما تمثله هذه الفئة من اهمية داخل اي المؤسسة ، لأنها تمثل مرحلة النضج عند الانسان حيث يصبح الفرد خلال هذه المرحلة في اوج عطائه الفكري والبدني مما ينعكس على فعاليته داخل المؤسسة .

الجدول رقم 03 يبين المستوى التعليمي للمبحوث.

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
03%	01	إبتدائي
13%	04	متوسط
30%	10	ثانوي
50%	15	جامعي
100%	30	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول رقم 03 والذي يبين المستوى التعليمي للمبحوث ان الفئة الجامعية هيا الغالبة على مفردات البحث وذلك بنسبة 50% وتليها فئة الثانوي ب : 30% ثم تليها فئة المتوسط ب: 13% أما مستوى الابتدائي فهي 03% .

ويمكن ملاحظة من خلال هذه النتائج ان المؤسسة تعتمد بنسبة كبيرة على اصحاب المستوى الجامعي ثم بدرجة اقل اصحاب المستوى الثانوي ويفسر ذلك الى طبيعة المؤسسة ذات النشاط الثقافي الذي يعتمد بالدرجة الاولى على الكفاءات والمؤهلات العلمية المطلوبة ، اما اصحاب المستوى المتوسط والابتدائي فهي فئة قليلة جدا تكون غالبا في العمال المهنيين وأعوان الحراسة والتي لا تعتمد بالضرورة على مؤهل علمي كبير .

. الجدول رقم 04 يبين عامل الاقدمية والخبرة

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
20 %	06	أقل من 05 سنوات
43 %	13	من 05 الى 10 سنوات
07 %	02	من 10 الى 15 سنة
30 %	09	أكبر من 16 سنة
100 %	30	المجموع

. يتضح من خلال الجدول رقم 04 أن اصحاب الاقدمية والخبرة من من 05 الى 10 سنوات هم الفئة الغالبة وذلك بنسبة 43% ثم تليها الفئة ذوي الاقدمية أكبر من 16 سنة وذلك بنسبة 30% ثم فئة اقل من 05 سنوات بنسبة 20% وأخيرا فئة من 10 الى 15 سنة وذلك بنسبة 07% .

وبعد ملاحظة هذه المعطيات الاحصائية يمكن القول بأن المؤسسة تركز بدرجة كبيرة على عاملي الخبرة والاستقرار في العمل ، حيث يعدا هاذين العاملين مهمين جدا في نجاح اي مؤسسة فالعامل الاكثر خبرة واستقرارا في عمله يصبح بالضرورة أكثر فعالية وإبداعا في عمله ، مما يساهم في نجاح مؤسسته .

2-1 عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الأول:

- الجدول رقم 05 - يبين مدى قبول العامل للعمل بمؤسسة أخرى عندما تكون هناك ظروف العمل أفضل

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
90 %	27	نعم
10 %	03	لا
100 %	30	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية الموضحة في الجدول رقم 05 والذي يبين مدى قبول العامل للعمل بمؤسسة أخرى عندما تكون هناك ظروف العمل أفضل نلاحظ ان نسبة 90 % اجابت بنعم وقدر عددهم ب: 27 مفردة على خلاف نسبة 10 % وقدر عددهم ب 03 مفردات من البحث والتي اجابت بلا.

ونفسر هذه النتائج الى الدور الكبير التي تلعبه ظروف العمل في التأثير على العامل لقبوله العمل بمؤسسة اخرى حيث غالبية افراد البحث تؤكد ذلك بنسبة 90 % وحيث ترى غالبية هذه النسبة ان ظروف العمل التي يعملون بها في المؤسسة أنها ليست في صالح العاملين و أنها غير مساعدة في بعض الاحيان و أنهم يفضلون دائما الظروف الافضل من اجل القيام بعملهم على اكمل وجه وحيث انه كلما كانت ظروف العمل احسن كلما كان العامل مرتاح في عمله وأكثر فعالية ، أما الفئة الاخرى التي ترى انها غير مستعدة للعمل بمؤسسة اخرى رغم الظروف الجيدة فهي فئة صغيرة ونسبتها 10 % وهيا فئة من ذوي اصحاب الاقدمية الكبيرة في المؤسسة حيث انها ترى انها غير قادرة على تغيير المؤسسة بعد قضائهم فترة طويلة داخل المؤسسة حيث اعتادوا على بيئة العمل داخل المؤسسة والزملاء فيها وأصبح لهم ولاء شديد لها .

الجدول رقم 06 يبين مدى استعداد العامل للاستمرار في عمله حتى سن التقاعد

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
60 %	18	نعم
40 %	12	لا
100 %	30	المجموع

من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم 06 والذي يبين مدى استعداد العامل للاستمرار في عمله حتى سن التقاعد نلاحظ ان نسبة 60 % أجابت بنعم وقدر عددهم 18 مفردة اما الذين اجابوا بلا فعددهم 12 ونسبتهم 40 % .

ومنه فان الفئة الغالبة هي التي لديها استعداد للبقاء في عملها حتى سن التقاعد وترجع هذه الفئة ذلك الى عامل الاستقرار في العمل و اهميته بالنسبة لهم والى طبيعة الصداقات التي كونوها بهذه المؤسسة التي يصعب تعويضها في مؤسسة اخرى وهذه الفئة في نفس الوقت ذات اقدمية كبيرة داخل هذه المؤسسة ، أما الفئة الاخرى التي ليس لديها استعداد للبقاء في العمل حتى سن التقاعد فترجع ذلك الى الظروف الغير المناسبة داخل المؤسسة وصعوبة العمل الجيد في هذه الظروف وهيا أيضا فئة ليست لديها اقدمية كبيرة داخل المؤسسة .

الجدول رقم 07 يبين مدى تفضيل العامل الاستمرار في عمله في حال ما توفرت لديه فرص عمل**مشابهة واجر مساوي**

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
80 %	24	نعم
20 %	06	لا
100 %	30	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية المبينة في الجدول رقم 07 والذي يبين مدى تفضيل العامل الاستمرار في عمله في حال ما توفرت لديه فرص عمل مشابهة واجر مساوي ، يتبين ان نسبة 80 % اجابت بنعم وقدر عددهم 24 مفردة على خلاف الفئة التي اجابت بلا ونسبتها 20 % وعددهم 06 مفردات .

وتفسر هذه البيانات ان غالبية العاملين مستعدون للاستمرار في عملهم وهذا ما اكده لنا مدير المؤسسة ويرجعون ذلك الى اهمية الاستقرار دخل العمل بالنسبة اليهم ، اما الفئة الاخرى الغير مستعدة للاستمرار في المؤسسة فهي فئة قليلة جدا وتعود لكونها فئة حديثة داخل المؤسسة ولم تندمج جيدا داخل المؤسسة .

الجدول رقم 08 يبين ما اذا كان العامل يتحدث عن مؤسسته مع الاخرين باعتزاز وافتخار

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
57 %	17	نعم
43 %	13	لا
100 %	30	المجموع

بعد ملاحظة المعطيات الواردة في الجدول رقم 08 والذي يبين ما اذا كان العامل يتحدث عن مؤسسته مع الاخرين باعتزاز وافتخار نجد ان نسبة 57 % اجابت بنعم وقدر عددهم ب 17 عامل اما الذين اجابوا بلا فعدهم 13 وذلك بنسبة 43 % .

ونستنتج من خلال هذه المعطيات اننا فئة العاملين الذين يتحدثون عن مؤسستهم باعتزاز وافتخار هي الفئة الغالبة لكن ليست بنسبة كبيرة على النسبة الاخرى التي ترى عكس ذلك وهي 43 % ومنه نجد ان غالبية العاملين يشعرون بالانتماء للمؤسسة وذلك راجع لحديثهم عنها باعتزاز وافتخار .

الجدول رقم 09 يبين مدى رغبة العامل في استمرار العلاقة التي قامت بينه وبين زملائه في العمل.

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
100 %	30	نعم
00 %	00	لا
100 %	30	المجموع

من خلال ملاحظة بيانات الجدول رقم 09 والذي يبين مدى رغبة العامل في استمرار العلاقة التي قامت بينه وبين زملائه في العمل نجد ان كل مفردات البحث اجابت بنعم وذلك بنسبة 100 % حيث ان كل مفردات البحث يرغبون في استمرار العلاقة التي قامت بينهم وبين زملائهم .

وهذا ما أكدته كلود دوبارد حيث يرى " ان المؤسسة هي مجال اجتماعي يضم العديد من العلاقات التفاعلية بين اعضائها ومع المهنة ، حيث يشكل الفرد داخل المؤسسة شبكة من العلاقات الاجتماعية مع زملائه تسهم في اكساب العمل نوع من الانتماء للمؤسسة " ¹.

¹ Catherine larouche ، مرجع سابق_ص 306 .

الجدول رقم 10 يبين مدى محافظة العمال على اسرار المؤسسة .

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
90 %	27	نعم
10 %	03	لا
100 %	30	المجموع

من خلال الجدول رقم 10 والذي يبين مدى محافظة العمال على اسرار المؤسسة نجد ان نسبة 90 % من مفردات البحث اجابت بنعم وعدددهم 27 مفردة على خلاف نسبة 10 % التي اجابت بلا وعدددهم 03 مفردات .

ومنه نجد ان غالبية العمال تحافظ على اسرار المؤسسة بنسبة 90 % ويرجع ذلك ان المحافظة على الاسرار المهنية يعتبر بالدرجة الاولى واجب مهني قبل كل شئ وانه من واجب أي عامل في المؤسسة ان يحافظ على اسرارها ، وكذلك من خلال الشعور بالالتزام والمسؤولية نحو المؤسسة ، أما الفئة الاخرى التي لا تحافظ على اسرار المؤسسة فهي فئة قليلة جدا ونسبتها 10 % وترجع ذلك انه لا توجد اسرار داخل المؤسسة تستحق المحافظة عليها .

الجدول رقم 11 يبين مدى أهمية سمعة المؤسسة وتحقيقها لأهدافها لدى العمال .

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
93 %	28	نعم
07 %	02	لا
100 %	30	المجموع

بعد ملاحظة البيانات الواردة اعلاه في الجدول رقم 11 والذي يوضح أهمية سمعة المؤسسة وتحقيقها لأهدافها لدى العمال ان نسبة الذين اجابوا بنعم نسبتهم 93 % وعدددهم 28 مفردة حيث ترى هذه الفئة اهمية سمعة المؤسسة وتحقيقها لأهدافه اما الذين اجابوا بلا فعدددهم مفردتان ونسبتهم 07 % وترى عكس ذلك.

ومنه نلاحظ ان غالبية العمال تمهم سمعة المؤسسة ومدى تحقيقها لأهدافها وذلك يرجع الى شعورهم بالولاء للمؤسسة نتيجة اندماجهم الكبير فيها .

3-1. عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني

الجدول رقم 12 يبين ما إذا كانت البيئة الاجتماعية داخل العمل مساعدة على أداء العمل

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
13 %	04	نعم
30 %	09	لا
57 %	17	احيانا
100 %	30	المجموع

من خلال بيانات الجدول رقم 12 والذي يبين ما إذا كانت البيئة الاجتماعية داخل العمل مساعدة له على أداء عمله على أحسن وجه نلاحظ ان نسبة 57% اجابت باحيانا و عددهم 17 مفردة والتي ترى ان البيئة الاجتماعية مساعدة لهم في بعض الاحيان لأدائهم لعملهم وغير مساعدة في احيان اخرى ثم تليها نسبة 30 % اجابت بلا وعدددهم 09 حيث ترى ان البيئة الاجتماعية غير مساعدة أما الذين أجابوا بنعم فنسبتهم 13 % وعدددهم 04 مفردات ويرون ان البيئة الاجتماعية مساعدة لأداء العمل .

وعليه نجد ان غالبية العمال يرون ان البيئة الاجتماعية مساعدة لهم في بعض الاحيان لأدائهم لعملهم وغير مساعدة في احيان اخرى ثم تليها الفئة التي ترى ان البيئة الاجتماعية غير مساعد على أداء العمل بدرجة اقل وذلك ماينفيه رونو سانسوليو حيث يرى ان المؤسسة عبارة عن مجال اجتماعي وثقافي يساعد العامل على أداء عمله من خلال القيم والمعايير السائدة داخل المؤسسة التي تساعد العامل على أداء عمله ، اما الذين يرون ان البيئة الاجتماعية مساعدة لأداء العمل فهم فئة قليلة جدا ويرجع ذلك الى اندماجهم بشكل كبير داخل المؤسسة وهذا ما يؤكد رونو سانسوليو .

الجدول رقم 13 يبين التقارب في الثقافة بين العاملين .

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
67%	20	نعم
33%	10	لا
100%	30	المجموع

من خلال الاحصائيات الواردة اعلاه في الجدول رقم 13 والذي يوضح التقارب في الثقافة بين العاملين نلاحظ ان نسبة 67% أجابوا بنعم وعددهم 20 اي انهم يرون ان هناك تقارب في الثقافة بين العاملين بينما نسبة 33% وعددهم 10 مفردات ترى انه لا توجد تقارب في الثقافة بين العاملين .

ومنه نستنتج ان الفئة الغالبة ترى وجود تقارب في الثقافة بين العاملين ويرجع ذلك التقارب الى التقارب في المستوى التعليمي داخل المؤسسة والى التجانس الكبير بين العاملين نظرا لأقدميتهم داخل المؤسسة ، بينما الفئة الاخرى التي ترى انه لا يوجد تقارب في الثقافة فيرجع ذلك الى كونهم لم يندمجوا بشكل كافي داخل المؤسسة ربما لحدثهم داخل المؤسسة لم يتأقلموا بعد مع النمط الثقافي السائد داخل المؤسسة .

ويؤكد رونو سانسوليو "ان المؤسسة تعتبر مجال اجتماعي للتنشئة الاجتماعية تساهم في تشكيل الثقافات والهويات لمختلف الفاعلين فيها وحيث ينظر للعامل كعون منفذ يساهم في انتاج وإعادة انتاج ثقافة المؤسسة " ¹.

¹ Catherine larouche ، مرجع سابق ص 307 .

الجدول رقم 14 يبين ما إن كان هناك وجود تعاون بين العاملين .

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
70 %	21	نعم
3 %	01	لا
27 %	08	احيانا
100 %	30	المجموع

من خلال البيانات الاحصائية الموضحة في الجدول اعلاه رقم 14 نلاحظ ان نسبة الذين أجابوا بنعم هي 70 % وعدددهم 21 مفردة حيث ترى هذه النسبة انه هناك تعاون بين العاملين بينما نسبة 27 % وعدددهم 08 مفردات ترى انه يوجد تعاون لكن لبعض الاحيان أما نسبة 3 % والتي تمثل مفردة واحدة ترى انه لا يوجد تعاون بين العاملين .

ومنه نرى ان غالبية العاملين يرون ان هناك تعاون مع بعضهم البعض وهذا ما أكده مدير المؤسسة عند اجراءنا معه للمقابلة حيث ان طبيعة العمل داخل المؤسسة ذات الطابع الثقافي يستلزم تضافر جهود الجميع من أجل إنجاح مختلف النشاطات والبرامج الثقافية التي تنظمها المؤسسة ، أما بالنسبة للذين يرون انه هناك تعاون في بعض الاحيان فترجع هذه الفئة ذلك عندما تكون هناك ضرورة ملحة للتعاون من خلال النشاطات الكبرى للمؤسسة والتي تستحق التعاون بين مختلف العاملين أما بالنسبة للمفردة التي ترى انه لا يوجد هناك تعاون فهي مفردة واحدة ولا يمكن القياس عليها .

ويرجع التعاون داخل المؤسسة الى التفاعل الاجتماعي الحاصل بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين داخل المؤسسة وهذا ما أكده سانسوليو حيث يرى " ان التفاعل اليومي بين مختلف الفاعلين داخل المؤسسة يعكس التزام الفرد بمختلف القيم والمعايير المنتجة عبر هذا التفاعل ويجسد هذا التفاعل في التعاون الموجود بين العاملين " ¹.

¹ Catherine larouche ، مرجع سابق ص 307 .

الجدول رقم 15 يبين مدى وقوف العامل مع زميله إذا تعرض لمشكلة داخل المؤسسة

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
80 %	24	نعم
00 %	00	لا
20 %	06	احيانا
100 %	30	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول رقم 15 ان نسبة الذين اجابوا بنعم هي 80 % وعددهم 24 مفردة حيث ترى هذه النسبة انها مستعدة للوقوف مع الزميل إذا تعرض لمشكلة داخل المؤسسة أما نسبة 20 % وعددهم 06 مفردات فترى انها تقف مع الزميل في العمل في بعض الاحيان إذا تعرض لمشكلة داخل المؤسسة . وتفسر هذه البيانات على ان غالبية العاملين مستعدين للوقوف مع بعضهم البعض وذلك يرجع الى روح الجماعة والتضامن السائدة بين العاملين داخل المؤسسة وهذا ما اكده كذلك مدير المؤسسة حيث تعد المؤسسة فضاء ومجال اجتماعي تتشكل فيه قيم ومعايير تسود بين الجماعة ويصبح الكل ملتزم بهذه المعايير والي من بينها روح التضامن وروح الجماعة بين اعضاءها ، اما بالنسبة للفئة التي ترى انها تقف مع الزميل احيانا فنفسر ذلك الى طبيعة المشكلة الحاصلة فكلما كانت المشكلة كبيرة استدعت وقوف الجميع اما في حال المشكلة البسيطة فرمما لا تستدعي وقوف الجميع في هذه الحالة فالبعض يكفي .

الجدول رقم 16 يبين استعداد العامل لتعويض زميله في حالة غيابه عن العمل .

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
83 %	25	نعم
00 %	00	لا
17 %	05	احيانا
100 %	30	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية الواردة في الجدول رقم 16 نلاحظ ان نسبة 83 % اجابت بنعم وعددهم 25 مفردة حيث ترى هذه النسبة ان العامل مستعد لتعويض زميله في حال غيابه عن العمل على خلاف نسبة 17 % وعددهم 05 مفردات والتي ترى ان العامل مستعد لتعويض زميله لكن احيانا فقط . وتفسر هذه النتائج على ان غالبية العاملين مستعدين لتعويض بعضهم البعض في حالة غياب احدهم وهذا يدل على اندماج العامل داخل جماعة العمل وشعوره بالمسؤولية الجماعية وان الفرد لديه نوع من الالتزام نحو جماعة العمل داخل المؤسسة ، حيث يؤكد كلود دوبارد "ان الفرد يعيش ضمن تفاعلات لتحقيق الذات في اطار الجمعية بحيث لا يكون للانسان معنى إلا بوجود الاخر".¹

الجدول رقم 17 يبين مدى وجود اتصال دائم بين العمال خارج اوقات الرسمية للعمل .

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
37 %	11	نعم
06 %	02	لا
57 %	17	احيانا
100 %	30	المجموع

بعد ملاحظة البيانات الاحصائية الموجودة في الجدول رقم 17 نجد ان نسبة 57 % اجابت بأحيانا وعددهم 17 مفردة حيث ترى ان هناك احيانا اتصال بين العاملين خارج اوقات العمل أما نسبة 37 % وعددهم 11

¹ Catherine larouche ، مرجع سابق ص 306 .

مفردة فترى ان هناك اتصال دائم بين العاملين خارج اوقات العمل على خلاق نسبة 06 % وعدددهم مفردتان التي تنفي وجود اتصال بين العاملين خارج وقت العمل .

ومنه نستنتج ان غالبية العمال ترى بان هناك اتصال بين العاملين خارج وقت العمل لكن لبعض الاحيان فيرجع ذلك الى نوعية النشاط المؤسسة الذي يعتمد في بعض الاحيان على نشاطات وتظاهرات ثقافية تستدعي اتصال وتنسيق كبير حتى خارج الاوقات الرسمية للعمل ، أما الفئة القليلة التي تنفي وجود هذا الاتصال فرمما تكون عاملين لم يكونا بعد شبكة العلاقات الغير الرسمية مع مختلف الفاعلين داخل المؤسسة .

الجدول رقم 18 يبين مدى تنمية الاحساس لدى العامل بأنه فرد ضمن مجموعة العمل

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
84 %	25	نعم
16 %	05	لا
100 %	30	المجموع

من خلال الجدول رقم 18 نلاحظ ان نسبة 84 % أجابوا بنعم وعدددهم 25 مفردة حيث ترى هذه النسبة ان اغلب العاملين يساهمون في تنمية الاحساس لدى العامل بأنه فرد ضمن مجموعة العمل لديهم على خلاف نسبة 16 % وعدددهم 05 مفردات ترى عكس ذلك .

وهذا ما يدل على ان المؤسسة تعتبر فضاء وبيئة اجتماعية تتشكل من خلالها مجموعة من التفاعلات الاجتماعية بين افرادها حيث يصبح الفرد مرتبط بالأخر من خلال شعوره بالانتماء للجماعة، وهذا ما يسهم في تشكل هوية العامل داخل المؤسسة مثلما ذهب اليه كلود دوبارد ، حيث يرى " ان الهوية المهنية تتشكل من خلال الهوية الشخصية والجماعية وتفاعلات ذلك مع المهنة أو الحياة المهنية ، فالشعور بالهوية المهنية هو محصلة للعلاقات التفاعلية المطورة ضمن ميدان العمل " ¹.

¹ Catherine larouche ، مرجع سابق ص 306 .

الجدول رقم 19 يبين مساهمة العمال في اندماج العامل الجديد داخل المؤسسة

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
100 %	30	نعم
00 %	00	لا
100 %	30	المجموع

من خلال ملاحظة بيانات الجدول رقم 19 نجد ان كل مفردات البحث اجابت بنعم وعددهم مفردة 30 اي بنسبة 100 % حيث ان كل مفردات البحث يساهمون في اندماج العامل الجديد داخل المؤسسة . وهذا ما يدل ان روح المسؤولية الجماعية السائدة بين افراد المؤسسة تجاه اي عامل جديد من خلال المساهمة في اندماجه في المؤسسة وتزويده بمختلف القيم والمعايير السائدة فيها ، وهذا ما أكدده لنا كذلك مدير المؤسسة أثناء المقابلة التي قمنا بها معه حيث يرى ان العامل الجديد لا يجد صعوبة كبيرة في الاندماج داخل المؤسسة وهذه تعتبر ثقافة سائدة داخل المؤسسة تتميز بها عن غيرها من المؤسسات .

4-1- عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثالث

الجدول رقم 20 يبين مدى أداء العامل لكامل الوقت المخصص له داخل عمله

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
53 %	16	نعم
07 %	02	لا
40 %	12	احيانا
100 %	30	المجموع

بعد معاينة البيانات الاحصائية في الجدول رقم 20 نلاحظ ان نسبة 53 % وعددهم 16 مفردة اجابت بنعم وهي الفئة الغالبة حيث ترى هذه الفئة انها تؤدي كامل الوقت المخصص لها داخل العمل ثم تليها الفئة التي

تمثل نسبة 40 % وعددهم 12 مفردة اجابت باحيانا فترى انها تؤدي بعض الوقت داخل العمل على خلاف نسبة 07 % والتي تمثل مفردتان فقط فترى انها لا تؤدي كامل الوقت المخصص لها داخل العمل .

ويمكن تفسير هذه النتائج عن طريق المقابلة التي اجريناها مع رئيس مصلحة التنشيط الثقافي حيث اوضح لنا انا طبيعة المؤسسة ذات الطالع الثقافي والتي لا تفرض على بعض العاملين التواجد الدائم داخل المؤسسة لان طبيعة العمل الثقافي ليس مرتبط بالمكان فالعامل يفكر في نشاطات المؤسسة حتى وهو متواجد خارجها .

الجدول رقم 21 يبين ما ان كانت هناك علاقات طيبة بين العاملين .

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات	النسبة المئوية	التكرار	البدائل
37 %	11	علاقة صداقة	100 %	30	نعم
30 %	09	علاقة تعاون			
20 %	06	علاقة عمل فقط			
13 %	04	اخرى تذكر			
			00 %	00	لا
100 %	30	المجموع	100 %	30	المجموع

اتضح لدينا من خلال الجدول رقم 21 الذي يبين مدى وجود علاقات طيبة بين العاملين أن كل مفردات البحث وعددهم 30 اجابت بنعم وذلك بنسبة 100 % والتي أخذت عدة أشكال واحتمالات حيث أرجعت نسبة 37 % الى علاقات الصداقة السائدة بين العاملين بينما ترجع نسبة 30 % الى علاقات التعاون السائدة بين العاملين أما نسبة 20 % فترجعه الى علاقات العمل فقط بينما نسبة 13 % فأجابت بأخرى تذكر أي انها ترجع الى علاقات الصداقة والتعاون والعمل كلها معا .

ومنه نستنتج ان هناك علاقات طيبة سائدة بين العاملين داخل المؤسسة وترجعه الفئة الاكبر ذلك الى علاقات الصداقة ثم تليها علاقات التعاون ثم تليها علاقات العمل فقط ثم الفئة التي تجمع كل هذه العلاقات مع بعضها البعض ، وهذا ما يؤكد التزام العاملين بقيمة العلاقة مع الزملاء كقيمة تنظيمية مهمة داخل المؤسسة حيث تساهم في تحقيق في زيادة فعالية اداء العامل وكذلك في شعوره بالانتماء للمؤسسة .

الجدول رقم 22 يبين مدى تفكير العمال في مشاكل العمل خارج المؤسسة

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
23 %	07	دائما
50 %	15	احيانا
27 %	08	نادرا
100 %	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 22 والذي يبين مدى تفكير العمال في مشاكل العمل خارج المؤسسة حيث اجابت نسبة 50 % وعدددهم 15 مفردة باحيانا ثم تليها نسبة 27 % اجابت بنادرا وعددهم 08 مفردات ثم تليها الفئة التي اجابت بدائما ونسبتها 23 % وعدددهم 07 مفردات ومنه نرى ان غالبية العاملين يفكرون في مشاكل العمل احيانا وذلك يرجع الى طبيعة المشكلة فكلما كانت المشكلة كانت كبيرة زاد تفكير العاملين بها ، اما الفئة التي دائما ما تفكر في مشاكل العمل فيرجع ذلك الى شدة ولائها وانتمائها للمؤسسة ، حيث عندما يكون العامل اكثر ولاء كلما كان اكثر تعلقا بمؤسسته وهذا مؤشر على وجود هوية مهنية لدى العامل .

الجدول رقم 23 يبين هل هناك تشاور بين العاملين في الامور الخاصة بالعمل .

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
77 %	23	نعم
06 %	02	لا
17 %	05	احيانا
100 %	30	المجموع

. من خلال المعطيات الاحصائية في الجدول رقم 23 والذي يبين هل هناك تشاور بين العاملين في الامور الخاصة بالعمل نجد ان غالبية مفردات للبحث وعدددهم 23 اجابت بنعم وذلك بنسبة 77 % ثم تليها نسبة 17 % وعدددهم 05 مفردات اجابت بأحيانا على خلاف مفردتان اجابت بلا ونسبتها 06 % .

ومنه نستنتج ان غالبية العمال يتشاورون في ما بينهم في اطار العمل وذلك يرجع الى اهمية التشاور كقيمة تنظيمية لها اهمية كبيرة داخل اي مؤسسة ، وكذلك طبيعة العمل ذا الطابع الثقافي يفرض عليهم ذلك حيث يسعون دائما من خلال التشاور الى تقديم الاحسن والأفضل.

الجدول رقم 24 يبين مدى التزام العمال بالاجراءات والقواعد المعتمدة .

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
97 %	29	نعم
03 %	01	لا
100 %	30	المجموع

من خلال الجدول رقم 24 والذي يوضح مدى التزام العمال بالاجراءات والقواعد المعتمدة نجد ان غالبية العمال اجابت بنعم وعددهم 29 مفردة وذلك بنسبة 97 % على خلاف مفردة واحدة فقط اجابت بلا بنسبة 03 % .

وهذا يدل على ان غالبية العاملين ملتزمين بالإجراءات والقوانين المعتمدة وذلك يرجع من جهة الى القانون الداخلي للمؤسسة الذي يفرض على الجميع الالتزام به ، ومن جهة اخرى يرجع الى روح المسؤولية لدى العاملين من خلال الالتزام الذاتي بهذه القوانين والإجراءات وذلك خدمة لمصلحة العامة للمؤسسة ، وهذا ما أكده سانسوليو حيث " ان العامل يعتبر فاعل داخل مجتمع المؤسسة بحيث يكون ملتزم بقواعد و ظوابط هذا المجتمع اي ان سلوكاته تعكس امثاله للقيم و المعايير المنتجة عبر التفاعل اليومي بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين " ¹.

¹ Catherine larouche ، مرجع سابق_ص 307 .

الجدول رقم 25 يبين مدى سعي العمال لتطوير قدراتهم الانتاجية في العمل .

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
80 %	24	نعم
03 %	01	لا
17 %	05	احيانا
100 %	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه والذي يبين مدى سعي العمال لتطوير قدراتهم الانتاجية في العمل ان الفئة الغالبة اجابت بنعم وعددها 24 مفردة ونسبتها 80 % ثم تليها نسبة 17 % وعددها 05 مفردات اجابت بأحيانا على خلاف نسبة 03 % التي اجابت بلا والتي تمثل مفردة واحدة .

ومن خلال القراءة الاحصائية لهذه البيانات نجد ان غالبية العاملين يسعون دائما لتحسين ادائهم في العمل وذلك يرجع الى التزامهم نحو المؤسسة ، وسعيهم الدائم لتحقيق اهدافها ، حيث ان العامل كلما كان اكثر اندماجا وولاء لمؤسسته كلما زادت رغبته وحرصه في تحقيق اهدافها .

الجدول رقم 26 يبين استعداد العامل للعمل خارج الاوقات الرسمية التي حددتها المؤسسة .

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
30 %	09	نعم
10 %	03	لا
60 %	18	احيانا
100 %	30	المجموع

نلاحظ من خلال البيانات الاحصائية الواردة في الجدول رقم 26 والذي يبين استعداد العامل للعمل خارج الاوقات الرسمية التي حددتها المؤسسة أن الفئة الغالبة اجابت بأحيانا وذلك بنسبة 60 % وقدر عددهم 18

مفردة ثم تليها نسبة 30 % أجابت بنعم وعدددها 09 مفردات وعلى خلاف نسبة 10 % التي أجابت بلا وعدددها 03 مفردات .

ومنه نلاحظ ان غالبية العاملين لديهم استعداد للعمل احيانا خارج الاوقات الرسمية للعمل وذلك يرجع الى طبيعة عمل المؤسسة الثقافية ، فعندما تكون نشاطات كبيرة تنظمها المؤسسة يستدعي العمل حتى خارج الاوقات الرسمية لإنجاح هذه النشاطات وذلك خدمة لمصلحة المؤسسة وهذا ما أكده مدير المؤسسة اثناء المقابلة وكذلك نابع من شعورهم بالانتماء الكبير لهذه المؤسسة وولاءهم لها وسعيهم الدائم لنجاحها .

الجدول رقم 27 يبين مدى احترام العاملين للسلم الاداري عند وجود مشكلة ما لديهم .

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
90 %	27	نعم
10 %	03	لا
100 %	30	المجموع

من خلال البيانات الاحصائية الواردة في الجدول رقم 27 والذي يبين مدى احترام العاملين للسلم الاداري عند وجود مشكلة ما لديهم نلاحظ ان الفئة الغالبة اجابت بنعم وعدددها 27 مفردة وذلك بنسبة 90 % على خلاف نسبة 10 % التي اجابت بلا وعدددها 03 مفردات .

ومنه نستنتج ان غالبية العمال ملتزمين باحترام السلم الاداري كقيمة تنظيمية داخل المؤسسة وهذا يدل على التزام العاملين بمختلف القيم والمعايير الاجتماعية التي تربطهم ببعضهم البعض ، وذلك نابع من خلال التفاعل الاجتماعي اليومي الحاصل داخل المؤسسة والتزامهم باحترام المرؤوس كقيمة سائدة بين مختلف العاملين داخل هذه المؤسسة .

الجدول رقم 28 يبين مدى افتخار العاملين بالانتماء لمؤسستهم .

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
70 %	21	نعم
30 %	09	لا
100 %	30	المجموع

بعد معاينة البيانات الاحصائية في الجدول رقم 28 والذي يبين مدى افتخار العاملين بالانتماء لمؤسستهم نلاحظ ان نسبة 70 % من المبحوثين اجابت بنعم وعدددهم 21 على خلاف نسبة 30 % وعدددهم 09 مفردات اجابت بلا .

ومنه نجد ان غالبية العاملين يفتخرون بانتمائهم لهذه المؤسسة ويعود ذلك الى ما توفره لهم المؤسسة من مكانة اجتماعية هامة داخل المجتمع ، ولأنهم كذلك يقضون وقت كبير فيها و كونو شبكة من العلاقات الاجتماعية مع مختلف الفاعلين الاجتماعيين فيها مما وفر جو الثقة المتبادل بين الفاعلين الاجتماعيين فيها كما يرى سانسوليو وحيث تصبح عملية التعاون ممكنة ، وعلاقات العمل اكثر الفة و انسانية تساعد على تحقيق الاندماج الاجتماعي والتنظيمي، مما يعزز الشعور بالانتماء للمؤسسة ، اما الفئة الاخرى التي ليس لديها اعتزاز بالانتماء للمؤسسة فهي لم يتحقق بعد لديها الاندماج الاجتماعي والتنظيمي داخل المؤسسة فرمما يكتسبون هذا الاندماج مع مرور الوقت و خلال زيادة خبرتهم داخل المؤسسة فيصبح لديهم شعور بالانتماء للمؤسسة .

الجدول رقم 29 يبين مدى قيام المؤسسة بدورات تكوينية لفائدة العمال .

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
17 %	05	نعم
83 %	25	لا
100 %	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 29 والذي يبين مدى قيام المؤسسة بدورات تكوينية لفائدة العمال ان النسبة الغالبة اجابت بلا وهي 83 % وعدددهم 25 مفردة على خلاف 05 مفردات التي اجابت بنعم وذلك بنسبة 17 % .

ومنه نلاحظ ان الفئة غالبا ترى ان المؤسسة لا تقوم بدورات تكوينية لفائدة العمال ، ربما يرجع ذلك الى طبيعة المؤسسة ذات الطابع خدماتي وثقافي لا يحتاج بالضرورة الى دورات تكوينية ، اما الفئة الاخرى القليلة التي ترى ان المؤسسة تقوم بالتكوين لفائدتهم ربما يرجع الى طبيعة العمل الذي يعملونه داخل المؤسسة يحتاج الى دورات تكوينية .

الجدول رقم 30 يبين حرص ادارة المؤسسة على تقوية الانتماء العاملين للمؤسسة .

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات	النسبة المئوية	التكرار	البدائل
% 00	00	حوافز مادية	% 47	14	نعم
% 79	11	حوافز معنوية			
% 21	03	حوافز مادية ومعنوية			
			% 53	16	لا
% 100	14	المجموع	% 100	30	المجموع

من خلال الجدول اعلاه والذي يبين حرص ادارة المؤسسة على تقوية الانتماء العاملين للمؤسسة نلاحظ ان نسبة 53 % وقدر عددهم 16 مفردة اجابت بلا على خلاف نسبة 47 % وقدر عددهم 14 مفردة اجابت بنعم والتي اخت بدورها عدة اشكال فنسبة 79 % ارجعت ذلك الى الحوافز المعنوية بينما نسبة 21 % ارجعته الى الحوافز المادية والمعنوية .

ونفسر ذلك ان ادارة المؤسسة لا تحرص كثيرا على تقوية انتماء العاملين للمؤسسة ، كما ترى الفئة الغالبة من مفردات البحث بينما الفئة التي ترى عكس ذلك فترجعه الى الحوافز المعنوية عن طريق التشجيع والترقيات ، اما فئة اخرى فترجعه الى حوافز مادية ومعنوية .

الجدول رقم 31 يبين علاقة العاملين بإدارة المؤسسة .

النسبة المئوية	التكرار	البدايل
30 %	09	علاقة جيدة
47 %	14	علاقة عمل فقط
10 %	03	علاقة تعاون
13 %	04	اخرى تذكر
100 %	30	المجموع

من خلال الجدول اعلاه والذي يبين علاقة العاملين بإدارة المؤسسة ، نلاحظ ان النسبة الغالبة ترى انها علاقة عمل فقط وهي 47 % بينما ترى نسبة 30 % انها علاقة جيدة اما نسبة 13 % فتري انها علاقة عمل وتعاون بينما نسبة 10 % فتري انها علاقة تعاون .

ومنه نستنتج ان العلاقة السائدة بين العاملين والإدارة كقيمة تنظيمية في المؤسسة ، هي علاقة عمل فقط وهذا موجود في اغلب المؤسسات وهي في نفس الوقت علاقة جيدة وعلاقة تعاون وهذا يدل على احترام والتزام اغلب العاملين بهذه القيمة التنظيمية .

2 - عرض نتائج الدراسة الميدانية:

استنادا إلى ما تقدم من تبويب وتحليل للبيانات الأولية ، التي تحصلنا عليها من الدراسة الميدانية حول موضوع " الالتزام التنظيمي ودوره في تشكيل هوية العاملين داخل المؤسسة " و التي تم إجراؤها بمؤسسة دار الثقافة مغدي زكريا بورفلة سيتم عرض أهم النتائج التي تم تسجيلها ميدانيا.

1-2- النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الأول :

بعد عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية تم التوصل إلى النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الأول والذي كان : كيف يساهم الالتزام الفردي نحو العمل في تشكيل الولاء التنظيمي للعاملين داخل المؤسسة ؟ يتضح من خلال الجداول من (رقم 05 إلى رقم 11) النتائج التالية:

. ان غالبية مفردات البحث مستعدة للعمل بمؤسسة اخرى عندما تكون ظروف العمل هناك افضل وذلك بنسبة 90 % وهذا شيء طبيعي لان الفرد بطبعه يميل الى العمل في الظروف الحسنة لكي يبرز كل قدراته وإمكانياته وهذا نابع من حبه للعمل والرغبة دائما في الأداء الجيد التي ربما لا يستطيع إظهاره عندما تكون ظروف العمل سيئة .

. ان غالبية مفردات البحث تفضل الاستمرار في المؤسسة في حال ما توفرت لديهم فرص عمل مشابهة واجر مساوي وهذا ما أكدته نسبة 80 % وهذا يدل على ان الافراد داخل المؤسسة لديهم التزام جماعي نحو المؤسسة للبقاء فيها اسهم في تشكيل ولاءهم للمؤسسة .

. ان نسبة 57% من مفردات البحث يتحدثون عن مؤسستهم باعتزاز وافتخار ويرجع ذلك الى اهمية المؤسسة بالنسبة اليهم ونظرا لأنهم يشعرون بالانتماء والولاء للمؤسسة مما اصبح لديهم هوية مهنية تسمح لهم بالاعتزاز بمؤسستهم .

ان كل مفردات البحث ترغب في استمرار العلاقة التي قامت بينهم وبين زملائهم في العمل داخل المؤسسة وهذا يدل على التفاعل الاجتماعي الكبير الحاصل داخل المؤسسة لان المؤسسة تعتبر مجال اجتماعي يتفاعل من خلاله مختلف الفاعلين الاجتماعيين مما يساهم في تشكيل هوية الفردية والجماعية للعاملين داخل المؤسسة .

ان غالبية افراد الدراسة يحافظون على اسرار المؤسسة وهذا ما أكدته نسبة 90 % وهذا يرجع الى التزام العامل نحو مؤسسته وشعوره بالمسؤولية نحوها .

. ان جل مفردات البحث تمهها سمعة المؤسسة وتحقيقها لأهدافها وذلك بنسبة 93 % ويعود ذلك الى الولاء الكبير للعاملين نحو المؤسسة .

2-2- النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني :

بعد عرض النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الأول سيتم الآن عرض نتائج التساؤل الفرعي الثاني الذي كان: كيف يساهم الالتزام نحو جماعة العمل في تشكيل تفاعل الفرد داخل المؤسسة ؟ وهذه هي أهم النتائج المتحصل عليها من الجدول (12 إلى 19):

ان نسبة 57 % ترى ان البيئة الاجتماعية داخل المؤسسة مساعدة احيانا على أداء العمل وهذا يدل على ان البيئة الاجتماعية متغيرة فبعض الاحيان تكون مساعدة للعامل وبعض الاحيان تكون غير مساعدة له وذلك يرجع الى طبيعة العلاقات والتفاعلات الاجتماعية داخل المؤسسة والتي تتغير من حين لآخر .

ان غالبية مفردات البحث ترى ان هناك تقارب في الثقافة بين العاملين وهذا ما صرحت به نسبة 67% ويرجع ذلك الى التقارب الكبير في المستوى التعليمي وكذلك كون جل العاملين من منطقة واحدة .

ان غالبية مفردات البحث ترى ان هناك تعاون بين الافراد داخل المؤسسة وهذا ما أكدته نسبة 70 % وذلك يرجع الى الاندماج الكبير للعامل داخل جماعة العمل في المؤسسة وتفاعله مع زملائه في العمل .

. ان غالبية العاملين مستعدين للوقوف مع بعضهم البعض إذا تعرض احدهم لمشكلة داخل المؤسسة وهذا أكدته نسبة 80 % من مفردات البحث ويعود ذلك الى روح التضامن والجماعة السائدة بين العاملين .

ان نسبة 83% ترى ان العامل مستعد لتعويض زميله في حالة غيابه عن العمل ويرجع ذلك الى روح المسؤولية لدى العامل .

. ان هناك احيانا اتصال بين العاملين خارج الاوقات الرسمية للعمل هذا ما أكدته نسبة 57 % من مفردات البحث ويدل على التفاعل الاجتماعي الحاصل بين الافراد حتى خارج العمل .

. ان غالبية مفردات البحث ترى ان العامل لديه الاحساس من طرف زملائه بأنه فرد مهم ضمن مجموعة العمل لديهم وذلك بنسبة 85 % ويرجع الى اعتبار المؤسسة مجال اجتماعي يساهم فيه الافراد في الاندماج فيه من خلال تفاعلهم مع بعضهم البعض .

. ان كل العاملين يساهمون في اندماج العامل الجديد داخل المؤسسة وهذا ما يدل على روح المسؤولية الجماعية السائدة بين افراد المؤسسة تجاه اي عامل جديد من خلال المساهمة في اندماجه في المؤسسة وتزويده بمختلف القيم والمعايير السائدة فيها ليكتسب هويته المهنية .

2-3 النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثالث :

بعد عرض النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني سيتم الآن عرض نتائج التساؤل الفرعي الثالث الذي كان: كيف يساهم الالتزام بالقيم التنظيمية في تشكيل الانتماء التنظيمي للعاملين داخل المؤسسة ؟ وهذه هي أهم النتائج المتحصل عليها من الجدول (20 إلى 31):

. ان نسبة 53 % من المبحوثين ترى انها تؤدي كامل الوقت المخصص لها لأداء العمل داخل المؤسسة وهذا يدل على ان اغلب العاملين ملتزمين بالوقت كقيمة تنظيمية تساهم في شعورهم بالانتماء نحو المؤسسة .

. ان كل مفردات البحث ترى ان هناك علاقات طيبة سائدة بين العاملين داخل المؤسسة ويعود ذلك الى علاقات الاجتماعية كالصداقة والتعاون السائدة بينهم ويدل بذلك على الالتزام العاملين بقيمة العلاقة الطيبة مع الزملاء كقيمة تنظيمية .

. ان غالبية العاملين يتشاورون فيما بينهم في الامور المهنية وهذا اكدته نسبة 77 % من مفردات البحث ويرجع ذلك الى تبادل المعلومات والخبرة من بعضهم البعض وهذا يدل على ان العاملين ملتزمين بقيمة التشاور داخل المؤسسة .

. ان غالبية مفردات البحث ملتزمين بالإجراءات والقوانين المعتمدة وهذا ما صرح به 97 % من افراد البحث ويدل ذلك على ان العاملين داخل المؤسسة ملتزمين بقيمة الالتزام بالقوانين وذلك خدمة لمصلحة المؤسسة .

. ان نسبة 80 % من العاملين تسعى دائما للأداء الجيد والمرضي وبذل اقصى جهدهم عند أدائهم لعملهم وهذا يعكس التزام العاملين بالأداء الجيد للعمل كقيمة تنظيمية .

. ان غالبية العاملين لديهم استعداد للعمل خارج الاوقات الرسمية للعمل وهذا ما اكدته نسبة 60 % من افراد البحث .

. ان غالبية العاملين داخل المؤسسة يحترمون السلم الاداري عند وجود مشكلة ما لديهم وهذا ما اكدته نسبة 90 % من مفردات البحث وهذا يعود لالتزام العاملين باحترام السلم الاداري كقيمة تنظيمية داخل المؤسسة .

. ان نسبة 70 % يفتخرون بالانتماء لمؤسستهم ويعود ذلك الى ما توفره لهم المؤسسة من مجال اجتماعي شكلوا من خلاله مكانة اجتماعية وعلاقات اجتماعية هامة اسهمت في التزامهم بقيمة الشعور بالانتماء للمؤسسة .

. ان نسبة 53 % ترى ان هناك علاقات تعاون وعلاقات جيدة بين العاملين والمسؤولين وهذا يرجع الى التزام العاملين بقيمة العلاقة مع المرؤوس .

2-4 النتائج المتعلقة بالتساؤل الرئيسي :

بعد تحليل وتفسير النتائج المتحصل عليها من الدراسة الميدانية حول موضوع الدراسة " الالتزام التنظيمي ودوره في تشكيل هوية العاملين داخل المؤسسة " والذي كان التساؤل الرئيسي كالتالي: كيف يساهم الالتزام التنظيمي في تشكيل هوية العاملين داخل المؤسسة ؟ ، تم استخلاص نتائج هذا التساؤل وهي: ان الالتزام التنظيمي يساهم في تشكيل هوية العاملين داخل المؤسسة ، وذلك من خلال الالتزام الفردي للعامل نحو عمله يساهم في تشكيل الولاء التنظيمي للعامل نحو المؤسسة ، وهذا الالتزام الذي ينبع من ذات الفرد وروح المسؤولية تجاه العمل أي دون قيود وكذا اللوائح والقوانين الموضوعة من قبل المؤسسة ، وهذا ما يساهم في ولاءه نحو المؤسسة ، وكذلك ان التزام الفرد نحو جماعة العمل التي ينتمي اليها داخل المؤسسة ويعد هذا النوع من الالتزام كذلك نابع من روح المسؤولية للفرد نحو الجماعة يساهم في تفاعله داخل هذه المؤسسة ، وكذا التزام العامل بالقيم التنظيمية السائدة داخل المؤسسة يساهم في شعوره بالانتماء نحو مؤسسته ، ومن خلال الانتماء وولاء العامل للمؤسسة وتفاعله مع جماعة العمل تتشكل لديه الهوية المهنية داخل المؤسسة .

3- النتيجة العامة:

بعد عرض للنتائج المتحصل عليها من الدراسة الميدانية بمؤسسة دار الثقافة مفدي زكريا بورقلة والمتعلقة بالتساؤل الرئيسي والتساؤلات الفرعية ، توصلنا الى ان الالتزام التنظيمي يساهم مساهمة فعالة في تشكيل هوية العاملين داخل المؤسسة ، وذلك من خلال الالتزام الفردي نحو العمل الذي يشكل الولاء للمؤسسة ، وكذلك الالتزام نحو جماعة العمل يساهم في تفاعل الفرد داخل المؤسسة ، وكذلك التزام العامل بالقيم التنظيمية يشكل له الانتماء التنظيمي نحو المؤسسة ومن خلال الولاء والانتماء والتفاعل تتشكل هوية العامل المهنية ومنه نستنتج ان الالتزام التنظيمي يساهم مساهمة كبيرة وفعالة في تشكيل هوية العاملين داخل المؤسسة .

خاتمة

خاتمة:

تمحورت اشكالية هذه الدراسة على الهوية المهنية للعامل داخل المؤسسة و كيفية تشكيلها ، حيث جاءت هذه الدراسة مركزة على دور وكيفية مساهمة الالتزام التنظيمي في تشكيل هوية العامل داخل المؤسسة ، وهدفت الى معرفة هذا الدور وهذه المساهمة ، وذلك من خلال تصميم استبيان يقيس آراء العمال حول موضوع الدراسة ، حيث كان المحور الأول في الاستبيان المتعلق بالكشف عن البيانات الشخصية للعمال ، والمحور الثاني متعلق بكيفية مساهمة الالتزام الفردي نحو العمل في تشكيل الولاء التنظيمي للعاملين ، ثم المحور الثالث متعلق بكيفية مساهمة الالتزام نحو جماعة العمل في تشكيل تفاعل الفرد داخل المؤسسة ، اما المحور الثالث متعلق بكيفية مساهمة الالتزام بالقيم التنظيمية في تشكيل الانتماء التنظيمي للعاملين ، وبعد إتباع كل الخطوات البحثية و حين تفرغ البيانات و استقراءها تم التوصل إلى الخلاصة التالية:

ان الالتزام التنظيمي يساهم مساهمة فعالة في تشكيل هوية العاملين داخل المؤسسة ، وذلك من خلال الالتزام الفردي نحو العمل الذي يشكل الولاء للمؤسسة ، وكذلك الالتزام نحو جماعة العمل يساهم في تفاعل الفرد داخل المؤسسة ، و كذلك التزام العامل بالقيم التنظيمية يشكل له الانتماء التنظيمي نحو المؤسسة ، ومن خلال الولاء والانتماء والتفاعل تتشكل هوية العامل المهنية ، ومنه نستنتج ان الالتزام التنظيمي يساهم مساهمة كبيرة وفعالة في تشكيل هوية العاملين داخل المؤسسة .

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولا المراجع بالعربية:

أ . الكتب :

1. حريم حسين ، السلوك التنظيمي : سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال ، دار حامد للنشر ، عمان ، 2004 .
2. حسين عبد حميد احمد رشوان ، علم اجتماع التنظيم ، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية ، 2004 .
3. عبد الوهاب وآخرون ، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، مكتبة عين الشمس ، القاهرة ، 1998 .
4. زرواتي رشيد ، مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، دار الهدى ، الجزائر .
5. مروان عبد المجيد إبراهيم ، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية ، ط01 ، مؤسسة الوراق ، الأردن، 2000 .
6. محمد عبيدات وآخرون ، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات ، ط 02 دار وائل ، عمان الأردن ، 1999 .
7. حنفي عبد الغفار ، إدارة المواد والإمداد ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 1997 .
8. جندلي عبد الناصر ، تقنيات و مناهج البحث في علم الاجتماع ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، مصر، 1982 .
10. علي محمد عبد الوهاب ، إدارة الافراد - منهج تحليلي ، مكتبة عين الشمس ، القاهرة ، 1975 .
11. إبراهيم ، المجيد عبد مروان ، اسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، 2000 .

ب. المجالات والدوريات :

1. الأحدي ، طلال بن عايد ، الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في ترك المنظمة والمهنة ، دراسة ميدانية للمرضين العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بمدينة الرياض ، المملكة العربية السعودية ، المجلة العربية للإدارة، المجلد 24، العدد الأول ، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2004 .
2. عبد اللطيف عبد اللطيف ، محفوظ أحمد جودة ، دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، العدد 2 ، 2010 .

3. نعمة عباس وآخرون ، الالتزام التنظيمي وفعالية المنظمة ، دراسة مقارنة في الكليات العلمية والإنسانية في جامعة بغداد ، مجلة اتحاديات الجامعات العربية ، العدد 61 ، بغداد ، 1997 .

ج. المذكرات والرسائل الجامعية :

1. عبد النور مدب ، خالد طاهري ، دراسة تقييمية للوضع المالي والاقتصادية للمؤسسة ، مذكرة مهندس دولة في التخطيط ، المعهد الوطني للتخطيط والإحصاء ، الجزائر 2005 .

2. عاشوري ابتسام ، الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، السنة الجامعية 2015/2014.

3. محمد بن غالب العوفي ، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي ، بحث مقدم لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الادارية ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ، 2005 .

ثانيا المراجع الاجنبية :

1. Albert,Stuart and David A,Whetten,Organizational Identity,In LL Cummings and B M.Staw, Research in Organizational Behaviour. 1985

2 . Aust,p,j,Communicated Values as Indicators of Organizational Identity,Communication Studies, 2004.

3. Catherine larouche , le développement de l, identite professionnelle des infirmiers étude presente a l,université du Québec , 2012.

ثالثاالمواقع الالكترونية :

1 . <http://www.mculture-ouargla.com> . التاريخ : 12 مارس 2016 ، الساعة 17:34.

الملاحق

الملاحق:

- إستمارة البحث



جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

شعبة علم الاجتماع



استبيان

في إطار إنجاز مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

وتحت عنوان "الالتزام التنظيمي ودوره في تشكيل هوية العاملين داخل المؤسسة" نأمل

من عمالنا الأعضاء الإجابة على عبارات الاستبيان بوضع علامة (X) أمام العبارة التي تنطبق مع

رأيكم فقط ، ولا تتركوا أي عبارة بدون إجابة ، علما بأنه لا توجد إجابة صحيحة و أخرى خاطئة ،

و إجاباتكم ستحاط بالسرية التامة ، و لا يطلع عليها سوى الباحث ، ولا تستخدم إلا لغرض

البحث العلمي .

وشكرا على تعاونكم

السنة الجامعية 2015/2016

البيانات الشخصية للمبحوث :

1. الجنس : ذكر : أنثى :
2. السن : من 20 إلى 30 سنة من 31 إلى 40 سنة
من 41 إلى 50 سنة من 51 إلى 60 سنة
من 61 سنة فما فوق
3. المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
4. الأقدمية والخبرة : أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات
من 11 إلى 15 سنة أكبر من 16 سنة

المحور الأول : الالتزام الفردي نحو العمل ومساهمته في تشكيل الولاء التنظيمي للعاملين

5. هل تقبل العمل بمؤسسة اخرى عندما تكون ظروف العمل هناك افضل ؟
 لا نعم
لماذا ؟
.....
6. هل لديك استعداد للاستمرار في عملك حتى سن التقاعد ؟
 لا نعم
لماذا؟
.....
7. في حال ما توفرت فرص عمل مشابهة مع أجر مساوي هل تفضل الاستمرار بعملك الحالي ؟
 لا نعم
لماذا ؟
.....
8. عندما تتحدث مع الآخرين عن مؤسستك هل تتحدث عنها باعزاز وافتخار؟
 لا نعم
لماذا؟
.....
9. هل ترغب في استمرار العلاقة التي قامت بينك وبين زملائك في العمل؟
 لا نعم
10. هل تحافظ على أسرار المؤسسة ؟
 لا نعم
لماذا ؟ .
.....

.....

11. هل تمكك سمعة المؤسسة ومدى تحقيقها لأهدافها ؟ نعم لا

المحور الثاني: الالتزام نحو جماعة العمل ومساهمته في تحقيق تفاعل الفرد داخل المؤسسة

12. هل البيئة الاجتماعية داخل المؤسسة تساعد على أدائك للعمل بأحسن وجه ؟ نعم لا احيانا

13. هل هناك تقارب في الثقافة بينك وبين زملائك في المهنة؟ نعم لا

14. هل هناك تعاون بينك وبين زملائك اثناء العمل؟ نعم لا احيانا

15. هل تتف مع زميلك في العمل اذا تعرض لمشكلة داخل المؤسسة؟ نعم لا احيانا

16. إذا غاب زميلك عن العمل هل انت مستعد لكي تعوضه؟ نعم لا احيانا

17. هل هناك اتصال دائم بينك وبين زملائك خارج اوقات العمل؟ نعم لا احيانا

18. هل يعمل زملائك على تنمية الاحساس لديك بانك فرد ضمن مجموعة العمل لديهم؟ نعم لا

19. هل تساهم كعامل في المؤسسة في اندماج العامل الجديد داخل جماعة العمل؟ نعم لا

المحور الثالث : الالتزام بالقيم التنظيمية ومساهمته في تشكيل الانتماء التنظيمي

20. هل تؤدي كامل الوقت المخصص لك داخل عملك ؟ نعم لا أحيانا

..... كيف ذلك؟

.....

21. هل تسود علاقات طيبة بينك وبين زملائك في العمل ؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم هل هي ؟ علاقة صداقة علاقة تعاون علاقة عمل

..... أخرى تذكر.

22. هل تفكر في مشكلات العمل عندما تكون خارج المؤسسة ؟ دائما احيانا نادرا

23. هل تتشاور مع زملائك في العمل في بعض الامور الخاصة بالعمل ؟ نعم لا احيانا

..... بين كيف ذلك؟

.....

24. هل تلتزم كعامل في المؤسسة بالإجراءات والقوانين المعتمدة بها وذلك من أجل مصلحة المؤسسة؟

نعم لا

..... لماذا؟

.....

25. هل تسعى دائما إلى تطوير قدراتك الإنتاجية في العمل سعيا لتحقيق المؤسسة لأهدافها؟

نعم لا احيانا

كيف ذلك ؟

.....

.....

26. هل انت مستعد للعمل خارج الاوقات الرسمية التي حددتها المؤسسة لك ؟

نعم لا احيانا

لماذا؟

.....

27. هل تحترم السلم الاداري عندما يكون لديك مشكلة داخل العمل ؟ نعم لا

28. هل انت فخور بالانتماء لمؤسستك ؟ نعم لا

لماذا ؟

.....

29. هل تقوم المؤسسة بدورات تكوينية لتنمية قدراتكم في العمل؟ نعم لا

30. هل تحرص الادارة على تقوية انتماءكم للمؤسسة ؟ نعم لا

. اذا كانت الاجابة بنعم هل هي عن طريق؟ حوافز مادية حوافز معنوية حوافز مادية ومعنوية

. أخرى تذكر ؟

31. كيف هي علاقتك مع ادارة المؤسسة ؟ علاقة جيدة علاقة عمل فقط علاقة تعاون

..... أخرى تذكر ؟

ملخص الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن كيفية مساهمة الالتزام التنظيمي في تشكيل هوية العاملين داخل المؤسسة وانطلاقاً من التساؤل الرئيسي التالي: كيف يساهم الالتزام التنظيمي في تشكيل هوية العاملين داخل المؤسسة ؟ ولقد اعتمدنا في إجراء هذه الدراسة على المنهج الوصفي الذي يستخدم في وصف وتحليل الظاهرة المدروسة الناتجة عن البحث الميداني ، وقد اعتمدنا في جمعنا للبيانات على الاستبيان الذي تكون من 31 سؤال وتم توزيعه على طريقة المسح الشامل للعاملين الدائمين بمؤسسة دار الثقافة بورقلة ، وبعد عرض وتحليل البيانات تم التوصل إلى النتائج التالية : إن الالتزام التنظيمي يساهم مساهمة فعالة في تشكيل هوية العاملين داخل المؤسسة وذلك من خلال الالتزام الفردي نحو العمل الذي يشكل الولاء للمؤسسة وكذلك الالتزام نحو الجماعة يساهم في تفاعل الفرد داخل المؤسسة وكذلك التزام العامل بالقيم التنظيمية يشكل له الانتماء التنظيمي نحو المؤسسة ومن خلال الولاء والانتماء والتفاعل تتشكل هوية العامل المهنية ومنه نستنتج أن الالتزام التنظيمي يساهم مساهمة كبيرة وفعالة في تشكيل هوية العاملين داخل المؤسسة .

الكلمات المفتاحية : الالتزام التنظيمي ، هوية العاملين ، المؤسسة ، القيم التنظيمية .

Abstract :

This study aims to explore the way of restriction organization in forming workers identity inside the company . starting from how the restriction organization contributes in the formation of workers identity inside the company .

This Qualitative research aims to describe and analyze the studied phenomenon as a result of this research a survey was used in this study which consisted of 31 as a ,Questionnaire for the frequent labors in the cultural hours at ouergla so result the restriction organization contributes effect only in forming the identity of the workers inside the company thus through the duty of individuals toward the it helps in increasing individual efficacy in ,sincerity of work in the company also the company the finding of this study has a great and efficacies contribution in forming workers identity .

key words : the restriction organization , Identity of workers , the company.

