

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: الاجتماع و الديمغرافيا



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع و الديمغرافيا

التخصص: علم الاجتماع تنظيم و عمل

إعداد الطالبة: حند نور الهدى

بعنوان:

الثقافة التنظيمية و انعكاسها على ابداع العامل
دراسة ميدانية بمصنع زرقون لالواح الطاقة الشمسية بورقلة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ:

2024/06 /05

أمام لجنة المناقشة المكونة من الأساتذة:

الصفة	الجامعة	الدرجة العلمية	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة ورقلة	أستاذ التعليم العالي	عمر حمداوي
مشرفا ومقررا	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر أ	مازن الحوش
مناقشا	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر ب	زينب بوحنيك

الموسم الجامعي: 2023/ 2024/

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى من قال فيهم الله تعالى:

(وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا) من سورة الإسراء الآية 23

التي وضعت الجنة تحت قدميها إلى نبع الرحمة والحنان من أفنت عمرها من اجلي

إلى التي نورت إلي الطريق لكي أصل إلى هذا المستوى

إلى الغالية أمي أمي أطال الله في عمرها .

إلى والدي الكريم حفظه الله ورعاه والذي كان له الفضل في توجيهي نحو طلب العلم تقديرا ووفاء....

إلى من يجري في عروقي حبهم و ينبض قلبي بحبهم:

إلى إخوتي وأخواتي إيمان وابتسام وسيف النصر وعبد النور و احمد ياسين.

إلى من شاركوا معي غمار هذا العمل " شيماء وسيرين وياسر وعبد العالي ومراد."

إلى من جمعني بهم الأقدار وقربتني إليهم السنين أصدقاء الحياة

إلى من أعطوني من التوجيهات والإرشادات وكل من قدم لي يد العون كل من علمني ولو حرفا. كل من ساهم في

إنجاز هذا العمل وإلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي و حصيلة نجاحي إيمان مني بروح المثابرة والعمل.

شكر وتقدير

أشكر الله الذي أحاطني بعظيم فضله وسعة رحمته.

يسعدني أن أتقدم بموفور الشكر وخالص الشفاء وعظيم التقدير والعرفان إلى الأستاذ الدكتور الفاضل "الحوش مازن"، ذلك لتفضله بالإشراف على هذه الرسالة وإثرائها، الذي لم يبخل علي بنصائحه وإرشاداته القيمة فألف شكر على ما قدمته لإنجاز هذه الرسالة.

كما أتقدم بالشكر والامتنان إلى: استاذي الفاضل بن عيسى محمد المهدي على كل مجهوداته.

كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى عمال مصنع زرقون لالواح الطاقة الشمسية بورقلة على حسن استقبالهم و تعاونهم المتواصل لمسيرة البحث العلمي.

وفي الختام أسأل الله العليّ القدير أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم وآخر دعوانا الحمد لله رب العالمين.

فهرس المحتويات :

الصفحة	العنوان
-	إهداء
-	شكر وتقدير
-	فهرس المحتويات
-	قائمة الجداول
-	قائمة الاشكال البيانية
-	قائمة الملاحق
-	ملخص الدراسة
أ - ب	مقدمة
الفصل الاول: المدخل العام لدراسة	
04	تمهيد الفصل
05	اولا: اشكالية الدراسة
06	ثانيا: فرضيات الدراسة
07	ثالثا: اسباب اختيار الدراسة
07	رابعا: اهمية الدراسة
07	خامسا: اهداف الدراسة
10-08	سادسا: مفاهيم الدراسة والمفاهيم الاجرائية للدراسة
13-10	سابعا: الدراسات السابقة
15-14	ثامنا: المقاربة النظرية
16	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
18	تمهيد الفصل
19	اولا: مجالات الدراسة
20	ثانيا: مجتمع الدراسة
20	ثالثا: منهج الدراسة
21	رابعا: ادوات جمع البيانات

21	خامسا: اساليب الاحصائية
22	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: الاطار التطبيقي لدراسة
24	تمهيد الفصل
49-25	اولا: تحليل وتفسير نتائج الدراسة
51-50	ثانيا: عرض النتائج ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة
52	ثالثا: النتائج العامة للدراسة
53	خلاصة الفصل
55	خاتمة
55	صعوبات وتوصيات الدراسة
-	قائمة المصادر والمراجع
-	الملاحق
-	الملخص بالعربية و الاتجليزية

فهرس الجداول:

رقم الجدول	عنوان الجدول	صفحة الجدول
01	يوضح الجنس المبحوثين	25
02	يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين	26
03	يوضح السن المبحوثين	27
04	يوضح الأقدمية في العمل	28
05	يوضح وجود حوافز في المؤسسة	29
06	تقدم مسؤول المؤسسة عبارات الشكر و الثناء للعمال	30
07	تقدم المؤسسة شهادات التقدير لمجهودات العمال	30
08	وجود رحالات تقدمها المؤسسة للعمال في العطل	31
09	كفاية الحوافز في نظر عمال المؤسسة	31
10	اعتماد المؤسسة على برامج الترفيه	32
11	وجود عطل مدفوعة الاجر كحوافز من المؤسسة للعمال	33
12	العمال للقيام بأعمال ذات أفكار جديدة	33

34	حب العمل ضمن جو يشجع على رفع التحدي	13
35	تخصيص المؤسسة الأموال المتابعة أفكار تتسم بالمخاطرة	14
36	المبادرة إلى تقديم الأفكار من أجل إثراء العمل	15
36	وجود اساليب تطويره في المؤسسة	16
37	مشاركة المؤسسة العمال في عملية اتخاذ القرار	17
38	اتاحة المؤسسة عمليه ابداء الراي للعمال فيما يخص عملهم	18
39	سماح المؤسسة بالقيام بعملية اتخاذ القرارات في زمن قياسي	19
40	تعبير العمال عن افكارهم وانشغالاتهم بحرية	20
41	بتفويض المهام للعمال حسب الوظائف و التخصصات	21
42	اهتمام المؤسسة بالمشكلات التي يواجهها العمال	22
43	مساعدة العمال للمؤسسة في حل المشكلات	23
44	الاجراءات التي يقوم بها العامل في حال واجهته مشكلة في العمل	24
44	اعتماد المؤسسة على الخبراء في حل المشاكل	25
45	اطلاع العمال على القانون الداخلي للمؤسسة	26
45	عادلة القوانين في نظر عمال	27
46	وجود الضمان الاجتماعي في المؤسسة	28
46	ما اذا كانت القوانين السائدة في المؤسسة تحد من القدرات الابداعية	29
47	تحديد اللوائح والقوانين افعال العمال في المؤسسة	30
48	سعي المؤسسة لتنفيذ طرق جديدة في العمل	31
48	ثقة عمال المؤسسة في قدراتهم على التطوير	32
49	استعداد العمال لتجربة فكرة جديدة في العمل	33

فهرس الأشكال:

صفحة الشكل	عنوان الشكل	رقم الشكل
25	يوضح جنس العمال في المصنع	01
26	يوضح المستوى التعليمي لعمال المصنع	02
27	يوضح السن عمال المصنع	03
28	يوضح سنوات العمل في المصنع	04

فهرس الملاحق:

صفحة الملحق	عنوان الملحق	رقم الملحق
-	استبيان الدراسة	01
-	الهيكل التنظيمي للمصنع	02
-	موقع المصنع	03

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الى التحقق من انعكاس الثقافة التنظيمية على ابداع العامل في مصنع زرقون لالواح الطاقة الشمسية بولاية ورقلة، وهذا من خلال التطرق لتحديد إشكالية الدراسة وأبعادها ومبررات اختيارها، كما تم تحديد الفرضية الرئيسية، والفرضيات الفرعية للدراسة من خلال استخراج المؤشرات و الأبعاد الخاصة بالمتغيرين، وتم التركيز على أهمية الدراسة وأهدافها، وتوضيح المفاهيم الأساسية المستخدمة في الدراسة، مع ذكر الدراسات السابقة و المقاربة النظرية بالاضافة الى الإجراءات المنهجية المستخدمة من منهج و أدوات البحث و تحديد مجتمع البحث، وقد جرت الدراسة خلال سنة الجامعية 2023/ 2024 بولاية ورقلة، على مجتمع الدراسة مكون من 35 عامل وعاملة، تم استعمال اسلوب الحصر الشامل لان مجتمع الدراسة صغير، ولتحقيق الاهداف جرى تطبيق الاستمارة على مجتمع الدراسة، وجرى استخدام المنهج الوصفي، حيث توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج من اهمها:

- لثقافة التنظيمية انعكاس على الابداع لدى عمال مصنع زرقون لالواح الطاقة الشمسية بورقلة.
- الحوافز تزيد من روح المخاطرة لدى عمال المصنع.
- المشاركة في إتخاذ القرارات تساهم في حل المشكلات لدى عمال المصنع.
- التشريعات والقوانين تفسر قابلية التغيير لدى عمال المصنع.
- الكلمات المفتاحية : الثقافة،التنظيم،الثقافة التنظيمية، الابداع.

Abstract :

The study aimed to investigate the impact of organizational culture on the creativity of workers in the Zergoun Solar Panel Factory in Ouargla. This was done by addressing the study's problem and its dimensions, as well as the rationale for choosing it. The general hypothesis and specific hypotheses of the study were identified through the extraction of indicators and dimensions related to the two variables. The study also focused on its importance and objectives, and clarified the key concepts used. Previous studies and the methodological procedures employed, including the research method and tools, as well as the study population, were mentioned. The study was conducted during the 2023/2024 academic year in the city of Ouargla, on a study population consisting of 35 workers. The comprehensive survey method was used due to the small size of the study population. To achieve the objectives, a questionnaire was administered to

the study population, and the descriptive method was used. The study reached several conclusions, the most important of which are:

- Organizational culture has an impact on the creativity of workers at the Zergoun Solar Panel Factory in Ouargla.
- Incentives increase the risk-taking spirit among the factory workers.
- Participation in decision-making contributes to problem-solving among the factory workers.
- Legislation and regulations affect the workers' receptiveness to change

Keywords:

Culture, Organization, Organizational Culture, Creativity.

مقدمة

في عالم مليء بالتحديات والفرص، تجد المنظمات نفسها في مواجهة تحولات سريعة ومتواصلة تفرض عليها ضرورة التكيف والاستجابة بسرعة للتغيرات الحاصلة في البيئة المحيطة بها، ويعكس التطور السريع في التكنولوجيا والتغيرات في العوامل الاقتصادية والاجتماعية زيادة في حدة المنافسة، حيث تضطر المنظمات إلى تطوير استراتيجيات جديدة وتبني نهج جديد للعمل من أجل البقاء والازدهار و الحفاظ على مكانتها، ولا يكون ذلك الا من خلال ثقافتها التنظيمية .

الثقافة التنظيمية هي عنصر أساسي في نجاح المنظمات في عصر التحولات السريعة والتغير المستمر، تتميز المنظمات التي تتبنى ثقافة تنظيمية قادرة على التكيف مع التحديات الجديدة، وتغيرات المحيط بشكل سريع وفعال، وتعزز هذه الثقافة من مرونة المنظمة وقدرتها على تطوير استراتيجيات جديدة وتبني نهج مبتكر للعمل، مما يتيح لها الاستجابة بشكل سلس وفعال لمتطلبات ومتغيرات المحيط، بالإضافة إلى ذلك، تسهم الثقافة التنظيمية في بناء بيئة عمل إيجابية تشجع على التعلم والتطوير المستمر، وتعزز الشفافية والتواصل المفتوح داخل المنظمة، وبفضل هذه الخصائص، تصبح المنظمات المتبنية للثقافة التنظيمية القوية أكثر قدرة على البقاء في مواجهة التحديات وتحقيق النجاح في عالم متغير ومتنوع.

الثقافة التنظيمية تعتبر عاملاً حيوياً في تشكيل افعال العاملين داخل المنظمة، وبالتالي تؤثر بشكل كبير على قدرتهم على الإبداع والابتكار، عندما تكون الثقافة التنظيمية محفزة للإبداع، تشجع على إنشاء بيئة عمل تعزز التفكير المبتكر وتشجع على تجريب الأفكار الجديدة. فعلى سبيل المثال، إذا كانت المنظمة تشجع على القبول الحر للأخطاء والتعلم منها بدلاً من المعاقبة على الخطأ، فإن العاملين سيشعرون بالراحة في تقديم أفكارهم بلا خوف من الفشل، كما تعزز الثقافة التنظيمية المرنة والمبتكرة التعاون بين الفرد والتفكير الجماعي، مما يساهم في تبادل الأفكار والخبرات وتوليد أفكار جديدة بشكل أكثر إثراءً. وبالتالي، يمكن رؤية الثقافة التنظيمية كإطار يعزز الإبداع الفردي والجماعي، ويؤثر بشكل إيجابي على قدرة المنظمة للتكيف مع التحديات والابتكار في بيئة تنافسية ديناميكية.

وهذا ما حدا بالمنظمات الى الإهتمام بالثقافة التنظيمية في الثمانينات من القرن 20، ومن هذا المنطلق فإن هذه الدراسة سوف تحاول التعرف على انعكاس الثقافة التنظيمية على إبداع العامل.

وضمن هذا الإطار تم تقسم الدراسة هذه الى جانبين رئيسيين:

-الأول يتمثل في الإطار النظري للدراسة والثاني يتمثل في الجانب الميداني.

الجانب الأول : الإطار النظري وتم تقسيمه إلى أربعة فصول.

الفصل الأول: ضم إشكالية الدراسة ، أسباب إختيار الموضوع، أهمية وأهداف الدراسة، بالإضافة الى تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة، وأخيرا عرض الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع، المقاربة النظرية.

الفصل الثاني: هو الفصل المنهجي، ويشمل مجالات الدراسة، الزمنية والمكانية والبشرية، والمنهج المستخدم في الدراسة، ومجتمع البحث و أدوات جمع البيانات و أساليب تحليلها.

الفصل الثالث: يمثل الجانب الميداني للدراسة، ويضم عرض جميع البيانات المتحصل عليها وتحليلها سوسيوولوجيا و استخلاص نتائج العامة و الإجابة على تساؤل الدراسة المركزي والتحقق من الفرضية الرئيسية و الفرضيات الفرعية وملخص الفصل و خاتمة وصعوبات الدراسة و النصائح التي تم الخروج بها من الدراسة وملاحق .

الأول الفصل:

تمهيد الفصل

اولا: اشكالية الدراسة.

ثانيا: فرضيات الدراسة.

ثالثا: اسباب اختيار الدراسة.

رابعا: اهمية الدراسة.

خامسا: اهداف الدراسة.

سادسا: تحديد مفاهيم الدراسة.

سابعا: الدراسات السابقة.

ثامنا: المقاربة النظرية.

خلاصة الفصل.

تمهيد الفصل:

من أجل مقارنة موضوع الثقافة التنظيمية وانعكاسها على ابداع العامل بطريقة سوسولوجية علمية، سيخصص هذا الفصل لغرض الإطار المنهجي و المفاهيمي للدراسة، يتم فيه طرح الإشكالية و الفرضيات الدراسية والمفاهيم الأساسية و كذا تحديد أهداف الدراسة وأسبابها ، والدراسات السابقة ، و المقاربة النظرية.

اولا- الاشكالية:

تعتبر الثقافة التنظيمية مكون اساسي من مكونات المنظمة نظرا لارتباطها بالموارد البشري الذي يعتبر ركيزة أساسية فيها ،وان فهمها يعتبر امرا حيويا لنجاح المنظمة ،حيث تؤثر على كيفية تفاعل افرادها مع بعضهم البعض وكيفية تحقيق اهداف المنظمة، فالثقافة التنظيمية تظهر لكل مؤسسة كيان خاص بها، قد تكون هذه الثقافة التنظيمية قوية ومرنة ومبدعة او محافظة ومن سماتها الحركية والديناميكية، الامر الذي نتج عنه افراز مشكلات معقدة ومتشابكة داخل هذه المنظمة وبالتالي حتم عليها ابتكار حلول لمواجهة تلك المشكلات، غير ان ابتكار الحلول لا يأتي من قبيل الصدفة، بل يتطلب توفير البيئة المناسبة لخلق الابداعات، وفتح الافاق للخيال المنتج .

لذا اصبح الاهتمام بالابداع ضرورة لنجاح المنظمة وسببا لقدرتها على البقاء ومواجهة تغيرات البيئة الخارجية ،"لابد من التاكيد مره اخرى على ان الابداع في المنظمات المعاصرة على اختلاف انواعها لم يعد مسألة تعرف او شيئا كماليا ،انما بات أمرا ضروريا وملحا ولا غنى لها عنه، اذا ما ارادت البقاء والازدهار وعليها ان تجعل الابداع اسلوب عملها وممارستها اليومية" .

لذلك يعتبر الإهتمام بالابداع وكيفية تنميته لدى العاملين أمرا ضروريا من اجل الوصول الى مستويات مرتفعة من الابداع لدى الافراد العاملين في المؤسسة ، كما ينبغي لها ان تبذل جهدا ملحوظا لتوفير الثقافة التنظيمية المناسبة، الداعمة للإبداع فالثقافة التنظيمية الإبداعية تشكل تحديا لأي مؤسسة تبحث عن التطور المستمر والتجديد؛ نظرا لما لها من اثر في تكوين افعال العاملين وتوجيهه نحو تحقيق اهدافهم واهداف المؤسسة بشكل عام .

كما يعرف الابداع في علم النفس على انه مجموعة من المهارات اما في الفلسفة هو حالة عقلية بشرية تبحث عن ايجاد افكار وطرق جديدة اما في الهندسة هو تحويل الافكار الى واقع علمي وفي علوم التسيير هو توليد افكار جديدة او الخروج عن المألوف ،اما في علم الاجتماع يعرف الابداع على انه استخدام الناجح للعمليات او البرامج او المنتجات الجديدة، تظهر كنتيجة للقرارات داخل المنظمة.

ومنه لكي تضمن المنظمة نمو القدرات الإبداعية في محيطها، يجب عليها ان تشكل ثقافة تنظيمية قوية لتكون داعمة ومشجعة للابداع والابتكار ،لان الثقافة التنظيمية هي التي توجه سلوك الافراد الى ما يجب عمله وما لا يجب عمله، من خلال قيمها ومعتقداتها السائدة، فقد اصبحت تشجيع الابداع والحث عليه مقدمة الاهداف التي تسعى المنظمة الى تحقيقها.

انطلاقا مما سبق ذكره اثار هذا الموضوع في الازدهار مزججا بين الفضول والغموض ،هذا ما دفع بالباحثة في اتخاذ خطوة علمية لبناء موضوع الدراسة .

وعليه تم طرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما انعكاس الثقافة التنظيمية على الابداع لدى عمال مصنع زرقون لالواح الطاقة الشمسية بورقلة ؟

ثانيا-فرضيات الدراسة:

1-2-الفرضية الرئيسية:

لثقافة التنظيمية انعكاس متميز على الابداع لدى عمال مصنع زرقون لالواح الطاقة الشمسية بولاية ورقلة

2-2-الفرضيات الفرعية:

- 1_ كلما زادت الحوافز في المؤسسة ، كلما أدى ذلك في الزيادة من روح المخاطرة لدى عمال مصنع زرقون لالواح الطاقة الشمسية بورقلة.
- 2_ كلما شاركت المؤسسة عمالها في اتخاذ القرارات ، كلما ادى ذلك بالمساهمة في حل المشكلات لدى عمال مصنع زرقون لالواح الطاقة الشمسية بورقلة .
- 3_ التشريعات والقوانين تساهم ايجابيا في عملية التغيير نحو الافضل لدى عمال مصنع زرقون لالواح الطاقة الشمسية بورقلة.

ثالثا- اسباب اختيار الموضوع: لكل دراسة علمية سبب وجيه يبرز قيامها وهذا ما ينطبق على الدراسة الحالية حيث جاءت

هذه الدراسة استجابة لعدة عوامل نوضحها كالتالي:

3-1 الاسباب الذاتية:

- الرغبة في فهم انعكاس الثقافة التنظيمية على ابداع العامل في مصنع زرقون لالواح الطاقة الشمسية.
- الميل الشخصي للبحث في مجال الابداع والقناعة الخاصة بالاهمية التي تلعبها الثقافة التنظيمية في تنميته وتجسيده.
- الرغبة في اكتساب الخبرة من المجال الميداني ومحاولة اختبار المعلومات النظرية المكتسبة.

3-2 الاسباب الموضوعية:

- الحاجة الى دراسات ميدانية جديدة لتقدم رؤى معاصرة وتطبيقية.
- تسليط الضوء على اهمية تطوير الثقافة التنظيمية يمكن ان تساعد المؤسسات على التكيف، مع المتغيرات وتحقيق ميزة تنافسية وريادية.

- محاولة تسليط الضوء على الفجوات البحثية السابقة حول موضوع انعكاس الثقافة التنظيمية على الابداع لدى العامل.

رابعا- اهمية الدراسة:

- تستمد هذه الدراسة اهميتها من خلال اهمية الابداع العمالي بالمنظمة وانعكاس ثقافة هذه الاخيرة، باعتبار العامل فاعلا اجتماعيا يؤثر ويتأثر في المجالات التي ينتمي اليها، ويتفاعل فيها ومن بين هذه المجالات المؤسسة التي يعمل بها.
- حداثة تناول السوسولوجي لموضوع الثقافة التنظيمية وانعكاسها على الابداع لدى العمال، ومحاولة فهمها وتفسيرها من خلال تفاعل العامل مع ثقافة المنظمة التي ينتمي اليها.

خامسا- اهداف الدراسة:

- هدف الدراسة الكشف عن تفاعل العامل مع الحوافز وانعكاسها في رفع روح المخاطرة والابداع لديه.
- معرفة المعنى الذي يعطيه العامل للتشريعات والقوانين، وقابليتها للتغيير وكيفية تفاعله معها ودعمها لروح الابداع.
- معرفة مساهمة المشاركة في اتخاذ القرارات في حل المشكلات التي تواجه المؤسسة والفاعلين؛ تنمية للابداع لدى العاملين بالمؤسسات الصناعية، يسهم في حل المشكلات واتخاذ القرارات اللازمة وفق اساليب علمية وبطرق ابداعية.

سادسا- مفاهيم الدراسة:

1- مفهوم التنظيم :

- لغة: من الفعل نظم تنظيم الأمر استقام و تألق.¹

- اصطلاحا : يعرفه " أحمد زكي بدوي " بأنه : العملية التي تنشأ مركبا متكاملا من العلاقات الوظيفية داخل الكيان الكلي ، فيتم بمقتضاها تحديد المسؤوليات، بحيث يتمكن الأفراد من العمل مع بعضهم بكفاءة في سبيل تحقيق الأهداف المحددة.²

كما عرفه محمد المهدي بن عيسى في قوله "ان التنظيم لم يعد مجرد رد فعل او اجابة لضغوط خارجية، بل هو نسق من الأفعال المستقلة عن المحيط يضم مجموعة من الفاعلين يتميزون بمستوى معين من الخلق والإبداع تحكمهم علاقات السلطة والتبعية المتبادلة".³

يعرفه "ريتشارد هال " بأنه : تجمع له حدود واضحة نسبيا و نظام قيم و مستويات من السلطة وأنظمة اتصالات و أنظمة تنسيق عضوية يشترك أفرادها في نشاطات ذات علاقة بأهداف".⁴

يعرفه روينز " بأنه: كيان اجتماعي منسق بوعي له حدود واضحة المعالم ، يعمل على أساس دائم لتحقيق هدف معين أو مجموعة أهداف".⁵

يعرف أميتاي اتزيوني "التنظيم بأنه وحدة اجتماعية يتم انشاؤها من أجل تحقيق هدف معين".⁶

2- مفهوم الثقافة:

- لغة: كلمة ثقافة هي كلمة عربية الأصل ، وهي مشتقة من مصدر الفعل " ثقف " بمعنى فهم ، وتشير كلمة ثقافة إلى عدد من المعاني منها : الحدق والفهم والفطنة والتهديب.⁷

- اصطلاحا: تعريف تايلور: الثقافة هي ذلك الكل المركب الذي يشمل على المعرفة و المعتقدات و الفن و الأخلاق و القانون و العادات أو أي قدرات أخرى وعادات يكتسبها الإنسان بصفته عضوا في المجتمع.⁸

- 1- لكحل حياة،مرابط مريم ،الثقافة التنظيمية والإبداع لدى أساتذة الجامعة دراسة ميدانية بجامعة مجد الصديق بن يحي -جيجل،شهادة ماستر، قسم علم اجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، تخصص تنظيم وعمل،2015/2016ص11
- 2- محمود سليمان العميان ،السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، دار وائل للنشر ،ط،3 الاردن ، ،2005،ص50
- 3- مجد المهدي بن عيسى ، علم اجتماع التنظيم ،من سوسيولوجيا العمل الى سوسيولوجيا المؤسسة،مطبعة امبابلاست،ط1،الجزائر،2010 ص225
- 4-موريس أنجرس ،منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، ترجمة بوزيد صحراوي ، دار القصبية، الجزائر 2008،ص54
- 5-محمد قاسم القريوتي ،نظرية المنظمة و التنظيم ،دار وائل للنشر، ط 4 ، الأردن 2010 ، ص 49
- 6-دلروم سوسن، تأثير الثقافة على الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة ميدانية بينك الفلاحة والتنمية الريفية قالمة، شهادة ماستر، قسم علم اجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قالمة،8ماي 1945-2016/2017ص06
- 7- موريس أنجرس ،منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، ترجمة بوزيد صحراوي ، دار القصبية الجزائر 2008 ، ص 153،151

3- مفهوم الثقافة التنظيمية: الثقافة التنظيمية هي بطاقة تعريف المنظمة للمجتمع، وهي المكونة لشخصيتها والتي لا بد من أن ، تكون صورة متكاملة ، تعكس القيم والمعتقدات التي يتبناها، تكون منفردة ومتميزة في نظر العاملين والعملاء أفرادها، وعليه ما من منظمة إلا ولها ثقافتها الخاصة التي تميزها عن غيرها من المنظمات 9 .

الثقافة التنظيمية إطار معرني مكون من الاتجاهات والقيم ومعايير السلوك والتوقعات التي يتقاسمها العاملون في المنظمة، وتتأصل أي ثقافة تنظيمية على مجموعة من الخصائص الأساسية التي يثمنها العاملون في المنظمة.10

-اجرائيا: الثقافة التنظيمية في مصنع ألواح الطاقة الشمسية تشير إلى مجموعة القيم والمعتقدات والمعايير والسلوكيات التي يتبناها العاملون في المصنع، والتي توجه تفاعلاتهم وقراراتهم اليومية.

-القيم التنظيمية : القيم عبارة عن اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم الاجتماعي الواحد حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب ، جيد أو غير جيد، مهم أو غير مهم. أما القيم التنظيمية فهي تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة ، ومن هذه القيم المساواة بين العاملين والاهتمام بإدارة الوقت والاهتمام بالأداء واحترام الآخرين¹¹

المعتقدات التنظيمية: وهي عبارة عن أفكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في بيئة العمل ، وكيفية- إنجاز العمل والمهام التنظيمية. ومن هذه المعتقدات أهمية المشاركة في عملية صنع القرارات، والمساهمة في العمل الجماعي وأثر ذلك في تحقيق الأهداف التنظيمية¹².

4- مفهوم الابداع:

-لغة: الإبداع لغة مشتق من الفعل أبداع، وأبداع الشيء وابتدعه، أي اخترعه.¹³

و جاءت بمعنى المبدع إلى مبتدئ الشيء من العدم وعلى غير سابق ومثال، قال تعالى: "بَدِيعُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَإِذَا قَضَىٰ أَمْرًا فَإِنَّمَا يَقُولُ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ" والبديع من صفات الله تعالى اول الخالقين.¹⁴

8-سمير يوسف ومحمد عبد الإله، واقع الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة وأثرها على مستوى التطوير التنظيمي للجامعات، دراسة مقارنة شهادة ماجستير، قسم إدارة الأعمال كلية التجارة، الجامعة الإسلامية - غزة، 2006 ، ص 17

9-وهيبة عيساوي، أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي (دراسة حالة فئة الأفراد الشبه طبيين بالمؤسسة الاستشفائية العمومية ترايبي بوجمة بيشار)، رسالة ماجستير، تخصص حوكت الشركات، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان - ، الجزائر، 2012-2011 ص16

10-جبران جرينبرج و بارون روبرت ترجمة رفاعي محمد رفاعي و إسماعيل على بسيون، إدارة السلوك في المنظمات دار المريخ للنشر، الرياض، ط2 00910 المملكة العربية السعودية، ص27

11-إيهاب فاروق مصباح العاجز، دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة"، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال (غير منشورة)، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، 2011، ص 16

12-جوان فاضل مهدي، الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري العلاقة والتأثير "دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة التدريسية في المعهد التقني / بابل"، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، جامعة بابل، العراق، المجلد 8 ، العدد 3 ، 2016، ص 164

13-الفحطاني، لاحق بن عبد الله ، الإبداع الإداري وموقعاته في الأمن العام بمدينة الرياض رسالة ماجستير في العلوم الإدارية 2007 غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ،كلية الدراسات العليا المملكة العربية السعودية،ص7

14-سور الانعام.الاية151

-اصطلاحاً:الإبداع هو : العملية التي يتميز بها الفرد عندما يواجه مواقف ينفعل لها ويعايشها بعمق ثم يستجيب لها بما يتفق وذاته، فتجيء استجابته مختلفة عن استجابات الآخرين وتكون منفردة وتتضمن هذه العملية منتجات أو تقنيات عمل جديدة، أو أدوات وعمليات إدارية جديدة، كما تشمل الفكرالقيادي المتمثل في طرح أفكار جديدة.¹⁵

وبرأي حسن رواية فإن الإبداع يعرف هو : " امتلاك الأفراد قدرات إضافية خلاقية مثل: روح المجازفة والقدرة على التغيير وحل المشكلات.¹⁶

أما عساف فيرى أن الإبداع هو : " أن يكون للفرد سمات المخاطرة الاستقلال، المثابرة، الانفتاح، وهناك من يركز على الطلاقة الفكرية، الأصالة، المرونة.¹⁷

-اجرائياً: الإبداع في مصنع لالواح الطاقة الشمسية يشير إلى القدرة على توليد أفكار جديدة ومبتكرة أو حلول فعالة للمشكلات، تسهم في تحسين العمليات الإنتاجية، وزيادة كفاءة التصنيع، وتطوير منتجات ذات جودة أعلى.

سابعاً-الدراسات السابقة:

هي تلك الدراسات التي تحترم القواعد المنهجية في البحث العلمي، وتعتبر الدراسات السابقة في البحث العلمي خطوة أساسية ومهمة، فهي تساعد الباحث في التزود بالمعايير والمقاييس والمفاهيم الإجرائية، التي يحتاجها ومن ثم يستفيد من نتائجها من ناحية مقارنة تلك النتائج بالنتائج المتحصل عليها في الدراسة السابقة.¹⁸

الدراسة الاولى:¹⁹

دراسة الياس سالم بعنوان "دور ثقافة المؤسسة في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بشركة كوندور" دراسة مقدمه لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في العلوم التسييرية، تخصص ادارة اعمال، 2013 / 2014-جامعه الجزائر3، المشرف الدكتور ابراهيم بلحيمر، اجريت هذه الدراسة للتحقق من الفرضيات التالية:

-الفرضية الرئيسية: تعتبر الثقافة التنظيمية من اهم متغيرات البيئة الداخلية باعتبارها موردا غير ملموس تأثيرا على المزاي التنافسية.

-الفرضيات الفرعية:

15-درويش مروان جمعة، ادارة المعرفة و دورها في تحقيق الابداع الاداري لدى مديري فروع البنوك العامة في فلسطين "بحث مقدم الى المؤتمر الثاني لكلية الاقتصاد و العلوم الادارية 2006-26 افريل فلسطين جامعة العلوم التطبيقية الخاصة .
16-حسن رواية السلوك في المنظمات الاسكندية مصر ،الادارة الجامعية للنشر سنة 2000ص331 .
17-عساف عبد المعطي، مقومات الابداع الاداري في المنظمات المعاصرة ،، عمان الاردن الادارة العامة للنشر والتوزيع 1995 ،ص31
18- رشيد زرواتي ، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، الجزائر، دار الكتاب الحديث ، دون طبعة، 2004، ص 79
19-دراسة الياس سالم بعنوان "دور ثقافة المؤسسة في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بشركة كوندور" دراسة مقدمة لنيل شهاده الدكتوراه العلوم في العلوم التسييرية، تخصص ادارة اعمال2013 / 2014-جامعه الجزائر3

1- يمكن لثقافة الجودة ان تساهم في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية الممثلة في ابعادها (الجودة- التكلفة- الاستجابة الملائمة لمتطلبات العملاء).

2- ان المؤسسة التي تتمتع بثقافة تشجيع على الابداع والابتكار من شأنها ان تتمكن من تحقيق مزايا تنافسية الممثلة في ابعادها (الجودة- التكلفة- الاستجابة الملائمة لمتطلبات العملاء).

3- قد تساهم ثقافة تمكين العاملين من خلال المشاركة في اتخاذ القرار وتفويض السلطة والصلاحيات وتدريب العاملين من تحقيق من مزايا تنافسية ممثلة في الابعاد (الجودة- التكلفة- والاستجابة الملائمة لمتطلبات العملاء).

4- ان توفر قاعدة من العملاء الاوفياء والراضين عن مخرجات المؤسسة .

-يتمثل مجتمع الدراسة للعمال شركة كوندور للصناعة بمدينة برج بوعريريج عددهم 2800 عامل اما العين تم تحديدها 5% اي 140 عامل باستخدام اداة جمع البيانات وهي الاستمارة، والمقابلة، اعتمادا على المنهج الوصفي.

نتائجها :

1- توجد علاقة تأثير بين ثقافة المؤسسة و الميزة و الجودة في شركة كوندور للصناعة الالكترونية وهذا التأثير جزئي ناتج عن ثقافة الجودة وثقافة الابداع وثقافة التمكين.

2- توجد علاقة تأثير بين ثقافة المؤسسة والتكلفة في شركة كوندور للصناعة الالكترونية وهذا التأثير ناتج عن ثقافة الجودة وثقافة خدمة العملاء.

3- توجد علاقة تأثير بين ثقافة المؤسسة وميزة الاستجابة للعملاء في شركة كوندور للصناعة الالكترونية و هذا التأثير وناتج عن ثقافة الجودة وثقافة خدمة العملاء.

الدراسة الثانية: 20

دراسة باصور عاقيلة بعنوان "متغيرات الثقافة التنظيمية كمحدد للابداع" لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير ،تخصص ادارة مؤسسات، سنة ، 2019 ، جامعة الجزائر 03 ابراهيم سلطان شيبوط، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، تحت اشراف استاذ التعليم العالي صافي عبد القادر، دراسة حالة مؤسسة بوفال المتواجدة في البرواقية ولاية المدية. هدفت هذه الدراسة الى:

-ايجاد التنظير المناسب لابعاد الثقافة التنظيمية والابداع وكذا التحفيز على اعتبار وسطيته في العلاقة والسياق الثقافي الاجتماعي كمعدل بالإضافة لتطبيقه ميدانيا وذلك مساهمة منا لسد الفجوة البحثية التطبيقية والمعرفية في بيئة الاعمال الجزائرية.

20-دراسة باصور عاقيلة بعنوان "متغيرات الثقافة التنظيمية كمحدد للابداع" لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير ،تخصص ادارة مؤسسات، سنة ، 2019 ، جامعة الجزائر 03 ابراهيم سلطان شيبوط، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير.

- التعرف على مدى توافر متغيرات الثقافة التنظيمية في مؤسسة بوفال من خلال تشخيص الثقافة السائدة ومدى تجسيد متغيرات الدراسة ضمن البيئة محل الدراسة.

- التعرف على موضوع الابداع وتشخيص واقعه في الجزائر باعتباره موضوعا حديثا ومهم يحتاج الى الكثير من البحث والدراسة خاصة في ظل التطورات الاقتصادية الهائلة التي يشهدها العالم .

- التعرف على مدى توفر سلوكيات الابداع بابعاده في مؤسسة بوفال .

- تحديد الخصائص والسلوكيات الحالية وتحليلها لفرز ما يشجع الابداع وما يثبطه لغرض تقديم المعالجات والحلول للارتقاء بمستوى الابداع في المؤسسات محل الدراسة .

- توضيح العلاقة ما بين الثقافة التنظيمية بابعادها وبين الابداع في ظل السياق الثقافي والاجتماعي ، ودراسة طبيعة هذه العلاقة وتفسيرها في بيئه العمل الجزائرية .

- قياس تأثير التحفيز كمتغير وسيط في العلاقة بين الثقافة التنظيمية والابداع.

من خلال طرح التساؤل المركزي:

ما هي حدود مساهمة الثقافة التنظيمية في تشجيع او تثبيط الابداع في المؤسسة الجزائرية محل الدراسة؟

وتفرعت منه الى جملة من التساؤلات:

- ما مدى تأثير متغيرات الثقافة التنظيمية التفاوت السلطوي، تجنب عدم التكادة والجماعية مقابل الفرد في تشجيع وتثبيط الابداع في المؤسسة الجزائرية محل الدراسة؟

- ما مدى تأثير التحفيز كمتغير وسيط على العلاقة بين ثقافة التنظيمية والابداع في المؤسسة الجزائرية محل الدراسة؟

- ما مدى تأثير السياق الثقافي والاجتماعي كمتغير معدل على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والابداع في المؤسسة الجزائرية محل الدراسة؟

- ما مدى تأثير ادراك متغيرات ثقافة مؤسسة في تشجيع أو تثبيط الابداع في المؤسسة الجزائرية محل الدراسة؟

عينة الدراسة هي فئة من الاطارات السامية والمتحكمين في المستويات الادارية في وحدات الانتاج، تم اختيار

الاستبيان اداة لجمع البيانات، توصلت الدراسة الى النتائج مفادها ، ان هناك علاقة اثر وارتباط معنوية احصائيا بين متغيرات

الثقافة التنظيمية والابداع من خلال الاعتماد على التحفيز كالية لزيادة قوه التأثير، ودراسة السياق لتحديد و إيجاد الظروف

المناسبة والبيئة الحاضنة للابداع والتي تعدل العلاقة بين الثقافة التنظيمية والابداع ضمن سياق الثقافي والاجتماعي للمؤسسة وهو

ما يزيد من قوة التاصيل الاكاديمي لهذه المقاربة في المجالات الجديدة ، وقد تم اثبات معايير صحة نموذج القياس والنموذج الهيكلي،

وهو ما مكننا من اختبار فرضية البحث حيث تم تأكيد الفرضية الرئيسية للدراسة.

الدراسة الثالثة: 21

دراسة السويسي احمد بعنوان "الثقافة التنظيمية والتأثيرها على اداء العاملين بالمؤسسة" لنيل شهادة الماجستير دراسة ميدانية بالديوان الترقية والتسيير العقاري الاغواط ، تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل ، 2013 جامعة زيان عاشور الجلفة ، اشراف الاستاذ بوكربوط عزدين، هدفت هذه الدراسة الى معرفة تأثير الثقافة التنظيمية على اداء العاملين والوقف على مدى اختلاف قيم الثقافة التنظيمية باختلاف بعض الخصائص الشخصية لدى العاملين بديوان الترقية، فضلا على معرفة معوقات الثقافة التي من شأنها ان تحد من تحقيق اداء افضل للافراد، واخيرا اختبرت فرضيات الدراسة على عينة مكونة من 94 عاملا من اصل مجتمع الدراسة المكون من 187 عاملا اي 50% تم استخدام المنهج الكمي والاستمارة والملاحظة كتقنية جمع البيانات. توصلت الدراسة النتائج التالية:

- الثقافة التنظيمية تعتبر عنصرا هاما لدى أي مؤسسة فهي من العناصر التي تساعد المؤسسة على بلوغ اهدافها.
- تسعى المؤسسة إلى تغيير ثقافتها استجابة للتغيرات التي تحدث في البيئة الداخلية أو الخارجية لها، تعكس الثقافة التنظيمية عادة رسالة المؤسسة وأهدافها وقيم المؤسسين، فهي تمثل القيم السائدة والزبائن وتعني طريقة الأشياء المعمول بها حولنا أو الافتراضات والمعتقدات الأساسية التي يشترك فيها أعضاء المؤسسة.
- الثقافة التنظيمية تتميز عموما بمجموعة من الخصائص التي تراعي عند ممارسة الإدارة الإستراتيجية.

اوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- تحديد ابعاد الدراسة.
- ساعدت الطالبة في الحصول على الدراسات السابقة قريبة من موضوع الدراسة.
- تحديد مفاهيم الدراسة.
- تحديد وتوجيه وتدعيم مسار موضوع الدراسة، إذ سمحت بتكوين إطار أكثر ثراء من المعلومات.
- توجيه الطالبة نحو ميدان الدراسة.

ثمنا-المقاربة النظرية:

التفاعلية الرمزية:

نشأة التفاعلية الرمزية: 22

نشأ الفكر التفاعلي و ترعرع في الولايات المتحدة الأمريكية في عشرينيات القرن الماضي، على اثر ازدياد مشاكل مجتمعنا كالهجرة و الجريمة و جنوح الأحداث من طلاق و أمراض نفسية و عقلية، فظهرت حاجة عند العلوم الاجتماعية إلى بلورة فكرة و منهج جديد يساعدها على حل مثل هذه المشاكل الاجتماعية، الأمر الذي أدى إلى ظهور علماء و منظرين أسسوا مدارس تهتم بالبنية الاجتماعية و محاولة فهم المعاني و الرموز و نجد أن التفاعلية الرمزية تطورت في جامعة شيكاغو و من بين أبرز مؤسسي هذه المدرسة "جورج هربرت ميد".

نبذة عن حياة هربرت ميد: 23

ولد "جورج هربرت ميد سنة 1863 درس في ألمانيا، كان أستاذا في جامعة ميتشجان و شيكاغو، توفي سنة 1931، كان من تلاميذ "رويس" و تأثر بـ "كولي"، و لم يؤلف "ميد" كتابا يضم آراءه و أفكاره، وقد قام أحد طلابه و هو "بلومر" بتجميع أعماله و أصدرها في كتاب "العقل، الذات، المجتمع".

التفاعلية الرمزية: هي عملية التفاعل الاجتماعي التي يكون فيها الفرد على علاقة و اتصال بعقول الآخرين و حاجاتهم

ورغباتهم الكامنة، و تعتبر التفاعلية الرمزية عن ذلك التفاعل الذي يحدث بين مختلف العقول التي تميز المجتمعات الإنسانية. معناه أن تفاعل الأفراد في المجتمع يكون بواسطة الرموز و المعاني.²⁴

أسس نظرية التفاعلية الرمزية: 25

1- تهتم التفاعلية الرمزية بوحدة التحليل (التفاعل).

2- تعتمد على الرموز و المعاني، أي أن العلاقات الاجتماعية ما بين الأفراد في المجتمع هي نتاج للرموز و المعاني.

• و حسب " هربرت " بلومر " تلميذ هربرت ميد " تقوم التفاعلية الرمزية على ثلاث فرضيات:

أ- يتصرف البشر اتجاه الأشياء على أساس ما تعنيه لهم تلك الأشياء.

ب- تعتبر هذه المعاني نتاج للتفاعل الاجتماعي في المجتمع الإنساني.

ج- هذه المعاني تحور و تعدل و يتم تداولها عبر عملية تأويل يستخدمها كل فرد في التعامل مع الاشارات التي يواجهها

22- محمد المهدي بن عيسى محاضرات مقياس النظريات المعاصرة ،موجهة لطلبة السنة الثالثة علم اجتماع، جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2021/2022ص2

23- نفس المرجع السابق،ص03 .

24 -نفس المرجع السابق،ص03.

25-نفس المرجع السابق،ص04

الاسقاط النظري:

اعتماداً على نظرية التفاعلية الرمزية في دراسة الثقافة التنظيمية وانعكاسها على الإبداع لدى عمال مصنع زرقون لألواح الطاقة الشمسية بورقلة ، فيما يتطلب فحصاً عميقاً للرموز والتفاعلات الاجتماعية داخل بيئة العمل ، بحيث تركز هذه النظرية على فهم الكيفية التي يشكل بها هولاء العمال لهذه المعاني والتي يتبادلونها فيما بينهم من خلال تفاعلاتهم اليومية، مما يجعلها وحدة تحليلية قوية لفهم الثقافة التنظيمية في مصنع زرقون لألواح الطاقة الشمسية، بحيث يمكن تحديد مجموعة متنوعة من الرموز والمعاني التي تلعب دوراً محورياً في تشكيل التفاعلات والعلاقات بين العاملين فيما بينهم و بين العاملين و الادارة، هذه الرموز تشمل المكونات المادية مثل تصميم المصنع وألواح الطاقة الشمسية و الآلات و التجهيزات، بالإضافة إلى المكونات غير المادية مثل القيم التنظيمية، التوقعات التنظيمية و السياسات و الاجراءات و القوانين ، واللغة المشتركة بين العمال فيما بينهم و بين العمال والإدارة، وكيفية تفسير العاملين بالمصنع لهذه الرموز وتأثيرها على تفاعلهم وإبداعهم، مما يعزز الشعور بالهدف المشترك ويجفز العاملين على تقديم أفكار مبتكرة تتماشى مع رؤية المصنع المستقبلية، وهذا يعكس القيم التنظيمية ويوجه تفاعلات العاملين، مما يخلق بيئة عمل تشجع على التعاون والإبداع.

تقييم نظرية التفاعلية الرمزية: 26

- 1- اهتمامها بدراسة الوحدات الاجتماعية الصغرى.
- 2- صعوبة التعامل مع الجوانب التنظيمية الكبيرة الحجم داخل المجتمع.
- 3- صعوبة التعامل مع العلاقات بين المجتمعات، و ذلك لأن الرموز ليست موحدة المعاني.
- 4- عدم إسهام التفاعلية الرمزية في فهم عملية التغير الاجتماعي على النحو الذي أسهم به الماركسيون و غيرهم، أي ليس الانطلاق من عوامل اقتصادية و إنما الانطلاق من الرموز و المعاني القصدية.
- 5- التفاعلية الرمزية جعلت من الذات محور دراستها و استبعدت النظم الاجتماعية والسياسية و الاقتصادية في مجال الدراسة، فالتفاعل الاجتماعي الذي يمكن في العلاقة التواصلية بين الذوات من أجل نقل الرموز و المعاني فيما بينها عن الموضوعات في مواقف معينة.
- 6- جعلت التفاعلية الرمزية التغير ينحصر في نطاق التغير الذاتي للأفراد أي التغير على مستوى الوحدات الاجتماعية الصغرى و ليس التغير في الوحدات الاجتماعية الكبرى.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل قمنا بوضع إطار منهجي معين، وقد تمثل في تبيان و توضيح أهمية موضوع الدراسة وأهدافنا منه، مع ذكر الأسباب التي دفعت إلى اختياره، و في الأخير تسليط الضوء على مختلف الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة من أجل التعرف على مختلف جوانب النقص فيها و إعطاء الموضوع بعد إمبريقي.

الفصل الثاني: الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد.

اولا: مجالات الدراسة.

1-المجال المكاني.

2-المجال البشري.

3-المجال الزمني.

ثانيا:مجتمع الدراسة.

ثالثا:المنهج المعتمد في الدراسة.

رابعا:ادوات جمع البيانات.

خلاصة .

تمهيد الفصل:

بعد تحديد مشكلة الدراسة وأهم عناصرها النظرية، يعرض في هذا الفصل الإجراءات المنهجية المتبعة في الجانب الميداني لهذه الدراسة، هذه الخطوة التي تعتبر من أهم الخطوات في البحث السوسولوجي، إذ تشمل المراحل المساعدة للوصول إلى إجابة من الميدان للتساؤل المطروح، وذلك لما يتضمنه هذا الفصل من شرح وتفصيل للإجراءات والوسائل التي ستتبع في الدراسة لجمع البيانات والتي ستشكل قاعدة الحصول على النتائج وبالتالي تحقيق الهدف من البحث .

أولاً-مجالات الدراسة: يمثل تحديد مجالات الدراسة خطوة أساسية في كل البحوث السوسولوجية و هذا باتفاق العديد من المختصين في هذا الحقل المعرفي، هذه المجالات تتمثل في مجالات رئيسية ثلاث هي: المجال المكاني المجال البشري و المجال الزمني²⁷.

1-المجال المكاني:

لمحة عن مصنع زرقون لالواح الطاقة الشمسية بورقلة:

تم انشاء مصنع الواح الطاقة الشمسية في 07/06/2017 م ،وتبلغ المساحة الإجمالية لمصنع الطاقة المتجددة الجديد 9600 متر مربع، في حين تصل طاقته الإنتاجية إلى 180 ميغاواط سنويًا، وبلغت تكلفة مصنع زرقون (غرين إنرجي) نحو مليار و700 مليون دينار جزائري (116 مليون دولار أميركي)، نصفها بالتمويل البنكي، والنصف الثاني من تمويل مالكيه.

<https://zergoungreenenergy.com> موقع المصنع على الانترنت.

يقع مصنع زرقون لالواح الطاقة الشمسية برويسات ورقلة حيث تبعد على مقر الولاية ب 3 كلم 2 ، وتقع ولاية ورقلة في الجنوب الشرقي من البلاد وتبعد عن الجزائر العاصمة ب 900 كم2

2-المجال الزمني:

استهل موضوع الدراسة الظهور مع الموسم الجامعي 2023/2024 ، و ذلك مع بداية شهر أكتوبر، بدا البحث و جمع المعلومات حول "الثقافة التنظيمية وانعكاسها على ابداع العامل" وقد تمت على مرحلتين هما:
المرحلة الاولى: ويطلق عليها بالمرحلة الاستكشافية وهي مرحلة القراءات والأدبيات تم من خلالها إعداد قائمة خاصة بالمراجع و المقالات وغيرها سهلت وساعدت كثيرا الطالبة في إرساء معالم الدراسة و تحديد مفاهيمها و بناء فرضياتها و التساؤل عن حيثياتها ، وبدأت عملية البحث ، كما تم القيام بزيارة استطلاعية الى ميدان الدراسة .

المرحلة الثانية: تمثلت في النزول الفعلي للميدان بداية من شهر فيفري 2024 الى شهر ماي 2024 .

3-المجال البشري:

يعتبر المجال البشري لأي دراسة الوحدات الأساسية من مجتمع البحث التي يجري عليها التحليل، وهو يخص مجموعة من الأفراد، أو كما يعرفه موريس أنجرس " أنه مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقاً والتي تركز عليها الملاحظات"²⁸. و بما أن دراستنا تركز حول موضوع الثقافة التنظيمية و انعكاسها على ابداع العامل "فان المجال البشري يتمثل في عمال مصنع زرقون لالواح الطاقة الشمسية بورقلة والذي يضم 35 عامل يشغلون مناصب مختلفة.

27- محمد شفيق، البحث العلمي الخطوات المنهجية لاعداد البحوث الاجتماعية، الاسكندرية، المكتبة الجامعية، دون طبعة، 2001ص211
28- موريس انجرس، منهجية البحث في العلوم الإنسانية، ترجمة مجموعة من الباحثين، الجزائر، دار القصة ، دون طبعة ، 2006 ص298

ثانيا-مجتمع الدراسة:

المقصود بمجتمع الدراسة كل العناصر المراد دراستها .

يتكون مجتمع البحث المستهدف من العاملين بمصنع زرقون لالواح الطاقة الشمسية، البالغ عددهم 35 عامل في سنة 2024/2023.

-اسلوب الحصر الشامل:

هو طريقة جمع البيانات والمعلومات من وعن جميع عناصر أو مفردات مجتمع الدراسة بأساليب مختلفة. ويدرس فيه حالة جميع وحدات المجتمع موضوع البحث دون استثناء، وهذا يقتضي الوصول إلى كافة الوحدات الإحصائية لجمع البيانات عنها.²⁹ تم الاعتماد على اسلوب الحصر الشامل لان مجتمع الدراسة صغير وقد تم توزيع الاستبانة عليه من خلال ثلاث زيارات ميدانية واستردت كلها وبعد فحصها لم يستبعد اي منها نظرا لتحقيقها شروط الاجابة الصحيحة.

ثالثا-منهج الدراسة:

يقول فاسترجر كاتر " مهما كان موضوع البحث فان قيمة النتائج تتوقف على قيمة المناهج المستخدمة".
موضوع البحث وطبيعة الدراسة تفرض على الباحث استخدام منهج معين دون آخر، وهذا ليتمكن من الوصول إلى دراسة علمية وتحديد المنهج خطوة أساسية لتوضيح الطريقة المتبعة للوصول إلى الإجابة عن اشكال المطروح في الدراسة.
وقد تمت دراسة موضوع "انعكاس الثقافة التنظيمية على ابداع العامل" وفقا للمنهج الوصفي لانه الانسب والامثل لدراسة مشكلة البحث و هدف البحث.

و المنهج المناسب في دراستنا هو : " منهج البحث الميداني " حيث يعرف على انه "طريقة لتناول موضوع البحث في الحاضر بإتباع وسائل بحثية بالقرب من مجتمع معين، حيث يسمح هذا المنهج بدراسة طرق السلوك والتفكير، فنحن ننتقل من طرح تساؤل حول واقع اجتماعي نحاول بناءه علميا وذلك بإدراجه في مقارنة نظرية معينة ثم نواجه هذا البناء مع الواقع عن طريق وسائل بحثية متعارف عليها علميا في ميدان العلوم الاجتماعية لنصل إلى نتائج معينة عبر طريق أحد أدوات جمع البيانات.³⁰

وعليه فقد حاولنا فهم انعكاس الثقافة التنظيمية على ابداع العامل في مصنع زرقون لالواح الطاقة الشمسية باستخدام هذا المنهج ن اجل جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات الخاصة بالثقافة التنظيمية التي يتمتع بها العمال ونعكاسها على الابداع.

29- عيسى يونس، سامية شينار، عائشة عماري، العينة واسس المعاينة في البحوث الاجتماعية،مجلة الرواق لدراسة الاجتماعية و الانسانية العدد2021، ص530
30-موريس انجرس، منهجية البحث في العلوم الإنسانية، ترجمة مجموعة من الباحثين، الجزائر، دار القصبه، دون طبعة.2044ص298-

ربعا- ادوات جمع البيانات:

-الاستبيان : أداة لجمع المعلومات بموضع البحث عن طريق استمارة معينة تحتوي على عدد من الاسئلة مرتبة بأسلوب منطقي مناسب، يجرى توزيعها على أشخاص معينين لتعبئتها.³¹

يعرفها موريس أنجريس بأنها تقنية مباشرة للتقصي العلمي، تستعمل ازاء الافراد تسمح باستجوابهم بطريقة موجهة، والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنات رقمية ، يتم بناؤها على أساس الاسئلة المفتوحة والمغلقة، المستمدة من التحليل المفهومي باحترام بعض القواعد من أجل تفادي الأخطاء.³²

تم استعمال هذه الاداة بهدف جمع المعلومات حول الموضوع المدروس(الثقافة التنظيمية وانعكاسها على ابداع العامل) تم صياغة اسئلة الاستمارة وتقديمها للاستاذ المشرف الذي أبدى ملاحظاته حولها وتحكيمها، ثم اجراء عينة استطلاعية على الاستبيان، تم توزيع 7 استبيانات على الباحثين لظهور الاسئلة الغامضة وغير المفهومة ، وتبسيطها ليفهمها الباحث ويتفاعل معها وتغيرها وازافة اسئلة أخرى مفيدة للدراسة ،وتعتبر هذه الاستمارة كاداة رئيسية من ادوات جمع البيانات ، فقد تم استعمالها لغرض الحصول على معلومات والتأكد من مدى صحة فرضيات الدراسة، ومنح فرصة أكبر للمبشرين للتفكير بعمق في الاسئلة الموجهة لهم ،وتعرف الاستمارة بأنها وسيلة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع معين ممثلة من افراد، وسميا الشخص الذي يقوم بملئ الاستمارة الباحث.

الاستمارة المستخدمة هي عبارة عن مجموعة من الاسئلة المدروسة والتي تشمل على محاور الدراسة المعبرة عن فرضيات ، حيث صممت لذلك استمارة تحتوي على 33سؤال.

المحور الأول : يشمل البيانات الشخصية المتعلقة بالمعلومات الخاصة بالمبشرين ويتحوي على 04سئلة..

المحور الثاني: يشمل الاسئلة المتعلقة بالفرضية الاولى الحوافز وروح المخاطرة لدى عمال المؤسسة والبالغ عدد اسئلتها 12سؤال.

المحور الثالث: يشمل الاسئلة المتعلقة بالفرضية الثانية المشاركة في اتخاذ القرار لدى عمال المؤسسة والبالغ عدد اسئلتها 09 اسئلة.

المحور الرابع: يشمل الاسئلة المتعلقة بالفرضية الثالثة التشريعات والقوانين لدى عمال المؤسسة والبالغ عدد اسئلتها 08 اسئلة.

خامس: الاساليب الاحصائية

من اجل المعالجة الاحصائية للبيانات تم الاعتماد على برنامج SPSS لتحليل البيانات ، و تم استخراج المعطيات التالية :

● التكرارات .

● النسب المئوية.

31- ربحي مصطفى عليان ، عثمان محمد غنيم،مناهج وأساليب البحث العلمي - النظرية والتطبيق ، دار صفاء للنشر والتوزيع الطبعة 01، عمان2000، ص82
32-موريس أنجريس،منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية - تدريبات علمية ، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون ، دار الصبة للنشر الطبعة 02 ، الجزائر2006ص204

خلاصة الفصل:

نستنتج مما سبق أن أي بحث علمي يجب أن يتضمن مختلف مجالات الدراسة (الجغرافية والزمنية والبشرية)، بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات والمنهج وعينة الدراسة، ذلك لأن اتباع المنهجية العلمية يُعتبر أمرًا ضروريًا للغاية في البحوث العلمية، إذ يساهم في توفير الوقت والوصول إلى النتائج المطلوبة وتحقيق الأهداف المحددة.

الفصل الثالث: عرض البيانات وتفسير نتائج

تمهيد الفصل

اولا: تحليل وتفسير نتائج الدراسة.

ثانيا: عرض النتائج ومناقشة فرضيات الدراسة.

ثالثا: النتائج العامة للدارسة.

خلاصة الفصل.

خاتمة

تمهيد الفصل:

في الفصول السابقة تناول مختلف الجوانب المنهجية وستعرض في هذا الفصل إلى إجراءات الدراسة الميدانية تكون فيها عملية تحليل البيانات وتفسير النتائج من المراحل الأساسية التي يعتمد عليها البحث السوسولوجي، وهي الخطوة التي تلي عملية جمع البيانات من مجتمع الدراسة، و من خلال هذا الفصل نهدف إلى عرض ومناقشة البيانات الميدانية التي جمعت بواسطة الاستمارة معتمدين في ذلك على العرض الجدولي البسيط والمركب والقيام بالعمليات الإحصائية الأساسية من تكرارات ونسب مئوية.

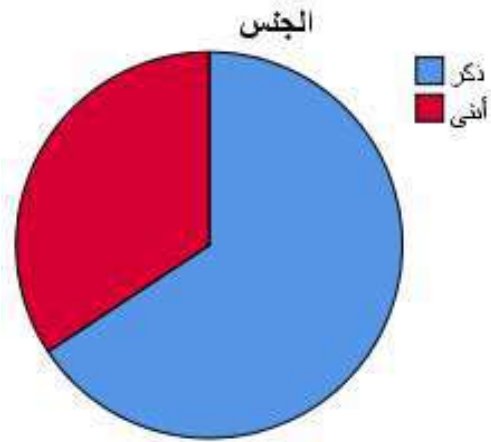
اولا: تحليل وتفسير نتائج الدراسة.

للتعرف على توزيع مفردات الدراسة حسب الخصائص الديمغرافية ثم حساب التكرارات والنسب المئوية وجاءت النتائج كما يلي:

المحور الأول: البيانات الشخصية

الجدول رقم (01): يوضح جنس العمال.

النسبة المئوية	التكرار	العينة الجنس
%65,71	23	ذكر
%34,29	12	أنثى
%100,0	35	المجموع

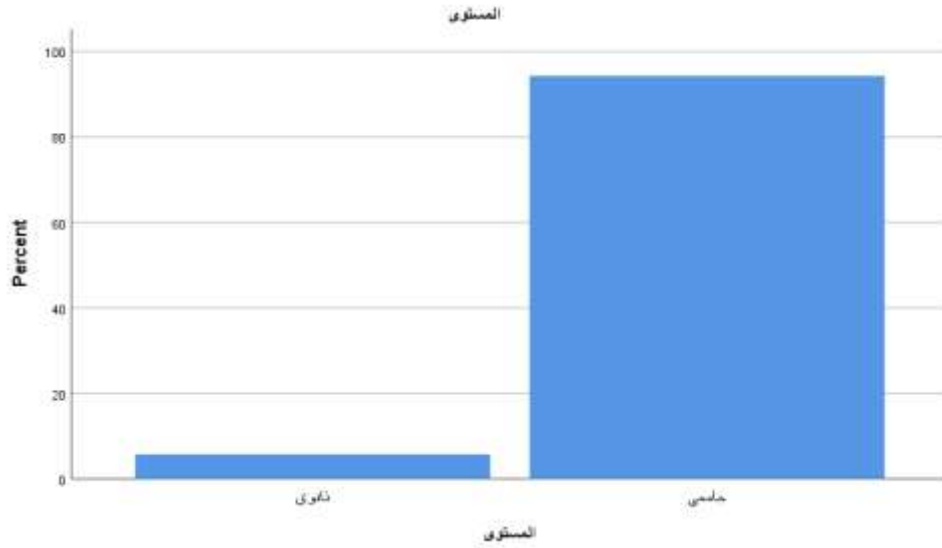


الشكل رقم (01) جنس العمال في المصنع.

تبين المعطيات الجدول رقم (01) المتحصل عليها والخاصة بمتغير الجنس ، أن العمال يتميزون بنوع من التباين في الجنس حيث سجل تقدم ملحوظ لجنس الذكور على جنس الإناث وهو ما يمثل نسبة 65.71 % وعددهم 23 عاملاً، بينما نجد 34.29 % نسبة الإناث وعددهم 12 عاملة، ويرجع سبب ذلك الى طبيعة العمل في المؤسسة التي تتطلب بنية جسدية قوية و اضافة الى موقع المؤسسة في مكان بعيد عن المناطق العمرانية ولا تتوفر به المواصلات.

الجدول رقم (02) :يمثل توزيع العمال حسب المستوى التعليمي.

النسبة المئوية	التكرار	العينة المستوى
%00	00	ابتدائي
%00	00	متوسط
%05,71	02	ثانوي
%94,29	33	جامعي
%100	35	المجموع

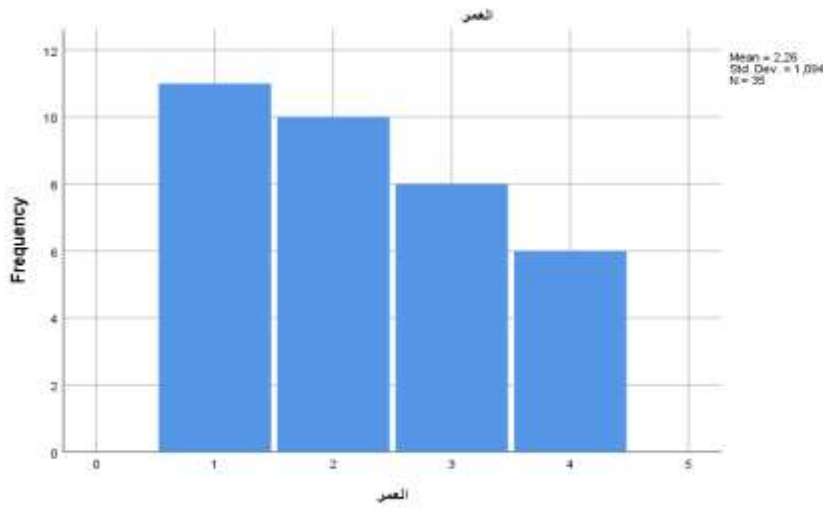


الشكل رقم (02) :يمثل المستوى التعليمي للعمال.

من خلال الإحصائيات المتحصل عليها في الجدول رقم (02) تم ملاحظة أن فئة المبحوثين الحاصلين على الشهادة جامعية هي الفئة الأكبر، نسبة 94.29 % وعدددهم 33 عامل، ويرجع ذلك الى كون المؤسسة متعاقدة مع الجامعة حيث تشغل الخريجين ، وان أغلبية العمال مهندسين، ثم تليها فئة المستوى الثانوي ب 05.71% وهي نسبة ضعيفة جدا، لان طبيعة العمل في هذه المؤسسة تتطلب شهادات عليا.

الجدول رقم(03) : يمثل توزيع العمال حسب السن.

النسبة المئوية	التكرار	العينة العمر
%31,42	11	من 18 الى 23 سنة
%28,60	10	من 24 الى 28 سنة
%22,90	08	من 29 الى 32 سنة
%17,14	06	فوق 32 سنة
%100	35	المجموع



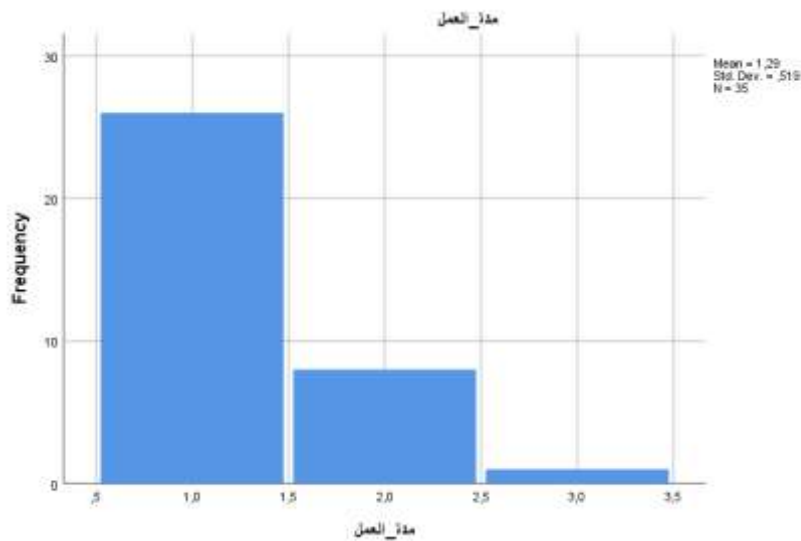
الشكل رقم(03) : يمثل السن العمال.

الجدول رقم (03) يوضح أن معظم أفراد العينة ينتمون للفئة العمرية من (من 18 الى 23) سنة حيث تمثل النسبة الأكبر من مجموع أفراد العينة قدرت بـ 31.42% وذلك كونهم خريجين جدد و أصحاب الطاقات والقدرات ولما يتمتعون به من نشاط وحيوية وقدرة على الإبداع، تليها مباشرة فئة الأفراد الذين تتراوح أعمارهم (24 الى 28) سنة فكانت نسبتها 28.60% وهو السن الذي يتميز فيه الفرد بالقدرة على العطاء والنضج الفكري ويكون في صالح المؤسسة حيث يقل معدل تركه للعمل ومعدل غيابه بالإضافة الى زيادة كفاءته بسبب زيادة الخبرة، أما الفئة من (29 الى 32) سنة فكانت نسبتها 22.90%

،وهذه النسب متقاربة هذا ما يوضح ان المؤسسة تعتمد على فئة الشباب أكثر من غيرهم من الفئات تليها الفئة العمرية من 32 سنة فما فوق كأخر نسبة 17.14%.

الجدول رقم (04) : يمثل عدد سنوات العمل في المصنع.

النسبة المئوية	التكرار	العينة مدة العمل
74,30%	26	أقل من 5 سنوات
22,90%	08	من 5 الى 10 سنوات
02,90%	01	من 11 الى 15 سنة
100%	35	المجموع



الشكل رقم (04) : يمثل سنوات العمل في المصنع.

تمثل الإحصائيات الواردة في الجدول رقم (04) أن الفئة السائدة هي التي مدة سنوات عملها أقل من 5 سنوات وهي الفئة الأكبر ب 74.3% ، تليها فئة من 5 الى 10 سنوات بنسبة 22.9% و الفئة من 10 الى 15 سنة بنسبة 02,90% وهي نسبة ضعيفة جدا وهذا راجع لنشأة المؤسسة اي انها حديثة النشأة (2017).

المحور الثاني: الحوافز وروح المخاطرة لدى عمال المؤسسة .

الجدول رقم (05) : يبين وجود حوافز في المؤسسة.

النسبة	التكرار	العينة	
		حوافز المؤسسة	
60%	12	دورات تدريبية	نعم
25%	05	رحلات	
10%	02	ترقية	
05%	01	علاوة	
57.14%	20	المجموع	
42.86%	15	لا	
100%	35	المجموع	

ماتم ملاحظته من الجدول رقم (05) أن نسبة 57.14 % وعدددهم 20 عامل يؤكدون على وجود حوافز متنوعة في المؤسسة، وذلك من خلال الدورات التدريبية بنسبة 60% وعدددهم 12 ،لان البرامج التدريبية تساعد على تنمية المهارات الابداعية و الابتكارية لدى العمال، في حين ان هناك نسبة 25% وعدددهم 5 عمال يقرون حصولهم على رحلات تنظمها المؤسسة ،ثم تليها نسبة 10 % من الذين اجابوا ان المؤسسة تقدم لهم حوافز من خلال الترقيات وعدددهم عاملان، واخيرا أكد

عامل واحد بان المؤسسة تقدم برنامج الحوافز من خلال العلاوات، وذلك بنسبة 05% بينما أجاب 42.86% من المبحوثين عدم وجود حوافز في المؤسسة، وعددهم 15 عامل ، نظرا لكونها لا تلي رغباتهم في نظام الحوافز وليست في مستوى طموحاتهم.

الجدول رقم (06): يبين ان المسؤول في المؤسسة يقدم عبارات الشكر و الثناء للعمال.

النسبة المئوية	التكرار	العينة عبارات الشكر والثناء
65,71%	23	نعم
25,71%	09	أحيانا
8,57%	03	لا
100%	35	المجموع

ماتم ملاحظته من إحصائيات الجدول رقم (06) أن نسبة 65.71% من العمال يؤكدون على ان المسؤول في المؤسسة يقدم لهم عبارات الشكر و الثناء ، تقديرا لجهدهم وعددهم 23 عامل، بينما أكد 25.71% من العمال ان المسؤول في المؤسسة يقدم لهم عبارات الشكر و الثناء احيانا، وعددهم 09 عمال اما 8.57% من العمال ،يقرون ان المسؤول في المؤسسة لا يقدم لهم عبارات الشكر والثناء نهائيا، وعددهم 03 عمال، وهذا العدد بسيط مقارنة بالعدد الاجمالي للعمال الذين أكدوا ان المسؤول بالمؤسسة يهتم بعماله من خلال عبارات الشكر و الثناء و التقدير.

الجدول رقم (07): يبين تقدم المؤسسة شهادات التقدير لمجهودات العمال.

النسبة المئوية	التكرار	العينة تقديم شهادات التقدير
45,71%	16	نعم
37,14%	13	أحيانا
17,14%	06	لا
100%	35	المجموع

الجدول رقم (07) يوضح أن نسبة 45.71% من العمال يؤكدون على ان المسؤول في المؤسسة يقدم لهم شهادات التقدير، و العرفان لجهودهم وعددهم 16 عامل، بينما أكد 37.14% من العمال ان المسؤول في المؤسسة احيانا يقدم لهم شهادات التقدير وعددهم 13 عامل، واخيرا اجابت نسبة 17.14% من العمال ان المسؤول في المؤسسة لا يقدم لهم شهادات التقدير نهائيا، وعددهم 06 عمال وهذا العدد بسيط مقارنة بالعدد الاجمالي للعمال الذين أكدوا ان المسؤول بالمؤسسة يهتم بعماله من خلال شهادات التقدير، وهذا ما يتوافق تقريبا مع احصائيات الجدول السابق رقم 06 اهتمام المسؤولين بالعمال.

الجدول رقم (08): يبين وجود رحلات تقدمها المؤسسة للعمال في العطل .

النسبة المئوية	التكرار	العينة رحلات اثناء العطل
57,14%	20	نعم
31.43%	11	أحيانا
11,43%	04	لا
100%	35	المجموع

ماتم ملاحظته من إحصائيات الجدول رقم (08) يوضح أن نسبة 57.14% من العمال صرحت بان المؤسسة تقدم لهم رحلات في العطل، وعددهم 20 عامل وهذه اعلى نسبة من الاجابات بان المؤسسة تهتم بتقديم الرحلات لعمالها وهذا ما يؤكد به بند الرعاية الاجتماعية العمالية ، بينما أكد 31.43% من العمال ان المؤسسة احيانا وليس بشكل دوري تقدم لهم رحلات في العطل وعددهم 11 عامل، واخيرا اجابت نسبة 11.43% من العمال ان المؤسسة لا تقدم لهم برنامج الرحلات اثناء العطل وعددهم 04 عمال، وفسر ذلك بسوء العلاقة مع ادارة المؤسسة وقد يستثنون من هذه الامتيازات وهذا العدد بسيط مقارنة بالعدد الاجمالي للعمال الذين أكدوا ان المؤسسة تهتم بعمالها .

الجدول رقم (09): يبين كفاية الحوافز في نظر عمال المؤسسة.

النسبة المئوية	التكرار	العينة الرضا عن الحوافز
60,0%	21	نعم
40,0%	14	لا
100%	35	المجموع

من خلال إحصائيات الجدول رقم (09) تم ملاحظة أن 60% من العمال أكدت بكفاية الحوافز المقدمة لهم من طرف المؤسسة ، وعدددهم 21 عامل وذلك كونها تشبع حاجاتهم المختلفة، يعود هذا الى قوة المكافاة تؤثر بشكل مباشر على توليد افكار جديدة لدى العاملين في المؤسسة، أما نسبة 40% من العمال قد اجابت بعدم كفايتها وعدددهم 14 عامل ، وانهم غير راضيين على برامج الحوافز المقدم من طرف المؤسسة ، حيث يلاحظ ان هناك تقارب من نسبة الرضا عن الحوافز وعدم الرضا ، حيث ان هناك من يرى بانها تلي طموحاتهم و تطلعاتهم وهناك من يرى انها غير كافية مقارنة مع مجهوداتهم .

الجدول رقم (10) : يبين اعتماد المؤسسة على برامج الترفيحية.

النسبة	التكرار	العينة	
		برامج المؤسسة الترفيحية	
59.09%	13	توافق الميزانية	نعم
31.82%	07	عدد العمال مناسب	
09.09%	02	اخرى تذكر	
62.86%	22	المجموع	
25.71%	09	احيانا	
11.43%	04	لا	
100%	35	المجموع	

الجدول رقم (10) يوضح أن نسبة 62.86 % من العمال صرحت بان المؤسسة تقدم برامج ترفيحية لعمالها وعدددهم 22 عامل وذلك راجع حسب اجاباتهم الى توافق الميزانية نسبتهم 59.09% وعدددهم 13 عامل ، كما اجاب 7 عمال ان ذلك راجع الى عدد العمال المناسب بنسبة 31.82% اما باقي العمال الذين بلغت نسبتهم 9.09% وعدددهم 02 عمال كان لهم رأي اخر، بينما اجاب 9 عمال بان المؤسسة تقدم لهم برامج ترفيحية احيانا بنسبة 25.71% اما 4 عمال اجابوا بان المؤسسة لا تقدم لهم برامج ترفيحية بنسبة 11.43% .

الجدول رقم (11) : يبين وجود عطل مدفوعة الاجر كحواجز من المؤسسة للعمال.

النسبة المئوية	التكرار	العينة
		عطل مدفوعة الاجر
54,29%	19	نعم
28,57%	10	أحيانا
17,14%	6	لا
100%	35	المجموع

من خلال الجدول رقم (11) تبين ان هناك 19 عامل اجاب ان المؤسسة تقدم عطل مدفوعة الاجر كحواجز لهم ، و بنسبة 54.29% كما اجاب 10 عمال ان المؤسسة تقدم لهم عطل مدفوعة الاجر احيانا وليس بشكل دوري ، ونسبتهم 28.57 % بينما اجاب 6 عمال ان المؤسسة لا تقدم لهم عطل مدفوعة الاجر، ونسبتهم 17,14%، وفسر ذلك بسوء العلاقة مع ادارة المؤسسة وقد يستثنون من هذه الامتيازات ، وهذا العدد بسيط مقارنة بالعدد الاجمالي للعمال الذين اكادوا ان المؤسسة تقدم عطل مدفوعة الاجر كحواجز لهم، وهذا ماتؤكدده معطيات الجدول السابق رقم (09).

الجدول رقم (12) : يبين ميول العمال للقيام بأعمال ذات أفكار جديدة.

النسبة المئوية	التكرار	العينة
		السماح باعمال ذات افكار جديدة
60,0%	21	نعم
25,71%	9	أحيانا
14,29%	5	لا
100%	35	المجموع

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ أن 60% من المبحوثين أقروا بأنهم يميلون إلى القيام بأعمال ذات أفكار جديدة، ويرجع هذا إلى تحليهم بالثقة بالنفس وحب المخاطرة ورغبتهم في التحديد و الإبداع، بينما تجد أن 25.71% من العمال اجابوا باحيانا وعددهم 9 عمال، اما نسبة 14.29% من العمال لا يجذبون ذلك بسبب ميلهم إلى الأعمال الروتينية والمعتادة، وعددهم 5 عمال وهي نسبة قليلة جدا .

الجدول رقم (13) : بين حب العمل ضمن جو يشجع على رفع التحدي.

النسبة المئوية	التكرار	العينة رفع شعار التحدي
60,0%	21	نعم
25,71%	09	أحيانا
14,29%	05	لا
100%	35	المجموع

من خلال الجدول رقم (13) نجد أن 60% من العمال وعددهم 21 عامل، اجابوا بأنهم يجذبون العمل ضمن جو يشجع على رفع التحدي والمنافسة لديهم، وهي نفس النسبة التي أقرت بميلها للقيام بأعمال ذات افكار جديدة الموضحة في الجدول السابق رقم (13) والتي تتمتع بالطموح والمثابرة، اما نسبة 25.71% من العمال اجابت باحيانا وعددهم 9 عمال، في حين نجد أن 5 من المبحوثين لا يجذبون ذلك، نسبتهم 14.29% وهي نفس النسبة السابقة التي تجد العمل في أجواء اعتبارية وروتينية.

الجدول رقم (14): بين تخصيص المؤسسة الأموال المتابعة أفكار تتسم بالمخاطرة.

النسبة	التكرار	العينة تخصيص المؤسسة الأموال المتابعة أفكار تتسم بالمخاطرة	
%73.68	14	خوف من المجازفة	لا
%15.79	03	بالغة التكلفة	
%10.53	02	ضياع الوقت دون نتيجة	
%54.29	19	المجموع	
%22.86	08	أحيانا	
%22.86	08	نعم	
%100	35	المجموع	

من خلال الجدول رقم (14) نجد أن 54.29% من العمال اجابوا بأن المؤسسة لا تقوم إطلاقا بتخصيص أموال من أجل متابعة أفكار جديدة تتسم بالمخاطرة والمجازفة، كون المؤسسة محل الدراسة حديثة النشأة، وهو ما يفسر من خلال اجابات العمال حيث اجاب 14 عامل بان ذلك راجع الى الخوف من المجازفة ونسبتهم 73.68%، بينما اجاب 3 عمال والذين بلغت نسبتهم 15.79%، ان سبب ذلك يرجع الى انها بالغة التكلفة، اما عاملان اجابوا بخوف المؤسسة من ضياع الوقت دون نتيجة

ونسبتهم 10.53% ، مايفسر خوفها من مضیعة الجهد والتكلفة العالمية و من عدم التكيف مع الأوضاع الجديدة التي تتبع الأفكار ذات المخاطر خاصة إذا كان هناك عدم معرفة جيدة بالأهداف وطريقة تطبيقها،بينما احاب 8 عمال البالغة نسبتهم 22.86% ان المؤسسة تقوم بتخصيص أموال من أجل متابعة أفكارهم الجديدة وبينما اجابت نفس النسبة بان المؤسسة تقوم بتخصيص أموال من أجل متابعة أفكارهم الجديدة

الجدول رقم (15) :يبين وجود المبادرة إلى تقديم الأفكار من أجل إثراء العمل.

النسبة المئوية	التكرار	العينة مساعدة في إثراء العمل
62,86%	22	نعم
34,29%	12	أحيانا
02,86%	01	لا
100%	35	المجموع

من خلال إحصائيات الجدول رقم (15) يتضح أن 62.86 % من المبحوثين يبادرون إلى تقديم أفكار من أجل إثراء العمل، إحداث تغييرات في المؤسسة وتحقيق أهدافها، وعدددهم 22 عامل وهذا ما يوضح قدرة المؤسسة على حسن استغلالها للمورد البشري و الاستفادة من قدراته عن طريق اتاحة الفرصة له في البحث عن الجديد في مجال العمل و التحديث المستمر لانظمة العمل بما يتفق مع متغيرات المحيط، بينما نجد نسبة 34.29 % من العمال يميلون احيانا إلى المبادرة في تقديم أفكار من أجل إثراء العمل وعدددهم 12 عامل ، في حين كانت إجابة عامل واحد لا ويرجع ذلك إلى فتور الرغبة لديه وحاجة إلى دفعه للإسهام الإيجابي في المؤسسة.

الجدول رقم (16) :يبين وجود اساليب تطويرية في المؤسسة.

النسبة المئوية	التكرار	العينة الاساليب التطويرية
62,86%	22	نعم
28,57%	10	أحيانا
8,57%	3	لا

المجموع	35	%100
---------	----	------

من خلال الجدول رقم (16) تبين ان نسبة العمال الذين اجابوا بان المؤسسة تسمح لهم بتبني اساليب تطويرية هي 62.86% وعدددهم 22 عامل، مايدل على ان ثقافة المؤسسة تدعم المبدعين وتشجعهم وتطور افكارهم الابداعية، بينما عدد العمال الذين اجابوا باحيانا كانت نسبتهم 28.57% وعدددهم 10 عمال، اما 8.57% هي النسبة الادنى من العمال الذين اجابوا بلا وعدددهم 3 عمال لم يرغبوا في ذلك بسبب ضغوط العمل و الصعوبات التي يواجهونها.

المحور الثالث: المشاركة في اتخاذ القرارات وحل المشكلات لدى العمال المصنع.

الجدول رقم(17):يوضح مشاركة المؤسسة العمال في عملية اتخاذ القرار.

النسبة	التكرار	العينة	مشاركة المؤسسة العمال في عملية اتخاذ القرار
%20	01	لا يسمح بالاتصال بالفريق	لا
%80	04	انفراد القائد باتخاذ القرار	
%14.28	05	المجموع	
%31.43	11		احيانا
%54.29	19		نعم
%100	35		المجموع

من خلال الجدول رقم (17) يتضح أن 54.29% من العمال أقرّوا بمشاركة المؤسسة لهم في عملية اتخاذ القرار والذي بلغ عددهم 19 عاملاً، هذا ما يشير إلى أغلبية العمال بأن المؤسسة تشاركهم في عملية اتخاذ القرار و الإدلاء كل بأفكاره و آرائه، و الذي بدوره يؤدي إلى الإبداع في العمل، في حين نجد نسبة 31.43% من العمال اجابوا بأن المؤسسة تشاركهم احياناً في عملية اتخاذ القرار بمعنى ليس دائماً وعددهم 11 عاملاً، بينما أجاب 14.28% بأن المؤسسة لا تشاركهم في عملية اتخاذ القرار ويرجع سبب ذلك إلى انفراد المسير باتخاذ القرار، بنسبة 80% وعدد العمال كان 4، أما الذين اجابوا بأن المسير لا يسمح بالاتصال بالفريق نسبته 20% وعددها عاملاً واحداً فقط.

الجدول رقم (18): يبين إتاحة المؤسسة لعملية إبداء الرأي للعمال فيما يخص عملهم.

النسبة المئوية	التكرار	العينة
		إبداء الرأي
60%	21	نعم
31,43%	11	أحياناً
8,57%	3	لا
100%	35	المجموع

من خلال الجدول رقم (18) يتضح أن 60% من العمال أقرّوا بأن المؤسسة تتيح لهم عملية إبداء الرأي فيما يخص عملهم، حيث بلغ عددهم 21 عاملاً وهذا ما يفسر بأن المؤسسة تشارك وتسمح للعمال بإبداء آرائهم فيما يخص العمل، وأنها تتبع الأسلوب الديمقراطي مع العمال، مما ينعكس بالإيجاب بالتميز بالإبداع، والذي يعود بالنفع على المؤسسة و العمال، في حين نجد نسبة 31.43% من العمال اجابوا بأن المؤسسة تتيح لهم اعملية ابداء الرأي فيما يخص عملهم احياناً وبدرجات متفاوتة، وعددهم 11 عاملاً بنما أجابت نسبة 8.57% من العمال بأن المؤسسة لا تتيح لهم اعملية ابداء الرأي فيما يخص عملهم وعددهم 3 عمال فقط، فربما يعود ذلك تصادم العمال مع الإدارة حيث لا يسمح لهم بإبداء الرأي في العمل وهذه نسبة بسيطة لا تؤثر على الإبداع العمال.

الجدول رقم (19): يبين سماح المؤسسة بالقيام بعملية اتخاذ القرارات في زمن قياسي.

النسبة	التكرار	العينة	
		اتخاذ القرارات في زمن قياسي	
%50	1	الخوف من الاخفاق	لا
%50	1	الخوف من العواقب	
%5.71	2	المجموع	
%40	14	احيانا	
%54.29	19	نعم	
%100	35	المجموع	

من خلال المعطيات الإحصائية للجدول رقم (19)، نلاحظ أن 54.29 % من العمال يقرون بسماح المؤسسة للعمال بالقيام بعملية اتخاذ القرارات في زمن قياسي، و الذين بلغ عددهم 19 عامل، ويعود ذلك إلى ثقة المسؤولين فيهم وفي قدراتهم

على ادارة الوقت بنجاح وانتاج اكبر قدر ممكن من الافكار في وقت محدد ، مما ينعكس بالجدية و التفاني في الابداع و بينما أقر 40% في المقابل من العمال ان المؤسسة تسمح لهم احيانا وليس دائما بالقيام بعملية اتخاذ القرارات في ظروف معينة وعددهم 14 عمال، في حين اجابت نسبة 5.71% من العمال يقرون بعدم سماح المؤسسة لهم بالقيام بعملية اتخاذ القرارات في زمن قياسي الذين بلغ عددهم عاملان، و لا يسمح لهم بالمشاركة في عملية اتخاذ القرار وهذه نسبة بسيطة لاتؤثر على ابداع العمال

الجدول رقم (20) : يوضح سماح المؤسسة للعمال بالتعبير عن افكارهم وانشغالاتهم بحرية خاصة فيما يخص العمل .

النسبة	التكرار	العينة	سماح المؤسسة للعمال بالتعبير عن افكارهم وانشغالاتهم بحرية فيما يخص العمل
69.57%	16	انماط الاتصال غير الرسمي	نعم
30.43%	7	متمثلة القيادة الديمقراطية	
65.71%	23	المجموع	
34.28%	12		احيانا
5.71%	2		لا
100%	35		المجموع

من خلال إحصائيات الجدول رقم (20) نجد أن 65.71 % من العمال أقروا بسماح المؤسسة لهم بالتعبير عن افكارهم وانشغالاتهم بحرية خاصة فيما يخص العمل، وذلك من اجل توفير جو مناسب للابداع والقضاء على انشغالاتهم التي تكبح وتعيق

الأفكار الجديدة والإبداع بشكل عام ، وعددهم 23 عامل ، وارجعوا 16 منهم اي من الذين اجابوا بنعم ذلك الى نمط الاتصال غير الرسمي نسبتهم 69.57 % ، ومنهم 7 عمال ارجعوا سبب ذلك الى نمط القيادة الديمقراطي ونسبتهم 30.43 % من النسبة الاجمالية للذين اجابوا بنعم ، في حين نجد 34.28 % من العمال أقروا بأن المؤسسة تسمح لهم بالتعبير عن افكارهم وانشغالهم بجرية خاصة فيما يخص العمل احيانا وليس دائما في حين صرح 5.71 % من العمال بأنه المؤسسة لا تسمح لهم بالتعبير عن افكارهم وانشغالهم بجرية خاصة فيما يخص العمل وفي الجمل نلاحظ ان هذه الاجابات يؤكدتها الجدولان السابقان (18-19) وذلك لاختبار صدق المبحوث.

الجدول رقم (21) : يبين قيام المؤسسة بتفويض المهام للعمال حسب الوظائف و التخصصات .

النسبة	التكرار	العينة	
		تفويض المهام	
100%	03	عدم ثقة المسؤولين في العمال	لا
8.57%	03	المجموع	
71.49%	25		نعم
20%	07		احيانا
100%	35		المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية للجدول رقم (21) ، نلاحظ أن 71.49% من العمال يقرون بوجود تفويض للمهام في المؤسسة وفقا للتخصصات، الذين بلغ عددهم 25 عامل، ويعود ذلك إلى ثقة المسؤولين فيهم وفي قدراتهم و قدرتهم على تحمل المسؤولية واداء المهام على أكمل الوجه، وامتلاك الكفاءة و المهارة لديهم وامتلاكهم القدرة على تسطير ووضع الاهداف، ما يوحي بوجود ثقة بينهم وبين المسؤولين في العمل و بينما أقر 20% في المقابل أنه يتم تفويض المهام في المؤسسة وفقا للتخصصات احيانا و الاجدر لمن يستحق وعددهم 7 عمال ، في حين اجاب 8.57% من العمال بلا ما يوحي بسوء علاقتهم مع الادارة عدم ثقة المسؤولين فيهم، وعددهم 3 عمال .

الجدول رقم (22) : يوضح اهتمام المؤسسة بالمشكلات التي يواجهها العمال.

النسبة	التكرار	العينة	
		المشكلات	بحل الاهتمام
%50	2	ضعف الاتصال	لا
%50	02	توتر العلاقة بين العمال والادارة	
%11.4	04	المجموع	
%62.9	22	نعم	
%25.7	09	احيانا	
%100	35	المجموع	

من خلال المعطيات الإحصائية للجدول رقم (22) ، نلاحظ أن %62.9 من العمال يقرون باهتمام المؤسسة بالمشكلات التي يواجهونها، و الذين بلغ عددهم 22 عاملاً، ويعود ذلك إلى محاولة توفير المؤسسة الجو المناسب للعامل و القضاء على انشغالهم لكي يقدم الافضل للمؤسسة ويدع، و بينما أقر %11.4 في المقابل أن المؤسسة لا تهتم بالمشكلات التي يواجهونها

وعدددهم 4عمال، عاملان اجابوا بضعف الاتصال وعاملان اخران اجابوا بتوتر العلاقة بينهم و بين الادارة ، في حين اجاب 25.7% من العمال ان المؤسسة تهتم بالمشكلات التي يواجهونها احيانا، وعدددهم 9عمال.

الجدول رقم (23): يوضح محاولة العمال مساعدة المؤسسة في حل المشكلات الموجودة.

النسبة	التكرار	العينة	
		مساعدة العمال للمؤسسة في حل المشكلات	
%82.14	23	شعورهم بالانتماء للمؤسسة	نعم
%17.85	05	حبهم لتقديم المساعدة	
%80	28	المجموع	
%2.9	01		لا
%17.14	06		احيانا
%100	35		المجموع

من خلال الجدول رقم (23) نجد أن 80% من المبحوثين أقروا بمحاولتهم تقديم مساعدة للمؤسسة في حل المشكلات الموجودة، عددهم 28 عامل، ويعود ذلك الى شعورهم بالانتماء و الولاء للمؤسسة بنسبة 82.14% ، حبهم لتقديم المساعدة ويد العون بنسبة 17.85%، في حين نجد نسبة 17.14% من العمال اقروا بمحاولتهم مساعدة المؤسسة في حل المشكلات الموجودة احيانا، وعددهم 6 عمال إذا ما كان في مقدورهم ذلك، بينما احاب عامل بعدم محاولته لذلك ويرجع حسب رأيه أن السبب هو لقلّة اتصاله بالزملاء والإدارة.

الجدول رقم (24): يبين الاجراءات التي يقوم بها العامل في حال واجهته مشكلة في العمل .

النسبة المئوية	التكرار	العينة اجراءات العمل
31,43%	11	محاولة حلها بنفسك
57,14%	20	الاتصال بخبير
11,43%	04	طلب المساعدة من زميل
100%	35	المجموع

من خلال إحصائيات الجدول رقم (24) نجد أن العمال أقروا بأنهم ينظرون الى مشكلات العمل بطرق مختلفة اذ يلجؤون الى الاتصال بخبير بنسبة 57.14% وعددهم 20 عامل، بينما اختار 31.43%، من العمال يحاولون حلها بانفسهم وعددهم 11 عامل، في حين فضل 4 عمال طلب المساعدة من زميل ونسبتهم 11.43%، ما يوحي بوجود علاقات غير رسمية في مكان العمل.

الجدول رقم (25): يبين اعتماد المؤسسة على الخبراء في حل المشاكل.

النسبة المئوية	التكرار	العينة الاعتماد على الخبراء
----------------	---------	--------------------------------

71,4%	25	نعم
22,9%	08	أحيانا
5,7%	02	لا
100%	35	المجموع

من خلال إحصائيات الجدول رقم (25) نجد أن 71.4% من المبحوثين أقروا باعتماد المؤسسة على خبراء من أجل حل المشكلات المعقدة التي تواجهها، ويرجع ذلك إلى تفضيلها الاعتماد على مختصين خاصة وأنهم يمتلكون المهارة و المعرفة الكافية في حل هذه المشاكل، بينما أقر 8 عمال باعتماد المؤسسة على خبراء في حل المشكلات أحيانا فقط ونسبتهم 22,9%، في حين عاملان كان جوابهم مخالف اي عدم اعتماد المؤسسة على خبراء من أجل حل المشكلات ونسبتهم 5,7%.

المحور الرابع: الاجراءات و القوانين وقابلية التغيير.

الجدول رقم (26) : يبين اطلاع العمال على القانون الداخلي للمؤسسة.

		العينة
النسبة المئوية	التكرار	الاطلاع على قوانين المؤسسة
88,6%	31	نعم
2,9%	01	أحيانا
8,6%	03	لا
100%	35	المجموع

من خلال إحصائيات الجدول رقم (26) نجد أن 88.6% من العمال أكدوا اطلاعهم على القانون الداخلي للمؤسسة وعدددهم 11 عامل، وهذا يدل على وعي العمال بأهمية القوانين بالنسبة لهم ودورها في معرفة حقوقهم والواجبات المفروضة عليهم والمطالبة بما إن لم توفرها المؤسسة، بينما عامل واحد اجاب باحيانا و 3 عمال اجابوا ب لا اي عدم اطلاعهم على القانون الداخلي للمؤسسة.

الجدول رقم (27) : يبين اذا كانت القوانين عادلة في نظر عمال المؤسسة.

النسبة المئوية	التكرار	العينة عدالة قوانين المؤسسة
%80	28	نعم
%20	07	لا
%100	35	المجموع

من خلال إحصائيات الجدول رقم (27) نجد أن 80% من أكدوا بأن القوانين المساندة في المؤسسة عادلة، وهذا يعني اهتمام المؤسسة بمتطلبات واحتياجات العمال كالأجر وظروف العمل المناسبة، والاحترام والتقدير و عددهم 28 عامل، بينما اقر 20% من المبحوثين أن القوانين السائدة في المؤسسة غير عادلة، وهذا لا يعود إلى القوانين المسطرة في المؤسسة ليست في صالحهم ولا تخدم متطلباتهم وعددهم 7 عمال.

الجدول رقم (28): يبين وجود الضمان الاجتماعي في المؤسسة.

النسبة المئوية	التكرار	العينة تامين الضمان الاجتماعي
%100	35	نعم
%100	35	المجموع

ماتم ملاحظته من إحصائيات الجدول رقم (28) بان جميع العمال صرحوا بان المؤسسة تؤمن على عمالها من خلال الانتماء لصندوق الضمان الاجتماعي وهذا دليل على ان المؤسسة تحافظ على سلامة عمالها وتتعامل معهم بشكل قانوني.

الجدول رقم (29) : يوضح ما اذا كانت القوانين السائدة في المؤسسة تحدد من القدرات الابداعية للعمال.

النسبة المئوية	التكرار	العينة
----------------	---------	--------

القدرة الإبداعية و القوانين		
نعم	24	68,6%
أحيانا	09	25,7%
لا	02	5,7%
المجموع	35	100%

من خلال إحصائيات الجدول رقم (29) نجد أن نسبة 68.6% من المبحوثين اقرروا بأن القوانين السائدة في المؤسسة لا تحدد من قدراتهم الإبداعية، كون القوانين المسطرة لا تتناهى مع الإبداع بل تشجعه وتدعمه، وهي النسبة الأكبر وبلغ عددها 24 عامل بينما أقر 25.7% من العمال أن القرنين في المؤسسة تحدد من قدراتهم الإبداعية نوعا ما وعددهم 9 عمال ، في حين اجاب 5.7% من العمال ان القوانين السائدة في المؤسسة تحدد من القدراتهم الإبداعية ولا تخصص لها أموالا من اجل متابعتها وتنفيذها وتشجيعهم على الإبداع وعددهم عاملان.

الجدول رقم (30): تحديد اللوائح والقوانين افعال العمال في المؤسسة.

العينة		
تحديد اللوائح لافعال العمال		
نعم	06	17,1%
أحيانا	14	40,0%
لا	15	42,9%
المجموع	35	100%

من خلال نتائج الجدول رقم (30) نجد أن 42.9% من العمال أقرروا بأن اللوائح والقوانين ليست هي من تحدد افعالهم في المؤسسة ، وهو ما حصلنا عليه سابقا في كون أن قوانين المؤسسة لا تحدد من قدراتهم الإبداعية وتتماشى مع مايخدم المؤسسة وتشجع العمال على ابراز قدراتهم وعددهم 15 عامل، في حين اجاب 40% من العمال ان اللوائح والقوانين احيانا هي من

تحدد افعالهم في المؤسسة وتسطرهم المهام التي يجب القيام بها وعددهم 14 عامل، حتى لا يضيعوا الهدف الاساسي الذي يجب تحقيقه، وهي نسبة متقاربة جدا مع نسبة العمال الذين اجابوا بأن اللوائح والقوانين ليست هي من تحدد افعالهم في المؤسسة .

الجدول رقم (31): يبين سعي المؤسسة لتنفيذ طرق جديدة في العمل.

النسبة	التكرار	العينة التجديدة في العمل	
%100	03	التقيد باجراءات وقوانين العمل	لا
%8.57	03	المجموع	
%22.86	08	احيانا	
%68.57	24	نعم	

%100	35	المجموع

من خلال إحصائيات الجدول رقم (31) نلاحظ أن 68.57% من العمال أقروا بسعي المؤسسة لتنفيذ طرق جديدة في العمل وعددهم 24 عامل وهي الفئة التي لا تعترضها الإجراءات والصعوبات نظرا للروح الإبداعية المتجددة التي يتمتعون بها في حين نجد 22.86% أقروا بأن المؤسسة تسعى الى تنفيذ طرق جديدة في العمل احيانا وعددهم 8 عمال في حين صرح 8.57% من العمال بعدم سعي المؤسسة لتنفيذ طرق جديدة في العمل وعددهم 3 عمال فنظر لتقييد بالإجراءات والقوانين وطرق تنفيذ العمل التقليدية وهي الفئة التي تفضل روتين العمل.

الجدول رقم (32): يوضح ثقة عمال المؤسسة في قدراتهم على التطوير .

النسبة المئوية	التكرار	العينة الثقة في القدرات
%77,1	27	نعم
%17,1	06	أحيانا
%5,7	02	لا
%100	35	المجموع

من خلال إحصائيات الجدول رقم (32) نجد أن 77.1% من المبحوثين أقروا بثقتهم في قدراتهم على التطوير والتحديد في العمل وهذا مايدل على التوجهات الإبداعية وروح التجديد والابتكار والديناميكية لديهم، وعدددهم 27 عامل، في حين 6 عمال اجابوا باحيانا ونسبتهم 17.1% وهذه الفئة تتراوح بين الثقة في بعض الاحيان وعدم الثقة في قدراتهم، اما النسبة المتبقية 5.7% البالغ عددهم عاملان اجابوا بعدم ثقتهم في قدراتهم على التطوير والتحديد في العمل .

الجدول رقم (33) : يبين الاستعداد لتجربة فكرة جديدة في العمل.

النسبة	التكرار	العينة	
		الاستعداد لتجديد في العمل	
50%	01	تجنبهم للإرهاق وتكاليف التجديد	لا
50%	01	خوفهم من الإخفاق والفشل	
5.71%	02	المجموع	
14.28%	05	احيانا	
80%	28	نعم	
100%	35	المجموع	

من خلال إحصائيات الجدول رقم (33) نجد أن 80% من العمال أكدوا على استعدادهم لخوض فكرة ذات تجربة جديدة في العمل، وهذا نابع من حبهم للتجديد والتغيير في أساليب العمل حيث بلغ عددهم 28 عامل، وهذه النسبة الغالبة توضح رغبة العمال في الابداع مايتح للمنظمات في الريادة لان قوة المنظمة تكمن في جدية عمالها ، بينما اجاب 14.3% من العمال باحيانا ذلك أي أنهم ليسوا دائما على استعداد لتجربة فكرة جديدة في العمل، اما 5.7% من العمال اجابوا برفضهم لاستعداد لتجربة فكرة جديدة في العمل نسبتهم 5.7% وعددهم عاملان ،سبب ذلك راجع لخوفهم من الإخفاق والفشل وكذلك تجنبنا للإرهاق والتكاليف الجديدة التي تتبع التغير .

ثانيا: عرض ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الاولى:

من خلال الدراسة الميدانية تم القيام باختبار الفرضية الاولى المتعلقة بالمؤشرات التالية :

ترى نسبة 57.14% وجود حوافز في المؤسسة.

كما ان نسبة 65.71% من العمال يؤكدون ان المسؤول يقدم لهم عبارات الشناء و الشكر و التقدر.

نسبة 57.14% من العمال يقرون بتقديم المؤسسة لهم رحالات في العطل.

62.86% نسبة العمال الذين يقرون بتقديم المؤسسة لهم البرامج الترفيهية .

60% هي نسبة العمال يجذبون القيام بأعمال ذات أفكار جديدة.

نسبة 62.86% من العمال يبادرون إلى تقديم الأفكار من أجل إثراء العمل، دمج فكرة واحدة.

62.86% نسبة العمال يؤكدون ان المؤسسة تسمح لهم بتبني اساليب تطويرية في العمل.

من خلال اجابات العمال حول المؤشرات المتعلقة بالفرضية الاولى، يتبين لنا أن جلهم يؤكدون على ان الحوافز تزيد من

روح المخاطرة لديهم، حيث يؤدي ذلك الى ارسال اشارات ورموز وتشكيل معاني وصور ذهنية، حول اهتمام المؤسسة بهم، و ان

العمال من خلال ابداعاتهم وكل مايقدمونه للمؤسسة من انجازات، كل ذلك من اجل احراز المكانة التي يرغبون فيها.

وبهذا فان الفرضية الاولى تحققت وهو مايمكن استخلاصه من خلال التحليل السابق اين تبين ان كلما زادت الحوافز

في المؤسسة كلما ادى ذلك في الزيادة من روح المخاطرة لدى العمال، وهذا ما أكدته دراسة باصور عاقيلة بعنوان

"متغيرات الثقافة التنظيمية كمحدد للابداع".

مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

من خلال الدراسة الميدانية قمنا باختبار الفرضية الثانية المتعلقة بالمشاركة في اتخاذ القرار التالية:

نسبة 60% من العمال اجابوا ان المؤسسة تتيح لهم الفرصة لإبداء رأيهم.

وان نسبة 54.29% من العمال اقروا بسماع المؤسسة لهم باتخاذ القرارات في وقت قياسي.

ونسبة 65.71% من العمال اقروا بان المؤسسة تسمح لهم بالتعبير الحر عن أفكارهم وانشغالهم.

نسبة 71.49% من العمال اجابت ان المؤسسة تفويض المهام وفقا للتخصصات.

نسبة 62.9% من العمال اكدت اهتمام المؤسسة بمشكلاتهم.

وان نسبة 80% من العمال الذين يقدمون المساعدة للمؤسسة في حل المشكلات.

نسبة 71.4% من العمال صرحت ياعتماد المؤسسة على خبراء لحل المشكلات المعقدة .

من خلال هذه المعطيات، يتضح أن المؤسسة تعزز التفاعل الإيجابي بين الإدارة والعمال عن طريق المشاركة في اتخاذ

القرارات، و إتاحة الفرص للتعبير عن الآراء، والتعاون في حل المشكلات، مما يساهم في تشكيل هذه البيئة التفاعلية تخلق شعور

بالتمكن والانتماء، مما يساهم في تعزيز الثقة في القدرة على الابداع وزيادة فعالية العمل، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الثانية انه كلما

شاركت المؤسسة عمالها في اتخاذ القرارات كلما ادى ذلك بالمساهمة في حل المشكلات وهذا ماتوصلت له دراسة الياس سالم بعنوان "دور ثقافة المؤسسة في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية"، ودراسة سويسسي احمد بعنوان "الثقافة التنظيمية و تأثيرها على اداء العاملين بالمؤسسة".

وبهذا فان الفرضية الثانية تحققت وهو مايمكن استخلاصه من خلال التحليل السابق اين تبين ان كلما شاركت المؤسسة عمالها في اتخاذ القرارات كلما ادى ذلك بالمساهمة في حل المشكلات .

مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

من خلال الدراسة الميدانية الثانية المتعلقة الاجراءات و القوانين وقابلية التغيير:

ان نسبة 88.6% من العمال مطلعين على القانون الداخلي للمؤسسة.

ونسبة 80% من العمال تصرح ان القوانين المسندة في المؤسسة عادلة.

نسبة 68.6% من العمال صرحت بان القوانين لا تحد من القدرات الإبداعية لديهم.

وان نسبة 77.1% من العمال لديهم ثقة في قدراتهم على التطوير والتجديد في العمل.

ونسبة 80% من العمال لديهم استعداد لخوض تجربة جديدة في العمل.

من خلال هذه المعطيات، يتضح أن المؤسسة تعمل على تشكيل بيئة عمل شفافة وعادلة، تدعم الإبداع والابتكار، وتشجع على تبني طرق جديدة في العمل مما يزيد من ابداع العمال، والعمل بظروف تزيد من الثقة في قدراتهم، حيث يظهرون استعدادًا للمشاركة في تجارب جديدة وهذه البيئة التفاعلية تعزز من انتماء العمال للمؤسسة وتفاعلهم الإيجابي، مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة بشكل فعال، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الثالثة ان التشريعات والقوانين تساهم ايجابيا في عملية التغيير نحو الافضل لدى العمال .

-وبهذا فان الفرضية الثالثة تحققت وهو مايمكن استخلاصه من خلال التحليل السابق اين تبين ان التشريعات والقوانين تساهم ايجابيا في عملية التغيير نحو الافضل لدى العمال .

-وعليه تحققت الفرضية الرئيسية التالية: للثقافة التنظيمية انعكاس متميز على الابداع لدى العمال، ومنه يتم الاجابة على تساؤل الاشكالية وهو ان للثقافة التنظيمية انعكاس على ابداع العامل .

ثالثا: النتائج العامة لدراسة.

من خلال التحليل والتفسير السوسولوجي لمعطيات الدراسة الميدانية ، و بالنظر إلى جملة الأهداف التي تم السعي وراء

تحقيقها و ذلك بالتحقق من فرضيات الدراسة والتي تمت مناقشة نتائجها حيث توصلنا إلى نتائج عامة هي:

- كلما زادت الحوافز في المؤسسة كلما أدى ذلك في الزيادة من روح المخاطر لدى العمال، حيث تعتبر الحوافز رموزاً تعبر عن تقدير وإقرار الإدارة بجهود العمال، عندما تكون الحوافز مجزية وكافية، يبذل العمال مجهودات أكثر من أجل إثبات ذاتهم سعياً لتحقيق نتائج متميزة، مما يشجعهم على المخاطرة بطرق قد تؤدي إلى الابتكار والتميز في المؤسسة. وبالتالي، يمكن فهم العلاقة بين زيادة الحوافز وزيادة روح المخاطرة عبر التفاعل بين العمال والمؤسسة.

- كلما شاركت المؤسسة عمالها في اتخاذ القرارات كلما أدى ذلك بالمساهمة في حل المشكلات، تتشكل بيئة عمل تفاعلية حيث يُنظر إلى مشاركة العمال كرمز للتقدير والثقة من قبل الإدارة، هذه الديناميكية التفاعلية تُحفز العمال على تبني موقف أكثر إيجابية ونشطاً اتجاه حل المشكلات، مما يؤدي إلى تحسين التواصل وتبادل الأفكار البناءة. إذن، يُمكن تفسير تعزيز حل المشكلات كنتيجة مباشرة لزيادة المشاركة في صنع القرار ضمن إطار العمل التفاعلي الرمزي، حيث تترجم هذه المشاركة إلى دعم معنوي يعزز التعاون والإبداع بين العمال.

- عندما تصدر تشريعات جديدة تهدف إلى تحسين ظروف العمل، قد يفسرها العمال كعلامة على اهتمام الإدارة بصحتهم وسلامتهم ورغبتها في تحسين بيئة العمل، هذا التفسير يعزز الشعور بالانتماء والولاء للمؤسسة، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي والتحفيز. بالتالي، تنعكس هذه المعاني الإيجابية في سلوك العمال، حيث يتبنون ممارسات عمل أكثر إيجابية وينخرطون بشكل أكبر في تحقيق أهداف المؤسسة.

خلاصة الفصل:

تم التطرق في هذا الفصل الى عرض اهم نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها حيث حاولنا معرفة انعكاس الثقافة التنظيمية على الابداع العامل في مصنع زرقون لالواح الطاقة الشمسية بولاية ورقلة بالإضافة الى اختبار فرضيات الدراسة وتحليل اهم نتائجها و الوصول الى النتائج العامة لدراسة.

الخاتمة

الخاتمة:

يمكن القول أن الثقافة التنظيمية بمكوناتها المادية والمعنوية تترك بصماتها على المنظمة والافراد و تعطيها سمات تميزها عن غيرها من المنظمات، كما تهيئ الجو الإبداعي لأفرادها، و أن المؤسسات التي تتبنى سياسات داعمة للإبداع، مثل توفير الحوافز الملائمة، وتعزيز التواصل المفتوح بين العمال والإدارة، و العمال فيما بينهم ، يحقق مستويات أعلى من الابتكار، و هذا النوع من الثقافة التنظيمية لا ينعكس فقط على العمال، بل يؤدي أيضًا إلى تحسين مخرجات المؤسسة، وزيادة قدرتها على التكيف مع التغيرات السريعة ، وتحقيق التفوق التنافسي.

تتبنى المؤسسات استراتيجيات محددة لتعزيز الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع، من بين هذه الاستراتيجيات، توفير بيئة عمل تحفز على التحريب والتعلم من الأخطاء، وتشجيع التفكير الإبداعي، وتقدير الابتكارات الصغيرة والكبيرة على حد سواء. كما يجب على الإدارة في المؤسسات أن يكونوا نموذجًا يحتذى به في الابتكار، وأن يدعموا المبادرات الإبداعية ، وذلك الاستثمار في الثقافة التنظيمية، ليس فقط يعزز من ابداع العاملين، بل يساهم أيضًا في تحقيق النجاح المستدام للمؤسسة، من خلال خلق بيئة عمل داعمة للإبداع، يمكن للمؤسسات أن تبني أسسًا قوية لتحقيق الابتكار المستمر والتفوق يتسم بالتنافسية العالية.

ومنه يمكن القول بأن دراسة الثقافة التنظيمية وانعكاسها على الإبداع تسلط الضوء على أهمية البيئة التنظيمية في تحفيز الابتكار والإبداع داخل المؤسسات، تُظهر النتائج أن ثقافة التنظيم التي تشجع على الحرية الفكرية، الدعم الإداري، التعاون، والتعلم المستمر تساهم بشكل كبير في تعزيز قدرات العمال على التفكير الإبداعي وتقديم حلول مبتكرة، لذلك من الضروري أن تتبنى المؤسسات استراتيجيات تهدف إلى بناء ثقافة تنظيمية داعمة للإبداع من خلال تحسين التواصل الداخلي، تقديم الحوافز الملائمة، وتوفير بيئة عمل تشجع على التجربة والتطوير المستمر، إن الاستثمار في الثقافة التنظيمية ليس فقط يعزز من رضا العمال وأدائهم، بل يساهم أيضًا في تحقيق التفوق التنافسي والنجاح المستدام للمؤسسة.

صعوبات الدراسة:

- صعوبة الاستقبال لاكثر من مؤسسة من مؤسسات التربص، الى غاية الوصول الى المؤسسة الحالية وتم الترحيب بنا.
- البعد المكاني اي بعد مكان مقر اقامة الطالبة من مؤسسة التربص، مما شكل عائق في المواصلات وتكلفة مالية مرهقة للطالبة.

توصيات:

- إنشاء قنوات تواصل فعالة تتيح للعاملين التعبير عن أفكارهم وآرائهم بحرية.
- عقد اجتماعات دورية لمناقشة الأفكار الجديدة وتشجيع المشاركة الفعالة من الجميع.
- دمج قيم الابتكار والإبداع ضمن القيم الأساسية للمؤسسة.
- تنظيم دورات تدريبية وورش عمل لتعزيز المهارات الإبداعية لدى العاملين.
- تشجيع العاملين على مواكبة التطورات التكنولوجية والعملية في مجال عملهم.

قائمة المراجع:

المصادر:

- 01-القران الكريم.
- 02- بن عيسى محمد المهدي، علم اجتماع التنظيم، من سوسيولوجيا العمل الى سوسيولوجيا المؤسسة، مطبعة امبابلاست ، ط1، الجزائر2010.
- 03-موريس أنجرس : من هجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، ترجمة بوزيد صحراوي ، دار القصة، الجزائر 2008
- 04- موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية - تدريبات علمية ، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون ، دار الصبة للنشر الطبعة 02 ، 2006،الجزائر.

المراجع:

- 05-رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، الجزائر، دار الكتاب الحديث ، دون طبعة، 2004.
- 06-محمود سليمان العميان : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، دار وائل للنشر ، ط،3 الاردن ، 2005
- 07-محمد قاسم القريوتي : نظرية المنظمة و التنظيم، دار وائل للنشر، ط 4 ، الأردن 2010
- 08-محمد شفيق،البحث العلمي الخطوات المنهجية لاعداد البحوث الاجتماعية،الاسكندرية، المكتبة الجامعية، دون طبعة، 2001،
- 09- موريس انجرس، منهجية البحث في العلوم الإنسانية، ترجمة مجموعة من الباحثين، الجزائر ، دار القصة ، دون طبعة .
- 10-ربحي مصطفى عليان ، عثمان محمد غنيم (2000) ،مناهج وأساليب البحث العلمي - النظرية والتطبيق ، دار صفاء للنشر والتوزيع الطبعة 01 عمان.

المجلات و الدراسات:

- 11- عيسى يونسى، سامية شينار، عائشة عماري، العينة واسس المعاينة في البحوث الاجتماعية، مجلة الرواق لدراسة الاجتماعية و الانسانية العدد 02 (2021)، .
- 12- سمير يوسف محمد عبد الإله واقع الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة وأثرها على مستوى التطوير التنظيمي للجامعات دراسة مقارنة شهادة ماجستير، قسم إدارة الأعمال كلية التجارة، الجامعة الاسلامية - غزة، 2006 ،
- 13- دلروم سوسن، تأثير الثقافة على الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة ميدانية بينك الفلاحة والتنمية الريفية كاملة، شهادة ماستر، قسم علم اجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة 8 كاملة، -2016 ماي، 2017-1945
- 14- دراسة الياس سالم بعنوان " دور ثقافة المؤسسة في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية بشركة كوندور" دراسة مقدمه لنيل شهاده الدكتوراه العلوم في العلوم التسييرية تخصص ادارة اعمال 2013 / 2014 جامعه الجزائر 3
- 15- دراسة باصور عاقيلة بعنوان "متغيرات الثقافة التنظيمية كمحدد للابداع" لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير ، تخصص ادارة مؤسسات، سنة، 2019، جامعة الجزائر 03 ابراهيم سلطان شيبوط كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير .
- 16- دراسة السويسي احمد بعنوان "الثقافة التنظيمية والتاثيرها على اداء العاملين بالمؤسسة" لنيل شهادة الماجستير دراهه ميدانيه بالديوان الترقية والتسيير العقاري الاغواط ، تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل، 2013 جامعة زيان هاشور الجلفة
- 17- محاضرات الاستاذ بن عيسى محمد المهدي النظريات المعاصرة في علم الاجتماع ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا، موجهة لطلبة السنة الثالثة علم اجتماع عام ، سنة 2022./2023
- 18- إيهاب فاروق مصباح العاجز، دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة"، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال (غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، 2011
- 19- جوان فاضل مهدي الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري العلاقة والتأثير "دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة التدريسية في المعهد التقني / بابل"، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، جامعة بابل، العراق، المجلد 8 ، العدد 3 ، 2016.
- 20- لكحل حياة، مرابط مريم، الثقافة التنظيمية والإبداع لدى أساتذة الجامعة دراسة ميدانية بجامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل، شهادة ماستر، قسم علم اجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، تخصص تنظيم وعمل، 2015/2016

الملاحق

ملحق رقم 01: استبيان الدراسة.



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمقراطية



موضوع الدراسة :

الثقافة التنظيمية و انعكاسها على ابداع العامل

السلام عليكم و رحمة الله و بركاته في اطار تحضير مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة ماستر اكايمي في علم اجتماع تنظيم وعمل ، نطلب من حضرتكم الاجابة على الاسئلة المطروحة امامكم بكل صدق و موضوعية و ذلك بوضع العلامة امام الاجابة ترونها مناسبة بحيث ستمكننا اجابتك من انجاز بحثنا و تحقيق اهداف البحثية حيث اننا على يقين من اجابتم و التي معلوماتكم ستكون بغرض البحث العلمي فقط وشكرا.

الأستاذ المشرف:

مازن الحوش

الطالبة :

حناء نور الهدى

السنة الجامعية 2023/2024

المحور الاول البيانات الاولية للمبحوثين:

01) الجنس:

انثى

ذكر

02) مستوى التعليمي:

ابتدائي متوسط

ثانوي جامعي

03) العمر:

[22- 18]] 27-22]

[32-27]

فوق 32 سنة

04) مدة العمل بالمؤسسة:

[10-05]

اقل من 05 سنوات

[15- 10]

فوق 15 سنة

المحور الثاني : الحوافز و روح المخاطرة لدى عمال المصنع.

05) هل تقدم المؤسسة حوافز لعمالها؟

لا نعم.

- في حالة نعم ما هي؟

دورات تدريبية رحلات ترقية علاوة

06) هل يقدم لك مسؤولك عبارات الثناء والشكر والتقدير؟

لا احيانا نعم

07) هل تقدم لك المؤسسة شهادات التقدير لمجهودك؟

لا احيانا نعم

08) هل تقدم لك المؤسسة رحلات في العطل؟

لا احيانا نعم

09) هل الحوافز مرضية في نظر عمال المؤسسة؟

لا نعم

- في حالة لا يرجع ذلك الى:

غير مرضية قليلة بساطتها

10) هل تقدم المؤسسة برامج ترفيهية لعمالها؟

لا أحيانا نعم

- في حالة لا يرجع ذلك الى:

عدد العمال كثير ضعف الميزانية عدم الاهتمام

11) هل تقدم لكم المؤسسة عطلة مدفوعة الأجر كحافز لكم؟

لا نعم

12) هل هل تسمح لك المؤسسة بالقيام باعمال ذات افكار جديدة؟

لا احيانا نعم

13) هل حبك للعمل يجعلك ترفع شعار التحدي؟

لا أحيانا نعم

14) هل تقدم لكم المؤسسة ميزانية متابعة افكاركم الخاصة بالتخاطر؟

لا أحيانا نعم

في حالة لا يرجع ذلك الى:

خوف من المجازفة (عواقبها)

بالغة التكلفة

ضياع الوقت دون نتيجة (نتائج عكسية)

15) هل يسمح لكم بالمساعدة وتقديم افكار لاثراء العمل؟

لا احيانا نعم

16) هل يسمح لكم بتبني اساليب تطويرية في المؤسسة؟

لا أحيانا نعم

المحور الثالث: المشاركة في اتخاذ القرارات وحل المشكلات لدى العمال المصنع.

17) هل تشارككم المؤسسة في عملية اتخاذ القرارات؟

لا أحيانا نعم

في حالة لا يرجع ذلك الى:

لا يسمح بالاتصال فريق انفراد القائد في عملية اتخاذ القرار

18) هل تتيح لكم المؤسسة عمليه ابداء الراي فيما يخص عملكم؟

لا احيانا نعم

19) هل تسمح لكم المؤسسة بالقيام بعملية اتخاذ القرارات في زمن قياسي؟

لا أحيانا نعم

- في حالة لا يرجع ذلك الى:

الخوف من الاخفاق الخوف من العواقب

20) هل تسمح لكم المؤسسة بالتعبير عن افكاركم وانشغالاتكم بحريه خاصه فيما يخص العمل؟

لا احيانا نعم

-في حاله نعم يرجع ذلك الى:

انماط الاتصال غير رسمي متمثله القياده الديمقراطيه

21) هل تقوم المؤسسة بتفويض المهام للعمال حسب الوظائف و التخصصات؟

لا احيانا نعم

-في حاله الإجابة بلا يرجع السبب الى:

عدم قدرة العمال على تحمل المسؤولية عدم ثقة المسؤولين في العمال

22) هل تهتم المؤسسة بالمشكلات التي يواجهها العمال؟

لا احيانا نعم

-في حاله الإجابة بلا يرجع السبب الى:

ضعف الاتصال توتر العلاقة بين العمال والادارة

23) هل يحاول العمال مساعدة المؤسسة في حل المشكلات الموجوده؟

لا احيانا نعم

-في حاله نعم يرجع السبب الى:

شعورهم بالانتماء للمؤسسة حبهم لتقديم المساعدة

-في حاله لا يرجع السبب الى:

عدم اطلاعهم على ما يجري داخل المؤسسة

ضعف الاتصال

ضيق الوقت و اكتضاض البرنامج

24) في حال واجهتك مشكلة في العمل ماذا ستفعل؟

محاولة حلها بنفسك الاتصال بخبير طلب المساعدة من زميل

25) هل تعتمد المؤسسة على الخبراء في حل المشكلات؟

لا احيانا نعم

المحور الرابع: التشريعات و القواتين و القابلية للتغيير.

26) هل اطلعت على القانون الداخلي للمؤسسة؟

لا احيانا نعم

27) هل تقدم لك المؤسسة الضمان الاجتماعي؟

لا نعم

28) هل هذه القوانين في نظرك عادلة ام غير عادلة؟

لا نعم

29) هل تحدد اللوائح والقوانين سلوك العمال في المؤسسة؟

لا احيانا نعم

30) هل القوانين السائدة في المؤسسة تحد من القدرات الابداعية؟

لا احيانا نعم

31) هل تسعى المؤسسة للبحث عن طرق جديدة في العمل؟

لا احيانا نعم

-في حالة لا يرجع سبب ذلك إلى:

نمطية طريقة العمل التقيد بإجراءات و قوانين المؤسسة

32) هل لعمال المؤسسة ثقة في قدراتهم على التطوير في العمل؟

لا احيانا نعم

33) هل لعمال المؤسسة الاستعداد لخوض فكرة ذات تجربة جديدة؟

لا احيانا نعم

-في حالة لا يرجع سبب ذلك إلى:

تخنّبهم للارهاق وتكاليف التجديد خوفهم من الاخفاق و الفشل

الملحق رقم 02 : يمثل الهيكل التنظيمي للمصنع.



الملحق رقم 02 : يمثل موقع المصنع.

