



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

بعنوان:

أثر الثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي

دراسة ميدانية لعينة من موظفي المؤسسة العمومية
الإستشفائية حسين آيت أحمد حاسي مسعود ورقلة

من إعداد الطالب: الحاج عشور بشير

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2025/05 /28

أمام اللجنة المكونة من السادة:

(أستاذ مساعد أ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا

(أستاذ التعليم العالي - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا ومقررا

(أستاذ محاضر ب - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا

الأستاذة/ قويدري ميادة

الأستاذ/ مناصرية رشيد

الأستاذة/ خليفة ريم

السنة الجامعية: 2025/2024



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

بعنوان:

أثر الثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي

دراسة ميدانية لعينة من موظفي المؤسسة العمومية
الإستشفائية حسين آيت أحمد حاسي مسعود ورقلة

من إعداد الطالب: الحاج عشور بشير

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2025/05/28

أمام اللجنة المكونة من السادة:

(أستاذ مساعد أ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا

(أستاذ التعليم العالي - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا ومقررا

(أستاذ محاضر ب - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا

الأستاذة/ قويدري ميادة

الأستاذ/ مناصرية رشيد

الأستاذة/ خليفة ريم

السنة الجامعية: 2025/2024

إهداء

إلى أمي الحبيبة، نبع الحنان والدعاء، التي كانت ولا تزال النور الذي يضيء دربي،
وإلى أبي العزيز، سندي وقوتي، الذي علمني الصبر والاجتهاد،

أطال الله في أعمارهم وأبسمهم ثوبه الصحة والعافية،
إلى إخوتي وأخواتي الأعماء وكل العائلة شركاء المحبة والدعم،
إلى زملائي وأصدقائي الذين كانوا لي عوناً في مسيرتي،
وإلى أساتذتي الأفاضل، من زرعوا فينا العلم والقيم،
أهدي لكم هذا العمل المتواضع،
راجياً من الله أن يوفقني وإياهم لكل خير.

الحاج عشور بشير

شكر و تقدير

قال تعالى: "رَبِّهِ أَوْزَعْنِي أَنْ أَشْكُرَ بِعَمَلِكَ الَّذِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ ظَالِمًا فَنَذَاهُ وَأَذِظْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ" (سورة النمل: آية 19).

اللهم لك الحمد ملء السماوات والأرض، حمداً يليق بجلال وجهك وعظيم سلطانك، حمداً يتوالى على نعمك التي لا تُعد ولا تُحصى..

أحمد الله تعالى وأشكره أن يسّر لي إتمام هذا العمل، وأسأله أن يتقبله خالصاً لوجهه الكريم، وأن يجعله في ميزان الحسنات.

واقترداءً بقول النبي صلى الله عليه وسلم: "من لا يشكر الناس لا يشكر الله" (رواه أحمد والترمذي)، فإنني أتقدم بخالص الشكر وعظيم التقدير إلى الأستاذ المشرف الدكتور مناصرة شهيد، على ما قدمه من دعم وتوجيه سديد، وما أولاني من وقت وجهده، كان له بالغ الأثر في إخراج هذا العمل في صورته النهائية.

كما أرفع أسمى عبارات الامتنان إلى كل أساتذة وموظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة، لما بذلوه من جهود في سبيل العلم والتعليم.

ولا أنسى أن أخص بالشكر كل من قدم لي يد العون، أو دعماً معنوياً، أو دعماً لي بظفر الغيب، فلکم مني جميعاً جزيل الشكر ووافر الدعاء.

الحاج عشور بشير

الملخص:

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الثقافة التنظيمية في تعزيز الارتباط الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية حسين آيت أحمد بحاسي مسعود، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات، مدعّمة بالملاحظة والمقابلة ، وقد تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية بسيطة من الموظفين بلغ عددها (50) استبياناً، استرجع منها (49) استبياناً صالحاً للتحليل الإحصائي، باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، خلصت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: تسجيل مستوى متوسط للثقافة التنظيمية بشكل عام، مع بروز واضح لُبعد القيم التنظيمية، في حين أظهرت باقي الأبعاد : المعتقدات، الأعراف، التوقعات مستويات أقل، مما يشير إلى وجود تباين في مكونات الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة، كما تم تسجيل مستوى مرتفع للارتباط الوظيفي خاصة في بُعد التفاني، بينما ظهرت الحاجة إلى دعم الحماس والاستغراق في العمل بشكل أكبر، وبيّنت النتائج أن العلاقة بين الثقافة التنظيمية والارتباط الوظيفي علاقة طردية، مما يدل على أهمية تعزيز الثقافة التنظيمية لتحسين الارتباط وزيادة فعالية بيئة العمل، وتوصلنا لعدم ووجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الخبرة، الوظيفة ، المصلحة)، وأوصت الدراسة بضرورة تحسين البيئة التنظيمية، من خلال تحفيز العاملين، تعزيز العدالة التنظيمية، وضمان التقدير المهني، إلى جانب الاستثمار في التكنولوجيا والتكوين المستمر لتعزيز الانتماء وتحقيق أداء أفضل.

الكلمات المفتاحية: الثقافة تنظيمية، الإرتباط وظيفي.

Abstract

This study aimed to investigate the impact of organizational culture on enhancing employee engagement at the public hospital institution "Hussein Ait Ahmed" in Hassi Messaoud. The study adopted a descriptive-analytical approach, employing a questionnaire as the primary data collection tool, supported by observation and interviews. The questionnaire was distributed to a simple random sample of 50 employees, of which 49 valid responses were retrieved and subjected to statistical analysis using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), The study yielded several key findings, most notably: a moderate overall level of organizational culture, with a clear prominence of the dimension of organizational values, while the other dimensions beliefs, norms, and expectations scored lower levels, indicating variation in the components of organizational culture within the institution , The results also revealed a high level of job engagement, particularly in the dedication dimension, while highlighting the need for greater support in the areas of vigor and absorption at work. Furthermore, the findings indicated a strong positive correlation between organizational culture and job engagement, emphasizing the critical role of a robust organizational culture in fostering employee connection and improving workplace effectiveness ,The study also found statistically significant differences in participants' responses based on gender, while no significant differences were found with respect to other personal variables such as age, professional experience, job role, or department ,The study recommends enhancing the organizational environment by motivating employees, promoting organizational justice, ensuring professional recognition, and investing in technology and continuous training to strengthen employee belonging and improve overall performance.

Key words

Organizational Culture, Employee Engagement.

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتوى
III	الإهداء
IV	الشكر
V	الملخص
VI	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
VIII	قائمة الأشكال
VIII	قائمة الملاحق
ب	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للثقافة التنظيمية والإرتباط الوظيفي	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: الأدبيات النظرية للثقافة التنظيمية والإرتباط الوظيفي
03	المطلب الأول: مفاهيم عامة حول الثقافة التنظيمية
07	المطلب الثاني: الإطار النظري للإرتباط الوظيفي
11	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة)
11	المطلب الأول: دراسات سابقة باللغة العربية
16	المطلب الثاني: دراسات سابقة باللغة الأجنبية
18	المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة
20	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية للثقافة التنظيمية والإرتباط الوظيفي في المؤسسة الإستشفائية حسين أيت أحمد حاسي مسعود	
21	تمهيد
22	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
22	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة الميدانية
25	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
28	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها
28	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية
43	المطلب الثاني: تحليل ومناقشة النتائج
59	خلاصة الفصل
60	خاتمة
63	المراجع
68	الملاحق
81	الفهرس

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1-1	مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة	18
1-2	متغيرات الدراسة	22
2-2	توزيع المرضين والأطباء حسب المصالح	24
3-2	إحصائيات الاستبيانات الموزعة والمسترجعة على العينة	25
4-2	مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكارت)	26
5-2	نتائج صدق المقاييس المستخدمة (الثقافة التنظيمية والإرتباط الوظيفي)	27
6-2	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	28
7-2	توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر	29
8-2	توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات العمل	30
9-2	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة	31
10-2	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المصلحة	32
11-2	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين حول بعد القيم التنظيمية	34
12-2	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين حول بعد المعتقدات التنظيمية	34
13-2	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين حول بعد الأعراف التنظيمية	36
14-2	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين حول بعد التوقعات التنظيمية	37
15-2	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين حول أبعاد الثقافة التنظيمية	38
16-2	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين حول بعد الحيوية (الحماس في العمل)	39
17-2	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين حول بعد التفاني (الاهتمام بالدور)	40
18-2	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين حول بعد الإهتمام في العمل (الإستغراق)	41
19-2	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين حول أبعاد الإرتباط الوظيفي	41
20-2	العلاقات الارتباطية بين أبعاد الثقافة التنظيمية والإرتباط الوظيفي	43
21-2	الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع	44
22-2	تحليل تباين خط الانحدار	45
23-2	قيم معاملات خط الانحدار للإرتباط الوظيفي	47

48	الطريقة المستخدمة والمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع	24-2
48	معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع	25-2
49	تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise	26-2
49	قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise	27-2
57	تحليل اختبار T لدراسة فروق المتوسطات بين الموظفين تبعاً لمتغير الجنس بخصوص مساهمة أبعاد الثقافة التنظيمية على الإرتباط الوظيفي	28-2
58	تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الموظفين تبعاً للمتغيرات الشخصية بخصوص مساهمة أبعاد الثقافة التنظيمية على الإرتباط الوظيفي	29-2

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
خ	نموذج الدراسة	1-1
28	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	1-2
29	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	2-2
30	توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات العمل	3-2
32	توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة	4-2
33	توزيع أفراد العينة حسب متغير المصلحة	5-2
46	مدى ملائمة خط الانحدار	6-2

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
68	استمارة الاستبيان	01
71	قائمة الأساتذة الأعضاء المحكمين للاستبيان	02
71	مخرجات برنامج spss	03

مقدمة

أ. توطئة:

في ظل التغيرات المتسارعة والتحديات المتزايدة التي يشهدها قطاع الصحة، أصبحت المؤسسات الاستشفائية مطالبة أكثر من أي وقت مضى بتعزيز أدائها الداخلي والارتقاء بجودة خدماتها، الأمر الذي لا يتحقق إلا من خلال الاهتمام برأس المال البشري باعتباره المحرك الأساسي لبقية الموارد، وفي هذا السياق تُعد الثقافة التنظيمية من الركائز الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على سلوكيات العاملين داخل المؤسسة، وتحدد إلى حد كبير درجة التزامهم وارتباطهم الوظيفي، فالثقافة التنظيمية بما تحمله من قيم ومعتقدات وتوجهات مشتركة تساهم في خلق بيئة عمل إيجابية، تعزز من شعور الانتماء، وتدعم الولاء والرضا المهني، وتبرز أهمية هذا البحث من خلال سعيه إلى دراسة أثر الثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي داخل المؤسسة الاستشفائية، لما لذلك من انعكاسات مباشرة على أداء الأطباء والمرضى والمستخدمين الإداريين، وبالتالي على جودة الرعاية الصحية المقدمة.

ب. إشكالية الدراسة:

بعد الاطلاع على إطار هذا البحث، والوقوف على أهمية الموضوع في السياق المهني والاجتماعي، والتعرف على الأهداف التي نسعى لتحقيقها، نصل إلى طرح إشكالية بحثنا التي نحاول تناولها ضمن مقاربة نظرية وتطبيقية تحليلية، من خلال محاولة الإجابة على السؤال الرئيسي الآتي:

ما أثر الثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية حسين آيت أحمد بجاسي مسعود؟

وللإجابة على هذه الإشكالية، نطرح مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما هو مستوى الثقافة التنظيمية السائدة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية حسين آيت أحمد بجاسي مسعود من وجهة نظر افراد عينة الدراسة ؟
2. ما هو مستوى الارتباط الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية حسين آيت أحمد بجاسي مسعود من وجهة نظر افراد عينة الدراسة ؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والارتباط الوظيفي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية حسين آيت أحمد بجاسي مسعود ؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات افراد عينة الدراسة العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية حسين آيت أحمد بجاسي مسعود حول الارتباط الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، عدد سنوات العمل، الوظيفة، المصلحة)؟

ت. الفرضيات:

في ضوء العرض السابق لمشكلة البحث المتعلقة بأثر الثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية حسين آيت أحمد بجاسي مسعود، يمكن صياغة الفرضيات التالية بهدف اختبار صحتها .

الفرضية الأولى: يوجد مستوى مرتفع من الثقافة التنظيمية لدى العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية حسين آيت أحمد بحاسي مسعود.

الفرضية الثانية: يوجد مستوى مقبول من الارتباط الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية حسين آيت أحمد بحاسي مسعود.

الفرضية الثالثة: توجد علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والارتباط الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية العمومية حسين آيت أحمد بحاسي مسعود.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الثقافة التنظيمية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، عدد سنوات العمل، الوظيفة، المصلحة)

ث- مبررات اختيار البحث:

تتجلى دوافع إختيار البحث في هذا الموضوع من خلال النقاط التالية:

- 1- تماشي الموضوع مع طبيعة التخصص الذي تلقيناه، حيث يُعد من المواضيع المحورية في مجال إدارة الأعمال وسلوكيات الأفراد داخل المؤسسات.
- 2- تنامي الاهتمام بموضوع الثقافة التنظيمية في المؤسسات بمختلف أنواعها، خاصة في ظل التغيرات والتحديات التي تواجهها بيئة العمل الحديثة.
- 3- أهمية الارتباط الوظيفي كأحد العوامل الأساسية في تحقيق الاستقرار المهني وتحسين جودة الأداء داخل المؤسسات، لاسيما في القطاع الصحي .
- 4- محاولة الربط بين الثقافة التنظيمية والارتباط الوظيفي، باعتبار أن ثقافة العمل تلعب دورًا كبيرًا في تشكيل مواقف وسلوكيات الأفراد داخل المؤسسة .
- 5- قلة الدراسات الميدانية التي تناولت العلاقة بين الثقافة التنظيمية والارتباط الوظيفي في المؤسسات الاستشفائية، مقارنة بدراسات ركزت على جوانب أخرى كالحوافز أو بيئة العمل فقط .
- 5- حداثة الموضوع نسبيًا ضمن السياق المحلي، وخاصة في المؤسسات الاستشفائية الجزائرية، مما يضفي على الدراسة قيمة علمية وتطبيقية.

6 الميل الشخصي نحو دراسة المواضيع المتعلقة بثقافة العمل، وديناميكيات العلاقة بين الأفراد والمؤسسة في أطر تنظيمية مختلفة.

ج- أهداف البحث:

نسعى من خلال هذا البحث لتحقيق الأهداف التالية:

- 1- تقديم إطار مفاهيمي لمتغيري الدراسة (الثقافة التنظيمية، الارتباط الوظيفي).
- 2- التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية السائدة بالمؤسسة الاستشفائية حسين آيت أحمد بحاسي مسعود.
- 3- الوقوف على واقع الارتباط الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة.

- 4- محاولة إبراز مدى تأثير الثقافة التنظيمية على درجة الارتباط الوظيفي داخل المؤسسة الاستشفائية.
- 5- السعي نحو تقديم إقتراحات علمية وعملية من شأنها أن تسهم في تحسين المناخ التنظيمي وزيادة الارتباط الوظيفي، بما يخدم إدارة الموارد البشرية والعاملين بالمؤسسة والباحثين المهتمين بهذا المجال.

ح- أهمية البحث:

تبرز أهمية البحث من خلال النقاط التالية:

- 1- يساهم هذا البحث في التركيز على موضوع بالغ الأهمية لم يتم تناوله بالشكل الكافي من قبل الباحثين سابقاً، حيث يوضح العلاقة بين الثقافة التنظيمية والارتباط الوظيفي في بيئة العمل بالمؤسسة الاستشفائية، وهي بيئة حساسة تستقي أهميتها من نوعية الخدمة الصحية التي تقدمها.
- 2- إثراء المعلومات المتعلقة بالثقافة التنظيمية وأثرها على الارتباط الوظيفي في القطاع الصحي.
- 3- المساهمة في تعميق مفاهيم الثقافة التنظيمية لدى العاملين بالمؤسسة الاستشفائية، خاصة في ضوء تأثيرها على سلوكياتهم وولائهم المؤسسي.
- 4- مساعدة المؤسسة العمومية الاستشفائية حسين آيت أحمد بحاسي مسعود على تطوير استراتيجيات تنظيمية فعالة تهدف إلى تحسين ثقافتها التنظيمية وتعزيز الارتباط الوظيفي لدى العاملين.
- 5- إمكانية استفادة المؤسسة العمومية الاستشفائية حسين آيت أحمد بحاسي مسعود من نتائج وتوصيات الدراسة، بما يساهم في تحسين بيئة العمل ورفع مستوى الأداء داخل المؤسسة.
- 6- تساهم الثقافة التنظيمية في تعزيز العلاقات بين العاملين داخل المؤسسة الاستشفائية، وبالتالي دعم التعاون بين الفرق الطبية والإدارية لتحقيق بيئة عمل أكثر تناغمًا وكفاءة.
- 7- تغيير وجهات النظر التي قد تقلل من أهمية الثقافة التنظيمية في تعزيز الارتباط الوظيفي مقارنة مع العوامل الأخرى مثل الحوافز المادية أو ظروف العمل.

خ- حدود البحث:

- الحدود الجغرافية:** تمت الدراسة في إحدى المؤسسات التابعة للقطاع العام، وهي المؤسسة العمومية الاستشفائية حسين آيت أحمد بحاسي مسعود ولاية ورقلة بالجزائر .
- الحدود البشرية:** تم اختيار عينة عشوائية من الموظفين العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية حسين آيت أحمد بحاسي مسعود ، بمختلف رتبهم وأصنافهم.

الحدود الزمنية: أنجزت الدراسة في الفترة الزمنية ما بين شهري أفريل و ماي من سنة 2025.

فترة الدراسة: حددت فترة الدراسة خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2024-2025.

الحدود الموضوعية: لقد تم التركيز في دراستنا الثقافة التنظيمية كمتغير مستقل من خلال الأبعاد التالية: (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، الأعراف التنظيمية، التوقعات التنظيمية) وهو ما تناوله عدد من الباحثين ، أما المتغير التابع وهو الإرتباط الوظيفي فتم التركيز على الأبعاد التالية: (الحيوية، التفاني، الإنهماك) وهو ما تناوله عديد الباحثين.

د- منهج البحث والأدوات المستخدمة:

في ضوء طبيعة الدراسة والأهداف التي نسعى إلى تحقيقها تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري، وذلك بتقديم التعاريف وضبط المصطلحات والمفاهيم والمداخل العامة للثقافة التنظيمية و الإرتباط الوظيفي ، أما في الجانب التطبيقي فاعتمدنا على دراسة الحالة من خلال الملاحظة والإستبيان ومعالجته الإحصائية عن طريق برنامج SPSS نسخة 27 من أجل معرفة ودراسة مختلف المؤشرات وتحليلها للتعرف على أثر الثقافة التنظيمية على الإرتباط الوظيفي بالمستشفى محل الدراسة.

ذ - مرجعية البحث :

من أجل جمع المعلومات، المتعلقة بالبحث اخترنا مجموعة من المراجع الحديثة التي لها علاقة بموضوع الدراسة من أجل اقتباس الأفكار التي تساعدنا في إجراء هذا البحث، وتتمثل طبيعة هذه المراجع في:

➤ الكتب والمقالات العلمية الحديثة؛

➤ مذكرات الماجستير والدكتوراه؛

هذا في الفصل النظري أما في الفصل التطبيقي فقد تم الاعتماد على جمع البيانات من خلال الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة، بالإضافة إلى الملاحظة، والمقابلة مع بعض الموظفين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية حسين آيت أحمد بحاسي مسعود.

ر - صعوبات البحث:

- صعوبة الوصول إلى أفراد عينة الدراسة نظراً لطبيعة عمل الموظفين بالمستشفى.
- امتناع بعض أفراد العينة من الإجابة عن الاستبيان بحجة عدم توفر الوقت اللازم لهم.
- صعوبة في توزيع واسترجاع استمارات الاستبيان والذي تزامن مع العطلة القانونية للموظفين.

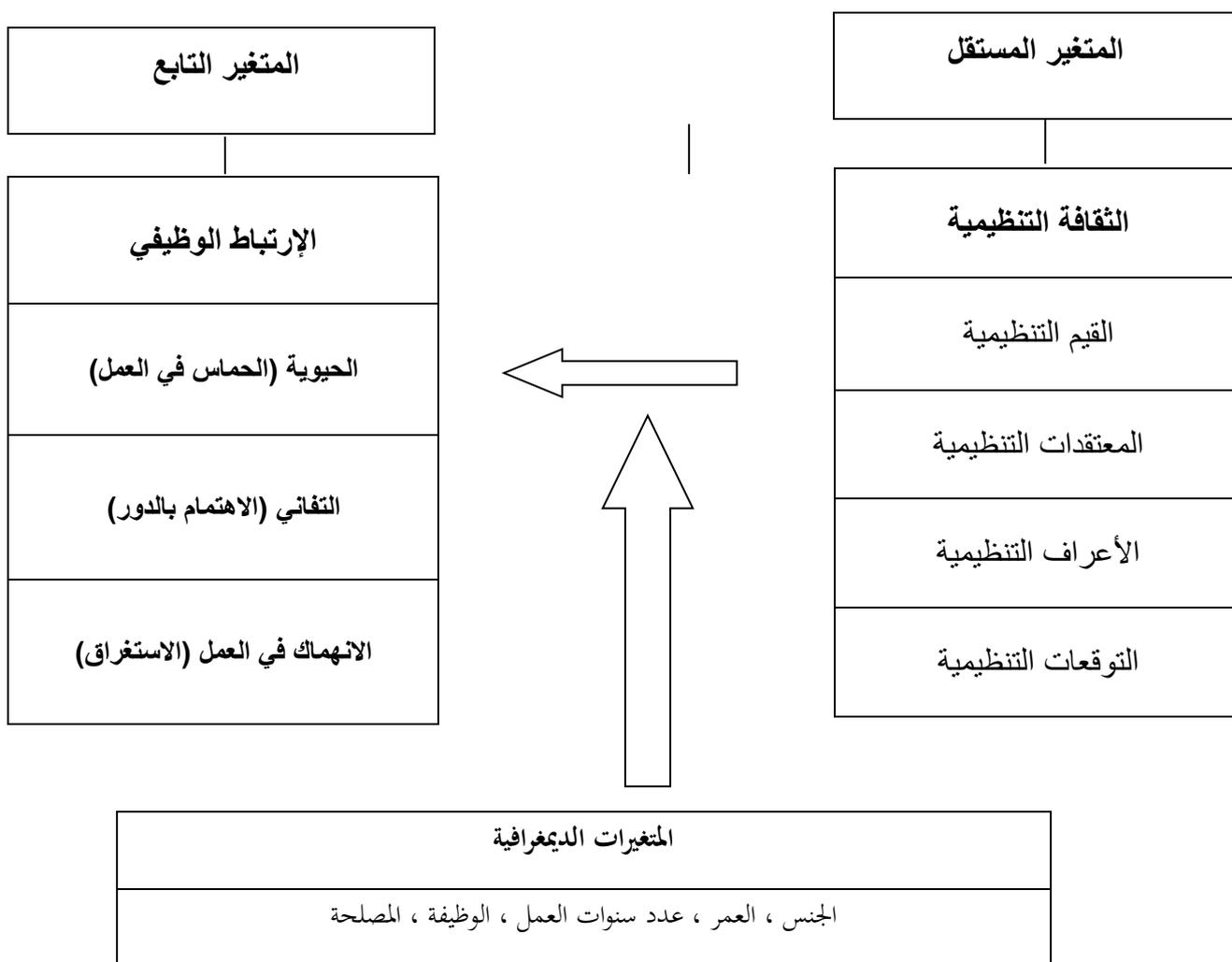
ز- هيكل البحث:

من أجل معالجة هذا الموضوع قمنا بتقسيم البحث إلى فصلين الأول حول الأدبيات النظرية والتطبيقية بحيث يتضمن المبحث الأول الأدبيات النظرية للثقافة التنظيمية والإرتباط الوظيفي و المبحث الثاني الأدبيات التطبيقية للثقافة التنظيمية والإرتباط الوظيفي . أما الفصل الثاني الدراسة الميدانية فمن خلال المبحث الأول يتعلق بالطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة و المبحث الثاني لعرض ومناقشة نتائج الدراسة.

هـ- نموذج الدراسة:

لتحقيق غرض الدراسة والوصول إلى أهدافها المحددة، سوف نعتمد على نموذج خاص بنا، للتعرف على مدى تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع وذلك وفق الشكل الموالي:

الشكل رقم (1-1): نموذج الدراسة



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على الدراسات السابقة

الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية للثقافة
التنظيمية والإرتباط الوظيفي

تمهيد:

تُعد الثقافة التنظيمية والارتباط الوظيفي من المفاهيم الحديثة نسبياً في أدبيات إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، وقد حظيا باهتمام متزايد من الباحثين والممارسين في السنوات الأخيرة، نظراً لما لهما من دور حاسم في توجيه سلوك العاملين، وتحسين أدائهم، وتعزيز استقرارهم داخل المؤسسة، فالمنظمات اليوم لم تعد تركز فقط على الهياكل واللوائح والموارد المادية، بل أصبحت تسعى جاهدة لبناء ثقافة مؤسسية قوية ومتماسكة تضمن الانسجام بين أفرادها، وتحفزهم على الالتزام الوظيفي والانخراط الإيجابي في بيئة العمل، وفي هذا الإطار يهدف هذا الفصل إلى تقديم إطار نظري متكامل حول مفهومي الثقافة التنظيمية والارتباط الوظيفي، بالإضافة إلى الوقوف على أبرز الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين هذين المتغيرين في سياقات مختلفة، وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين رئيسيين:

- في المبحث الأول يتم التطرق إلى: الأدبيات النظرية التي تخص كل من الثقافة التنظيمية و الإرتباط الوظيفي.
- في المبحث الثاني يُخصص لعرض ومناقشة أهم الأدبيات التطبيقية، أي الدراسات السابقة التي تناولت كل من الثقافة التنظيمية والارتباط الوظيفي، سواء على المستوى العربي أو الأجنبي، وكذا مقارنتها بالدراسة الحالية.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للثقافة التنظيمية والإرتباط الوظيفي

تُعد الموارد البشرية حجر الزاوية في بناء المؤسسات وركيزة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة، فهي المحرك الحقيقي لمختلف العمليات داخل المؤسسة، والعنصر الوحيد القادر على تحويل الموارد الأخرى إلى نتائج ملموسة، ومع تصاعد التحديات وتزايد متطلبات بيئة العمل المعاصرة، أصبح لزامًا على المؤسسات أن تهتم ليس فقط بإدارة الأفراد، بل أيضًا بخلق مناخ تنظيمي قادر على تحفيزهم وتعزيز ولائهم الوظيفي، وفي هذا السياق برز مفهوم الثقافة التنظيمية بوصفه الإطار المرجعي الذي يوجه السلوك داخل المؤسسة، ويضبط العلاقة بين الأفراد، ويرسخ القيم المشتركة والمعتقدات والأعراف المهنية، فهي تمثل "الهوية غير الرسمية" التي تحدد كيف يفكر ويشعر ويتصرف الموظفون داخل المؤسسة من جهة أخرى، يُعد الارتباط الوظيفي من المؤشرات الجوهرية التي تعكس مدى اندماج العامل مع عمله، وشعوره بالانتماء والولاء تجاه مؤسسته، وبالتالي مدى استعدادة لبذل الجهد والمساهمة في تحقيق أهدافها.

و لإثراء الموضوع سنتناول في هذا المبحث ما يلي:

المطلب الأول: مفاهيم عامة حول الثقافة التنظيمية

المطلب الثاني: الإطار النظري للإرتباط الوظيفي.

المطلب الأول: مفاهيم عامة حول الثقافة التنظيمية

تُعد الثقافة التنظيمية من العناصر غير الملموسة ولكنها بالغة التأثير في توجيه سلوك العاملين داخل المؤسسة، فهي تمثل القيم والمعتقدات والممارسات التي تسود بيئة العمل وتؤثر في أسلوب اتخاذ القرار، والتواصل، وأداء المهام، ومهما توفرت الموارد والإمكانات، فإن غياب ثقافة تنظيمية إيجابية قد يؤدي إلى ضعف في الأداء وغياب الانتماء، ومن هنا تأتي أهمية فهم الثقافة التنظيمية وتحليل أثرها على التماسك الداخلي للمؤسسة وتحفيز العاملين، خاصة في بيئات عمل حساسة كالمؤسسات الاستشفائية..

الفرع الأول: مفهوم الثقافة التنظيمية

الثقافة التنظيمية مفهوم واسع، وذو جوانب متعددة، عرفت عدة تعريفات تتشابه في عدد من أجزائها وتختلف في أخرى نذكر منها:

يعرفها (Forhand et V. Gilmer, 1964) بأنها " الغراء المعياري الذي يربط المؤسسة مع بعضها البعض " ¹

¹ كتره بوزنيط، أثر الثقافة التنظيمية في الولاء التنظيمي دراسة ميدانية على بعض المؤسسات المبنائية، أطروحة مقدمة للنبيل الدكتوراه في علوم التسيير، كلية علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة جيجل، سنة 2023، غير منشورة، ص: 23.

كما عرف روجرهاريسون الثقافة التنظيمية بأنها " الإيديولوجيات والمعتقدات والقيم المغروسة في كل المؤسسات والعادات الراسخة للطرق التي يجب على الأفراد العمل وفقا لها في تلك المؤسسات " ¹

ويرى شاين Schein ثقافة المؤسسة أنها " مزيج يشمل المعتقدات و الإيديولوجيا واللغة والطقوس والقيم والأعراف والتقاليد التي تقود كل السلوكيات الداخلية للمنظمة ، سواء فردية أو جماعية أو تعاونية " ²

موسى سلامة اللوزي يرى بأن الثقافة التنظيمية هي " القيم والمعتقدات التي يلتزم بها جميع أعضاء المؤسسة، لتكون بمثابة معايير تحدد ما هو مرغوب أو غير مرغوب من السلوك وما هو خطأ أو صحيح، وقد تختلف القيم الثقافية للتنظيم عن قيم بعض الأفراد أو المؤسسات الأخرى وبذلك تعتبر ميزة تميز المؤسسة عن غيرها من المؤسسات والثقافة التنظيمية تعتبر مكمل للرسمة المتمثلة في الإجراءات والتعليمات وليس بديلة لها " ³

بناء على التعاريف السابقة يمكن القول أن الثقافة التنظيمية هي مجموعة من القيم والمعتقدات والمعايير والسلوكيات المشتركة بين أعضاء المؤسسة، والتي توجه تصرفاتهم وتحدد هوية المؤسسة، وتشكل رابطاً داخلياً يعزز انسجامها ويميزها عن غيرها .

الفرع الثاني: مكونات الثقافة التنظيمية

● القيم التنظيمية :

هي الهيكل المثالي من المبادئ الذي ينظر من خلاله إلى ما يجب أن يكون سلوك الفرد والمجموعة بحيث تنعكس على السلوك الخارجي للأفراد ، وهي تعبر عن الإتفاقات المشتركة بين أفراد المجموعة في المؤسسة والتي تنعكس في بيئة العمل ، حيث تعمل على توجيه سلوك العاملين في مكان العمل ، ومنها المساواة والإهتمام بإدارة الوقت وأداء الآخرين واحترامهم ، وتنصف بأنها ثابتة و دائمة . ⁴

● المعتقدات التنظيمية :

هي عبارة عن الأفكار المنسجمة والمتوافقة مع طبيعة العمل والحياة الاجتماعية للأفراد داخل بيئة العمل المدرسي ، مع التطرق لأهمية المشاركة الاجتماعية في إتخاذ القرارات في سبيل تحقيق الأهداف . ⁵

¹ حمدي هيبه ، أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي دراسة حالة مديرية التشغيل لولاية بسكرة ، مذكره لنيل شهاد ماستر غير منشورة في علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد خيضر -بسكرة، سنة 2019 ، ص: 16 .

² رباب محروس عبد الحميد ، مفهوم الثقافة التنظيمية : مراجعة نظرية تطبيقية ، المجلة الدولية للسياسات العامة في مصر ، كلية الدراسات العليا للبحوث الإحصائية ، جامعة القاهرة - مصر ، 2022 ، مجلد 1 ، العدد 1 ، ص: 56 .

³ يحي عبد الملك ، الثقافة التنظيمية : الدلالات والأبعاد ، مجلة أفاق العلوم ، العدد السادس ، جامعة الجلفة ، 2017 ، ص: 298 .

⁴ سهيل عزمي و محمد تميمي ، القيادة الروحية لدى مديري المدارس الحكومية الفلسطينية في القدس وعلاقتها بالثقافة التنظيمية السائدة ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه تخصص الإدارة التربوية ، كلية الدراسات العليا ، الجامعة العربية ، جنين ، سنة 2023، غير منشورة ، ص: 49 .

⁵ رائد عوادة ، دور الثقافة التنظيمية في تطبيق فضاء تربوي إلكتروني من وجهة نظر مدراء المدارس الإنسانية في محافظة القدس ، المجلة العلمية ، كلية الدراسات العليا ، الجامعة العربية الأمريكية ، المجلد 39 ، العدد الثاني ، سنة 2023 ، ص: 290 .

• الطقوس والإحتفالات الرسمية :

الطرق التي تحتفل بها المجموعة بالأحداث الرئيسية التي تعكس القيم المهمة أو "الممرات" المهمة التي يقوم بها الأعضاء مثل الترقية ، وإكمال المشاريع المهمة ، والمعالم الرئيسية¹.

• الرموز :

هي التي تكون عادة في شكل لون أو صورة أو حركة تستخدم للتعبير عن معاني معينة ترمي إليها وتظهر في المؤسسة في شكل أشياء و أفعال كالأسهم التجاري للمنظمة وتصميم المباني والمكاتب ونوع الأثاث ونمط اللباس والتي تحمل رموزا تربط بقيم المؤسسة².

• التوقعات التنظيمية :

تتمثل التوقعات التنظيمية بالتعاقد السيكولوجي غير المكتوب والذي يعني مجموعة من التوقعات يحددها أو يتوقعها الفرد أو المؤسسة كل منهما من الآخر خلال فترة عمل الفرد في المؤسسة. مثال ذلك توقعات الرؤساء من المرؤوسين والمرؤوسين من الرؤساء والزملاء من الزملاء الآخرين والمتمثلة بالتقدير والاحترام المتبادل ، وتوفير بيئة تنظيمية ومناخ تنظيمي يساعد ويدعم احتياجات العامل النفسية الاقتصادية³.

• الأعراف التنظيمية :

هي عبارة عن معايير يلتزم بها العاملون في المؤسسة على إعتبار أنها معايير مفيدة للمنظمة . مثال ذلك إلتزام المؤسسة بعدم تعيين الأب و الإبن في نفس المؤسسة ، ويفترض أن تكون هذه الأعراف غير مكتوبة وواجبة الإلتباع⁴.

الفرع الثالث: أهمية الثقافة التنظيمية

أولاً- تعزيز أداء الموظفين: الثقافة التنظيمية تحدد بيئة العمل داخل المؤسسة. إذا كان الموظفون يتبنون مواقف إيجابية تجاه بعضهم البعض ويشتركون في القيم المشتركة ويشعرون بالغرض المشترك، ستكون البيئة ملائمة للعمل الجماعي وسيكون الموظفون أكثر فاعلية معاً⁵.

¹ Edgar H. Schein , Organizational Culture and Leadership , 5th ed , Jossey-Bass , 2017 , p : 18.

² مربيعي سوسن ، الثقافة التنظيمية ، مطبوعة مقدمة للسنة الثانية ماستر إدارة الموارد البشرية ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة باجي مختار عنابة ، 2024 ، ص: 15 .

³ عيشاوي وهيبية و عيشاوي هجرية ، الثقافة التنظيمية في المؤسسة ، مجلة التنمية و إدارة الموارد البشرية ، المجلد 2 ، العدد السابع ، سنة 2016 ، ص: 100 .

⁴ سارة طالب و نورالدين عيساني ، الثقافة التنظيمية آليات التكوين وابعاد الممارسة ، مجلة العلوم الاجتماعية ، جامعة الأغواط ، المجلد 7 ، العدد 32 ، سنة 2019 ، ص: 86 .

⁵ Marc Gali , Organizational Culture and Its Importance , Walden University , 2022 , p :23 .

ثانيا- تعزيز الابتكار: من المرجح أن تؤدي الثقافات التي تشجع الإبداع والمجازفة . توفر هذه الثقافات بيئة يشعر فيها الموظفون بالأمان والتجريب ولا يتم معاقبتهم على الفشل ، وهو أمر بالغ الأهمية لتعزيز روح الابتكار . على سبيل المثال تعزز شركة جوجل الكثير من نجاحها إلى ثقافتها المفتوحة و الإبداعية ، التي تشجع الموظفين على التجربة والتفكير خارج الصندوق . لا تحفز هذه البيئة الأفكار فحسب ، بل تعمل أيضا على تسريع عملية طرح هذه الأفكار في السوق . وفقا لأمابيل وآخرون ، فإن الثقافة التنظيمية الداعمة هي واحدة من أهم العوامل التي تؤثر على إبداع الفرد والقدرة الإبداعية الشاملة للمنظمة

ثالثا- الحفاظ على الميزة التنافسية: لقد استفادت شركات مثل Apple و Southwest من ثقافتها التنظيمية الفريدة لتمييز نفسها عن المنافسين . الثقافة القوية يمكن أن تكون مصدرا للميزة التنافسية المستدامة إذا كانت قيمة ونادرة ولا يمكن تقليدها ولا يمكن استبدالها. على سبيل المثال ثقافة Apple المتمثلة في التميز في التصميم والتركيز على العملاء راسخة بعمق في عملياتها ويصعب على المنافسين تقليدها.¹

رابعا- استقطاب العاملين المهمين: : باعتبار أن المؤسسة الرائدة تجذب العاملين الطموحين . فالمؤسسات التي تبني على قيم الإبتكار والتفوق تستهوي العاملين المبدعين .²

خامسا- مواجهة الأزمات: : تساهم في مواجهة الأزمات التي تتعرض لها المؤسسات بحكم المعرفة المسبقة بالمشكلات الداخلية والخارجية، بالإضافة إلى ذلك قد تؤدي الثقافة التنظيمية إلى إعاقة عمل المؤسسات وذلك عند تعدد أتماط الثقافة التنظيمية في المؤسسة الواحدة، إذ يؤدي ذلك إلى اختلاف وجهات النظر ويؤدي إلى الصراع وإعاقة تحقيق الأهداف المطلوبة .³

الفرع الرابع: أنواع الثقافة التنظيمية

أولا- الثقافة القوية:

هي التي تنتشر عبر أعضاء المؤسسة كلها وتحظى بالثقة والقبول لديهم، بحيث يشتركون في مجموعة متجانسة من القيم والمعتقدات والتقاليد والمعايير التي تحكم سلوكهم وإنتاجهم داخل المؤسسة. بالإضافة لإرساء تصميم تنظيمي من شأنه أن يحفز الأفراد العاملين على بذل أفضل ما لديهم بهدف تعظيم الإنتاجية كما أن احترام الفرد يمثل الوسيلة الأساسية التي يمكن للشركة من خلالها إستحداث البيئة السليمة للسلوك الإنتاجي .⁴

وتتمتع الثقافة القوية بمجموعة من الخصائص نذكر منها :

¹ Ghaleb, Belal Dahiam Saif , The importance of organizational culture for business success , Jurnal Riset Multidisiplin dan Inovasi Teknologi , 2(03), 2024 , p :23 .

² زويدي فتحة و ذيري نجا ، تحسين الثقافة التنظيمية لدعم التحول الرقمي في الجامعة الجزائرية دراسة ميدانية لجامعة ابن خلدون تيارت ، مذكرة للنيل شهادة ماستر في علوم

التسيير غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة ابن خلدون تيارت ، سنة 2023 ، ص: 05

³ أميرة عبد الباقي ، أثر الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي دراسة حالة الشركة الجزائرية لأشغال الطرق ALTRO-الشرق- ، أطروحة للنيل شهادة الدكتوراه في علوم

التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة ، 2020 ، غير منشورة، ص: 11 .

⁴ أسماء حسن المواي سعدة و طاهر محمد حسنين ، الثقافة التنظيمية ودورها في تطوير وتنمية إدارة الموارد البشرية (التجربة اليابانية و إمكانية التجربة في مصر ، مجلة الرقازيق

للبحوث الزراعية ، مجلد 47 ، العدد 05 ، 2020 ، ص: 1232 .

- **الثقة** : تشير الثقة إلى الدقة والتهذيب ووحدة الزمن والتي تعتبر عاملا مهما من عوامل تحقيق إنتاجية مرتفعة .
- **الألفة والمودة** : يمكن للألفة والمودة أن تأتي من خلال إقامة علاقات متينة وحميمية بين الأفراد داخل المؤسسة من خلال الاهتمام بهم ودعمهم وتحفيزهم¹ .

فيما يرى ستيفن رويتر ان الثقافة القوية تعتمد على :

- عنصر الشدة والذي يرمز إلى قوة تمسك أعضاء المؤسسة بالقيم والمعتقدات السائدة .
 - عنصر الإجماع والمشاركة لنفس الثقافة التنظيمية السائدة من قبل الأفراد ، والذي يعتمد على تعريف الأفراد بالقيم السائدة في المؤسسة وما يحصلون عليه من مكافآت وجوائز جراء إلتزامهم .
- إضافة إلى بعض الخصائص التي تتسم بها الثقافة القوية نوردتها فيما يلي :

- تشجيع وتحفيز النزعة نحو التصرف، مع التأكيد على الاستقلالية والمبادأة وتشجيع الموظفين على تحمل المخاطرة.
- أنها تنبثق عن طبيعة رسالة المؤسسة، ويتعين عليها أن تركز جهودها فيما تجيد من عمل ، وإقامة علاقات وثيقة مع العملاء كوسيلة لتحسين وتعزيز مركزها التنافسي من خلال التركيز على قيم التوجه بالمستهلك.
- إرساء تصميم تنظيمي من شأنه أن يحفز الموظفين على بذل أفضل ما لديهم بغية تعظيم الإنتاجية من خلالهم، وأن احترام الفرد يمثل الوسيلة الأساسية التي يمكن للشركة من خلالها استعادت البيئة السليمة للسلوك الإنتاجي².

ثانيا- الثقافة الضعيفة:

تعتبر الثقافة ضعيفة إذا لم يتم تقبل كل مكوناتها من طرف أعضاء المؤسسة، ما يتسبب في انتشار الفوضى وتكوين جماعات غير متجانسة تبحث كل واحدة على السيطرة و الهيمنة ما يتسبب في صراعات داخلية وفي تسرب الإطارات منها ما يهدد وجود المؤسسة ويعرقل السير الجيد للعمل مؤثرة بذلك سلبا على المردودية الخدماتية للمنظمة ومنه تهدد بقاء بعض الأعضاء فيها.

كما أن الثقافة التنظيمية الضعيفة تجعل كل متخذ قرار وكل فرد يعمل ويتصرف حسب قناعاته الخاصة، والقيم التي يؤمن بها ، وقد يتعارض ذلك مع تحقيق اهداف المؤسسة³.

المطلب الثاني: الإطار النظري للإرتباط الوظيفي

تستطيع الكثير من المؤسسات أن تقيس مخرجاتها الكمية مثل الإنتاج أو نسبة المبيعات وما إلى ذلك، لكنها تواجه صعوبة كبيرة في قياس مدى ارتباط الموظفين بوظائفهم ومؤسساتهم، رغم أن هذا العامل يُعد من أهم المحركات غير المرئية التي تؤثر بشكل مباشر على الأداء العام، فالمؤسسات قد تنجح في جذب الكفاءات وتوظيف أصحاب المهارات العالية، لكنها قد تفشل في الاحتفاظ بهم إذا لم يشعروا بالانتماء الحقيقي والولاء للمكان الذي يعملون فيه.

الارتباط الوظيفي لا يُقاس فقط بعدد ساعات العمل أو الإلتزام بالحضور، بل يظهر في التفاصيل الصغيرة، كالحماس في

¹ رجب عبد الرحمان ، دور الثقافة التنظيمية في تحديد إستراتيجيات المنظمات الدولية إنجاه حقوق الإنسان البنك الدولي نموذجا ، مذكرة للنيل لشهادة الماجستير ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، سنة 2019، غير منشورة ، ص: 16، 17 .

² حسين بن سالم وأحمد سويسي ، الثقافة التنظيمية وقيم المؤسسة ، مجلة تاريخ العلوم ، العدد الثامن ، الجزء 1 ، 2017 .

³ تومي بلقاسم ، أهمية الثقافة التنظيمية والعملية الإتصالية في المؤسسة الجامعية ، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والإجتماعية ، جامعة زيان عاشور الجلفة ، العدد 4 ، ص : 371 .

الأداء، والمبادرة، وتحمل المسؤولية، والاستعداد لبذل جهد إضافي دون طلب مباشر ، من هنا أصبحت الحاجة ماسة إلى فهم هذا المفهوم بعمق والبحث في محدداته ومؤثراته، والعمل على خلق بيئة تنظيمية محفزة تحفز الموظف نفسيًا ومهنيًا، مما يجعل ارتباطه بالمؤسسة ليس مجرد التزام وظيفي، بل علاقة تتسم بالانتماء والرضا والتحفيز الداخلي ، وفي زمن تتسارع فيه المتغيرات ويشتد فيه التنافس لم يعد الارتباط الوظيفي ترفًا تنظيميًا بل ضرورة إستراتيجية لضمان الاستقرار والتميز المؤسسي على المدى الطويل.

الفرع الأول: مفهوم الإرتباط الوظيفي

عرفها بيرين بأنها " إستعداد الموظفين وقدرتهم على مساعدة مؤسستهم على النجاح ، وذلك إلى حد كبير من خلال توفير جهد تقديري على أساس مستدام " ¹

كما يُعرف الإرتباط الوظيفي بأنه " حالة ذهنية إيجابية ومُرضية ومرتبطة بالعمل وتتميز بالحيوية والتفاني والإنغماس " ² و يرى خان أن " الإرتباط يتضمن قيام الأفراد باستخدام وإظهار أجسادهم وأفكارهم ومشاعرهم أثناء قيامهم بمسؤولياتهم المؤكدة إليهم "

كما وصفت شركات الإستشارات البحثية إرتباط الموظفين بأنها " الرغبة التي يشعر بها الموظف في المساهمة في نجاح العمل حتى عندما لا يُطلب ذلك أو يُذكر في عقد العمل " ³

بناء على التعاريف السابقة يمكن القول أن الإرتباط الوظيفي هو حالة ذهنية إيجابية يشعر فيها الموظف بالحيوية والتفاني والاندماج في عمله، مع استعداده لتقديم جهود إضافية بشكل تطوعي ومستدام، مدفوعًا بشعور بالمسؤولية والانتماء، بحيث يوظف الموظف جسده وأفكاره ومشاعره أثناء أداء مهامه، ويتصرف بما يخدم نجاح المؤسسة حتى في غياب الطلب المباشر أو الحوافز الفورية.

الفرع الثاني: أهمية الإرتباط الوظيفي

يتميز الإرتباط الوظيفي في المؤسسة بأهمية بالغة يمكن ذكرها في النقاط التالية :

- تكمن أهمية الإرتباط الوظيفي في أنه يزيد من دافعية العاملين ، من أجل بذل المزيد من الجهد حيث تعتبر الموارد البشرية من أهم الأصول التي تميز المؤسسات بعضها عن بعض ، كما أنها من أهم أصول أي عمل في المؤسسة كونه يعد مصدر للميزة التنافسية ، وبالتالي فمن الضروري على كل مؤسسة أن تجد الطريقة الملائمة للإستفادة من جميع القوى العاملة للإكتفاء وللتطوير المستمر. ⁴

¹ Solomon Markas ; Sandhya Sridevi , Employee Engagement : The Key Improving Performance , International Journal of Business and Management , Vol 05 , No 12 , 2010 , p : 90

² Wilmar B. Schaufeli , Work engagement: What do we know and where do we go , Romanian Journal , Vol 14 , No 01 , 2012 , p : 04 .

³ Deepti Dubey , Geeta Rana , Employee engagement : A New paradigm shift for work force , The online journal of distance education and e-learning , Vol 11 , No 02 , 2023 , p : 1360 .

⁴ طيبي فطوم ، علاقة الإرتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2024 ، غير منشورة ، ص: 26 .

- كلما زاد إرتباط الموظف بوظيفته كلما زادت احتمالية أن يتحدث بأشياء أيجابية عن المؤسسة مما يساهم في تطوير علامتها التجارية ورفع الإلتناء الوظيفي مما يؤدي إلى بذل المزيد من الجهود من قبل الموظف والذي ينعكس إيجاباً على جودة الخدمة ورضا العملاء وارتفاع الإنتاجية وزيادة المبيعات والأرباح¹.
- يشكل الإرتباط الوظيفي لدى الموظف تصور أن المؤسسة تمكن الموظف من الأداء الجيد ، فيكون تصرفه خالياً من الأنانية ، ويحرص على ان يكون مستعداً لعمل ما هو أبعد أو أكثر من متطلبات الوظيفة.
- يكتسب الموظف المرتبط بعمله سلوكيات وأساليب عمل جديدة ضمن فريق العمل ، مما يزيد من تماسك وترابط جماعة العمل ويعزز روح الحب والتعاون والتكامل فيما بينهم.
- إن إرتباط الأفراد في المؤسسة تجمعهم ثقافة تنظيمية وهدف مشترك وهوية واحدة تجعلهم أكثر تماسكاً في التصدي للظروف البيئية التي تتعرض لها المؤسسة².

الفرع الثالث: خصائص الإرتباط الوظيفي

- **خصائص الشخصية :** وتتمثل في القيم ، الدوافع ، الإلتجاهات ، النوع .³
 - **خصائص الوظيفية :** تتمثل في الحافز ، إستقلالية الوظيفة ، التنوع ، توصيف المهام و المشاركة و التغذية العكسية .⁴
 - **خصائص الاجتماعية :** وتتمثل في العمل مع الآخرين و المشاركة في اتخاذ القرارات، ومشاعر النجاح. هذه الخصائص مرتبطة مع بعضها البعض، فالعمل مع الآخرين والمشاركة الفعلية مثلاً من الخصائص الاجتماعية وتتأثر بخصائص الفرد الشخصية كالنوع والقيم هذه الأخيرة تتأثر بدورها بالخصائص الوظيفية والحوافز.
- ويعتبر الارتباط الوظيفي مجموعة من الظروف قد تجمعت معاً، وأن ارتباط الفرد في عمل معين يتأثر بظروف وبيئة العمل وبمدى اسهام الوظيفة الحالية في اشباع حاجاته الأساسية، أما الارتباط في العمل بشكل عام، او ان يكون العمل شيئاً محورياً في حياة العامل، فهو احساس داخلي عن جوهر العمل في حياة الانسان، الأمر الذي يجعل الارتباط الوظيفي صفة

¹ نجلاء إبراهيم الشنقي، التمكين الوظيفي وأثره على الإرتباط الوظيفي ، المجلة العربية للإدارة ، مجلد 41 ، العدد : 9 ، 2021 ، ص: 317 .

² عبد الملك خالد نص الحاج و عبدالرحمان محمد السفياي ، أثر القيادة التحويلية في الإرتباط الوظيفي : دراسة ميدانية في المستشفيات الأهلية بمحافظة تعز ، مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية ، مجلد : 02 ، العدد : 01 ، 2024 ، ص: 631 .

³ لعواسة محمد فؤاد ، أثر التمكين التنفسي على الإرتباط الوظيفي دراسة ميدانية بمؤسسة سبنتال كاترينغ للفندقة -ورقلة- ، مذكرة للنيل شهادة الماستر غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2020 ، ص: 07 .

⁴ العربي فطيمة و روايح كريمة ، دور الدعم التنظيمي في تعزيز الإنغماس الوظيفي دراسة ميدانية في مؤسسة جزائرية لإنتاج الكهرباء بحاسي مسعود ، شهادة مقدمة للنيل الماستر غير منشورة ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، 2020، ص: 08 .

للفرد يحملها معه في كل الظروف، فالفرد المرتبط بوظيفته يحصل على قدر معقول من التغذية العاكسة عن أدائه لعمله، ويتمتع بنوع من الاستقلالية في العمل، كما يتيح له عمله فرصة تكوين صداقات مع زملائه.¹

الفرع الرابع: أبعاد الإرتباط الوظيفي:

إتفق العديد من الباحثين أن الإرتباط الوظيفي متكون من ثلاثة أبعاد أساسية نذكرها فيما يلي :

- **الحيوية** : تشير الحيوية إلى الحالة الإدراكية للموظف الذي يتميز بمستويات عالية من الطاقة والمرونة والإستعداد لإستثمار الجهد والمثابرة في مواجهة المشاكل والعقبات.²
- **التفاني** : يشير إلى المشاركة بقوة في العمل ، والإحساس بقيمته وأهميته ، والشعور بالحماس والإلهام والفخر والتحمدي عند ممارسة عمله.³
- **الإهتمامك** : يشير الشعور بالتركيز في العمل ، لدرجة أن الزمن ينقضي بسرعة ، وصعوبة فصل النفس عن العمل .⁴

¹ عبد الرزاق بوخرص و بوعلام وطى ، التمكين الوظيفي وعلاقته بتعزيز الإرتباط الوظيفي دراسة ميدانية بمديرية التربية لولاية المسيلة ، مذكرة للنيل شهادة الماستر غير منشورة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، 2024 ، ص: 36.

² نسرين علي الزهراني ، درجة توفر أبعاد الإرتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة من وجهة نظر القائمات دراسة ميدانية ، مجلة العلوم التربوية ، المجلد 28 ، العدد 01 ، 2020 ، ص: 135 .

³ كوحيل فاطمة وبن ساسي حفصة ، دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الإرتباط الوظيفي دراسة ميدانية في كلية الرياضيات وعلوم المادة ، مذكرة للنيل شهادة الماستر غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2022 ، ص: 09 .

⁴ رزاق موسى ، العلاقة بين العقد النفسي والإرتباط الوظيفي دراسة حالة بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز ولاية ورقلة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة غرداية ، 2020 ، ص: 27 .

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة)

بعد التطرق إلى الجانب المفاهيمي لمتغيرات الدراسة من خلال تقديم بعض المفاهيم والمصطلحات المتعلقة بالثقافة التنظيمية والارتباط الوظيفي، يمكن للمتابع لهذا الموضوع، وبالنظر إلى خصوصيته، أن يلاحظ قلة الدراسات في العالم العربي مقارنة ببقية دول العالم، سواء من حيث تطور هذا المفهوم أو من حيث تنامي أهميته في بيئات العمل المختلفة، خاصة في المؤسسات الاستشفائية التي تُعد من أكثر البيئات حساسية وتعقيداً، لما لها من تأثير مباشر على صحة الإنسان وجودة الحياة، فلاهتمام بالثقافة التنظيمية ودورها في تعزيز ارتباط الموظف بمؤسسته أصبح ضرورة لضمان استمرارية الأداء وجودته، وليس مجرد خيار تنظيمي.

المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية

فيما يلي مجموعة من الدراسات باللغة العربية التي تناولت بعض جوانب الموضوع، وهي مرتبة من الأحدث إلى الأقدم، وقد تنوعت من حيث طبيعتها إلى مقالات وبحوث وأطروحات كما يلي:

1- دراسة إيمان طاهر سيد عباس ، 2023¹

بعنوان : دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الارتباط الوظيفي في المؤسسات المصرية : دراسة حالة على شركة مصر لتأمينات الحياة

هدفت الدراسة إلى توصيف وفحص دور الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالارتباط الوظيفي مع تقييم لبنية معايير كفاءة عمليات الاتصالات الداخلية بالمؤسسات ، ومدى تنسيق والتكامل بينهما ، وكيفية توظيفها في نشر الثقافة التنظيمية ، وتحقيق الارتباط الوظيفي للعاملين بها ، إتمدت الباحثة في جمع البيانات على المقابلات المتعمقة والاستبيانات . طبقت الباحثة دراسة الحالة على إجمالي عينة تبلغ 54 مفردة وقد شملت العينة العاملين بشركة مصر لتأمينات الحياة في مقر الشركة الرئيسي في منطقة وسط القاهرة ، وخلصت الدراسة إلى أهم النتائج أهمها تبين وجود علاقة طردية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الثقافة التنظيمية ومستوى الارتباط الوظيفي؛ فكلما زادت قيمة الثقافة التنظيمية ارتفع مستوى الارتباط الوظيفي . الاتصالات الداخلية الفعالة والمتكررة تلعب دورًا حاسمًا في تحقيق الارتباط الوظيفي ، تكنولوجيا الاتصالات والوسائل الإلكترونية كانت الأفضلية لدى العاملين .

2- دراسة منى سامي محمود مصطفى ، 2023²

بعنوان : تأثير الاستقامة التنظيمية والدعم التنظيمي المدرك على الارتباط بالعمل بالتطبيق على العاملين بشركة مصر لإنتاج الأسمدة "موبكو"

¹ إيمان طاهر سيد عباس ، دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الارتباط الوظيفي في المؤسسات المصرية : دراسة حالة على شركة مصر لتأمينات الحياة ، المجلة العلمية لبحوث العلاقات العامة والإعلان ، العدد 8 ، 2023 .

² منى سامي محمود مصطفى ، تأثير الاستقامة التنظيمية والدعم التنظيمي المدرك على الارتباط بالعمل بالتطبيق على العاملين بشركة مصر لإنتاج الأسمدة "موبكو" ، مجلة البحوث التجارية ، كلية التجارة ، جامعة الزقازيق ، المجلد 45 ، العدد 03 ، 2023 .

هدف البحث إلى معرفة تأثير الاستقامة التنظيمية بأبعادها التفاؤل - الثقة - النزاهة - الرحمة - التسامح والدعم التنظيمي المدرك بأبعاده العدالة التنظيمية - الدعم القيادي - مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرارات على الارتباط الوظيفي الحماس، التفاني، الاستيعاب بالتطبيق على العاملين بشركة مصر لإنتاج الأسمدة "موبكو". وتم إجراء البحث على عينة عشوائية قوامها 291 مفردة، وتم جمع البيانات الأولية من خلال المقابلة الشخصية، باستخدام قائمة استقصاء تم توزيعها على مفردات العينة، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصحيحة 286 قائمة بمعدل استجابة 98% وتم استخدام برنامج SPSS و AMOSE لإجراء التحليل الإحصائي. وتوصل البحث إلى أهم نتائج وهي أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية معنوية بين الاستقامة التنظيمية والارتباط الوظيفي، أي أن زيادة أبعاد الاستقامة (مثل التفاؤل والثقة والنزاهة والرحمة والتسامح) ترتبط بزيادة مستوى الارتباط بالعمل. كما تبين وجود علاقة إيجابية معنوية بين الدعم التنظيمي المدرك والارتباط الوظيفي، فكلما شعر الموظفون بأن المؤسسة توفر لهم دعمًا عادلًا وقائمًا على القيادة الفعالة ومشاركة القرارات، ارتفع مستوى ارتباطهم بالعمل.

3- دراسة كنة بوزنيط ، 2023¹

بعنوان: دور الثقافة التنظيمية في الولاء التنظيمي للعاملين في المؤسسات المينائية - دراسة ميدانية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى إدراك الثقافة التنظيمية ومستويات الولاء التنظيمي في المؤسسات المينائية محل الدراسة من وجهة نظر العاملين فيها، بالإضافة إلى اختبار الأثر بين الثقافة التنظيمية والولاء التنظيمي. اعتمدت الباحثة على أسلوب العينة العشوائية الطبقية، وقد تم توزيع (330) استبانة على عينة الدراسة، والمتمثلة في العاملين بمختلف المستويات إطار، أعوان تحكم أعوان تنفيذ في المؤسسات المينائية محل الدراسة، وقد تم استرجاع (229) استبانة، أي ما نسبته (69,39) من الاستبانات الموزعة، كما استخدمت الباحثة برنامج التحليل الإحصائي Spss لتحليل البيانات من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة. أكدت الدراسة وجود تأثير إيجابي دال إحصائيًا بين أبعاد الثقافة التنظيمية ومستوى الولاء التنظيمي حيث تبين أن بعد المشاركة والاتساق لهما التأثير الأكبر على الولاء التنظيمي وجود مستوى ولاء تنظيمي متوسط للعاملين بالمؤسسات محل الدراسة، وجود مستوى إدراك متوسط للثقافة التنظيمية من قبل العاملين في المؤسسات محل الدراسة.

4- دراسة: علاوي حافظ سالم الحداد ، 2023²

بعنوان: قياس دور الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي - دراسة ميدانية على مؤسسات القطاع الصناعي في سلطنة

عمان

هدفت الدراسة إلى قياس تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي بمؤسسات القطاع الصناعي في سلطنة عمان، وتم إجراء البحث على عينة عشوائية، من العاملين بمؤسسات القطاع الصناعي بسلطنة عمان وتم جمع البيانات الأولية من خلال قائمة استقصاء تم توزيعها على مفردات العينة، وتم استخدام برنامج SPSS لإجراء التحليل الإحصائي. ظهرت الدراسة أن الثقافة

¹ كنة بوزنيط ، مرجع سبق ذكره

² علاوي حافظ سالم الحداد ، قياس دور الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي - دراسة ميدانية على مؤسسات القطاع الصناعي في سلطنة عمان ، مجلة التقدم في البحوث الزراعية ، المجلد 28 ، العدد 4 ، 2023 .

التنظيمية تُعتبر عاملاً مؤثراً بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي. تبنى ثقافة تنظيمية إيجابية تساهم في تحسين إنتاجية الموظفين وتحقيق أهداف المؤسسة. النتائج تؤكد أهمية تعزيز بيئة العمل و تشجع على التعاون والابتكار والالتزام، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للمؤسسة.

5- دراسة: بن تحسني عبد الرحيم ونايت إبراهيم بوسعد ، 2023 :¹

بعنوان: تأثير الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي - دراسة حالة (Strugal company)

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل الثقافة التنظيمية على المتغير التابع الرضا الوظيفي ميدانياً، وهذا باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، من خلال الاعتماد على أداة الاستبيان ocaí لأبعاد الثقافة التنظيمية وأداة war لقياس الرضا الوظيفي من أجل جمع البيانات وتحليلها إحصائياً باستخدام برنامج spss ، وتمثلت عينة الدراسة في 60 مفردة من عمال شركة strugal التابع لمجمع حسناوي . وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أهم النتائج أهمها مستوى الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي كانت مرتفعة . علاقة ارتباطية إيجابية وطردية بين أبعاد الثقافة التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي؛ أي أن ارتفاع قيم وممارسات الثقافة التنظيمية يؤثر إيجابياً على تحقيق الرضا الوظيفي في الشركة.

6- دراسة : هيثم سعيد ومسلم بيت السعيد ، 2022:²

بعنوان: الثقافة التنظيمية وأثرها على الإلتزام الوظيفي بشركة صلالة لخدمات الموانئ

هدفت هذه الدراسة إلى البحث عن العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإلتزام الوظيفي في شركة صلالة لخدمات الموانئ بمحافظة ظفار، وعن مدى تأثير الخصائص الديموغرافية على متغيري الدراسة، حيث تمثل مجتمع الدراسة من رؤساء الأقسام في المؤسسة المبحوثة حيث تم اختبار 27 إستبانة صالحة للمعالجة الإحصائية ، تم جمع البيانات وتحليلها إحصائياً باستخدام برنامج spss . وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها وجود مستوى مرتفع للثقافة التنظيمية في المؤسسة ، وجود فروق ذات دلالة إحصائية للخصائص الديموغرافية على متغيري الدراسة ، وجود مستوى مرتفع للإلتزام الوظيفي في المؤسسة.

7- دراسة : سامي نهي موسى عوض موسى ، منى محمود مصطفى ، 2022³

بعنوان: تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي بالتطبيق على الوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة المنصورة

إستهدفت هذه الدراسة معرفة تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي، وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق ذلك تم استخدام أسلوب الحصر الشامل لموظفي الوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة المنصورة، حيث بلغ حجم المجتمع 517 موظف ، وقد بلغت نسبة الإستجابة 72.5% ، تم اختبار النموذج الذي يربط بين أبعاد الثقافة التنظيمية مع الأداء الوظيفي من خلال استخدام أداة الاستبانة وتم معالجة البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي spss . توصلت الدراسة

¹ بن تحسني عبد الرحيم ونايت إبراهيم بوسعد ، تأثير الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي - دراسة حالة (Strugal company) ، مجلة التنمية الاقتصادية ، المجلد 8 ، العدد 01 ، 2023 .

² هيثم سعيد ومسلم بيت السعيد ، الثقافة التنظيمية وأثرها على الإلتزام الوظيفي ، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي ، الإصدار 40 ، 2022 .

³ سامي نهي موسى عوض موسى و منى محمود مصطفى ، تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي بالتطبيق على الوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة المنصورة ، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية ، المجلد 13 ، العدد 03 ، 2022 .

إلى أهم النقاط أهمها وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد الثقافة التنظيمية على أبعاد الأداء الوظيفي . تعزيز الثقافة التنظيمية يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي في الوحدات ذات الطابع الخاص

8-دراسة: بهاء الدين فايز محمد غنيمات ، 2020¹

بعنوان: أثر الثقافة التنظيمية في الارتباط الوظيفي لدى مستشفى الأمير حمزة في الأردن

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر الثقافة التنظيمية في الإرتباط الوظيفي في مستشفى الأمير حمزة ، تكون مجتمع الدراسة من (673) طبيب وممرض في مستشفى الأمير حمزة ، فيما تكونت عينة الدراسة من (242) طبيب وممرض وهي عينة عشوائية ، وتم استخدام برنامج SPSS لإجراء التحليل الإحصائي . توصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج أهمها أكدت وجود تأثير دال إحصائياً للثقافة التنظيمية بأبعادها على الارتباط الوظيفي ، وجود مستوى متوسط للمتغير للثقافة التنظيمية.

9-دراسة: عبد القادر تلالى ، 2020²

بعنوان: أثر الثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي في المؤسسات الأجنبية: دراسة ميدانية في شركة هالبرتون للخدمات

البترونية - ورقلة

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر ثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي في المؤسسات الأجنبية، حيث تم تصميم استبيان وتوزيعه على عينة قدرت بـ 30 عاملاً من شركة هالبرتون، وللحصول على البيانات اللازمة استخدم المنهج الوصفي التحليلي ، لمعالجة هذه البيانات والإعتماد على برنامج SPSS.25 حيث توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والأداء التنظيمي ،والعلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء التنظيمي علاقة طردية قوية.

10-دراسة:وهيبة حمويه ، 2019 :³

بعنوان: أثر العوامل التنظيمية على الارتباط الوظيفي - دراسة ميدانية على عينة من العمال في المؤسسة الوطنية للأشغال في

الآبار(ENTP)

تهدف هذه الدراسة الى معرفة اثر العوامل التنظيمية على الارتباط الوظيفي في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار، حيث تم اختيار عينة عشوائية مكونة من 81 عامل من عمال المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، تم جمع البيانات من خلال الاستبيان ومعالجته عن طريق برنامج spss النسخة 19 ، بالاعتماد على المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معاملات الارتباط و تحليل الانحدار المتعدد . وقد توصلت الدراسة للعديد من النتائج أهمها وجود مستوى متوسط من مفهوم العوامل التنظيمية لدى العاملين ، العلاقة بين العوامل التنظيمية كمتغير مستقل والارتباط الوظيفي كمتغير تابع هي علاقة طردية .

¹ بهاء الدين فايز محمد غنيمات ، أثر الثقافة التنظيمية في الارتباط الوظيفي لدى مستشفى الأمير حمزة في الأردن ، 2020

² عبد القادر تلالى ، أثر الثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي في المؤسسات الأجنبية: دراسة ميدانية في شركة هالبرتون للخدمات البترونية - ورقلة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة ورقلة ، 2020 .

³ وهيبة حمويه ، أثر العوامل التنظيمية على الارتباط الوظيفي - دراسة ميدانية على عينة من العمال في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار(ENTP) ، مذكرة لنيل شهادة الماستر غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة ورقلة ، 2019

11-دراسة: ريم عمام و فرحات عباس ، 2019 : 1

بعنوان: أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي – دراسة حالة ولاية الأغواط

تهدف هذه الدراسة إلى توسيع قاعدة المعرفة والاختبار التجريبي للعلاقة بين مكونات الثقافة التنظيمية و الأداء الوظيفي، تم جمع البيانات الأولية من خلال توزيع استبيانات على 72 موظفا في ولاية الأغواط، استخدمت الدراسة إجراء أخذ العينات العشوائي، وهو الحد الرئيسي لهذه الدراسة، وتم استخدام تحليل الانحدار والارتباط للتحليل الإحصائي. تظهر النتائج الإحصائية أهم النتائج وهي أن الثقافة التنظيمية لها تأثير إيجابي كبير على الأداء الوظيفي، هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الثقافة التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي للموظفين، تبين أن مهمة المؤسسة والقيم التنظيمية هما الأكثر تأثيراً على الأداء الوظيفي.

12-دراسة: حمدي هبية، 2019 : 2

بعنوان: أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى مديرية التشغيل لولاية بسكرة

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أثر الثقافة التنظيمية على الرضا والوظيفي على الرضا الوظيفي حيث أجريت الدراسة على موظفي مديرية التشغيل لولاية بسكرة بالإعتماد على إستبانة وزعت على 34 موظف كعينة للدراسة وقمنا بتحليلها عن طريق برنامج SPSS. أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها أن الثقافة التنظيمية لها أثر على رضا موظفي مديرية التشغيل لولاية بسكرة من خلال بعد التوقعات التنظيمية، بينما الأبعاد الأخرى لا تؤثر فيه، وجود مستوى مرتفع من الثقافة التنظيمية وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي.

13-دراسة: حميدة محمد النجار، 2017 : 3

بعنوان: تأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط الوظيفي – دراسة حالة في المستشفيات الجامعية بجامعة المنصورة

استهدفت الدراسة قياس علاقة الارتباط بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط الوظيفي، وقياس تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على أبعاد الارتباط الوظيفي، بالإضافة إلى قياس الفروق في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقاً للخصائص الديموغرافية. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة، تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من العاملين الإداريين الدائمين بالمستشفيات الجامعية بجامعة المنصورة قوامها (337) مفردة وكان عدد المستجيبين للدراسة (313) مفردة أي بنسبة استجابة 92%. خلصت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط الوظيفي، وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على أبعاد الارتباط الوظيفي، عدم وجود فروق معنوية في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقاً للنوع والحالة الاجتماعية ووجود فروق معنوية في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقاً للعمر.

¹ ريم عمام و فرحات عباس ، أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي – دراسة حالة ولاية الأغواط، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، مجلد 05، العدد 01، 2019

² مرجع سبق ذكره

³ حميدة محمد النجار، تأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط الوظيفي – دراسة حالة في المستشفيات الجامعية بجامعة المنصورة، مجلة مركز صالح كامل للأقتصاد الإسلامي بجامعة الأزهر، العدد: 62، 2017.

14-دراسة: محمد خثير و حكيم بن جروة ، 2017 :¹

بعنوان: تأثير الثقافة التنظيمية على الولاء التنظيمي للعاملين ببيئة التمريض بالمؤسسات العمومية الاستشفائية لولاية عين

الدفلى

تهدف هذه الدراسة إلى قياس أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الولاء التنظيمي للأفراد العاملين بقطاع الصحة لولاية عين الدفلى، حيث طبقت هذه الدراسة على عينة قوامها 805 فرد من العاملين ببيئة التمريض بالمؤسسات العمومية الاستشفائية الأربعة على مستوى الولاية. حيث بلغ عدد الاستمارات المستوفاة لشروط الدراسة 529 استمارة، أي ما نسبته 65.71% من عينة الدراسة المستهدفة، وما نسبته 32.86% من مجتمع الدراسة ، توصلت الدراسة إلى وجود ثقافة تنظيمية قوية نوعا ما في المؤسسات العمومية الاستشفائية محل الدراسة ، مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين متوسط ، من بين أبعاد الثقافة التنظيمية، كان للبعد الخاص بالدعم والتشجيع التأثير الأكبر على الولاء، يليه بعد الانضباط، ثم بعد الابتكار والإبداع، وأخيراً بعد احترام وتقدير الأفراد .

المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية

فيما يلي دراسات باللغة الأجنبية التي تناولت بعض الجوانب من الموضوع، وهي مرتبة من الأحدث إلى الأقدم، وهي متنوعة من حيث طبيعتها إلى مقالات وبحوث وأطروحات كما يلي:

1-دراسة: Lakshmi Nivethiga ، 2024²

بعنوان: **Impact of organizational culture on employee engagement: A case study of Dindigul Textile mills**

تستهدف هذه الدراسة تأثير الثقافة التنظيمية على إرتباط الموظفين في مصانع نسيج دنديجول. من خلال دراسة كيفية تأثير عناصر الثقافة التنظيمية على سلوك الموظفين ومواقفهم وفعاليتهم، يهدف البحث إلى إثبات وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية وإرتباط الموظفين. لإجراء الدراسة جُمعت البيانات من 100 موظف في 30 مصنع نسيج في منطقة دنديجول. سمحت نتائج الدراسة بالوصول إلى هناك علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين الثقافة التنظيمية والارتباط الوظيفي، بيئة العمل الداعمة والاتصال الفعّال داخل المؤسسة يعززان رضا الموظفين ومستوى التزامهم ، الثقافة التنظيمية القوية تؤدي إلى تحسن في الأداء الوظيفي وزيادة في إنتاجية الموظفين.

2-دراسة: Pakize Bialli Abduraimi و Mahije Mustafi و Xhavit ISLAMI ، 2023.³

بعنوان: **The Role OF Organizational Culture ON Employee Engagment**

¹ محمد خثير و حكيم بن جروة ، تأثير الثقافة التنظيمية على الولاء التنظيمي للعاملين ببيئة التمريض بالمؤسسات العمومية الاستشفائية لولاية عين الدفلى ، مجلة الباحث ، العدد : 2017 ، 17 .

² Lakshmi Nivethiga :Impact of organizational culture on employee engagement: A case study of Dindigul Textile mills , International Journal of Science and Research Archive , Vol : 12 , No : 02 , 2024 .

³ Pakize BILALLI ABDURAIMI ; Mahije MUSTAFI ; Xhavit ISLAMI , The Role OF Organizational Culture ON Employee Engagment , Vol : 24 , No :01 ,2023 .

هدفت هذه الدراسة إلى إستكشاف العلاقة بين مكونات الثقافة التنظيمية وأبعاد الإرتباط الوظيفي ، وإجراء هذه الدراسة تم مسح ل 152 موظفا في التعليم الثانوي العام الذين يعملون في جمهورية شمال مقدونيا وتم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام برنامج spss . توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها هناك علاقة إيجابية كبيرة بين مكونات الثقافة التنظيمية وأبعاد إرتباط الموظفين (النشاط، التفاني، والامتصاص). كما أثبتت النتائج أن الثقافة التنظيمية لها تأثير كبير وإيجابي على تفاعل الموظفين داخل المدارس وخارجها.

3-دراسة: Aysen Berberoglu ، 2018 .¹

Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals بعنوان:

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم تصورات موظفي الرعاية الصحية للمناخ التنظيمي واختبار التأثير المفترض للمناخ التنظيمي على الإلتزام التنظيمي والأداء التنظيمي المدرك ، اعتمدت الدراسة منهج التحليل الكمي ، بجمع بيانات العاملين في مجال الرعاية الصحية العاملين حاليا في المستشفيات العامة في شمال قبرص ، باستخدام أداة الاستبيان وحللت البيانات المجموعة باستخدام برنامج spss. خلصت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية خطية بين المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي والأداء التنظيمي حيث أن المناخ التنظيمي هو عامل مهم في البيئات الصحية من حيث الإلتزام الوظيفي وكيفية إدراك الموظفين للأداء التنظيمي، مما يؤدي إلى نتائج مهمة بشأن تقديم الخدمات في المؤسسات الصحية .

4-دراسة: Amin Nikpour ، 2016 .²

The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. بعنوان:

الغرض من هذه الدراسة هو التحقيق في الدور الوسيط للإلتزام التنظيمي للموظف في العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء التنظيمي. كانت هذه الدراسة بحثًا وصفيًا وارتباطيًا أجري من خلال منهج المسح. يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في مكتب التعليم في محافظة كرمان وتم اختيار 190 شخصًا كحجم للعينة. تم إستعمال أداة الإستبيان للجمع المعلومات ، و تم تحليل البيانات باستخدام برامج SPSS و AMOS . توصلت الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية تؤثر بشكل إيجابي على إلتزام الموظفين بالمؤسسة وكذلك علاقة الثقافة التنظيمية بالأداء التنظيمي معززة بشكل كبير من خلال ارتباط الموظفين التنظيمي ، حيث يلعب الإلتزام الشعوري والعملي دور الوسيط الذي ينقل تأثير الثقافة التنظيمية إلى تحسين الأداء.

¹ Aysen Berberoglu , Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals , BMC Health Services Research , 2018 .

² Amin Nikpour , The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment , International Journal of Organizational Leadership , No : 06 , 2016 .

المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

استعرضنا فيما سبق عدد من الدراسات باللغة العربية و اللغة الأجنبية ذات العلاقة المباشرة وغير المباشرة بموضوع الدراسة، وفي هذا المطلب حاولنا تلخيص أوجه المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، وتوضيح نقاط الاتفاق ونقاط الاختلاف كما سنذكر أهم أوجه الاستفادة من خلال اطلاعنا عليها.

الجدول رقم (1-1): مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

الدراسات السابقة	الدراسة الحالية	
تمت عبر بيانات متنوعة ومجتمعات مختلفة، سواء في السياق العربي أو الأجنبي، خلال الفترة من 2016 إلى 2024. وقد شملت هذه الدراسات عدة دول ومناطق منها: فلسطين، الأردن، العراق، الجزائر، سلطنة عمان، مصر، تايلاند، ماليزيا، الولايات المتحدة الأمريكية، الهند، وشمال مقدونيا.	تم إنجاز هذه الدراسة خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2024 / 2025، أما بالنسبة للحدود المكانية فكانت في المؤسسة الاستشفائية المجاهد حسين آيت أحمد حاسي مسعود ورقلة (الجزائر).	من حيث الزمان والمكان
ركزت الدراسات على عينات مختلفة من الاطباء، الممرضين، وأعضاء هيئات صحية، وأساتذة جامعيين، وطلبة جامعيين، وقوى عاملة في قطاعات متنوعة مثل التعليم، والصناعة.	ركزت الدراسة على عينة عشوائية من الممرضين بمختلف الرتب و الأصناف في المؤسسة محل الدراسة.	من حيث العينة
اعتمدت معظم الدراسات على المنهج الوصفي التحليلي واستعملت الاستبيان فقط، باستثناء دراسة باللغة العربية قد اعتمدت على منهج المقابلة والملاحظة، ودراستين باللغة الأجنبية على منهج المقابلة.	اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم إنجاز جانب نظري من خلال جمع المعطيات و الوثائق التي لها علاقة بالثقافة التنظيمية، والتي لها علاقة بالإرتباط الوظيفي داخل المؤسسة محل الدراسة، وفي الجانب التطبيقي أُعتمد الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات وبرنامج SPSS وبعض الاختبارات الإحصائية لتحليل البيانات للوصول إلى النتائج، بالإضافة إلى الملاحظة والمقابلة.	من حيث منهج الدراسة

<p>كانت الدراسات متنوعة من حيث القطاعات بين الخاص والعام فنجد (الخدمائية، الصناعية، الصحية التي كانت بنسبة كبيرة ممثلة في المستشفيات) وهذا أعطى مصداقية أكبر لدراستنا.</p>	<p>استهدفت الدراسة القطاع العمومي فشملت عينة من المؤسسات ذات الطابع العمومي وهي (المؤسسة الإستشفائية المجاهد حسين آيت أحمد حاسي مسعود بورقلة).</p>	<p>من حيث نوع القطاع</p>
<p>تناولت الدراسات السابقة متغيرات متعددة كالاتي: الثقافة التنظيمية، الإرتباط الوظيفي، الرضا الوظيفي، الولاء التنظيمي، الأداء التنظيمي، العوامل التنظيمية، جودة الحياة الوظيفية، الإستقامة التنظيمية.</p>	<p>ركزنا في هذه الدراسة على متغيرين هما: الثقافة التنظيمية و الإرتباط الوظيفي.</p>	<p>من حيث المتغيرات</p>
<p>تناولت الدراسات موضوعات متنوعة، مثل الثقافة التنظيمية، أبعادها وتأثيرها على بيئة العمل، إلى جانب دراسات أخرى ركزت على الإرتباط الوظيفي، وأهميته، وعلاقته بالعوامل التنظيمية المختلفة.</p>	<p>ركزت الدراسة على (أثر الثقافة التنظيمية على الإرتباط الوظيفي) وهو موضوع قل ما طرح في الجزائر.</p>	<p>من حيث الموضوع</p>
<p>هدفت معظم الدراسات السابقة إلى تبيان أثر الثقافة التنظيمية بمختلف أبعادها على سلوكيات الأفراد داخل المؤسسات، وكذا الكشف عن مستوى الإرتباط الوظيفي لدى العاملين، والعوامل المؤثرة فيه، بالإضافة إلى محاولة فهم العلاقة بين بيئة العمل التنظيمية ومدى التزام الأفراد وارتباطهم بمؤسساتهم</p>	<p>تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على الثقافة التنظيمية وأثرها على الإرتباط الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة .</p>	<p>من حيث الهدف</p>

المصدر : من إعداد الطالب

• أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- تتمثل أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة فيما يلي:
- التعرف على المناهج العلمية والأدوات المستخدمة في المعالجة؛
- ضبط متغيرات وأبعاد الدراسة بشكل دقيق؛
- إثراء الجانب النظري و الوصول إلى المراجع الأصلية في مجال الدراسة؛
- صياغة الفرضيات وتحديد منهجية الدراسة؛
- تحديد مشكلة الدراسة؛

- توضيح أهمية و أهداف الدراسة؛
- فهم أعمق للموضوع وبناء خطة العمل؛
- التحقق من النتائج وصياغة الإقتراحات؛

خلاصة الفصل

حاولنا في هذا الفصل تناول الجانب النظري لموضوع الثقافة التنظيمية والإرتباط الوظيفي، حيث خصصنا المبحث الأول منه للأدبيات النظرية لأداء للثقافة التنظيمية والإرتباط الوظيفي، من خلال التطرق إلى مفهوم الإرتباط الوظيفي، ثم أهمية الإرتباط، ثم أبعاد الإرتباط الوظيفي وهذا بعد تقديمنا لمفهوم الثقافة التنظيمية ومكوناتها، وكذا أهميتها، وأنواعها .

أما المبحث الثاني من هذا الفصل فقد خصصناه لعرض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع دراستنا، والتي مثلت المرجعية العلمية لنا في بناء بحثنا هذا، حيث عرضنا الهدف من كل دراسة، والمنهج المتبع، العينة، وكذلك أهم النتائج المتوصل إليها، وفي الأخير قمنا بعقد مقارنة بين هذه الدراسات وبين دراستنا، ثم إبراز مجالات الاستفادة منها.

أما فيما يخص معرفة أثر الثقافة التنظيمية على الإرتباط الوظيفي من الناحية التطبيقية فسنقوم بتبينه في الفصل الموالي من البحث.

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية لثقافة التنظيمية

والإرتباط الوظيفي بالمؤسسة العمومية

الإستشفائية حسين آيت أحمد بجاسي

مسعود ورقلة

تمهيد:

بغرض الإلمام بموضوع الدراسة واستكمالاً للجانب النظري الذي تم التطرق إليه في الفصل الأول، وللإجابة على الإشكالية الرئيسية سنتناول في هذا الفصل الدراسة التطبيقية للموضوع، وذلك من خلال إجراء دراسة حالة لعينة من موظفي المؤسسة الإستشفائية حسين آيت أحمد حاسي مسعود بورقلة، عن طريق توزيع استمارة استبيان على عينة من الممرضين بمختلف أصنافهم ، بالإضافة إلى إجراء مقابلات مع عدد منهم و الإستعانة أيضا بالملاحظة.

وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين:

- في المبحث الأول يتم التطرق إلى: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة؛
- وفي المبحث الثاني يتم التطرق إلى عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

يتضمن هذا المبحث الطريقة المعتمدة في الدراسة الميدانية، بما فيها من تقديم العينة و عرض منهج الدراسة، بالإضافة إلى الأدوات المستخدمة في جمع البيانات وفي معالجتها من أدوات إحصائية وبرامج.

المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة

الفرع الأول: منهج الدراسة

يوضح المنهج الخطوات التي يعتمد عليها الباحث في دراسته للوصول إلى النتائج والأهداف الموضوعية، ويمثل المنهج الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة ما، أو موضوع معين بهدف التعرف على أسبابها وتقديم حلول لها، ومن أجل تحقيق الأهداف المرجوة من بحثنا سوف نعتمد على ما يلي :

أولاً- المنهج الوصفي التحليلي :

والذي يمكن بواسطته جمع البيانات والمعلومات عن الظاهرة محل الدراسة ووصف النتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها وتفسيرها، كما تم الاعتماد في الجانب الميداني على أداة الاستبيان من أجل جمع البيانات.

1- الملاحظة العلمية

2- الوثائق الرسمية

3- الاستبيان

ثانياً- المنهج الإحصائي :

والذي يمكننا من اختبار صحة الفرضيات باستعمال الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات، ليقيم أثر الثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي بالمؤسسة الإستشفائية حسين آيت أحمد حاسي مسعود بورقلة، وذلك من خلال عينة عشوائية بسيطة من ممرضي مؤسسة محل الدراسة.

ثالثاً- متغيرات الدراسة :

جدول رقم (1-2) : متغيرات الدراسة

المتغيرات	متغيرات الدراسة
المتغير التابع	الثقافة التنظيمية
المتغير المستقل	الارتباط الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالب

الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة

أولاً- التعريف بالمؤسسة محل الدراسة :

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي بالمؤسسة العمومية الإستشفائية حسين آيت أحمد حاسي مسعود بورقلة .

تعتبر المؤسسة الاستشفائية المتخصصة "حسين آيت أحمد" بحاسي مسعود مؤسسة عمومية ذات طابع صحي واجتماعي، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتخضع لوصاية وزارة الصحة، تقوم المؤسسة بمهام الوقاية والتشخيص والعلاج، وتوفير خدمات صحية تخصصية لفائدة سكان المنطقة، وخاصة في ظل الطابع الصناعي للمنطقة الذي يفرض حاجات طبية متزايدة.

النواة الأولى للمستشفى كانت سنة 1983 حيث كان المستشفى تابع للقطاع الصحي بورقلة وهو عبارة عن وحدة صحية جراحية بقسم إستعجالات وقسم عليات جراحية ملحقه به مصلحة الجراحة العامة ومصلحة ولادة ريفية وشبه مصالح للطب الداخلي وطب الأطفال للتكفل بالحالات البسيطة واجلاء الحالات المستعصية لمستشفى ورقلة ، كذلك كانت الوحدة الصحية تتوفر على مخبر ومصلحة الأشعة كذلك عيادة متعددة الخدمات للفحوص الطبية العامة والمتخصصة وجراحة الأسنان وحماية الأمومة والطفولة ، كانت الطواقم الطبية هي بعض الأطباء العاميين الجزائريين والبقية من اختصاصات طبقا لإتفاقيات شراكة دولية مع روسيا وبعض المصريين الى غاية تكوين طواقم طبية وشبه طبية نهاية 1987 وباستقلالية القطاع الصحي حاسي مسعود اداريا وماليا بتاريخ 01 جانفي 1988 تمت اعادة هيكلة مصالحه، الى غاية التقسيم الإداري وفق المرسوم التنفيذي رقم 07-140 المؤرخ في 19 ماي 2007 المتضمن انشاء المؤسسات العمومية (الإستشفائية والصحة الجوارية) تنظيما وسيرها، الذي نجم عنه استقلال مؤسسة عمومية للصحة الجوارية مهامها التكفل بالوقاية ، الفحوص والعلاج الخارجي ، حيث يبلغ عدد الموظفين حاليا في المستشفى 313 موظف.

انطلاقاً من رسالتها في خدمة المواطن وضمان الحق في الصحة، وتسخير مواردها البشرية والتقنية للمساهمة في التنمية الاجتماعية، تسعى المؤسسة الاستشفائية "حسين آيت أحمد" بحاسي مسعود إلى توفير خدمات صحية نوعية من خلال :

- التكفل بالعلاج والاستشفاء .
- تقديم خدمات الاستعجالات الطبية والجراحية.
- توفير خدمات تخصصية (طب النساء والتوليد، الطب الداخلي، طب الأطفال، الجراحة العامة، تصفية الدم، الطب الشرعي...).
- إجراء الفحوصات الطبية والتحليل، وخدمات الأشعة.
- تكوين الطلبة شبه الطبيين.

ويمكن توضيح أهم مصالح المؤسسة وإحصائيات المرضين والأطباء في كل مصلحة كما يلي

جدول رقم (2-2): توزيع المرضى والأطباء حسب المصالح .

المجموع	عدد المرضى والأخصائيين		المصلحة
	أطباء و أخصائيين	المرضى	
58	28	30	مصلىة الإستعجالاا
8	2	6	مصلىة الطب الءااا
18	9	9	مصلىة الجرااة العامة
11	4	7	مصلىة طب الأطفال
14	4	10	مصلىة تصفية الدم
23	6	17	مصلىة الولاءة
4	2	2	مصلىة الطب الشرعى
8	2	6	مصلىة الأشعة
11	1	10	مصلىة المآبر
11	-	11	مصلىة الصىءلءلءة

المصدر: من إءءاء الطالب بالاسعااة بمصلىة المسءءءمىن والواااا الرسمىة للمؤسسة .

اااا- مآءمع وعبنة الءراة :

1- مآءمع الءراة :

بءكون مآءمع الءراة من مآءمع موظفى المؤسسة الإسءشفائىة ءسبىن آبء أءمء ءاسبى مسعود بورقلة وظاائفهم ومآءلف

المصالح والبالىء عءءهم 313 موظف.

2- عبنة الءراة :

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[\frac{N-1}{d^2} \div z^2 \right] + p(1-p)}$$

ءم اءءبءر عبنة عشوائىة بسببءة، ءم ءءبءء ءءم عبنة الءراة

وفق معاءلة سءبفن ءامبسون

N ءءم المآءمع

Z الءرءة المعبارىة المءابلة لمسءوى الءلااة 0.95 ءساوى 1.96

D نسبءة الءطأ ءساوى 0.05

P نسبءة ءوفر الءاصبىة والمآبءة = 0.50

من أءل مآءمع البءء بساوى 313 موظف، وبءء ءطببء المعاءلة بءكون ءءم العبنة المءلوبة هو 173 موظف، وبءء القبام

بفرز ءصفىة اسءماراا الاسءببباناا الموزعة، ءصلنا على الاسءماراا ءاالبءة الموضءة فى المءءول ءاالبء الذى بببب عبنة الءراة

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي بالمؤسسة العمومية الإستشفائية حسين آيت أحمد حاسي مسعود بورقلة .

جدول رقم (2-3): إحصائيات الاستبيانات الموزعة والمسترجعة على العينة

النسبة المئوية	العدد	البيان
100%	50	عدد الاستمارات الموزعة
98%	49	عدد الاستمارات المسترجعة
2%	1	عدد الاستمارات الملغاة
98%	49	عدد الاستمارات الصالحة للتحليل

المصدر: من إعداد الطالب

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

الفرع الأول : الأدوات والبرامج الإحصائية المستخدمة

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS عن طريق تفرغ بيانات قوائم الاستبيان في Excel ونقلها مباشرة إلى SPSS وهذا للتوصل إلى ما يلي:

- 1-مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازليا؛
- 2-مصنوفة الارتباطات بيرسون لمعرفة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة؛
- 3-تحليل الانحدار المتعدد لاختبار صلاحية نموذج الدراسة وتأثير المتغير المستقل على المتغير التابع الارتباط الوظيفي.
- 4- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار تأثيرات المتغير المستقل على المتغير التابع.

الفرع الثاني: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

في موضوع بحثنا هذا سيتم الاعتماد على الاستبيان بشكل كبير كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة، وكذلك تم الاعتماد على المقابلة والملاحظة.

أولاً- الاستبيان :

حيث خصص الاستبيان لتحديد مستوى كل من الثقافة التنظيمية والارتباط الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة. وقد تم تصميمه من خلال الاعتماد والرجوع إلى بعض الاستبيانات المتعلقة بالدراسات السابقة، كما تم تحكيم الاستبيان من طرف مجموعة من الأساتذة، من أجل الاستفادة من ملاحظاتهم وخبراتهم في هذا المجال لنتمكن من إخرجه في شكله النهائي (الملحق رقم 01)، وقد تم تقسيمه إلى ثلاثة أجزاء كما يلي:

المحور الأول: يتعلق بالمعلومات الشخصية لعينة الدراسة موظفي المؤسسة العمومية الإستشفائية حسين آيت أحمد مثل (الجنس، العمر، الخبرة، الوظيفة، المصلحة).

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي بالمؤسسة العمومية الإستشفائية حسين آيت أحمد حاسي مسعود بورقلة .

المحور الثاني: يتعلق بالثقافة التنظيمية على 25 عبارة؛

المحور الثالث: يتعلق بالارتباط الوظيفي على 20 عبارة

وللإجابة على العبارات الخاصة بالمحور الثاني والثالث في الاستبيان تم الاعتماد على مقياس ليكارت ذي 5 درجات، ونظرا لاستخدامه في الكثير من الدراسات السابقة في هذا المجال، يطلب من الموظفين إعطاء درجة موافقتهم على كل عبارة من العبارات الواردة على مقياس " ليكارت الخماسي " كما يلي:

- موافق بشدة تعطى لها 5 درجات؛

- موافق تعطى لها 4 درجات؛

- أحيانا تعطى لها 3 درجات؛

- غير موافق تعطى لها درجتان؛

- غير موافق تماما تعطى لها درجة واحدة.

وحسب الدراسات السابقة يقسم مقياس " ليكارت الخماسي " كما هو موضح كما يلي:

صف إجابات عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة:

يتم تحديد اتجاه إجابات المستجوبين من خلال استخدام الترجيح لخيارات مقياس ليكارت الخماسي، حيث عندنا عدد المجالات = 4، وعدد الخيارات = 5، وعليه $0.80 = 5/4$ إذا:

جدول رقم (2-4): مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكارت)

المستوى الموافق له	مجال المتوسط الحسابي المرجح
غير موافق بشدة	من 1 إلى 1.80
عبر موافق	من 1.80 إلى 2.60
محايد	من 2.60 إلى 3.40
موافق	من 3.40 إلى 4.20
موافق بشدة	من 4.20 إلى 5.00

المصدر: عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS، مكتبة خوارزم العلمية، جدة-السعودية، 2008، ص538.

حيث تم تحديد مجال المتوسط الحسابي من خلال حساب المدى (5 - 1 = 4) ثم نقسمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية ($0.80 = 5/4$)، ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي (1) وذلك لتحديد الحد الأدنى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي: (من 1 إلى 1.80 قليل جدا ومن 1.80 إلى 2.60 قليل ومن 2.60 إلى 3.40 متوسط ومن 3.40 إلى 4.20 مرتفع ومن 4.20 إلى 5.00 مرتفع جدا).

• صدق وثبات أداة الدراسة :

لقد تم إجراء العديد من الاختبارات على الاستبيان للتأكد من صحته وثباته، مستخدمين في ذلك تحكيم الاستبيان من خلال محكمين أساتذة متخصصين في هذا الموضوع، بالإضافة للاختبارات اللازمة للتحقق من الصدق والثبات.

• صدق المحكمين :

ولغرض معرفة مدى وضوح أسئلة الاستبيان فقد تم عرضها على الأستاذ المشرف للتعرف على توجيهاته وكذلك أساتذة متخصصين في مجال إدارة الموارد البشرية، ومنهم متخصصين في إدارة الأعمال وقد تم أخذ النصائح والتصحيحات المقدمة بعين الاعتبار لذا قمنا بحذف وتعديل بعض العبارات وبعد ذلك تم صياغة العبارات بشكل ملائم وأكثر وضوحا وبساطة لتظهر في شكلها النهائي.

• ثبات أداة الدراسة :

يقيس الثبات مدى استقرار أداة الدراسة وعدم تناقضها، حيث يوضح ما إذا كانت قائمة الاستقصاء ستعطي نفس النتائج باحتمال مساوي لقيمة المعامل المحسوب في حالة ما إذا تم إعادة توزيعها على نفس أفراد العينة، وقد تم فحص عبارات الاستبيان في دراستنا من خلال مقياس ألفا كرونباخ، الموضح في الجدول الذي في الأسفل لحساب ثبات المقياس فلوحظ أن معامل الثبات لإجابات مرضي وأطباء مستشفى حسين آيت أحمد ، وتعد هذه النسبة ذات دلالة إحصائية عالية ونفي بأغراض الدراسة، بحيث يجب أن لا تقل قيمة المعامل عن 62 % لكي نعتمد النتائج المتوصل إليها في البحث.

جدول رقم (2-5): نتائج صدق المقاييس المستخدمة (الثقافة التنظيمية والارتباط الوظيفي)

عدد العبارات	ألفا كرونباخ
49	0.895

المصدر : من إعداد الطالب بناء على معطيات SPSS

يتبين لنا من خلال نتائج الجدول أعلاه أن معامل ألفا كرونباخ بلغ حوالي 89.5%، حيث يعتبر ذو مستوى ممتاز من الثبات و الثقة ، وهذا يعني أن هناك استقرار بدرجة عالية في نتائج الاستبيان وعدم تغيرها بشكل كبير.

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

بعد عملية تفرغ الاستبيانات المسترجعة والصالحة للدراسة في برنامج Spss، سنعرض فيما يلي مختلف النتائج المتحصل عليها والخاصة بالعينة المستجوبة.

المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة

الفرع الأول: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة

سنعرض خصائص العينة المستجوبة وذلك من خلال متغيرات: (الجنس، العمر، عدد سنوات العمل، الوظيفة، المصلحة).

أولاً- توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

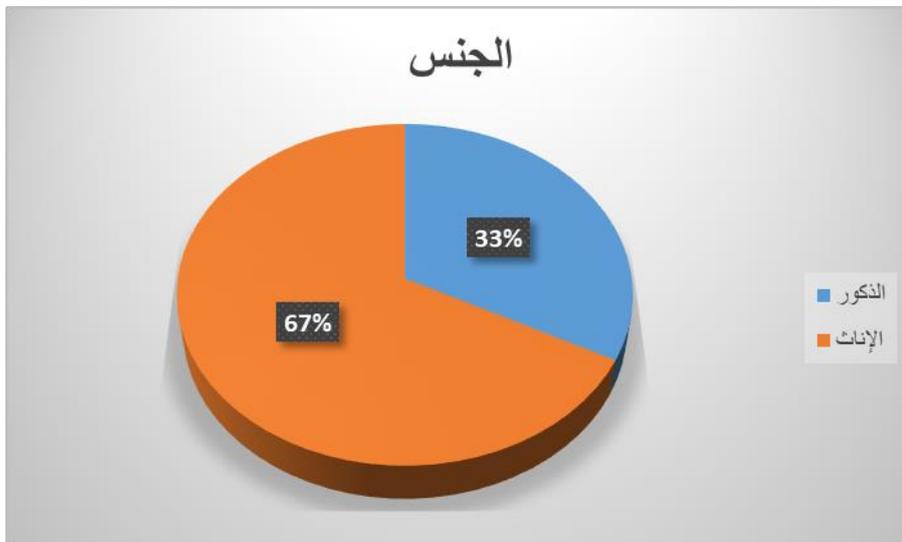
يبين الجدول رقم (2-8) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين الذكور قد بلغ 16 مستجوبا بنسبة قدرها 32.7%، أما عدد المستجوبين الإناث فبلغ 33 مستجوبا بنسبة قدرها 67.3%
الجدول رقم (2-6): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
32.7 %	16	الذكور
67.3 %	33	الإناث
100 %	49	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

وسنوضح في التمثيل البياني الآتي طبيعة جنس الموظفين المستجوبين:

شكل رقم (2-1): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالب باستخدام Excel

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي بالمؤسسة العمومية الإستشفائية حسين آيت أحمد حاسي مسعود بورقلة .

نلاحظ من الشكل أعلاه أن أغلب فئة المستجوبين كانوا من الإناث حيث بلغت نسبتهم 67.3%، أي 33 فرد من الإناث، أما نسبة الذكور فبلغت 32.7%، أي 16 فرد من الذكور، وهذا راجع لارتفاع نسبة الإناث في المؤسسة محل الدراسة والتي بلغت نسبة 67.3% من مجموع الموظفين.

ثانيا- توزيع أفراد العينة حسب العمر:

يبين الجدول رقم (2-9) توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين البالغ سنهم أقل من 30 سنة قد بلغ 30 مستجوب ، بنسبة قدرها 61.2 % ، في حين أن عدد المستجوبين البالغ أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 سنة بلغ 16 مستجوبا، أي بنسبة 32.7%، أما المستجوبين البالغة أعمارهم من 40 إلى أقل من 50 سنة فبلغ عددهم 2 مستجوبا بنسبة 4.1 %، أما الفئة الأخيرة وهم أفراد العينة البالغة أعمارهم أكثر من 50 سنة فقد بلغ 1 مستجوب أي بنسبة 2.0 %.

الجدول رقم (2-7): توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر

النسبة	التكرار	الفئة العمرية
61.2%	30	أقل من 30 سنة
32.7%	16	من 30 إلى أقل من 40 سنة
4.1%	2	من 40 إلى أقل من 50 سنة
2.0%	1	50 سنة فأكثر
100%	49	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

والشكل الموالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر:

شكل رقم (2-2): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر



المصدر: من إعداد الطالب باستخدام Excel

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي بالمؤسسة العمومية الإستشفائية حسين آيت أحمد حاسي مسعود بورقلة .

نلاحظ من الشكل أعلاه أن نسبة 61.2% من أفراد العينة أعمارهم أقل من 30 سنة، تليها الفئة التي يتراوح أعمارهم ما بين 30 إلى أقل من 40 سنة، والتي بلغت نسبتها 32.7%، أما الفئة العمرية من 40 إلى 50 سنة بلغت نسبتها 4.1%، في حين نجد أن الفئة 50 سنة فأكثر كانت نسبتها 2% فقط، والملاحظ هنا أن الفئة العمرية الغالبة على أفراد العينة هي فئة أقل من 30 سنة بمعنى أن معظم الموظفين هم شباب و يدل ذلك على سعي المؤسسة محل الدراسة على توظيف الطاقات الشابة والاستثمار بها.

ثالثا- توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات العمل :

يبين الجدول رقم (2-8) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة، إذ نلاحظ أن عدد المستجوبين فئة أقل من 05 سنوات بلغ 30 من المستجوبين أي بنسبة 61.2%، في حين بلغ عدد المستجوبين من فئة 5 إلى 10 سنوات 14 مستجوبا أي بنسبة 28.2%، أما عدد المستجوبين من فئة من 10 إلى 15 سنة فقد بلغ 03 من المستجوبين أي بنسبة 6.1% ، أما عدد المستجوبين من فئة 15 سنة فأكثر فقد بلغ مستجوبين أي بنسبة 4.1%.

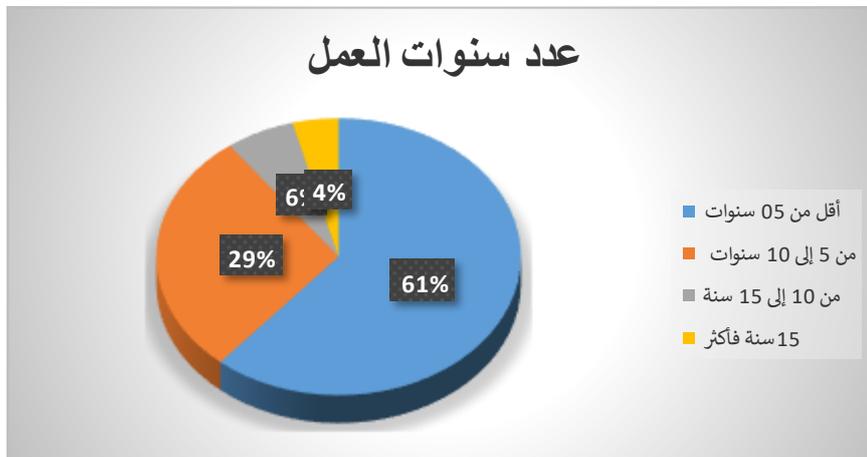
الجدول رقم (2-8): توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات العمل

النسبة	التكرار	الوظيفة
61.2 %	30	أقل من 05 سنوات
28.2 %	14	من 5 إلى 10 سنوات
6.1 %	3	من 10 إلى 15 سنة
4.1 %	2	15 سنة فأكثر
100 %	49	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

والشكل الموالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات العمل:

شكل رقم (2-3) : توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات العمل



المصدر: من إعداد الطالب باستخدام Excel

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي بالمؤسسة العمومية الإستشفائية حسين آيت أحمد حاسي مسعود بورقلة .

نلاحظ من الشكل أعلاه أن الفئة الغالبة من المستجوبين هي من يملكون خبرة أقل من 5 سنوات، حيث بلغ عددهم 30 مستجوباً بنسبة قدرها 61.2%، وهي نسبة مرتفعة تعكس الطابع الشبابي أو حداثة التوظيف داخل المؤسسة الاستشفائية، تليها فئة من تتراوح خبرتهم بين 5 إلى 10 سنوات، بعدد 14 مستجوباً بنسبة 28.2%، وهي نسبة لا بأس بها وتدل على وجود شريحة معتبرة من الموظفين ذوي خبرة متوسطة، أما فئة من تتراوح خبرتهم بين 10 إلى 15 سنة، فقد بلغ عددهم 03 مستجوبين بنسبة 6.1%، وهي نسبة ضعيفة نسبياً، مما يشير إلى قلة عدد الموظفين الذين تجاوزوا هذا الحد الزمني في الخدمة، وأخيراً فإن فئة من لديهم خبرة تفوق 15 سنة لم تتجاوز 02 مستجوبين بنسبة 4.1%، وهي نسبة محدودة جداً، هذا التوزيع يعكس حداثة نسبة في الطاقم الوظيفي داخل المؤسسة.

رابعاً- توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة :

يبين الجدول رقم (2-9) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة، إذ نلاحظ أن عدد المستجوبين من فئة عون تمريض بلغ 15 من المستجوبين أي بنسبة 30.6%، في حين بلغ عدد المستجوبين من فئة ممرض 14 مستجوباً أي بنسبة 28.6%، أما عدد المستجوبين من فئة ممرض رئيسي فقد بلغ 9 مستجوبين أي بنسبة 18.4%، أما عدد المستجوبين من فئة مراقب طبي فقد بلغ 11 مستجوباً أي بنسبة 22.4%.

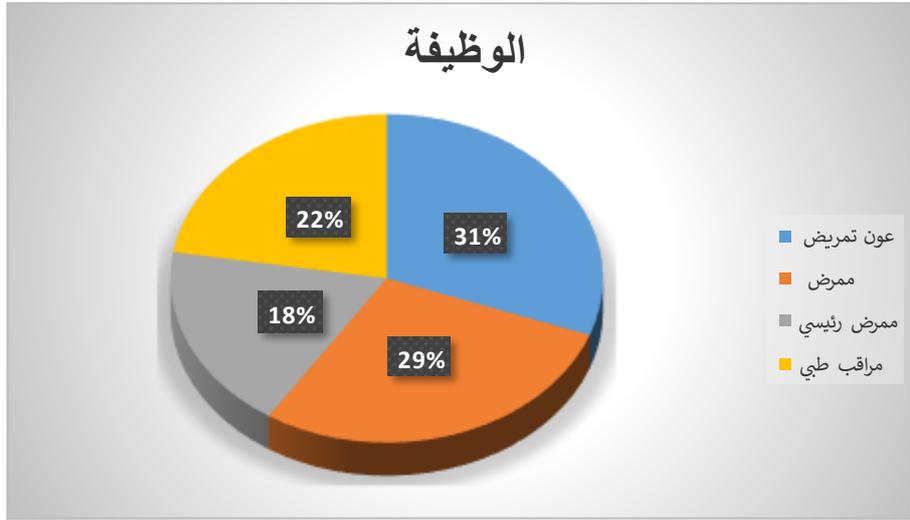
الجدول رقم (2-9): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة

الوظيفة	التكرار	النسبة
عون تمريض	15	30.6%
ممرض	14	28.6%
ممرض رئيسي	9	18.4%
مراقب طبي	11	22.4%
المجموع	49	100%

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

والشكل الموالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة:

شكل رقم (2-4) : توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة



المصدر: من إعداد الطالب باستخدام Excel

نلاحظ من الشكل أعلاه، أن عدد المستجوبين الأكبر كان في عون تمريض ، حيث بلغ 15 مستجوب بنسبة قدرها 30.6% وهذا أمر طبيعي إذا ما علمنا بأنها النسبة الغالبة في المستشفى، تليها فئة الممرضين التي بلغت 14 من المستجوبين بنسبة 28.6% وهي تعد نسبة كبيرة نوعا ما ، ثم تليها فئة المراقب الطبي فبلغت 11 مستجوبا بنسبة 22.4% وهي نسبة متوسطة أما فيما يخص الممرض الرئيسي فقد بلغت 9 مستجوبين بنسبة 18.4% وهي نسبة ضعيفة نوعا ما بالنسبة لأعوان التمريض.

خامسا- توزيع أفراد العينة حسب المصلحة

يبين الجدول رقم (2-10) توزيع عينة الدراسة حسب متغير المصلحة ، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين الذين هم في مصلحة الإستعجالات 12 مستجوب أي بنسبة 24.5%، أما المستجوبين الذين هم في مصلحة الأشعة يبلغ عددهم 04 مستجوبين ، أي بنسبة 8.2%، في حين أن المستجوبين الذين هم في مصلحة المخبر فيبلغ عددهم 04 مستجوبين أيضا، أي بنسبة 8.2%، أما المستجوبين الذين هم في مصلحة الجراحة فيبلغ عددهم 8 مستجوبين، أي بنسبة 16.3% ، أما المستجوبين الذين هم في مصلحة الولادة فيبلغ عددهم 6 مستجوبين، أي بنسبة 12.2% ، أما المستجوبين الذين هم المصالح الأخرى فيبلغ عددهم 15 من المستجوبين، أي بنسبة 30.6%

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي بالمؤسسة العمومية الإستشفائية حسين آيت أحمد حاسي مسعود بورقلة .

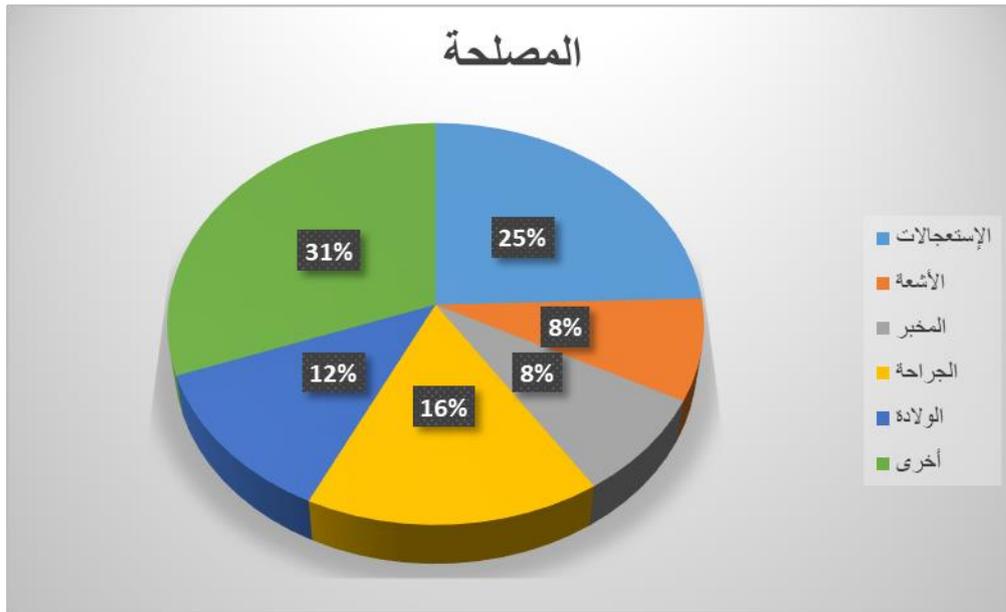
الجدول رقم (2-10): توزيع عينة الدراسة حسب متغير المصلحة

النسبة	التكرار	المصلحة
24.5%	12	الإستعجالات
8.2%	4	الأشعة
8.2%	4	المخبر
16.3%	8	الجراحة
12.2%	6	الولادة
30.6%	15	أخرى
100%	49	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

والشكل الموالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة:

شكل رقم (2-5) : توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المصلحة



المصدر: من إعداد الطالب باستخدام Excel

يُظهر التوزيع أن أغلب المستجوبين ينتمون إلى "المصالح الأخرى" بنسبة 30.6%، تليها مصلحة الاستعجالات بـ 24.5%، ثم مصلحة الجراحة بـ 16.3%. ويليهما كل من مصلحة الولادة بنسبة 12.2%، وأخيرًا مصالحتنا المخبر والأشعة بنسبة 8.2% لكل منهما، يعكس هذا التنوع في التمثيل شمولية العينة وتوازنها، ما يمنح الدراسة مصداقية أكبر في فهم واقع الثقافة التنظيمية والارتباط الوظيفي عبر مختلف المصالح داخل المؤسسة.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي بالمؤسسة العمومية الإستشفائية حسين آيت أحمد حاسي مسعود بورقلة .

الفرع الثاني: عرض وتحليل نتائج محاور الاستبيان :

سيتم حساب كل من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحديد الدرجة التي تتوافق مع المتوسط الحسابي في ضوء طريقة القياس التي أشرنا إليها سابقا.

المحور الأول: الثقافة التنظيمية:

يهدف هذا المحور إلى تقييم مستوى وواقع الثقافة التنظيمية من خلال التطرق إلى نتائج الدراسة التي شملت أبعاد الثقافة التنظيمية.

البعد الأول: القيم التنظيمية

جدول رقم (2-11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات بعد القيم التنظيمية

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
01	ألتزم بمواعيد العمل	4.04	0.70	2	موافق
02	أهتم بإنجاز مهامي وواجباتي في الوقت المحدد	4.26	0.60	1	موافق بشدة
03	أساهم في تحقيق ما يطلبه مني رئيسي المباشر	4.04	1.08	2	موافق
04	فرص الترقية متساوية للجميع في المستشفى	3.06	0.50	4	محايد
05	يتم تقييم أدائي على أساس معايير موضوعية وليس لاعتبارات شخصية	3.53	0.75	3	موافق
	البعد الأول : القيم التنظيمية	3.78	0.49	-	موافق

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

يتضح من الجدول أعلاه أن آراء أفراد العينة حول البعد الأول (القيم التنظيمية) جاءت بتوجه "موافق"، حيث بلغ المتوسط العام لهذا البعد (3.78) بانحراف معياري قدره (0.49)، مما يدل على وجود درجة معتبرة من الإقرار بوجود قيم تنظيمية داخل المؤسسة، من وجهة نظر أفراد العينة، وقد احتلت العبارة رقم (2) "أهتم بإنجاز مهامي وواجباتي في الوقت المحدد" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.26) وانحراف معياري (0.60)، مما يشير إلى التزام عالٍ من طرف الموظفين بإنجاز المهام ضمن الآجال المحددة، في حين تقاسمت العبارتان رقم (1) "ألتزم بمواعيد العمل" و(3) "أساهم في تحقيق ما يطلبه مني رئيسي المباشر" المرتبة الثانية بمتوسط قدره (4.04)، وهو ما يعكس روح الانضباط والتعاون داخل المؤسسة، أما العبارة رقم (5) "يتم تقييم أدائي على أساس معايير موضوعية وليس لاعتبارات شخصية" فقد جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط (3.53)، مما قد يوحي بوجود بعض التحفظات من قبل الموظفين حول موضوعية التقييم، وأخيراً جاءت العبارة رقم (4) "فرص الترقية متساوية للجميع في المستشفى" في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.06)، وهو ما يشير إلى تباين الآراء وربما شعور بعض الموظفين بعدم الإنصاف في فرص الترقية

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي بالمؤسسة العمومية الإستشفائية حسين آيت أحمد حاسي مسعود بورقلة .

البعد الثاني: المعتقدات التنظيمية

جدول رقم (2-12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين حول بعد المعتقدات التنظيمية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
6	أشارك في إقتراح طرق وأفكار وحلول للصعوبات التي تواجهنا في العمل	3.61	0.83	3	موافق
7	يستثمر المستشفى في طاقات وقدرات العاملين وذلك بتشجيعهم بالمشاركة بأرائهم وقدراتهم	2.57	1.02	5	غير موافق
8	لدي قناعة بأن المشاركة أثناء أداء مهامتي وعملي هي أساس النجاح	4.22	0.68	1	موافق بشدة
9	أشارك في فريق عمل متخصص مع زملائي لتأدية العمل بشكل أفضل	4.08	0.83	2	موافق
10	يتم تشكيل فريق العمل في المستشفى وفقا لأسس موضوعية بما يناسب تخصصاتنا وقدراتنا وانسجامنا	3.32	1.08	4	محايد
11	يتيح المستشفى لي ولزملائي الفرص والأماكنيات لتطوير قدراتنا ومهاراتنا الإبداعية.	2.40	1.20	7	غير موافق
12	يشجع المستشفى جهودنا وسعيانا لتقديم طرق جديدة ومبدعة في العمل	2.42	1.19	6	غير موافق
	البعد الثاني: المعتقدات التنظيمية	3.23	0.55	-	محايد

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

يتضح من الجدول أعلاه أن آراء أفراد العينة حول البعد الثاني (المعتقدات التنظيمية) جاءت بتوجه عام "محايد"، حيث بلغ المتوسط العام للبعد (3.23) بانحراف معياري قدره (0.55)، ما يدل على وجود تباين في تقييم العاملين لممارسات المستشفى المتعلقة بتشجيع المبادرة، ودعم الإبداع، وتقدير الطاقات البشرية، وقد حصلت العبارة رقم (3) "لدي قناعة بأن المشاركة أثناء أداء مهامتي وعملي هي أساس النجاح" على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.22) بانحراف معياري (0.68)، ما يعكس وعياً شخصياً قوياً لدى العاملين بأهمية المشاركة كجزء أساسي من النجاح المهني، كما جاءت العبارة رقم (4) "أشارك في فريق عمل متخصص مع زملائي لتأدية العمل بشكل أفضل" في المرتبة الثانية بمتوسط (4.08)، مما يشير إلى وجود توجه إيجابي نحو العمل الجماعي وتعاوني، أما العبارة رقم (1) "أشارك في اقتراح طرق وأفكار وحلول للصعوبات التي تواجهنا في العمل" فقد سجلت متوسطاً (3.61)، مما يدل على مستوى جيد من التفاعل والمساهمة في تحسين بيئة العمل، في المقابل جاءت التقييمات سلبية في عدد من العبارات المهمة، مثل العبارة رقم (6) "يتيح المستشفى لي ولزملائي الفرص والإمكانيات لتطوير قدراتنا ومهاراتنا الإبداعية" التي سجلت أدنى متوسط بلغ (2.40)، تليها العبارة رقم (7) "يشجع المستشفى جهودنا وسعيانا لتقديم طرق جديدة ومبدعة في العمل" بمتوسط (2.42)، وكذلك العبارة رقم (2) "يستثمر المستشفى في طاقات وقدرات العاملين..." التي سجلت متوسطاً (2.57)، ما يشير إلى ضعف في الدعم المؤسسي للمبادرات الإبداعية والمشاركة الفعالة، وأخيراً سجلت العبارة رقم (5) "يتم

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي بالمؤسسة العمومية الإستشفائية حسين آيت أحمد حاسي مسعود بورقلة .

تشكيل فريق العمل في المستشفى وفقاً لأسس موضوعية... "متوسطاً (3.32)، وهو ما يعكس تذبذباً في وجهات النظر حول مدى شفافية وعدالة تشكيل الفرق في المستشفى.

البعد الثالث: الأعراف التنظيمية

جدول رقم (2-13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين حول بعد الأعراف التنظيمية

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
13	يساعد المستشفى العمال الجدد على التكيف مع بيئة العمل	2.69	1.12	3	محايد
14	يحرص المستشفى على التأكد من أن العاملين يقومون بتنفيذ القرارات المتخذة	3.16	1.02	2	محايد
15	يحرص المستشفى على مواكبة موظفيها للتطور التكنولوجي	2.55	1.02	4	غير موافق
16	يهتم المستشفى بشكاوى العاملين ويحرص على وضع الحلول المناسب لها	2.26	1.07	5	غير موافق
17	يقوم المستشفى بمتابعة وقت حضور وانصراف العاملين غالباً	3.53	1.08	1	موافق
18	يهتم المستشفى بإجراء احتفالات دورية تكريمية للعاملين (تفوق أبنائهم دراسياً أو العمال الذين شاركوا على التقاعد)	2.12	1.23	6	غير موافق
	البعد الثالث : الأعراف التنظيمية	2.72	0.67	-	محايد

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن آراء أفراد العينة بخصوص البعد الرابع (الأعراف التنظيمية) جاءت بتوجه عام "محايد"، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للبعد (2.72)، بانحراف معياري قدره (0.67)، مما يدل على وجود تباين ملحوظ في إدراك العاملين لطبيعة الأعراف والممارسات السائدة داخل المستشفى، والتي لا تبدو راسخة أو موحدة بشكل واضح، وقد جاءت العبارة رقم (17) "يقوم المستشفى بمتابعة وقت حضور وانصراف العاملين غالباً" في المرتبة الأولى بمتوسط (3.53)، وانحراف معياري (1.08)، ما يشير إلى اهتمام نسبي بالانضباط الإداري كعنصر من عناصر الثقافة التنظيمية، في المرتبة الثانية جاءت العبارة رقم (14) "يحرص المستشفى على التأكد من أن العاملين يقومون بتنفيذ القرارات المتخذة" بمتوسط (3.16)، مما يعكس نوعاً من الرقابة على تنفيذ التعليمات، وإن كان بدرجة معتدلة، أما فيما يخص دعم العمال الجدد، فقد سجلت العبارة رقم (13) "يساعد المستشفى العمال الجدد على التكيف مع بيئة العمل" متوسطاً بلغ (2.69)، وهو ما يدل على وجود جهود محدودة في تسهيل عملية الاندماج المؤسسي، في المقابل أظهرت العبارات الأخرى نتائج أقل من المتوسط العام، أبرزها العبارة رقم (18) "يهتم المستشفى بإجراء احتفالات دورية تكريمية للعاملين" التي جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط (2.12)، تليها العبارة رقم (16) "يهتم المستشفى بشكاوى العاملين ويحرص على وضع الحلول المناسبة لها" بمتوسط (2.26)، وهو ما يعكس ضعفاً ملحوظاً في سياسات التقدير والتكريم وكذلك في آليات الاستجابة لشكاوى الموظفين، كذلك أظهرت العبارة رقم (15) "يحرص المستشفى

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي بالمؤسسة العمومية الإستشفائية حسين آيت أحمد حاسي مسعود بورقلة .

على مواكبة موظفيها للتطور التكنولوجي " متوسطاً منخفضاً بلغ (2.55)، مما يشير إلى وجود قصور في تطوير الكفاءات التقنية للعاملين.

البعد الرابع: التوقعات التنظيمية

جدول رقم (2-14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين حول بعد التوقعات التنظيمية

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
19	يأخذ المستشفى في الاعتبار الجهود التي يبذلها الموظف الملتزم بالنظام والكفاءة	2.16	1.06	7	غير موافق
20	يوفر المستشفى الأمان الوظيفي للعامل المنضبط	2.32	1.00	6	غير موافق
21	يقوم المستشفى بمنح علاوات وحوافز ومنح ترقيات للعاملين	2.26	1.13	5	غير موافق
22	يقوم المستشفى بمراقبة وتقييم الأداء بصورة منظمة ومستمرة	2.91	1.16	4	محايد
23	التزم بتأدية أعماله بكل أمانة وصدق	4.34	0.77	1	موافق بشدة
24	يتوقع الرؤساء بأن يقوم العامل بكافة مهامه وواجباته طالما أنه يحصل على كافة حقوقه الوظيفية.	3.08	1.07	3	محايد
25	تتميز العلاقة بين الرؤساء والمرؤسين بالود والإحترام المتبادل	3.22	1.06	2	محايد
	البعد الرابع: التوقعات التنظيمية	2.90	0.66	-	محايد

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن آراء أفراد العينة الخاصة بالبعد الرابع (التوقعات التنظيمية) جاءت معظمها بتوجه محايد، كما يوضحه المتوسط العام لعبارات هذا البعد الذي بلغ (2.90) وانحراف معياري قدره (0.66)، مما يشير إلى تباين آراء أفراد العينة بخصوص وضوح وتطبيق التوقعات التنظيمية في بيئة العمل ، وقد احتلت العبارة رقم (23) "التزم بتأدية أعماله بكل أمانة وصدق" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.34) وانحراف معياري قدره (0.77)، مما يدل على وجود التزام مهني قوي من طرف العاملين، في حين جاءت العبارة رقم (19) "يأخذ المستشفى في الاعتبار الجهود التي يبذلها الموظف الملتزم بالنظام والكفاءة" في المرتبة الأخيرة بين عبارات هذا البعد، بمتوسط حسابي بلغ (2.16) وانحراف معياري قدره (1.06)، وهو ما يعكس شعوراً بعدم التقدير الكافي من طرف الإدارة لجهود العاملين الملتزمين ، بوجه عام نلاحظ أن أفراد العينة لديهم التزام فردي قوي بأداء المهام، إلا أنهم لا يشعرون بوجود دعم تنظيمي كافٍ يتمثل في الحوافز، التقدير، أو توفير الأمان الوظيفي، ما قد يؤثر على دافعيتهم واستمرارهم في الأداء بنفس المستوى.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لثقافة التنظيمية على الإرتباط الوظيفي بالمؤسسة العمومية الإستشفائية حسين آيت أحمد حاسي مسعود بورقلة .

التحليل عن طريق متوسطات الأبعاد :

جدول رقم (2-15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين حول أبعاد الثقافة التنظيمية

الرقم	أبعاد المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	المتوسط العام لبعده القيم التنظيمية	3.78	0.49	1	مرتفع
02	المتوسط العام لبعده المعتقدات التنظيمية	3.23	0.55	2	متوسط
03	المتوسط العام لبعده الأعراف التنظيمية	2.72	0.67	4	متوسط
04	المتوسط العام لبعده التوقعات التنظيمية	2.90	0.66	3	منخفض
	المتوسط العام للثقافة التنظيمية	3.16	0.46	-	متوسط

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

يتضح من نتائج الجدول أن المتوسط العام للثقافة التنظيمية بلغ (3.16) بانحراف معياري قدره (0.46)، وهو ما يعكس مستوى متوسطاً لثقافة التنظيم داخل المؤسسة الاستشفائية محل الدراسة. يشير ذلك إلى أن المبحوثين يدركون وجود بعض عناصر الثقافة التنظيمية، إلا أن هناك جوانب تحتاج إلى تعزيز وتطوير لتحقيق مستوى أكثر فاعلية ووضوحاً، جاء بعد القيم التنظيمية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.78) وانحراف معياري (0.49)، مما يدل على إدراك إيجابي نسبي من طرف العاملين لأهمية القيم كعنصر موجه للسلوك داخل المستشفى، أما بعد المعتقدات التنظيمية فقد احتل المرتبة الثانية بمتوسط (3.23)، مما يعكس وجود معتقدات تنظيمية مقبولة لكنها بحاجة إلى دعم أكبر من الإدارة، خاصة في ما يتعلق بتشجيع الإبداع والمشاركة، في حين أن بعد الأعراف التنظيمية جاء في المرتبة الرابعة بمتوسط (2.72)، وهو ما يدل على أن الأعراف السائدة داخل المؤسسة لا تزال ضعيفة نسبياً ولا تسهم بفعالية في تعزيز ثقافة العمل الجماعي والانضباط، أما بعد التوقعات التنظيمية فقد جاء في المرتبة الثالثة لكن بمستوى منخفض (2.90)، ما يعكس وجود فجوة بين ما يتوقعه العاملون من المؤسسة وما يتم تحقيقه فعلياً، خاصة فيما يتعلق بالتقدير، الحوافز، والعدالة التنظيمية، بشكل عام توضح هذه النتائج أن الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة تعاني من تباين في الأبعاد، ما يستدعي تدخلات إدارية هادفة لتعزيز القيم والمعتقدات الإيجابية، وتطوير الأعراف والتوقعات بما يعزز الانتماء الوظيفي والتحفيز نحو الأداء الفعال.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي بالمؤسسة العمومية الإستشفائية حسين آيت أحمد حاسي مسعود بورقلة .

المحور الثاني: الارتباط الوظيفي

البعد الأول: الحيوية (الحماس في العمل)

جدول رقم (2-16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين حول بعد الحيوية (الحماس في العمل)

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
01	أشعر بالسعادة عند الذهاب للعمل	2.55	1.04	5	غير موافق
02	أشعر أنطاقتي تتضاعف في عملي	2.46	1.11	6	غير موافق
03	أنا مثابر دائما في عملي حتى عندما لاتسير الأمور بشكل جيد	3.57	1.19	3	موافق
04	يمكنني أن أستمر في عملي لساعات طويلة	3.02	1.28	4	محايد
05	أتميز بالمرونة في أداء عملي بما لا يخل بسيرورة هذا العمل	3.89	0.91	2	موافق
06	أتمتع بالشخصية القوية بين زملائي	4.18	0.80	1	موافق
	البعد الأول: الحيوية (الحماس في العمل)	3.28	0.61	-	محايد

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن آراء أفراد العينة الخاصة بالبعد الأول (الحيوية - الحماس في العمل) جاءت بتوجه محايد، وهذا ما يوضحه لنا المتوسط العام لعبارات هذا البعد الذي بلغ (3.28) بانحراف معياري بلغ (0.61)، مما يدل على أن العاملين لا يظهرون مستوى عالياً من الحماس والحيوية في بيئة العمل، وقد يكون ذلك مؤشراً على وجود بعض العوامل التي تؤثر سلباً في دافعيتهم ونشاطهم المهني، وقد احتلت العبارة رقم 06 " أتمتع بالشخصية القوية بين زملائي " المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.18) وانحراف معياري بلغ (0.80)، ما يدل على شعور العاملين بالثقة بالنفس والتميز في علاقتهم بزملائهم، في حين جاءت العبارة رقم 02 " أشعر أن طاقتي تتضاعف في عملي " في المرتبة الأخيرة بين عبارات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (2.46) وانحراف معياري بلغ (1.11)، وهو ما يعكس تدنياً في الإحساس بالدافعية والطاقة أثناء تأدية المهام، وعموماً نلاحظ أن أغلب أفراد العينة لا يشعرون بالحيوية والحماس الكافي أثناء العمل، كما يتضح من انخفاض متوسط بعض العبارات المتعلقة بالسعادة والطاقة، بينما يظهرون جانباً إيجابياً في سلوكياتهم المهنية كالمثابرة والمرونة والثقة بالنفس، وهو ما يشير إلى أهمية العمل على تعزيز بيئة العمل والدافعية الداخلية من أجل رفع مستوى الحماس لدى العاملين.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي بالمؤسسة العمومية الإستشفائية حسين آيت أحمد حاسي مسعود بورقلة .

البعد الثاني: التفاني (الاهتمام بالدور)

جدول رقم (2-17): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين حول بعد التفاني (الاهتمام بالدور)

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
07	تساعدني وظيفتي على إبراز كل طاقاتي.	3.26	1.13	7	محايد
08	تمثل وظيفتي مصدر تحفيز لي.	3.73	0.95	6	موافق
09	أنا متحمس لوظيفتي لأنها ذات معنى.	3.85	0.91	5	موافق
10	أنا فخور بالعمل الذي أقوم به.	4.08	0.93	3	موافق
11	أفهم تماما الهدف من العمل الذي أؤديه.	4.12	0.90	2	موافق
12	يساعدني عملي على الحصول على إحترام الآخرين.	4.06	0.71	4	موافق
13	أقدم أفضل ما لدي أثناء العمل.	4.26	0.70	1	موافق بشدة
	البعد الثاني: التفاني (الاهتمام بالدور)	3.80	0.61	-	موافق

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن آراء أفراد العينة الخاصة بالبعد الثاني (التفاني - الاهتمام بالدور) جاءت بتوجه موافق، وهو ما يوضحه المتوسط العام لعبارة هذا البعد الذي بلغ (3.80) بانحراف معياري قدره (0.61)، مما يدل على أن المشاركين يظهرون مستوى عالياً من الالتزام والارتباط بوظائفهم، ويؤدون أعمالهم بحماس واهتمام ملحوظ، وقد جاءت العبارة رقم 13 "أقدم أفضل ما لدي أثناء العمل" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.26) وانحراف معياري (0.70)، مما يعكس درجة عالية من التفاني في الأداء والرغبة في تقديم الأفضل، بينما جاءت العبارة رقم 07 "تساعدني وظيفتي على إبراز كل طاقاتي" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.26) وانحراف معياري (1.13)، وهو ما قد يشير إلى شعور بعض أفراد العينة بوجود قيود أو تحديات تمنعهم من استثمار كامل إمكانياتهم المهنية، بشكل عام تُظهر النتائج أن لدى أفراد العينة فهماً واضحاً لأهداف أعمالهم، وشعوراً بالفخر والتحفيز المرتبط بوظائفهم، مما يدل على وجود درجة جيدة من التفاني والانتماء المهني .

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي بالمؤسسة العمومية الإستشفائية حسين آيت أحمد حاسي مسعود بورقلة .

البعد الثالث: الإهتمام في العمل (الاستغراق)

جدول رقم (2-18): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين حول بعد الإهتمام في العمل (الاستغراق)

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
14	أنسى كل شيء حولي عندما أقوم بعملتي	3.48	1.08	3	موافق
15	عندما أقوم بعملتي لا أشعر بمرور الوقت	3.34	0.94	4	محايد
16	أثناء العمل أركز في عملي فقط دون الإشتغال بأشياء أخرى	3.81	0.95	1	موافق
17	من الصعب أن أفصل نفسي عن وظيفتي	3.26	1.28	5	محايد
18	أشعر بالاستغراق الشديد في عملي	3.71	0.91	2	موافق
19	أشعر بسعادة أكبر عندما يزيد على عبء العمل	2.42	1.42	6	محايد
20	أواجه تحديات العمل بكل إيجابية وتفاؤل	3.08	1.18	1	محايد
البعد الثالث: الإهتمام في العمل (الاستغراق)					
		3.50	0.54	-	موافق

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن آراء أفراد العينة الخاصة بالبعد الثالث (الإهتمام في العمل - الاستغراق) جاءت بتوجه

موافق، وهذا ما يوضحه المتوسط العام لعبارة هذا البعد الذي بلغ (3.50) بانحراف معياري قدره (0.54)، مما يدل على وجود مستوى جيد من الاندماج والتركيز أثناء أداء المهام الوظيفية لدى أفراد العينة، وقد جاءت العبارة رقم 16 " أثناء العمل أركز في عملي فقط دون الانشغال بأشياء أخرى" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.81) وانحراف معياري (0.95)، مما يشير إلى أن أغلب المشاركين يتمتعون بتركيز عالٍ أثناء العمل، ما العبارة التي حصلت على أدنى متوسط فكانت العبارة رقم 19 " أشعر بسعادة أكبر عندما يزيد على عبء العمل" بمتوسط حسابي بلغ (2.42) وانحراف معياري (1.42)، وهو ما يعكس أن زيادة ضغط العمل لا تُقابل غالباً بشعور إيجابي من قبل الموظفين، بل قد تمثل عبئاً إضافياً يؤثر على مشاعرهم تجاه العمل، وعموماً تشير هذه النتائج إلى أن أفراد العينة يظهرون درجة جيدة من الإنغماس والتركيز في العمل، مع بعض التحفظات تجاه الضغوط الزائدة، مما يعني أنهم مندمجون في أداء مهامهم ولكن في إطار توازن مقبول مع طاقتهم النفسية والجسدية.

التحليل عن طريق متوسطات الأبعاد

جدول رقم (2-19): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين حول أبعاد الارتباط الوظيفي

الرقم	أبعاد المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	المتوسط العام لبعد الحيوية (الحماس في العمل)	3.28	0.61	3	متوسط
02	المتوسط العام لبعد التفاني (الاهتمام بالدور)	3.91	0.60	1	مرتفع
03	المتوسط العام لبعد الإهتمام في العمل (الاستغراق)	3.30	0.69	2	متوسط
	المتوسط العام للإرتباط الوظيفي	3.50	0.54	-	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

من الجدول أعلاه نلاحظ أن مستوى الارتباط الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة جاء مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المتغير (3.50) بانحراف معياري قدره (0.54)، مما يدل على أن الموظفين محل الدراسة لديهم ارتباط مقبول إلى مرتفع بعملهم، ويؤدون وظائفهم بقدر جيد من الالتزام والاندماج ، وقد جاءت أبعاد هذا المتغير مرتبة كما يلي وفقاً لمتوسطاتها الحسابية:

أولاً: بعد التفاني (الاهتمام بالدور) بمتوسط حسابي بلغ (3.91)، وهو أعلى الأبعاد، ويشير إلى أن الموظفين يظهرون اهتماماً كبيراً بأداء مهامهم بدقة واجتهاد، ويشعرون بالفخر والرضا بما يقدمونه في وظائفهم. ثانياً: بعد الإهتمام في العمل (الاستغراق) بمتوسط حسابي بلغ (3.30)، ويظهر درجة جيدة من تركيز الأفراد على عملهم، إلا أن بعض العبارات مثل "أشعر بسعادة أكبر عندما يزيد عبء العمل" كانت أقل استجابة، ما يشير إلى وجود مساحة لتحسين الاستغراق الإيجابي.

ثالثاً: بعد الحيوية (الحماس في العمل) بمتوسط حسابي قدره (3.28)، وهو ما يعكس حماساً متوسطاً تجاه المهام اليومية، حيث أظهرت بعض العبارات مثل "أشعر بالسعادة عند الذهاب للعمل" و"طاقتي تتضاعف في عملي" استجابات ضعيفة نسبياً. وعليه، نستنتج أن أفراد العينة يتميزون بمستوى جيد من التفاني والالتزام تجاه وظائفهم، لكنهم يحتاجون إلى مزيد من التحفيز والإجراءات الداعمة لتعزيز الحماس والاستغراق في العمل، مما ينعكس إيجاباً على جودة الأداء وفعالية بيئة العمل التنظيمية.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لثقافة التنظيمية على الإرتباط الوظيفي بالمؤسسة العمومية الإستشفائية حسين آيت أحمد حاسي مسعود بورقلة .

المطلب الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

الفرع الأول: ربط النتائج بالفرضيات وتفسيرها

أولاً- العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة :

جدول رقم (2-20): العلاقات الارتباطية بين أبعاد الثقافة التنظيمية و الإرتباط الوظيفي

		المتغير التابع الإرتباط الوظيفي
البعد الأول: القيم التنظيمية	معامل الإرتباط	.489**
	الدلالة الإحصائية (sig)	.000
	عدد الأفراد	49
البعد الثاني: المعتقدات التنظيمية	معامل الإرتباط	.352*
	الدلالة الإحصائية (sig)	.013
	عدد الأفراد	49
البعد الثالث : الأعراف التنظيمية	معامل الإرتباط	.320*
	الدلالة الإحصائية (sig)	.025
	عدد الأفراد	49
البعد الرابع : التوقعات التنظيمية	معامل الإرتباط	.331*
	الدلالة الإحصائية (sig)	.020
	عدد الأفراد	49
المتغير المستقل بالثقافة التنظيمية	معامل الإرتباط	.465**
	الدلالة الإحصائية (sig)	.001
	عدد الأفراد	49

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن جميع العلاقات الارتباطية بين أبعاد الثقافة التنظيمية كمتغير مستقل والارتباط الوظيفي كمتغير تابع دالة إحصائياً وعند مستويات إيجابية، سواء على المستوى الكلي أو على مستوى كل بعد من الأبعاد على حدة، مما يدل على وجود تأثير واضح وإيجابي للثقافة التنظيمية في تعزيز ارتباط العاملين بوظائفهم ، وقد بلغت القيمة الإجمالية للعلاقة الارتباطية بين الثقافة التنظيمية والارتباط الوظيفي نسبة (46.5%)، وهي نسبة إيجابية متوسطة القوة تؤكد الدور المؤثر للثقافة التنظيمية في تعزيز الارتباط الوظيفي للعاملين ، وعند تحليل العلاقة بين كل بعد من أبعاد الثقافة التنظيمية والارتباط الوظيفي، نجد ما يلي:

جاء بعد القيم التنظيمية في المرتبة الأولى بنسبة ارتباط بلغت (48.9%)، مما يجعله يمثل أقوى علاقة ارتباطية مع المتغير التابع، وهو ما يؤكد أهمية القيم التنظيمية في دفع العاملين للارتباط الوظيفي، يليه بعد المعتقدات التنظيمية بنسبة (35.2%)، ثم بعد التوقعات التنظيمية بنسبة (33.1%)، وكلاهما يمثلان علاقات ارتباطية متوسطة مع الارتباط الوظيفي ، في حين جاءت الأعراف التنظيمية في المرتبة الأخيرة بنسبة ارتباط (32.0%)، وهو ما يمثل أضعف علاقة ارتباطية بين الأبعاد الأربعة رغم دلالتها

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي بالمؤسسة العمومية الإستشفائية حسين آيت أحمد حاسي مسعود بورقلة .

الإحصائية الإيجابية ، بشكل عام تؤكد هذه النتائج أن وجود ثقافة تنظيمية قوية وواضحة داخل المؤسسة خصوصاً في جانب القيم والمعتقدات، يسهم في رفع مستوى ارتباط العاملين بوظائفهم، ويحفزهم على أداء مهامهم بدرجة أعلى من الالتزام والاندماج.

ثانياً- تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى :

ويمكن ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0,05 حيث المتغيرات المستقلة هي (الثقافة التنظيمية) والمتغير التابع هو (الارتباط الوظيفي)، والجدول التالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

جدول رقم (2-21): الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري للتقدير
1	.465 ^a	.217	.200	.48827

المتغير المستقل : الثقافة التنظيمية
المتغير التابع : الارتباط الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

من خلال نتائج الجدول، يتبين لنا وجود دلالة إحصائية لتأثير الثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي لدى أفراد العينة محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط الخطي 0.465 ، أي أن هناك ارتباط خطي موجب بنسبة 46.5%، مما يعني وجود علاقة طردية متوسطة القوة بين المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) والمتغير التابع (الارتباط الوظيفي) ، وقد بلغت نسبة اختبار معامل التحديد 21.7% ، وهي النسبة التي توضح مدى دقة الثقافة التنظيمية في تفسير مستوى الارتباط الوظيفي، أي أن 21.7% من التغيرات في الارتباط الوظيفي تعود إلى تأثير الثقافة التنظيمية، بينما تعود النسبة المتبقية وهي 78.3% إلى عوامل أخرى أو الخطأ في التقدير ، كما بلغ الخطأ المعياري للتقدير 0.48827، وهو ما يدل على متوسط الفارق بين القيم الفعلية والمتوقعة للارتباط الوظيفي.

ثالثاً- تباين خط الانحدار:

جدول رقم (2-22): تحليل تباين خط الانحدار

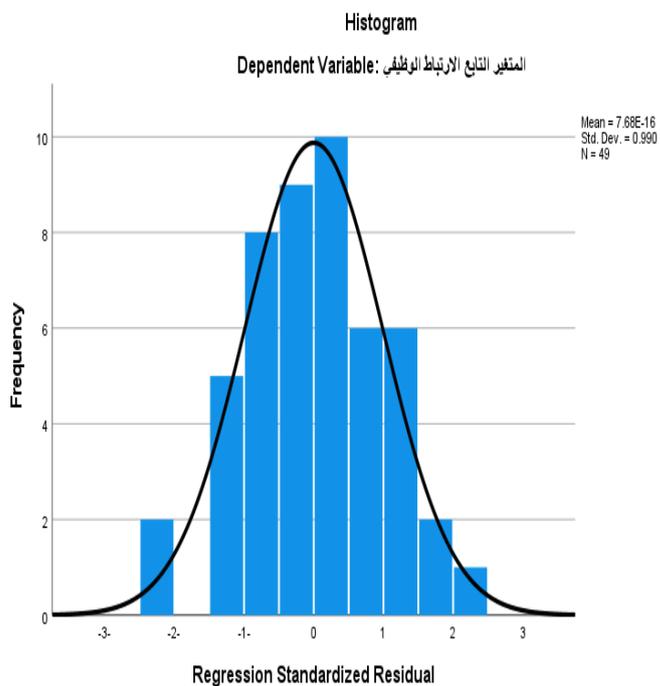
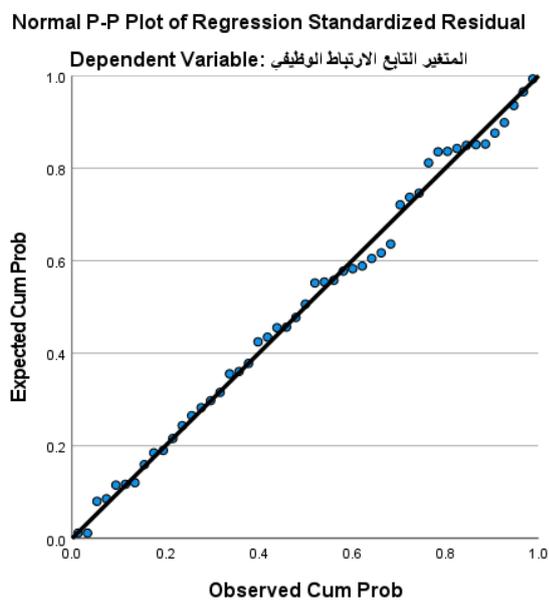
تباين خط الانحدار						
النموذج		مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة D	Sig.
1	الانحدار	3.099	1	3.099	12.999	.001 ^b
	الباقى	11.205	47	.238		
	الكلي	14.304	48			
المتغير المستقل: الثقافة التنظيمية						
المتغير التابع: الإرتباط الوظيفي						

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

من الجدول أعلاه يتبين لنا ما يلي:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 3.099، بينما مجموع مربعات البواقي هو 11.205، وبالتالي فإن مجموع المربعات الكلي يساوي 14.304؛
- درجة حرية الانحدار تساوي 1، ودرجة حرية البواقي تساوي 47؛
- متوسط مربعات الانحدار هو 3.099، ومتوسط مربعات البواقي هو 0.238؛
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 12.999؛
- مستوى الدلالة (Sig.) بلغ 0.001، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، مما يعني أن النموذج دال إحصائياً؛ أي أن خط الانحدار ملائم لتمثيل العلاقة بين الثقافة التنظيمية كمتغير مستقل والارتباط الوظيفي كمتغير تابع.

شكل رقم (2-6) : مدى ملائمة خط الانحدار



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي بالمؤسسة العمومية الإستشفائية حسين آيت أحمد حاسي مسعود بورقلة .

رابعاً- دراسة معاملات خط الانحدار:

الجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار للارتباط الوظيفي

جدول رقم (2-23): قيم معاملات خط الانحدار للارتباط الوظيفي

معاملات الانحدار					
المتغير	المعاملات الغير المعيارية		المعاملات المعيارية	T	Sig.
	A	الخطأ المعياري	Bêta		
الثابت	1.781	.482		3.696	.001
المتغير المستقل بالثقافة التنظيمية	.544	.151	.465	3.605	.001

المتغير التابع: الارتباط الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

من الجدول أعلاه يتبين لنا ما يلي:

مقطع خط الانحدار يساوي 1.781 الذي يمثل a من معادلة المستقيم $Y=a+Bx$ ، أما ميل خط الانحدار فهو 0.544 بالنسبة للمتغير المستقل، كما نلاحظ أن إشارة معامل $Bêta$ هي موجبة للدلالة على العلاقة الطردية بين أبعاد الثقافة التنظيمية والارتباط الوظيفي، وهي تعني أنه كلما زادت الإجراءات المرتبطة بأبعاد الثقافة التنظيمية، كلما ارتفع مستوى الارتباط الوظيفي لدى الموظفين، وعليه فإن معادلة خط الانحدار تأخذ الشكل التالي

$$Y=1.781 + 0.544x$$

معادلة خط الانحدار هي :

خامساً - التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي :

من تحليل النتائج لدينا نموذجين:

ولصياغة النموذج النهائي لمعادلة خط الانحدار علينا إعادة التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي (Stepwise Multipe Régression)

الجدول الموالي يوضح الطريقة المستخدمة والمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع :

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي بالمؤسسة العمومية الإستشفائية حسين آيت أحمد حاسي مسعود بورقلة .

جدول رقم (2-24) : الطريقة المستخدمة والمتغير المستقل المتبقي والمتغير التابع

المتغيرات المدخلة / المُستبعدة			
النموذج	المتغيرات المدخلة	المتغيرات المحذوفة	الطريقة
1	البعد الأول: القيم التنظيمية	.	الطريقة المتدرجة (الاحتمالية لدخول المتغير ≥ 0.050 ، الاحتمالية للحذف ≤ 0.100) الطريقة المتدرجة (الاحتمالية لدخول المتغير ≥ 0.050 ، الاحتمالية للحذف ≤ 0.100)
المتغير التابع: الارتباط الوظيفي			

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

من الجدول أعلاه نلاحظ أن المتغير المستقل المتبقي في نموذج الدراسة النهائي هو القيم التنظيمية فقط. الجدول الموالي يوضح معاملات الارتباط الخطي للمتغير المستقل المتبقي والمتغير التابع لنموذج الدراسة :

جدول رقم (2-25) : معاملات الارتباط الخطي للمتغير المستقل المتبقي والمتغير التابع

ملخص النماذج				
النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري للتقدير
1	.489 ^a	.239	.223	.48122
البعد الأول: القيم التنظيمية المتغير التابع: الارتباط الوظيفي				

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

من الجدول أعلاه نلاحظ أن استخدام طريقة تحليل الانحدار البسيط بين المتغير المستقل "القيم التنظيمية" والمتغير التابع "الارتباط الوظيفي" أظهر وجود علاقة ارتباط خطية موجبة بينهما، حيث بلغ معامل الارتباط الخطي R قيمة (0.489) أي بنسبة (48.9%)، وهي نسبة متوسطة تميل إلى الارتفاع، مما يدل على وجود علاقة طردية متوسطة بين القيم التنظيمية والارتباط الوظيفي، كما بلغ معامل التحديد R² نسبة (23.9%)، وهو ما يعني أن 23.9% من التغير في مستوى الارتباط الوظيفي يمكن تفسيره من خلال القيم التنظيمية، في حين تعود النسبة المتبقية 76.1% إلى متغيرات أخرى غير مدرجة في النموذج أو إلى عوامل عشوائية أو خطأ في التقدير، ويظهر معامل الانحدار الموجب أن الزيادة في مستوى القيم التنظيمية داخل المؤسسة تؤدي إلى زيادة في مستوى ارتباط الموظفين بوظائفهم، مما يعكس أهمية تبني ثقافة تنظيمية تقوم على القيم في تعزيز التزام الأفراد واندماجهم المهني.

يوضح الجدول الموالي تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise :

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي بالمؤسسة العمومية الإستشفائية حسين آيت أحمد حاسي مسعود بورقلة .

جدول رقم (2-26): تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise

تباين خط الانحدار						
النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	D	Sig.	
1	الانحدار	3.420	1	3.420	14.770	.000 ^b
	الخطأ	10.884	49	.232		
	الكلية	14.304	50			
القيم التنظيمية: البعد الأول المتغير التابع: الارتباط الوظيفي						

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

من الجدول السابق نجد ما يلي:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 3.420، ومجموع مربعات البواقي هو 10.884، مجموع المربعات الكلية يساوي 14.304
- درجة حرية الانحدار هي 1، ودرجة حرية البواقي هي 49؛
- معدل مربعات الانحدار هو 3.420، ومعدل مربعات البواقي هو 0.232؛
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار (قيمة F) هي 14.770؛
- مستوى دلالة الاختبار 0.000 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.05 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات.

أما بالنسبة لدراسة معاملات خط الانحدار فالجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise

جدول رقم (2-27): قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise

معاملات الانحدار						
المتغير	المعامل غير المعياري		المعامل المعياري	T	Sig.	
	A	الخطأ المعياري	Bêta			
1	(الثابت)	1.439	.541	2.662	.011	
	البعد الأول: القيم التنظيمية	.544	.142	.489	3.843	.000
المتغير التابع: الارتباط الوظيفي						

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

من الجدول السابق يمكن تحديد معادلة خط الانحدار وهي : $y = 0.544x + 1.439$

نستنتج أن القيم التنظيمية تمثل أحد أهم أبعاد الثقافة التنظيمية التي تسهم في تعزيز الارتباط الوظيفي لدى الموظفين، وأن تعزيز هذه القيم في بيئة العمل يمكن أن يكون له دور فعال في رفع مستويات الالتزام والانتماء المهني.

الفرع الثاني: مناقشة نتائج الدراسة :

فيما يخص بعد القيم التنظيمية: من خلال الجدول رقم (2-11) ، الذي تُظهر نتائجه أن توجه إجابات أفراد العينة جاء نحو "موافق"، بمتوسط حاسبي عام بلغ (3.78) وانحراف معياري قدره (0.49)، يتضح أن هناك درجة معتبرة من الالتزام بالقيم التنظيمية داخل المؤسسة من وجهة نظر الموظفين. ويشير هذا المتوسط إلى وجود تصور إيجابي عام عن بيئة العمل، حيث تسود فيها روح الانضباط، الالتزام، والتعاون، وهي عناصر أساسية في تعزيز فعالية الأداء المؤسسي وتحقيق أهدافه، وقد جاءت العبارة رقم (2) "أهتم بإنجاز مهامي وواجباتي في الوقت المحدد" في المرتبة الأولى بمتوسط (4.26)، مما يعكس التزامًا عاليًا من الموظفين بأداء مهامهم في الآجال المحددة، وهو ما يدل على وعيهم المهني وانضباطهم الذاتي، ويعزز من فعالية العمل الجماعي داخل المؤسسة، خاصة في بيئة تتسم بالحركية والتكامل بين الفرق، كما تقاسمت العبارتان رقم (1) "ألتزم بمواعيد العمل" و(3) "أساهم في تحقيق ما يطلبه مني رئيسي المباشر" المرتبة الثانية بمتوسط (4.04)، وهو ما يعكس وجود ثقافة تنظيمية قائمة على الاحترام المتبادل والانضباط الإداري، حيث يشعر الموظفون بمسؤوليتهم تجاه المؤسسة، ويظهر ذلك من خلال استعدادهم الدائم للتعاون مع الرؤساء والزملاء ، وفيما يتعلق بالعبارة رقم (5) "يتم تقييم أدائي على أساس معايير موضوعية وليس لاعتبارات شخصية"، فقد حصلت على متوسط (3.53)، مما يشير إلى وجود تصور عام إيجابي نسبياً حول عدالة التقييم، غير أن هذا المتوسط يعكس أيضاً بعض التباينات والشكوك بين الموظفين حول مدى تطبيق هذه المعايير بشكل نزيه ومتساوٍ، وهو ما قد يتطلب مراجعة نظم التقييم المعتمدة وتدقيقها لضمان الشفافية وتعزيز ثقة الموظف بالمؤسسة ، أما العبارة رقم (4) "فرص الترقية متساوية للجميع في المستشفى" فقد سجلت أدنى متوسط (3.06)، بتوجه "محايد"، وهو ما يعكس حالة من التردد أو عدم الرضا الكامل بين الموظفين حول مدى تكافؤ الفرص، وقد يشير ذلك إلى شعور بعضهم بوجود تمييز أو غياب معايير واضحة للترقية، ما يستدعي إعادة النظر في سياسات الموارد البشرية لضمان العدالة وتحقيق الرضا المهني، وقد أشار بعض من تم مقابلتهم من الموظفين إلى أن هذا الإحساس الإيجابي بالقيم التنظيمية نابع جزئياً من طبيعة العلاقات الداخلية في المستشفى، حيث أن عدداً من العاملين الحاليين بدأوا مسيرتهم المهنية فيه كمتربين قبل أن يتم تشيبتهم أو ترفيتهم، مما عزز أواصر الاحترام والثقة بينهم وبين زملائهم والمشرفين عليهم، وساهم في خلق بيئة عمل يسودها التفاهم والتعاون المهني .

فيما يخص بعد المعتقدات التنظيمية : من خلال الجدول رقم (2-12) كان بوجه عام نحو "محايد"، بمتوسط حاسبي قدره (3.23) وانحراف معياري (0.55)، يتبين أن هناك بعض الإيجابية في المشاركة والمعتقدات داخل بيئة العمل في المستشفى، ولكنها لا تتسم بالقوة أو الالتزام الكامل. هذه النتيجة تشير إلى أن المعتقدات التنظيمية ليست متجذرة بشكل كامل بين الموظفين، مما يعني أن هناك مجالات تحتاج إلى تحسين لتطوير هذه المعتقدات وتعزيزها بما يحقق الأداء الأمثل داخل المؤسسة ، وقد حصلت العبارة رقم (8) "لدي قناعة بأن المشاركة أثناء أداء مهامي وعملي هي أساس النجاح" على أعلى متوسط (4.22) وانحراف معياري (0.68)، مما يشير إلى إيمان الموظفين العميق بأهمية المشاركة في العمل واعتبارها عنصراً

أساسياً لتحقيق النجاح المؤسسي ، يشير ذلك إلى أن الموظفين يدركون القيمة الكبيرة للعمل الجماعي وتبادل الأفكار كركيزة أساسية في تحسين أداء المستشفى وتحقيق الأهداف المشتركة ، أما العبارة رقم (9) "أشارك في فريق عمل متخصص مع زملائي لتأدية العمل بشكل أفضل" فقد حصلت على متوسط (4.08)، مما يعكس قبولاً عاماً لفكرة العمل ضمن فرق متخصصة ومتعاونة. هذا يدل على أن الموظفين يشاركون في الأنشطة الجماعية بشكل فعال، وهو ما يسهم في تحسين التعاون بين الأقسام المختلفة داخل المستشفى، ويعزز قدرة المؤسسة على تقديم خدمات صحية متميزة ، على الرغم من هذه النتائج الإيجابية فإن العبارة رقم (7) "يستثمر المستشفى في طاقات وقدرات العاملين وذلك بتشجيعهم بالمشاركة بأرائهم وقدراتهم" سجلت أدنى متوسط (2.57) مع انحراف معياري مرتفع (1.02)، مما يدل على أن الموظفين يشعرون بعدم كفاية الدعم والتشجيع من قبل المستشفى لتعزيز مشاركتهم الفعالة في اتخاذ القرارات أو تقديم الأفكار والاقتراحات ، قد يعكس هذا قصوراً في سياسات الاستماع إلى الموظفين أو محدودية الفرص المتاحة لهم للتأثير في عملية صنع القرار ، كذلك جاءت العبارات رقم (10) "يتم تشكيل فريق العمل في المستشفى وفقاً للأسس موضوعية بما يناسب تخصصاتنا وقدراتنا وانسجامنا" بمتوسط (3.32) وعبارة رقم (11) "يتيح المستشفى لي ولزملائي الفرص والأماكن لتطوير قدراتنا ومهاراتنا الإبداعية" بمتوسط (2.40)، يشير ذلك إلى أن المستشفى يمتلك قاعدة بشرية لديها توجه إيجابي نحو العمل التشاركي، لكنها تحتاج إلى مناخ تنظيمي محفز أكثر، يُترجم عبر آليات ملموسة كبرامج تطوير داخلي، ورش عمل، ومساحات تشاركية للقرار. وهذا التباين بين القناعة الفردية والتمكين المؤسسي قد يؤثر، على المدى البعيد، على الدافعية والاستمرارية في الأداء، بالتالي يُفهم من هذا التحليل أن المؤسسة لا تعاني من عزوف الموظفين عن المساهمة، بل من ضعف البنية المؤسسية التي تُفعل تلك المساهمة، وهي نقطة بالغة الأهمية يمكن البناء عليها لتعزيز جودة الأداء وتحقيق مستويات أعلى من الانخراط والمبادرة.

فيما يخص بعد الأعراف التنظيمية: من خلال الجدول رقم (2-13) الذي جاءت نتائجه كلها بتوجه جاء في المجمل بتقدير "محايد"، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (2.72) بانحراف معياري (0.67)، مما يشير إلى وجود مستوى متوسط من الالتزام أو الممارسة الفعلية للأعراف التنظيمية داخل المستشفى، وفقاً لرؤية أفراد العينة ، وتُظهر البيانات أن العبارة رقم (17) "يقوم المستشفى بمتابعة وقت حضور وانصراف العاملين غالباً" قد حصلت على أعلى متوسط (3.53)، مما يشير إلى وجود نوع من الانضباط الإداري المرتبط بالحضور والانصراف، وهو ما يعكس حرص الإدارة - إلى حد ما - على مراقبة التزام الموظفين بالجوانب الزمنية للعمل، وهو ما قد يُعد شكلاً من أشكال الأعراف التنظيمية ذات الطابع الرسمي ، أما العبارة رقم (14) "يحرص المستشفى على التأكد من أن العاملين يقومون بتنفيذ القرارات المتخذة"، فقد حصلت على متوسط (3.16)، مما يدل على أن هناك توجه إداري عام نحو متابعة تنفيذ السياسات والقرارات، ولكن دون أن يرتقي ذلك إلى مستوى الممارسة الفعلية المتوقعة من مؤسسة صحية تتطلب سرعة ودقة في التنفيذ ، في المقابل جاءت العبارة رقم (13) "يساعد المستشفى العمال الجدد على التكيف مع بيئة العمل" بمتوسط (2.69)، مما يوحي بضعف في آليات الإدماج والتوجيه للموظفين الجدد، الأمر الذي قد يؤثر سلباً على اندماجهم في البيئة التنظيمية ويؤخر مساهمتهم الفعالة في العمل، خاصة في بيئة معقدة مثل المستشفيات، ومن جهة أخرى حصلت العبارات المتعلقة بالاهتمام بالتطور والتكريم وشكاوى الموظفين على أدنى

التقديرات، حيث سجلت العبارة رقم (15) "يحرص المستشفى على مواكبة موظفيها للتطور التكنولوجي" متوسطاً قدره (2.55)، بينما حصلت العبارة رقم (16) "يهتم المستشفى بشكاوى العاملين ويحرص على وضع الحلول المناسبة لها" على (2.26)، وأخيراً العبارة رقم (18) "يهتم المستشفى بإجراء احتفالات دورية تكريمية للعاملين..." جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط (2.12). هذه النتائج تعكس حالة من الجمود المؤسسي في بعض جوانب الأعراف التنظيمية، خاصة تلك المتعلقة بالتحفيز والتكريم، والتعامل مع الشكاوى، ودمج الموظفين الجدد، ما قد يؤدي إلى انخفاض في الرضا الوظيفي، وتآكل الروح المعنوية، ويحد من الانتماء التنظيمي، كما أن ضعف الاهتمام بمواكبة التطور التكنولوجي قد يُعتبر مؤشراً خطيراً، نظراً لحيوية هذا الجانب في تحسين جودة الرعاية الصحية وتطوير الأداء في المستشفيات.

فيما يخص بعد التوقعات التنظيمية: من خلال الجدول رقم (2-14) الذي جاءت نتائجه بتوجه "محايد" وبمتوسط عام قدره (2.90)، يتبين أن بعد التوقعات التنظيمية لا يحظى بمستوى عالٍ من الوضوح أو التطبيق من وجهة نظر الموظفين داخل المستشفى، وهو ما يعكس نوعاً من الغموض أو الضعف في إدارة توقعات المؤسسة تجاه العاملين. فرغم التزام الأفراد الفردي والمتمثل في العبارة رقم (23) "ألتزم بتأدية أعمالي بكل أمانة وصدق" التي حظيت بأعلى متوسط (4.34) وبتأييد قوي، إلا أن هذا لا يقابله اعتراف أو مقابل تنظيمي فعلي من الإدارة، كما أكدته العبارات التي جاءت في أسفل الترتيب، ويلاحظ أن هناك فجوة واضحة بين ما يقدمه الموظف من التزام وجدية، وما تقدمه المؤسسة من دعم وتقدير، حيث حصلت العبارات المتعلقة بالخوافز (21)، والأمان الوظيفي (20)، وتقدير الجهود (19)، على متوسطات منخفضة تراوحت بين (2.16) و(2.32) مما يعكس شعوراً عاماً بالإحباط وعدم الرضا لدى العاملين، وفيما يخص العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، فقد عبرت العبارة (25) "تتميز العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين بالود والاحترام المتبادل" عن وجود قدر مقبول من العلاقات الإنسانية الجيدة داخل المستشفى، بمتوسط (3.22)، إلا أن هذا لا يُترجم بالضرورة إلى قرارات تنظيمية داعمة، مثل الخوافز وفرص التطوير المهني، ويلاحظ أيضاً أن بعض العاملين أشاروا إلى أن التوقعات التنظيمية تظل غير رسمية أو غير معلنة، ما يجعل الموظف في حالة من اللاتيقين بشأن ما هو مطلوب منه، وما يمكن أن يحصل عليه في المقابل، خصوصاً في غياب برامج للتطوير المهني أو التحفيز، وهو ما يعكسه الترتيب المتأخر لعبارة (22) المتعلقة بتقييم الأداء المنظم، التي لم تتجاوز متوسط (2.91).

إذاً يمكن القول إن مستوى الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة جاء متوسطاً من وجهة نظر أفراد العينة، مع تفوق ملحوظ لبعد القيم التنظيمية مقارنة ببقية الأبعاد، وهو ما يعكس حضوراً جيداً للمبادئ التي توجه السلوك المهني. غير أن بعض الأبعاد الأخرى كالأعراف والتوقعات التنظيمية ما تزال بحاجة إلى مزيد من التفعيل والوضوح، الأمر الذي يشير إلى أهمية العمل على تطوير هذه الجوانب لضمان ثقافة تنظيمية أكثر تماسكاً وفعالية في دعم بيئة العمل.

فيما يخص بعد الحيوية (الحماس في العمل) : من خلال الجدول رقم (2-16) نلاحظ أن نتائج بعد التفاني (الاهتمام بالدور) جاءت بتوجه إيجابي، حيث بلغ المتوسط العام (3.80) بانحراف معياري قدره (0.61)، ما يعكس مستوى عالٍ من الالتزام والارتباط المهني لدى العاملين داخل المستشفى، ويشير إلى شعورهم بقيمة دورهم وأهمية مساهمتهم في تحقيق

أهداف المؤسسة ، وقد احتلت العبارة رقم (13) "أقدم أفضل ما لدي أثناء العمل" المرتبة الأولى بمتوسط (4.26)، مما يعكس إصرارًا واضحًا من الموظفين على أداء مهامهم بأقصى درجات الجدية والتفاني، وهو ما يؤكد وجود روح مهنية عالية ورغبة في العطاء دون تحاون، كما سجلت عبارة (11) "أفهم تمامًا الهدف من العمل الذي أؤديه" متوسطًا قدره (4.12)، وهو مؤشر قوي على الوضوح في المهام والرسالة المهنية، مما يساهم في رفع الدافعية وتحقيق الاتساق بين الجهد الفردي والأهداف التنظيمية، أما العبارة (10) "أنا فخور بالعمل الذي أقوم به" فقد حصلت على متوسط (4.08)، مما يدل على اعتزاز كبير من طرف العاملين بوظائفهم، وهذا الشعور يعزز الولاء المهني والانتماء للمؤسسة. كما أن العبارة (12) "يساعدني عملي على الحصول على احترام الآخرين" جاءت بدرجة تأييد عالية (4.06)، مما يدل على أن الموظفين يرون في وظائفهم مصدرًا للاعتراف الاجتماعي والمهني، وفي سياق مماثل، يرى العاملون أن وظيفتهم تمثل مصدرًا للتحفيز (العبارة 08، بمتوسط 3.73) وأنها ذات معنى وقيمة (العبارة 09، بمتوسط 3.85)، وهما عنصران أساسيان لرفع مستوى الرضا والفعالية في الأداء، أما العبارة (07) "تساعدني وظيفتي على إبراز كل طاقاتي" فقد جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.26)، وهو ما يشير إلى وجود بعض المعوقات التي قد تحول دون الاستفادة الكاملة من قدرات العاملين، ما يفتح المجال أمام الإدارة لتوفير فرص أكبر للإبداع وإبراز القدرات الكامنة ، بوجه عام تعكس نتائج هذا البعد درجة عالية من التفاني والإحساس بالمسؤولية والاعتزاز بالمهام بين أفراد العينة، وهي مؤشرات مشجعة تُظهر أن بيئة العمل تدعم في جزء كبير منها الالتزام المهني. ومع تحسين ظروف العمل وتوفير المزيد من الدعم والفرص لتطوير الذات، يمكن تعزيز هذا التفاني ليصل إلى مستويات أعلى تؤثر بشكل مباشر على جودة الخدمات الصحية المقدمة.

فيما يخص بعد التفاني (الاهتمام بالدور) : بالنظر إلى نتائج الجدول (2-17)، يتضح أن الموظفين في المستشفى يتمتعون بدرجة عالية من الالتزام والإحساس بالمسؤولية تجاه أعمالهم، كما يظهر من المتوسط العام للعبارات (3.80) الذي يعكس توجهًا "موافقًا"، هذا يدل على أن الموظفين يشعرون بأنهم مهمون ومؤثرون في مكان عملهم ، وقد حظيت العبارة (13) "أقدم أفضل ما لدي أثناء العمل" بأعلى متوسط حسابي (4.26)، مما يعكس الروح الإيجابية والتفاني الكبير في أداء المهام، وهذا يُظهر أن الموظفين يبذلون قصارى جهدهم لتقديم أداء متميز، ويعكس أيضًا تحفيزًا ذاتيًا قويًا يتجاوز الالتزام الوظيفي المعتاد ، أما العبارة (11) "أفهم تمامًا الهدف من العمل الذي أؤديه" فحصلت على متوسط (4.12)، مما يدل على وضوح الرؤية والفهم لدى العاملين لماهية دورهم داخل المؤسسة. ذلك يعكس الارتباط العاطفي والفكري للموظف مع العمل، مما يعزز الالتزام والاستمرار في تحسين الأداء ، من ناحية أخرى العبارة (07) "تساعدني وظيفتي على إبراز كل طاقاتي" حصلت على أقل متوسط (3.26)، مما يشير إلى أن بعض الموظفين لا يشعرون أن بيئة العمل تُتيح لهم الفرصة لتطوير مهاراتهم بشكل كامل أو أن هناك قيودًا تحول دون استغلال إمكاناتهم بالكامل ، هذا يشير إلى ضرورة النظر في توفير بيئة عمل تدعم الإبداع وتسمح للموظفين باستكشاف وتحقيق إمكاناتهم المهنية على أكمل وجه ، بناءً على هذه النتائج يمكن ملاحظة أن الموظفين في المستشفى يظهرون مستوى عالٍ من التفاني والالتزام بالعمل، وهو ما يعكس بيئة عمل محفزة إلى حد كبير ،

ومع ذلك، يظل من الضروري العمل على فتح فرص أكبر لتطوير قدرات الموظفين وتمكينهم من الإبداع في أداء مهامهم، وهو ما سيؤدي إلى تعزيز مستويات التفاني في العمل وتحقيق أداء متميز مستمر.

فيما يخص بعد الإنهماك في العمل (الإستغراق): تشير نتائج الجدول رقم (2-18) إلى أن بعد الإنهماك في العمل (الاستغراق) قد جاء بتوجه إيجابي عام، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.50) بانحراف معياري قدره (0.54)، ما يعكس مستوى جيداً من الانخراط الذهني والوجداني للموظفين أثناء تأدية مهامهم داخل المستشفى، وهو مؤشر مهم على وجود بيئة عمل تدفعهم إلى التركيز والتفاعل الإيجابي مع مسؤولياتهم، وقد حصلت العبارة رقم (16) "أثناء العمل أركز في عملي فقط دون الاشتغال بأشياء أخرى" على أعلى متوسط (3.81)، مما يدل على وجود قدرة عالية لدى الموظفين على الحفاظ على التركيز والانتباه خلال تأدية مهامهم، وهو أحد أبرز مظاهر الإنهماك المهني الذي يرتبط ارتباطاً مباشراً بجودة الأداء، كما جاءت العبارة (18) "أشعر بالاستغراق الشديد في عملي" بمتوسط (3.71)، ما يعكس وجود حالة وجدانية قوية من الاندماج في العمل، تعززها الرغبة في تقديم الأفضل والانخراط التام في تفاصيل المهام اليومية، أما العبارة (14) "أنسى كل شيء حولي عندما أقوم بعملي" فقد حصلت على متوسط (3.48)، وهي نتيجة تعكس الانفصال المؤقت عن المشتتات الخارجية والتركيز التام على العمل، وهي سمة إيجابية ترتبط بالاحترافية والانخراط العميق، من ناحية أخرى جاءت بعض العبارات بتوجه محايد مثل (15) "عندما أقوم بعملي لا أشعر بمرور الوقت" بمتوسط (3.34)، و(17) "من الصعب أن أفصل نفسي عن وظيفتي" بمتوسط (3.26)، و(20) "أواجه تحديات العمل بكل إيجابية وتفاؤل" بمتوسط (3.08)، وهي نتائج تعكس أن هناك تفاوتاً في عمق الإنهماك لدى بعض الموظفين، فقد يتأثر ذلك بعوامل مثل الضغط المهني، طبيعة العمل، أو غياب التحفيز الكافي، أما العبارة (19) "أشعر بسعادة أكبر عندما يزيد عبء العمل" فقد سجلت أدنى متوسط (2.42)، مما يدل على أن العمل تحت الضغط لا يشكل مصدر سعادة أو دافع إيجابي لدى معظم الموظفين، وهو ما يستدعي الانتباه من الإدارة لتوفير الدعم النفسي وتنظيم عبء العمل بشكل متوازن، بوجه عام تبين نتائج هذا البعد أن هناك انهماكاً مهنيّاً واضحاً لدى العاملين، يتمثل في التركيز أثناء العمل والانخراط العاطفي والذهني، ما يعد عاملاً مساهماً في جودة الخدمات الصحية المقدمة. ومع تعزيز بيئة العمل وتحسين ظروف الدعم، يمكن رفع مستوى هذا الإنهماك بشكل أكبر، بما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للمؤسسة.

إذاً يُستنتج أن مستوى الارتباط الوظيفي لدى الموظفين جاء مرتفعاً إلى حد ما، مع تميز واضح لبعد "التفاني (الاهتمام بالدور)" الذي احتل المرتبة الأولى بمتوسط مرتفع، مما يعكس شعوراً قوياً بالمسؤولية والاعتزاز بالمهام المهنية. أما بعدا "الحيوية" و"الإنهماك في العمل"، فقد جاء مستواهما متوسطاً، وهو ما يشير إلى توفر قدر معقول من الحماس والتركيز أثناء أداء العمل، لكن لا يزال بالإمكان تعزيزهما أكثر من خلال تهيئة بيئة عمل محفزة تدعم الاستغراق المهني وتزيد من دافعية الموظفين.

الفرع الثالث: مناقشة النتائج الإحصائية

أولاً- العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة :

من خلال الجدول رقم (2-23)، يتضح أن جميع العلاقات الارتباطية بين أبعاد الثقافة التنظيمية والارتباط الوظيفي كانت دالة إحصائياً، وهو ما يشير إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة معنوية بين الثقافة التنظيمية بمكوناتها وبين درجة ارتباط الموظفين بوظائفهم. وقد بلغت القيمة الإجمالية للارتباط بين الثقافة التنظيمية كمتغير مستقل والارتباط الوظيفي كمتغير تابع نحو 46.5%، وهي نسبة متوسطة تميل إلى الارتفاع، تعكس الأثر الإيجابي للثقافة التنظيمية في تشكيل مستويات الاندماج والتفاعل الوظيفي داخل المؤسسة ، وقد جاءت القيم التنظيمية في المرتبة الأولى من حيث قوة العلاقة، بنسبة ارتباط بلغت 48.9%، ما يدل على أن وضوح القيم المشتركة داخل المؤسسة يلعب دوراً حيوياً في ترسيخ الارتباط العاطفي والمهني لدى العاملين، كما يعزز من شعورهم بالانتماء والهدف المشترك. يليها في الترتيب المعتقدات التنظيمية بنسبة 35.2%، ثم التوقعات التنظيمية بنسبة 33.1%، بينما جاءت الأعراف التنظيمية في المرتبة الأخيرة بنسبة 32.0%، وهي رغم ذلك تظل علاقة معنوية موجبة، ما يعني أن مختلف مكونات الثقافة التنظيمية تسهم بشكل متكامل في رفع مستويات الارتباط الوظيفي، وإن كانت بدرجات متفاوتة. ويعود هذا التفاوت أساساً إلى مدى وضوح وتطبيق كل بعد داخل بيئة العمل، حيث تلعب القيم والمعتقدات التنظيمية دوراً أوضح ومباشراً، بينما تكون الأعراف أقل وضوحاً أو خاضعة لتفسيرات فردية، هذه النتائج تؤكد على أن بناء ثقافة تنظيمية قوية وواعية لا ينعكس فقط على بيئة العمل، بل يمتد ليعزز من استقرار القوى العاملة وتحفيزها، وهو ما يتطلب من المؤسسات الصحية، تحديداً، تكثيف جهودها لترسيخ ثقافة داخلية داعمة تعزز الانتماء، الالتزام، ووضوح الأدوار، كخطوة استراتيجية نحو تحسين الأداء العام وجودة الخدمات المقدمة.

ثانياً- دراسة معاملات خط الانحدار :

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 3.420، ومجموع مربعات البواقي هو 10.884، أما مجموع المربعات الكلي فقد بلغ 14.304؛
- درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي 49؛
- معدل مربعات الانحدار هو 3.420 ومعدل مربعات البواقي 0.232؛
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 14.770؛
- مستوى دلالة الاختبار 0,00 أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05 ففرضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات والشكل في الصفحة رقم (65,66) يوضح ذلك، وحسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي.
- أما بالنسبة لتحليل قيم معاملات الانحدار فقد بلغ مقطع خط الانحدار (a) قيمة 1.439، أما ميل خط الانحدار (B) فقد بلغ 0.544، مما يعني أن معادلة خط الانحدار تأخذ الشكل التالي:

$$Y = 0.544x + 1.439$$

ونلاحظ أن إشارة معامل $B\hat{e}t\alpha$ موجبة، وهو ما يدل على وجود علاقة طردية بين القيم التنظيمية والارتباط الوظيفي، أي أنه كلما ارتفع مستوى تطبيق القيم التنظيمية داخل المؤسسة، كلما زاد مستوى ارتباط الموظفين بوظائفهم، مما يعزز من اندماجهم وتحفيزهم في بيئة العمل.

ثالثاً-تحليل الانحدار المتعدد التدريجي:

استناداً إلى نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي (Stepwise)، يتبين أن البعد الوحيد المتبقي في النموذج النهائي والذي له تأثير معنوي على المتغير التابع "الارتباط الوظيفي" هو القيم التنظيمية فقط، مما يدل على أن هذا البعد يُعد العامل الأهم من بين باقي أبعاد الثقافة التنظيمية في تفسير التغير الحاصل في الارتباط الوظيفي لدى الموظفين، إذ بلغ معامل التحديد (R^2) قيمة 0.239، أي أن حوالي 23.9% من التغير في مستوى الارتباط الوظيفي يمكن تفسيره من خلال بعد القيم التنظيمية، في حين تُعزى النسبة المتبقية (76.1%) إلى عوامل أخرى لم تُدرج ضمن النموذج أو إلى عوامل عشوائية وخطأ في القياس، يُعزى هذا التأثير الملحوظ للقيم التنظيمية إلى دورها المحوري في بناء بيئة عمل صحية تشجع الموظف على الالتزام، والاندماج، والتفاعل الإيجابي مع أهداف المؤسسة، فحين يشعر الموظف أن المؤسسة تتبنى قيماً واضحة كالاحترام، العدالة، التعاون، والانتماء، فإنه يميل تلقائياً إلى تطوير روابط نفسية وسلوكية أقوى مع عمله. ومن المنطقي أن يكون هذا البعد هو الأقوى تأثيراً، لأن القيم تُعد القاعدة التي تنبثق منها بقية أبعاد الثقافة التنظيمية كالاقتادات والأعراف، وهي كذلك الحافز الداخلي الذي يُشكل اتجاهات الموظفين وسلوكياتهم، وعند ربط هذه النتائج بالدراسات السابقة، نجد توافقاً واضحاً مع ما توصلت إليه دراسة غسان محمد عبد السادة (2014) وشبير (2016)، اللتين أكدتا على أن وجود قيم تنظيمية واضحة وثابتة يسهم بشكل كبير في رفع مستويات الانتماء الوظيفي والالتزام، وذلك من خلال ترسيخ قواعد مشتركة للسلوك والعمل، وتختلف هذه النتائج في بعض الجوانب عن دراسات مثل (Tang 2018) التي رأت أن عناصر أخرى مثل الأعراف أو التفكير الناقد أكثر تأثيراً، ويُعزى هذا التباين غالباً إلى اختلاف السياقات التنظيمية والثقافية، بالتالي فإن هذه الدراسة تؤكد أن تعزيز القيم التنظيمية داخل المؤسسة يعد مدخلاً فعالاً لتحفيز الموظفين ورفع ارتباطهم المهني، خاصة في البيئة الصحية التي تستلزم توافقاً واضحاً حول المبادئ والقيم التي تحكم العلاقة بين الأفراد والمؤسسة.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لثقافة التنظيمية على الإرتباط الوظيفي بالمؤسسة العمومية الإستشفائية حسين آيت أحمد حاسي مسعود بورقلة .

الفرع الرابع: اختبار T و تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الموظفين بخصوص مساهمة أبعاد الثقافة التنظيمية على الإرتباط الوظيفي

أولاً- تحليل اختبار T لدراسة تأثير متغير الجنس على المتغير التابع :

جدول رقم(2-28): تحليل اختبار T لدراسة فروق المتوسطات بين الموظفين تبعاً لمتغير الجنس بخصوص مساهمة أبعاد الثقافة

التنظيمية على الإرتباط الوظيفي

جدول اختبار العينات المستقلة

		اختبار ليفين لتكافؤ التباين		اختبارات للعينة المستقلة لمقارنة المتوسطات						
		F	دلالة إحصائية	T	درجات الحرية	دلالة إحصائية (ثنائية الطرف)	فرق المتوسطات	فرق الإنحراف المعياري	مجال الثقة 95% للفرق بين المتوسطين	
									أدنى	أكبر
المتغير التابع الإرتباط الوظيفي	فرضيات التباينات المتساوية	.103	.750	.516	47	.608	.08643	.16759	-.25071-	.42357
	فرضيات التباينات غير المتساوية			.515	29.717	.610	08643	.16774	-.25629-	.42915

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه لاختبار T أن مستوى المعنوية لاختبار تباين العينتين (ذكور - إناث) بلغ (0.750)، وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، مما يدل على تجانس التباين بين المجموعتين، كما أن قيمة مستوى المعنوية لاختبار T (Sig. = 0.608) أكبر من (0.05)، ما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى الارتباط الوظيفي ، وبالتالي يمكن القول إن الجنس لا يؤثر على إدراك أفراد العينة للارتباط الوظيفي داخل المؤسسة.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي بالمؤسسة العمومية الإستشفائية حسين آيت أحمد حاسي مسعود بورقلة .

ثانيا- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للاختبار تأثيرات المتغيرات الشخصية (الديمغرافية) على المتغير التابع :

جدول رقم (2-29): تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الموظفين تبعاً للمتغيرات الشخصية بخصوص مساهمة أبعاد الثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي.

ANOVA						
المتغير التابع الارتباط الوظيفي						
		مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	الدلالة الإحصائية
العمر	بين المجموعات	.225	3	.075	.240	.868
	المجموعات الداخلية	14.079	45	.313		
	الكلية	14.304	48			
الخبرة	بين المجموعات	.657	3	.219	.723	.544
	المجموعات الداخلية	13.647	45	.303		
	الكلية	14.304	48			
الوظيفة	بين المجموعات	.110	3	.037	.116	.950
	المجموعات الداخلية	14.194	45	.315		
	الكلية	14.304	48			
المصلحة	بين المجموعات	2.469	5	.494	1.794	.134
	المجموعات الداخلية	11.835	43	.275		
	الكلية	14.304	48			

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

نتيجة تحليل التباين للمتغيرات الشخصية للموظفين كانت قيم Sig أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستجوبين تبعاً للمتغيرات الشخصية بخصوص مساهمة أبعاد الثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي.

خلاصة الفصل:

- تناولنا من خلال هذا الفصل دراسة ميدانية على عينة من الموظفين بمستشفى حسين آيت أحمد حاسي مسعود بورقلة وقد تناولنا في هذا الفصل مبحثين، في المبحث الأول تطرقنا فيه إلى الطريقة والإجراءات المتبعة في الدراسة الميدانية أما في المبحث الثاني فقد تم تحليل ومناقشة النتائج المتحصل عليها.
- كما حاولنا من خلال هذا الفصل الإجابة على إشكالية الدراسة والتي هي ما أثر الثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي بالمؤسسة الإستشفائية حسين آيت أحمد حاسي مسعود ؟ ، ومن خلال الاعتماد على الدراسة الميدانية:
- يتضح أن مستوى الثقافة التنظيمية بالمؤسسة الاستشفائية محل الدراسة يعد متوسط وجيد إلى حد ما، ما يعكس وعي القائمين على التسيير بأهمية ترسيخ القيم والمبادئ التنظيمية التي من شأنها أن تخلق بيئة عمل صحية وفعالة.
 - تبين وجود مستوى مقبول من الارتباط الوظيفي لدى موظفي المؤسسة، وهو ما يدل على أن العاملين يشعرون بالانتماء والتفاني في أداء مهامهم، كما يعكس رضاهم النسبي عن ظروف العمل ومناخ المؤسسة.
 - أظهرت نتائج تحليل الانحدار أن بعد "القيم التنظيمية" هو البعد الوحيد من أبعاد الثقافة التنظيمية الذي يحتفظ بتأثيره المباشر على مستوى الارتباط الوظيفي لدى العاملين، مما يدل على أن ترسيخ ثقافة قائمة على القيم يسهم بشكل فعال في تعزيز التزام الأفراد واندماجهم المهني.
 - تشير النتائج إلى وجود علاقة ارتباط طردية بين الثقافة التنظيمية والارتباط الوظيفي، مما يعني أن تحسين القيم التنظيمية يساهم في رفع مستويات ارتباط العاملين بوظائفهم.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الارتباط الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، مما يدل على أن الذكور والإناث يتقاسمون ذات الشعور بالانتماء والالتزام داخل المؤسسة.
 - تدعم نتائج هذه الدراسة ما توصلت إليه دراسات سابقة ركزت على أثر الثقافة التنظيمية في تعزيز الارتباط الوظيفي، مع بعض التباينات التي يمكن تفسيرها بطبيعة القطاع (الصحي)، واختلاف الظروف المهنية والسياقات المؤسسية.

خاتمة

لقد حاولنا من خلال هذا الموضوع التعرف على أثر الثقافة التنظيمية على الإرتباط الوظيفي وذلك عبر الإجابة عن التساؤلات التي تمثل إشكالية البحث، وللإجابة عليها قمنا بتقسيم بحثنا هذا إلى فصلين، حيث تناولنا في الفصل الأول جانب الأدبيات النظرية للثقافة التنظيمية والإرتباط الوظيفي، وبعض الدراسات السابقة التي تندرج تحت سياق هذا الموضوع وفيما يخص الفصل الثاني تطرقنا للدراسة التطبيقية وقمنا بدراسة حالة في المؤسسة الإستشفائية حسين آيت أحمد حاسي مسعود بورقلة.

أولاً: اختبار الفرضيات

من خلال ما توصلنا إليه من نتائج لهذا الموضوع بشقيه النظري والتطبيقي يمكننا اختبار الفرضيات كالتالي: لقد قامت دراستنا على أربعة فرضيات، التي فيما يلي سيتم اختبارها:

الفرضية الأولى: يوجد مستوى مرتفع من الثقافة التنظيمية لدى موظفي المؤسسة العمومية الإستشفائية حسين آيت أحمد حاسي مسعود ، ومنه عدم تحقق الفرضية الأولى بعد تسجيل مستوى متوسط من الثقافة التنظيمية لدى موظفي المؤسسة الإستشفائية حسين آيت أحمد حاسي مسعود بمتوسط حسابي بلغ 3.16

الفرضية الثانية: يوجد مستوى مقبول للإرتباط الوظيفي لدى موظفي المؤسسة الإستشفائية حسين آيت أحمد بحاسي مسعود ، ومنه تحقق الفرضية الثانية بعد تسجيل مستوى متوسط يميل إلى الإرتفاع للإرتباط الوظيفي لدى موظفي المؤسسة الإستشفائية حسين آيت أحمد بحاسي مسعود بمتوسط حسابي بلغ 3.50

الفرضية الثالثة: توجد علاقة طردية بين الثقافة التنظيمية والإرتباط الوظيفي في المؤسسة الإستشفائية حسين آيت أحمد بحاسي مسعود ، تبين لنا من خلال هذه الدراسة أنه كلما زاد مستوى الثقافة التنظيمية زاد مستوى الإرتباط الوظيفي ، ومنه تحقق الفرضية الثالثة بعد تسجيل علاقة طردية متوسطة القوة بين الثقافة التنظيمية كمتغير مستقل والإرتباط الوظيفي كمتغير تابع بمعامل الإرتباط بلغ 0.465

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول مساهمة الثقافة التنظيمية على الإرتباط الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الخبرة، الوظيفة، المصلحة)، نتيجة لتحليل التباين للمتغيرات الشخصية للموظفين كانت قيم Sig أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستجوبين تبعاً للمتغيرات الشخصية بخصوص مساهمة الثقافة التنظيمية على الإرتباط الوظيفي (الجنس، العمر، الخبرة، الوظيفة، المصلحة) ومنه تحقق الفرضية الرابعة.

ثانياً: نتائج الدراسة :

✓ اتضح أن مستوى الثقافة التنظيمية في المؤسسة الاستشفائية حسين آيت أحمد بحاسي مسعود متوسط، حيث يحرص العاملون على تطبيق القيم التنظيمية السائدة في المؤسسة بما يعزز من الانتماء المؤسسي والتزامهم بأداء مهامهم بشكل فعّال، كما يعكس ذلك وعياً مؤسسياً يعزز من بيئة العمل ويساهم في تحسين الأداء العام للمؤسسة.

- ✓ اهتمام الإدارة بالثقافة التنظيمية محدود وغالبًا ما يقتصر على تقييم المهارات خلال عملية التوظيف، ولا يتم التركيز الكافي على تطويرها بشكل مستمر.
- ✓ ترتيب مستوى الثقافة التنظيمية كان كالتالي: القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، التوقعات التنظيمية، ثم الأعراف التنظيمية، القيم التنظيمية كانت الأعلى ترتيبًا من حيث التأثير على بيئة العمل والانتماء المؤسسي.
- ✓ مستوى الارتباط الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة مرتفع، وهو ما يعكس التزامهم بالعمل ورغبتهم في تحسين أدائهم المهني، ويعود ذلك إلى تعزيز المؤسسة لقيم التنظيم واهتمامها باستقرار العاملين.
- ✓ العلاقة بين الثقافة التنظيمية والارتباط الوظيفي كانت علاقة طردية، حيث يؤثر تحسين الثقافة التنظيمية بشكل إيجابي في تعزيز ارتباط العاملين بالمؤسسة وأدائهم الوظيفي.
- ✓ أهم بعد في تحسين الارتباط الوظيفي لدى الموظفين هو القيم التنظيمية والمعتقدات التنظيمية هو بعد التفاني (الاهتمام بالدور)، حيث يشكل أساسًا رئيسيًا في تعزيز الانتماء المؤسسي والالتزام المستمر بالعمل.
- ✓ تشير النتائج إلى ضعف استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة داخل المؤسسة الاستشفائية، سواء في إدارة العمل أو في تحسين بيئة التواصل الداخلي، الأمر الذي يُعد من التحديات التنظيمية التي تحول دون تطوير الأداء الوظيفي وتعزيز الانخراط المهني، ما يستدعي ضرورة إدماج أدوات التكنولوجيا الحديثة بشكل ممنهج ضمن الأنشطة اليومية والإدارية بالمؤسسة.
- ✓ تُظهر نتائج الدراسة وجود فجوة واضحة بين ما يتوقعه العاملون من المؤسسة وما يتم تحقيقه فعليًا، لا سيما في الجوانب المتعلقة بالتقدير، الحوافز، والعدالة التنظيمية، وهو ما يؤثر سلبًا على شعورهم بالرضا ويقلل من حماسهم واستغراقهم في العمل، على الرغم من التزامهم الوظيفي.
- ✓ يتضح أن أفراد العينة يتميزون بمستوى جيد من التفاني والالتزام تجاه وظائفهم، إلا أنهم بحاجة إلى مزيد من التحفيز والدعم التنظيمي من خلال سياسات فعّالة تعزز من روح الحماس والانخراط في المهام، الأمر الذي من شأنه أن ينعكس إيجابًا على جودة الأداء ويقوّي فعالية بيئة العمل بالمؤسسة.

ثالثًا: الاقتراحات :

- من خلال النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم الاقتراحات التالية:
- تعزيز أبعاد الثقافة التنظيمية خاصة المرتبطة بالتقدير، الحوافز، والعدالة التنظيمية، لضمان انسجام توقعات العاملين مع ما يتم تحقيقه فعليًا.
- تصميم برامج تدريبية داخلية مستمرة لرفع مستوى الحماس والاستغراق الوظيفي، مع التركيز على تعزيز الحيوية في بيئة العمل.
- تطوير نظام تحفيزي فعال يشمل مكافآت معنوية ومادية عادلة، لتحفيز العاملين على الأداء الأفضل وزيادة الارتباط بالمؤسسة.
- إدماج التكنولوجيا الحديثة في إدارة المهام والتواصل التنظيمي، لتحسين كفاءة العمل وتسهيل الإجراءات اليومية.

- تنظيم جلسات استماع دورية مع الموظفين لقياس رضاهم المهني وتحديد مكامن القصور في البيئة التنظيمية.
- نشر ثقافة العمل الجماعي وتشجيع المبادرات التعاونية.

رابعاً: آفاق البحث

وفي ختام هذه الدراسة وبعد الوصول إلى النتائج السابقة، فتحت دراستنا آفاقاً جديدة يمكن معالجتها مستقبلاً لمواصلة البحث، على سبيل المثال في المجالات التالية:

- دور الثقافة التنظيمية في تحسين جودة الخدمات الصحية بالمؤسسات الاستشفائية.
- العلاقة بين التحفيز الوظيفي ومدى الالتزام والانتماء التنظيمي للعاملين في القطاع الصحي.
- أثر استخدام التكنولوجيا الصحية الحديثة على تحسين بيئة العمل والارتباط الوظيفي.
- مساهمة التدريب المستمر في تنمية أبعاد الثقافة التنظيمية داخل المؤسسات العمومية.
- أثر القيادة الصحية في تعزيز المهارات السلوكية والتنظيمية لدى العاملين.
- دور الاتصال الداخلي في تعزيز الاندماج الوظيفي داخل الفرق الطبية وشبه الطبية.
- أثر البرامج التحفيزية على تقوية الحماس والاستغراق في العمل داخل المستشفيات العمومية.

قائمة المراجع

المصادر والمراجع باللغة العربية :

أولاً- الكتب :

1. مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS، مكتبة خوارزم العلمية، جدة-السعودية، 2008.

ثانياً- الرسائل الجامعية :

1. أميرة عبد الباقي ، أثر الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي دراسة حالة الشركة الجزائرية لأشغال الطرق ALTRO-الشرق - ، أطروحة للنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة ، 2020 .
2. حمدي هبية ، أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي دراسة حالة مديرية التشغيل لولاية بسكرة ، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد خيضر -بسكرة ، سنة 2019.
3. رجب عبد الرحمان ، دور الثقافة التنظيمية في تحديد إستراتيجيات المؤسسات الدولية إتجاه حقوق الإنسان البنك الدولي نموذجا ، مذكرة للنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، سنة 2017 .
4. رزاق موسى ، العلاقة بين العقد النفسي والإرتباط الوظيفي دراسة حالة بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز ولاية ورقلة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة غرداية ، 2020 .
5. زويبيدي فتيحة و دزيري نجاة ، تحسين الثقافة التنظيمية لدعم التحول الرقمي في الجامعة الجزائرية دراسة ميدانية لجامعة ابن خلدون تيارت ، مذكرة للنيل شهادة ماستر في علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة ابن خلدون تيارت ، سنة 2023 .
6. سهيل عزمي و محمد تميمي ، القيادة الروحية لدى مديري المدارس الحكومية الفلسطينية في القدس وعلاقتها بالثقافة التنظيمية السائدة ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه تخصص الإدارة التربوية ، كلية الدراسات العليا ، الجامعة العربية ، جنين ، سنة 2023 .
7. طيبي فطوم ، علاقة الإرتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة ، أطروحة للنيل شهادة دكتوراه ، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2024 .
8. عبد الرزاق بوخرص و بوعلام وطي ، التمكين الوظيفي وعلاقته بتعزيز الإرتباط الوظيفي دراسة ميدانية بمديرية التربية لولاية المسيلة ، مذكرة للنيل شهادة الماستر ، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، 2024 .
9. عبد القادر تلالي ، أثر الثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي في المؤسسات الأجنبية: دراسة ميدانية في شركة هاليبرتون للخدمات البترولية - ورقلة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة ورقلة ، 2020 .

10. العربي فطيمة و روابح كريمة ، دور الدعم التنظيمي في تعزيز الإنغماس الوظيفي دراسة ميدانية في مؤسسة جزائرية لإنتاج الكهرباء بحاسي مسعود ، شهادة مقدمة للنيل الماستر ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، 2020.
11. كنزة بوزنيط ، أثر الثقافة التنظيمية في الولاء التنظيمي دراسة ميدانية على بعض المؤسسات المينائية ، أطروحة مقدمة للنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير ، كلية علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة جيجل ، سنة 2023 .
12. كوحيل فاطمة وبن ساسي حفصة ، دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الإرتباط الوظيفي دراسة ميدانية في كلية الرياضيات وعلوم المادة ، مذكرة للنيل شهادة الماستر ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2022 .
13. لعواسة محمد فؤاد ، أثر التمكين التنفسي على الإرتباط الوظيفي دراسة ميدانية بمؤسسة سيبتال كاترينغ للفندقة - ورقلة- ، مذكرة للنيل شهادة الماستر ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2020 .
14. وهبية حمويه ، أثر العوامل التنظيمية على الارتباط الوظيفي - دراسة ميدانية على عينة من العمال في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار(ENTP) ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة ورقلة ، 2019.

ثالثا- المقالات المنشورة :

1. أسماء حسن الموافي سعدة و طاهر محمد حسانين ، الثقافة التنظيمية ودورها في تطوير وتنمية إدارة الموارد البشرية (التجربة اللبنانية و إمكانية التجربة في مصر ، مجلة الزقازيق للبحوث الزراعية ، مجلد 47 ، العدد 05 ، 2020 .
2. إيمان طاهر سيد عباس ، دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الارتباط الوظيفي في المؤسسات المصرية : دراسة حالة على شركة مصر لتأمينات الحياة ، المجلة العلمية لبحوث العلاقات العامة والإعلان ، العدد 8 ، 2023 .
3. بن نحميني عبد الرحيم وعنايت إبراهيم بوسعد ، تأثير الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي - دراسة حالة (Strugal company) ، مجلة التنمية الاقتصادية ، المجلد 8 ، العدد 01 ، 2023 .
4. بهاء الدين فايز محمد غنيمات ، أثر الثقافة التنظيمية في الارتباط الوظيفي لدى مستشفى الأمير حمزة في الأردن ، 2020.
5. تومي بلقاسم ، أهمية الثقافة التنظيمية والعملية الإتصالية في المؤسسة الجامعية ، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والإجتماعية ، جامعة زيان عاشور الجلفة ، العدد 4 .
6. حسين بن سالم وأحمد سويسي ، الثقافة التنظيمية وقيم المؤسسة ، مجلة تاريخ العلوم ، العدد الثامن ، الجزء 1 ، 2017 .

7. حميدة محمد النجار ، تأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط الوظيفي – دراسة حالة في المستشفيات الجامعية بجامعة المنصورة ، مجلة مركز صالح كامل للاقتصاد الإسلامي بجامعة الأزهر ، العدد : 62 ، 2017 .
8. رائد عوادة ، دور الثقافة التنظيمية في تطبيق فضاء تربوي إلكتروني من وجهة نظر مدراء المدارس الإنسانية في محافظة القدس ، المجلة العلمية ، كلية الدراسات العليا ، الجامعة العربية الأمريكية ، المجلد 39 ، العدد الثاني ، سنة 2023 .
9. رباب محروس عبد الحميد ، مفهوم الثقافة التنظيمية : مراجعة نظرية تطبيقية ، المجلة الدولية للسياسات العامة في مصر ، كلية الدراسات العليا للبحوث الإحصائية ، جامعة القاهرة – مصر ، مجلد 1 ، العدد 1 ، 2022 .
10. ريم عمام و فرحات عباس ، أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي – دراسة حالة ولاية الأغواط ، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية ، مجلد 05 ، العدد 01 ، 2019 .
11. سارة طالب و نورالدين عيساني ، الثقافة التنظيمية أليات التكوين وابعاد الممارسة ، مجلة العلوم الاجتماعية ، جامعة الأغواط ، المجلد 7 ، العدد 32 ، سنة 2019 .
12. سامي نهي موسى عوض موسى و منى محمود مصطفى ، تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي بالتطبيق على الوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة المنصورة ، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية ، المجلد 13 ، العدد 03 ، 2022 .
13. عبد المالك خالد نص الحاج و عبدالرحمان محمد السفياي ، أثر القيادة التحويلية في الارتباط الوظيفي : دراسة ميدانية في المستشفيات الأهلية بمحافظة تعز ، مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية ، مجلد : 02 ، العدد : 01 ، 2024 .
14. علاوي حافظ سالم الحداد ، قياس دور الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي – دراسة ميدانية على مؤسسات القطاع الصناعي في سلطنة عمان ، مجلة التقدم في البحوث الزراعية ، المجلد 28 ، العدد 4 ، 2023 .
15. عيشاوي وهيبية و عيشاوي هجيرة ، الثقافة التنظيمية في المؤسسة ، مجلة التنمية و إدارة الموارد البشرية ، المجلد 2 ، العدد السابع ، سنة 2016 .
16. محمد خثير و حكيم بن جروة ، تأثير الثقافة التنظيمية على الولاء التنظيمي للعاملين بمهنة التمريض بالمؤسسات العمومية الاستشفائية لولاية عين الدفلى ، مجلة الباحث ، العدد : 17 ، 2017 .
17. منى سامي محمود مصطفى ، تأثير الاستقامة التنظيمية والدعم التنظيمي المدرك على الارتباط بالعمل بالتطبيق على العاملين بشركة مصر لإنتاج الأسمدة "موبكو" ، مجلة البحوث التجارية ، كلية التجارة ، جامعة الزقازيق ، المجلد 45 ، العدد 03 ، 2023 .
18. نجلاء إبراهيم الشنفي ، التمكين الوظيفي وأثره على الارتباط الوظيفي ، المجلة العربية للإدارة ، مجلد 41 ، العدد : 9 ، 2021 .
19. نسرين علي الزهراني ، درجة توفر أبعاد الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة من وجهة نظر القائدات دراسة ميدانية ، مجلة العلوم التربوية ، المجلد 28 ، العدد 01 ، 2020 .

20. هيثم سعيد ومسلم بيت السعيد ، الثقافة التنظيمية وأثرها على الإلتزام الوظيفي ، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي ، الإصدار 40 ، 2022 .
21. يحيى عبد المالك ، الثقافة التنظيمية : الدلالات والأبعاد ، مجلة أفق العلوم ، العدد السادس ، جامعة الجلفة ، 2017 .

رابعاً- المجالات والدوريات :

1. مربيعي سوسن ، الثقافة التنظيمية ، مطبوعة مقدمة للسنة الثانية ماستر إدارة الموارد البشرية ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة باجي مختار عنابة ، 2024 .

المصادر والمراجع باللغة الأجنبية :

1. Marc Gali , Organizational Culture and Its Importance , Walden University , 2022 .
2. Ghaleb, Belal Dahiam Saif , The importance of organizational culture for business success , Jurnal Riset Multidisiplin dan Inovasi Teknologi , 2(03) ,2024 .
3. Solomon Markas ; Sandhya Sridevi , Employee Engagement : The Key Improving Performance , International Jornal of Business and Management ,Vol 05 , No 12 , 2010 .
4. Wilmar B. Schaufeli , Work engagement: What do we know and where do we go , Romanian Journal , Vol 14 , No 01 , 2012 .
5. Deepti Dubey , Geeta Rana , Employee engagement : A New paradigm shift for work force , The online journal of distance education and e-learning , Vol 11 , No 02 , 2023 .
6. Lakshmi Nivethiga :Impact of organizational culture on employee engagement: A case study of Dindigul Textile mills , [International Journal of Science and Research Archive](#) , Vol : 12 , No : 02 , 2024 .
7. Pakize BILALLI ABDURAIMI ; Mahije MUSTAFI ; Xhavit ISLAMI , The Role OF Organizational Culture ON Employee Engagment , Vol : 24 , No :01 ,2023 .
8. Aysen Berberoglu , Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals , BMC Health Services Research , 2018 .

9. Amin Nikpour , The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment , International Journal of Organizational

قائمة الملاحق

الملحق رقم (01) : بين أداة الدراسة (استمارة الإستبيان)

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

استبيان

السادة والسيدات الأفاضل : يشرفني أن أتقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذه الاستمارة التي تدخل ضمن متطلبات انجاز مذكرة ماستر تخصص إدارة أعمال تحت عنوان " أثر الثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي"، و أعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم تحظى بالأهمية البالغة لدينا، وبالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. نشكركم شكرا جزيلاً على مساهمتكم الجادة بالإجابة على العبارات المرفقة و بصراحة تامة.

إشراف د : مناصرة رشيد ولكم مني كل الشكر والتقدير. الحاج عشور بشير bachir.ha123@gmail.com

الرجاء وضع علامة X في الخانة التي ترى أنها مناسبة.

المحور الأول: العبارات المتعلقة بالمعلومات الشخصية :

		الجنس	
		ذكر	أنثى
العمر		أقل من 30 سنة	من 30 إلى 40 سنة
أكثر من 50 سنة	من 40 إلى 50 سنة		
عدد سنوات العمل		أقل من 05 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات
15 سنة فأكثر	من 10 إلى 15 سنة		
الوظيفة		ممرض	ممرض رئيسي
مراقب طبي			
المصلحة		الإستعجالات	أشعة
أخرى	الولادة	جراحة	المخبر

المحور الثاني: العبارات المتعلقة بالثقافة التنظيمية :

الرقم	العبارة	معارض بشدة	معارض	أحيانا	موافق	موافق بشدة
البعد الأول: القيم التنظيمية						
1	ألتزم بمواعيد العمل					

					2	أهتم بإنجاز مهامي وواجباتي في الوقت المحدد
					3	أساهم في تحقيق ما يطلبه مني رئيسي المباشر
					4	فرص الترقية متساوية لدى الجميع في المستشفى
					5	يتم تقييمي على أساس معايير موضوعية وليس لاعتبارات شخصية
موافق بشدة	موافق	أحيانا	معارض	معارض بشدة	البعد الثاني: المعتقدات الشخصية	
					6	أشارك في إقتراح طرق وأفكار وحلول لل صعوبات التي تواجهنا في العمل
					7	يستثمر المستشفى في طاقات وقدرات العاملين وذلك بتشجيعهم بالمشاركة بأرائهم وخبراتهم
					8	لدي قناعة بأن المشاركة أثناء مهامي وعملي هي أساس النجاح
					9	أشارك في فريق عمل متخصص مع زملائي لتأدية العمل بشكل أفضل
					10	يتم تشكيل فريق العمل في المستشفى وفقا لأسس موضوعية بما يناسب تخصصاتنا وقدراتنا وانسجامنا
					11	يتيح المستشفى لي ولزملائي الفرص والإمكانيات لتطوير قدراتنا ومهاراتنا الإبداعية
					12	يشجع المستشفى كل جهودنا وسعيانا لتقديم طرق جديدة ومبدعة في العمل.
موافق بشدة	موافق	أحيانا	معارض	معارض بشدة	البعد الثالث : الأعراف التنظيمية	
					13	تساعد المستشفى العمال الجدد على التكيف مع بيئة العمل.
					14	تحرص المستشفى على التأكد من أن العاملين يقومون بتنفيذ القرارات المتخذة.
					15	تحرص المستشفى على مواكبة موظفيها للتطور التكنولوجي
					16	تهتم المستشفى بشكاوى العاملين وتحرص على وضع الحلول المناسبة لها.
					17	تقوم المستشفى بمتابعة وقت حضور وإنصراف العاملين غالبا.
					18	تهتم المستشفى بإجراء إحتفالات دورية تكريمية للعاملين (تفوق أبنائهم دراسيا أو العمال الذين شاركوا على التقاعد)
موافق بشدة	موافق	أحيانا	معارض	معارض بشدة	البعد الرابع : التوقعات التنظيمية	
					19	تأخذ المستشفى في الإعتبار الجهود التي يبذلها الموظف الملتزم بالنظام والكفاءة
					20	توفر المستشفى الأمان الوظيفي للعامل المنضبط.
					21	تقوم المستشفى بمنح علاوات وحوافز لمنح ترقية للعاملين
					22	تقوم المستشفى بمراقبة وتقييم الأداء بصورة منتظمة ومستمرة.
					23	التزم بتأدية أعمالي بكل أمانة وصدق
					24	يتوقع الرؤساء بأن يقوم العامل بكافة مهامه وواجباته طالما أنه يحصل على كافة حقوقه الوظيفية
					25	تتميز العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين بالود والإحترام المتبادل.

المحور الثاني : العبارات المتعلقة بالإرتباط الوظيفي :

العبارات					الرقم
موافق بشدة	موافق	أحيانا	معارض	معارض بشدة	البعد الأول : الحيوية (الحماس في العمل)
					01 أشعر بالسعادة عند الذهاب للعمل
					02 أشعر بأن طاقتي تتضاعف في عملي
					03 أنا مثابر دائما في عملي حتى عندما لاتسير الأمور بشكل جيد
					04 يمكنني أن أستمر في عملي لساعات طويلة
					05 أتميز بالمرونة في أداء عملي بما لايجل بسيرة هذا العمل
					06 أتمتع بالشخصية القوية بين زملائي
موافق بشدة	موافق	أحيانا	معارض	معارض بشدة	البعد الثاني : التفاني (الاهتمام بالدور)
					07 تساعدني وظيفتي على إبراز كل طاقتي
					08 تمثل وظيفتي مصدر تحفيز لي
					09 أنا متحمس لوظيفتي لأنها ذات معنى
					10 أنا فخور بالعمل الذي أقوم به
					11 أفهم تماما الهدف من العمل الذي أؤديه
					12 يساعدني عملي على الحصول على إحترام الآخرين
					13 أقدم أفضل ما لدي أثناء العمل
موافق بشدة	موافق	أحيانا	معارض	معارض بشدة	البعد الثالث : الانهماك في العمل (الإستغراق)
					14 أنسى كل شيء حولي عندما أقوم بعملتي
					15 عندما أقوم بعملتي لأشعر بمرور الوقت
					16 أثناء العمل ، أركز في عملي فقط دون إنشغال بأشياء أخرى
					17 من الصعب أن أفصل نفسي عن وظيفتي
					18 أشعر بالإستغراق الشديد في عملي
					19 أشعر بسعادة أكبر عندما يزيد علي عبء العمل
					20 أواجه تحديات العمل بكل إيجابية وتفاؤل

الملحق رقم (02) : قائمة الأساتذة الأعضاء المحكمين للاستبيان

الرقم	الأستاذ	الرتبة	القسم/ الكلية
01	عرابة الحاج	أستاذ التعليم العالي	قسم علوم التسيير / كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
02	بن الشيخ سارة	أستاذ محاضر (ب)	قسم علوم التسيير / كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
03	حليمي نبيل	أستاذ محاضر (أ)	قسم علوم التسيير / كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
04	بالأطرش حورية	أستاذ التعليم العالي	قسم علوم التسيير / كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

الملحق رقم (03) : مخرجات خاصة ببرنامج SPSS27 :

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.895	45

جنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	16	32.7	32.7	32.7
	انثى	33	67.3	67.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

عمر

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	فأقل سنة30	30	61.2	61.2	61.2
	سنة 40 إلى 30 من	16	32.7	32.7	93.9
	سنة 50 إلى 40 من	2	4.1	4.1	98.0
	سنة 50 من أكثر	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

خبرة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	سنوات 5 من أقل	30	61.2	61.2	61.2
	سنوات 10 من أقل الى 5 من	14	28.6	28.6	89.8
	سنة 15 من أقل الى 10 من	3	6.1	6.1	95.9
	فاكثر سنة 15	2	4.1	4.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

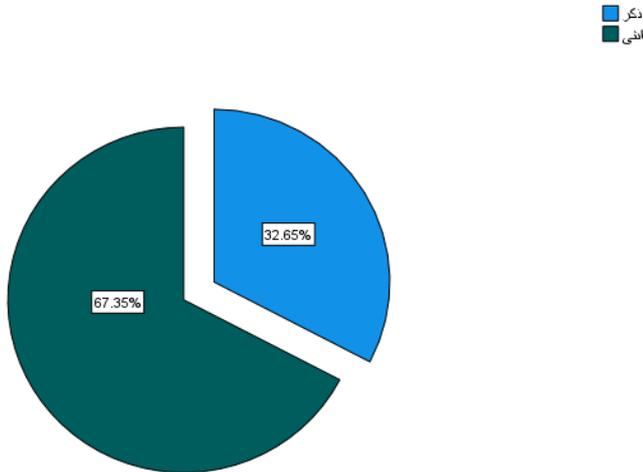
وظيفة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	تمريض عون	15	30.6	30.6	30.6
	ممرض	14	28.6	28.6	59.2
	رئيسي ممرض	9	18.4	18.4	77.6
	طبي مراقب	11	22.4	22.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

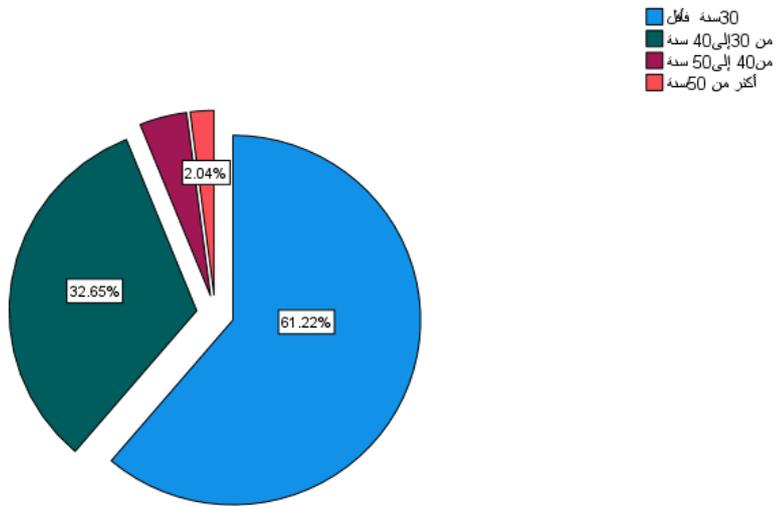
مصلحة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	الاستعمالات	12	24.5	24.5	24.5
	أشعة	4	8.2	8.2	32.7
	المخبر	4	8.2	8.2	40.8
	تطعيم	8	16.3	16.3	57.1
	الولادة	6	12.2	12.2	69.4
	اخرى	15	30.6	30.6	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

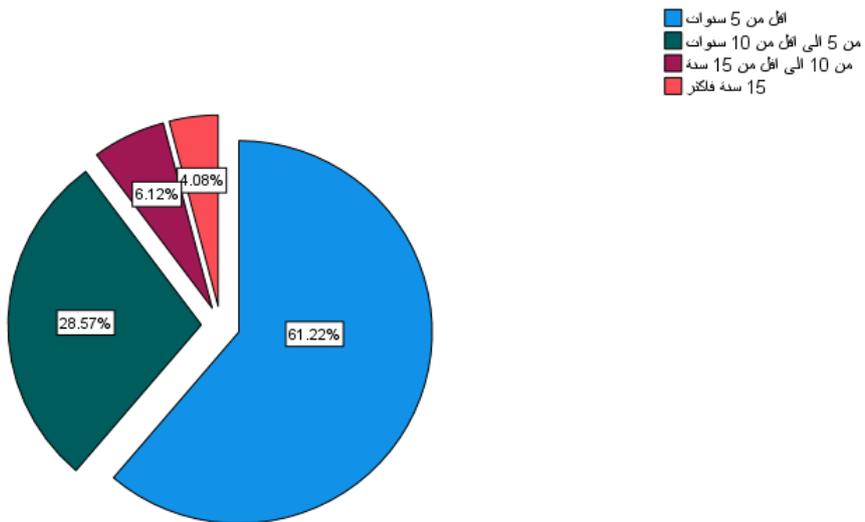
جنس



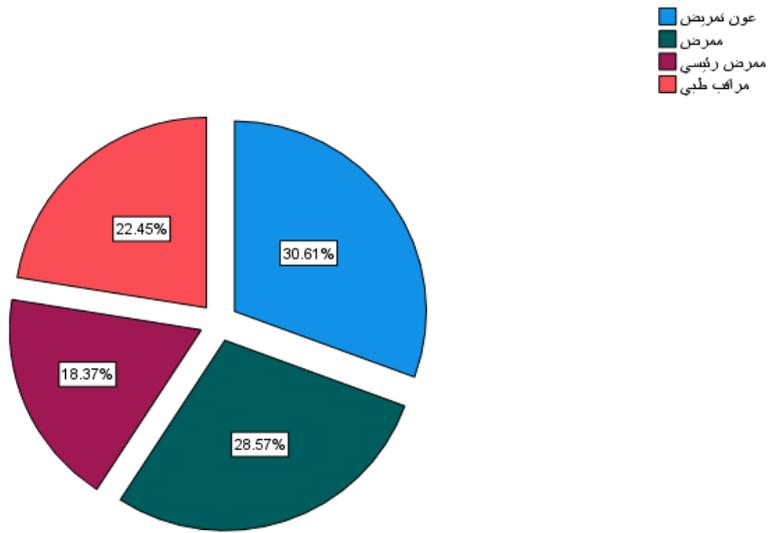
عمر



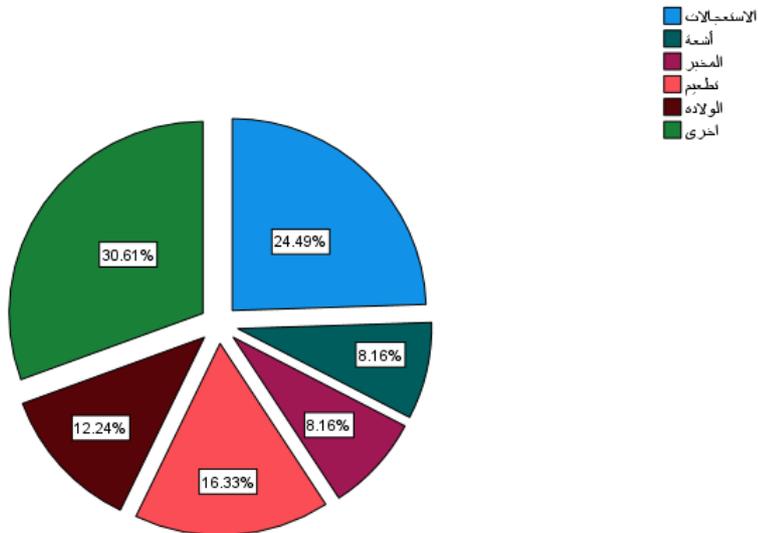
خبرة



وظيفة



مصلحة



Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
العمل بمواعيد الأنزم	49	4.0408	.70590
المحدد الوقت في ووجباتي مهامى بإنجاز أهتم	49	4.2653	.60469
المباشر رئيسى منى يطلبه ما تحقيق فى أساهم	49	4.0408	.61098
المستشفى فى للجميع متساوية الترقية فرص	49	3.0612	1.08797
شخصية لاعتبارات وليس موضوعية معايير أساس على أدائى تقييم يتم	49	3.5306	1.30866
العمل فى تواجهنا التى للصعوبات وحلول وأفكار طرق اقتراح فى أشارك	49	3.6122	.83707
وخير اتمهم بأرائهم بالمشاركة بتشجيعهم ذلك و العاملين وقدرات طاقات فى المستشفى يستمر	49	2.5714	1.02062
النجاح أساس هى وعملى مهامى أداء أثناء المشاركة بأن قناعة لدى	49	4.2245	.68512
أفضل بشكل العمل لتأدية زملائى مع متخصص عمل فريق فى أشارك	49	4.0816	.83757
وانسجامنا وقدرتنا تخصصاتنا يناسب بما موضوعية لاسم وفقا المستشفى فى العمل فريق تشكيل يتم	49	3.3265	1.08758
الإبداعية ومهارتنا قدرتنا لتطوير والإمكانيات الفرص ولزملائى لى المستشفى يتيح	49	2.4082	1.20621
العمل فى وميدعة جديدة طرق لتقديم وسعيانا جهودنا كل المستشفى يشجع	49	2.4286	1.19024
العمل بيئة مع التكيف على الجدد العمال المستشفى تساعد	49	2.6939	1.12183
المتخذة القرارات بتنفيذ يقومون العاملين أن من التأكد على المستشفى تحرص	49	3.1633	1.02768
التكنولوجى للتطور موظفيها مواكبة على المستشفى تحرص	49	2.5510	1.02187
لها المناسبة الحلول وضع على وتحرص العاملين بشكاوى المستشفى تهتم	49	2.2653	1.07578
غالبا العاملين وانصراف حضور وقت بمناجعة المستشفى تقوم	49	3.5306	1.08209
(التقاعد على شارفوا الذين العمال أو دراسيا ابنائهم تفوق) للعاملين تكريمية دورية احتفالات بإجراء المستشفى تهتم	49	2.1224	1.23546
والكفاء بالنظام الملزم الموظف يبذلها التى الجهود الاعتبار فى المستشفى تأخذ	49	2.1633	1.06745
المنضبط للعامل الوظيفى الأمان المستشفى توفر	49	2.3265	1.00805
للعاملين وترقيات ومنح وحوافز علاوات بمنح المستشفى تقوم	49	2.2653	1.13239
ومستمرة منتظمة بصورة الأداء وتقييم بمراقبة المستشفى تقوم	49	2.9184	1.16970
وصدق أمانة بكل أعمالى بتأدية التزم	49	4.3469	.77865
الوظيفية حقوقه كافة على يحصل انه طالما وواجباته مهامه بكافة العامل يقوم بان الرؤساء يتوقع	49	3.0816	1.07697
المتبادل والاحترام بالود والمرؤسين الرؤساء بين العلاقة تتميز	49	3.2245	1.06586
للعمل الذهاب عند بالسعادة أشعر	49	2.5510	1.04206
عملى فى تتضاعف طاقتى بأن أشعر	49	2.4694	1.11993
جيد بشكل الأمور تسير لا عندما حتى عملى فى دائما متاثر أنا	49	3.5714	1.19024
طويلة لساعات عملى فى أستمر أن يمكنى	49	3.0204	1.28273
العمل هذا بسيرة يخل لا بما عملى أداء فى بالمرونة أتميز	49	3.8980	.91844
زملائى بين القوية بالشخصية أتمتع	49	4.1837	.80812
طاقاتى كل إبراز على وظيفتى تساعدنى	49	3.2653	1.13239
لى تحفيز مصدر وظيفتى تمثل	49	3.7347	.95253
معنى ذات لأنها لوظيفتى متحمس أنا	49	3.8571	.91287
به أقوم الذى بالعمل فخور أنا	49	4.0816	.93177
أوديه الذى العمل من الهدف تماما أفهم	49	4.1224	.90445
الأخرين احترام على الحصول على عملى يساعدنى	49	4.0612	.71903
العمل أثناء لدى ما أفضل أقدم	49	4.2653	.70046
يعملى أقوم عندما حولى شيء كل أنسى	49	3.4898	1.08248
الوقت بمرور أشعر لا يعملى أقوم عندما	49	3.3469	.94761
أخرى بأشياء الانشغال دون فقط عملى فى أركز العمل، أثناء	49	3.8163	.95030
وظيفتى عن نفسى أفضل أن الصعب من	49	3.2653	1.28737
عملى فى الشديد بالاستغراق أشعر	49	3.7143	.91287
العمل عبء على يزيد عندما أكبر بسعادة أشعر	49	2.4286	1.42887
تفاءل و إيجابية بكل العمل تحديات أواجه	49	3.0816	1.18738
التنظيمية القيم : الأول البعد	49	3.7878	.49059
التنظيمية المعتقدات : الثاني البعد	49	3.2362	.55371
التنظيمية الأعراف : الثالث البعد	49	2.7211	.67391
التنظيمية التوقعات : الرابع البعد	49	2.9038	.66457
التنظيمية الثقافة المستقل المتغير	49	3.1622	.46735
(العمل فى الحماس) الحيوية : الأول البعد	49	3.2823	.61445
(بالدور الاهتمام) التفانى : الثاني البعد	49	3.9125	.60806
(الاستغراق) العمل فى الانهماك: الثالث البعد	49	3.3061	.69620
الوظيفى الارتباط التابع المتغير	49	3.5003	.54590
Valid N (listwise)	49		

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	الثقافة المستقل المتغير التنظيمية ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: الوظيفي الارتباط التابع المتغير

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.465 ^a	.217	.200	.48827

a. Predictors: (Constant), التنظيمية الثقافة المستقل المتغير

b. Dependent Variable: الوظيفي الارتباط التابع المتغير

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	3.099	1	3.099	12.999	.001 ^b
	Residual	11.205	47	.238		
	Total	14.304	48			

a. Dependent Variable: الوظيفي الارتباط التابع المتغير

b. Predictors: (Constant), التنظيمية الثقافة المستقل المتغير

Coefficients^a

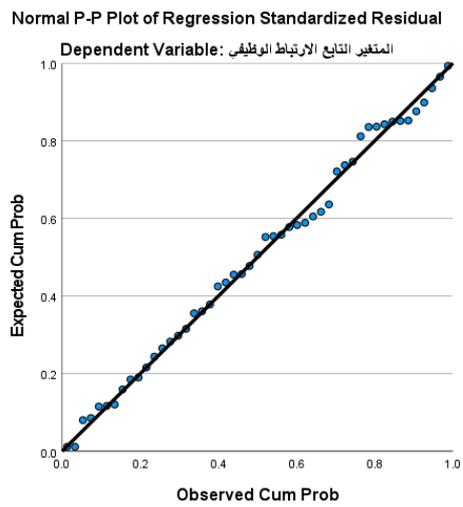
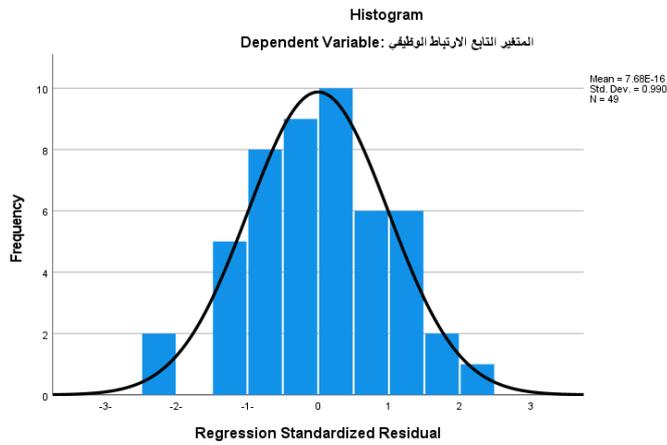
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.781	.482		3.696	.001
	الثقافة المستقل المتغير التنظيمية	.544	.151	.465	3.605	.001

a. Dependent Variable: الوظيفي الارتباط التابع المتغير

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.0335	4.1002	3.5003	.25409	49
Residual	-1.11215	1.19854	.00000	.48316	49
Std. Predicted Value	-1.837	2.361	.000	1.000	49
Std. Residual	-2.278	2.455	.000	.990	49

a. Dependent Variable: الوظيفي الارتباط التابع المتغير



Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	القيم : الأول البعد الانتظيمية	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to- enter <= .050, Probability-of-F-to- remove >= .100).

a. Dependent Variable: الوظيفي الارتباط التابع المتغير

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 ^a	.239	.223	.48122

a. Predictors: (Constant), التنظيمية القيم : الأول البعد

b. Dependent Variable: الوظيفي الارتباط التابع المتغير

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.420	1	3.420	14.770	.000 ^b
Residual	10.884	47	.232		
Total	14.304	48			

a. Dependent Variable: الوظيفي الارتباط التابع المتغير

b. Predictors: (Constant), التنظيمية القيم : الأول البعد

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.439	.541		2.662	.011
	التنظيمية القيم : الأول البعد	.544	.142	.489	3.843	.000

a. Dependent Variable: الوظيفي الارتباط التابع المتغير

		الارتباط التابع المتغير الوظيفي
التنظيمية القيم : الأول البعد	Pearson Correlation	.489**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49
المعتقدات : الثاني البعد التنظيمية	Pearson Correlation	.352*
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	49
الأعراف : الثالث البعد التنظيمية	Pearson Correlation	.320*
	Sig. (2-tailed)	.025
	N	49
التوقعات : الرابع البعد التنظيمية	Pearson Correlation	.331*
	Sig. (2-tailed)	.020
	N	49
الثقافة المستقل المتغير التنظيمية	Pearson Correlation	.465**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	49

Group Statistics

جنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الوظيفي الارتباط التابع المتغير ذكر	16	3.5585	.55112	.13778
الوظيفي الارتباط التابع المتغير انثى	33	3.4721	.54965	.09568

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
التابع المتغير الارتباط الوظيفي	Equal variances assumed	.103	.750	.516	47	.608	.08643	.16759	-.25071-	.42357
	Equal variances not assumed			.515	29.717	.610	.08643	.16774	-.25629-	.42915

Independent Samples Effect Sizes

		Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
الوظيفي الارتباط التابع المتغير	Cohen's d	.55012	.157	-.442-	.754
	Hedges' correction	.55910	.155	-.435-	.742
	Glass's delta	.54965	.157	-.442-	.754

a. The denominator used in estimating the effect sizes. Cohen's d uses the pooled standard deviation. Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor. Glass's delta uses the sample standard deviation of the control group.

ANOVA

الوظيفي الارتباط التابع المتغير					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.225	3	.075	.240	.868
Within Groups	14.079	45	.313		
Total	14.304	48			

ANOVA

الوظيفي الارتباط التابع المتغير					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.657	3	.219	.723	.544
Within Groups	13.647	45	.303		
Total	14.304	48			

ANOVA

الوظيفي الارتباط التابع المتغير

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.110	3	.037	.116	.950
Within Groups	14.194	45	.315		
Total	14.304	48			

ANOVA

الوظيفي الارتباط التابع المتغير

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.469	5	.494	1.794	.134
Within Groups	11.835	43	.275		
Total	14.304	48			

الفهرس

الصفحة	الفهرس
III	الإهداء
IV	الشكر
V	الملخص
VI	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
VIII	قائمة الأشكال
VIII	قائمة الملاحق
ب	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للثقافة التنظيمية والإرتباط الوظيفي	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: الأدبيات النظرية للثقافة التنظيمية
03	المطلب الأول: مفاهيم عامة حول الثقافة التنظيمية
03	الفرع الأول: مفهوم الثقافة التنظيمية
04	الفرع الثاني: مكونات الثقافة التنظيمية
05	الفرع الثالث: أهمية الثقافة التنظيمية
06	الفرع الرابع: أنواع الثقافة التنظيمية
07	المطلب الثاني: مفاهيم عامة حول الإرتباط الوظيفي
08	الفرع الأول: مفهوم الإرتباط الوظيفي
08	الفرع الثاني: أهمية الإرتباط الوظيفي
09	الفرع الثالث: خصائص الإرتباط الوظيفي
10	الفرع الثالث: أبعاد الإرتباط الوظيفي
11	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة)
11	المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية
16	المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية
18	المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
20	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية للثقافة التنظيمية والإرتباط الوظيفي بالمؤسسة الإستشفائية حسين آيت أحمد بحاسي مسعود	
21	تمهيد
22	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
22	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة

22	الفرع الأول: منهج الدراسة
23	الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة
25	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
25	الفرع الأول: الأدوات والبرامج الإحصائية المستخدمة
25	الفرع الثاني: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات
28	لبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها
28	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة
28	الفرع الأول: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة
34	الفرع الثاني: عرض وتحليل نتائج محاور الاستبيان
43	المطلب الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة
43	الفرع الأول: ربط النتائج بالفرضيات وتفسيرها
50	الفرع الثاني: مناقشة نتائج الدراسة
55	الفرع الثالث: مناقشة النتائج الإحصائية
57	الفرع الرابع: اختبار T و تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الموظفين بخصوص مساهمة أبعاد الثقافة التنظيمية على الإرتباط الوظيفي
59	خلاصة الفصل
60	خاتمة
63	قائمة المراجع
68	الملاحق
81	الفهرس