

الثقافة التنظيمية ودورها في صناعة الهوية التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة دراسة حالة في مديرية الاتصالات الجزائر - الوادي

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع
تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة:
- د. بختة بن فرج الله

إعداد الطالبان:
- أميرة مسعودي
- وداد بركة

نوقشت المذكرة علنا يوم: 2023/06/05
أمام اللجنة المكونة من الأساتذة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	أستاذ محاضر أ	شوقي مرابط
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	أستاذ محاضر أ	بختة بن فرج الله
ممتحنا	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	أستاذ محاضر أ	سالم يعقوب

السنة الجامعية: 2023/2022م



الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الانبياء والمرسلين

اما بعد:

اهدي عملي المتواضع إلى كل جرع الكاس فارغا ليسقيني قطرة حب، إلى من كد لي قدم لو لحظة
السعادة إلى من حصد الاشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم إلى القلب الكبير وتشتاق اليه العيون
وتحزن من اجله القلوب والدي العزيز رحمه الله "بركه محمود"
إلى من ارضعتني الحب والحنان إلى رمز الحب وبلسم الشفاء القلب الناصع بالبياض والدتي الحبيبة"
مروزي ام الخير"
إلى القلوب الطاهرة والرقيقة إلى رياحين حياتي عائشة وزجها السعيد، مريم، فاطمة، صفية، واخوتي
الصادق وزوجته سمية، سفيان وزوجته رقية، يوسف، معمر ولي الكتاكيت البيت هبة الرحمان،
رشيدة، خلود، رونق، رؤية، خديجة، سلسبيل، جوري، كوثر، رنيم، فرحو إلى اخوالي وخلاتي واخص
بالذكر عمي الوحيد "محمد بركه"
كما لا انسى حبيباتي وصديقاتي اميرة، راضية، عائشة، سهيلة، خديجة
والله ولي التوفيق

بركه وداد

والله فداك

رائع ان تقطف ثمار جهد دام سنوات والاروع ان تهديها لمن ساعدك الى بلوغها الى اعز الناس

الى من هما صاحبا الفضل بعد الله عز وجل فيما وصلت اليه

الى من زرع الامل والمحبة والعلم في قلبي

والدي العزيز

الى الاحن وادفا قلب

الى عطر حياتي ومنار دربي

والدي الغالية

الى المحبة التي لا تفني

الى النجوم التي تنير دربي

الى من لا تكتمل سعادي بدونهم

اخوتي واخواتي

الى رفيق الدرب وصديق الايام

الى من اخذ بيدي إلى ما اريد

زوجي الغالي

أميرة مسعودي

الشكر والتقدير

نحمد الله على نعمة الإسلام وعلى كلمة الإخلاص وعلى دين نبينا محمد ﷺ

المبعوث رحمة للعالمين

ونشكر الله على منه وعطائه إن أرسل لنا ربي رحمة لنمشي على خطاه ولنكون خير أمته

صلى الله عليه وسلم حثنا على العلم والتعليم وذلك من خلال

"طلب العلم فريضة على كل مسلم ومسلمه"

كما لا ننسى أن نتقدم باسمي عبارات الشكر وتقدير للأستاذ المشرف

كما أتقدم بالشكر إلى : مكتبة بن عيشة وبالأخص بالذكر صلاح

كما نشكر كل من ساعدنا في انجاز هذا البحث وقدم لنا يد العون لإتمام هذا البحث

و إلى كل من ساعدنا ولو بكلمة طيبة

الملخص:

اهتمت هذه الدراسة بموضوع الثقافة التنظيمية ودورها في صناعة الهوية التنظيمية على العمال الاداريين بمديرية اتصالات الجزائر بالوادي.

وانطلقت هذه الدراسة من الفرضية العامة :

- للثقافة التنظيمية علاقة في صناعة الهوية التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة.

حولنا الاجابة عليه من خلال الفرضيات التالية:

- للقيادة التنظيمية دور في صناعة الهوية التنظيمية لدى العاملين المؤسسة الاتصالات الجزائر.

- للاتصال التنظيمي دور في صناعة الهوية التنظيمية لدى العاملين المؤسسة الاتصالات الجزائر.

ولتحقيق اهداف هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي و الاستمارة كأداة اساسية لجمع المعلومات والحقائق الميدانية، ونظرا لكون مجتمع البحث المعلوم الذي بلغ عدده 21 عامل اداري، فقد استعملنا اسلوب المسح الشامل .

اظهرت الدراسة مجموعة من النتائج التالية:

- بان للاتصال التنظيمي دور في صناعه الهوية التنظيمية فهو يعتبر احد الركائز الأساسية في المؤسسة؛ كما

انه يساعد في تحقيق الأهداف باعتباره احد ابعاد الثقافة التنظيمية من حيث تشجع المؤسسة العمل الجماعي و العمل فيما بينهم.

- كما تبين الدراسة انه يوجد علاقه بين القيادة الإدارية وصناعة الهوية التنظيمية، حيث تعمل على تشجع

العاملين في المؤسسة وبالإضافة إلى غرس المؤسسة حب الرقابة الذاتية.

Abstract

This study focused on the issue of organizational culture and its role in creating the organizational identity of the administrative workers in the Directorate of Communications of Algeria in El-Wadi.

This study started from the general hypothesis:

- Organizational culture has a relationship in creating the organizational identity of the employees in the organization.

We tried to answer it through the following hypotheses:

- The organizational leadership has a role in creating the organizational identity of the employees of the Algeria Telecom Corporation.

Organizational communication has a role in creating the organizational identity of the employees of the Algeria Telecom Corporation.

In order to achieve the objectives of this study, the descriptive approach and the questionnaire were relied upon as a basic tool for collecting information and field facts, and due to the fact that the research community was known, which numbered 21 administrative workers, we used the comprehensive survey method.

The study showed a set of the following results:

- That organizational communication has a role in creating the organizational identity, as it is considered one of the basic pillars in the institution; It also helps in achieving the goals as it is one of the dimensions of the organizational culture in terms of encouraging the organization to work together and work among themselves.

- The study also shows that there is a relationship between administrative leadership and the creation of organizational identity, as it works to encourage employees in the institution, in addition to instilling in the institution a love of self-censorship.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
I	الإهداء
III	الشكر وتقدير
IV	الملخص
VI	فهرس المحتويات
VII	فهرس الجداول
VIII	فهرس الأشكال
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية	
2	تمهيد:
2	المبحث الأول: الأدبيات النظرية
2	أولاً: المفاهيم الأساسية
4	ثانياً: النظريات المفسرة للثقافة التنظيمية والهوية التنظيمية:
8	المبحث الثاني: علاقة بين المتغيرين
8	المبحث الثالث: الدراسات السابقة:
8	أولاً- دراسات محلية
11	ثانياً- الدراسات الوطنية:
13	ثالثاً- دراسات الهوية التنظيمية:
15	خلاصة:
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
17	تمهيد
18	المبحث الأول: الطريقة والأدوات
18	أولاً: الطريقة
19	ثانياً: الأدوات
20	المبحث الثاني: النتائج المناقشة
20	أولاً : النتائج
29	ثانياً: المناقشة
31	الخلاصة:
32	الخاتمة
34	قائمة المراجع والمصادر
36	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	توزيع مجتمع البحث حسب متغير الجنس.	20
2	توزيع مجتمع البحث حسب متغير السن.	20
3	توزيع مجتمع البحث حسب متغير الحالة الإجتماعية	21
4	توزيع مجتمع البحث حسب متغير المستوى التعليمي	22
5	توزيع مجتمع البحث حسب متغير الخبرة المهنية	23
6	توزيع افراد العينة حسب تشجيع المؤسسة للعمل الجماعي.	24
7	توزيع افراد العينة حسب لا تفرق الادارة بيم العاملين.	24
8	توزيع افراد العينة حسب عمل المسؤولين على التوفيق بين قيم الفرد وقيم المؤسسة.	24
9	توزيع افراد العينة حسب تشجع المؤسسة عمالها على التعاون التضامن فيما بينهم.	25
10	توزيع افراد العينة حسب تشجيع المؤسسة عمالها على تكوين علاقات صداقة داخل بيئة العمل.	25
11	توزيع افراد العينة حسب تعمل المؤسسة على خلق بيئة عمل يسودها الاحترام بين مختلف الفاعلين فيها.	26
12	توزيع افراد العينة حسب تشجع المؤسسة عمالها على الرغبة في البقاء لفترة اطول.	26
13	توزيع افراد العينة حسب تغرس المؤسسة في عمالها الرغبة في الوصول الي مراكز قيادية اعلى.	26
14	توزيع افراد حسب تغرس المؤسسة فيك حب الرقابة الذاتية.	27
15	توزيع افراد العينة حسب فتح المسؤولين مجال لطرح انشغالات بكل حرية.	27
16	توزيع افراد العينة حسب عمل المسؤولين على تشجيع العاملين ذو كفاءة عالية.	27
17	توزيع افراد العينة حسب تثمين المسؤولين مجهودات العاملين.	28

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	توزيع مجتمع البحث حسب متغير الجنس	20
2	توزيع مجتمع البحث حسب متغير السن.	21
3	توزيع مجتمع البحث حسب متغير الحالة الاجتماعية	21
4	يمثل توزيع مجتمع البحث حسب متغير المستوى التعليمي	22
5	توزيع مجتمع البحث حسب متغير الخبرة المهنية	23

مقدمة

1. توطئة:

لقد شهد العالم تحولات وتغيرات كثيرة في المجتمعات عامة والمؤسسات خاصة. تمثلت في النمو السريع في جميع المجالات العلمية والتكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية، وقد أصبح العالم اليوم قائما على الحركة والتغير وقد استطاعت هذي التغيرات ان تؤثر تأثير واضحا على مختلف الأنساق والأنظمة والمؤسسات. هذه الاخيرة سعت الي مواكبة هذا التطور والتغير، واعتمدت في البحث عن مكانها في الوضع الجديد من خلال العمل في التحسين المستمر.

تعتبر الثقافة التنظيمية مجالا حيويا يتزايد الاهتمام حوله لدارسة أنشطة المنظمات، واحد أهم المناهج الحديثة في الادارة وهذه العناية بالثقافة التنظيمية لم تكن ناشئة من فراغ وانما كانت نتيجة ذلك النجاح الهائل الذي حققته المؤسسات اليابانية والمؤسسات الأمريكية الأخرى. على مستوى العالم، فالثقافة التنظيمية تلعب دور مهما في تحقيق الانسجام والتكامل الداخلي والخارجي بين المؤسسة وبيئتها، وتحث على الابتكار وروح الابداع وتؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر عندما تكون هناك معتقدات أو الافتراضات تستخدمها المنظمة عند بناء خطتها وبذلك يساعد النسيج الثقافي في التعرف على نوع القيم والمعتقدات المشتركة بين الافراد.

فالهوية التنظيمية من المواضيع التي نالت اهتمام الباحثين في مجال الادارة والتنظيم. لدورها الفعال في صياغة معايير منظمة للتصرفات الفردية والجماعية في المؤسسة من خلال غرس القيم الجوهرية المعتقدات والافكار المحددة لسلوك العاملين الموجه لهم، ومن المفروض هنا تلعب ادارة المؤسسة من خلال عناصر ثقافتها التنظيمية كالقيادة. ومن هذا المطلق الوقوف عند موضوع علاقة الثقافة التنظيمية بالصناعة الهوية والذي يكتسي اهمية بالغة داخل المؤسسة ولذلك سنتناول هذه الظاهرة في مديرية الاتصالات بالجزائر بالوادي.

2. الإشكالية: ومن هذا المنطلق نطرح التساؤل الرئيسي الآتي: كيف تساهم الثقافة التنظيمية علاقة في

صناعة الهوية التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة. الاتصالات الجزائر؟

من خلال التساؤل الرئيسي السابق نطرح التساؤلات الفرعية:

. هل للقيادة التنظيمية دور في صناعة الهوية التنظيمية لدى العاملين المؤسسة الاتصالات الجزائر؟

. هل للاتصال التنظيمي دور في صناعة الهوية التنظيمية لدى العاملين المؤسسة الاتصالات الجزائر؟

3. الفرضيات:

الفرضية العامة: للثقافة التنظيمية علاقة في صناعة الهوية التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة.

الفرضيات الجزئية:

- . للقيادة التنظيمية دور في صناعة الهوية التنظيمية لدى العاملين المؤسسة الاتصالات الجزائر.
- . للاتصال التنظيمي دور في صناعة الهوية التنظيمية لدى العاملين المؤسسة الاتصالات الجزائر.

4. أسباب اختبار موضوع الدراسة:

1. الأسباب ذاتية:

- الرغبة في دراسة الموضوع والميل الشخصي لهذا النوع من الدراسات.
- طموحنا العلمي لمعرفة العلاقة الموجودة بين الثقافة التنظيمية والهوية التنظيمية.

2. الأسباب الموضوعية:

- معرفة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والهوية التنظيمية.
- قلة الدراسات المشابهة خاصة فيما يتعلق بمتغير الهوية التنظيمية.
- قابلية الموضوع معرفيا ومنهجيا كونه يندرج ضمن تخصصنا.

5- أهداف البحث وأهميته:

أ: أهداف:

- 1- بناء إطار فكري نظري عن الثقافة التنظيمية والهوية التنظيمية.
- 2- انجاز مذكرة تخرج تخصص تنظيم وعمل كجزء مكمل لنيل شهادة الماستر.

ب: أهداف عملية:

- 1- الكشف عن العلاقة بين الثقافة التنظيمية والهوية التنظيمية.
- 2- فهم العلاقة بين الثقافة التنظيمية والهوية التنظيمية.
- 3- التعرف على مفاهيمي الثقافة التنظيمية والهوية التنظيمية.

كذلك تكمن أهمية الدراسة:

- الاستفادة من المعلومات وزيادة المعارف حول هذا الموضوع الذي يعتبر من المواضيع الهامة في مجال تخصص تنظيم وعمل.

- تمكن أهمية الدراسة في أنها تعد من اهم الموضوعات المهمة في ميدان الادارة.

- تعمل الثقافة التنظيمية على تعزيز الهوية التنظيمية وفرض الانسجام الرؤية الجماعية والشعور بتوحد الفرديات والهويات وكل هذا يعود بالفائدة الايجابية لصالح المؤسسة الجزائرية.

6. حدود البحث:

المجال المكاني:

ويشير إلى المكان أو البيئة التي يقوم الباحث بتحديددها من اجل اجراء بحثه الا وهي المؤسسة الاقتصادية اتصالات الجزائر بالوادي

تمت انطلاقة الرسمية لمديرية اتصالات الجزائر بالوادي في جانفي 2003، ولكن على اتصالات الجزائر اطارها الانتظار حتى الفاتح من جانفي لكي تبدا الشركة في اتمام مشوارها الذي بداته منذ الاستقلال، ثم لما كانت عليه قبل هذا التاريخ حيث اصبحت شركة مستقلة في تسيير على وزارة البريد ومجيرة اثبات جودها في عالم لا يرحم، فيه منافسة شرسة البقاء فيها للأقوى والأجدر، خاصة مع فتح سوق الاتصالات على المنافسة، مقرها العاصمة و12 مديرية اقليمية على المديرية، وتحتوي هذه المديرية اقليمية على مديريات ولائية اين تتواجد في 58 ولاية بمديريات ولائية غير التراب الوطني، وهذه المديرية تحتوي على الوكالات تجارية ومراكز هاتفية، ومن بينها مديرية اتصالات الجزائر لولاية الوادي.

المجال البشري:

اقتصرت الدراسة على فئة العمال الاداريين بمديرية اتصالات بالوادي وعلى هذا فان عدد لعمال داخل المؤسسة محل دراسة هو 21 عامل.

المجال الزمني :

يقصد بالمجال الزمني للدراسة الوقت الذي استغرقتة؛ منذ بدايتها حتى كتابة تقرير النهائي؛ وقد استغرقتنا في هذه الدراسة مدة زمنية معتبرة وقد دامت الدراسة ابتداء مت 2023/4/12 إلى غاية 2023.

كان نزولنا لميدان الدراسة الأول مره يوم 2023/4/12 لدراسة الاستطلاعية ومقابله المدير الموارد البشرية حيث تمت الموافقة علي إجراء الدراسة الميدانية حول موضوع البحث (الثقافة التنظيمية ودورها في صناعه الهوية التنظيمية)، وفي نفس الوقت تم تزويدنا بالمعلومات المتعلقة بالمؤسسة من حيث موقعها؛ تاريخ إنشائها عدد العاملين فيها؛ وفي نفس الفترة قمنا بإعداد الاستمارة التي تم تحكيمها من قبل أستاذين من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وإجراء بعض التعديلات على بعض الأسئلة وحذف بعضها لما يخدم الاستمارة على عينة من عمال الإدارة.

المرحلة الثانية قمنا بتوزيع الاستمارة على أفراد العينة المبحوثة.

7. منهج البحث: المنهج الوصفي وهو مجموعه من الاجراءات البحثية تتكامل لوصف الظاهرة والموضوع

اعتماد على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها

وتحليلها تحليلًا كافيًا حقيقياً و استخلاص دلالتها للوصول إلى النتائج وتعميمها على الظاهرة المدروسة.¹

8. صعوبات البحث:

1- قلة الوقت

2- قلة الدراسات السابقة المرتبطة جزئياً بموضوع البحث.

9. هيكلية البحث: من خلال دراستنا نهدف إلى التحكم في مختلف جوانب البحث بحيث تم تقسيمه إلى

فصلين تناولنا فيه جانبين الجانب النظري والجانب الميداني؛ وتسبقهم مقدمه وتليهم خاتمه.

بالنسبة للفصل الاول: سنتطرق فيه إلى الجانب النظري والذي ينقسم إلى ثلاثة مباحث

المبحث الاول: الأدبيات النظرية للمتغيرين ويتضمن المفاهيم الأساسية للبحث (الثقافة - الثقافة التنظيمية -

الهوية - الهوية

التنظيمية)

المبحث الثاني: يتضمن العلاقة بين الثقافة التنظيمية والهوية التنظيمية.

المبحث الثالث : الأدبيات التطبيقية يتضمن الدراسات السابقة والنظرية المفسرة والدراسات والقيم المضافة

للبحث انطلاقاً من الفجوة البحثية والدراسات السابقة.

بالنسبة للفصل الثاني: فهو خاص بالدراسة وعرض تفصيلي لمختلف المعلومات التطبيقية المتعلقة بمؤسسة

الاتصالات الجزائر بالوادي حيث تتمحور هذي الدراسة في اطار مبحثين.

المبحث الاول: سنتطرق إلى تقديم عام حول مؤسسة الاتصالات الجزائر بالوادي، وأيضاً الطريقة والأدوات

المستخدمة في الدراسة

المبحث الثاني: تطرقنا إلى النتائج الدراسة ومناقشتها.

¹ سليمان مجّد شحاته، مناهج البحث بين النظرية والتطبيق، مراكز الاسكندرية، 2005، ص 337.

الفصل الأول:

الأدبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد:

سنتناول في هذا الفصل الإطار النظري للمتغيرات الثقافية التنظيمية والهوية التنظيمية من خلال التطور لمختلف فالفصل الأول من الدراسة يتضمن ثلاثة مباحث ففي المبحث الأول سنتحدث عن المفاهيم الأساسية من اجل ضبطها ونتناول بعض النظريات المفسرة لهذه الدراسة، أما المبحث الثاني يتضمن العلاقة بين المتغيرين، والمبحث الثالث الدراسات السابقة والقيمة المضافة لدراسة.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية**أولاً: المفاهيم الأساسية****1. مفهوم الثقافة:****لغة:**

من الفعل ثقف أي حذق وفهم وضبط ما يحتويه وقام بيه وكذلك يعني فلان ذكي ثابت المعرفة بما يحتاج وتعني تهذيب وتأديب وتسوية من بعد حوائجه .

اصطلاحاً: لقد تعددت تعريفات الثقافة من ثم نذكر منها:

عرفها ادوارد تايلور:

على بانها الكل المركب من المعارف والعقائد والفن والاخلاق والاعراف، وكل ما اكتسبه الانسان بوصفه عضواً في المجتمع.¹

التعريف الاجرائي للثقافة:

وهي مجموعة من المعتقدات والعادات والقيم والمعلومات والافكار يكتسبها الانسان كعضو في المجتمع.

مفهوم الثقافة التنظيمية:

لقد تعددت التعريفات المقدمة للثقافة التنظيمية ويمكن ان نورد منها ما يلي:

عرفها تايلور: هي كل معقد يشتمل على المعلومات والمعتقدات والفن والقانون والاعادات واي قدرات اخرى يكتسبها الانسان بحكم عضويته في المجتمع.²

¹ علي عبد الرزاق جلبي، دراسات في المجتمع والثقافة، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، 2002، جامعة الاسكندرية، ص66

² محمد يوسف القاضي، السلوك التنظيمي، ط1، عمان الاردن، المملكة الاردنية الهاشمية الاردنية، 2015، ص195.

عرفها ادجار سكين:

عرفها على أنها القيم والمعايير والممارسات المشتركة للبشر داخل المنظمة ويمكن الوصول إلى التعريف تكاملي لمفهوم المنظمة.¹

التعريف الاجرائي الثقافة التنظيمية:

هي مجموعة من القيم والمعايير والرموز والمعتقدات التي تحكم سلوكيات الافراد داخل التنظيم وتوجيهها من اجل تحقيق الاهداف التنظيم والعاملين فيه.

الهوية التنظيمية:

- تعريف الهوية:

لغة: الهوية مشتقة من الفعل: هوى، هوة، والهوية تصغير هوة، وقيل، الهوية بئر بعيدة المهواة².

اصطلاحا:

تعريف ابراهيم بيومي مذكور: يقوم في تعريفه للهوية بأنها حقيقة الشئ من حيث تميزه، وتسمى ايضا وحدة الذات³.

عرفها مراد وهبة: هي الامر المتعلق من حيث امتيازه عن الغير وهي كذلك تقال ترادف على المعنى الذي يطلق عليه باسم الموجود الا انها ليست تطلق على الصادق، وهي ايضا من الالفاظ المنقولة.⁴

تعريف الاجرائي للهوية: وهي مجموعة من المميزات الرئيسية التي يشترك فيها مجموعة من الافراد تميزهم على غيرهم من المجموعات

2- تعريف الهوية التنظيمية:

هي مجموعه من السمات والخصائص التي تميز المؤسسة عن غيرها من المؤسسات المشابهة ومن ثمة فانه على المسيرين الاهتمام بها ورعاية كل العوامل والاليات التي من شأنها تفعيل هوية المؤسسة.⁵

عرفها مسلم: بأنها ما يعتقد أعضاء المنظمة، انه اساسي ودائم نسبيا ويمتيز من صفات المنظمة مقارنة مع غيرها من المنظمات الاخرى.⁶

¹ الرشيدة سليمان فضل الله وعلي عبد الله الحاكم، اثر الثقافة التنظيمية على الاداء، دراسة تطبيقية على المصارف التجارية.

² بن منظور لسان العرب، دار صادر، بيروت، ص374

³ ابراهيم بيومي مذكور، المعجم الفلسفي، الهيئة العامة لشؤون المطابع الاميرية، القاهرة، 1983، ص208.

⁴ مراد وهبة، المعجم الفلسفي، ط5، دار قباء، الحديثة، القاهرة، 2005، ص667.

⁵ صونية براهيمية، الهوية التنظيمية واليات تفعيلها في المؤسسة، مجلد العلوم الاجتماعية، ص195.

⁶ اسماء حنين وعالية قراط، تأثير الثقافة التنظيمية على عملية الترقية في المؤسسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، 2017،

تعريف الإجرائي: للهوية التنظيمية

هي عبارة عن خصائص فريدة من نوعها للمؤسسة عن غيرها، وتلعب دورا كبيرا في تحديد معالم الهوية التنظيمية امام الفاعلين داخل المؤسسة.

ثانيا: النظريات المفسرة للثقافة التنظيمية والهوية التنظيمية:

تعددت النظريات التنظيم في تحليل الظواهر التنظيمية على اختلافها، ذلك بتعدد الاتجاهات الفكرية والأيدولوجية التي تناولت موضوع الثقافة التنظيمية والهوية التنظيمية خلال سنوات الاخيرة.

وسنحاول في هذا الفصل التطرق الي اهم النظريات السيسولوجيا المسفرة الي الثقافة التنظيمية والهوية التنظيم

النظريات الكلاسيكية:

يطلق على النظريات الكلاسيكية نظريات الادارية التي ظهرت في الكل من أوروبا والولايات المتحدة في اواخر القرن العشرون ومن اهم هذه النظريات.

الادارة العلمية، النظرية البيروقراطية، نظرية تقسيم الاداري.

1- الادرة العلمية (لفردريك تايلور):

بدأت الادارة العلمية مع بداية القرن الماضي مازال تأثيرا الي الوقت الحالي ومن اهم أعمالها المهندس فريدريك تايلور الملقب بابي الإدارة العلمية الرائد الاول لحركة الادارة، ولد سنة 1856م وتوفي سنة 1915م، من عائلة عتيقة في امريكا حيث بدا سنة 1870 العمل المصنع للحديد كمتهم ثم تدرج في المناصب الي غاية اصبح رئيس عمال ثم مهندس في مصانع الصلب في الولايات المتحدة الامريكية.

اصدر كتاب "مبادئ لإدارة العلمية" سنة 1914م ولقد قام تايلور المبادي التي تمثل واجبات الإدارة في المصنع التي ينبغي ان تستخدمها الإدارة في تحقيق الفعالية والانتاجية في العمل وتمثل هذي المبادي في:¹

- وضع اساس علمي للعمل واستبدال الاساليب القديمة والتقليدية للعمل بأساليب الحديثة واستخدم البحث العلمي في تحليل كل عنصر من عناصر العمل.
- اختيار العمل على اساس علمي ثم تدريبهم وتعليمهم
- التعاون بين العمال الادارة للعمل على استخدام الاسلوب العلمي المتطور في تنظيم والعمل.
- تقسيم العمل والمسؤولية بين الادارة والعمال.

¹ لوكيا الهاشمين، نظريات المنظمة، دار الهدى لطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ص37.

من خلال ما تم عرضه حول نظرية الادارة العلمية ل فريدريك تايلور يتضح ان الثقافة التنظيمية عنده، تقدم على اساس القيم والمعتقدات السائدة داخل التنظيم والمتمثلة في اختيار الافراد العاملين بطريقة علمية والتدريب السليم للعاملين لأداء متطلبات وظائفهم ورفع كفاءتهم الانتاجية ومراقبة العاملين.

2. النظرية التقسيم الاداري:

يعتبر هابري فايول من المفكرين الذين قدموا الكثير من الاسهامات المميزة في مجال الادارة وقد بدا فايول في البروز والبروغ حين قدم اكثر اعماله اهمية 1916 تمثل في كتابه المشهور بعنوان: الادارة الصناعية والعامة. وتختلف مدرسة العلمية الادارية عن الإدارة العلمية من ناحية جوهر اهتمامها وهو تحليل العمل اليدوي ودرسه الزمن والحركة في المدرسة الكلاسيكية وتحليل وظائف الادارة في مدرسة العمليات الادارية.¹ وقد لخص فايول الى ستة (6) أنشطة اساسية يجب ان تكون في اي مدرسة وهي:

1. النشاطات الفنية: كإنتاج أو التصنيع.
 2. النشاطات التجارية: كالبيع والشراء والمبادلة.
 3. النشاطات المالية: كالحصول على رؤوس الاموال.
 4. النشاطات المحاسبية: لتحديد المركز الم إلى للمنظمة واعداد الاحصاءات.
 5. نشاطات الوقاية والضمان: مثل التأمين لحماية الممتلكات والافراد .
 6. النشاطات الادارية: وهي التخطيط والتنظيم والرقابة واصدار الاوامر والتنسيق.
- وكما صاغ 14 مبدأ لتوفير التوجيه والارشاد للمديرين وتحقيق فعالية الادارة. وتتمثل هذي المبادي في²:

- مبدأ تقسيم العمل.
- مبدأ السلطة والمسؤولية
- مبدأ النظام والانضباط.
- مبدأ وحدة الامر أو الرئاسة.
- مبدأ وحدة التوجيه.
- مبدأ خضوع المصلحة. الشخصية للمصلحة العامة.
- مبدأ المكافأة والتعويض.
- مبدأ تدرج السلطة.

¹ حمدي فؤاد علي، التنظيم والإدارة لحدثة، دار النهضة العربية، بيروت، 1981، ص33.

² خليل محمد حسن الشماع خيضر، مبدأ كاظم حمودة، نظرية المنظمة ، ط1، دار المسيرة، عمان، 2002، ص52.

● مبدأ الترتيب والتنظيم.

● مبدأ المساواة والعدل.

● مبدأ المركزية.

● مبدأ المبادأة.

● مبدأ الاستقرار الوظيفي.

● مبدأ روح الجماعة.

من خلال التطرق لنظرية التقسيم الإداري "لهنري فايول" يتضح ان الثقافة التنظيمية تبرز من خلال المبادئ الإدارية التي جاء بها وتمثل في تركيز سلطة اتخاذ القرارات للإدارة العليا وللالتزام والانضباط بقواعد السلوك وتقسيم العمل في جميع مجالاته سواء الأعمال الإدارية أو الفنية.

3- النظرية البيروقراطية:

البيروقراطية هي إحدى الظواهر التنظيمية في المجتمعات الصناعية ويعتبر ماكس فيبر عالم اجتماع الألماني (1864-1920) هو الذي تبني مفهوم البيروقراطية حيث استهدف فيبر وصف جهاز الإداري مثالي للتنظيمات الانتاجيات يقوم على اساس تقسيم الإداري والعمل المكتبي وكيف تؤثر على هذا الجهاز في اداء المهام والسلوك التنظيمي.¹

ولقد وضع فيبر ثلاثة انماط لسلطة يمكن عرضها في:

● السلطة الروحية: وتقدم على وجود شخص أو تنظيم إداري يتمتع بخصائص تجعل الأفراد يرغبون في طاعته.

● السلطة التقليدية: وهي تقدم على اساس تقديس التقاليد والاعراف.

● السلطة القانونية: وتقدم على اساس القواعد والقوانين والمعايير ويرى فيبر انها ارتبطت بظهور الديمقراطية التي طالبت بمساواة امام القانون.

واما المبادئ الاساسية لنظرية البيروقراطية عند فيبر

1. هرمية السلطة: ويقصد بيها الالتزام بالخط الرسمي للسلطة، حيث يجب ان تناسب السلطة من اعلى الى الاسفل.

¹ زاهد مجد ديري، السلوك التنظيمي، ط1، دار المسير للنشر والتوزيع، عمان ، 2011، ص36

2. تقسيم العمل: حيث يتم تحديد السلطة والمسؤولية كل فرد بوضوح، وهي سلطة مشروعه بحكم انها وجبات رسمية.
3. تعيين وتوظيف الافراد على اساس قدراتهم ومؤهلاتهم الفنية: وذلك عن طريق الامتحانات الرسمية واسناد الي التعليم والتدريب.
4. الترقية على اساس الاقدمية وحسن الاداء: حيث يتم ترقية العاملين على اساس الاقدمية وموضوعية بين العاملين.

المبحث الثاني: علاقة بين المتغيرين

تقوم منظمات الاعمال بالسعي دوما لتحقيق الكفاءة والفاعلية الإدارية ووصوله إلى تحقيق الاهداف بصورة حسنة وتنمية وتطوير الاداء، وذلك من خلال تشكيل العلاقات الإنسانية التي تتحقق بين الفاعلين في المؤسسة وذلك ما أظهرته مجموعة التعريفات التي تطرقنا إليها، فقد ثبت لنا ان الثقافة التنظيمية تلعب دورا فعلا في المؤسسة مما ينتج عنه تشكيل هويته خاصة بالمؤسسة وفاعليتها، وقد اثبت الفرضية الرئيسة التي حققت لحد كبير ان علاقة الثقافة التنظيمية والهوية التنظيمية تكاملية.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة اساس يركز عليه الباحث للانطلاق في بحثه باعتبارها موجه له التعرف على جوانب عديدة لموضوع بحثه لأنها توفر له الكثير من المعلومات ابتداء من الاطار النظري مرور بمناهج الدراسة كما يكمن النتائج الدراسات السابقة ان تكون كمنطلقات حقيقة لدراسات لأخرى.

لقد اجريت العديد من الدراسات الميدانية حول موضوع الثقافة التنظيمية والهوية التنظيمية وقد اختلفت هذه الدراسات باختلاف المناهج المستخدمة والمتخصصات التابعة لها، وهذا ما يفسر تباين النتائج ومنه فسوف نحاول عرض مختلف الدراسات التي تناولت الثقافة التنظيمية والهوية التنظيمية.

أولا- دراسات محلية

● الثقافة التنظيمية

1 - خير الدين جمعة "دور الثقافة في تحسين اداء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة 2015

- اشكالية الدراسة:

هل يوجد دور الثقافة المؤسسة في تحسين اداء الموارد البشرية الاقتصادية .

- فرضيات الدراسة:

- يوجد اثر ذات دلالة احصائية للقيم التنظيمية في تحسين كميته العمل .

- يوجد اثر ذات دلالة احصائية .

- اهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الي معرفة دور الثقافة المؤسسة في تحسين للمورد البشرية بمؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع الموارد البشرية الموجودة بالمؤسسة محل الدراسة حيث طبقت عليهم اداة الاستبيان ووزعت على 229 عاملاً.

- نتائج الدراسة:

خلصت الدراسة الى مجموعة من النتائج هي كالتالي:

- وجود مستوي متوسط لثقافة المؤسسة بالمؤسسة حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.245 واحتل بعد القيم التنظيمية المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 3.254 م بعد قواعد السلوك إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد 3.534.

- وجود مستوي عالي الأداء الموارد البشرية بالمؤسسة حيث يبلغ المتوسط الحسابي 3.819 حيث جاءت فقرات جودة العمل أولا بمتوسط حسابي قدره 4.033 ثم تلتها فقرات بعد المواظبة في العمل بمتوسط حسابي قدره 3.534 ثم فقرات كمية العمل بمتوسط حسابي قدره 3.890. وأخيرا فقرات المهارات البشرية بمتوسط حسابي قدره 3.534.

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لثقافة المؤسسة في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة.

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية في تحسين كمية عمل بالمؤسسة.

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لقواعد السلوك في تحسين كمية العمل بالمؤسسة.

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية في تحسين جودة المهارات البشرية بالمؤسسة.

- وجود اثر ذو دلالة إحصائية لقواعد السلوك في تحسين المهارات البشرية بالمؤسسة .

- وجود اثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية في تحسين المواظبة في العمل بالمؤسسة.

الدراسة الثانية:

1- 2 بوبكر منصور: ثقافة التنظيمية وعلاقتها بسوء السلوك التنظيمي في الإدارة العمومية الجزائرية، دراسة ميدانية بالمصالح الخارجية للجولة بولاية الوادي نموذج 2007.

- اشكالية الدراسة:

هل يوجد فروق احصائية ذات دلالة إحصائية بي الثقافة التنظيمية وسوء السلوك التنظيمي في المصالح الخارجية للدولة بولاية الوادي؟

- فرضيات الدراسة:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوي التنظيم بين افراد عينة الدراسة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوي سوء السلوك بين افراد عينة الدراسة.

- توجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وسوء السلوك التنظيمي لدى افراد عينة الدراسة.

- اهداف الدراسة :

هدفت هذه الدراسة الي معرفة الثقافة التنظيمية وسوء السلوك التنظيمي داخل المؤسسة محل الدراسة الي جانب معرفة العلاقة الارتباطية بين الثقافة التنظيمية وسوء السلوك التنظيمي والسعي الي معرفة المشكلات التي تواجه الإدارة العمومية الجزائرية.

- منهج الدراسة:

استخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدام اداة الاستبيان لجمع البيانات.

- نتائج الدراسة:

خلصت هذه الدراسة الي النتائج التالية:

- وجود مسوي منخفض في مستوي الثقافة التنظيمية بأجهزة المصالح الخارجية للدولة لولاية الوادي .
- وجود مستوي متوسط في سوء السلوك التنظيمي.
- وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوي الثقافة التنظيمية بالنسبة لأفراد العينة حسب جميع المتغيرات الدارسة (الفئة المهنية الأقدمية، الجنس).
- فروق ذات دلالة إحصائية في مستوي سوء السلوك التنظيمي بالنسبة لأفراد العينة حسب متغيرات الدراسة الفئة المهنية ومتغير الاقدمية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير الجنس.
- وجود علاقة ارتباط سالبة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وسوء السلوك التنظيمي.

ثانيا- الدراسات الوطنية:

الدراسة الاولى:

دراسة نورة الهدي بوقرسي، تأثير الثقافة التنظيمية على بناء الهوية المهنية لدى الأستاذة الجامعية، دراسة ميدانية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية- جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي.

- اشكالية الدراسة:

ما هو تأثير الثقافة التنظيمية على بناء الهوية المهنية للأستاذة الجامعية داخل الجامعة الجزائرية؟

- الفرضيات الدراسة:

- هل لأبعاد الثقافة التنظيمية تأثير على الهوية المهنية للأستاذة الجامعية في الجامعة الجزائرية؟

- هل هناك تماثل تنظمي بين الثقافة التنظيمية والهوية المهنية للأستاذة الجامعية؟

- هل هناك تمثلات ايجابية للأستاذة الجامعية ازاء هويتها المهنية؟

- اهداف الدراسة:

هدفت هذي الدراسة الي معرفة مدي تأثير الثقافة التنظيمية على بناء الهوية المهنية لدى الأستاذة الجامعية الموجودة محل الدراسة.

- منهج الدراسة:

المنهج الوصفي التحليلي.

- نتائج الدراسة:

من خلال النتائج المتحصل عليها من الدارسة يمكن الوقوف على صحة الفرضيات التي انطلق منها هذه الدراسة حيث ان الثقافة التنظيمية تساهم في انتاج هوية الأستاذة الجامعية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية باعتبار ان الثقافة هي روح التنظيم والعبرة عن للارتباط والتماسك بين القيم والعادات والتي تحكم تصرفات وسلوكيات الأفراد.

- انطلاقا من الفرضية الأولى تبين ان أبعاد الثقافة التنظيمية لا تؤثر على الهوية المهنية لأستاذة الجامعية، فالنتائج بينت انعدام هذه القيم والمعتقدات والأعراف التنظيمية، على الرغم من اهتمام الثقافة التنظيمية للجامعة بالأعراف التنظيمية وقد بلغ المتوسط العام لهذا الفرضية

- كما تبين من خلال الفرضية الثانية مدي التماثل التنظيمي الموجود بين الثقافة التنظيمية للجامعة وبين هوية الاستاذة الجامعية، حيث لمسنا ان هناك تشابه ولاء ومدى عضوية الأستاذة في الجامعة، هذا ما يعبر عنه بالتماثل والتوافق التنظيمي أو المهني بين الثقافة التنظيمية والهوية المهنية، فقد بلغ المتوسط لهذا الفرضية.

الدراسة الثانية:

2-2 دراسة لعويسي سلوي، علاقة الثقافة التنظيمية بتحسين أداء العمال، دراسة ميدانية بمؤسسة الخزف الصحي - بالمليلة.

- اشكالية الدراسة:

هل الثقافة التنظيمية علاقة في تحسين اداء العمال؟

- الفرضيات الدراسة:

- الاستقرار الوظيفي جدية العمل.

- المواصفات التنظيمية الي ضمان مردود احسن.

- تتساهم روح الجماعة في تفرس العامل.

- اهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الي معرفة العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحسين الاداء العمال بمؤسسة الخزف الصحي الموجود محل الدراسة.

- منهج الدراسة:

المنهج الوصفي التحليلي

- ادوات جمع البيانات:

الملاحظة، المقابلة، الاستبيان.

- عينة الدراسة:

طبقت هذي الدراسة عن 292 مفردة.

- نتائج الدراسة:

توصلت الي ان الثقافة التنظيمية لها دور كبيرة في تحسين اداء العمال حيث تكون دراسة محسن حماني على انه توجد علاقة موجبة بين حسن ادارة الوقت واداء المهام في وقتها بالضافة الي وجود تقدير واحترام متبادل بين زملاء العمل ما يؤدي الي دفع الموظف الي شعور بالمسؤولية والتحلي بروح الجدية من اجل تحقيق وتقدير افضل خدمة.

ثالثا- دراسات الهوية التنظيمية:

دراسات الجزائرية:

الدراسة الاولى:

دراسة كحل نصيحة وعبدالله امينه علاقة الثقافة التنظيمية بتشكيل الهوية التنظيمية لدى المؤسسة الجزائرية،
دراسة ميدانية بمؤسسه ميناء جن جن بولاية جيجل.

- اشكالية الدراسة:

هل للثقافة التنظيمية علاقة بتشكيل الهوية التنظيمية لدى العاملين في مؤسسة ميناء جن جن بجيجل؟

- فرضيات الدراسة

1- هل للقيادة التنظيمية علاقة بتشكيل الهوية التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة؟

2- هل العلاقات العمل علاقة بتشكيل الهوية التنظيمية لدى العاملين في مؤسسة؟

- نتائج الدراسة:

- 1- لقد أكدت نتائج الدراسة ان ما نسبته 85% من الجدول رقم 07 صرحوا ان المسؤولين يحاولون غرس الروح الايجابية في العاملين مما خلق في نفوسهم الكثير من الايجابية وتعزيز درجات الثقة لدى العاملين .
- 2- تبين نتائج الجدول رقم 19 ان اغلب افراد العينة يقرون ان اخلاقيات العمل مهمة بنسبة قدرت ب(88%) وهذا يؤدي الى خلق التفاهم والثقة بين العاملين وتوفير الجو ملائم للعمل من خلال روح الفريق وانسجام العاملين مع بعضهم البعض.

- المنهج البحث:

المنهج الوصفي هو مجموعه من الاجراءات البحثية تتكامل لوصف الظاهرة والموضوع اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها وتحليلها كافي حقيقا الاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج وتعميمها على الظاهرة وموضوع محل البحث.

2- الدراسة الثانية

دراسة سالم يعقوب اخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في بناء الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية دارسه ميدانيه بلديات الوادي.

- اشكالية الدراسة

تسهم الاشكال الموضوعية الاخلاقيات الهوية في بناء الهوية التنظيمية للموظف في الإدارة الجزائرية
- فرضيات الدراسة:

1- تمارس اخلاقيات العمل الاشكال الموضوعية: الصدق، الالتزام القانوني، الرقابة الذاتية.

2- تتحد اخلاقيات العمل وفق العوامل الشخصية: الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة.

3- تسهم المحددة الاخلاقيات العمل في تشكيل الهوية المتفردة للإداري.

4- تسهم الاشكال المحددة الاخلاقيات العمل في تشكل الهوية لمركزيه للإداري.

- نتائج الدراسة:

ان الهدف الاول والاساسي من دراستنا بعض البلديات كان التعرف على دور اخلاقيات العمل في بناء وتشكيل الهوية التنظيمية.

خلاصة:

لقد حاولنا في هذا الفصل تقديم اهم النظريات المتعلقة بالموضوع من بينها النظريات الكلاسيكية ، والتي تعتبر الاطار المرجعي لكل باحث ، والتي حاولت تفسير السلوك الانساني داخل المنظمات كما اهتمت بالعنصر البشري والعمل الذي يقوم بيه وعملية الانتاج.

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية

تمهيد

بعد ان تم التطرق في الفصل النظرية لدراسة، وفي هذا الفصل سنحاول التطرق لاهم الجوانب المتعلقة بها وترجمت المعطيات حقيقية، والتي تشمل الدراسة الاستطلاعية والادوات البحثية وكذا طرق الاساليب المعالجة الميدانية التي تعتبر من اهم الفصول، اذ قمنا بالربط بين المتغيرين حتى نتأكد من صدق الفرضية أو عدم صدقها، وذلك ببناء جداول بسيطة واخري مركبة وذلك من اجل معرفة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والهوية التنظيمية

المبحث الأول: الطريقة والأدوات

أولاً: الطريقة

. مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من العمال الاداريين العاملين بمؤسسة الاتصالات الجزائرية بالوادي، حيث بلغ عدد العمال 244، والعمال الاداريين 21 عامل وقد تم اختيارهم جميعاً ليمثلوا مجتمع الدراسة . ونظراً لكون مجتمع الدراسة غير كبير والذي قدر بـ 21 عامل، فكان من الضروري اعتماد على طريقة الحصر الشامل .

طريقة الحصر الشامل: يعتبر المسح واحد من المناهج الأساسية بل أكثرها شيوعاً في البحوث الوصفية ودراسات المسحية، وهي دراسات شاملة مستعرضة ومحاولة منظمة لجمع البيانات وتحليل وتفسير وتقرير الوضع الراهن لموضوع ما في بيئة محددة ووقت معين.¹

. تحديد المتغيرات وطرق قياسها

تتضمن كل دراسة متغيرات وعند معرفة هذه المتغيرات واستخراج ابعادها واستنتاج مؤشرات يستطيع الباحث ان يعرف الادوات التي تسهل عليه جمع البيانات وتحليلها من ثم الوصول الى نتائج علمية وبالتالي هذه متغيرات درستنا .

المتغير المستقل: الثقافة التنظيمية

المتغير التابع: الهوية التنظيمية

طريقة القياس المتغيرين: في تعاملنا مع المعلومات والبيانات التي قمنا بجمعها من الواقع الميداني، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدنا على أسلوب للتحليل متعارف عليه بشكل كبير في دراسات وبحوث العلوم الاجتماعية: **الأسلوب الكمي:** وهو الأسلوب الذي يستعمل النسب المئوية في الكشف عن معطيات التي وردت في الفرضيات أي العمل على تعقيم المعطيات الواقعية التي تحصلنا عليها من الاستمارة، حيث تم حساب النسب المئوية وتمثيلها في جداول بسيطة ومركبة.

¹ فاطمة عوض وصابر ميرفت خفاجة، اسس ومبادئ البحث، مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية، ط1، الاسكندرية، 2002، ص89.

ثانيا: الأدوات

. أدوات جمع البيانات:

الاستمارة:

تعتبر الاستمارة من ادوات جمع البيانات، وهو وسيلة لجمع البيانات قوامها الاعتماد على مجموعة من الاسئلة ترسل اما بالبريد أو بالجرائد أو عن طريق جمع من المبحوثين ثم بعد ذلك محاولة ان تقوم الباحث بجمع البيانات من اجابات المبحوثين التي اجابوها في الاستمارة، فقد عرف على "اداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق استمارة معينة تحتوي على عدد من الاسئلة مرتبة بأسلوب منطقي مناسب يجري توزيعها على اشخاص معينين لتعبئتها"¹. بحيث قسمت هذه استمارة إلى ثلاثة محاور:

حيث تناول المحور الاول : خاص بالبيانات الشخصية الافراد الدراسة والمتمثلة في السن ،المستوى العلمي والحالة الاجتماعية والاقدمية في العمل .

اما المحور الثاني: متعلق بالقيادة الهوية التنظيمية ويتضمن 06 اسئلة من عبارة 1 إلى عبارة 06.

اما المحور الثالث: متعلق بالاتصال التنظيمي والهوية التنظيمية ويتضمن 06 اسئلة من عبارة 07 إلى عبارة 12.

ادوات والاساليب الاحصائية المستخدمة

هي عبارة عن عمليات التحليل المرتبطة بالتوزيع الاحصائي كالتكرارات بالنسب المئوية التي اعتمدناها في دراستنا، حتي تصبح اجراءات البحث سهلة وواضحة من حيث التحليل والتفسير، كما اعتمدنا في دراستنا على - الجدول البسيطة والمركبة.

- التكرارات والنسب المئوية التي تم استخدامها بشكل أساسي في تفرغ البيانات .²

¹ فهد خليل زايد، اساسيات المنهجية للبحث في العلوم الانسانية، ط1، دار النفائس ، الاردن 2007، ص119

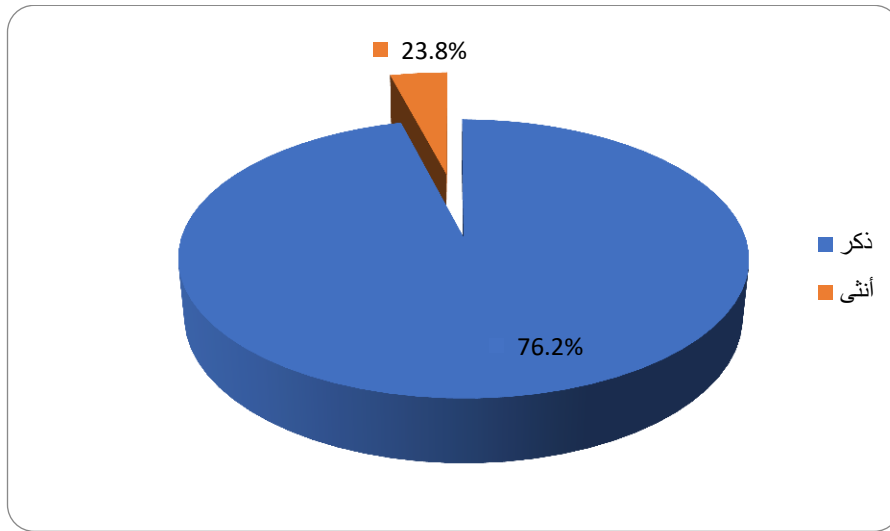
2

المبحث الثاني: النتائج المناقشة

اولا : النتائج

الجدول رقم 01: يمثل توزيع مجتمع البحث حسب متغير الجنس.

النسبة %	التكرار	بدائل
76.2%	16	ذكر
23.8%	5	أنثى
100%	21	المجموع

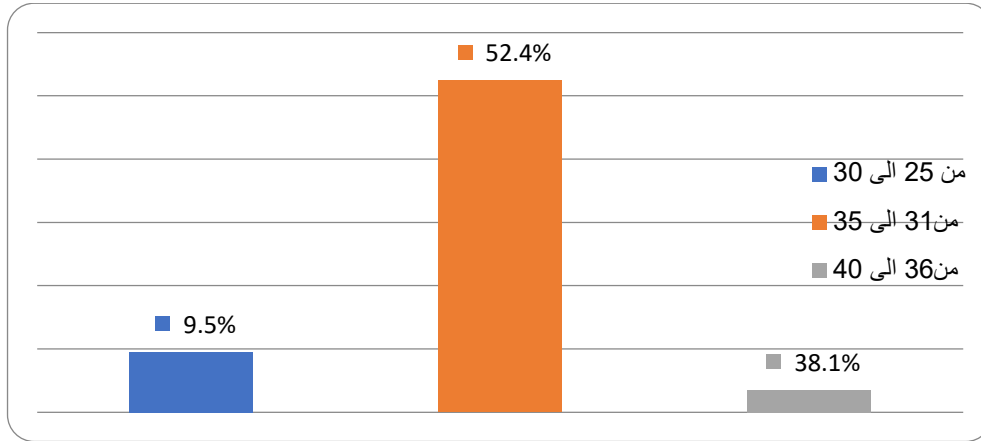


الشكل رقم 1: يمثل توزيع مجتمع البحث حسب متغير الجنس

يبين الجداول الافراد العينة حسب متغير الجنس فنلاحظ من خلال النتائج المبينة في الجداول ان اغلب افراد العينة ذكور، في مؤسسة الاتصالات الجزائر بالوادي نسبة 76,19%. وهذا يرجع الي طبيعة العمل التي تتناسب مع الذكور، في مركز والمحيط قسم شبكة النقل وهذا يتطلب الكثير من الجهد والقوية وهذا الامر يستعي على الاناث القيام بيه.

الجدول رقم 2: يمثل توزيع مجتمع البحث حسب متغير السن.

النسبة %	التكرار	البدائل
9.5%	2	من 25 إلى 30
52.4%	11	من 31 إلى 35
38.1%	8	من 36 إلى 40
100%	21	المجموع

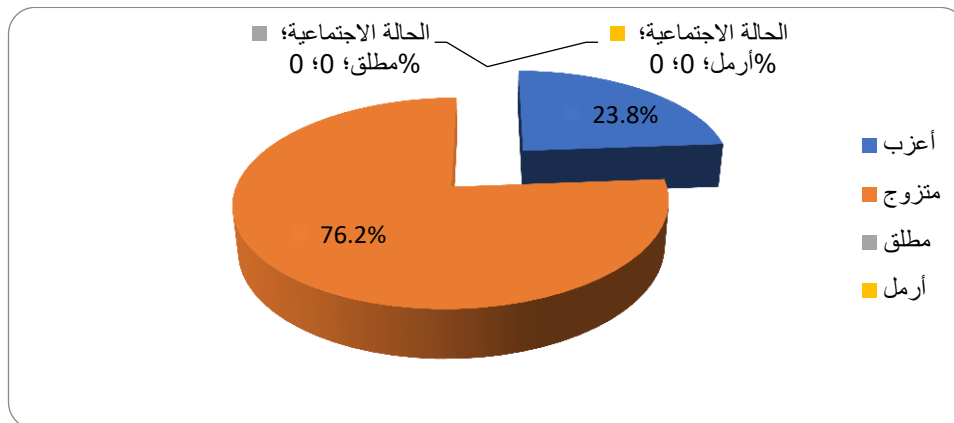


الشكل رقم 2: يمثل توزيع مجتمع البحث حسب متغير السن.

يبين توزيع افراد العينة حسب السن نلاحظ من خلال الجداول المتعلق بالسن ان اعلى نسبة من مجموعه افراد العينة المبحوثين تمثلت في العاملين الذين تتراوح اعمارهم من (31 الى 35 سنة) وكذلك قدرت بـ 52,4%)، فهذه يدل على ان المؤسسة تحتوي على عمال ذوي خبره كبيرة. اما نسبة الفئة التي تمتلك تجربة في العمل وهو صفات الاقدمية الذين توصلوا للعمل في السنوات الاول في بداية فتح المؤسسة، اما نسبة (9,5 %) تمثل الفئة العمرية من (25 الى 30 سنة) فهي تمثل الفئة الشبابية التي بمقدورها النهوض بالمؤسسة والعمل على زيادة في تطورها وتقدمها.

الجدول رقم 3: يمثل توزيع مجتمع البحث حسب متغير الحالة الاجتماعية

النسبة %	التكرار	البدائل
23.8%	5	أعزب
76.2%	16	متزوج
0%	0	مطلق
0%	0	أرمل
100%	21	المجموع

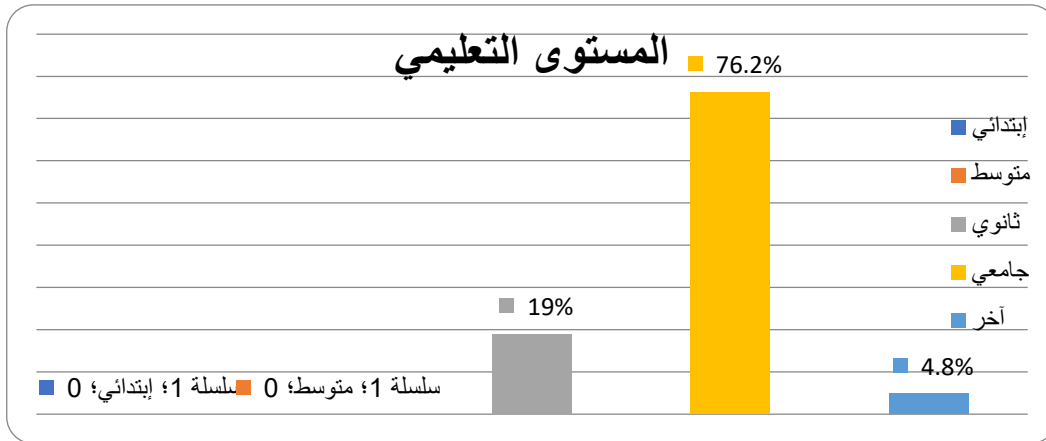


الشكل رقم 3: يمثل توزيع مجتمع البحث حسب متغير الحالة الاجتماعية

يوضح توزيع افراد العينة حسب الحالة العائلية نلاحظ من خلال الجداول المتعلقة بالحالة العائلية ان اغلب افراد مجتمع الدراسة متزوجين وذلك بنسبة (76,2 %) وتليها فئة العزاب (23,8 %) كما نلاحظ ان انعدم نسبة المطلقين والأرامل وهذا يوضح ان الاغلبية للتزوجين كونهم يحتاجون للعمل من اجل المحافظة عليه وهذا يدفعهم على تحمل المسؤولية، كما نجد فئة لا بأس بيها من العزاب وهذا يعود الي التفكير في تحسين اوضاعهم والاستقرار وتأمين مستقبلهم.

الجدول رقم 4: يمثل توزيع مجتمع البحث حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	البدائل
0	0	ابتدائي
0	0	متوسط
19 %	4	ثانوي
76.2%	16	جامعي
4.8%	1	آخر
100%	21	المجموع

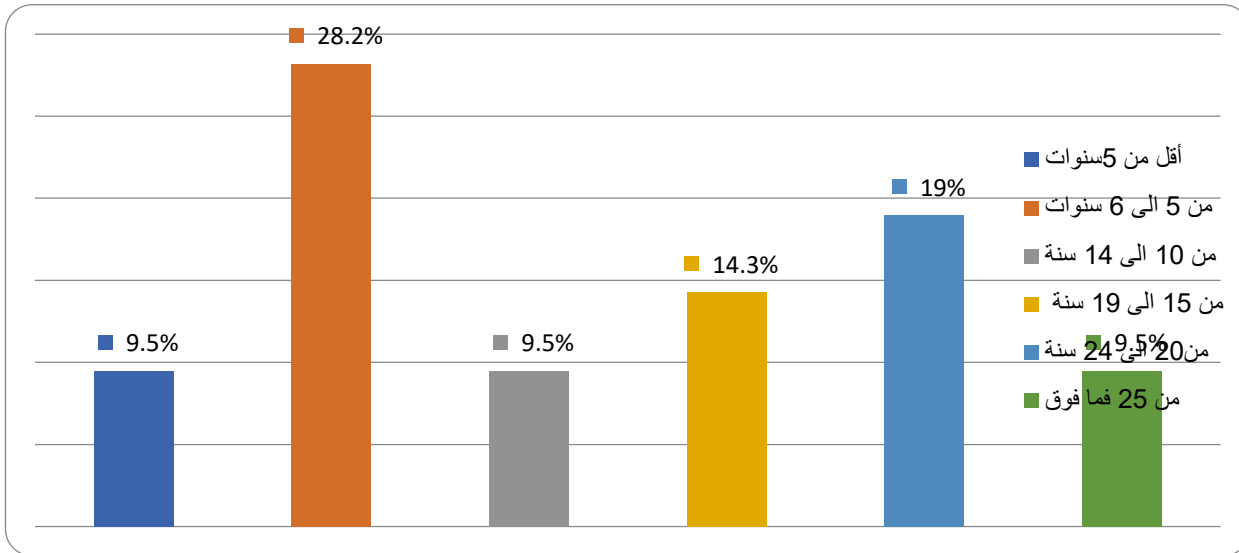


الشكل رقم 4: يمثل توزيع مجتمع البحث حسب متغير المستوى التعليمي

يوضح توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي حيث نلاحظ من خلال الجداول المتعلقة بالمستوى التعليمي ان هناك اختلاف متباين في المستوى التعليمي للعينة الدراسة حيث لاحظنا ان اعلى نسبة في المستوى التعليمي الجامعي وقدرات ب (80,9 %) ويليه مستوي الثانوي ب (14,28 %) واخري ب (4,76 %) في حين تنعدم نسبة كل من الابتدائي ومتوسط، وهذا يوضح لبنا ان العمال المؤسسة تتطلب المستوى التعليمي، كما تضم عدد هائل من الافراد الذين يمتلكون مؤهلات لا بأس بها.

الجدول رقم 5: يمثل توزيع مجتمع البحث حسب متغير الخبرة المهنية

النسبة %	التكرار	البدائل
9.5%	2	أقل من 5
28.2%	8	من 5 إلى 9
9.5%	2	من 10 إلى 14
14.3%	3	من 15 إلى 19
19%	4	من 20 إلى 24
9.5%	2	من 25 فما فوق
100%	21	المجموع



الشكل رقم 5: يمثل توزيع مجتمع البحث حسب متغير الخبرة المهنية

يوضح توزيع افراد العينة حسب الأقدمية بالسنوات حيث نلاحظ من خلال الجداول المتعلقة بالأقدمية بالسنوات نلاحظ ان اعلى نسبة من مفردات العينة هم الفئة (من 5 الي 9 سنة) حيث قدرت ب (38,9%) وتليها الفئة من (20 الي 24 سنة) وقدرات بنسبة (19,0%) وتليها الفئة من (15 الي 19 سنة) وقدرت ب (14,2%) وما يمكن ملاحظته ان الفئة اقل من 5 سنوات والفئة (10 الي 14 سنة) لهما نفس النسبة وقدرت ب (9,5%) وتليها الفئة (من 25 الي ما فوق) حيث يمثلهم عاملين فقط وقدرات بنسبة (9,5%) ويمكن ارجاع هذا التوافق أو التباين الموضوع في السنوات الاقدمية الي رغبة المؤسسة في استقطاب افراد جدد يحزون على شهادات علمية جديدة وقدرات بدنية وابداعية عالية وهذا ما تمت ملاحظته في دراستنا والاستطلاعية حيث اغلب العاملين شباب.

الجدول رقم 6 يوضح توزيع افراد العينة حسب تشجيع المؤسسة للعمل الجماعي.

النسبة %	التكرار	البدائل
76.2%	16	نعم
23.8%	5	لا
100%	21	المجموع

حيث من خلال البيانات الواردة في الجداول اعلاه نلاحظ ان اعلى نسبة من الافراد يرون ان تشجيع المؤسسة العمل الجماعي قدرت نسبتهم بـ (76,2 %) وكما نلاحظ ان نسبة الذين كانت اجابتهم (لا) هي (23,8 %) في حين تشجع المؤسسة العمل الجماعي بين العمال من اجل بث التعاون وتبادل الافكار والآراء مما يؤدي الي زيادة في تطوير العمل والخروج بإبداعات جديدة تزيد من تحسين صورة المؤسسة الاتجاه الفايولي ونظرية التكوين الاداري على بث روح الفريق والتعاون بين جميع القوى العاملة وتشجيعهم على العمل الجماعي.

الجدول رقم 7 يبين يوضح توزيع افراد العينة حسب لا تفرق الادارة بيم العاملين.

النسبة %	التكرار	البدائل
52.4%	11	نعم
47.6%	10	لا
100%	21	المجموع

ومن خلال البيانات الواردة في الجداول اعلاه نلاحظ ان اعلى نسبة الافراد الذين يرون ان الادارة لا تفرق بين العاملين قدرات بـ (52,2 %) كما ان فئة كان لها راي اخر وقد قدرات هذي النسبة بـ (67,6 %) لا تفرق الإدارة بين العاملين وهذا من اهم المبادي التي تعمل عليها المؤسسة من اجل كسب العمال وزرع المساواة بينهم، مما ينتج عنه تالف وتماسك بين العاملين والمؤسسة والعاملين فيما بينهم.

الجدول رقم 8 يبين يوضح توزيع افراد العينة حسب عمل المسؤولين على التوفيق بين قيم الفرد وقيم

المؤسسة.

النسبة %	التكرار	البدائل
61.9%	13	نعم
38%	8	لا
100%	21	المجموع

تبين من خلال الجداول اعلاه بان المبحوثين يرون بانه المسؤولين يعملون علة التوفيق بين قيم الفرد وقيم المؤسسة بنسبة قدرت (61,9 %) كما تقبلها نسبة (38,1 %) الذين يرون غير ذلك، فالمؤسسة التي لا تتجاهل

القيم الفردية لعمالها من اجل التوفيق بين ما تؤمن به المؤسسة كثقافة وبين ما يؤمن به العاملين بها، يسهل عليها عملية ادماج موظفيها في النسق فيما ترغب في غرسه في ذواتهم، كما تؤكد نظرية الادارة بالأهداف على التكامل بين المؤسسة ومواردها البشرية من خلال نظرتها للعضوية المتكاملة التي لا تلغي قيم الفرد ومعتقداته.

الجدول رقم 9 يبين توزيع افراد العينة حسب تشجيع المؤسسة عما لها على التعاون التضامن فيما بينهم.

النسبة %	التكرار	البدائل
66.7%	14	نعم
33.3%	7	لا
100%	21	المجموع

من خلال الجداول المتعلقة بتشجيع المؤسسة عما لها على التعاون والتضامن فيما بينهم نلاحظ ان نسبة (66,7%) صرحوا على ان المؤسسة تشجع عما لها على التعاون والتضامن فيما بينهم ومن الطبيعي ان كل مؤسسة تسعى الى تحقيق التضامن والتعاون بين عما لها اقبل تحقيق اهدافها فالمؤسسة التي يكون يسودها التعاون والتضامن تتمكن من الوصول على تحقيق اهدافها بكل سهولة فالتعاون والتضامن هو جزء من اهداف المؤسسة.

الجدول رقم 10 يوضح توزيع افراد العينة حسب تشجيع المؤسسة عما لها على تكوين علاقات صداقة داخل بيئة العمل.

النسبة %	التكرار	البدائل
71.45	15	نعم
28.6%	6	لا
100%	21	المجموع

من خلال البيانات الموضحة في الجداول اعلاه نلاحظ ان نسبة 71,4% صرحوا على ان المؤسسة تشجع عما لها على تكوين علاقات صداقة داخل بيئة العمل وما يمكن ان نستنتجه ان المؤسسة تصرح على العمل الجماعي والاهتمام بالعلاقات الانسانية مما يؤدي الى تقوية العلاقات الصداقة بين العمال فالمؤسسة تحرص على صداقات في العمل كعامل اساسي لغرس هويتها لدى العاملين.

الجدول رقم 11 يبين يوضح توزيع افراد العينة حسب تعمل المؤسسة على خلق بيئة عمل يسودها الاحترام بين مختلف الفاعلين فيها.

النسبة %	التكرار	البدائل
71.4	15	نعم
28.6	6	لا
100%	21	المجموع

. نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجداول اعلاه ان اغلب افراد العينة اجابوا ان المؤسسة تعمل على خلق بيئة عمل يسودها الاحترام بين مختلف الفاعلين فيها بنسبة 71,4% وما يمكن ان نستنتجه من خلال هذه النسبة ان المؤسسة تسعى الي غرس القيم وصفات الحسنة بين اعضاء العمل وبناء محيط عملي يميزه الاحترام.

الجدول رقم 12 يبين توزيع افراد العينة حسب تشجع المؤسسة عمالها على الرغبة في البقاء لفترة اطول.

النسبة %	التكرار	البدائل
66.7%	14	نعم
33.3%	7	لا
100%	21	المجموع

يوضح الجداول. حيث نلاحظ ان نسبة 66,7 % هم من يرون ان المؤسسة تشجعهم على الرغبة في البقاء لفترة اطول في العمل في حين هناك من يرون ان مؤسسة لا تشجع العمال على البقاء بنسبة قدرت ب 33,3، وتعمل المؤسسة على تقدير المجهودات العاملين وتوفير لهم مناصب عمل تتوافق مع شهادتهم ومن ثم تحقق لهم طموحاتهم وافكرهم ورغباتهم وهذا ما اشارت اليه النظرية ماسلو للحاجات ومن شأها ترقية مناسب وتحفيز العاملين بما ويمنح لهم الدافع والرغبة في البقاء اطول.

الجدول رقم 13 يبين توزيع افراد العينة حسب تغرس المؤسسة في عمالها الرغبة في الوصول الي مراكز قيادية اعلى.

النسبة %	التكرار	البدائل
57.1%	12	نعم
42.9%	9	لا
100%	21	المجموع

من خلال البيانات الموضحة في الجداول اعلاه ان نسبة اعلى قدرت ب 57,1% صرحوا بان المؤسسة ، في حين هناك من اكدوا العكس وقدرات بنسبة 42,9%، فان نلاحظ ان المؤسسة تشجع على غرس في عمالها

الرغبة في الوصول الى مراكز اعلى من خلال العمل على تحفيزهم وترسخ لديهم الفكرة بان المؤسسة لا تعمل على قتل روح الابداع والتمهيش، وفتح المجال لتطور المهني وتحفيز العمال على التقدم الوظيفي، وهذا ما يتوفق مع النظرية البيروقراطية لماكس فيبر على حقوق العامل.

الجدول رقم 14 يبين توزيع افراد حسب تغرس المؤسسة فيك حب الرقابة الذاتية.

النسبة %	التكرار	البدائل
57.1%	12	نعم
42.9%	9	لا
100%	21	المجموع

نلاحظ من خلال الجداول اعلاه ان نسبة اعلى قدرت ب 57,1% صرحوا بان المؤسسة تغرس فيهم حب الرقابة الذاتية في حين هناك من يرون العكس بالنسبة قدرت ب 42,9% ويتضح لنا ان قيادة المؤسسة تتبنى اسلوب الرقابة الذاتية، وان احد ابرز العوامل القيادة الإدارية للمؤسسة بأدواره وواجباته وتحقيق الكثير من الايجابيات واعتقاد ان نجاح المؤسسة من نجاح للفرد والعكس بالعكس وهذا ما اكدته النظرية اليابانية.

الجدول رقم 15 يبين توزيع افراد العينة حسب فتح المسؤولين مجال لطرح انشغالات بكل حرية.

النسبة %	التكرار	البدائل
33.3%	7	نعم
66.7%	14	لا
100%	21	المجموع

من خلال البيانات الواردة اعلاه نلاحظ ان نسبة اعلى قدرت ب 66,7% اقرؤ بان عدم فتح المسؤولين لهم المجال لطرح انشغالاتهم بحرية، والذي يخلق لهم روح سلبية في نفوس العاملين، ويتضح لنا ان المؤسسة لا تتبع نظام القيادي والذي من شأنه دهورة روح المعنوية للفرد العامل.

الجدول رقم 16 يوضح توزيع افراد العينة حسب عمل المسؤولين على تشجيع العاملين ذو كفاءة عالية.

النسبة %	التكرار	البدائل
61.9%	13	نعم
38.1%	8	لا
100%	21	المجموع

من خلال الجداول اعلاه نلاحظ ان نسبة اعلى 61,9% يرون ان المسؤولين يعملون تشجيع العاملين ذو الكفاءة العالية ويتضح لنا من خلال النتائج المبينة في الجداول ان المسؤولين في المؤسسة يحرصون على تحفيز العمال ذو الكفاءة والمؤهلات المرتفعة في المؤسسة، ومنهم من يرون غير ذلك وقدرت نسبتهم ب 38,1%.

الجدول رقم 17 يبين توزيع افراد العينة حسب تثمان المسؤولين مجهودات العاملين.

النسبة %	التكرار	البدائل
66.7%	14	نعم
33.3%	7	لا
100%	21	المجموع

نلاحظ من خلال الجداول اعلاه ان نسبة اعلى للأفراد العينة قدرت ب 66,7 % يرون ان المسؤولين يثمنون مجهودات العاملين فيها مما يجعلهم يحرصون على تقديم مجهودات اكثر في المؤسسة ناتج عن مجموعة التقديرات والتي تقدمها المؤسسة. في حين هناك من يرون ان المؤسسة لا تثمان مجهوداتهم حيث قدرت نسبتهم ب 33,3%.

ثانيا: المناقشة

. مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

. الفرضية الأولى:

. للاتصال التنظيمي دور في صناعة الهوية التنظيمية

فقد اكد نتائج الدراسة ان (76 ٪) من الجداول رقم 1 صرحوا على ان المؤسسة تشجع العمل الجماعي مما ينتج عنه تبادل في الآراء والافكار وذلك من خلال فتح مجال التشاور بين العاملين.

كما ان نسبة (71 ٪) من الجداول رقم 5 عبروا على ان المؤسسة تعمل على بث روح التعاون والتضامن بين العمال وذلك يعود حسب شرح النتائج في الجداول..

كما ان نسبة (71%) من الجداول رقم 6 قد اكدوا على ان العاملين يعملون على تكيف العمال في بيئة العمل يحيطها الاحترام بين العاملين فيها.

كما ان نسبة (66 ٪) من الجداول رقم 4 قد صرحوا على ان المؤسسة تعمل على تحقيق التعاون والتماسك بينهم.

كما بالنسبة الي الجداول رقم 3 فقد صرحوا بنسبة (61 ٪) على ان المسؤولين يسعون الي المحافظة على قيم الفردية لعمالها .

كما ان بنسبة 52 من الجداول رقم 2 فقد اكدوا على ان المؤسسة تهتم بمبدأ المساواة بين العاملين.

و يمكن قول ان الفرضية الاولى قد تحققت لحد ما من حيث الاتصال التنظيمي له علاقة بصناعة الهوية التنظيمية وذلك من خلال تشجيع المؤسسة العمال الجماعي.

الفرضية الثانية:

للقيادة التنظيمية دور في صناعة الهوية التنظيمية؟

تبين نتائج الجدول رقم 01 اغلب افراد العينة يقرون بأن المؤسسة تشجع عمالها على الرغبة في البقاء لفتره طوله بنسبة (60 ٪).

كما يبين الجدول رقم 06 ان نسبة (66 ٪) يرون ان المسؤولين يثمنون مجهودات العاملين.

كما يبين الجدول رقم 04 ان نسبة (66 ٪) الذين يرون ان المسؤولين لا يفتحون المجال لطرح انشغالات

بكل حريه؛ كما يبين الجدول رقم 05 ان نسبة (61 ٪) مناقشة النتائج.

من خلال الدراسة الميدانية التي حول موضوع الثقافة التنظيمية ودورها في صناعه الهوية التنظيمية لدى العاملين بالمؤسسة.

يمكن القول ان الفرضية الثانية، قد تحققت من حيث ان للقيادة التنظيمية دور في صناعة الهوية التنظيمية .

النتائج الفرضية العامة:

- ان للاتصال التنظيمي دور في صناعه الهوية التنظيمية فهو يعتبر احد الركائز الأساسية في المؤسسة، كما انه يساعد في تحقيق الأهداف باعتباره احد ابعاد الثقافة التنظيمية من حيث تشجع المؤسسة العمل الجماعي و العمل فيما بينهم.
- كما تبين الدراسة انه يوجد علاقة بين القيادة الإدارية وصناعة الهوية التنظيمية، حيث تعمل على تشجع العاملين في المؤسسة وبالإضافة إلى غرس المؤسسة حب الرقابة الذاتية.

الحلول:

من خلال هذه الدراسة يمكن تقديم بعض التوصيات

1. الاهتمام بالجانب العاطفي في التعامل مع العمال مما يولد لديهم الرضاء والولاء ولانتماء المؤسسة.
2. المحافظة على مكانة المؤسسة وسمعتها.
3. التعامل مع العاملين بعدالة ومساواة في توزيع العمل والمكافأة والترقية.
4. الاهتمام بجماعة العمل ولاحترام المتبادل من اجل تحقيق الاهداف العامة .

الخلاصة:

من خلال ما تطرقنا اليه في هذا الفصل تمت مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات وبعض الدراسات السابقة حيث، تم التحقق من الفرضية العامة لدراسة مما نتج عنها في الاخير ان العلاقة تكاملية بين الثقافة التنظيمية والهوية التنظيمية.

الخاتمة

الخاتمة

لقد تناولنا في هذه الدراسة احدي المواضيع الهامه في الفكر التنظيمي حيث تعلق الامر بالهوية التنظيمية في المؤسسة، اذ حاولنا في هذه الدراسة إبراز علاقه الثقافة التنظيمية في صناعه الهوية التنظيمية لدي العاملين، و ثم الاهتمام بالهوية التنظيمية باعتبارها احد الاسس المحددة لنجاح المؤسسة، فالمؤسسة التي تمتلك هويه قوية تكون لها الأفضلية للاستمرار والنجاح، وهذا ينعكس إيجابيا على تصرفات العاملين في المؤسسة والتوافق بين هوية المؤسسة وهوية عمالها، وبالتالي يشعر العاملين بأن اهداف المؤسسة من اهدافهم، مما يعزز فيهم الالتزام والولاء لديهم. كما يمكننا القول في الاخير ان الثقافة التنظيمية لعبت دورا اساسيا في تحديد العاملين داخل المؤسسة ومن خلال دراسة الفرضية الرئيسة وبمن القول انها تحققت لحد كبير وبني التالي اثبتت وجود علاقه بين الثقافة التنظيمية ودورها في صناعه الهوية التنظيمية.

قائمة المراجع والمصادر

قائمة المراجع والمصادر

1. ابراهيم بيومي مذكور، المعجم الفلسفي، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، القاهرة، 1983.
2. اسماء حنين وعالية قراط، تأثير الثقافة التنظيمية على عملية الترقية في المؤسسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، 2017.
3. بن منظور لسان العرب، دار صادر، بيروت.
4. حمدي فؤاد علي، التنظيم والإدارة الحديثة، دار النهضة العربية، بيروت، 1981.
5. خليل محمد حسن الشماع خيضر، مبدا كاظم حمودة، نظرية المنظمة، ط1، دار المسيرة، عمان، 2002.
6. الرشيدة سليمان فضل الله وعلي عبد الله الحاكم، اثر الثقافة التنظيمية على الأداء، دراسة تطبيقية على المصارف التجارية.
7. زاهد محمد ديري، السلوك التنظيمي، ط1، دار المسير للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
8. سليمان محمد شحاته، مناهج البحث بين النظرية والتطبيق، مراكز الاسكندرية، 2005.
9. صونية براهيمية، الهوية التنظيمية واليات تفعيلها في المؤسسة، مجلد العلوم الاجتماعية.
10. علي عبد الرزاق جلبي، دراسات في المجتمع والثقافة، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، 2002، جامعة الإسكندرية.
11. فاطمة عوض وصابر ميرفت خفاجة، اسس ومبادئ البحث، مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية، ط1، الاسكندرية، 2002.
12. فهد خليل زايد، اساسيات المنهجية للبحث في العلوم الانسانية، ط1، دار النفائس ، الاردن 2007.
13. لوكيا الهاشمين، نظريات المنظمة، دار الهدى لطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر.
14. محمد يوسف القاضي، السلوك التنظيمي، ط1، عمان الاردن، المملكة الاردنية الهاشمية الاردنية، 2015.
15. مراد وهبة، المعجم الفلسفي، ط5، دار قباء، الحديثة، القاهرة، 2005.

الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



الاستبيان

أخي / أختي:

في إطار إعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل بعنوان: "الثقافة التنظيمية ودورها في صناعة الهوية التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة".
نرجو تفضيلكم بإجابة المناسبة على الأسئلة الواردة في هذه الاستمارة بكل صدق وموضوعية بما تعتقدونه واقعا وذلك للحصول على نتائج دقيقة تعزز تحقيق اهداف هذه الدراسة ونحيطكم علما بان المعلومات الواردة في هذي الاستمارة سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.
ملاحظة: الرجاء وضع ع: ملاحظة (X) أمام الإجابة التي تتفق مع وجهة نظركم

من اعداد:

— بركة وداد

— مسعودي أميرة

السنة الجامعية: 2023/2022

المحور الاول: البيانات عامة حول المبحوثين

1- الجنس: ☐ انثى ☐ ذكر

2- السن:

☐ من 25 سنة الى 30 سنة ☐ من 31 سنة الى 35 سنة☐ من 36 سنة الى 40 سنة ☐ من 41 فما فوق

3- الحالة العائلية (المدنية):

☐ اغرب /ة. ☐ متزوج/ة. ☐ مطلق/ة. ☐ ارمل /ة

4- المستوى التعليمي:

☐ ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐ أخرى

5- الاقدمية بالسنوات:

☐ أقل من 5 سنوات ☐ من 5 الى 9 سنوات ☐ من 10 الى 14 سنوات☐ من 15 الى 19 سنوات ☐ من 20 الى 24 سنوات ☐ من 25 فما فوق

المحور الثاني: الاتصال التنظيمي

1- تشجع المؤسسة العمل الجماعي

☐ نعم ☐ لا

2- لا تفرق الإدارة بين العاملين

☐ نعم ☐ لا

3- يعمل المسؤولون على التوفيق بين قيم الفرد وقيم المؤسسة

☐ نعم ☐ لا

4- تشجع المؤسسة عمالها على التعاون والتضامن فيما بينهم؟

☐ نعم ☐ لا

5- تشجع المؤسسة عمالها على تكوين علاقات صداقه داخل بيئة العمل؟
 نعم ☐ لا ☐

6- تعمل المؤسسة على خلق بيئة عمل يسودها الاحترام بين مختلف الفاعلين فيها
 نعم ☐ لا ☐

المحور الثالث: القيادة التنظيمية

1- تشجع المؤسسة عالمها على الرغبة في البقاء لفترة اطول
 نعم ☐ لا ☐

2- تغرس المؤسسة في عمالها الرغبة في الوصول الي مراكز قيادية اعلى
 نعم ☐ لا ☐

3- تغرس المؤسسة فيك حب الرقابة الذاتية
 نعم ☐ لا ☐

4- يفتح المسؤولين المجال لطرح انشغالات بكل حرية
 نعم ☐ لا ☐

5- يعمل المسؤولون على تشجيع العاملين ذو الكفاءة العالية؟
 نعم ☐ لا ☐

6- يثمن المسؤولون مجهودات العاملين
 نعم ☐ لا ☐

الملحق رقم 02: الهيكل التنظيمي لمؤسسة الاتصالات الجزائرية

