



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية
قسم : العلوم الاجتماعية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع
تخصص : علم اجتماع تنظيم و عمل
بعنوان :

الثقافة التنظيمية و علاقتها بالانتماء التنظيمي
دراسة ميدانية في مؤسسة محافظة الغابات بولاية الوادي

إعداد الطالبة :

أم السعد مساعيد
ندى الوجدان دمدوم

نوقشت المذكرة علنا يوم : 05 / 06 / 2023

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة :

الصفة	الجامعة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أستاذ التعليم العالي	لامية بوبيدي
مشرفا و مقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أستاذ محاضر أ	خديجة لبيبي
ممتحننا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أستاذ محاضر أ	يوسف بالنور

السنة الجامعية : 2022 / 2023



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية
قسم : العلوم الاجتماعية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع
تخصص : علم اجتماع تنظيم و عمل
بعنوان :

الثقافة التنظيمية و علاقتها بالانتماء التنظيمي
دراسة ميدانية في مؤسسة محافظة الغابات بولاية الوادي

إعداد الطالبة :

أم السعد مساعيد
ندى الوجدان دمدوم

نوقشت المذكرة علنا يوم : 05 / 06 / 2023

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة :

الصفة	الجامعة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أستاذ التعليم العالي	لامية بوبيدي
مشرفا و مقرا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أستاذ محاضر أ	خديجة لبيهي
ممتحننا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أستاذ محاضر أ	يوسف بالنور

السنة الجامعية : 2022 / 2023

الإهداء

الحمد لله الذي بعونه تتم الصالحات والصلاة على رسوله الكريم سيدنا محمد وعلى آله وصحبه اجمعين .

إهداء إلى من قال فيهما الله عز و جل ﴿ وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا ۖ إِمَّا يَبُلُغَنَّ عِنْدَكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا أَوْ كِلَاهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٌ وَلَا تَنْهَرْهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا ۖ وَخَفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيْتَنِي صَغِيرًا ﴾ إلى الأهل الكرام و الإخوة و الأخوات كل باسمه .

و إهداء إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد ؛ إلى جميع الاقارب والأصدقاء و الزملاء إلى كل من علمنا حرفا ؛ إلى كل من أحب العلم والعلماء ؛ إليهم جميعا نهدي ثمرة جهدنا .

أم السعد و ندى الوجدان

الشكر و التقدير

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (إن أشكرَ الناسَ لله عز وجل أشكرُهُم للناس) نتوجه بالشكر الجزيل و أطيب التقدير لكل من ساهم في تقديم هذا العمل من قريب أو من بعيد و على رأسهم جميعا الأستاذة المشرفة " خديجة لبيهي " لتفضلها بالإشراف على هذه المذكرة و على ما قدمته لنا من مرافقة و نصح طيلة مشوارنا الدراسي في الجامعة حمه لخضر بولاية الوادي

كما لا يفوتنا أن نتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الأساتذة الكرام : لامية بويدي و شوقي مرابط و يعقوب سالم ، الذين شاركوا في تحكيم استبانة الدراسة و على آرائهم القيمة . و الشكر موصول إلى كل أستاذة كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية الذين وقفوا على المنابر ليعطوا حصيلة فكرهم و لينيروا درب العلم طيلة مشوارنا الدراسي و على دعمهم وتشجيعهم لنا .

دون أن ننسى أن نشكر من مد لنا يد المساعدة من الزملاء و الأصدقاء و ساهم معنا بفكرة أو نصيحة أو توجيه و أخص بالذكر كل من : الزميل عادل رقيق و الزميلتين فضيلة علال و

فاطمة مشري

شكرا لكم جميعا

أم السعد و ندى الوجدان

ملخص الدراسة

نظراً لأهمية دور الثقافة التنظيمية للمؤسسات الحكومية في تحديد اتجاهات الموظفين فيها و انتمائهم اختار الباحث تناول بعدي الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي بالدراسة للوقوف على طبيعة العلاقة بينهما ، كما هدفت هذه الدراسة للتعرف على تصورات الموظفين نحو الثقافة التنظيمية و على مستوى الانتماء التنظيمي لدى موظفي محافظة الغابات بولاية الوادي ، و عليه فإن هذه الدراسة تسعى للإجابة على التساؤل الرئيسي : ما طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي في محافظة الغابات بولاية الوادي ؟

و للإجابة على تساؤلات الدراسة قام الباحث بصياغة الفرضية العامة التالية : توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي في محافظة الغابات بولاية الوادي
كما تدرج تحت هذه الفرضية الفرضيات الجزئية التالية :

- توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية في بعدها الإداري و الانتماء التنظيمي في محافظة الغابات بولاية الوادي
- توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية في بعدها الإنساني و الانتماء التنظيمي في محافظة الغابات بولاية الوادي
- يختلف مستوي الانتماء التنظيمي في محافظة الغابات بولاية الوادي باختلاف الخصائص الشخصية للموظفين (الجنس و العمر و المستوى التعليمي و المستوى الرتبي و الخبرة المهنية)
كما إعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي و استخدم طريقة المسح الشامل حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين و اعتمد الباحث على أداة الاستبيان كوسيلة أساسية لجمع المعلومات .
أظهرت نتائج الدراسة ما يلي :

- أن هناك علاقة طردية وموجبة قوية بين الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي حيث أنه كلما زادت قوة الثقافة التنظيمية بمؤسسة محافظة الغابات بولاية الوادي زاد ذلك من مستوى الانتماء التنظيمي للموظفين بها .
 - وجود علاقة بين البعد الإداري للثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي .
 - وجود علاقة بين البعد الإنساني للثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي .
 - أظهرت النتائج أنه لا يوجد اختلاف في مستوى الانتماء بين البيانات الشخصية الثلاثة (الجنس ، المؤهل العلمي ، المستوى الرتبي) كما أظهرت النتائج أنه يوجد اختلاف في مستوى الانتماء بين متغيري (العمر ، الخبرة المهنية) .
- كلمات مفتاحية : الثقافة التنظيمية ، الانتماء التنظيمي ، محافظة الغابات بولاية الوادي .

Abstract

Given the importance of the role of organizational culture in government institutions in determining the attitudes of employees and their affiliation, the researcher chose to study the two dimensions of organizational culture and organizational affiliation to determine the nature of the relationship between them. This study also aimed to identify employees' perceptions of organizational culture and the level of organizational affiliation among the employees of the forest governorate in El- Oued state. Accordingly, this study seeks to answer the main question: What is the nature of the relationship between organizational culture and organizational affiliation in Forest province in El-Oued state?

In order to answer the questions of the study, the researcher formulated the following general hypothesis: There is a relationship between organizational culture and organizational affiliation in Forest province in El-Oued state.

The following partial hypotheses also fall under this hypothesis:

- There is a relationship between the organizational culture in its administrative dimension and the organizational affiliation in Forest province in El-Oued state
- There is a relationship between organizational culture in its human dimension and organizational affiliation in Forest province in El-Oued state
- The level of organizational affiliation in Forest province in El-Oued state differed according to the personal characteristics of the employees (sex, age, educational level, rank level, and professional experience).

This study also relied on the descriptive approach and used the comprehensive survey method, where the study population consisted of all employees, and the researcher relied on the questionnaire tool as a basic method for collecting information

The results of the study showed the following:

- That there is a strong direct and positive relationship between organizational culture and organizational affiliation, as the stronger the organizational culture in the Forestry Governorate Corporation in

El-Oued State, the greater the level of organizational affiliation of its employees.

- The existence of a relationship between the administrative dimension of organizational culture and organizational affiliation
- The existence of a relationship between the human dimension of organizational culture and organizational affiliation
- The results showed that there is no difference in the level of belonging between the three personal data (sex, educational qualification, rank level) and the results also showed that there is a difference in the level of belonging between the variables (age and professional experience).

Key Words ; organizational culture , organizational affiliation .
Forest province in El-Oued state .

جدول المحتويات

III.....	الإهداء
IV	الشكر
V	ملخص الدراسة.....
VIII.....	جدول المحتويات
X	قائمة الجداول.....
XI.....	قائمة الاشكال
XII.....	قائمة الملاحق.....
أ	مقدمة.....
أ.....	1- توطئة.....
أ.....	2- طرح الاشكالية.....
ج.....	3- فرضيات البحث.....
ج.....	4- مبررات اختيار الموضوع.....
ج.....	5- أهداف البحث و أهميته.....
د.....	6- حدود البحث.....
ه.....	7- منهج البحث.....
ه.....	8- صعوبات البحث.....
و.....	9- هيكلية البحث.....
7.....	الفصل الأول : الأدبيات النظرية و التطبيقية.....
8.....	تمهيد :
9.....	المبحث الاول : الأدبيات النظرية.....
9.....	المطلب الأول : مفهوم الثقافة التنظيمية.....
12.....	المطلب الثاني : مفهوم الانتماء التنظيمي.....
14.....	المبحث الثاني : نموذج الدراسة.....
14.....	المطلب الأول : عرض نموذج الدراسة.....
15.....	المطلب الثاني : التعليق على نموذج الدراسة.....
16.....	المبحث الثالث : الأدبيات التطبيقية.....
16.....	المطلب الأول : عرض الدراسات السابقة.....
20.....	المطلب الثاني : التعليق على الدراسات السابقة.....

22 خلاصة الفصل
23 الفصل الثاني : الدراسة الميدانية
24 تمهيد
25 المبحث الأول : الطريقة و الأدوات
25 المطلب الاول : الطريقة
26 المطلب الثاني : الأدوات
29 المبحث الثاني :النتائج و المناقشة
29 المطلب الاول : عرض النتائج
49 المطلب الثاني : مناقشة النتائج
56 المطلب الثالث : استنتاجات عامة و توصيات
58 خلاصة الفصل:
59 خاتمة
62 قائمة المصادر و المراجع
65 الملاحق

قائمة الجداول

جدول 1 : توزيع الموارد البشرية في محافظة الغابات	25
جدول 2 : توزيع المبحوثين على المصالح في محافظة الغابات	26
جدول 3 : ملخص قياس متغيرات الدراسة	26
جدول 4 : عدد العبارات المستعملة لكل بعد من أبعاد الثقافة التنظيمية	27
جدول 5 : عدد العبارات المستعملة لكل بعد من أبعاد الانتماء التنظيمي	27
جدول 6 : معامل الثبات لأداة الدراسة	28
جدول 7 : الأوزان المعطاة لخيارات الإجابة في قائمة الاستبيان	28
جدول 8 : تقدير درجة متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة	29
جدول 9 : نتائج التكرارات و النسب المئوية لجنس عينة الدراسة	30
جدول 10 : نتائج التكرارات و النسب المئوية لسن عينة الدراسة	31
جدول 11 : نتائج التكرارات و النسب المئوية للمستوى التعليمي لعينة الدراسة	32
جدول 12 : نتائج التكرارات و النسب المئوية للمستوى الرتي لعينة الدراسة	33
جدول 13 : نتائج التكرارات و النسب المئوية للخبرة المهنية لعينة الدراسة	34
جدول 14 : نتائج التكرارات و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للبعد الإداري للثقافة التنظيمية	36
جدول 15 : نتائج التكرارات و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للبعد التنظيمي للثقافة التنظيمية	37
جدول 16 : نتائج التكرارات و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للبعد الانساني للثقافة التنظيمية	39
جدول 17 : نتائج التكرارات و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للبعد الاستمراري للانتماء التنظيمي	40
جدول 18 : نتائج التكرارات و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للبعد العاطفي للانتماء التنظيمي	42
جدول 19 : نتائج التكرارات و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للبعد المعيارى للانتماء التنظيمي	43
جدول 20 : نتائج ارتباط بيرسون بين البعد الاداري للثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي	44
جدول 21 : نتائج ارتباط بيرسون بين البعد الانساني للثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي	44
جدول 22 : نتائج اختبار T لإختبار الفروق لمتغير الانتماء التنظيمي حسب متغير الجنس	45
جدول 23 : نتائج تحليل التباين الأحادي لإختبار الفروق لمتغير الانتماء التنظيمي حسب متغير العمر	46
جدول 24 : نتائج تحليل التباين الأحادي لإختبار الفروق لمتغير الانتماء التنظيمي حسب متغير المستوى التعليمي	47
جدول 25 : نتائج اختبار T لإختبار الفروق لمتغير الانتماء التنظيمي حسب متغير المستوى الرتي	48
جدول 26 : نتائج تحليل التباين الأحادي لإختبار الفروق لمتغير الانتماء التنظيمي حسب متغير الخبرة المهنية	49
جدول 27 : نتائج ارتباط بيرسون بين الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي	

قائمة الاشكال

- الشكل 1 : نموذج الدراسة..... 14.....
- الشكل 2 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس 29.....
- الشكل 3 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر 30.....
- الشكل 4 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي 31.....
- الشكل 5 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الرتي 32.....
- الشكل 6 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية 33.....

قائمة الملاحق

- الملحق رقم 1 : قائمة أسماء المحكمين 66
- الملحق رقم 2 : استبيان الدراسة 67
- الملحق رقم 3 : ترخيص بزيارة ميداني 70
- الملحق رقم 4 : الهيكل التنظيمي لمحافظة الغابات بولاية الوادي 71

مقدمة

1- توطئة

تسعى العديد من المؤسسات الحكومية إلى تحقيق أهدافها من خلال استخدام الأساليب الإدارية الحديثة والفعالة ، حيث أن من أعراض التنظيم الجيد كما تشير أدبيات الإدارة و كما نشاهد في واقع بيئة العمل ، وجود سلوك إداري يتسم بالعقلانية و الرشد ، و ذلك من خلال دراسة الفرد وسلوكه من عدة جوانب اجتماعية منها ونفسية وهذا لا يأتي إلا من خلال الاهتمام بالموارد البشرية العاملة في هذا القطاع ، لذلك تعطي المؤسسات اهتماما بالغاً لبيئة العمل و لثقافة العامل ، لاقتناعها بأن الفرد هو مفتاح نجاح المؤسسات ، خاصة فيما يتعلق بحالتهم النفسية الشعورية، هذا الجانب الذي يشكل حلقة أساسية للرفع وتطوير مستوى أداء العاملين فيها ، حيث تلعب الثقافة اليوم دوراً مهماً في أداء المؤسسة وكيفية رؤية الموظفين للمؤسسة ، و تميز تلك المؤسسات عن غيرها، وتساعد في فهم وتفسير العديد من الظواهر الاجتماعية والتنظيمية، وما تحمله من أهمية في ترشيد وعقلنة السلوك التنظيمي ، كما أن الثقافة تؤدي عدة وظائف للمؤسسات حيث تؤثر على مخرجاتها سلباً أو إيجاباً و على شعور العاملين بالرضا والانتماء والولاء والالتزام ، و على سلوك و أداء الأفراد وتماسك البناء الاجتماعي المؤسسة . و حتى تتمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها و حماية كيانها ، عليها أولاً بناء ثقافة تنظيمية قوية وراسخة توفر لها عوامل الاستقرار ، فالثقافة التنظيمية الناجحة تنبع من رؤية محددة للمؤسسة ، و تنعكس على وضوح مهامها و أهدافها ، ومن هنا جاءت عناية المؤسسات بالثقافة التنظيمية لكونها أحد العناصر المساهمة بقوة في نجاح المؤسسات ، والتي تعتبر جزءاً مهماً من المناخ التنظيمي للمؤسسة وعنصراً مؤثراً في السلوك التنظيمي للعاملين .

و بناءً على ما تقدم و نظراً لأهمية دور الثقافة التنظيمية للمؤسسات الحكومية في تحديد اتجاهات الموظفين فيها و انتمائهم ، اختار الباحث تناول بعدي الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي بالدراسة و الوقوف على طبيعة العلاقة بينهما.

2- طرح الإشكالية

يحظى موضوع الثقافة التنظيمية في العقود الأخيرة اهتمام الباحثين و الدارسين في مجالات الإدارة و في الحقل السوسولوجي على اعتبار أن ثقافة المؤسسة من المحددات الرئيسية لنجاح المؤسسات أو فشلها ، وذلك لأن المؤسسات الناجحة هي التي تملك ثقافة تنظيمية قوية ، كما أنه كلما كانت الثقافة التنظيمية قوية و متماسكة كلما عزز ذلك من الانتماء التنظيمي .

و تُعرف الثقافة التنظيمية على أنها " جملة من الاتجاهات والقيم والمبادئ والأعراف والمعتقدات ومعايير السلوك التي يتقاسمها العاملون في المنظمة و التي تحدد كيفية أداء العامل لعمله وكذلك كيفية القيام بالأعمال الموكلة للفرد وفق تلك القيم التي تؤثر عليه وتوجه سلوكه وتصرفاته.¹ " ، أي أن الثقافة التنظيمية " تعبر عن نمط

¹ نور طاهر الأفرع: أثر الثقافة التنظيمية على تطوير المؤسسات الحكومية في محافظة قلقيلية ، مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية و القانونية ، جامعة القدس المفتوحة فلسطين ، المجلد 6 ، العدد 21 ، 30 اغسطس 2022 ، ص 96

التصرفات والممارسات العامة وقواعد السلوك والمعتقدات التي يقتنع بها العاملون داخل المنظمة ويتبنونها في تعاملاتهم، كما تتضمن ممارسات وعادات تترسخ مع الزمن لتشكل أساليب التفكير و تؤثر في أساليب إتخاذ القرارات وطرق إنجاز العمل كما تعبر عن قيم الموظفين وسلوكياتهم¹ ، كما تؤثر أيضا على الشعور بالانتماء لدى العاملين و تساهم في تعزيز مستوى الانتماء التنظيمي داخل المؤسسة ، وهذا الأخير يعتبر ظاهرة اجتماعية مرتبطة بالمؤسسة و أحد الأهداف الإنسانية التي تسعى جميع المؤسسات إلى تحقيقه لما له من آثار إيجابية على الفرد و المؤسسة في الوقت نفسه ، حيث يساعد على انخفاض معدل دوران العمل وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية وزيادة الإنتاجية وتعزز استقرار المؤسسة كنظام اجتماعي ، لذلك هو شعور مرتبط بالافتخار و الذي " يشير إلى مدى الإخلاص والولاء التي يبديها الفرد تجاه عمله وانعكاس ذلك على تقبل الفرد أهداف المؤسسة التي يعمل بها وتفانيه ورغبته القوية وجهده المتواصل لتحقيق أهدافها. "²

و انطلاقاً من أهمية وحيوية موضوع الثقافة التنظيمية فإن عدداً معتبراً من قادة المؤسسات ومديريها يولون اهتماما كبيراً للثقافة التنظيمية في مؤسساتهم لإيمانهم بأنها من أهم المكونات الأساسية للمؤسسة ، حيث تلعب دوراً هاماً في التأثير على سلوك العاملين في المؤسسات وانتمائهم التنظيمي وذلك وفقاً لطبيعة وقوة الثقافة التنظيمية التي تتمتع بها المؤسسة .

و في هذا الإطار جاءت هذه الدراسة بشقيها النظري والميداني للتعرف على واقع الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسات الحكومية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي للموظفين ، و في هذه الدراسة إحترنا مؤسسة محافظة الغابات بولاية الوادي بإعتبارها إحدى المؤسسات الحكومية على مستوى ولاية الوادي ، و عليه فإن هذه الدراسة تسعى للإجابة على التساؤل الرئيسي : ما طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي في محافظة الغابات بولاية الوادي ؟

وبعبارة أخرى تهدف هذه الدراسة إلى الإجابة على التساؤلات التي تتفرع عن التساؤل الرئيسي السالف الذكر وهي كالتالي:

التساؤلات الفرعية :

- ما طبيعة الثقافة التنظيمية السائدة في محافظة الغابات بولاية الوادي ؟
- ما مستوى الانتماء التنظيمي لدى الموظفين في محافظة الغابات بولاية الوادي ؟
- هل يختلف مستوى الانتماء التنظيمي في محافظة الغابات بولاية الوادي باختلاف الخصائص الشخصية للموظفين (الجنس والعمر و المستوى التعليمي و المستوى الرتبي و الخبرة المهنية) ؟

¹ سوسن محمد: الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن من وجهة نظر قيادات الكليات ،مجلة كلية التربية ، جامعة الأزهر مصر ، العدد 164 ،الجزء الثاني ، يوليو 2015 ، ص 813

² إباد طه الرواشد : الثقافة التنظيمية و أثرها في الانتماء التنظيمي دراسة ميدانية في شركات الاتصالات الأردنية ، مجلة المنارة ، المجلد 25 ، العدد 4 ، 2019 ، ص 199

3- فرضيات البحث

- و للإجابة على تساؤلات هذه الدراسة قمنا بصياغة الفرضية العامة التالية : توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي في محافظة الغابات بولاية الوادي
- كما تدرج تحت هذه الفرضية الفرضيات الجزئية التالية :
- توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية في بعدها الإداري و الانتماء التنظيمي في محافظة الغابات بولاية الوادي .
 - توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية في بعدها الإنساني و الانتماء التنظيمي في محافظة الغابات بولاية الوادي .
 - يختلف مستوي الانتماء التنظيمي في محافظة الغابات بولاية الوادي باختلاف الخصائص الشخصية للموظفين (الجنس و العمر و المستوى التعليمي و المستوى الرتبي و الخبرة المهنية) .

4- مبررات اختيار الموضوع

- قلة البحوث في هذا الموضوع : بالرغم من تناول الباحثين الموضوع الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي في عدة دراسات إلا أنها تبقى قليلة نسبيا وبحاجة إلى كثير من الاهتمام .
- الرغبة الشخصية في تناول أبعاد جديدة للثقافة التنظيمية مختلفة تماما عن الأبعاد المدروسة في الدراسات السابقة .
- الرغبة الشخصية في دراسة متغير الانتماء التنظيمي لمعرفة مدى شعور الموظف الجزائري بالانتماء لعمله في المؤسسة الحكومية .
- المساهمة بتزويد مكتبة الجامعة بدراسة محلية في مجالي الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي ، لأن هذا الموضوع لم يتطرق له في الجامعة ، على حد علم الباحث .
- نظراً لأن هذا الموضوع لم يتطرق إليه في ميدان البحث بمؤسسة محافظة الغابات بولاية الوادي.

5- أهداف البحث و أهميته

أهداف البحث

- تهدف هذه الدراسة إلى إبراز العديد من النقاط التي من خلالها يمكن استيعاب الموضوع و الوصول إلى مجموعة من التوصيات الهامة فيما يتعلق بموضوع الدراسة ، ومن بين الأهداف ما يلي :
- محاولة التعرف على تصورات الموظفين نحو الثقافة التنظيمية وكل بعد من أبعادها (الإداري ، التنظيمي ، الانساني) السائدة في مؤسسة محافظة الغابات بولاية الوادي .
 - التعرف على مستوى الانتماء التنظيمي لدى موظفي مؤسسة محافظة الغابات بولاية الوادي.

- معرفة طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية السائدة في مؤسسة محافظة الغابات بولاية الوادي و الانتماء التنظيمي لدى الموظفين بها .
- محاولة تقديم توصيات و اقتراحات للمسؤولين تدعم مسألة إيجاد ثقافة تنظيمية تشجع الموظفين على الشعور بالانتماء للمؤسسة .
- تهدف إلى إثراء مكتبة الجامعة بدراسة محلية في مجال الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي اللذان لم يحظيا بالكثير من الدراسات معاً، وبالتالي يمكن أن تشكل مرجعاً لأي دراسة لاحقة.

أهمية البحث

تستمد أهمية هذه الدراسة من أهمية متغيري الدراسة الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي فالمتغير الأول يعتبر أساس العملية الإدارية حيث يتمثل في الطريقة التي يتم بها إنجاز المهام التي تتبناها إدارة المؤسسة في تحقيق أهدافها ، والتي في غيابها تغيب الكفاءة والقدرة على التسيير، مما يخلق جواً يبعث على النفور والتسبب والعنف ، و المتغير الثاني يعتبر من الظواهر الصحية في التنظيم و التي يمكن أن يؤدي إلى الارتفاع بأداء المؤسسة في حال كان الانتماء التنظيمي لدى الموظفين فيها مرتفعاً أو أن تؤدي إلى خلل في أداء المؤسسة إن كان عكس ذلك . كما تكمن أهمية الدراسة في التعرف على طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي في محافظة الغابات بولاية الوادي والعمل على تحسينها ، وذلك للاستفادة من نتائج وتوصيات البحث وتطبيقها على أرض الواقع في المؤسسات الحكومية .

6- حدود البحث

الحدود المكانية: أجريت الدراسة في محافظة الغابات بولاية الوادي (أنظر الملحق رقم : 4) ، حيث تضم : مقر المحافظة الكائن مقره بالمنطقة الجديدة 19 مارس الوادي وتندرج ضمنها مقاطعات كما يلي:

* مقر مقاطعة الغابات 08 ماي الوادي تابع للأملاك الغابية ويضم إقليمين: مقر إقليم الغابات قمار و إقليم الريح المتواجد في تقسيمة الفلاحة.

* مقر مقاطعة الغابات الطالب العربي متواجد بمقر تقسيمة الفلاحة بالديبيلة ويضم إقليمين : مقر إقليم الطالب العربي المتواجد بمقر تقسيمة الفلاحة وإقليم المقرن المتواجد بمقر .

الحدود الزمنية : يقصد الحدود الزمانية للدراسة " الوقت الذي استغرقه منذ بدايتها وحتى كتابة تقريره النهائي." ¹

المرحلة الأولى : كانت بداية هذه الدراسة من أواخر شهر سبتمبر 2022 حيث تم التفكير في موضوع الدراسة مع الاستشارة لبعض الأساتذة المختصين في علم الاجتماع ، كما تم في هذه المرحلة البحث و الاطلاع على التراث النظري لكل المتغيرات و الأبعاد المدروسة و الأساليب العلمية المطبقة .

¹ ناهدة عبد زيد الدليمي : أسس و قواعد البحث العلمي ، عمان ، الأردن ، دار صفاء للنشر و التوزيع ، ط 1 ، 2016 ، ص 54

المرحلة الثانية : أما المرحلة الثانية فهي مرحلة التطبيق الميداني حيث قمنا بزيارة إستطلاعية يوم الاربعاء 30 نوفمبر 2022 إلى مقر المحافظة بالمنطقة الجديدة 19 مارس الوادي ، وذلك من أجل جمع المعلومات حول الموارد البشرية و المؤسسة محل الدراسة ، كما قمنا بمقابلات استكشافية مع عدد من الموظفين بلغ عددهم 15 موظف بغرض التعرف أكثر على الظاهرة محل الدراسة و كذلك انطباع مجتمع البحث حول المؤسسة و ذلك بغرض استخدامها في بناء استمارة البحث ، وبعد استلامنا لترخيص الدراسة (أنظر الملحق رقم : 3) قمنا بتوزيع الاستمارة النهائية على مجتمع الدراسة و ذلك خلال الفترة الممتدة ما بين 19 فيفري 2023 إلى غاية 2 مارس 2023 .

الحدود البشرية: أجريت الدراسة على جميع موظفي مؤسسة محافظة الغابات بولاية الوادي ، حيث تتكون محافظة الغابات بولاية الوادي من 67 موظفا من مختلف الرتب : أسلاك تقنية و أسلاك مشتركة ، و هي موزعة

حسب العدد كالتالي: جدول 1 : توزيع الموارد البشرية في محافظة الغابات

العدد الإجمالي للموظفين	الموارد البشرية
47	الأسلاك التقنية الخاصة بإدارة الغابات
20	الأسلاك المشتركة
67	المجموع

المصدر : مصلحة الموارد البشرية بمحافظه الغابات

7- منهج البحث

إنطلاقا من طبيعة الدراسة والمعلومات المراد الحصول عليها للكشف عن طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي، إتمدت هذه الدراسة في إجراءاتها على المنهج الوصفي لملاءمته لمثل هذا النوع من الدراسات و الذي يعتمد على جمع البيانات من عينة الدراسة من الموظفين باستخدام الاستبانة المعدة لأغراض هذه الدراسة ، حيث "يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا . . " ¹ ، كما أنه لا يقف عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة ، بل ويقوم بدراسة استجابات الموظفين و تحليلها ، وكشف علاقاتها المختلفة من أجل تفسيرها، والوصول إلى استنتاجات .

8- صعوبات البحث

تعرض أي باحث إلى مجموعة من الصعوبات عند القيام ببحث علمي ، ومن بين الصعوبات التي واجهتنا عند القيام بهذه الدراسة :

- نقص في الدراسات التي تناولت موضوع الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي معا هذا من ناحية ومن ناحية أخرى عدم القدرة على الوصول إلى كافة الدراسات التي تناولت الموضوع.

¹ ناهدة عبد زيد الدليمي : المرجع السابق ، ص 98

- تعدد جوانب موضوع الثقافة التنظيمية حيث يمكن دراسته من عدة جوانب وبالتالي كان لابد علينا من تضيق مجال الدراسة خاصة وأن مختلف هذه الجوانب مترابطة فيما بينها .
- و لأن الرغبة الشخصية كانت في تناول أبعاد جديدة للثقافة التنظيمية وجدنا صعوبة في تفسير و تحليل النتائج ومقارنتها مع الدراسات السابقة .

9- هيكلية البحث

تناولت الدراسة موضوع الثقافة التنظيمية و علاقتها بالانتماء التنظيمي لدى موظفين محافظة الغابات بولاية الوادي حيث تم تقسيم هذه الدراسة وفق خطة بحث تضمنت مقدمة و فصلين وخاتمة :

مقدمة : أما المقدمة فكانت عبارة عن مدخل رئيسي للبحث وتضمنت العناصر التالية : في البداية اشتملت المقدمة على توطئة تضمنت تمهيد عام لموضوع الدراسة ، كما تم طرح الاشكالية في شكل فقرة تضمنت التساؤل عام و للإجابة عليه تم تتبعها بعض التساؤلات الفرعية ، و كذلك فرضيات الدراسة ، ومن ثم تحديد الأسباب الموضوعية لإختيار الموضوع دون غيره من المواضيع ، كما تم ذكر أهداف البحث و أهميته ، أما بخصوص حدود البحث قام الباحث بعرض تفصيل انطلاقاً من التعرف على مجالاتها الثلاث المكاني و الزماني والبشري ، كما تم تحديد منهج الدراسة المتبع ، ومن ثم تطرق الباحث إلى الصعوبات التي واجهته في البحث ، وفي الأخير وضع الهيكلية النهائية للبحث .

وقد تم إجراء هذه الدراسة في فصلين موضحة كما يلي :

الفصل الأول : تضمن الأدبيات النظرية و التطبيقية و تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث كما يلي :

المبحث الأول: و تم تقسيمه إلى مطلبين تناول فيه أدبيات الدراسة بمحوري الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي .

المبحث الثاني : و تم تقسيمه إلى مطلبين تناول فيه عرض نموذج الدراسة بشيء من التحليل و المناقشة .

المبحث الثالث : و تم تقسيمه إلى مطلبين تناول فيه عرض الدراسات السابقة و مناقشتها .

الفصل الثاني : يمثل الدراسة الميدانية و التطبيقية و تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين موضحة كما يلي :

المبحث الأول: الطريقة و الأدوات : و تم تقسيمه إلى مطلبين تناول فيه مجتمع و عينة الدراسة و تحديد المتغيرات و أدوات جمع البيانات و الاساليب الإحصائية المستخدمة .

المبحث الثاني : النتائج و المناقشة : و تم تقسيمه إلى ثلاثة مطالب تناول فيهم عرض نتائج الدراسة و تحليلها و تفسيرها مبيناً مستوى الثقافة التنظيمية و مستوى الانتماء التنظيمي لدى موظفين محافظة الغابات بولاية الوادي و تحديد العلاقة بين الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي و تقديم استنتاجات عامة و توصيات .

خاتمة : ثم في الأخير خلصنا إلى صياغة خاتمة تم تحديد فيها ما تم التوصل إليه و قد إعتدنا على بعض المراجع ، كما دعمنا هذه المذكرة بمجموعة من الملاحق التي لها علاقة بموضوع الدراسة .

الفصل الأول : الأدبيات النظرية و التطبيقية

تمهيد

المبحث الأول : الأدبيات النظرية

المطلب الأول : مفهوم الثقافة التنظيمية

المطلب الثاني : مفهوم الانتماء التنظيمي

المبحث الثاني : نموذج الدراسة

المطلب الأول: عرض نموذج الدراسة

المطلب الثاني : التعليق على نموذج الدراسة

المبحث الثالث : الأدبيات التطبيقية

المطلب الأول : عرض الدراسات السابقة

المطلب الثاني : التعليق على الدراسات السابقة

خلاصة الفصل

تمهيد :

تجمع هذه الدراسة بين عنصرين مهمين من الضروري تواجدهما في أي مؤسسة ناجحة ، أو أي مؤسسة تضع النجاح في سلم أولوياتها فهي تجمع بين الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي ، وما لهما من تأثيرات واضحة على العاملين والمؤسسة.

لذلك قد خصصنا هذا الفصل للخوض في الأدبيات النظرية و التطبيقية من حيث المفاهيم المرتبطة بالثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي ، كما سنتناول العلاقة بين المتغيرين من خلال عرض نموذج الدراسة مع قراءة تحليلية ، بالإضافة إلى الوقوف على أهم الدراسات السابقة و التي اعتمدنا عليها في هذه الدراسة و ذلك بعد الاطلاع على ما كتب في الأدب النظري حول موضوع الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي .

المبحث الاول : الأدبيات النظرية

المطلب الأول : مفهوم الثقافة التنظيمية

1- لغة : "يعبر عن الثقافة بالإنجليزية بلفظ (Culture) وتعني الزراعة والاستنبات أما أصل الكلمة فهو لاتيني ، وتعني الزراعة أو فعل الزراعة ، أما التمجيد والتعظيم ، وقد استعملها اللاتينيون بمعنى الدرس والتحصيل العملي " ¹.

أما الأصل اللغوي لكلمة ثقافة في اللغة العربية فقد بحث مالك ابن نبي في القواميس القديمة والحديثة عن أصل كلمة (ثقافة) و من أين جاءت ومنذ متى استخدمت في اللغة العربية وذلك في كتابه مشكلة الثقافة " فقال : لسان العرب يقول في المجلد العاشر : يقال ثقف الشيء وهو سرعة التعلم

والعلامة فريد وجدي يقول في دائرة معارف القرن العشرين ، المجلد الثاني : ثقف يثقف ثقافة : فطن وحذق ، وثقف العلم في أسرع مدة أي أسرع أخذه ، وثقفه يثقفه ثقفاً : غلبه في الحذق ، والثقيف : الحاذق الفطن .أما القواميس الحديثة تقول : ثقف ثقافة : صار حاذقاً خفيفاً ، وثقف الكلام فهمه بسرعة ² ."

2- اصطلاحاً : " تعرف الثقافة في معجم علم الاجتماع والمصطلحات المرتبطة به تعريفاً شمولياً يستحضر مجمل القرائن التي هي مادة الثقافة ومنتوجها وفعل الثقافة وتأسيساتها المادية والذهنية والسلوكية فهي اسم جماعي لجميع النماذج السلوكية المكتسبة اجتماعياً والتي يتم نقلها عن طريق الرموز نظراً لأن الاسم يطلق على جميع الإنجازات المميزة للجماعات البشرية بما في ذلك اللغة والصناعة والفن والعلوم والقانون والحكومة والأخلاقيات والقيم الروحية والديانة بل أيضاً الأدوات المادية أو الصناعات اليدوية التي يتم فيها تجسد الإنجازات الثقافية وبأية سمات ثقافية فكرية ستحظى بالتأثير العلمي مثل المباني والأدوات والماكنات وأجهزة الاتصالات والأعمال الفنية " ³.

اختلف تعريف الثقافة التنظيمية تبعاً لاختلاف العلماء و المفكرين و اهتماماتهم و أهدافهم وتخصصاتهم في ما يلي نورد بعضاً منها :

تعريف إدوار تايلور للثقافة "هي كل معقد يشتمل على مجموعة من الأخلاق والمعلومات والفن والقيم السلوكية والقانون هي مركب يحتوي على المعرفة والعقيدة والفن والأخلاقيات والقانون والعادات والقيم والتقاليد واللغة والمعتقدات والعادات والتقاليد وأي قدرات أخرى اكتسبها الإنسان بحكم عضويته في المجتمع والتي يكتسبها الفرد باعتباره عضواً في المجتمع" ⁴

تعريف ريموند فيرث يقول " اذا نظرنا الى المجتمع على أنه يمثل مجموعة أفراد ، فان الثقافة طريقتهم في الحياة ، واذا اعتبرناه مجموعة العلاقات الاجتماعية فان الثقافة هي محتوى العلاقات ، واذا كان المجتمع علاقات متبادلة بين الأفراد والهيئات ، فان الثقافة هي المظاهر التراكمية المادية واللامادية التي يتوارثها الناس ويتناقلونها ، ويستخدمونها

¹ دلال ملحس استيته : التغيير الاجتماعي والثقافي، الاردن ، دار وائل للنشر و التوزيع ، ط 2، 2008 ، ص 226

² مالك بن نبي : مشكلة الثقافة ، ترجمة عبد الصابور شاهين ، دمشق ، دار الفكر ، ط 4 ، 2000، ص 19

³ سمير الخليل : دليل مصطلحات الدراسات الثقافية و النقد الثقافي ، بيروت ، دار الكتب العلمية ، د. ط ، د. ت ، ص 78

⁴ نفيسة محمد باشرى و آخرون : السلوك التنظيمي، القاهرة ، جامعة القاهرة ، د. ط ، 2017 ، ص 162

وللثقافة محتوى فكري ينظم سلوك الانسان ، والثقافة من وجهة النظر السلوكية سلوك مكتسب ومتعلم ، وهي علاوة على ذلك تعتبر حافظاً للأعمال والأفعال¹ .

تعريف غي روشيه : " إنها طرق تتعلمها و تتقاسمها مجموعة من الأشخاص و تساهم بطريقة موضوعية و رمزية في تحويل هؤلاء الأشخاص إلى جماعة خاصة و مميزة"².

تعني الثقافة في نظر علماء الاجتماع " جوانب الحياة الإنسانية التي يكتسبها الإنسان بالتعلم لا بالوراثة ويشترك أعضاء المجتمع بعناصر الثقافة تلك التي تتيح لهم مجالات التعاون والتواصل وتُمثل هذه العناصر السياق الذي يعيش فيه أفراد المجتمع³ . " ، وهذا ما جعل علماء الاجتماع المحدثين من أمثال جون كوبر يعرف الثقافة على أنها " مجموعة من الأنماط السلوكية المكتسبة والمتغيرة بصورة مستمرة، وتشمل هذه سلوكية الاتجاهات، والقيم والمعرفة، والعناصر المادية ."⁴ ،

ومن التعريفات العمومية للثقافة نجدها تعرف على أنها " المجال الاجتماعي الذي يتم فيه إنتاج المعاني المشتركة"⁵

3- مفهوم الثقافة التنظيمية

تناول **Huczynski & Buchanam** ثقافة المنظمة ضمن منطق السلوك المنظمي بأنها: " مجموعة متفردة نسبياً تحمل معاني القيم والمعتقدات والعادات والتقاليد والممارسات التي يسهم أعضاء المنظمة بها، وتمتد كذلك إلى تعلم الطقوس وشعائر حاكمة لسلوكيات العاملين تتولد نتيجة تفاعلهم ضمن مناخ العمل الرسمي وغير الرسمي"⁶ ويرى نلسون وكويك : " أن الثقافة التنظيمية التي يعتنقها الأفراد في المنظمات لها تأثيراً قوياً ومباشراً على سلوكهم وأدائهم لأعمالهم وعلاقاتهم برؤسائهم و مرؤوسيتهم وزملائهم والمتعاملون معهم وتعكس هذه القيم والمعتقدات درجة التماسك والتكامل بين أعضاء المنظمة كأنها نظام رقابة داخلي يدق الأجراس عندما يخرج السلوك عن الحدود، فإن هذه القيم تعبر عن قدرة المنظمة على إيجاد قيم أساسية يمكن أن تتحرك حولها كل الجهود وعلى جميع المستويات في المنظمة ."⁷

وترى العطية أن " الثقافة التنظيمية نظام من المعاني المشتركة التي يتمسك بها الأفراد داخل التنظيم، وتميز المنظمة عن غيرها من المنظمات وهي تعبير عن قيم الأفراد ذوي النفوذ في منظمة ما وهذه القيم تؤثر بدورها في الجوانب

¹ أحمد رأفت عبد الجواد : مبادئ علم الاجتماع ، القاهرة ، مكتبة تحفة الشرق ، د . ط . د . ت ، ص81

² جيل فيريول : معجم مصطلحات علم الاجتماع، ترجمة انسام محمد الأسعد ، بيروت (لبنان)، دار و مكتبة الهلال ، ط 1 ، 2011 ، ص 67

³ أنتوني غدنز : علم الاجتماع ، ترجمة فايز الصياغ ، بيروت ، المنظمة العربية للترجمة ، ط 4 ، 2005 ، ص82

⁴ عبد الله محمد عبد الرحمن : علم الاجتماع النشأة و التطور ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، د . ط ، 1999 ، ص 173

⁵ جون سكوت : علم الاجتماع المفاهيم الأساسية ، ترجمة محمد عثمان ، بيروت ، الشبكة العربية للأبحاث و النشر ، ط 1 ، 2009 ، ص 141

⁶ نعمة عباس الخافجي : ثقافة المنظمة، عمان (الاردن) ، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع ، د . ط ، 2019 ، ص23

⁷ نور طاهر الأفرح : أثر الثقافة التنظيمية على تطوير المؤسسات الحكومية في محافظة قلقيلية ، مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية و القانونية ، جامعة فلسطين ، المجلد 6 ، العدد

21 ، اغسطس 2022 ، ص 99

الملموسة من المنظمة وفي سلوك الأفراد، كما تحدد الأسلوب الذي ينتهجه هؤلاء الأفراد في قراراتهم وإدارتهم لمؤسسيهم ومنظمتهم¹ .

وبشكل عام تعرف " ثقافة المؤسسة بأنها نسق القيم والمعايير وأنماط الفعل التي تميز العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسات، وتدعو إلى لفت الانتباه إلى أهمية معطى العلاقات الإنسانية في هيكله عالم الصناعة والأعمال، كما تهتم بضرورة المواءمة بين الأنساق الإدارية من ناحية والبيئات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي تعمل في إطارها من ناحية أخرى.² " ، ويمكن تعريف الثقافة التنظيمية أيضا "هي مجموعة القيم والمعتقدات والرموز المشتركة التي يمتلكها أعضاء المنظمة، والتي تميز المنظمة عن المنظمات الأخرى³."

يشير المدهون و الجزراوي إلى أنه بالرغم من الفروقات في تعاريف الثقافة التنظيمية إلا أن هناك اتفاقا يذهب إلى أنها أحد عناصر البيئة الداخلية للتنظيم و هي محصلة العلاقات الاجتماعية المتكررة بين العاملين المتمثلة في القيم و المعتقدات و الأعراف و المعايير و التوقعات⁴

4 - التعريفات الاجرائية

الثقافة التنظيمية : هي مجموعة من القيم و الممارسات و أساليب التفكير المشتركة بين أعضاء المؤسسة ، و القواعد و الاجراءات المعمول بها داخل مؤسسة محافظة الغابات بولاية الوادي و الدالة على الثقافة التنظيمية في بعدها الإداري (المشاركة في إتخاذ القرار ، طبيعة القيادة، الرقابة ، تنمية الإبداع ، الحوافز و المكافآت) و بعدها التنظيمي (تبسيط الإجراءات ، طبيعة الاتصال ، ممارسة السلطة، الأنظمة والقوانين، التكيف مع البيئة) و بعدها الإنساني (عمل الفريق ، الولاء، الأمن الوظيفي، العدالة بين العاملين، دوافع العمل) و كذا الطريقة التي يتم بها إنجاز المهام التي تتبناها ادارة المؤسسة في تحقيق أهدافها و تؤثر إيجابيا أو سلبيا في العاملين و مستوى الانتماء التنظيمي لديهم .

البعد الإداري : إن البعد الإداري للثقافة التنظيمية يشير إلى كل سلوك مرتبط بالإدارة من حيث طبيعة القيادة الإدارية في المؤسسة و مدى مشاركة الإدارة للعاملين في إتخاذ القرارات و تنمية الإبداع و تطوير المهارات ، ويشمل البعد الإداري للثقافة التنظيمية على المشاركة في إتخاذ القرار ، طبيعة القيادة، الرقابة ، تنمية الإبداع ، الحوافز و المكافآت.

البعد التنظيمي : إن البعد التنظيمي للثقافة التنظيمية يشير إلى مجموعة من اللوائح و القواعد المعمول بها داخل المؤسسة و التي يمكن من خلالها تحديد السلطة الممارسة و المهام بالإضافة إلى تحديد طبيعة الاتصال و العلاقات

¹ الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن من وجهة نظر قيادات الكليات ، مجلة كلية التربية ، جامعة الأزهر ، العدد 164 الجزء الثاني ، يوليو 2015 ، ص816

² عائشة التايب : النوع و علم اجتماع العمل و المؤسسة ، القاهرة ، منظمة المرأة العربية ، ط 1 ، 2011 ، ص 69

³ منصور محمد إسماعيل العري : السلوك التنظيمي ، صنعاء ، جامعة العلوم و التكنولوجيا ، ط2 ، 2013 ، ص 213

⁴ رائد إسماعيل عبابة ، ماجد أحمد حتمالة : دور الثقافة التنظيمية في دعم إدارة المعرفة في المستشفيات الحكومية في الاردن ، المجلة الاردنية في إدارة الأعمال ، المجلد 9 ، العدد 4 ، 2013 ، ص 656

الرسمية للموظفين داخل المؤسسة ، ويشتمل البعد التنظيمي للثقافة التنظيمية على : تبسيط الإجراءات ، طبيعة الاتصال ، ممارسة السلطة، الأنظمة والقوانين، التكيف مع البيئة .

البعد الإنساني : إن البعد الإنساني للثقافة التنظيمية يشير إلى سلوكيات الموظف الذي يبحث عن الاستقرار و الأمن الوظيفي و أنماط السلوك و العلاقات الانسانية سواء كانت بين الموظفين أو بين المدير والموظفين و الممارسات التي تشكل الأجواء العامة للمؤسسة ، ويشمل البعد الإنساني على : عمل الفريق ، الولاء ، الأمن الوظيفي، العدالة بين العاملين، دوافع العمل .

المطلب الثاني : مفهوم الانتماء التنظيمي

1 - لغة : " في قاموس المحيط نرى ينمي نميا انتمى إليه أي انتسب إليه "¹

" الانتماء كلمة مأخوذة من النماء بمعنى الزيادة والعلو والارتقاء، ويقال انتمى فلان إلى فلان إذا ارتفع إليه في النسب (ابن منظور) ، وفي المنجد انتماء فلان إلى أبيه انتسب واعتز ، وهذا يشترط دافع الفخر والسعادة بالانتساب إليه، لما يولده هذا الانتساب من معاني العز والشرف . ويرى علماء الاجتماع أن الانتماء حاجة ودافع واتجاه، فهي اتجاه أو شعور بجماعة ما، والتضحية في سبيلها، والإحساس بالهوية المشتركة "²

الانتماء: " المقصود بذلك انتماء الفرد إلى الجماعة ، ويرغب الفرد عادة في الانتماء إلى جماعة قوية يتقمص شخصيتها ويوحد نفسه بها كالأسرة أو النادي أو الشركة أو المصنع ذي المركز الممتاز "³

2 - اصطلاحا : يعتبر علماء الاجتماع مفهوم الانتماء " مفهوما قديما وأن الانتماء التنظيمي عندهم هو امتداد للانتماء الاجتماعي المتمثل في مشاعر الفرد وولائه وانتمائه للمجتمع الذي يعيش فيه " ⁴.

ويعرف بوشانان ، الانتماء التنظيمي بأنه : " ارتباط فعال بين الأفراد وتنظيم بعينه، ويقوم هذا الارتباط على ولاء الأفراد للتنظيم وتطابق أهدافهم مع أهدافه. ومن المنظور السلوكي يحدد بوشانان ثلاثة عناصر أساسية للانتماء التنظيمي هي التوحد والاندماجية في العمل، والولاء للتنظيم " ⁵

ويرى كل من Gregersen and Stewart بأن " الانتماء التنظيمي يعني الرغبة في عدم ترك المؤسسة بالرغم من وجود حوافز خارجية. " ⁶

¹ محمد الدين الفيروز آبادي : القاموس المحيط ، القاهرة ، دار الحديث ، د . ط ، 2008 ، ص 1655

² عبد أحمد يوسف حمائل : دور إذاعة أمن اف ام في تعزيز الانتماء الوطني لدى الطلبة الجامعيين جامعة الشرق الأوسط أمودجا ، رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الأوسط ، عمان ، 2011 ، ص 31 ،

³ أحمد زكي بدوي : معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، بيروت، مكتبة لبنان ، د. ط، د. ت، ص 39

⁴ محمد بن عزوي : تحليل سوسيو تنظيمي للقيم الإدارية و تأثيرها على الانتماء التنظيمي للأفراد ، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية ، الجزائر ، المجلد 9، العدد 3 ، 2021 ، ص 44

⁵ اعتماد محمد علام : دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، مصر ، مكتبة الأنجلو المصرية ، ط1 ، 1994 ، ص 270

⁶ محمود ابو سمرة ، كمال سلامة : الانتماء التنظيمي و عوامل تعزيزه لدى العاملين في جامعة الاستقلال ، مجلة تطوير الاداء الجامعي ، فلسطين ، المجلد 2 ، العدد 2، ديسمبر 2013 ، ص 127

أما بورتر و سميث فيعتبران أن الانتماء التنظيمي هو " مدى قوة الشخصية و قدرتها على الاندماجية في العمل داخل تنظيم بعينه ".¹ ، كما يُعرف الانتماء التنظيمي على أنه " الحالة النفسية التي تربط الفرد بالمنظمة التي ينتمي إليها، وتبني قيمها والعمل على تحقيق أهدافها ".²

" يقصد بالانتماء التنظيمي قبول الفرد لأهداف وقيم المؤسسة مع رغبة في بذل أكبر جهد ممكن لصالح المؤسسة التي يعمل بها مع رغبته القوية في الاستمرار في عضوية المؤسسة فشعور الفرد بحالة من الانتماء للمؤسسة التي يعمل فيها يعد بمثابة محرك نفسي و دافع لانتهاجه للسلوك المرغوب ".³

كما عرف بأنه: " رغبة الفرد كدور اجتماعي في بذل طاقته وإخلاصه للمنظمة كنظام اجتماعي "⁴ و يعرف أيضا بأنه : " درجة اندماج الفرد بالمنظمة واهتمامه بالاستمرار فيها وحسب ما سبق فإن الانتماء ثلاث مكونات أساسية هي : إيمان قوي وقبول لأهداف وقيم التنظيم الاستعداد لبذل جهد أبكر نيابة المنظمة اهتمام قوي ورغبة في البقاء في المنظمة."⁵

3 - التعريفات الاجرائية

الانتماء التنظيمي: يقصد بالانتماء التنظيمي في هذه الدراسة ذلك الارتباط و الشعور القوي الذي ينمي رغبة موظفي مؤسسة محافظة الغابات بولاية الوادي في البقاء و الاستمرار في العمل بالمؤسسة ، متقبلين لأهدافها و قيمها و مستعدين لتقديم أقصى طاقاتهم في سبيل نجاحها.

الانتماء الاستمراري: يشير هذا البعد إلى رغبة الموظفين في البقاء بالمنظمة و التمسك بأهداف وقيم المنظمة ، وعدم القدرة على التخلي عنها ومغادرتها بسبب المزايا الوظيفية التي يتحصل عليها و التي يمكن أن تضيق عليه عند تركه للمنظمة التي يعمل فيها حاليا وانتقاله إلى منظمة أخرى .

الانتماء العاطفي: يشير هذا البعد إلى درجة الارتباط الوجداني بالمنظمة (انتماء الفرد عاطفيا بالمنظمة) ، أي ارتباطه بالجو السائد داخلها و بقيمتها ومبادئها، وبذل كل جهده لتحقيق أهدافها والعمل بروح الفريق الواحد وتكريس مفهوم المواطنة التنظيمية.

الانتماء المعياري: يشير هذا البعد إلى احساس العاملين بالالتزام الأدبي للبقاء في المنظمة و ينبع هذا الاحساس غالباً من القيم التي يؤمن بها الفرد سواء قبل التحاقه بالمنظمة من خلال عملية التطبيع الاجتماعي (القيم الاجتماعية والدينية) أو بعد التحاقه بها من خلال عملية التطبيع التنظيمي (القيم التي إكتسبها عقب إلتحاقه بالمنظمة) حيث يعتبر الفرد قيم و أهداف المنظمة هي جزءاً من قيمه و أهدافه .

¹ فريال مجاح : تنمية الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الجزائرية ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم و عمل غير منشورة ، جامعة الجزائر ، 2008 / 2009 ، ص 43

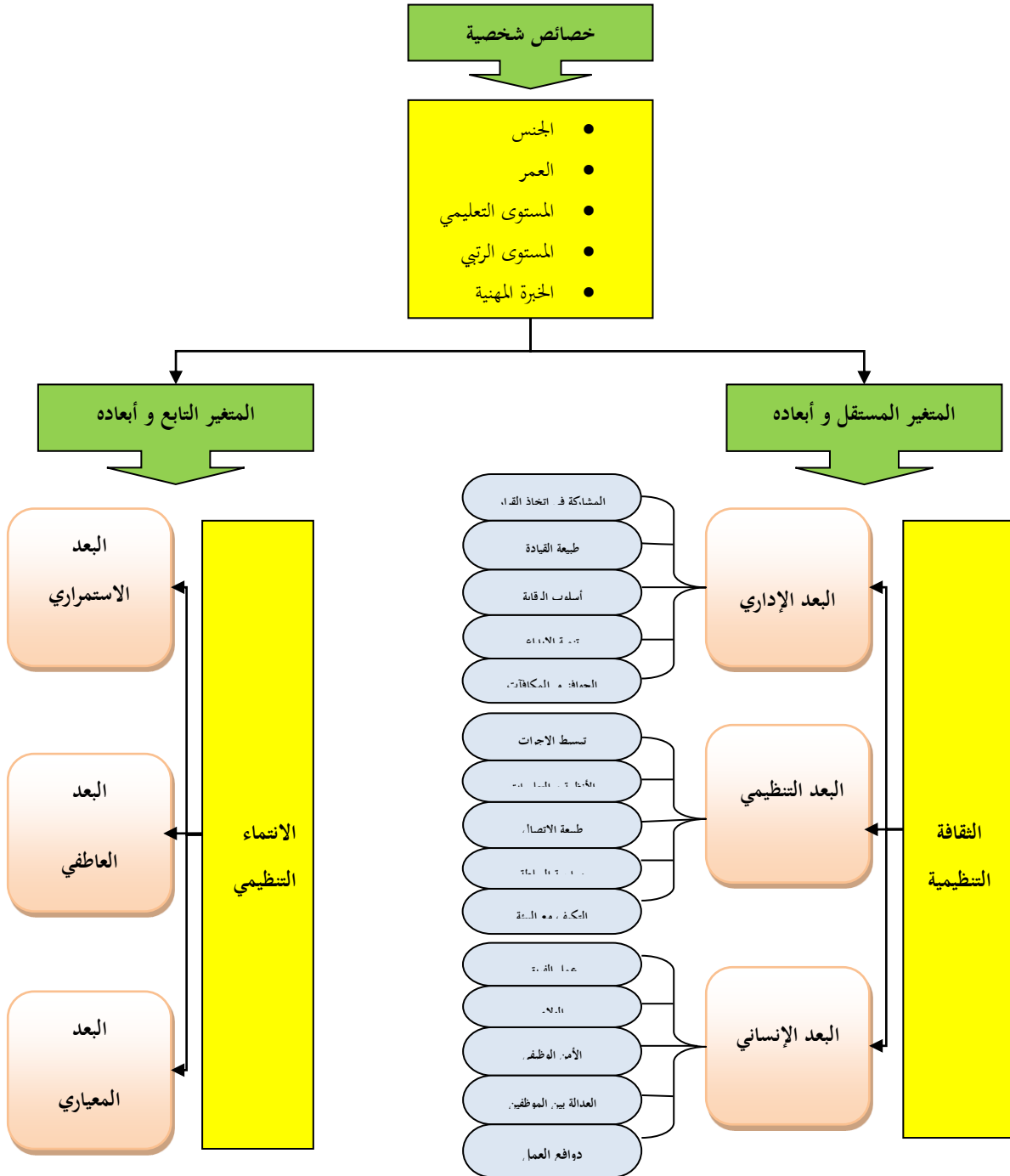
² محمد مصطفى الخشوم ، عمر محمد دره : دور المنظمة المتعلمة في تعزيز الانتماء التنظيمي بالتطبيق على العاملين الإداريين في قطاع المستشفيات الحكومية بمحافظة حلب ، مجلة بحوث جامعة حلب ، سلسلة العلوم الاقتصادية و القانونية ، العدد 69 ، 2010 .

³ فيروز زروخي ، الأخصر لقيطي ، عائشة بوثلجة : أبعاد المناخ التنظيمي كمدخل لتفعيل سلوك المواطنة التنظيمية ، المجلة المغاربية للإقتصاد و المناجيات ، المجلد 5 ، العدد 1 ، مارس 2018 ، ص 108

⁴ عايدة سيد : الانتماء التنظيمي و الرضا عن العمل ، مجلة العلوم الإدارية السعودية، جامعة الملك سعود ، مجلد 13، العدد1، 1988 ، ص 31

⁵ محمد الفاتح محمود بشير المغربي : السلوك التنظيمي، الاردن ، دار الجنان للنشر و التوزيع ، ط1 ، 2016 ، ص227

المبحث الثاني : نموذج الدراسة
المطلب الأول : عرض نموذج الدراسة



الشكل 1 : نموذج الدراسة

المطلب الثاني : التعليق على نموذج الدراسة

يبين الشكل رقم (1) نموذج الدراسة و الذي يبين أبعاد الثقافة التنظيمية و علاقتها بالانتماء التنظيمي التي تم اعتمادها في الدراسة الحالية ، حيث هدفت هذه الدراسة إلى إظهار العلاقة بين الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي في محافظة الغابات بولاية الوادي كمؤسسة حكومية ، و تحقيقاً لأهداف هذه الدراسة رأى الباحث أن يقسم المتغير المستقل و المتمثل في الثقافة التنظيمية إلى ثلاثة أبعاد وهي : البعد الإداري و البعد التنظيمي و البعد الإنساني ، و هذه الأبعاد تحمل مؤشرات من شأنها التأثير و بقوة في خلق نوع معين من الثقافة التنظيمية (قوية أو ضعيفة) حيث تم تحديد خمسة مؤشرات لكل بعد من هذه الأبعاد و هي كالآتي :

1 - مؤشرات البعد الإداري: مؤشرات هذا البعد تؤثر على سلوكيات الموظف الذي يبحث عن الاستقرار والأمن الوظيفي والتي في غيابها، تغيب الكفاءة والقدرة على التسيير، مما يخلق جواً يبعث على التسبب والعنف ، وتتمثل هذه المؤشرات في : المشاركة في إتخاذ القرار ، طبيعة القيادة، الرقابة ، تنمية الإبداع ، الحوافز و المكافآت .

2 - مؤشرات البعد التنظيمي: يظهر في شكل اللوائح و التعليمات و الأوامر و القوانين الملزمة يساعد على وحدة و تكامل و تناسق و ترابط مختلف الأنساق المتواجدة بالمؤسسة ، وتشمل مؤشرات البعد التنظيمي على : تبسيط الإجراءات، طبيعة الاتصال ، ممارسة السلطة، الأنظمة والقوانين، التكيف مع البيئة .

3 - مؤشرات البعد الإنساني : يخلق بعداً إنسانياً ينمي روح الولاء و الانتماء إلى المؤسسة و يعزز الاستقرار الوظيفي ، ويشمل البعد الإنساني على : عمل الفريق ، الولاء ، الأمن الوظيفي، العدالة بين العاملين، دوافع العمل .

كما تم تقسيم المتغير التابع و المتمثل في الانتماء التنظيمي إلى ثلاثة أبعاد وهي البعد الاستمراري و البعد العاطفي و البعد المعياري .

ملاحظة : معظم أبعاد الانتماء التنظيمي التي اتخذها الباحث كمتغيرات للدراسة هي من معظم ما اتفق عليه الباحثون في الدراسات السابقة .

المبحث الثالث : الأدبيات التطبيقية

المطلب الأول : عرض الدراسات السابقة

بعد الاطلاع على العديد من الدراسات التي لها علاقة بمتغيرات الدراسة ، سوف نتناول في هذا المطلب عدد من الدراسات السابقة ، حيث تم تقسيمها إلى ثلاث أقسام تناولنا في القسم الأول الدراسات المتعلقة بالثقافة التنظيمية ، وفي القسم الثاني دراسات متعلقة بالانتماء التنظيمي، في حين تناولنا القسم الثالث الدراسات المتعلقة بالثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي معاً ، ليتم إلقاء الضوء عليها من خلال أهداف الدراسة وتوضيح مشكلة البحث لكل دراسة مع بيان أهم نتائجها ، وتم عرض الدراسات السابقة وفقاً للتدرج التاريخي من الأقدم إلى الأحدث في كل قسم من الأقسام .

أولاً : الدراسات التي تناولت الثقافة التنظيمية

1- دراسة الزهرة قريشي (2017)

و هي عبارة عن مذكرة لنيل شهادة ماجستير بعنوان : الثقافة التنظيمية و علاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسات الاقتصادية دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز بالوادي في علم الاجتماع المنظمات و المناجمت قسم العلوم الاجتماعية جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي .

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة الثقافة التنظيمية بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة سونلغاز بالوادي ، طرح الباحث التساؤل الرئيسي هل توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية و الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة سونلغاز بالوادي؟ ، فكانت الفرضية الرئيسية أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة سونلغاز بالوادي .

واعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي ، وقام باستخدام الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات الأولية ، وطبقت على عينة حصرية مكونة من 200 عامل من أصل 316 عامل على مستوى مقاطعة الوادي ، وقد تكونت العينة المدروسة من الإداريين والتقنيين ، ووزعت الاستبانة على جميع أفراد عينة الدراسة وتم استرداد 180 استبانة فقط وبعد تفحصها تم استبعاد 10 منها وذلك لعدم تحقق الشروط المطلوبة للاستبيان وعليه يكون عدد الاستبانات الخاضعة للدراسة 170 استبانة أي بنسبة 53.79% من المجتمع الأصلي للدراسة . وقد أظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، الأنماط السلوكية التنظيمية السياسات والاجراءات ، التوقعات التنظيمية ، الأنظمة والقوانين) وبين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة سونلغاز بالوادي.

ثانياً : الدراسات التي تناولت الانتماء التنظيمي

1- دراسة سونة عبد القادر (2019)

وهو عبارة عن مقال بعنوان : أثر العدالة التنظيمية على الانتماء التنظيمي من وجهة نظر موظفي المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري بولاية المدية .

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر العدالة التنظيمية على الانتماء التنظيمي لدى موظفي المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري بولاية المدية ، و طرح الباحث التساؤل الرئيسي : هل يوجد أثر للعدالة التنظيمية في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى موظفي المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري بولاية المدية؟ ، فكانت الفرضية الرئيسية أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 للعدالة التنظيمية في الانتماء التنظيمي لدى عينة الدراسة ، وتم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي، وتطوير أداتين الأولى استبانة إدراك العدالة التنظيمية لدى الموظفين وتكونت من (18) فقرة، والأداة الثانية استبانة الانتماء التنظيمي، وتكونت كذلك من (18) فقرة ، وتم استخدام مقياس ليكرت الحماسي كما اعتمد الباحث في معالجة البيانات و تحليلها إحصائيا على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية sbss .

و أسفرت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية على الانتماء التنظيمي و أن أكثر أبعاد الانتماء التنظيمي شعورا لدى أفراد عينة البحث هو بعد الانتماء العاطفي ، ثم بعد الانتماء المعياري و أخير بعد الانتماء الاستمراري .

ثالثا : الدراسات التي تناولت الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي

1- دراسة حمد بن فرحات الشلوي (2005)

وهي عبارة عن مذكرة لنيل شهادة ماجستير بعنوان : الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي دراسة ميدانية على منسوبي الملك خالد العسكرية للمدنيين والعسكريين ، في العلوم الإدارية بجامعة نايف العربية الأمنية. وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في كلية الملك خالد وتحديد مستوى الانتماء والتنظيمي لدى منسوبي الكلية المدنيين و العسكريين وتحديد مدى اختلاف مستوى الثقافة التنظيمية في الكلية باختلاف الخصائص الوظيفية و الشخصية و تحديد العلاقة بين الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي في كلية الملك خالد . و طرح الباحث التساؤل الرئيسي : ما علاقة الثقافة التنظيمية بالانتماء التنظيمي لدى منسوبي كلية الملك خالد العسكرية ؟

وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، حيث شمل مجتمع الدراسة جميع موظفي كلية الملك خالد العسكرية من مدنيين و عسكريين بواقع 103 موظف عسكري 112 موظفا مدنيا ليصبح مجموع مجتمع الدراسة 215 موظفا و استخدم الباحث أسلوب المسح الشامل لحصر مجتمع الدراسة ، ثم قام بعد ذلك باستبعاد 19 موظفا من مجتمع الدراسة لكونهم في دورات خارج الكلية و قام بتوزيع أداة الاستبانة على عدد 196 و كان العائد منها 156 استبانة .

وقد توصلت هذه الدراسة على مجموعة من النتائج نذكر منها أن مستوى الثقافة التنظيمية بالكلية سائد بدرجة عالية نسبيا ، أن المستوى الثقافي التنظيمية بالكلية مرتفع بمختلف أبعاده وانه يوجد علاقة وطردية موجبة بين الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي بمختلف أبعاده.

2- دراسة هاني يوسف خليل جعارة (2010)

وهي عبارة عن رسالة ماجستير بعنوان : الثقافة التنظيمية و علاقتها بالانتماء التنظيمي لدى موظفي المؤسسات الحكومية في جنوب الضفة الغربية جامعة القدس المفتوحة فلسطين .

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسات الحكومية في جنوب الضفة الغربية ومدى مساهمتها في تعزيز حالة الانتماء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الرسمية ،

و تمثلت مشكلة الدراسة في أن للثقافة التنظيمية دور مهم في التأثير في سلوك العاملين في المؤسسات وانتمائهم التنظيمي لذا سعت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسات الحكومية في جنوب الضفة الغربية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي للعاملين ؟ ، كما تمثلت فرضيات الدراسة فيما يلي :

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي لدى موظفي المؤسسات الحكومية في جنوب الضفة الغربية .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الباحثين ومستوى الثقافة التنظيمية لدى موظفي المؤسسات الحكومية في جنوب الضفة الغربية تعزى للخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الباحثين ومستوى الانتماء التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسات الحكومية في جنوب الضفة الغربية تعزى للخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين (العمر و الجنس و الحالة الاجتماعية و المؤهل العلمي والتخصص العلمي والمسمى الوظيفي والدخل الشهري وسنوات الخبرة في العمل ومكان السكن ومكان العمل) .

اتباع الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع المؤسسات الحكومية في وزارات و مديريات السلطة الوطنية الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية محافظتي الخليل وبيت لحم والبالغ عددها (14) مؤسسة ، حيث بلغ مجتمع الدراسة في المحافظتين 1115 موظف و تكونت العينة من (12%) من مجتمع الدراسة حيث اختيرت بالطريقة العنقودية العشوائية بحيث تم توزيع 132 استبانة . ولتحقيق هذه الدراسة تم استخدام استبانة تكونت من (76) فقرة وزعت في ثلاث محاور رئيسية الأول لقياس مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسات والثاني لقياس مستوى الانتماء الوظيفي والثالث لقياس مدى العلاقة بين الثقافة التنظيمية والانتماء الوظيفي وقد تم التأكد من صدقها وثباتها، وتمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS) .

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها :إن مستوى الثقافة التنظيمية السائدة لدى موظفي المؤسسات الحكومية كانت بدرجة متوسطة، وان الانتماء التنظيمي بدرجة مرتفعة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط قوية ومرتفعة بين الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق في استجابات الباحثين نحو كل من الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي تعزى إلى متغيرات الجنس العمر ، الحالة

الاجتماعية المؤهل العلمي، التخصص المسمى الوظيفي، الدخل الشهري، سنوات الخبرة، مكان السكن ، مكان العمل .

3- دراسة عبد السلام حمادوش (2014)

وهي عبارة عن مذكرة لنيل شهادة ماجستير بعنوان : الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى عمال و موظفي القطاع الصحي دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بوزيدي لخضر بروج بوغريج بجامعة سطيف 2 (الجزائر) .

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي كما هدفت إلى معرفة هل لأبعاد الثقافة التنظيمية المتمثلة في (القيم التنظيمية ، التعلم التنظيمي ، العمل الفرقي ، القوانين و الأنظمة ، نظام الحوافز ، نظام الاتصالات) علاقة بالانتماء التنظيمي لدى عمال و موظفي القطاع الصحي .

و طرح الباحث التساؤل الرئيسي : هل للثقافة التنظيمية علاقة ذات دلالة إحصائية بالانتماء التنظيمي لدى عمال و موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية بوزيدي لخضر في ولاية بروج بوغريج ؟ ، فكانت الفرضية الرئيسية : للثقافة التنظيمية علاقة ذات دلالة إحصائية بالانتماء التنظيمي لدى عمال و موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية بوزيدي لخضر في ولاية بروج بوغريج .

واعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي ، وقام باستخدام استمارة تضم محورين محور خاص بأبعاد الثقافة التنظيمية و محور خاص بالانتماء التنظيمي ، وطبقت على عينة مكونة من 104 فرد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة ، وتمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS) لإيجاد النسب المئوية و المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، معامل ارتباط بيرسون ، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها : أن للثقافة التنظيمية علاقة ذات دلالة إحصائية بالانتماء التنظيمي لدى عمال و موظفي القطاع الصحي ، و لأبعاد الثقافة التنظيمية المتمثلة في (القيم التنظيمية ، التعلم التنظيمي ، العمل الفرقي ، القوانين و الأنظمة ، نظام الحوافز ، نظام الاتصالات) علاقة ذات دلالة إحصائية بالانتماء التنظيمي لدى عمال و موظفي القطاع الصحي ، و كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بالانتماء التنظيمي لدى عمال و موظفي القطاع الصحي وفق متغيري السن والجنس .

4- دراسة إياد طه الرواشده (2018)

وهو عبارة عن مقال بعنوان : الثقافة التنظيمية و أثرها في الانتماء التنظيمي هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية في الانتماء التنظيمي في شركات الاتصالات الأردنية كما هدفت الدراسة الى التعرف على تصورات المبحوثين نحو الثقافة التنظيمية وكل بعد من أبعادها (المعتقدات التنظيمية ، الأعراف التنظيمية ، التوقعات التنظيمية) و التعرف إلى تصورات المبحوثين نحو الانتماء التنظيمي وكل بعد من أبعاده (الانتماء الاستمراري ، المعنوي ، التلاحمي) . و طرح الباحث التساؤل الرئيسي : ما أثر الثقافة التنظيمية في الانتماء التنظيمي في شركات الاتصالات الأردنية ؟ ، فكانت الفرضية الرئيسية : لا يوجد أثر

ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لثقافة المنظمة بأبعادها (المعتقدات التنظيمية ، الأعراف التنظيمية ، التوقعات التنظيمية) على الانتماء التنظيمي بأبعاده (الانتماء الاستمراري ، الانتماء المعنوي ، الانتماء التلاحي) في شركات الاتصالات الأردنية .

و قد تمّ توزيع استبانة لغرض جمع البيانات ، حيث تكون مجتمع الدراسة من كافة الأفراد العاملين الذين يحتلون المراكز الإدارية العليا والوسطى من مديرين ورؤساء أقسام ومساعدتهم والبالغ عددهم (600) فردا في شركات الاتصالات الأردنية، ووزعت الاستبانة على عينة تم اختيارها عشوائيا بلغت (270) مفردة، ومثلت ما نسبته (43%) من مجتمع الدراسة، وتم استعادة (239) استبانة أي ما نسبته (88.5%) من مجموع الاستبانات الموزعة ، تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss لإيجاد المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحليل الانحدار المتعدد والاحصاء الوصفي والاستدلالي .

وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: إن تصورات الباحثين لفقرات أبعاد المتغير المستقل الثقافة التنظيمية بأبعاده قد جاءت مرتفعة، وإن مستوى الانتماء التنظيمي لدى العاملين في شركات الاتصالات الأردنية من وجهة نظر الباحثين قد جاءت بدرجة مرتفعة، وهناك أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية المعتقدات التنظيمية و التوقعات التنظيمية في الانتماء التنظيمي ككل وأبعادها بصورة متفردة كل على حده الانتماء الاستمراري، الانتماء المعنوي، الانتماء التلاحي .

المطلب الثاني : التعليق على الدراسات السابقة

قمنا بإستعراض مجموعة من الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع بحثنا ، والبالغ عددها 6 دراسات، وتم تقسيمها إلى ثلاث أقسام تناولنا في القسم الأول الدراسات المتعلقة بالثقافة التنظيمية ، وفي القسم الثاني دراسات متعلقة بالانتماء التنظيمي، في حين تناولنا القسم الثالث الدراسات المتعلقة بالعلاقة بين الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي.

أولاً : جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة

إستفاد الباحث من الدراسات السابقة في صياغة الإطار النظري و تحديد مجالات الدراسة وبعض مؤشرات الدراسة ومتغيراتها وكذلك في إعداد أداة القياس و بناء بنود الاستبانة ومجالاتها وفقراتها، كما أفادتنا هذه الدراسات في التعرف على الأساليب الإحصائية في تحليل نتائجها ، كما استفاد من النتائج والتوصيات والمقترحات التي خرجت بها هذه الدراسات.

ثانياً : جوانب الاتفاق و الاختلاف

من خلال عرض الدراسات السابقة نرى أنها تعددت وتشابهت واختلفت من حيث المتغيرات التي تطرقت إليها و أهدافها، ومن حيث المناهج و الأدوات المستخدمة ، ومن حيث البيئة التي تمت فيها هاته الدراسات ، وعليه يمكن أن نستخلص ما يلي :

1- من حيث المتغيرات : تباينت بعض هذه الدراسات من حيث طبيعة المتغيرات المدروسة، فنجد بعض الدراسات تناولت كلا المتغيرين منفردين مع ربطهم بمتغيرات أخرى كدراسة الزهرة قريشي حيث تطرقت إلى متغير الثقافة التنظيمية وربطتها بالأداء في حين تطرقت سونه عبد القادر إلى دراسة بعنوان أثر العدالة التنظيمية على الانتماء.

و تتفق هذه الدراسة مع دراسات (إياد طه الرواشده ، هاني جعارة ، حمد بن فرحات، عبد السلام حمادوش) من حيث طبيعة المتغيرات المدروسة (الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي) ، كما اختلفت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في أبعاد الثقافة التنظيمية المدروسة والتي كانت (البعد الإداري ، البعد التنظيمي ، البعد الإنساني) والتي ربطت بأبعاد الانتماء التنظيمي التالية: (الانتماء العاطفي ، الاستمراري ، المعياري) أي أن الدراسة الحالية تتفق مع الدراسات السابقة في تناولها لموضوع الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي من الجانب النظري، ولكنها تختلف عن الدراسات السابقة من حيث أبعاد المتغير المستقل ألا وهو الثقافة التنظيمية.

2- من حيث الاهداف : تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على تصورات الموظفين نحو الثقافة التنظيمية السائدة و طبيعة الانتماء التنظيمي و تحديد العلاقة بينهما ، وهذا ما إتفق مع دراسة كل من (إياد طه الرواشده ، هاني جعارة ، حمد بن فرحات ، عبد السلام حمادوش) بينما اختلفت هذه الدراسة مع دراستي كل من زهرة قريشي التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين الثقافة التنظيمية و الأداء الوظيفي ، ودراسة سونه عبد القادر و التي هدفت إلى معرفة أثر العدالة التنظيمية على الانتماء التنظيمي .

3- من حيث المناهج: تتفق هذه الدراسة مع كل الدراسات السابقة في استخدامها المنهج الوصفي التحليلي .

4- من حيث أدوات جمع البيانات : تتفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في أداة جمع البيانات حيث اعتمدت هذه الدراسات على أسلوب الاستبيان لقياس الثقافة التنظيمية، وكذلك الانتماء التنظيمي ، و اختلفت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في طرق سحب العينة حيث طبقت على عينة حصصية في دراسة الزهرة قريشي و عنقودية في دراسة هاني جعارة وكما استخدم إياد طه الرواشده العينة الطبقية في حين إستخدم عبد السلام حمادوش العينة العشوائية البسيطة و اتفقت دراستنا مع دراسة حمد بن فرحات في إستخدام المسح الشامل.

5- من حيث مجتمع الدراسة : أما من ناحية مجتمع الدراسة فقد تنوعت و اختلفت من دراسة إلى أخرى حسب أهداف الدراسة وظروفها وقد أجريت هذه الدراسات في بيئات وعلى مؤسسات مختلفة منها الجزائرية ومنها العربية ، فهناك التي طبقت على المؤسسات الاقتصادية كدراسة الزهرة قريشي وأخرى أجريت في قطاعات أمنية كدراسة حمد بن فرحات وبعضها الآخر أجري في شركة اتصالات كدراسة إياد طه الرواشده كما أجريت دراسة عبد السلام حمادوش في مؤسسة استشفائية عمومية ، في حين أن الدراسات الأخرى كدراسة سونه عبد القادر و دراسة هاني جعارة اتفقت بيئاتها مع الدراسة الحالية كون هذه الدراسات طبقت في مؤسسات حكومية .

خلاصة الفصل

من خلال ما تم التطرق إليه في هذا الفصل قام الباحث بتعريف المفاهيم الأساسية للدراسة (الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي) تعريفاً لغوياً واصطلاحياً و اجرائياً ، كما تناول نموذج الدراسة بشيء من التفصيل و التحليل و بعدها قام الباحث باستعراض مجموعة من الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة ، و البالغ عددها 6 دراسات، و المقسمة إلى ثلاث أقسام للوقوف على أهم جوانب الاستفادة منها و جوانب الاتفاق و الاختلاف بينهم .

و استنتجنا بأن الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي من المحددات الرئيسية لنجاح أو فشل المنظمات، حيث تلعب الثقافة التنظيمية اليوم دوراً مهماً في أداء المنظمة وكيفية رؤية الموظفين للمنظمة ، لكونها أحد العناصر المساهمة وبقوة في نجاح المؤسسات و في التأثير على سلوك العاملين وانتمائهم التنظيمي .

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

تمهيد

المبحث الأول : الطريقة و الأدوات

المطلب الأول : الطريقة

المطلب الثاني : الأدوات

المبحث الثاني : النتائج و المناقشة

المطلب الأول : عرض النتائج

المطلب الثاني : مناقشة النتائج

المطلب الثالث : استنتاجات عامة و توصيات

خلاصة الفصل

تمهيد

يركز هذا الفصل علي منهجية الدراسة الميدانية ، وتشير المنهجية هنا إلى وضعاً دقيقاً للطريقة والإجراءات التي اتخذها الباحث لتنفيذ هذا البحث ميدانياً ، حيث يتضمن الإطار المنهجي للدراسة في هذا الفصل وصفاً مفصلاً للإجراءات المتبعة في تطبيق الدراسة ، التي ابتدأت بوصف مجتمع الدراسة وطريقة إختيار العينة، ومتغيرات الدراسة ووصف أداة الدراسة وطريقة تطويرها، ثم الإجراءات التي اتبعت للتأكد من صدق و ثبات أداة الدراسة و الوسائل الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات التي إعتمد الباحث عليها في تحليل الدراسة .

و تحقيقاً لأهداف هذه الدراسة في تحديد طبيعة الثقافة التنظيمية السائدة لدى موظفي المؤسسة الحكومية محافظة الغابات بولاية الوادي ، و تحديد مستوى الانتماء التنظيمي و التعرف على التباين في التكرارات و المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين حول مستوى الانتماء التنظيمي في محافظة الغابات بولاية الوادي باختلاف الخصائص الشخصية للموظفين (الجنس ، العمر ، المستوى التعليمي ، المستوى الرتبي ، الخبرة المهنية) ، شمل هذا الفصل على عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة مستخدماً الوسائل التوضيحية من جداول و أشكال .

و في الاخير قام الباحث بتحليل و تفسير النتائج التي توصل إليها و ربط هذه النتائج بالفرضيات ومقارنتها للوصول إلى استنتاجات و حلول .

المبحث الأول : الطريقة و الأدوات

المطلب الاول : الطريقة

أولاً : مجتمع و عينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي مؤسسة محافظة الغابات بولاية الوادي للعام الميلادي 2022 / 2023 حيث بلغ عدد الموظفين 67 موظفاً ، و نظراً لكون مجتمع البحث محدد فقد استخدمنا طريقة المسح الشامل و تعرف " بطريقة جمع البيانات و المعلومات من و عن جميع عناصر أو مفردات مجتمع الدراسة بأساليب مختلفة"¹ وقد تم توزيع 67 استمارة استردت جميعها ، و تم إستبعاد 4 استمارات لعدم استيفائها الشروط المطلوبة و بقيت 63 استمارة صالحة للتحليل الاحصائي ، و مجتمع البحث في دراستنا موزعين على المصالح كما يلي :

جدول 2 : توزيع المبحوثين على المصالح في محافظة الغابات

العدد الإجمالي للموظفين في كل مصلحة	مصالح المحافظة
22	المحافظة بالمنطقة الجديدة 19 مارس الوادي
15	مقاطعة الغابات 08 ماي الوادي
06	إقليم الغابات قمار
03	إقليم الرياح
12	مقاطعة الغابات الطالب العربي
04	إقليم الطالب العربي
05	إقليم المقرن
67	المجموع

المصدر : مصلحة الموارد البشرية بمحافظة الغابات

ثانياً : تحديد المتغيرات و طرق قياسها

1- المتغيرات الشخصية :

- الجنس : وله مستويان (ذكر، أنثى) .
 - العمر : وله ثلاثة مستويات (من 21 إلى 30 سنة) ، (من 31 إلى 40 سنة) ، (أكبر من 40 سنة) .
 - المستوى الدراسي : وله ثلاثة مستويات (متوسط ، ثانوي ، جامعي) .
 - المستوى الرتبي : وله مستويان (أسلاك مشتركة ، أسلاك تقنية) .
 - الخبرة المهنية : ولها أربعة مستويات (أقل من 5 سنوات) ، (من 5 الى 9 سنوات) ، (من 10 الى 14 سنة) ، (أكثر من 15 سنة) .
- 2- المتغير المستقل : الثقافة التنظيمية .

¹ عليان رجي مصطفى : البحث العلمي أسسه مناهجه و أساليبه إجراءاته ، عمان ، الأردن، بيت الأفكار الدولية ، د . ط ، 2001 ، ص 160

3- المتغير التابع: الانتماء التنظيمي .

جدول 3 : ملخص قياس متغيرات الدراسة

الرقم	المتغير	عدد العبارات
1	البيانات الشخصية	5
2	الثقافة التنظيمية	15
3	الانتماء التنظيمي	15
الاجمالي		35

المصدر : من إعداد الباحث بناءً على متغيرات الدراسة

المطلب الثاني : الأدوات

أولاً : أدوات جمع البيانات (أنظر الملحق رقم : 2)

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على أداة الاستبيان كوسيلة أساسية لجمع المعلومات والذي يعرف بأنها "قائمة من الأسئلة تعد بشكل جيد لمعرفة آراء و معتقدات و اتجاهات الآخرين نحو موضوع معين¹ " ، حيث تم إعداد استبانة لقياس الثقافة التنظيمية و علاقتها بالانتماء التنظيمي ، وقد تم عرض الاستبيان على المشرف و مجموعة من المحكمين من الأساتذة في علم الاجتماع بجامعة حمه لخضر بالوادي ممن لديهم خبرة بمجال البحث العلمي ، حيث تم تعديل و حذف بعض الفقرات حسب توصياتهم و كذلك توجيهات المشرف ، و بذلك تكون الاستبيان النهائي من ثلاثة محاور على النحو التالي :

المحور الأول : تكون من بيانات شخصية من حيث : الجنس و العمر و المستوى التعليمي و المستوى الرتبي و كذا الخبرة المهنية

المحور الثاني : يتكون من 15 عبارة لجمع معلومات حول الثقافة التنظيمية مقسمة إلى ثلاثة أبعاد (البعد الإداري ، البعد التنظيمي ، البعد الانساني) وفق مقياس ليكرت الثلاثي (موافق ، معارض ، محايد)

جدول 4 : عدد العبارات المستعملة لكل بعد من أبعاد الثقافة التنظيمية

أبعاد الثقافة التنظيمية	رقم العبارات
البعد الاداري	من 6 إلى 10
البعد التنظيمي	من 11 إلى 15
البعد الانساني	من 16 إلى 20

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على الاستبيان

¹ علي معمر عبد المؤمن: مناهج البحث في العلوم الاجتماعية ، بنغازي ، ليبيا ، إدارة المطبوعات والنشر، ط 1 ، 2008 ، ص 204

المحور الثالث : تكون من 15 عبارة لجمع معلومات حول الانتماء التنظيمي مقسمة إلى ثلاثة أبعاد (الانتماء الاستمراري ، الانتماء العاطفي ، الانتماء المعياري) وفق مقياس ليكرت الثلاثي (موافق ، معارض ، محايد)

جدول 5 : عدد العبارات المستعملة لكل بعد من أبعاد الانتماء التنظيمي

أبعاد الانتماء التنظيمي	رقم العبارات
البعد الاستمراري	من 21 إلى 25
البعد العاطفي	من 26 إلى 30
البعد المعياري	من 31 إلى 35

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على الاستبيان

ثانياً : الأدوات و الاساليب الاحصائية المستعملة

1 - صدق الأداة: " يعبر صدق الأداة عن مدى صلاحية الأداة المستخدمة لقياس ما وضعت لقياسه ¹ " ، وقد جرى عرض الاستبانة بصورتها الأولية على (04) مختصين وذوي الخبرة في جامعة حمه لخضر بالوادي من حملة شهادات الدكتوراه والمجستير (أنظر الملحق رقم : 1) ، وقد تم تعديل فقرات الاستبانة وفق الملاحظات والتعديلات المقترحة ، وأعيد صياغة الاستبانة بشكلها النهائي وفقاً لذلك ليُصبح عدد فقرات الاستبانة بشكلها النهائي (35) فقرة.

2- ثبات الأداة: للتحقق من ثبات أداة القياس تم فحص الاتساق الداخلي والثبات لفقرات الاستبانة بحساب معامل كرونباخ ألفا ، وجاء معامل ثبات جميع المحاور (0.843) وهي قيمة مرتفعة تفي بأغراض البحث العلمي، وذلك وفق الجدول التالي :

جدول 6 : معامل الثبات لأداة الدراسة

المحاور	معامل ألفا كرونباخ
الثقافة التنظيمية	0.867
الانتماء التنظيمي	0.733
جميع المحاور	0.843

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

¹ عقيل حسين عقيل : خطوات البحث العلمي (من تحديد المشكلة الى تفسير النتيجة) ، دار ابن كثير ، د . ط ، د . س ، ص 305

ثالثا : البرامج المستخدمة في معالجة المعطيات

الوسائل الإحصائية : جرى جمع البيانات باستخدام أداة الدراسة وهي الاستبانة ، و لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها اعتمدنا على مجموعة من الأساليب الإحصائية وهذا بالاستعانة بحزمة البرامج التطبيقية الإحصائية في مجال العلوم الاجتماعية : (SPSS Statistics 25) ، وفي سبيل تحليل بيانات الدراسة تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تتفق مع أهداف الدراسة ومنهجها وهي :

مقاييس التحليل الإحصائي الوصفي تم استخدام جملة من معاملات التحليل الإحصائي تتمثل فيما يلي :

- التكرارات والنسب المئوية : لوصف مجتمع الدراسة و تحديد استجاباتهم من أجل تحليلها .
- المتوسط الحسابي: وذلك لمعرفة اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو كل فقرة أو بعد .
- الانحراف المعياري : وذلك بغية التعرف على مدى انحراف استجابات أفراد عينة الدراسة نحو كل فقرة كما ان الانحراف المعياري يوضح أيضا التشتت في استجابات أفراد عينة الدراسة .

التحليلات الإحصائية الاستدلالية : المعاملات الإحصائية التي تم استعمالها في الدراسة ما يلي :

- معامل الثبات كرونباخ ألفا للتأكد من ثبات أداة الاستبيان .
- معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- اختبار (T - Test) لتحديد وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة.
- اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لتحديد إن كان هناك فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة تعزى المتغيرات الشخصية .
- استخدم مقياس ليكرت الثلاثي التالي في محاور الدراسة :

جدول 7 : الأوزان المعطاة لخيارات الإجابة في قائمة الاستبيان

الرأي	موافق	محايد	معارض
الوزن	3	2	1

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على سلم ليكرت الثلاثي

-اعتمد على المقياس الوزني التالي:

جدول 8 : تقدير درجة متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة

الدرجة	مدى متوسطها الحسابي
مرتفعة	2.34 فأعلى
متوسطة	2.33 - 1.67
منخفضة	أقل من 1.66

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مقياس ليكرت

المبحث الثاني: النتائج و المناقشة

المطلب الاول : عرض النتائج

أولاً : عرض النتائج المتعلقة بالمحور الأول : خصائص الشخصية لعينة الدراسة

1- الجنس

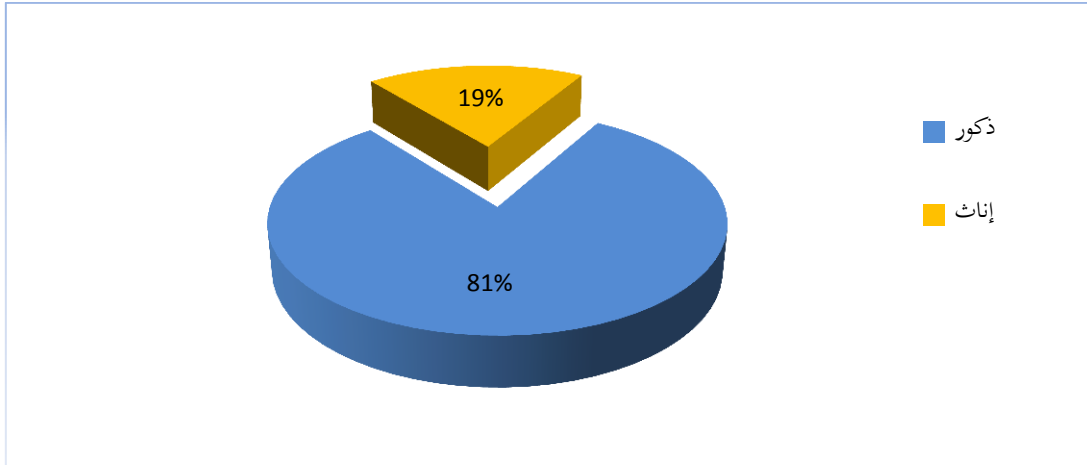
جدول 9 : نتائج التكرارات و النسب المئوية لجنس عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
81 %	51	ذكر
19 %	12	أنثى
100 %	63	المجموع

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال قراءتنا للجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 81 % من أفراد العينة من جنس الذكور ويقدر عددهم بـ 51 ذكر من مجموع أفراد العينة ، بينما كانت نسبة الإناث 19 % ، بعدد يقدر بـ 12 مفردة من مجموع أفراد عينة الدراسة ، أي أن نسبة الذكور هي الغالبة في عينة الدراسة ، و الشكل التالي يوضح ذلك .

الشكل 2 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



المصدر : من إعداد الباحث بناءً على نتائج الدراسة

نلاحظ أن عينة الدراسة يغلب عليها الطابع الذكوري وهذا راجع إلى طبيعة نشاط مؤسسة محافظة الغابات الذي لا يناسب طبيعة المرأة حيث أن الوظائف التقنية و الميدانية تناسب الرجل أكثر من المرأة إضافة إلى الطبيعة الاجتماعية للمنطقة "ولاية الوادي"، حيث أن طبيعة العمل في محافظة الغابات تتطلب الخروج الميداني للعاملين خلال العمل ، وهنا نجد رفض للأزواج خروج زوجاتهم من منطقة إلى أخرى او من مكان إلى آخر ، في سيارات العمل . كذلك رفض الآباء خروج بناتهم في عمل ميداني خارج المؤسسة وذلك راجع للموروث الاجتماعي داخل المنطقة ، وهذا ما جعل غالبية العمال من فئة الذكور.

2- العمر

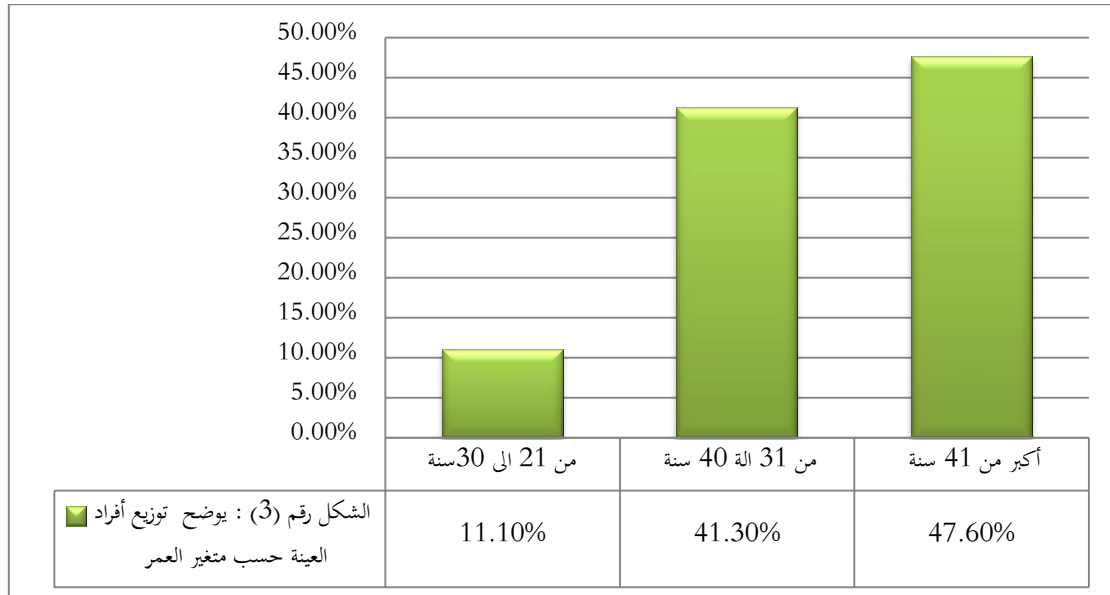
جدول 10: نتائج التكرارات و النسب المئوية لسن عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	الفئة العمرية
% 11.1	7	من 21 إلى 30 سنة
% 41.3	26	من 31 إلى 40 سنة
% 47.6	30	أكبر من 41 سنة
% 100	63	المجموع

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب العمر و الذي يوضح أن مجتمع البحث مقسم حسب العمر إلى ثلاثة فئات ، حيث تشير النتائج أن الفئة الأكثر تكراراً هي الفئة الثالثة (أكبر من 41 سنة) حيث بلغ عدد افرادها 30 فرداً بنسبة 47.6 % ، تليها الفئة الثانية (من 31 إلى 40 سنة) حيث بلغ افرادها 26 فرد و شكلت نسبتها 41.3 % و آخر فئة عمرية من حيث عدد تكراراتها هي الفئة الأولى (من 21 إلى 30 سنة) وقد بلغ عدد أفرادها ب 7 أفراد و نسبة مئوية تقدر ب 11.1 % ، و الشكل التالي يوضح ذلك .

الشكل 3 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر



المصدر : من إعداد الباحث بناءً على نتائج الدراسة

نلاحظ أن الفئة العمرية الأكثر تواجداً في محافظة الغابات هي فئة الكهول أي أكبر من 41 سنة و هذا يدل على سياسة المؤسسة التي تحتفظ بالعمال القدامى نظراً لما اكتسبوه من خبرة عملية و ميدانية في حياتهم المهنية ، حيث أن هذه الفئة تتميز بالرشاد وحسن التعامل و العمل الجاد وأداء العمل بفعالية والتكيف مع

القوانين وتسهيل الاندماج مع كل متغيرات سواء تنظيمية أو سوسولوجية مما تساعد المؤسسة على الاستقرار ، بينما أقل فئة من 21 إلى 30 سنة ويعود ذلك إلى سياسة الدولة المعتمدة ضمن الأزمة الاقتصادية في السنوات الماضية ، والتي وصلت إلى حد تجميد موارد بشرية جديدة في مختلف القطاعات ما جعل انخفاض في الفئات العمرية للشباب وارتفاع للكهول .

3- المستوى التعليمي

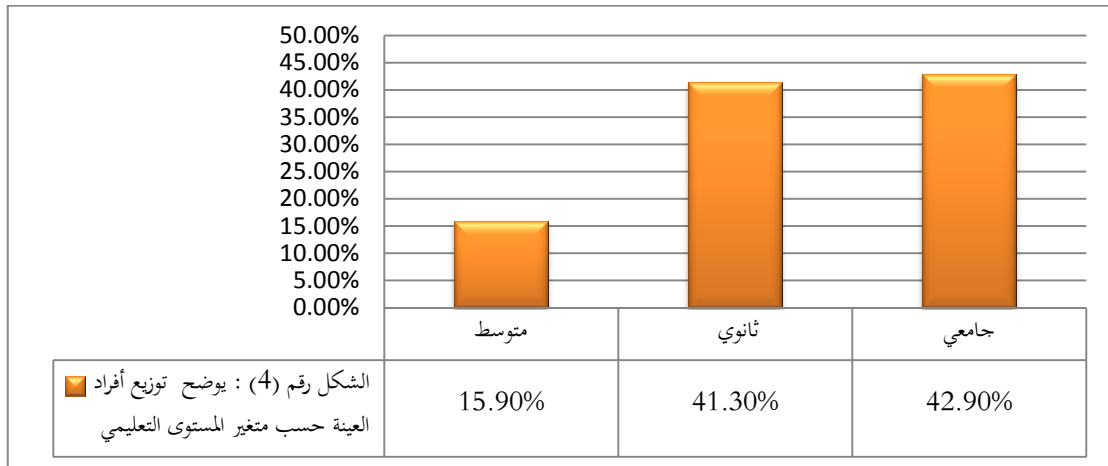
جدول 11 : نتائج التكرارات و النسب المئوية للمستوى التعليمي لعينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
15.9 %	10	متوسط
41.3 %	26	ثانوي
42.9 %	27	جامعي
100 %	63	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي حيث أن نسبة 42.9% من أفراد العينة لهم مستوى جامعي و البالغ عددهم 27 مفردة من عينة الدراسة ، وأن نسبة المستوى الثانوي 41.3% ، وبلغ عددهم 26 مفردة من عينة الدراسة ، فيما وبلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون مستوى المتوسط 10 أفراد بأقل نسبة و تقدر بـ 15.9 % ، و الشكل التالي يوضح ذلك .

الشكل 4 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي



المصدر : من إعداد الباحث بناءً على نتائج الدراسة

نلاحظ أن غالبية أفراد العينة من خريجي الجامعات واللذين توكل لهم مهام إدارية ومراكز عالية على مستوى المقاطعات و الأقاليم في الدوائر و البلديات و البعض الآخر منهم قد يشتغلون كرؤساء مصالح وهذا ما يدل على

أن المحافظة تعتمد في توظيفها للموظفين على مؤهلاتهم العلمية وهذه النتائج منطقية إلى حد كبير فالمستوى المطلوب هو الجامعي ثم الثانوي .

4- المستوى الرتبي

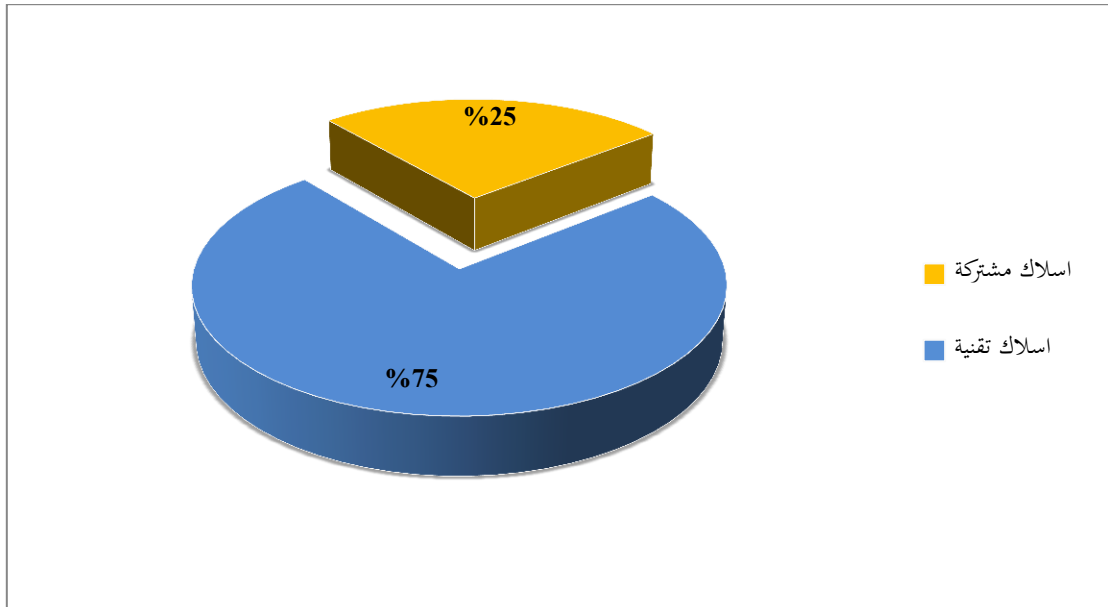
جدول 12 : نتائج التكرارات و النسب المئوية للمستوى الرتبي لعينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	المستوى الرتبي
% 25.4	16	اسلاك مشتركة
% 74.6	47	اسلاك تقنية
% 100	63	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب المستوى الرتبي و من خلال الاحصائيات الواردة في الجدول نلاحظ أن الفئة الغالبة هي فئة أسلاك تقنية بنسبة %74.6 حيث بلغ عددهم 47 مفردة من عينة الدراسة، أما فئة الاسلاك المشتركة فنسبة %25.4 وبلغ عددهم 16 مفردة من عينة الدراسة ، و الشكل التالي يوضح ذلك .

الشكل 5 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الرتبي



المصدر : من إعداد الباحث بناءً على نتائج الدراسة

نلاحظ أن فئة الاسلاك التقنية أعلى بكثير من فئة الاسلاك المشتركة و ذلك على اعتبار أن العمل في محافظة الغابات يعتمد على الجانب الميداني أكثر من الجانب الإداري و هذا راجع إلى كون الاسلاك التقنية تعمل

في الجانب الميداني ولها مهام ميدانية كحماية الثروة الحيوانية و الثروة النباتية ، على عكس الاسلاك المشتركة التي تقوم على العمل في الجانب الإداري ولها مهام إدارية كتسيير المورد البشري و تنظيم الأدوار الوظيفية لكل فرد .

5- الخبرة المهنية

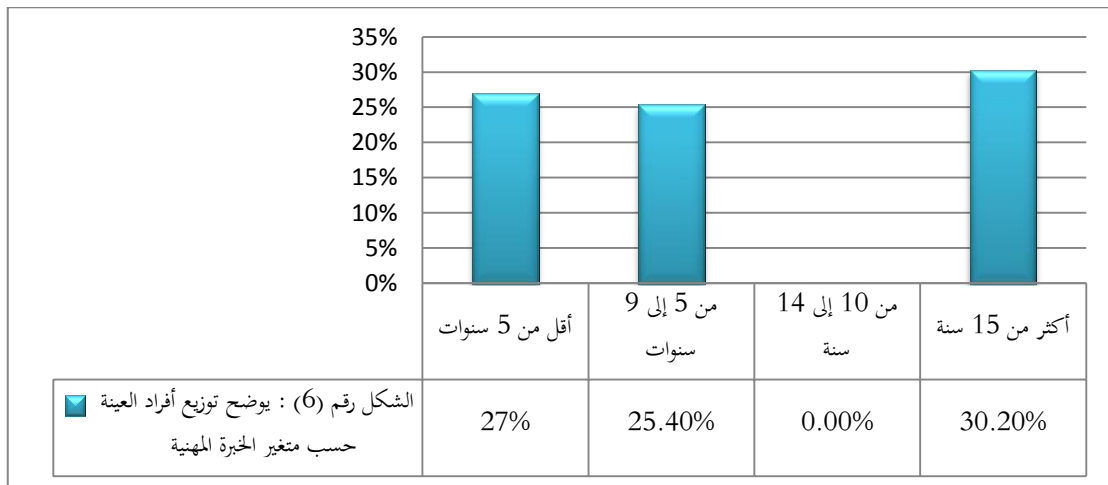
جدول 13 : نتائج التكرارات و النسب المئوية للخبرة المهنية لعينة الدراسة

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	17	27 %
من 5 الى 9 سنوات	16	25.4 %
من 10 الى 14 سنة	11	17.5 %
أكثر من 15 سنة	19	30.2 %
المجموع	63	100 %

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية و من خلال النتائج المدونة نلاحظ أن الفئة الغالبة هي فئة من لديهم خبرة (أكثر من 15 سنة) حيث بلغ عدد أفرادها 19 فرد بنسبة 30.2% ، و تليها فئة (أقل من 5 سنوات) ب 17 فرد بنسبة قدرها 27 % ، فيما وبلغ عدد الأفراد الفئة(من 5 إلى 9 سنوات) 16 فرد بنسبة 25.4 % ، و جاءت أقل نسبة ب 17.5 % للفئة (من 10 إلى 14 سنة) مكونة من 11 فرد ، و الشكل التالي يوضح ذلك .

الشكل 6 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية



المصدر : من إعداد الباحث بناءً على نتائج الدراسة

نلاحظ أن الفئة الغالبة هي فئة من لديهم خبرة أكثر من 15 سنة وغالبية التي تمثل هذه الفئة العمرية من الكهول، وهذه الفئة ذات الاقدمية الطويلة في العمل حيث تساعد على نقل المهارات والمعارف المتعلقة بنشاط العمل و المساهمة في الحد من المشكلات التي تواجه الفئات الأقل خبرة نتيجة للاحتكاك معهم واكتساب من

خبراتهم الطويلة ، تليها فئة أقل من 5 سنوات في مجال العمل والتي تمثل نسبة الموظفين الذين تم إدماجهم في العمل في اطار المرسوم التنفيذي رقم 19336 المؤرخ في 8 ديسمبر 2019 المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الادماج المهني و الادماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات .

ثانيا : عرض النتائج المتعلقة بالمحور الثاني : الثقافة التنظيمية

جدول 14 : نتائج التكرارات و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للبعد الإداري للثقافة التنظيمية

الرقم	عبارات البعد الإداري للثقافة التنظيمية	تكرارات بدائل الاجابة			المقاييس الحسابية	
		موافق	محايد	معارض	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
6	تتم المؤسسة بإشراك الموظفين في عملية صنع القرارات	48	9	6	2.67	0.648
7	تحرص القيادة على بناء علاقات عمل جيدة مع جميع الموظفين	56	6	1	2.87	0.381
8	يخضع الموظفون للرقابة الدائمة من طرف الإدارة	47	13	3	2.70	0.557
9	تعمل المؤسسة على تنمية الإبداع لدى الموظفين من خلال البرامج التكوينية و التدريبية	41	12	10	2.49	0.759
10	تتم مكافأة الموظفين عن العمل المتميز	35	17	11	2.38	0.771
	الدرجة الكلية للبعد الإداري				2.622	0.6232

المصدر : نتائج التحليل الاحصائي spss

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (14) و الذي يبين البعد الإداري للثقافة التنظيمية داخل المحافظة: أن العبارة رقم (7) والتي تعبر عن مدى حرص القيادة على بناء علاقات عمل جيدة مع جميع الموظفين جاءت في الترتيب (1) بمتوسط استجابات قدره 2.87 وانحراف معياري 0.381 و يتبين أن اتجاه العينة إيجابيا فكان عدد تكرارات الموافقين 56 وهي النسبة الأكبر، بينما كانت عدد تكرار المحايدين 6 و المعارضين 1 فقط ، وهذه النتائج تدل على القبول العام لنمط القيادة في محافظة الغابات .

و جاءت في المرتبة 2 : العبارة رقم (8) والتي تعبر عن مدى خضوع الموظفين للرقابة الدائمة من طرف الإدارة بمتوسط استجابة 2.70 و بانحراف معياري 0.557 ، ويتبين أن اتجاه المبحوثين إيجابيا، فقد كان عدد تكرارات الموافقين 47 بينما كان عدد تكرارات المحايدون بنسبة 13 بينما عدد تكرارات المعارضين 3 ، وتبين نتائج الاستجابات أن أسلوب الرقابة من طرف الإدارة كان فعال لاستمرار العمل و لضمان السير الحسن للعمل وتصحيح الأخطاء والانحرافات الموجودة في العمل فالمؤسسات الناجحة هي التي تعتمد على الرقابة باعتبارها من

العناصر الأساسية التي تساهم في تحقق أهداف المؤسسة وبقائها واستمرارها إضافة إلى تنظيم العمل وزيادة معدلات الأداء وذلك بإتباع القوانين والإجراءات الصادرة عن المؤسسة.

تلتها في المرتبة (3) : العبارة رقم (6) والتي تعبر على اهتمام المؤسسة بإشراك الموظفين في عملية صنع القرار ، ذلك بمتوسط استجابات الموظفين 2.67 و بانحراف معياري 0.648 وتبين أن اتجاه الباحثين إيجابيا. حيث بلغت عدد تكرارات الموافقين 48 بينما عدد تكرارات المحايدين 9 وهي متقاربة مع عدد تكرارات المعارضين التي كانت 6 ، وهذا راجع لوعي القائد بأهمية المشاركة في اتخاذ القرارات و التي تشعر الموظف بأهميته داخل المؤسسة ، هذا من جهة و من جهة أخرى يعتبر القرار الذي يصنع بمشاركة مختلف أفراد المؤسسة، أكثر فعالية من القرار الذي يصنعه فرد واحد لأن توسيع دائرة المشاركين يوفر ميزات عديدة منها تنوع وتكامل المعلومات والخبرات و خلق جو تعاوني .

و جاءت في الترتيب رقم (4) : العبارة رقم (9) والذي يعبر عن عمل المؤسسة على تنمية الابداع لدى الموظفين من خلال البرامج التكوينية والتدريبية، ذلك أن متوسط استجابات الموظفين كان 2.49 و بانحراف معياري 0.759 ، ورغم أن استجابات الباحثين جاءت متباينة ما بين موافق و معارض و محايد إلا أنها جاءت إيجابية في مجملها حيث كانت عدد تكرارات الموافقين 41 بينما كانت عدد تكرارات المحايدين هي 12 وأما عدد تكرارات المعارضين بلغت 10 ، وهذا من الطبيعي لأن في قطاع الوظيف العمومي تكون البرامج التكوينية والتدريبية قليلة نوعا ما لكنها موجودة خلال فترات زمنية متقطعة ومتباعدة وذلك لرفع من روح الابداع والتحفيز لدى العاملين من خلال برامج تدريبية تثقيفية وتحديد الأفكار وتكثيف الخبرات لكسب ثقافة تنظيمية مناسبة لسير المؤسسة بفعالية لتحقيق أهدافها .

كما جاءت في الترتيب (5) : العبارة رقم (10) التي تعبر عن مدى مكافأة الموظفين عن العمل المتميز والتي كانت استجابة الموظفين بمتوسط حسابي 2.38 و بانحراف معياري 0.771، وتبين أن استجابات الباحثين جاءت متباينة ما بين موافق و معارض و محايد، و هذا ما يعكس تدني مستويات الأجور و التحفيز في قطاع الوظيف العمومي مقارنة بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي ، حيث بلغت عدد تكرارات الموافقين 35 وهي استجابة قليلة مقارنة بالاستجابات التي قبلها رغم ذلك نجد أن الموظفين متقبلين نوع التحفيز بالمكافآت التي تقدمها المؤسسة وأن هناك رضا عام على المكافآت المقدمة لهم فالمؤسسة تسعى لتكوين قبول عام من طرف موظفيها بصفة خاصة وهذا ما يساعد على تكوين ثقافة تنظيمية تحفيزية وهو ما يفسره القبول العام التي تتلقاه المؤسسة إضافة إلى التفرد الذي يتميز به ويراه الموظفين فيها ، بينما نجد عدد تكرارات المحايدين 17 نجدتها مرتفعة نوعا ما، ويبقى العدد الأقل للمعارضين ب 11 استجابة وهذا مؤشر الى عدم رضى هذه الفئة من الباحثين على نظام الحوافز و المكافآت المعمول بها في المؤسسة حيث يرون أنهم لا يحظون بمكافآت نتيجة العمل المتميز .

جدول 15 : نتائج التكرارات و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للبعد التنظيمي للثقافة التنظيمية

الرقم	عبارات البعد التنظيمي للثقافة التنظيمية	تكرارات بدائل الاجابة			المقاييس الحسابية	
		موافق	محايد	معارض	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
11	تتسم السياسات والاجراءات المتبعة في المؤسسة بالوضوح لدى الموظفين	41	14	8	2.52	0.715
12	توفر الانظمة و القوانين المطبقة في المؤسسة ضمانا لحقوقي الوظيفية	50	8	5	2.71	0.607
13	يتم الاتصال بين القائد و فريق العمل دون قيود أو حواجز	46	9	8	2.60	0.708
14	يهتم المسؤولون بمصلحة جميع العاملين في المؤسسة	49	10	4	2.71	0.580
15	المؤسسة التي أعمل فيها تتسم بالاستقرار	49	11	3	2.73	0.545
	الدرجة الكلية للبعد التنظيمي				2.654	0.631

المصدر : نتائج التحليل الاحصائي spss

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (15) و الذي يبين البعد التنظيمي للثقافة التنظيمية داخل المحافظة: أن العبارة رقم (15) والتي تعبر عن مدى استقرار المؤسسة حيث جاءت في الترتيب (1) وذلك بمتوسط استجابات 2.79 وانحراف معياري 0.545 وتبين أن اتجاه المبحوثين كان إيجابيا وهذا ما تعبر عنه النسب حيث كانت عدد تكرارات الموافقين 49 بينما عدد تكرارات المحايدين 11 وكانت عدد تكرارات المعارضين 3 ، و هذا ما يعبر عن سعي الموظفين لإنجاز عملهم بصدق وإخلاص ورغبة منهم في إنجاح المؤسسة وعدم عرقلة سيرها وأيضا تسيير المؤسسة وطبيعة الاتصال كذلك مجموعة اللوائح والقواعد المعمول بها بين الموظفين التي تلعب دور مهم في المحافظة على المؤسسة وهذا يدل على ثقافة تنظيمية سائدة بين الموظفين لضمان نجاح المحافظة ويدل على مدى صدق العاملين و تأديتهم لعملهم على أكمل وجه .

جاءت في الترتيب (2) : العبارة رقم (14) والتي تعبر عن اهتمام المسؤولين بمصلحة جميع العاملين في المؤسسة وذلك بمتوسط استجابات 2.71 وانحراف 0.580 وتبين أن اتجاه المبحوثين إيجابيا إذ كان عدد تكرارات الموافقين 49 بينما عدد تكرارات المحايدين 10 وكان عدد المعارضين 4 ، نستنتج أن الموظفين يلتزمون بصفة اهتمام المسؤولين بمصالحهم ، قصد خلق روح عمل تساعد الموظف على أداء عمله بجد .

جاءت في الترتيب (3) : العبارة رقم (12) والتي تعبر عن توفر الأنظمة والقوانين في المؤسسة لضمان الحقوق الوظيفية. بمتوسط استجابات 2.71 وانحراف 0.607 وتبين أن اتجاه المبحوثين كان إيجابيا، حيث كانت عدد تكرارات الموافقين 50 بينما كان عدد تكرارات المحايدين 8 بينما كانت عدد تكرارات المعارضين 5 ، وهذا إن دل على شيء فإنه يدل على الثقافة التنظيمية التي تسود داخل المؤسسة ، أي أن الموظفين يرون مؤسستهم كبناء مجسد للقوانين ولا مجال للاعتداء على حقوق الموظفين أو حتى تجاوزها وهذا يدل على أن الأعمال الجيدة أو

الصحيحة تكون ناتجة عن تلك القوانين والأنظمة ، وعدم ضياع حق الموظف داخل المنظمة لأن ضياع حق الموظف يعني اعتداء عليه بالتالي انتهاك لوظيفته وبالتالي حدوث إختلال وظيفي .

جاءت في الترتيب (4) : العبارة رقم(13) والتي تعبر عن طريقة الاتصال بين القائد وفريق العمل دون قيود أو حواجز وذلك بمتوسط استجابات 2.60 وانحراف 0.708 وكان اتجاه المبحوثين إيجابيا. حيث كانت عدد تكرارات الموافقين 46 بينما كانت عدد تكرارات المحايدين 9 و جاء عدد تكرارات المعارضين 8 ، وهذا يدل على تسهيل العمل وعدم عرقلته وذلك لتنظيم التعاملات وأداء الوظائف بشكل إيجابي وبصورة حسنة لخلق مناخ تنظيمي مناسب حيث يقوم القائد على التنظيم المباشر أو الغير مباشر للموظفين.

جاءت في الترتيب رقم (5) : العبارة رقم (11) والتي تعبر عن مدى وضوح السياسات والإجراءات المتخذة في المؤسسة لدى الموظفين وذلك بمتوسط استجابات 2.52 وبانحراف 0.715 وبين أن اتجاه المبحوثين إيجابيا، حيث كان عدد تكرارات الموافقين 41 ، حيث تسعى المحافظة والقائد على جعل الإجراءات والسياسات واضحة لتسهيل أداء العمل ورسخ المرونة في العمل لتسهيلات على الموظف وتنظيم العمل وفق ثقافة الوضوح للقوانين ومجموع الإجراءات ، بينما كان عدد تكرارات المحايدين 14 و جاء عدد تكرارات المعارضين 8 افراد .

جدول 16 : نتائج التكرارات و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للبعد الانساني للثقافة التنظيمية

الرقم	عبارات البعد الانساني للثقافة التنظيمية	تكرارات بدائل الاجابة			المقاييس الحسابية	
		موافق	محايد	معارض	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
16	تشجع المؤسسة العمل بروح الفريق (عمل جماعي)	53	7	3	2.79	0.513
17	اشعر بالانتماء للمؤسسة واستمرارية العمل فيها	53	9	1	2.83	0.423
18	اشعر بالراحة والاطمئنان في المؤسسة	50	9	4	2.73	0.574
19	تعامل المؤسسة جميع الموظفين بعدالة	33	21	9	2.38	0.728
20	المعاملة الحسنة من طرف المدير تجعلني اعمل بجد	62	1	/	2.98	0.126
	الدرجة الكلية للبعد الانساني				2.742	0.4728

المصدر : نتائج التحليل الاحصائي spss

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (16) و الذي يبين البعد الإنساني للثقافة التنظيمية داخل المحافظة: أن العبارة (20) والتي تعبر عن مدى تأثير المعاملة الحسنة من طرف المدير للعمل بجد، جاءت في الترتيب (1) بمتوسط استجابات 2.98 وبانحراف 0.126 ، ويتبين أن اتجاه المبحوثين إيجابيا بدرجة عالية ، فقد كان عدد تكرارات الموافقين 62 بينما كان عدد تكرارات المحايدين 1 ، ويتعلق هذا بمدى إنسانية المدير في تطبيق الثقافة داخل المؤسسة حيث يرى المبحوثين أن درجة قبولهم لمعاملة المدير تنعكس بالإيجاب عليهم وعلى دوافع العمل ، وهذا طبيعي فإن حسن المعاملة تجعل الموظف يشعر بالراحة و التحفيز للعمل وعدم الضغط .

جاءت في الترتيب (2) : العبارة رقم (17) والتي تعبر عن شعور الموظف بالانتماء للمؤسسة واستمرارية العمل فيها بمتوسط استجابات 2.83 وبانحراف 0.423 ويتبين أن اتجاه المبحوثين إيجابيا ، فقد كان عدد تكرارات الموافقين 53 بينما كانت نسبة تكرارات المحايدين 9 و عدد تكرارات المعارضين 1 ، تفسر هذه المعطيات نجاح المؤسسة في قدرتها على تعزيز هذا الشعور لدى الموظفين و تنميته ، حيث أن شعور الموظفين بالانتماء دافع نحو الولاء للمؤسسة و سياساتها وطريقة إدارتها مما يؤدي إلى السير الحسن والفعال لتحقيق أهدافها.

جاءت في الترتيب (3) : العبارة (16) والتي تعبر عن تشجيع المؤسسة العمل بروح الفريق بمتوسط استجابة 2.79 وبانحراف 0.513 و يتبين أن اتجاه المبحوثين إيجابيا، فقد كان عدد تكرارات الموافقين 51 وهذا ما يعكس الجو المترابط وعلاقات الود والمحبة بين الموظفين أو حتى الموظفين والإدارة وهي تساهم في زرع الود و العلاقات الحسنة لمواجهة ضغوط العمل مما ينمي روح العمل الجماعي وتكسبهم في نفس الوقت ثقافة تنظيمية سائدة بين العاملين ، ومن هنا نستنتج أن الموظفين قد تشكلت لديهم ثقافة تنظيمية من خلال تلك السلوكيات الممارسة داخل المحافظة مما يعزز من فعالية العاملين، بينما كان عدد تكرارات المحايدين 7 وجاء عدد تكرارات المعارضين 3 .

جاءت في الترتيب (4) : العبارة (18) والتي تعبر على الشعور بالراحة والاطمئنان بمتوسط استجابة 2.73 وبانحراف 0.574 حيث تبين أن اتجاه المبحوثين إيجابيا، فقد كان عدد تكرارات الموافقين 50 بينما كان عدد تكرارات المحايدين 9 وجاء عدد تكرارات المعارضين 4 ، وهذه النتيجة طبيعية لأنه كلما زاد الأمن و السلامة المهنية زاد الشعور بالراحة والاطمئنان ، حيث يشير الأمن و السلامة المهنية إلى إحساس العامل بالطمأنينة على رزقه و استقراره في العمل ، وهذا ما يجعل عملهم إيجابي مما يعزز لهم الانتماء والطمأنينة وعدم الرغبة في ترك المحافظة و العمل فيها ، و ذلك عن طريق توفير الوقاية للعامل من الأخطار و حوادث العمل إضافة إلى التأمينات الاجتماعية خاصة في مجال الغابات لأنهم معرضين لحوادث عمل بشكل أكبر.

جاءت في الترتيب (5) : العبارة رقم (19) والتي تعبر عن العدالة بين جميع الموظفين بمتوسط استجابات 2.38 وبانحراف 0.728 ويتبين تباين الاستجابات ما بين موافق و معارض و محايد ، فقد جاء عدد تكرارات الموافقين 33 هذا ما يفسر حسب رأيهم أن سمة العدالة بين الموظفين سائدة مما لا يجعل هناك ثغور أو نفور بين الموظفين أو حتى الموظفين والمرؤوسين وعدم التفريق بينهم سواء في تطبيق القانون أو في الجزاءات الحسائية، بإعتبار أن العدالة منطلق تشكيل مؤسسة فعالة وتسعى لتحقيق أهدافها ، بينما كان عدد تكرارات المحايدين 21 وكان عدد تكرارات المعارضين 9 .

ثالثا : عرض النتائج المتعلقة بالمحور الثالث : الانتماء التنظيمي

جدول 17 : نتائج التكرارات و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للبعد الاستمراري للانتماء التنظيمي

الرقم	عبارات البعد الاستمراري للانتماء التنظيمي	تكرارات بدائل الاجابة			المقاييس الحسابية	
		موافق	محايد	معارض	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
21	لدي رغبة في استمرار العمل بالمؤسسة حتى سن التقاعد	40	11	12	2.44	0.799
22	تركي العمل في المؤسسة يفقدني الكثير من المزايا المادية	33	18	12	2.33	0.783
23	لا أفكر في ترك العمل في المؤسسة	41	12	10	2.49	0.759
24	أرضى بأي عمل يسند لي مقابل بقائي في المؤسسة	12	22	29	1.73	0.766
25	بقائي في المؤسسة ناتج عن صعوبة الحصول على عمل اخر	24	13	26	1.97	0.897
	الدرجة الكلية للبعد الاستمراري				2.192	0.8008

المصدر : نتائج التحليل الاحصائي spss

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (17) و الذي يبين البعد الاستمراري للانتماء التنظيمي داخل المحافظة: أن العبارة رقم (23) والتي تعبر عن عدم تفكير العامل في ترك المؤسسة ، حيث جاءت في الترتيب (1) بمتوسط استجابات 2.49 و بانحراف 0.759 و يتبين أن اتجاه المبحوثين كان إيجابيا فقد كان عدد تكرارات الموافقين 41. و هذه النتيجة تدل على مدى رغبة الموظفين بالعمل وعدم تركه فشعور الموظف برغبة الاستمرار دليل على إنتمائه للمحافظة ورضاءه وهذا الأمر الذي يجعل الموظف يسعى لبذل ما أمكن من اسهامات لأن طبيعة الانسان الابداع إذا أحب العمل الذي يقوم به وهذا ما سيعود على المؤسسة بالنفع نتيجة شعور العاملين فيها بالحماس و بالانتماء ، وجاء عدد تكرارات المحايدين 12 وكان عدد تكرارات المعارضين 10 وهذا يفسر أنهم يتطلعون لمستقبل مهني أفضل حسب رأيهم .

جاءت في الترتيب (2) : العبارة رقم (21) والتي تعبر عن ما إذا كان العامل يريد أن يستمر في العمل حتى سن التقاعد بمتوسط استجابات 2.44 و بانحراف 0.799 و يتبين أن اتجاه المبحوثين كان إيجابيا، فقد جاء عدد تكرارات الموافقين 40 ، ومن خلال هذه نتائج نجد أن هناك مؤشر من مؤشرات الولاء و هو تصريح الموظفين بالبقاء في المؤسسة ، فغالبا ما نجد الفرد الذي لديه مشاعر عالية من الولاء للمؤسسة يبحث عن الاستمرارية فيها و لا يفكر في تركها أو تغييرها ، كما جاء عدد تكرارات المحايدين 11 وكان عدد تكرارات المعارضين 12 وهذه الفئة ربما تتطلع إلى تغيير العمل .

جاءت في الترتيب (3) : العبارة رقم (22) والتي تعبر عن ترك العمل في المؤسسة يفقده الكثير من المزايا المادية ، بمتوسط استجابات 2.33 و بانحراف 0.783 و يتبين أن اتجاه المبحوثين كان إيجابيا بنسبة متوسطة ، فقد كان عدد

تكرارات الموافقين 33 و هذا لأن الميزات التي تقدم في العمل قد تختلف من منظمة إلى أخرى أو قد تنعدم في منظمة أخرى ، مما تجعل الموظف يشعر بالخوف من الجانب المادي إذا ترك العمل ، وقد يؤدي فقدان هذه المزايا المادية إلى اختلاله في العمل أو حتى عدم الشعور بالحماس ، وجاء عدد تكرارات المحايدين 18 وكان عدد تكرارات المعارضين 12 و هذه نتيجة واقعية لأن المزايا المادية في قطاع الوظيف العمومي تعتبر ضعيفة مقارنة بالقطاع الاقتصادي لهذا هناك تباين في النتائج ما بين محايد ومعارض .

جاءت في الترتيب (4) : العبارة (25) والتي تعبر عن أن بقاء العامل في المؤسسة ناتج عن عدم إيجاد عمل آخر بمتوسط استجابات 1.97 وبانحراف 0.897 ، حيث جاءت الاستجابات لأغلبية المعارضين 26 تكرار وهذا ما يفسره تصريح بعض الباحثين في المقابلة الاستكشافية على أن بقاءهم في المؤسسة ليس لعدم وجود بديل بل لرغبتهم الشخصية للاستمرار في العمل في المحافظة لأسباب متعددة من أهمها الشعور بالانتماء و حبهم لطبيعة العمل بينما جاء عدد تكرارات الموافقين 24 وكانت عدد تكرارات المحايدين 13.

جاءت في الترتيب (5) : العبارة رقم (24) والتي تعبر عن أن العامل يرضى بأي عمل مقابل بقاءه في المؤسسة بمتوسط استجابات 1.73 وبانحراف 0.766 ، و تباينت نتائج الاستجابات ما بين معارض و محايد و بنسبة أقل للموافقين حيث جاء عدد الموافقين ب 12 تكرار و تليها عدد تكرار المحايدون ب 22 و جاءت الأغلبية للمعارضين ب 29 و ارتفاع عدد المعارضين يفسر على أنهم يرون أن كفاءتهم وشهاداتهم العلمية لا تسمح للقيام بأي عمل مقابل أن يبقى داخل المؤسسة بل يعملون وفق مستواهم ومراكزهم ، وأنهم على استعداد لترك العمل وعدم الاستمرار فيه إذا تولوا مناصب أخرى أقل من التي هم عليها .

جدول 18 : نتائج التكرارات و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للبعد العاطفي للانتماء التنظيمي

الرقم	عبارات البعد العاطفي للانتماء التنظيمي	تكرارات بدائل الاجابة			المقاييس الحسابية	
		موافق	محايد	معارض	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
26	اشعر بالاعتزاز و الفخر لأني اعلم في هذه المؤسسة	58	3	2	2.89	0.406
27	أفكر في مشكلات وظيفتي وانا بعيد عن المؤسسة	34	16	13	2.33	0.803
28	أكون مع زملائي في العمل عائلة واحدة داخل المؤسسة	55	6	2	2.84	0.447
29	اشعر بقدر كبير من الارتباط العاطفي تجاه المؤسسة	43	12	8	2.56	0.713
30	أقوم بأعمال إضافية في عملي إذا تطلب الامر دون ان اتطلع الى مكافأة	41	11	11	2.48	0.780
	الدرجة الكلية للبعد العاطفي				2.62	0.6298

المصدر : نتائج التحليل الاحصائي spss

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (18) و الذي يبين البعد العاطفي للانتماء التنظيمي داخل المحافظة: أن العبارة رقم (26) والتي تعبر عن شعور بالاعتزاز والفخر لعمله في المؤسسة ،حيث جاءت في الترتيب (1) بمتوسط استجابات 2.89 وبانحراف 0.406 ويتبين أن اتجاه المبحوثين كان إيجابيا، فقد جاء عدد تكرارات الموافقين 58 وكان عدد تكرارات المحايدين 3 و عدد تكرارات المعارضين 2 ، وهذه النتيجة طبيعية لأن الاعتزاز و الفخر بالانتماء للمؤسسة يدل على مشاعر الموظف الوجدانية إتجاه المؤسسة .

جاءت في الترتيب (2) : العبارة رقم (28) والتي تعبر عن كون الموظف يشعر أنه مع زملائه في العمل كعائلة واحدة ، بمتوسط استجابات 2.84 وبانحراف 0.447 ويتبين أن اتجاه المبحوثين كان إيجابيا، فقد كان عدد تكرارات الموافقين 55 وكان عدد تكرارات المحايدين 6 و عدد تكرارات المعارضين 2 ، وعليه فإن العمل بالنسبة للموظفين يسوده التماسك والتعاون وغياب المشاكل السائدة المعتادة في بيئة العمل كالصراع بين الطبقات، بل العكس تماما فإن شعور الانتماء للعمل كشعوره للانتماء لعائلته دليل على الاستقرار الذي تتميز بيه المحافظة.

جاءت في الترتيب (3) : العبارة رقم (29) والتي تعبر عن شعور الموظف بالارتباط العاطفي إتجاه المؤسسة بمتوسط استجابات 0.56 وبانحراف 0.713 يتبين أن اتجاه المبحوثين كان إيجابيا، فقد كان عدد تكرارات الموافقين 43 و هذا ما يفسر أن شعور الموظف بعواطف تجذبه للعمل أمر مباشر على أن المحافظة لا تتخللها مشاكل قد تجعل الموظفين ينفرون من العمل فيها بل العكس فإن الموظف يعمل فيها بروح حماس و محبة لتجعله يبدع ويعطي أفضل ما عنده ، مما يعود هذا بالإيجاب للمؤسسة وسيروورها ، كما جاءت عدد تكرارات المحايدين 12 وكانت عدد تكرارات المعارضين 8 .

جاءت في الترتيب (4) : العبارة (30) والتي تعبر عن القيام بأعمال إضافية في عمله إذا تطلب الأمر دون الإطلاع إلى مكافأة بمتوسط استجابات 2.48 وبانحراف 0.780 ويتبين أن اتجاه المبحوثين كان إيجابيا، فقد كان عدد تكرارات الموافقين 41 وهذه من سمات الموظف الذي يعمل بأمانة وإخلاص وضمير مهني لأن المكافآت لا تمثل له عائق ليعمل أكثر مما يكسب لأن شعوره أن المؤسسة تمثله وتمثل عمله ، ففشل المؤسسة من فشله ونجاحها يعبر عن مدى نجاحه، الأمر الذي يجعل الموظف لا يعمل مقابل مكافآت فقط بل لأجل مصلحة المؤسسة، كما جاء عدد تكرارات المحايدين 11 وكان عدد تكرارات المعارضين 11 .

جاءت في الترتيب (5) : العبارة رقم (27) والتي تعبر عن مدى التفكير في مشكلات الوظيفة بمتوسط استجابات 2.33 وبانحراف 0.803 وقد تباينت استجابات المبحوثين ما بين موافق و محايد و معارض ويتبين أن اتجاه المبحوثين كان إيجابيا، فقد جاء عدد تكرارات الموافقين بأغلبية 34 تكرار وهذا يوضح أنهم يشعرون أن المشاكل التي تحدث في المؤسسة تعنيهم وتهمهم لدرجة التفكير فيها وكأنها مشكلة لا تتجزأ من مشاكلهم على المستوى الشخصي، وإن دل هذا على أمر فإنه يدل على خوفهم على سير مؤسستهم وأن لا تتأثر بتلك العراقيل و المشكلات ، بينما عدد تكرارات المحايدين 16 و عدد تكرارات المعارضين 13 .

جدول 19 : نتائج التكرارات و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للبعد المعياري للانتماء التنظيمي

الرقم	عبارات البعد المعياري للانتماء التنظيمي					
	موافق	محايد	معارض	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
31	43	13	7	2.57	0.689	4
32	62	1	/	2.98	0.126	1
33	28	15	20	2.13	0.871	5
34	58	3	2	2.89	0.406	2
35	43	16	4	2.62	0.607	3
الدرجة الكلية للبعد المعياري						
						2.638
						0.5398

المصدر : نتائج التحليل الاحصائي SPSS

تشير النتائج الواردة في **الجدول رقم (19)** و الذي يبين البعد المعياري للانتماء التنظيمي داخل المحافظة : أن العبارة رقم **(32)** والتي تعبر عن التقيد بالأنظمة و القوانين المعمول بها في المؤسسة ، حيث جاءت في الترتيب **(1)** بمتوسط استجابات **2.98** و بانحراف **0.126** ويتبين أن اتجاه المبحوثين كان إيجابيا، فقد كان عدد تكرارات الموافقين **62** وكان عدد تكرارات المحايدين **1** ، وهذا يبين عن مدى الانضباط الذي يتميز به الموظفين و إستحضار الضمير المهني لأن أساس نجاح العمل أن يكون بإتباع القوانين والأنظمة، كما يعبر على مدى إكتساب الموظف للقيم التي إكتسبها من خلال التطبيع الاجتماعي داخل التنظيم .

جاءت في الترتيب **(2)** : العبارة رقم **(34)** والتي تعبر عن الاستعداد لتقديم جهود أكبر لتحقيق أهداف المؤسسة بمتوسط استجابات **2.89** و بانحراف **0.406** ويتبين أن اتجاه المبحوثين كان إيجابيا، فقد كان عدد تكرارات الموافقين **58** وكان عدد تكرارات المحايدين **3** وكان عدد تكرارات المعارضين **2** ، نستنتج من خلال هذه النتائج أن الموظف يسعى إلى تقديم ما يجعل المنظمة أكثر استقرار و أن تؤدي وظائفها على أكمل وجه وعدم حدوث مشاكل في العمل هذا وإن دل فإنه يدل على القيم التي يتمتع بها الموظف داخل المحافظة لأنه يعطي كل ما يستطيع من أجل أن تحقق المؤسسة فعاليتها وأهدافها وهذا ناتج على أن الموظفين في المؤسسة يشعرون بانتماء شديد ما جعلهم يقدمون مجهودات كبيرة من أجل نجاحها.

جاءت في الترتيب **(3)** : العبارة رقم **(35)** والتي تعبر عن أن قيم المؤسسة تتطابق مع قيمه و مبادئه بمتوسط استجابات **2.62** و بانحراف **0.607** ويتبين أن اتجاه المبحوثين كان إيجابيا، فقد كان عدد تكرارات الموافقين **43** وكان عدد تكرارات المحايدين **16** وكانت نسبة تكرارات المعارضين **4** ، لاشك أن هناك تطابق في القيم والمبادئ وهذا ما يجعله يشعر بالراحة أكثر في أداء وظيفته وأن لا يكون هناك تناقض بين مبادئه ومبادئ المحافظة هذا ما يسهل عليه الشعور بالانتماء لسهولة التأقلم مع الوضع السائد في المحافظة .

جاءت في الترتيب (4) : العبارة رقم (31) والذي يعبر عن الاستمرار في العمل بالمؤسسة مرتبط بالضرورة و الحاجة أكثر منه رغبة ، بمتوسط استجابات 2.57 وبانحراف 0.689 ويتبين أن اتجاه المبحوثين كان إيجابيا، فقد كان عدد تكرارات الموافقين 43 أي أن ارتباطهم في المؤسسة لسد حاجياتهم الإنسانية و أن ما جعل الموظف يستمر في هذا العمل مربوط بمدى حاجته له وكان عدد تكرارات المحايدين 13 وكان عدد تكرارات المعارضين 7 ، وهذه الاستجابات تدل على رغبتهم في العمل بالمؤسسة ، فالعمل في بيئة يستشعر الموظف بالراحة قد تغنيه عن وظائف أخرى فحبه لمؤسسته يجعله لا يرغب في تركها و هذا ناتج عن شعوره بالانتماء الشديد لمؤسسته .

جاءت في الترتيب (5) : العبارة رقم (33) والتي تعبر عن عدم ترك المؤسسة حتى لو وجد وظيفة أفضل بمتوسط استجابات 2.33 وبانحراف 0.803 ويتبين أن اتجاه المبحوثين كان إيجابيا في مجمله رغم تباين النتائج ، فقد كان عدد تكرارات الموافقين 34 حيث أن أغلب الموظفين صرحوا بأن العمل في المحافظة ليس مرتبط بجانب مادي فقط بل أبعد من ذلك فمن الصعب التواجد في بيئة عمل قد تتعارض مع قيم ومبادئ العامل و قد يرتبط بدوافع أخرى كعدم الرغبة في المخاطرة بالبحث عن عمل في مؤسسة أخرى قد لا يشعر فيها بالانتماء ، بينما جاء عدد تكرارات المحايدين 16 وكان عدد تكرارات المعارضين 13 فرد .

رابعا : عرض النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات

الفرضية الجزئية الأولى : توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية في بعدها الإداري و الانتماء التنظيمي في محافظة الغابات بولاية الوادي

جدول 20 : نتائج ارتباط بيرسون بين البعد الاداري للثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي

المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل ارتباط بيرسون	Sig	الدلالة الاحصائية
البعد الاداري	63	2.6222	0.40974	0.686	0.023	0.05
الانتماء التنظيمي		2.4836	0.31656			

المصدر : نتائج التحليل الاحصائي spss

يبين الجدول أعلاه نتائج إرتباط بيرسون و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية بين البعد الاداري للثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي و جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول ، حيث بلغ المتوسط الحسابي للبعد الاداري 2.6222 و المتوسط الحسابي للانتماء التنظيمي 2.4836 و هذا يعني أن المتوسط الحسابي للبعد الاداري أعلى بقليل من متوسط الانتماء التنظيمي و الانحراف المعياري يبين مدى تشتت الاستجابات حول هذه المتوسطات حيث بلغ التشتت بالنسبة للبعد الاداري 0.40974 أما التشتت بالنسبة للانتماء التنظيمي فقد بلغ 0.31656 .

كما يبين الجدول أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين البعد الإداري للثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي هي 0.686 و هي دالة عند مستوى دلالة 0.05 بمستوى دلالة قدره 0.023 ، وهذا يعني وجود علاقة طردية موجبة بين البعد الإداري للثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي .

الفرضية الجزئية الثانية : توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية في بعدها الانساني و الانتماء التنظيمي في محافظة الغابات بولاية الوادي

جدول 21 : نتائج ارتباط بيرسون بين البعد الانساني للثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي

الدالة الاحصائية	Sig	معامل ارتباط بيرسون	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المتغيرات
0.05	0.001	0.701	0.36355	2.7429	63	البعد الانساني
			0.31656	2.4836		الانتماء التنظيمي

المصدر : نتائج التحليل الاحصائي spss

يبين الجدول أعلاه نتائج ارتباط بيرسون و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية بين البعد الانساني للثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي و جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول ، حيث بلغ المتوسط الحسابي للبعد الانساني 2.7429 و المتوسط الحسابي للانتماء التنظيمي 2.4836 و هذا يعني أن المتوسط الحسابي للبعد الانساني أعلى بقليل من متوسط الانتماء التنظيمي و الانحراف المعياري يبين مدى تشتت الاستجابات حول هذه المتوسطات حيث بلغ التشتت بالنسبة للبعد الانساني 0.36355 ، أما التشتت بالنسبة للانتماء التنظيمي فقد بلغ 0.31656 كما يبين الجدول أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين البعد الانساني و الانتماء التنظيمي هي 0.701 و هي دالة عند مستوى دلالة 0.05 بمستوى دلالة قدره 0.001 وهذا يعني وجود علاقة طردية موجبة بين البعد الانساني للثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي .

الفرضية الجزئية الثالثة : يختلف مستوى الانتماء التنظيمي في محافظة الغابات بولاية الوادي باختلاف الخصائص الشخصية للموظفين (الجنس و العمر و المستوى التعليمي و المستوى الرتبي و الخبرة المهنية)

1- الجنس

جدول 22 : نتائج اختبار T لإختبار الفروق لمتغير الانتماء التنظيمي حسب متغير الجنس

المتغير	الجنس	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الموظف	ذكر	51	2.4693	0.33038
	انثى	12	2.5444	0.25240

نتيجة H0	اختبار T		اختبار Levene		طبيعة التباين
	Sig	T	Sig	F	
قبول	0.464	0.737-	0.210	1.607	متجانس غير متجانس

المصدر : نتائج التحليل الاحصائي spss

يظهر الجدول أعلاه أن عدد الذكور في العينة هو 51 و عدد الاناث 12 أنثى حيث بلغ متوسط إنتماء الذكور 2.4693 و متوسط انتماء الاناث 2.5444 و هذا يعني أن متوسط إنتماء الإناث أعلى بقليل من متوسط إنتماء الذكور ، غير أن المتوسطين متقاربين و الانحراف المعياري يبين مدى تشتت الاستجابات حول هذا المتوسط حيث بلغ التشتت بالنسبة للذكور 0.33038 و بالنسبة للإناث هو 0.25240 ، بمعنى أن تركز إجابات الإناث أحسن من تركز استجابات الذكور نظرا لأن الانحراف المعياري قليل بالنسبة للإناث و أكثر منه بالنسبة للذكور .

كما نرى النسبة الفائية F التي قيمتها 1.607 و مستوى دلالتها 0.210 ، وهي أكبر من 0.05 و بالتالي فإنه يوجد تجانس حيث T قيمتها -0.737 ومستوى دلالتها sig هي 0.464 و هي أكبر من 0.05 ومنه إذن نقبل الفرض الصفري الذي مفاده لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0,05 في مستوى انتماء الموظفين تعزى إلى متغير الجنس بين الذكور والإناث.

2- العمر

جدول 23 : نتائج تحليل التباين الأحادي لإختبار الفروق لمتغير الانتماء التنظيمي حسب متغير العمر

المحور	الفئة العمرية	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الانتماء التنظيمي	من 21 الى 30 سنة	7	2.6857	0.18744
	من 31 الى 40 سنة	26	2.3718	0.32120
	أكبر من 41 سنة	30	2.4836	0.31656

البيانات الشخصية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	نتيجة H0
العمر	بين المجموعات	0.685	2	0.343	3.718	0.030	رفض
	داخل المجموعات	5.528	60	0.092			
	المجموع	6.213	62	/			

المصدر : نتائج التحليل الاحصائي spss

يظهر الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للفئات العمرية لمجتمع الدراسة حيث تشير النتائج أن الفئة العمرية الأولى من 21 إلى 30 سنة بلغ متوسط الانتماء لديها 2.6857 وانحراف معياري 0.18744 بينما الفئة العمرية الثانية من 31 إلى 40 سنة بلغ المتوسط 2.3718 وانحراف معياري 0.32120 فيما جاءت نتائج الفئة الثالثة أكبر من 41 سنة بمتوسط إنتماء قدره 2.4836 و انحراف معياري 0.31656 .

كما يوضح الجدول مصدر التباين الاحادي ، حيث يوجد نوعين من التباينات وهي التباين بين المجموعات و التباين داخل المجموعات حيث قدر النوع الأول 0.685 و هو مستوى ضعيف مقارنة بالتباين الكلي وهو 6.213 و النوع الثاني يقدر ب 5.528 و هذا ما يعطي قراءة أولية لإمكان وجود فروق بين المجموعات ، و العمود الثاني يعطي درجات الحرية 2 للنوع الأول و 60 للنوع الثاني بمجموع 62 درجة حرية و العمود الثالث يعطي متوسط التباينات بقسمة مجموع التباينات على درجات الحرية نلاحظ أن مستوى الدلالة الاحصائية يقدر ب 0.030 و هو أقل من مستوى دلالة المقدر ب 0.05 وهذا ما يؤدي بنا إلى رفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى إنتماء الموظفين تعزى إلى متغير العمر و يتم قبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى إنتماء الموظفين تعزى إلى متغير العمر .

3- المؤهل العلمي

جدول 24 : نتائج تحليل التباين الأحادي لإختبار الفروق لمتغير الانتماء التنظيمي حسب متغير المستوى التعليمي

المحور	المؤهل العلمي	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الانتماء التنظيمي	متوسط	10	2.6133	0.40222
	ثانوي	26	2.5205	0.29516
	جامعي	27	2.4000	0.29000

البيانات الشخصية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	نتيجة H0
المستوى التعليمي	بين المجموعات	0.392	2	0.196	2.023	0.141	قبول
	داخل المجموعات	5.821	60	0.097			
	المجموع	6.213	62				

المصدر : نتائج التحليل الاحصائي spss

يظهر الجدول أعلاه المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للمستوى التعليمي لمجتمع الدراسة حيث تشير النتائج أن مستوى المتوسط بلغ متوسط الانتماء لديه 2.6133 وانحراف معياري 0.40222 بينما مستوى الثانوي بلغ المتوسط الانتماء لديه 2.5205 وانحراف معياري 0.29516 فيما جاءت نتائج المستوى الجامعي بمتوسط انتماء قدره 2.4000 و انحراف معياري 0.29000 . كما يوضح الجدول مصدر التباين الاحادي حيث قدر النوع الأول من التباين 0.392 و هو مستوى ضعيف مقارنة بالتباين الكلي وهو 6.213 و النوع الثاني يقدر ب 5.821 ، و العمود الثاني يعطي درجات الحرية 2 للنوع الأول و 60 للنوع الثاني بمجموع 62 درجة حرية .

و نلاحظ أن مستوى الدلالة الاحصائية يقدر بـ 0.141 و هو أكبر من مستوى دلالة المقدر بـ 0.05 وهذا ما يؤدي بنا إلى قبول الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى إنتماء الموظفين تعزى إلى متغير المستوى التعليمي و يتم رفض الفرضية البديلة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى إنتماء الموظفين تعزى إلى متغير المستوى التعليمي .

4- المستوى الرتبي

جدول 25 : نتائج اختبار T لإختبار الفروق لمتغير الانتماء التنظيمي حسب متغير المستوى الرتبي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	المستوى الرتبي	المتغير
0.28584	2.4417	16	اسلاك مشتركة	الموظف
0.32803	2.4979	47	اسلاك تقنية	

نتيجة H0	اختبار T		اختبار Levene		طبيعة التباين
	Sig	T	Sig	F	
قبول	0.544	- 0.610	0.475	0.517	متجانس غير متجانس

المصدر : نتائج التحليل الاحصائي spss

يظهر الجدول أعلاه أن عدد الموظفين في الأسلاك التقنية هو 47 و عدد الموظفين في الأسلاك المشتركة 16 موظف ، حيث بلغ متوسط إنتماء الموظفين في الأسلاك التقنية 2.4979 و متوسط إنتماء الموظفين في الأسلاك المشتركة 2.4417 و هذا يعني أن متوسط إنتماء الموظفين في الأسلاك التقنية أعلى بقليل من متوسط إنتماء الموظفين في الأسلاك المشتركة ، غير أن المتوسطين متقاربين و الانحراف المعياري يبين مدى تشتت الاستجابات حول هذا المتوسط حيث بلغ التشتت بالنسبة للموظفين في الأسلاك التقنية 0.32803 و بالنسبة للموظفين في الأسلاك المشتركة هو 0.28584 بمعنى أن تركز اجابات الموظفين في الاسلاك المشتركة أحسن من تركز استجابات الموظفين في الأسلاك التقنية نظرا لأن الانحراف المعياري قليل بالنسبة للموظفين في الأسلاك المشتركة و أكثر منه بالنسبة للموظفين في الأسلاك التقنية .

كما نرى النسبة الفائية F التي قيمتها 0.517 و مستوى دلالتها 0.475 ، وهي أكبر من 0.05 و بالتالي فإنه يوجد تجانس حيث T قيمتها - 0.610 و مستوى دلالتها sig هي 0.544 وهي أكبر من 0.05 ومنه إذن نقبل الفرض الصفرية الذي مفاده لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0,05 في مستوى إنتماء الموظفين تعزى إلى متغير المستوى الرتبي بين الأسلاك المشتركة و الأسلاك التقنية .

5- الخبرة المهنية

جدول 26 : نتائج تحليل التباين الأحادي لإختبار الفروق لمتغير الانتماء التنظيمي حسب متغير الخبرة المهنية

المحور	الخبرة المهني	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الانتماء التنظيمي	اقل من 5 سنوات	17	2.6235	0.27176
	من 5 الى 9 سنوات	16	2.3458	0.32407
	من 10 الى 14 سنة	11	2.3697	0.25009
	اكثر من 15 سنة	19	2.5404	0.33251

البيانات الشخصية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	نتيجة H0
الخبرة المهنية	بين المجموعات	0.840	3	0.280	3.076	0.034	رفض
	داخل المجموعات	5.373	59	0.091			
	المجموع	6.213	62				

المصدر : نتائج التحليل الاحصائي spss

يظهر الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لسنوات الخبرة المهنية لمجتمع الدراسة حيث تشير النتائج أن الفئة الأولى أقل من 5 سنوات بلغ متوسط الانتماء لديها 2.6235 وانحراف معياري 0.27176 بينما الفئة الثانية من 5 إلى 9 سنوات بلغ المتوسط 2.3458 وانحراف معياري 0.32407 فيما جاءت نتائج الفئة الثالثة من 10 إلى 14 سنة بمتوسط إنتماء قدره 2.3697 و انحراف معياري 0.25009 ، أما الفئة الرابعة و الأخير أكثر من 15 سنة فقد بلغ متوسط الانتماء لديها 2.5404 وانحراف معياري 0.33251 كما يوضح الجدول مصدر التباين الاحادي ، حيث قدر النوع الأول من التباين 0.840 و هو مستوى ضعيف مقارنة بالتباين الكلي وهو 6.213 و النوع الثاني يقدر ب 5.373 ، و العمود الثاني يعطي درجات الحرية 3 للنوع الأول و 59 للنوع الثاني بمجموع 62 درجة حرية ، كما نلاحظ أن مستوى الدلالة الاحصائية يقدر ب 0.034 و هو أقل من مستوى دلالة المقدر ب 0.05 وهذا ما يؤدي بنا إلى رفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى إنتماء الموظفين تعزى إلى متغير الخبرة المهنية و يتم قبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى إنتماء الموظفين تعزى إلى متغير الخبرة المهنية .

الفرضية العامة : توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي في محافظة الغابات بولاية الوادي .

جدول 27 : نتائج ارتباط بيرسون بين الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي

المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل ارتباط بيرسون	Sig	الدلالة الاحصائية
الثقافة التنظيمية	63	2.6741	0.35360	0.798	0.008	0.05
الانتماء التنظيمي		2.4836	0.31656			

المصدر : نتائج التحليل الاحصائي spss

يبين الجدول أعلاه نتائج إرتباط بيرسون و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية بين الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي و جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول ، حيث بلغ المتوسط الحسابي للثقافة التنظيمية 2.6741 و المتوسط الحسابي للانتماء التنظيمي 2.4836 و هذا يعني أن المتوسط الحسابي للثقافة التنظيمية أعلى بقليل من متوسط الانتماء التنظيمي و الانحراف المعياري يبين مدى تشتت الاستجابات حول هذه المتوسطات حيث بلغ التشتت بالنسبة للثقافة التنظيمية 0.35360 ، أما التشتت بالنسبة للانتماء التنظيمي فقد بلغ 0.31656 ، كما يبين الجدول أن قيمة معامل إرتباط بيرسون بين الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي هي 0.798 و هي دالة عند مستوى دلالة 0.05 بمستوى دلالة قدره 0.008 وهذا يعني وجود علاقة طردية قوية بين الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي .

المطلب الثاني : مناقشة النتائج

أولا : مناقشة أسئلة الدراسة

مناقشة نتائج السؤال الاول : ما طبيعة الثقافة التنظيمية السائدة في محافظة الغابات بولاية الوادي ؟

و للإجابة على هذا السؤال قام الباحث بحساب التكرارات و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات محور الثقافة التنظيمية .

حيث جاء اتجاه التكرارات و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول محور الثقافة التنظيمية و جميع أبعادها إيجابيا و مرتفعة بشكل عام ، وقد أشارت النتائج أن أفراد عينة الدراسة موافقون على كل أبعاد الثقافة التنظيمية بمتوسط حسابي قدره 2.6741 و انحراف معياري 0.3536، و قد اشتمل محور الثقافة التنظيمية على ثلاثة أبعاد و كل بعد يتضمن خمسة عبارات بينت النتائج أنهم موافقون عليها و أنها مرتبة حسب قيمة متوسط استجابات المبحوثين وهي أولا البعد الانساني بمتوسط حسابي قدره 2.742 ثانيا البعد التنظيمي بمتوسط حسابي قدره 2.654 و ثالثا البعد الاداري بمتوسط حسابي قدره 2.622 ، حيث أن أفراد مجتمع الدراسة يرون أن مستوى الثقافة التنظيمية في محافظة الغابات بولاية الوادي مرتفع

بدرجات متفاوتة حسب الأبعاد المكونة لها ووفقاً لمؤشرات كل بعد من هذه الأبعاد و جاءت على التوالي : دوافع العمل ، طبيعة القيادة ، الولاء ، عمل الفريق ، تبسيط الإجراءات، ممارسة السلطة ، الأنظمة والقوانين . و يعزو الباحث ذلك لوجود قيادة إدارية تساهم في تطبيق ثقافة تنظيمية قوية داخل المؤسسة ، ومن الواضح أن الموظفين يلتمسون بأن هناك سعي من طرف القائد لتوفير جو مناسب وخلق دوافع إيجابية للعمل بين جميع الموظفين ، ومن الواضح أيضاً أن المؤسسة تسعى لتنمية التعاون بين فريق العمل و هذا إن دل فهو يدل على وجود الوحدة و التفاهم ووضوح المهام و الأهداف ، كما هي دليل على وضوح القوانين و اللوائح و هذا ما يؤدي إلى التقليل من الضغوط و الصراعات ، فالتعاون يعتبر عملية اجتماعية و سمة من سمات العمل الجماعي ويؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية للموظفين مما يبعث على الاستقرار و الراحة النفسية للموظف ، فنجاح المؤسسة لا يتوقف على كفاءة أفرادها فحسب وإنما على التعاون القائم بينهم وتحقيق العمل الجماعي وبالتالي خلق ثقافة تنظيمية قوية .

و بذلك تتفق هذه الدراسة مع دراسة (حمد بن فرحات الشلوي 2005) و التي توصلت إلى أن مستوى الثقافة التنظيمية بالكلية الملك خالد العسكرية سائد بدرجة عالية نسبياً . كما تتفق مع دراسة (دراسة إباد طه الرواشده 2018) والتي توصلت إلى أن المتوسطات الحسابية لتصورات الباحثين نحو الثقافة التنظيمية في شركات الاتصالات الاردنية، جاءت بدرجة مرتفعة ، كما جاءت التصورات على مستوى الأبعاد أيضاً بدرجة مرتفعة . و تختلف هذه دراسة مع دراسة (هاني يوسف خليل جعارة 2010) والتي توصلت إلى أن مستوى الثقافة التنظيمية السائدة لدى موظفي المؤسسات الحكومية جنوب الضفة الغربية كانت بدرجة متوسطة .

مناقشة نتائج السؤال الثاني : ما مستوى الانتماء التنظيمي لدى الموظفين في محافظة الغابات بولاية الوادي ؟

و للإجابة على هذا السؤال قام الباحث بحساب التكرارات و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات محور الانتماء التنظيمي .

حيث جاء اتجاه التكرارات و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة حول محور الانتماء التنظيمي و جميع أبعادها إيجابياً و مرتفعة بشكل عام ، وقد أشارت النتائج أن أفراد عينة الدراسة موافقون على كل أبعاد الانتماء التنظيمي بمتوسط حسابي قدره 2.4836 و انحراف معياري 0.31656، و قد اشتمل محور الانتماء التنظيمي على ثلاثة أبعاد و كل بعد يتضمن خمسة عبارات بينت النتائج أنهم موافقون عليها و أنها مرتبة حسب قيمة متوسط اجابات الباحثين وهي أولا البعد المعيارية بمتوسط حسابي قدره 2.638 ثانياً البعد العاطفي بمتوسط حسابي قدره 2.62 و ثالثاً البعد الاستمراري بمتوسط حسابي قدره 2.192 ، حيث أن أفراد مجتمع الدراسة يرون أن مستوى الانتماء التنظيمي في محافظة الغابات بولاية الوادي مرتفع بدرجات متفاوتة حسب الأبعاد المكونة لها ووفقاً لمؤشرات كل بعد من هذه الأبعاد .

كما أنه وحسب آراء الباحثين يفسر أن هناك انسجام في إجابات أفراد العينة بدرجة كبيرة على أسئلة هذه الفقرات مما يفسر بأن أفراد العينة يؤكدون وبدرجة كبيرة على إتباع الأنظمة و القوانين المعمول بها في المؤسسة ، فهم يشعرون بالفخر و الاعتزاز بالعمل في هذه المؤسسة ولديهم استعداد لتقديم مجهود أكبر لتحقيق أهدافها ، كما يؤكد أفراد العينة وبدرجة كبيرة أيضا أنهم يكونون عائلة واحدة داخل المؤسسة وهذا يدل على الاستقرار الذي تتميز بيه ، كما أن قيم وثقافة المؤسسة تتطابق مع قيمهم ومبادئهم وأن العمل بهذه المؤسسة يجعلهم يقدمون أفضل ما عندهم من أداء ، فالعمل في بيئة يستشعر الموظف بالراحة قد تغنيه عن وظائف أخرى و تدل على الارتباط العاطفي تجاه المؤسسة مما تدفعه للقيام بأعمال إضافية لأجل مصلحة المؤسسة دون التطلع إلى مكافأة ، لذلك كان مستوى شعور أفراد العينة بالانتماء التنظيمي للمؤسسة محل الدراسة مرتفع .

و بذلك تتفق هذه الدراسة مع دراسة (دراسة حمد بن فرحات الشلوي 2005) و التي توصلت إلى أن مستوى الانتماء التنظيمي لدى منسوبي كلية الملك خالد العسكرية المدنيين والعسكريين مرتفع بمختلف أبعاده (الرغبة في بذل أقصى جهد ممكن - وتوافق قيم الفرد مع قيم المنظمة - والرغبة في الاستمرارية في العمل بالمنظمة) كما اتفقت مع (دراسة هاني يوسف خليل جعارة 2010) و التي توصلت إلى أن مستوى الانتماء التنظيمي التنظيمية السائدة لدى موظفي المؤسسات الحكومية كانت بدرجة مرتفعة .

و اتفقت أيضا مع (دراسة إياد طه الرواشده 2018) و التي توصلت إلى أن المتوسطات الحسابية لتصورات الباحثين نحو الانتماء التنظيمي في شركات الاتصالات الأردنية، جاءت بدرجة مرتفعة، بينما اختلفت مع هذه الدراسة في ترتيب الابعاد حسب المتوسطات الحسابية حيث جاء بعد الانتماء الاستمراري، الانتماء المعنوي، الانتماء التلاحي على التوالي .

و اختلفت هذه الدراسة مع (دراسة سونة عبد القادر 2019) التي توصلت أن أكثر أبعاد الانتماء التنظيمي شعورا لدى أفراد عينة البحث هو بعد الانتماء العاطفي ، ثم بعد الانتماء المعياري و أخيرا بعد الانتماء الاستمراري .

ثانيا : مناقشة الفرضيات

مناقشة الفرضية الجزئية الأولى : نصت الفرضية الأولى للدراسة على أنه : توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية في بعدها الإداري و الانتماء التنظيمي في محافظة الغابات بولاية الوادي ، و بناء على نتائج الدراسة و المقاييس الاحصائية فإن الفرضية قد تحققت حيث أظهر معامل ارتباط بيرسون أنه توجد علاقة طردية موجبة بين البعد الاداري للثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي لدى الموظفين في محافظة الغابات بولاية الوادي .

كما أنه وحسب آراء الباحثين في الجدول رقم (14) فقد تحققت الفرضية ، و ذلك لأن اتجاه العينة نحو مؤشرات هذا البعد كان مرتفع و بأغلب بدائل موافقة و هي على التوالي : طبيعة القيادة ، الرقابة ، المشاركة في إتخاذ القرار، تنمية الإبداع ، الحوافز و المكافآت .

وقد جاء المتوسط الحسابي لطبيعة القيادة الادارية و المتمثلة في مدى حرص القيادة على بناء علاقات عمل جيدة مع جميع الموظفين بمتوسط حسابي 2.87 و بأغلب تكرارات موافقة و هذه النتائج التي جاءت بموافقة في معظمها ليست بالغيرية على القائد الناجح الذي يسعى إلى توفير بيئة عمل مناسبة للموظفين للحد من المشاكل الشائعة في العمل التي تؤدي للاغتراب أو حتى للاحتراق الوظيفي تدريجيا ، فالقائد الناجح هو الذي يعمل على ضبط المهام و الأدوار داخل المؤسسة من تنظيم وتوجيه وتنسيق ورقابة ، مما يحفز الموظفين و يزرع فيهم روح الولاء و الانتماء إلى المؤسسة ويعزز الاستقرار الوظيفي .

مناقشة الفرضية الجزئية الثانية : نصت الفرضية الثانية للدراسة على : توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية في بعدها الإنساني و الانتماء التنظيمي في محافظة الغابات بولاية الوادي ، و بناء على نتائج الدراسة فإن الفرضية قد تحققت حيث بين معامل ارتباط بيرسون أنه توجد علاقة طردية موجبة بين البعد الإنساني للثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي لدى الموظفين في محافظة الغابات بولاية الوادي . كما أنه وحسب آراء الباحثين في الجدول رقم (16) فقد تحققت الفرضية ، و ذلك لان اتجاه العينة نحو مؤشرات هذا البعد كان مرتفع و بأغلب بدائل موافقة و هي على التوالي: دوافع العمل، الولاء ، عمل الفريق ، الأمن الوظيفي، العدالة بين العاملين.

و هذا ما يؤكد أن درجة قبول معاملة المدير تنعكس بالإيجاب على دوافع العمل مما يجعلهم يشعرون بالراحة و التحفيز نحو العمل وعدم الضغط ، و يخلق بعدا انسانيا ينمي روح الولاء و الانتماء إلى المؤسسة و يعزز الاستقرار الوظيفي وهذا يعبر عن نجاح المؤسسة في قدرتها على تعزيز هذا الشعور لدى الموظفين و تمتيته فهو دافع نحو الولاء للمؤسسة و سياساتها وطريقة إدارتها ، كما يخلق علاقات ود و محبة بين الموظفين و الإدارة مما ينمي روح العمل الجماعي و تلك السلوكيات الممارسة داخل المحافظة تكسبهم ثقافة تنظيمية ناجحة .

وهذا ما أكدته نظرية Z اليابانية و التي توصل إليها ويليام أوشي والتي تقوم على الاهتمام بالجانب الإنساني للعاملين من أجل رفع مستوى أدائهم الوظيفي ، حيث تدعو لإعادة توجيه الاهتمام إلى العلاقات الانسانية في المؤسسات ، كما تؤكد على أن أفضل عملية استثمار هي تلك الموجهة نحو الإنسان ، و تؤكد بأن ظروف العمل الانسانية تعزز من مشاعر الاحترام الذاتي في أوساط الموظفين فهذا الشعور بالارتياح يجعل الفرد أكثر قدرة على العمل كإنسان ، لأنه بالإنسان تستطيع المؤسسات أن تتغلب على معظم مشكلاتها و أن العمل الجماعي و توحيد الجهود و خلق روح الجماعة بين صفوفهم ستساعد على تحقيق قدر أكبر من الفعالية في الأداء و في حال توفر الثقة و المهارة و المودة في العمل فإن ذلك يؤدي إلى الالتزام الوظيفي و الانتماء للمؤسسة .

مناقشة الفرضية الثالثة : نصت الفرضية الثالثة على أنه يختلف مستوى الانتماء التنظيمي في محافظة الغابات بولاية الوادي باختلاف الخصائص الشخصية للموظفين (الجنس و العمر و المستوى التعليمي و المستوى الرتبى و الخبرة المهنية) .

1- متغير الجنس :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الباحثين نحو مستوى الانتماء التنظيمي لدى موظفي المؤسسة الحكومية محافظة الغابات تعزى إلى متغير الجنس . أظهرت النتائج أنه لا يوجد اختلاف في مستوى الانتماء بين الذكور والإناث ، حيث يرى الباحث أن هذا راجع إلى أن هناك فهماً و إحساساً مشتركاً بين جميع الموظفين و الموظفات حول الانتماء التنظيمي ، وقد يعود ذلك إلى خضوعهم لنفس العوامل التنظيمية داخل المؤسسة ، وهذا ما يؤكد على أن الثقافة السائدة في المحافظة واضحة لكلا الطرفين و تراعي الجنسين كما تحترم قدرات المرأة و شراكتها للرجل و لا فرق بينهما في العمل ، حيث تتشابه الأدوار ويلتزمون جميعاً بالنظام و اللوائح ، وبالتالي فإن الجنس كمتغير لا يؤثر في مستوى الانتماء التنظيمي للموظفين ، وهذه النتائج تتفق مع (دراسة هاني يوسف خليل جعارة 2010) و التي توصلت إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الباحثين نحو مستوى الانتماء التنظيمي تعزى إلى متغير الجنس ، و تتفق أيضاً مع دراسة (عبد السلام حمادوش 2014) التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بالانتماء التنظيمي وفق متغير الجنس .

2- متغير العمر :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الباحثين نحو مستوى الانتماء التنظيمي لدى موظفي المؤسسة الحكومية محافظة الغابات تعزى إلى متغير العمر . أظهرت النتائج أن هناك اختلاف في مستوى الانتماء ، ومن الواضح أن الفئات العمرية تتراوح درجة انتماءهم من فئة إلى أخرى و هذا راجع إلى أن الموظفين في المراحل الأولى تكون لديهم رغبة في العمل و إثبات الذات و طاقة عالية يمكن الاستفادة منها وهذا يبين حالة الانتماء لديهم اتجاه العمل ، ومن ناحية أخرى فإن الموظفين القدامى والكبار في السن يرتفع مستوى الانتماء لديهم أيضاً ، وتفسر هذه النتيجة على أنه كلما تقدم المرء في العمر كلما قلت البدائل المتاحة أمامه للانتقال إلى مؤسسة أخرى . ويصبح أكثر انتماء و واقعية و قناعة و لديه الاستعداد للاهتمام بالموظفين الجدد و صغار في السن وتعليمهم وإبداء النصائح لهم ونقل خبرة العمل ، وبالتالي فإن للعمر تأثير ملموس على مستوى الانتماء التنظيمي و هذا ما يفسر تفوق الفئتين الأخيرتين . وهذه النتائج اختلفت مع (دراسة حمد بن فرحات الشلوي 2005) و التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى منسوبي كلية الملك خالد العسكرية في مستوى الانتماء التنظيمي وفقاً لمتغير

العمر ، و اختلفت أيضا مع (دراسة هاني يوسف خليل جعارة 2010) و التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الباحثين نحو مستوى الانتماء التنظيمي تعزى إلى متغير العمر ، كما تختلف مع دراسة (عبد السلام حمادوش 2014) التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بالانتماء التنظيمي وفق متغير السن .

3- متغير المستوى التعليمي :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الباحثين نحو مستوى الانتماء التنظيمي لدى موظفي المؤسسة الحكومية محافظة الغابات تعزى إلى متغير المستوى التعليمي . أظهرت النتائج أنه لا يوجد اختلاف في مستوى الانتماء باختلاف المستوى التعليمي ، و يرى الباحث أن ذلك قد يعود إلى أن الجميع يخضع للثقافة السائدة في المؤسسة و التي لا تفرق بينهم بحسب مستواهم العلمي مما ينعكس هذا الامر بالإيجاب على المؤسسة إذ يدفع بالموظف للولاء والابداع بل التضحية من أجل المؤسسة ، وبالتالي فإن هذه النتيجة تفسر أن متغير المستوى التعليمي ليس متغيرا مؤثرا في إحداث اختلاف بين الموظفين في مستوى انتمائهم التنظيمي .

وهذه الدراسة اتفقت مع دراسة (دراسة حمد بن فرحات الشلوي 2005) و التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى منسوبي كلية الملك خالد العسكرية في مستوى الانتماء التنظيمي وفقا لمتغير المؤهل العلمي ، و اتفقت أيضا مع (دراسة هاني يوسف خليل جعارة 2010) و التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الباحثين نحو مستوى الانتماء التنظيمي تعزى إلى متغير المؤهل العلمي .

4- متغير المستوى الرتبي :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الباحثين نحو مستوى الانتماء التنظيمي لدى موظفي المؤسسة الحكومية محافظة الغابات تعزى إلى متغير المستوى الرتبي . فقد أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 ، ذلك أنه على الرغم من اختلاف المستوى الرتبي فإنه لا يوجد اختلاف في مستوى الانتماء ، و يرى الباحث أن ذلك يدل على أن طبيعة الثقافة السائدة واضحة للجميع ولا تفرق في المسميات الوظيفية وهي تعامل الموظفين كافة معاملة فيها مساواة و هذا ما يجعل ثقافة المؤسسة مبنية على المحبة و الاستقرار ، وهذه الدراسة اتفقت مع دراسة (دراسة هاني يوسف خليل جعارة 2010) و التي توصلت الى انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الباحثين نحو مستوى الانتماء التنظيمي تعزى إلى متغير المسمى الوظيفي .

5 - متغير الخبرة المهنية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الباحثين نحو مستوى الانتماء التنظيمي لدى موظفي المؤسسة الحكومية محافظة الغابات تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

أظهرت النتائج أن هناك اختلاف في مستوى الانتماء لصالح الفئات المهنية الأكثر خبرة في العمل و من الواضح أن سنوات العمل الطويلة لا تكسب الموظف خبرة مهنية فقط بل تكسبه انتماء تنظيمي واستقرار ورغبة قوية في مواصلة العمل في هاته المؤسسة حتى لا يفقدوا المزايا الوظيفية والعلاقات الاجتماعية التي حققوها فمن الصعب على الانسان بصفة عامة والموظف بصفة خاصة أن يغير من المحيط الذي يجد فيه راحته واستقراره و أمنه ، وهذه النتائج اختلفت مع (دراسة حمد بن فرحات الشلوي 2005) و التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى منسوبي كلية الملك خالد العسكرية في مستوى الانتماء التنظيمي وفقا لمتغير سنوات الخدمة ، و اختلفت أيضا مع (دراسة هاني يوسف خليل جعارة 2010) و التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين نحو مستوى الانتماء التنظيمي تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

الفرضية العامة :

بعد عرض نتائج الدراسة و التعليق على الجداول وتحليلها ومناقشة النتائج المتحصل عليها و الإجابة على التساؤلات الجزئية للدراسة ، وانطلاقا من التحقق من صدق الفرضيات الفرعية ، فإنه يمكننا القول بأن الفرضية العامة القائلة : " توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي في محافظة الغابات بولاية الوادي " قد تحققت في إطار الواقع التنظيمي المرتبط بعنصري الزمان والمكان المحدد للدراسة .

وهذه النتائج تتفق مع دراسات كل من (دراسة حمد بن فرحات الشلوي 2005) و التي توصلت إلى أنه توجد علاقة طردية موجبة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.01 بين الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي لدى منسوبي كلية الملك خالد العسكرية ، و دراسة (هاني يوسف خليل جعارة 2010) و التي توصلت إلى أن تقدير الدرجة الكلية بين الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي لدى موظفي المؤسسات الحكومية في جنوب الضفة الغربية كانت مرتفعة ، واختلفت نتائج هذه الدراسة مع (دراسة إياد طه الرواشده 2018) و التي توصلت إلى أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لثقافة المنظمة بأبعادها المتعددة التنظيمية، الأعراف التنظيمية، التوقعات التنظيمية مجتمعة في الانتماء التنظيمي. وبصورة منفردة تبين أن بعد المتغير المستقل (الأعراف التنظيمية) ذو تأثير دال إحصائياً في المتغير التابع الانتماء التنظيمي ، في حين تبين عدم وجود أثر دال إحصائياً الأبعاد المتغير المستقل بصورة منفردة كل على حده المتعددة التنظيمية والتوقعات التنظيمية في المتغير التابع الانتماء التنظيمي ، كما تختلف مع دراسة (عبد السلام حمادوش 2014) التي توصلت إلى أن العلاقة بين الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي لدى عمال و موظفي القطاع الصحي متوسطة .

المطلب الثالث : استنتاجات عامة و توصيات

أولاً : استنتاجات عامة : نستخلص في الأخير النتائج العامة للدراسة حيث نستنتج :

- أن مستوى الثقافة التنظيمية في محافظة الغابات بولاية الوادي مرتفعة بمختلف أبعادها .
- أن مستوى الانتماء التنظيمي لدى الموظفين في محافظة الغابات مرتفع بمختلف أبعاده .
- إن أكثر أبعاد الثقافة التنظيمية إدراكا من قبل مجتمع البحث هو البعد الإنساني ثم يأتي البعد التنظيمي و أخيراً نجد البعد الإداري .
- إن أكثر أبعاد الانتماء التنظيمي شعورا لدى مجتمع البحث هو البعد المعياري ثم يأتي البعد العاطفي و أخيراً نجد البعد الاستمراري .
- أظهرت النتائج أنه لا يوجد اختلاف في مستوى الانتماء بين البيانات الشخصية الثلاثة (الجنس ، المؤهل العلمي ، المستوى الرتي) ، كما أظهرت النتائج أنه يوجد اختلاف في مستوى الانتماء بين متغيري (العمر و الخبرة المهنية) .
- أثبتت الدراسة صحة الفرضية العامة، حيث توصلت إلى أن هناك علاقة قوية بين الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي في محافظة الغابات بولاية الوادي .
- أجابت الدراسة على السؤال الرئيسي لها ، حيث توصلت إلى أن هناك علاقة طردية وموجبة قوية بين الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي حيث أنه كلما زادت قوة الثقافة التنظيمية بمؤسسة محافظة الغابات بولاية الوادي زاد ذلك من مستوى الانتماء التنظيمي للموظفين بها ، ويرجع هذا الإرتباط إلى أن إدارة المؤسسة تولي اهتمام بالثقافة التنظيمية بأبعادها المختلفة والتي تتمثل في البعد الإداري ، البعد التنظيمي ، البعد الإنساني .
- أظهرت نتائج الدراسة أن لطبيعة القيادة السائدة في المؤسسة تأثير على الروح المعنوية للموظفين وكذا إلتمائهم و تدفعهم للعمل بجد و تحرص على بناء علاقات عمل جيدة مع جميع الموظفين وهذا ما أكدته النتائج المتحصل عليها .
- أظهرت نتائج الدراسة أن السياسات والإجراءات التي تعتمدها محافظة الغابات واضحة بالنسبة لأفراد العينة المدروسة ، إلى جانب ذلك فإن آراء عينة الدراسة تشير أنهم على دراية وفهم بالأنظمة والقوانين المعمول بها وهي توفر ضمانا لحقوقهم الوظيفية .
- أظهرت نتائج الدراسة أن مجتمع البحث يشعرون بالاعتزاز و الفخر كونهم يعملون في المؤسسة كما أنهم يكونون مع زملائهم في العمل عائلة واحدة ، كما يتقيدون بالأنظمة و القوانين المعمول بها و لديهم استعداد لتقديم جهود أكبر لتحقيق أهداف المؤسسة.

ثانياً: التوصيات : في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يوصي الباحث بما يأتي :

- زيادة الاهتمام بالثقافة التنظيمية كأحد المقومات الأساسية لتحقيق التفوق و النجاح من خلال تطبيق مبدأ القيادة المشتركة، والعمل بروح الفريق، ودعم التطور المهني للمعلمين، ومن خلال تعزيز الثقة بمهاراتهم وامكانياتهم، والاستفادة من الموظفين من ذوي الكفاءة والخبرة في صنع القرارات.
- العمل على تنمية أبعاد الثقافة التنظيمية داخل المنظمة لما لها من أهمية كبيرة في تحقيق أهداف المؤسسة .
- ضرورة العمل على تعزيز مستويات الانتماء التنظيمي داخل المؤسسات من حيث تحسين المناخ التنظيمي وتوفير الأجواء والحاجات المناسبة للموظف .
- الاهتمام أكثر بالجانب النفسي للموظفين باعتباره من أهم العوامل المحددة لسلوك الأفراد، من خلال الاهتمام بالحوافز المادية و تقدير جهودهم و مراعاة ظروفهم الخاصة و التي لها دور كبير في رفع معنويات الموظفين مما يزيد من الشعور بالمسؤولية اتجاه المؤسسة .
- مكافأة الأداء المتميز للعاملين في المحافظة و الذي يساهم في تحقيق الاستقرار الوظيفي .
- إعادة النظر في نظام الحوافز المادية المتبع في قطاع الوظيف العمومي بما يتماشى مع القدرة الشرائية للموظف .
- إجراء المزيد من الدراسات و البحوث بموضوع الانتماء لأنه من الظواهر الصحية في التنظيم .
- إجراء المزيد من الدراسات و البحوث في مجال الثقافة التنظيمية وعلاقتها بدوافع الانتماء في المؤسسات الحكومية .
- إجراء دراسات مماثلة حول الثقافة التنظيمية بحيث يتم تناول أبعاد اخرى للثقافة التنظيمية غير الأبعاد التي ذكرت .

خلاصة الفصل :

بناءً على الدراسة الميدانية التي قام بها الباحث حول الثقافة التنظيمية و علاقتها بالانتماء التنظيمي للموظفين في محافظة الغابات بولاية الوادي، ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة قام الباحث بجمع البيانات اللازمة من خلال أداة الدراسة الاستبانة وتم تفرغها وتحليلها إحصائياً ، وللإجابة عن أسئلة الدراسة وإجراء الاختبارات اللازمة للتحقق من صحة فروض الدراسة، قام الباحث باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في تحليل البيانات وللتوصل للنتائج حسب الفروض، و لهذا الغرض استخدم الباحث عدداً من المعادلات الإحصائية وهي معامل ارتباط بيرسون واختبار (T) للفروق بين متوسطين وتحليل التباين الأحادي (One Way Anova) وللإجابة عن أسئلة الدراسة، إستخرج الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لطبيعة الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى موظفي محافظة الغابات بولاية الوادي، وقد خلصت الدراسة لمجموعة من استنتاجات و حلول وذلك من خلال تحليل و تفسير النتائج التي توصل اليها ، حيث تم عرض وتفسير النتائج وربطها بالدراسات السابقة .

و من خلال عرض النتائج السابقة نلاحظ أن هناك دراسات اتفقت مع هذه الدراسة في بعض جوانبها و أخرى اختلفت معها ، حيث يعود الاتفاق مع نتائج بعض الدراسات السابقة فيما يتعلق بالثقافة التنظيمية إلى أن هذه الدراسات أجريت في مؤسسات حكومية تتشابه من حيث طبيعة الأساليب الادارية المعمول بيها داخل المؤسسة و الخصائص الشخصية لموظفيها .

يعود الاختلاف مع نتائج الدراسات السابقة أولاً من الناحية النظرية و طبيعة الأبعاد المدروسة للثقافة التنظيمية تختلف عن الدراسات السابقة و ثانياً من ناحية اختلاف طبيعة البيئات الداخلية للمؤسسات حيث أن لكل مؤسسة ثقافة خاصة بها و تميزها عن غيرها.

خاتمة

من خلال ما سبق من دراسة نظرية وتطبيقية تم التطرق من خلالها إلى موضوع الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي في المؤسسة الحكومية و ذلك لمعرفة طبيعة العلاقة بينهما ، و في هذا السياق تعد هذه الدراسة محاولة تضاف إلى الجهود التي سبقتنا قصد الإلمام بموضوع الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي و الذي يعتبر من المواضيع المهمة في مجال التنظيم .

فبالرغم من أن هناك الكثير من الدراسات و البحوث العلمية التي نادى بضرورة نشر ثقافة تنظيمية تعزز الانتماء لدى الموظفين إلا أن هناك مؤسسات تفتقد ذلك لعدم إعطاء أهمية للموضوع ، ولا نجزم أن كل المؤسسات قد غفلت عن هذا الموضوع إلا أن هناك مؤسسات أصبحت تهتم بمجموعة من الأسس التنظيمية التي تبنى عليها المؤسسة كإشراك الموظفين في عملية صنع القرارات والرقابة و الإجراءات المعمول بها وبالإضافة إلى طبيعة الاتصال والأمن الوظيفي وطبيعة القيادة التي تحرص على بناء علاقات عمل جيدة مع جميع الموظفين وبالتالي بناء ثقافة قوية ، والتي يجب مراعاتها من أجل تحسين مستوى الأداء الوظيفي لتحقيق الغاية المرجوة وهي الانتماء التنظيمي .

ومن خلال التحليل الإحصائي توصلنا إلى وجود علاقة قوية بين الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي و وجود علاقة بين البعد الإداري للثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي كون البعد الإداري عملية إدارية تنظيمية يعمل على ضبط المهام و الأدوار داخل المؤسسة مما يحفز الموظفين و يزرع فيهم روح الولاء و الانتماء إلى المؤسسة ويعزز الاستقرار الوظيفي .

كما توصلنا أيضا إلى وجود علاقة بين البعد الانساني للثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي كون البعد الانساني يعمل على توفير كافة الظروف الإنسانية المناسبة ما يترتب عنه تحقيق وحدة الفريق و انتماء و أمن وظيفي ، أيضا أظهرت النتائج أنه لا يوجد اختلاف في مستوى الانتماء بين البيانات الشخصية الثلاثة (الجنس ، المؤهل العلمي ، المستوى الرتبي) ، كما أظهرت النتائج أنه يوجد اختلاف في مستوى الانتماء بين متغيري العمر و الخبرة المهنية .

يتبين لنا من خلال دراستنا أن للثقافة التنظيمية دور كبير وفعال في عملية الانتماء التنظيمي التي تحقق غايات المؤسسة التنظيمية ، ومن خلال مجريات البحث توصلنا أن لأبعاد الثقافة التنظيمية دور في تعزيز مستوى الانتماء لأفراد المؤسسة و من أجل ترسيخ ثقافة تنظيمية قوية يجب التركيز على أبعادها المتمثلة في البعد الإداري و التنظيمي و الإنساني فالثقافة القوية تعطي قدر كبير للأفراد من الانتماء و الالتزام والولاء للمؤسسة أما الثقافة الضعيفة والمتدنية تعطي قدر كبير من حالة عدم الالتزام وعدم الولاء والانتماء للمؤسسة .

وخلاصة القول فإن ما يهمنا كسوسيولوجين في دراسة موضوع الثقافة التنظيمية باعتبارها عنصرا أساسيا في النظام العام و الإطار الذي يبين منهجية العمل في المؤسسات ، و بناءً على كل هذه المعطيات يمكن القول أنه من واجب المؤسسات أن تهتم بالثقافة السائدة داخل العمل وأن تضعها على رأس اهتماماتها، لأنها سبب من

خاتمة:

أسباب تحقيق الانتماء التنظيمي حيث تعمل على توفير كافة الظروف المناسبة، ما يترتب عنه تحقيق أداء عالي يسمح بتحقيق مختلف أهداف المؤسسة ، وينبغي على قادة المؤسسات ومديريها أن يفهموا أبعادها وعناصرها نظراً لأهمية دور الثقافة للمؤسسة في تحديد اتجاهات العاملين فيها و انتمائهم لها، والتي تجعل العاملين في المؤسسة يشعرون أنهم جزء من الكل .

وفي الاخير رغم النقائص التي احتوتها هذه الدراسة، إلا أننا نأمل أنها قد أملت بالموضوع ، وتكون قد أسهمت ولو بجزء بسيط في عملية البحث العلمي وقد تكون نهاية هذه الدراسة بداية دراسة زملاء آخرين، وذلك لإثراء المعرفة العلمية .

قائمة المصادر و المراجع

الكتب

- 1- أحمد رأفت عبد الجواد : مبادئ علم الاجتماع ، القاهرة ، مكتبة تحضة الشرق ، د. ط ، د. ت .
- 2- أحمد زكي بدوي : معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، بيروت ، مكتبة لبنان ، د. ط ، د. ت .
- 3- أنتوني غدنز : علم الاجتماع ، ترجمة فايز الصياغ ، بيروت ، المنظمة العربية للترجمة ، ط 4 ، 2005 .
- 4- اعتماد محمد علام : دراسات في علم الاجتماع التنظيمي ، مصر ، مكتبة الأنجوى المصرية ، ط 1 ، 1994 .
- 5- جون سكوت : علم الاجتماع المفاهيم الأساسية ، ترجمة محمد عثمان ، بيروت ، الشبكة العربية للأبحاث و النشر ، ط 1 ، 2009 .
- 6- جيل فيريول : معجم مصطلحات علم الاجتماع ، ترجمة انسام محمد الأسعد ، بيروت (لبنان) ، دار و مكتبة الهلال ، ط 1 ، 2011 .
- 7- دلال ملحس استيته : التغير الاجتماعي و الثقافي ، الاردن ، دار وائل للنشر و التوزيع ، ط 2 ، 2008 .
- 8- سمير الخليل : دليل مصطلحات الدراسات الثقافية و النقد الثقافي ، بيروت ، دار الكتب العلمية ، د . ط ، د . ت .
- 9- عائشة التايب : النوع و علم اجتماع العمل و المؤسسة ، القاهرة ، منظمة المرأة العربية ، ط 1 ، 2011 .
- 10- عبد الله محمد عبد الرحمن : علم الاجتماع النشأة و التطور ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، د . ط ، 1999 .
- 11- علي معمر عبد المؤمن : مناهج البحث في العلوم الاجتماعية ، بنغازي ، ليبيا ، إدارة المطبوعات و النشر ، ط 1 ، 2008 .
- 12- عليان رجي مصطفى : البحث العلمي أسسه مناهجه و أساليبه إجراءاته ، عمان ، الأردن ، بيت الأفكار الدولية ، د . ط ، 2001 .
- 13- عقيل حسين عقيل : خطوات البحث العلمي (من تحديد المشكلة الى تفسير النتيجة) ، دار ابن كثير ، د . ط ، د . س .
- 14- مالك بن نبي : مشكلة الثقافة ، ترجمة عبد الصابور شاهين ، دمشق ، دار الفكر ، ط 4 ، 2000 .
- 15- مجد الدين الفيروز آبادي : القاموس المحيط ، القاهرة ، دار الحديث ، د . ط ، 2008 .
- 16- محمد الفاتح محمود بشير المغربي : السلوك التنظيمي ، الاردن ، دار الجنان للنشر و التوزيع ، ط 1 ، 2016 .
- 17- منصور محمد إسماعيل العرقى : السلوك التنظيمي ، صنعاء ، جامعة العلوم و التكنولوجيا ، ط 2 ، 2013 .
- 18- نفيسة محمد باشري ، فوزي شعبان مذكور ، رباب فهمي : السلوك التنظيمي ، القاهرة ، جامعة القاهرة ، د . ط ، 2017 .
- 19- نعمة عباس الخافجي : ثقافة المنظمة ، عمان (الاردن) ، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع ، د . ط ، 2019 .
- 20- ناهدة عبد زيد الدليمي : أسس و قواعد البحث العلمي ، عمان ، الأردن ، دار صفاء للنشر و التوزيع ، ط 1 ، 2016 .

رسائل علمية

- 21- عبد أحمد يوسف حمائل : دور إذاعة أمن اف ام في تعزيز الانتماء الوطني لدى الطلبة الجامعيين جامعة الشرق الأوسط أمودجا ، رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الاوسط ، عمان ، 2011 .
- 22- فريال بجاج : تنمية الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الجزائرية ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم و عمل غير منشورة ، جامعة الجزائر ، 2009 / 2008 .

دوريات

- 23- إياد طه الرواشده : الثقافة التنظيمية و أثرها في الإلتزام التنظيمي دراسة ميدانية في شركات الاتصالات الأردنية ، مجلة المنارة ، المجلد 25 ، العدد 4 ، 2019 .
- 24- رائد إسماعيل عباة ، ماجد أحمد حتاملة : دور الثقافة التنظيمية في دعم إدارة المعرفة في المستشفيات الحكومية في الاردن ، المجلة الاردنية في إدارة الأعمال ، المجلد 9 ، العدد 4 ، 2013 .
- 25- سوسن محمد : الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن من وجهة نظر قيادات الكليات ، مجلة كلية التربية ، جامعة الأزهر مصر ، العدد 164 ، الجزء الثاني ، يوليو 2015 .

قائمة المراجع والمصادر:

- 26- عابدة سيد : الانتماء التنظيمي و الرضا عن العمل ، مجلة العلوم الإدارية السعودية، جامعة الملك سعود ، مجلد 13 ، العدد 1 ، 1988 .
- 27- فيروز زروخي ، الأخضر لقلبي ، عائشة بوثلجة : أبعاد المناخ التنظيمي كمدخل لتفعيل سلوك المواطنة التنظيمية ، المجلة المغربية للإقتصاد و المناجيات ، المجلد 5 ، العدد 1 ، مارس 2018 .
- 28- محمود ابو سمرة ، كمال سلامة : الانتماء التنظيمي و عوامل تعزيزه لدى العاملين في جامعة الاستقلال ، مجلة تطوير الاداء الجامعي ، فلسطين ، المجلد 2 ، العدد 2، ديسمبر 2013 .
- 29- محمد مصطفى الخشروم ، عمر محمد دره : دور المنظمة المتعلمة في تعزيز الانتماء التنظيمي بالتطبيق على العاملين الإداريين في قطاع المستشفيات الحكومية بمحافظة حلب ، مجلة بحوث جامعة حلب ، سلسلة العلوم الاقتصادية و القانونية ، العدد 69 ، 2010 .
- 30- نور طاهر الأقرع :أثر الثقافة التنظيمية على تطوير المؤسسات الحكومية في محافظة قلقيلية ، مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية و القانونية ، جامعة القدس المفتوحة فلسطين ، المجلد 6 ، العدد 21 ، 30 اغسطس 2022 .

الملاحق

الملحق رقم : 01

قائمة أسماء المحكمين

الجامعة	التخصص	الاسم و اللقب	الرقم
الشهيد حمه لخضر الوادي	علم اجتماع تربية	خديجة لبيهي	01
الشهيد حمه لخضر الوادي	علم اجتماع تنظيم و عمل	لامية بويدي	02
الشهيد حمه لخضر الوادي	علم اجتماع تنظيم و عمل	شوقي مرابط	03
الشهيد حمه لخضر الوادي	علم اجتماع تنظيم و عمل	يعقوب سالم	04

الملحق رقم : 02

استبيان الدراسة



جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم علم الاجتماع



استبيان

في إطار التحضير لمذكرة التخرج المكتملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع التنظيم و العمل
سنجري دراسة بعنوان الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي في مؤسسة محافظة الغابات
بولاية الوادي، لذلك نتمنى دعمكم من خلال الإجابة على العبارات المطروحة في الاستبانة بوضع
علامة (X) في المكان المناسب ، مع العلم أن المعلومات ستبقى سرية و تستعمل لأغراض علمية
فقط .

المحور الأول : البيانات الشخصية

يرجى الإجابة على الأسئلة التي تتضمن معلومات شخصية بوضع إشارة (X)

- 1-الجنس : ذكرا أنثى
- 2-العمر : من 21 إلى 30 سنة من 31 إلى 40 سنة أكثر من 41 سنة
- 3-المستوى التعليمي : متوسط ثانوي جامعي
- 4-المستوى الربحي : املاك مشتركة املاك تكتية
- 5-الخبرة المهنية : أقل من 5 سنوات من 5 إلى 9 سنوات من 10 إلى 14 سنة أكثر من 15 سنة

المحور الثاني: يتكون من عبارات لجمع المعلومات حول الثقافة التنظيمية يرجى منك وضع الإشارة (X) في المستوى الذي يناسبك أمام كل فقرة .

الرقم	العبارات	موافق	محايد	معارض
البعد الإداري				
6	تُهتم المؤسسة بإشراك الموظفين في عملية صنع القرارات			
7	تحرص القيادة على بناء علاقات عمل جيدة مع جميع الموظفين			
8	يخصص الموظفون للرقابة الدائمة من طرف الإدارة			
9	تعمل المؤسسة على تنمية الإبداع لدى الموظفين من خلال البرامج التكوينية و التدريبية			
10	تتم مكافأة الموظفين عن العمل المتميز			
البعد التنظيمي				
11	تتسم السياسات والاجراءات المتبعة في المؤسسة بالوضوح لدى الموظفين			
12	توفر المنظمة و القوانين المطبقة في المؤسسة ضمانا لحقوقي الوظيفية			
13	يتم الاتصال بين القائد و فريق العمل دون قيود أو حواجز			
14	يهتم المسؤولون بمصلحة جميع العاملين في المؤسسة			
15	المؤسسة التي أعمل فيها تتسم بالاستقرار			
البعد الانساني				
16	تنتج المؤسسة العمل بروح الفريق (عمل جماعي)			
17	اشعر بالانتماء للمؤسسة واستمرارية العمل فيها			
18	اشعر بالراحة و الاطمئنان في المؤسسة			
19	تعامل المؤسسة جميع الموظفين بعدالة			
20	المعاملة الحسنة من طرف المدير تجعلني اعمل بجد			

المحور الثالث : يتكون من عبارات لجمع المعلومات حول الانتماء التنظيمي يرجى منك وضع الإشارة (X) في المستوى الذي يناسبك أمام كل فقرة .

الرقم	العبارات	موافق	محايد	معارض
الانتماء الإستمراري				
21	لدي رغبة في استمرار العمل بالمؤسسة حتى سن التقاعد			
22	تركي العمل في المؤسسة يفقدني الكثير من المزايا المادية			
23	لا أفكر في ترك العمل في المؤسسة			
24	أرضى بأي عمل يسند لي مقابل بقائي في المؤسسة			
25	بقائي في المؤسسة ناتج عن صعوبة الحصول على عمل آخر			
الانتماء العاطفي				
26	اشعر بالاعتزاز و الفخر لأني اعمل في هذه المؤسسة			
27	أفكر في مشكلات وظيفتي وأنا بعيد عن المؤسسة			
28	أكون مع زملائي في العمل عائلة واحدة داخل المؤسسة			
29	اشعر بقدر كبير من الارتباط العاطفي تجاه المؤسسة			
30	أقوم بأعمال إضافية في عملي إذا تطلب الامر دون ان اتطلع الى مكافأة			
الانتماء المعياري				
31	استمراري في العمل بالمؤسسة مرتبط بالضرورة و الحاجة أكثر منه رغبة			
32	اتقيد بالأنظمة و القوانين المعمول بها في المؤسسة			
33	لا أترك مؤسستي حتى لو وجدت وظيفة أفضل			
34	لدي استعداد لتقديم مجهود أكبر لتحقيق أهداف المؤسسة			
35	أرى ان قيم المؤسسة تتطابق مع قيمتي و مبادئتي			

الملحق رقم : 03

ترخيص بزيارة ميدانية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

Ministry of Higher Education and Scientific Research

University of Echahid Hamma Lakhdar - El Oued

Faculté des Sciences Sociales et Humaines



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم العلوم الاجتماعية

الموسم الجامعي 2022/2023

إلى السيد المحترم: مدير
معاملة العائلات الوادي

طلب ترخيص بزيارة ميدانية

في إطار التكوين النظري والتطبيقي الذي يقدمه قسم العلوم الاجتماعية لطلبة الماستر/الدكتوراه نرجو من سيادتكم السماح للطلاب (ة):

الاسم واللقب : دموم ندى الوجدان
- ام السعد مساعيد

بزيارة علمية الى مؤسساتكم وذلك من أجل الحصول على إحصائيات / كتب/ مراجع لغرض البحث العلمي لإنجاز مذكرة موسومة بعنوان:

ضمن تخصص : تأثير ماستر علم الإيثار التنظيم وعمل

إننا على ثقة تامة من تعاونكم معنا سيدي المحترم وتسهيل المهمة العلمية لطلبتنا في مؤسساتكم خدمة للبحث العلمي وشاكرين لكم سلفا هذا التعاون.

تقبلوا منا فائق عبارات التقدير والاحترام

الوادي في: 1.9 أفريل 2023

رئيس القسم
رئيس قسم العلوم الاجتماعية
د. بلال بوترة

الملحق رقم : 04

الهيكل التنظيمي لمحافظة الغابات بولاية الوادي

