

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم اجتماع

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر في علوم الاجتماعية

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

بعنوان:

دور البنية السوسيوثقافية في توجيه الفعل التنظيمي

(دراسة ميدانية في جامعة الشهيد حمه لخضر)

إشراف الأستاذ:

د. زكري محمد مسعود

إعداد الطالبتان:

مديحة ضو

نريمان بوغزالة محمد

نوقشت المذكرة علنا يوم:

2025 /05 /28

لجنة المناقشة:

المؤسسة الأصلية	الصفة	الرتبة	الاستاذ
جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	رئيساً	استاذ محاضر-أ-	شوقي مرابط
جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	مشرفاً ومقرراً	استاذ محاضر-ب-	د. زكري محمد مسعود
جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	ممتحناً	استاذ محاضر-أ-	سالم يعقوب

السنة الجامعية: 2025/2024م

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم اجتماع

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر في علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

بعنوان:

دور البنية السوسيوثقافية في توجيه الفعل التنظيمي

(دراسة ميدانية في جامعة الشهيد حمه لخضر)

إشراف الأستاذ:

د. د. زكري محمد مسعود

إعداد الطالبتان:

مديحة ضو

نريمان بوغزالة محمد

نوقشت المذكرة علنا يوم :

2025 /05 /28

لجنة المناقشة:

المؤسسة الأصلية	الصفة	الرتبة	الاستاذ
جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	رئيساً	استاذ محاضر-أ-	شوقي مرابط
جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	مشرفاً ومقرراً	استاذ محاضر-ب-	د. د. زكري محمد مسعود
جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	ممتحناً	استاذ محاضر-أ-	سالم يعقوب

السنة الجامعية: 2025/2024م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِهْدَاء

"إن أفضل لحظات حياتي هي تلك التي أحقق فيها شيئاً ظننت أنه مستحيل."

– أجاثا كريستي

إلى أسمى آيات العطاء البشري، أمي وأبي الغاليين، أهدي ثمرة جهدي المتمثلة في هذا

البحث المتواضع، عسى أن أكون مصدر فخر لكما

لكما الفضل بعد الله في كل ما وصلتُ إليه،

. وإلى إخوتي الأحباء،

السند حين يميل القلب، والفرح حين يضيق الدرب،

لكم محبتي الدائمة، وامتناني العميق.

وإلى أستاذي الفاضل زكري محمد مسعود،

الذي لم يكن فقط دليلاً علمياً، بل كان نوراً يبدد حيرتي، ويداً حانية امتدت لي في كل لحظة

شك أشكرك من أعماق قلبي، فأنت أحد أجمل محطات هذه الرحلة

وإلى صديقات عمري،

أولئك اللواتي حضرن في كل لحظة فرح وحزن،

كنتنّ الدفء حين بردت الأيام، والضحكة الصافية وسط ضجيج الحياة،

شكراً لأنكن كنتم النور حين غاب الضوء.

مريم، نريمان، أمل، نصيرة، سولاف

أهدي هذا الإنجاز، لا كختام، بل كنقطة انطلاق جديدة،

بداية لمشواري الحقيقي نحو حياةٍ حلمتُ بها طويلاً... وما زلت.

مديحة



إِهْدَاءً

إلى أمي الغالية، وملاكي الطاهر وقوتي بعد الله وداعمتي الاولى...

إلى أبي العزيز، قدوتي في الصبر والعمل...

إلى أمهات غزة..

إلى الصرخات التي لم يستجيب لها احد..

إلى العيون التي جفت من المعاناة..

إلى القلوب التي ودعت فلذات اكبادها..

سلام لكن... وصبرا لكن جميعا..

نرمضان



شكر وتقدير

الشكر لله والحمد لله الذي يسر لنا الطريق ووفقنا لإتمام هذا عمل
والصلاة والسلام على سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم خاتم

أنبياء المرسلين

نتقدم بفائق الشكر والتقدير الى الاستاذ المشرف:

"د. زكري محمد مسعود"

الذي تكرم بالاشراف علينا ولم يبخل بتقديم النصائح والارشادات
ونتقدم كذلك بالشكر الجزيل لكل أساتذة قسم علم الاجتماع

بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي

والى كل من ساعدنا في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على دور البنية السوسيوثقافية في توجيه الفعل التنظيمي ، حيث تم الانطلاق من التساؤل الرئيسي مفاده:

ماهو دور البنية السوسيوثقافية في توجيه الفعل التنظيمي للعاملين بجامعة الشهيد حمه لخضر؟ واندرجت ضمنها أسئلة فرعية نذكرها على النحو التالي:

- كيف تعمل عناصر البنية السوسيوثقافية في تشكيل القيادي؟

- كيف تساهم البنية السوسيوثقافية في توجيه فعل الالتزام؟

- كيف تحدد البنية السوسيوثقافية توجيه فعل الأداء لدى العاملين؟

ولقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي ثم الاعتماد على الاستمارة كأداة بحثية لاجراء الدراسة الميدانية، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من 63 عامل في إدارة جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي

تم التوصل الى جملة من النتائج أهمها:

- تساهم القيم الثقافية في تحسين التعاون بين زملاء العمل داخل ادارة.

-تؤدي العادات والتقاليد الى التمييز بعض الموظفين على غيرهم داخل المؤسسة.

-تساعد الثقافية العمل بالمؤسسة على تعزيز الولاء الوظيفي لدى الموظفين بالادارة.

-يشجع القائد على العمل الجماعي والتعاون بين العمال داخل الادارة.

-الالتزام داخل المؤسسة يساهم في تحسين الاداء الجماعي داخل الادارة.

-يكافح العمال من اجل رفع كفاءتهم على الدوام داخل الادارة.

الكلمات المفتاحية: البنية السوسيوثقافية-الفعل التنظيمي، القيادة، الالتزام، الاداء-ادارة جامعة.

Abstract:

This study aims to identify the role of the socio-cultural structure in directing organizational action. It was based on the main question: What is the role of the socio-cultural structure in directing the organizational action of employees at the University of Martyr Hama Lakhdar?

It included sub-questions, which are mentioned as follows:

. How do the elements of the socio-cultural structure work in shaping leadership?

- How does the socio-cultural structure contribute to directing the act of commitment?

. How does the socio-cultural structure determine the direction of performance action among employees?

The descriptive approach was adopted, followed by the questionnaire as a research tool to conduct the field study.

The study was conducted on a sample of 63 employees in the administration of the University of Martyr Hama Lakhdar in El Oued.

A number of results were reached, the most important of which are:

- Cultural values contribute to improving cooperation among colleagues within an administration. Customs and traditions lead to discrimination between some employees over others within the institution.

The culture of work within the institution helps to enhance job loyalty among employees in the administration.

The leader encourages teamwork and cooperation among workers within the administration.

Commitment within the institution contributes to improving collective performance within the administration.

Workers constantly strive to improve their efficiency within management.

Keywords: sociocultural structure - organizational action, leadership, commitment, performance, university management.

.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	الاهداء
	شكر وتقدير
	الملخص
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الملاحق
أ-و	المقدمة
06	تمهيد:
07	المبحث الأول: المفاهيم
07	أولاً: مفهوم البنية السوسيوثقافية
08	ثانياً: مفهوم الفعل التنظيمي
11	المبحث الثاني: العلاقة بين البنية السوسيوثقافية والفعل التنظيمي
11	المبحث الثالث: الدراسات السابقة
17	أولاً: التعليق على الدراسات السابقة
17	ثانياً: المقاربة النظرية
18	خلاصة الفصل الأول:
الفصل الثاني: الإطار التطبيقي والأدوات المستخدمة	
20	تمهيد:
21	المبحث الأول: الإطار التطبيقي والأدوات المستخدمة
21	المطلب الأول: الإطار التطبيقي للدراسة

23	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة والأساليب الإحصائية
24	المبحث الثاني: عرض ومناقشة النتائج:
24	أولاً: عرض ومناقشة نتائج السمات الشخصية
29	ثانياً: تحليل نتائج محاور الاستبيان
56	المبحث الثالث: مناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضيات
56	أولاً: مناقشة وتحليل نتائج الفرضية العامة
57	ثانياً: مناقشة وتحليل النتائج في ضوء الفرضية الأولى
57	ثالثاً: مناقشة وتحليل النتائج في ضوء الفرضية الثانية
57	رابعاً: مناقشة وتحليل النتائج في ضوء الفرضية الثالثة
58	خامساً: النتائج العامة للدراسة
62	خلاصة الفصل الثاني
64	الخاتمة
66	قائمة المصادر والمراجع
70	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
21	يمثل توزيع عمال جامعة الشهيد حمه لحضر	1
24	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	2
25	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر	3
25	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية	4
26	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	5
27	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة في العمل	6
28	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الوظيفة الحالية في المؤسسة	7
29	جدول يوضح (كيف تؤثر العادات والتقاليد الاجتماعية في طريقة التعاون بين زملاء العمل؟)	8
30	جدول يوضح (هل تساهم القيم الثقافية في تحسين التعاون بين زملاء العمل؟)	9
30	جدول يوضح (هل تؤثر الفوارق الثقافية بين العالمين في تناسق فرق العمل؟)	10
31	جدول يوضح (هل يواجه الموظفون القادمون من بيئات ثقافية مختلفة صعوبة الاندماج في بيئة العمل؟)	11
32	جدول يوضح (هل تؤثر المرجعية الثقافية للعاملين على مدى تقبلهم للتغيرات الادارية؟)	12
32	جدول يوضح (هل يساهم التفاعل الاجتماعي بين العاملين في تقوية الأداء الوظيفي؟)	13
33	جدول يوضح (هل يمكن ان تؤدي التقاليد الاجتماعية الى تمييز بعض الموظفين على غيرهم داخل المؤسسة؟)	14
34	جدول يوضح (هل تؤثر القيم والاعراف على مدى التزام العاملين بالإجراءات التنظيمية؟)	15
34	جدول يوضح (هل تساعد القيم الثقافية في بناء بيئة عمل مستقرة وداعمة نفسيا؟)	16
35	جدول يوضح (هل تعزز القيم الثقافية الايجابية الشعور بالمسؤولية والانتماء للمنظمة؟)	17
35	جدول يوضح (هل تساهم القيم المحلية في تحديد نمط التواصل الرسمي وغير الرسمي بين العاملين؟)	18

19	جدول يوضح (هل يفضل بعض العمال استشارة زملاءهم اجتماعيا قبل حسم القرارات المتعلقة بالعمل؟)	36
20	جدول يوضح (هل تشجع البنية السوسيوثقافية في المؤسسة على انشاء شبكات دعم رسمية بين العاملين؟)	36
21	جدول يوضح (هل تؤثر الاسس الفكرية والمجتمعية على مدى رضت العاملين على بيئة العمل؟)	38
22	جدول يوضح (هل تساعد الثقافة العمل بالمؤسسة على تعزيز الولاء الوظيفي لدى الموظفين؟)	38
23	جدول يوضح (هل تؤثر اللغة واللهجات المحلية على سهولة التواصل بين العاملين؟)	39
24	جدول يوضح (هل تؤثر خلفية العامل الثقافية على طريقة تعامله مع زملائه ورؤسائه؟)	40
25	جدول يوضح (هل يمكن ان تؤدي العادات المجتمعية الى كبح بعض الادوار الوظيفية داخل المؤسسة؟)	40
26	جدول يوضح (هل يساهم احترام القيم الثقافية في الحد من الخلافات داخل بيئة العمل؟)	41
27	جدول يوضح (هل يشجع القائد على العمل الجماعي والتعاون بين العمال؟)	42
28	جدول يوضح (هل تتصرف بثقة وعزم في المواقف القيادية؟)	42
29	جدول يوضح (هل تستمع بعناية آراء الآخرين في اتخاذ القرارات؟)	43
30	جدول يوضح (هل تؤيد العمل الجماعي في تنقية الاهداف والغايات المشتركة؟)	43
31	جدول يوضح (هل تتأبر باستمرار في تحسين كفاءاتك القيادية؟)	44
32	جدول يوضح (هل تتعلم من اخطائك وتصنفها فرصة لتعزيز قدراتك؟)	44
33	جدول يوضح (هل يتم توفير فرص للتدريب والتطوير للعمال؟)	45
34	جدول يوضح (هل تبحث باستمرار عن بدائل للمشكلات التي تواجه العمال؟)	46
35	جدول يوضح (هل تتقيد بالحضور في الأوقات المحددة؟)	46
36	جدول يوضح (هل تلتزم بانجاز الاعمال المكلف بها دون تأخير؟)	48
37	جدول يوضح (هل تحافظ على خصوصية المعلومات والبيانات الحساسة؟)	48
38	جدول يوضح (هل تلتزم بالموعد المحدد في انجاز المهام المكلف بها؟)	46
39	جدول يوضح (هل تحترم جدول الاجتماعات والمقابلات دون تأخير؟)	49

40	جدول يوضح (هل تلاحظ ان الالتزام داخل المؤسسة يساهم في تحسين الاداء الجماعي؟)	50
41	جدول يوضح (هل تلتزم بالتفاعل والتواصل القوي مع فريق العمل والطاقتم التنفيذي؟)	50
42	جدول يوضح (هل ترى نفسك شخص موثوقا بسبب التزامك؟)	51
43	جدول يوضح (هل تحرص على اظهار اداؤك بجودة احترافية؟)	51
44	جدول يوضح (هل تشعر بالكفاءة اثناء اداؤك لمهام عملك؟)	52
45	جدول يوضح (هل تكافح من اجل رفع كفاءتك على الدوام؟)	53
46	جدول يوضح (هل تغير المهام المكثف على كفاءة اداؤك؟)	53
47	جدول يوضح (هل تواجه مشكلة في تحقيق مهام بسبب الامكانيات والوسائل؟)	54
48	جدول يوضح (هل تحصل على ملاحظات بخصوص اداؤك وكفاءتك؟)	54
49	جدول يوضح (هل تلاحظ ان مستواك يشارك تحقيق الاهداف؟)	55
50	جدول يوضح (هل تبذل جهدا في تحسين قدرتك لتقوية اداؤك؟)	56

مقدمة

مقدمة

تتشكل المنظمات في السياق المعاصر من وحدات سيوتنظيمية معقدة تتفاعل فيها بنى رمزية مع العلاقات الاجتماعية ليكون منظومة تؤثر بعمق في أنماط ممارستها التنظيمية وانطلاقاً من هذا المنظور تتجلى البنية السوسيوثقافية كعنصر أساسي في تحديد مسارات الفعل التنظيمي ، حيث يصعب تفسير سلوك الافراد في اطار المنظمات والقرارات المتخذة بعيداً عن السياق الاجتماعي والثقافي والتي تنبثق داخل الأطراف الفاعلة، التمثلات العقلية والمبادئ والاطر الاجتماعية والعلاقات الهرمية.

الإشكالية

ان الثقافة هي نتاج تراث المجتمع وحضارته على مر العصور والازمان، بما فيها من عقائد وقيم وسلوك بشري اذ انها تفصح عن نفسها من خلال السلوكيات الانسانية فالثقافة هي انتاج انساني فكري سلوكي، نظري، علمي، وهي البيئة التي انشأها الانسان من المنتجات المادية التي تنتقل من جيل الي اخر وهذا ما اشارت اليه البنية السوسيوثقافية داخل المؤسسة، فهي من العوامل الأساسية التي تمثل نجاح او فشل المؤسسة اذ انها تمثل الاطار الذي يتم من خلاله تنظيم التفاعلات الاجتماعية بين الافراد داخل المؤسسة وتحديد طريقة تأثير هذه التفاعلات على تحقيق الاهداف المشتركة فالبنية السوسيوثقافية تشير الى التفاعل المعقد بين العناصر الاجتماعية والثقافية التي تشكل المجتمع، هذه البنية تشمل مجموعة من العوامل التي تؤثر في الأفراد والجماعات (كالقيم والمعتقدات والطقوس وتصورات.....) اذ ان كل مجتمع يتميز ببنية سوسيوثقافية تميزه وتؤثر في الطريقة التي يعيش بها افراده، اما الفعل التنظيمي فهو ظاهر سوسيوادارية ترجع الى اهمية الفرد العامل داخل التنظيم باعتباره عنصر فعل ومحرك اساسي لبقية الموارد المتعددة فأهمية الفعل التنظيمي من اهمية العامل بحكم انه نسق من المتغيرات المتفاعلة لذلك يتوجب على المؤسسة الاخذ بعين الاعتبار والاهتمام به عن طريق وضع اهداف مشتركة تخدم الفرد والمؤسسة معاً، وعلية فإن البنية السوسيوثقافية تتأثر بالفعل التنظيمي داخل المؤسسة اذ ان مشكلة الدراسة تتبلور في التساؤل الرئيسي الذي سنطرحه ما هو دور البنية السوسيوثقافية في توجيه الفعل التنظيمي للعاملين بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي؟

انطلاقاً من هذا التساؤل نستنتج التساؤلات الفرعية التالية:

-كيف تعمل عناصر البنية السوسيوثقافية في تشكيل الفعل القيادي؟

-كيف تساهم البنية السوسيوثقافية في توجيه فعل الالتزام؟

-كيف تحدد البنية السوسيوثقافية في توجيه فعل الاداء لدى العاملين؟

الفرضيات:

الفرضية العامة: تساهم البنية السوسيوثقافية في توجيه الفعل التنظيمي لدى العاملين في ادارة جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي.

الفرضيات الجزئية:

-تعمل عناصر البنية السوسيوثقافية في تشكيل الفعل القيادي لدى العاملين.

-تساهم البنية السوسيوثقافية في توجيه فعل الالتزام لدى العاملين.

-ان تحديد البنية السوسيوثقافية يساهم في توجيه فعل الاداء لدى العاملين.

مبررات اختيار الموضوع:

_قلة الدراسات الميدانية التي تدرس البنية السوسيوثقافية داخل ادارة الجامعات الجزائرية.

_قلة في الابحاث التي ناقشت البعد الثقافي ومدى انعكاساته على العامل.

_فهم ممارسات العاملين داخل ادارة الجامعة وتأثيراتها على البنية التنظيمية.

أهداف الدراسة:

التعرف على العوامل الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على سلوك العامل داخل الادارة الجامعة.

_تحديد اهم المرتكزات التي تساهم في بناء البنية السوسيوثقافية داخل الوسط التنظيمي.

_ التعرف على مدى تطبيق نمط القيادة داخل ادارة جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي.

_الاطلاع على مستوى الالتزام لدى العاملين ادارة جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي.

_التعرف على مستوى كفاءة اداء العاملين داخل ادارة جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي.

اهمية الدراسة:

تتمثل اهمية اي دراسة بما تقدمه من اضافة نوعية للبحث العلمي وينصب اهتمام بحثنا على دور البنية السوسيوثقافية في توجيه الفعل التنظيمي، ويشكل المتغيران عنصرين بالغى الاهمية في مجال التنظيم والادارة.

وفي معالجتنا البحثية لموضوع البنية السوسيوثقافية موضوع غنيا ومنتسح النطاق، يمثل عنصرا جوهريا في بناء الفعل التنظيمي نظرا لما يتسم به من تشابك في المفاهيم والابعاد.

_تعتبر دراسة البنية السوسيوثقافية عاملا محوريا في توجيه الفعل التنظيمي، اذ يرتكز على فهم السياق الاجتماعي والثقافي الذي يتفاعل فيه الافراد داخل التنظيم ويعزز هذا الفهم في تطوير سياسات واجراءات تتماشى مع قيم وعادات العاملين.

_كما تتجلى القيمة العلمية لهذه الدراسة في استفادة المسؤولين الاداريين، من نتائج التي سيتم الوصول إليها.

وفي اهمية البنية السوسيوثقافية ومقدار مشاركتها في توجيه الفعل التنظيمي وتعمل ايضا على اصدار القرارات التي تعمل من خلالها على تطوير المجال العلمي.

حدود البحث :

- الحدود المكانية :

أجريت الدراسة داخل مديرية جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي حيث تم اختيار مديرية الجامعة باعتبارها مكان مناسب لدراسة تأثير البنية السوسيوثقافية على الفعل التنظيمي نظرا بما تتميز به من خصائص تنظيمية وثراء في الخلفيات الثقافية والاجتماعية التي تسهم في تشكيل الفعل التنظيمي داخل مديرية الجامعة.

- الحدود الزمنية:

تم اجراء هذه الدراسة خلال الفترة الممتدة من 10 فيفري 2025 الى غاية 20 أفريل 2025 وفق المراحل التالية:

- المرحلة الأولى: بتاريخ 10 فيفري 2025 تم الحصول على الموافقة للقيام بزيارة استطلاعية الى المؤسسة.
- المرحلة الثانية: بتاريخ 01 مارس 2025 قمنا بإنجاز أسئلة الاستبيان.
- المرحلة الثالثة: بتاريخ 20 مارس 2025 قمنا بتوزيع الاستبيان واسترجاعه.
- المرحلة الرابعة: بتاريخ 20 أفريل 2025 قمنا بتحليل نتائج الاستبيان.

منهج الدراسة:

المنهج: هو الطريق المؤدي لكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة تهيمن على سير العقل وتحديد عملياته حتى يصل إلى نتيجة (ديشلي 2016 ص 26)

فالمنهج المعتمد في دراستنا هو المنهج الوصفي الذي يعرف على أنه طريقة منظمة يعتمدها الباحث لدراسة الحقائق المتعلقة بظاهرة معينة أو موقف معين أو أفراد أو أحداث معينة، يهدف من وراءها الى الكشف عن الحقائق (الماضية) واثارها والعلاقات التي تتصل بها لإضافة الى أسبابها (سلاطنية 2004 ص 168)

وقد تم تبني هذا المنهج في دراستنا نظرا لأنه يهدف الى وصف وتحليل مكونات البنية السوسيوثقافية، واكتشاف التأثيرات التي تسهم من خلالها البنية السوسيوثقافية في إعادة انتاج الأنماط التنظيمية وتوجيه ممارسات الفعل التنظيمي داخل الإدارة.

صعوبات البحث:

لا يسلم أي بحث علمي من الصعوبات التي قد تعيق الباحث التي خلال اجراءه للدراسة ومن المفيد تسليط الضوء على هذه الصعوبات التي قد تشكل مرجع للباحثين في تناول الموضوع نفسه او احد متغيراته.

- ندرة المراجع التي تناولت موضوع البنية السوسيوثقافية.

- عدم التطرق الى موضوع البنية السوسيوثقافية لكونها دخيلة نسبيا للجانب الإداري والتنظيمي.

- أما في الجانب الميداني وجدنا صعوبة في توزيع استمارة الاستبيان والاجابة عنها لكونهم يعانون من ضغوطات عملية.

- فقد وجدنا عائق في معالجة البيانات ناتج عن تعدد ابعاد الموضوع.

هيكلية البحث:

وقمنا بتقسيم دراستنا الى مقدمة وفصلين وخاتمة وفق منهجية (امراد) ثم قسمنا الفصل الأول المتمثل في الادبيات النظرية والتطبيقية الى أربعة عناصر حيث تناول العنصر الأول المفاهيم الاساسية والتعريفات الإجرائية، أما العنصر الثاني تناول فيه العلاقة بين البنية السوسيوثقافية والفعل التنظيمي، والعنصر الثالث الدراسات السابقة، وفيما يتعلق في العنصر الأخير فقد تناول نظرية فيليب ديريبارن.

أما الفصل الثاني المتمثل في الدراسة الميدانية وقمنا بتقسيمه إلى مطلبين الأول تمثل في الاطار التطبيقي للدراسة و الثاني الأدوات المستخدمة والأساليب الاحصائية.

الفصل الأول:

الأدبيات النظرية والتطبيقية للبنية السوسيوثقافية
والفعل التنظيمي

تمهيد:

يمثل هذا الفصل الخلفية النظرية التي تركز عليها الدراسة وفيه تستعرض المفاهيم الجوهرية المرتبطة بمحور البحث، مثل البنية السوسيوثقافية والفعل التنظيمي، كما يسلط الضوء على الروابط التي تجمع بين هذه المفاهيم ويتناول اهم ما توصلت به الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع، الامر الذي يعزز من ادراك الجوانب النظرية ويسهل الانتقال إلى التحليل الميداني.

المبحث الأول: المفاهيم

أولاً: مفهوم البنية السوسيوثقافية

وهي عبارة عن سلوكيات وميولات الافراد التي تشكل السلوك السوسيوثقافي العام ، فهي تعتمد السياقات المحيطة بالفرد لفهم سلوكه، وتفسير مواقفه، وتحديد الدوافع والحاجات التي تقف وراء تلك المواقف، فالفرد والسياق الذي ينتمي اليه هما المحور الأساسي في الدراسات السوسيوثقافية. (Fernand Dumont ,1970:p19)

وهذا ما أشار اليه "بير بورديو" على انها تتجلى في شكل الهابيتوس، أي الميول والسلوكات المكتسبة التي يطورها الافراد داخل المجتمع نتيجة للتنشئة الاجتماعية والتجارب الحياتية. (زكري 2019، ص 15)

- التعريف الاجرائي للبيئة السوسيوثقافية:

البنية السوسيوثقافية في المؤسسة هي مجموعة من القيم والمعتقدات والسلوكيات المشتركة التي تحدد كيفية تفاعل الأفراد داخل المؤسسة. وتعتبر ميزة يشترك فيها غالبية العمال ومصدرها الأساسي ثقافة وتقاليد المجتمع.

1- مفهوم البنية: وهي نظام مغلق من العلاقات الثابتة نسبياً، تحدد وظيفة كل عنصر ضمن الكل فلامعنى لعنصر الا في علاقته بالعناصر الأخرى. (صلاح، 2000، ص15)

2- مفهوم الثقافة:

يعتقد أحيانا ان مفهوم الثقافة يمكن ان يزودنا بطرق لتفسير وفهم السلوك الإنساني، وانساق معقدة والقيم والايديولوجيات، وبعض الأنماط الشخصية المميزة بثقافات بعينها. (فيلاي، 2014، ص 110)

عرفها "الوارد تايلور" على أنها الثقافة أو الحضارة هي ذلك الكل المعقد أو المركب الذي يشمل المعرفة والمعتقدات والفنون والاخلاق والعادات والعرف وكافة المقدرات والاشياء الاخرى، التي تؤدي من جانب الانسان باعتباره عضوا في المجتمع (السويدي، 1991، ص 50)

3- مفهوم الثقافة التنظيمية: أن الثقافة التنظيمية عند "ميشال كروزيه" تكمن في قدرة المنظمة على إنتاج مجموعة بشرية بما تحمله من علاقات تبعية وقيادة وعلاقات غير متساوية تكون مقبولة من طرف جميع أعضائها بحيث يستطيعون تحقيق الهدف المشترك من جهة، وإعادة إنتاج هذه المجموعة من جهة ثانية. أي أن الثقافة بهذا المعنى تسمح للفريق أو المجموعة أن تتشكل أو تكون بصفاتها كذلك. وذلك بواسطة إنتاج ادوات وطرق الدمج والانتماء لهذه المجموعة، أو إنتاج الحلول التي تمكنهم من تعبئة قدراتهم ومعارفهم وتوحد مصالحه المتضاربة منها، من أجل استمرار هذه المجموعة وبقائها. (الذهبي، 2017، ص 26)

ثانيا: مفهوم الفعل التنظيمي

قبل أن نتطرق إلى مفهوم الفعل التنظيمي يمكن ان نطرح قبله الفعل الاجتماعي:

مفهوم الفعل الاجتماعي عند "ماكس فيبر" وهو التأثير وتأثر الفرد مع الاخرين من خلال سلوكياتهم ودلالاتهم الذاتية. (رويشة، 1982، ص 31)

ويعرفه "ايميل دوركايم": بأنه هو كل طرق السلوك و التفكير والشعور وهذه الطرق خارجة عن الفرد وهي تتمتع بسلطة من القصر تفرض نفسها عليه. (رويشة، 1982 ، ص 32)

أ- لغة: الفعل بالكسرة حركة الانسان أو كناية عن كل عمل متعدد... (آبادي ، 2008 ، ص 1255)

ب- اصطلاحا: والفعل هو اللفظ الدال على المعنى وعلى زمانه أي على جملة التحولات والتغيرات، والتي تطرا على الكلمة في هيئة تركيبتها وتشكل حروفها وعلى ما يسوق تلك التغيرات من التغيرات في المعنى، تبعا للتصرفات الزمنية الأساسية الثلاثة التي هي الماضي المتسقبل والحاضر. (العيادي، 2007، ص 15)

- والفعل التنظيمي هو كل تصرف (جسمي، حركي، لفظي، فكري) يقوم به العامل داخل البيئة التنظيمية يحمل معنا معين متعارف عليه اجتماعيا وتنظيميا (بين الجماعات التنظيمية) يرتقي من وراءه الوصول الى هدف ما يخضع الى مجموعه الضوابط التنظيمية الثقافة التنظيمية، وكل ما يندرج تحتها من قيم ومعايير ومعتقدات وقوانين وقواعد ، لها تأثير بليغ في انتظامه لتصبح كموجة ودافع له.

- الفعل التنظيمي هو كل فعل يقوم به العامل يخضع الى ضوابط قيمية، ينعكس تأثيرها في معناه المتعارف عليه تنظيميا، ومن ذلك الموقف الذي يتم اختياره انطلاقا من هذه الضوابط. (فلوس 2018 ص 17)

- التعريف الإجرائي للفعل التنظيمي:

وهو كل إجراء أو نشاط أو تصرف يقوم به العامل داخل المؤسسة التنظيمية يهدف إلى تنظيم عمل معين وضبطه وفق قواعد وإجراءات محددة ويشمل الفعل التنظيمي ثلاث أبعاد أساسية وهي: الفعل القيادي وفعل الالتزام وفعل الأداء.

1- مفهوم القيادة:

أ- لغة: قيادة من الفعل قاد والمصدر القود، نقيض السوق، فهو من أمام، وذلك من خلف كالقيادة والمقاودة والقيودة والتقواد والاختياد والتقويد... ورجل قائد من قواد و قادة وأقاد خيلا أعطاه ليقودها. (ابادي، 2008، ص 1379)

ب- اصطلاحا: النشاط الذي يمارسه القائد في مجال اتخاذ القرار وإصدار الأوامر والإشراف على الآخرين باستخدام السلطة الرسمية وعن طريق التأثير والاستمالة يقصد تحقيق هدف معين، فالقيادة تجمع في هذا المفهوم بين استخدام السلطة الرسمية وبين التأثير على أسلوب الآخرين واستمالتهم للتعاون لتحقيق الهدف. (فلوس، 2018، ص 182)

- هي التأثير الذي يمارسه فرد أو مجموعة أفراد (القادة) على فرد أو مجموعة أفراد (الاتباع) بغية تحقيق هدف أو مجموعة أهداف. (مبروح، 2023، ص 370)

2- مفهوم فعل الالتزام:

أ- لغة: لزمه، تسمع، لزمًا ولزوما ولزاما ولزمة، و الزمانا بضمها، ولزومه ملازمة ولزما، والتمزه وألزمه وإياه فالتمزه وهو لزمة، كهزمة، أي: إذ لزم الشيء لا يفارقه. (عيسى، 2011، ص 91)

ب- اصطلاحا: اختلفت تعاريف الالتزام لدى الدارسين كل حسب وجهة نظره " هو اقتناع الفرد التام وقبوله لأهداف المنظمة التي يعمل فيها وقيمها، ورغبته في بذل جهد ممكن لصالحها وعدم

ترك العمل فيها حتى لو توافرت ظروف عمل أفضل في منظمة أخرى. (فلوس، 2018، ص 198-199)

- ويعرف أيضا بأنه اعتقاد قوي وقبول من جانب الأفراد الأهداف المنظمة وقيمها، واستعدادهم لبذل الجهود لصالح المنظمة والرغبة في البقاء عضوا في المنظمة التي يعمل فيها الفرد. (طلحة، 2014، ص346).

- ويرى الحقباني (2016) أن الالتزام التنظيمي يتضمن الرغبة بالبقاء في العمل داخل المنظمة، والرضا عن بيئة العمل في المنظمة، والتوافق مع أهداف المنظمة، والسعي إلى تحقيق أهداف المنظمة، الأمر الذي يولد لديه شعورا بالرغبة القوية بالبقاء بالمنظمة، والتمسك بها وبذل المزيد من الجهد من أجل إنجاحها وجعلها منظمة متميزة يفخر ويعتز بالعمل. (حقباني، 2016، ص53، 54).

3- مفهوم فعل الأداء:

أ- لغة: الأداء مصدر الفعل أدى ويقال أدى الشيء أوصله و اسم الأداء: وهو أدى للأمانة، بعد الألف ووجهه الكلام أن يقال فلان أحسن أداء " و أدى دينه تأدية أي قضاها. (المنظور، 2015، ص26)

ب- اصطلاحا: إن تعريف الأداء هو نتيجة اختلاف المعايير والمؤشرات المعتمدة في دراسته وقياسه من قبل المهتمين الباحثين، التعدد وتنوع أهدافهم واتجاهاتهم، وعلى الرغم من التنظيم القانوني للتكليف بالمناصب الإدارية والأعضاء منها ذلك إلا أن أغلبهم يعبرون عن الأداء التنظيمي من خلال النجاح الذي تحققه المنظمة في الوصول إلى أهدافها. (كرار، 2024، ص72)

- هو نشاط يمكن الفرد من انجاز المهمة او الهدف المخصص له بنجاح يتوقف ذلك على القيود العادية لاستخدام المعقول للموارد المتاحة... أنه تفاعل السلوك الموظف، وإن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهده وقدرته. (بن عقيل، 2006، ص51)

المبحث الثاني: العلاقة بين البنية السوسيوثقافية والفعل التنظيمي

تعتبر العلاقة بين البنية السوسيوثقافية والفعل التنظيمي من القضايا الأساسية في البحوث السوسيوثقافية والتنظيمية إذ تمثل هذه العلاقة إطار تحليليا لفهم الآليات التي تشكل من خلالها التنظيمات وتتكيف مع بيئاتها الاجتماعية والثقافية، تشير البنية السوسيوثقافية إلى الإطار الذي يضم المعتقدات والقيم والعادات والتقاليد في المجتمع، بينما الفعل التنظيمي يشير إلى الأنماط والإجراءات التي تنظم المؤسسات وتعمل على بلوغ أهدافها. ومن هنا يمكن أن العلاقة بين البنية السوسيوثقافية والفعل التنظيمي هي علاقة تأثير وتأثر، حيث تأثر البنية على الفعل التنظيمي من خلال القيم والمعتقدات والعادات والتقاليد، ويأثر الفعل التنظيمي على البنية السوسيوثقافية من خلال التنظيمات كمصدر اجتماعي ونشر القيم التنظيمية والهياكل الاجتماعية.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

الدراسة الأولى: الذهبي عمر بعنوان ثقافة العامل وأثرها على السلوك التنظيمي داخل المؤسسة الاقتصادية مؤسسة يد الإماراتية السورية مركب غاز بركان (رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع في المنظمات والموارد البشرية) جامعة احمد دارية. أدرار، السنة الجامعية 2016-2017.

والتي عالجت الاشكالية التالية: هل استطاعت المؤسسة الجزائرية العصرية تلقين واكتساب العامل سلوك وثقافية تنظيمية أم أن الثقافة المحلية مازالت تتحكم توجيه سلوكه مهني؟

والهدف من الدراسة: محاولة معرفة مدى أثر العوامل الثقافية للعامل على سلوكه التنظيمي وتصرفاته في مختلف المواقف المهنية داخل المؤسسة الجزائرية.

أما المنهج المستخدم في هذه الدراسة هو: المنهج الوصفي التحليلي فالوصف هو أحد أهداف العلم الأكثر دقة الذي يرمي إلى وصف الواقع أو الظاهرة المطروحة، سواء كانت هذه الظاهرة سلوكيات أفراد أو نشاط مؤسسة ما. فإن الباحث سيحاول التدقيق في مختلف عناصر الموضوع، فالوصف هو تمثيل مفصل وصادق الموضوع أو ظاهرة ما.

وتوصلت الدراسة إلي أهم النتائج وهي تكيف العمال ذوي القواعد الثقافية والذهنية التقليدية، وهي مشاكل تعاني منها اغلبية المؤسسات الصناعية في الجزائر.

- أهم عامل محدد القاعدة الاجتماعية للفرد مكان إقامته. إذ أن إمضاء فترة طويلة من حياة الفرد في الريف أو في مدينة صغيرة كفيل بتحديد قاعدته الاجتماعية. وهكذا نجد تصرفات افراد المجتمعات الريفية تتميز بالعلاقات السرية والقبلية القوية. وهكذا يؤثر المحيط الاجتماعي والثقافي للأفراد على طرق تفكيرهم وسلوكياتهم وطرق الوسط الحضاري ومتطلبات الحضارة الصناعية المعاصرة، من احترام للوقت، والتعامل مع رؤساء العمل، ومع التنظيم الرسمي للإدارة. وبهذا فإن القاعدة الاجتماعية تحدد نظرة الفرد للشغل وتؤثر على سلوكيات العمال وأدائهم المهني.

المؤسسة تتشكل وفق الانتماء القبلي للعمال، وتكون الانقسامات أو الصراعات في وقوعها على هذه الأسس.

كما أن العامل يعيش في نسق ثقافي يتفاعل معه، فيتأثر به ويؤثر فيه، كالعقيدة الدينية ومدى التزام الفرد بتطبيق الشعائر الدينية، وأثر ذلك على تصرفاته الاجتماعية والمهنية

الدراسة الثانية: مسعودة فلوس القيم التنظيمية ودورها في توجيه الفعل التنظيمي للعاملين، دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر، مديرية بسكرة، (اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث LMD) في علم الاجتماع الإدارة والعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة الجامعية 2017/2018.

والتي عالجت الاشكالية التالية: دور القيم التنظيمية في توجيه الفعل التنظيمي للعاملين بمؤسسة اتصالات، الجزائر مديرية بسكرة؟.

والهدف من هذه الدراسة تهدف هذه الدراسة إلى التحقق من دور القيم التعليمية في توجيه الفعل التعليمي للعاملين بمؤسسة الصالات الجزائر - مديرية بسكرة هذا الهدف السلس، رئيس تتفرع عنه أهداف فرعية تتمثل في:

التعرف على ماهية كل من المتغيرين القيم التنظيمية والفعل التعليمي كمتريين أساسيين في هذه الدراسة الوصول إلى كشف بعض المراسل القيمة التي تؤثر على أنواع الفعل داخل المؤسسة.

أما المنهج المستخدم فهو المنهج العلمي وتتميز الدراسات العلمية عن غيرها من الدراسات باعتمادها على المنهج العلمي الذي يعتمد مجموعة الأساليب والمداخل المتعددة التي يستخدمها الباحث في جمع البيانات اللازمة، والتي سيصل من خلالها إلى نتائج أو تفسيرات أو تنبؤات أو نظريات أو هو مطابقة من القواعد العامة المنوعة من أجل الأسس الوصول إلى الحقيقة في العلم فالمنهج اذن هو مجموعة الأسس والأساليب التي يعتمد عليها الباحث بداية يجمع البيانات نهاية بالوصول إلى النتيجة أو الهدف.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة تمثلت في دور القيم التنظيمية في توجيه الفعل التنظيمي للعاملين بمؤسسة الصالات الجزائر مديرية بسكرة، فإنه تم إثبات جميع الفرضيات التي تؤكد ذلك إضافة إلى الاعتراض العام الذي تبين على أساسه هذه الدراسة، حيث تم اختيار القيم التنظيمية الأكثر ترابطا فيما عنها والأكثر تأثيرا على الأفعال التنظيمية المختارة لهذه الدراسة، وعليه يمكننا القول أنه للقيم التنظيمية دور في توجيه الفعل التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة وحسب ما هو معروف أنه لا توجد أي مؤسسة خالية من القيم التنظيمية فالفرق بين المؤسسات في نجاحها أو فشلها إلى غير ذلك هو حسن استخدام هذه الغيرة وحسن اختيار القرارات التي تخدم مصالحها وتحقق هدفها بالإضافة إلى أن تكون مناسب مع طبيعة العاملين، هذه الفئة لها دور فعال في نجاح أو مثل المؤسسة لكل فكلما حسنت المؤسسة استخدام القيم التنظيمية كلما أثرت هذه الأخيرة إيجاب على الأفعال التنظيمية.

-الدراسة الثالثة: دراسة زكري محمد مسعود بعنوان الممارسات السوسيوثقافية ومشكلة العقلنة بالمؤسسة الاقتصادية. (اطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث LMD في علم الاجتماع تنظيم وعمل) جامعة محمد بوضياف المسيلة لسنة 2018/2019.

والتي عالجت الاشكالية التالية ما طبيعة الخصائص التي تحكم الممارسات السوسيوثقافية في المؤسسة الاقتصادية بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز SONALGAZ الوادي وسط؟

وتمثلت أهداف الدراسة في الكشف عن الخصائص العامة التي تحكم عملية التسيير بالمؤسسة الاقتصادية ومدى توافق مع متطلبات السير العقلاني للعمل في المؤسسة الاقتصادية.

- وتحديد السمات العامة التي تميز الثقافة العمالية للفاعلين بالمؤسسة ومعرفة مدى توافق هذه المعايير مع الأساسيات الى تغير النموذج الحديث مع متطلبك البير العقلاني للعمل في هذه المؤسسة الاقتصادية

- تحديد معالم نسق الروابط الاجتماعية بالمؤسسة وذلك من خلال معرفة طبيعة العلاقات الاجتماعية وعملياتها التعاون والمنافسة.

أما المنهج المستخدمة هذه الدراسة يتمثل في المنهج الوصفي حيث قدم تحليلا كميا للظاهرة يوضح خصائصها وسمياتها الاساسية، ويمنحنا بعدا كميا يوضح حجمها ومتغيراتها ومدى ارتباطها بأبعاد الأخرى.

توصلت نتائج هذه الدراسة أن مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز وسط بالوادي تتميز بغياب تقسيم واضح للمهام بين العمال، وذلك من خلال غياب التحديد الدقيق للمهام وعدم تحديد زمن انجازها بدقة.

- توزيع الأدوار بالمؤسسة يتميز بالتضييق والغموض على العمال في كيفية أدائهم للعمل، كما أن المؤسسة لا تشجع الابتكار.

يتميز العمال بالمؤسسة بمستوى عال من الالتزام بأنظمة العمل ويتضح ذلك من خلال احترامهم لزمن العمل، حتى أن الكثير منهم يعمل في بعض الأحيان خارج أوقات الدوام دون أجر، كما يظهر التزام العمال من خلال طاعتهم للمشرفين عليهم في العمل.

- يمثل العمل بالنسبة لأغلب عمال المؤسسة واجبا إنسانيا يتم من خلاله توفير حاجات الحياة المختلفة، مع الشعور بالراحة النفسية والمتعة أثناء مزاولته.

- تتميز العلاقات الاجتماعية بين العمال في المؤسسة بجودة كبيرة حيث تتميز بتماسك شديد وهي قائمة على مجموعة من القيم والمعايير الأخلاقية التي تعبر عن أصالة المجتمع المحلي.

- القيمة الأساسية التي تقوم عليها العلاقات بين العمال في المؤسسة هي الثقة، ليس بمعناها السيكولوجي، بل هي أن يدرك العامل أن ما سيقدمه سيرد له مرة أخرى.

الدراسة الرابعة: دراسة محمد عبد الرؤوف بن سبع بعنوان البنية التنظيمية ودورها في تشكيل علاقات السلطة داخل المؤسسة الجزائرية، (اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث LMD في علم الاجتماع تنظيم وعمل)، جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة 2021/2020.

والتي عالجت الاشكالية التالية: كيف تسهم الشروط البنائية للتنظيم المهني في تحديد السلطة داخل المؤسسة الجزائرية؟

وتمثلت أهداف هذه الدراسة في تحديد المعالم الأساسية التي تساهم بها الشروط البنائية في سيرورة تشكل علاقات السلطة داخل التنظيمات المهنية.

- تفسير خصائص التنظيم المهني المساهمة في تحقيق العلاقات التحالفية أو الصراعية بين الفاعلين؛

- الوقوف على أبعاد السلطة الاشكالية بتحديد المصادر الرئيسة التي يكتسب من خلالها الفاعلين قوة التفاوض وإمكانية الفعل داخل البنية المهنية.

- محاولة فهم الطريقة التي تؤثر بها طبيعة نشاط التنظيم المهني على طبيعة العلاقات الاجتماعية التي تجمع أعضائه؛

- البحث فيما إذا كان للبنية التنظيمية المهنية نوع خاص بها من علاقات السلطة القائمة بين أفراد التنظيم الواحد؟

- محاولة تبيان أن علاقات السلطة كما حددها "كروزييه" تختلف طبيعتها باختلاف النماذج البنائية للتنظيمات كما حددها "مينتز برغ".

أما المنهج الذي قد استخدمه الباحث هو منهج دراسة الحالة لكونه يسمح بدراسة الأفراد والاسر والمؤسسات والجمعات المحلية.

وأهم ما توصلت إليه هذه الدراسة هو:

- تمثل عملية التكوين والتنشئة التنظيمية أهم مصدرين لسلطة لدي المهني نتيجة ما يكتسبه من معارف وكفاءات متخصصة تعتمد عليها التنظيمات المهنية بشكل رئيس في مركز العمليات.

- غياب دور المحللين في تنميط العمل داخل البنية التقنية نتيجة تعقيد نشاط التنظيم المهني وصعوبة قياسه شكل مصدراً مهماً للحرية المعتبر التي يتمتع بها المهنيين في صياغة محتوى مهامهم وأنشطتهم المختلفة.

- غياب الرقابة المباشرة وتنميط المنتج في البنية المهنية واعتمادها على تنميط المعارف والكفاءات في تنسيق العمل، أدى إلى تراجع تحكم الخط التراتبي في مركز العمليات ومكن المهني من التحكم في مهامه بنفسه؛

- نتيجة لما يمتلكه المهني من سلطة معرفية، وما يتمتع به من حرية في صياغته محتوى نشاطه ومراقبته لمهامه، وفي ظل غياب السلطة المرجعية، تشكل لدى المهني سلطة تقديرية ذات نزعة ذاتية يركز عليها بشكل رئيس في تقييمه لزملائه.

- يخضع المهني لتنشئة التنظيمية ذات نزعة فردانية نتيجة طبيعة نشاطه وما يمتلكه من حرية معتبرة أثناء.

- تأدية والتحكم في مهامه، وغياب السلطة المرجعية الذي أدى إلى انحراف سلطته التقديرية نحو الذاتية الراديكالية التي أدت بدورها إلى أزمة على مستوى العلاقات والتفاعلات الاجتماعية بين المهنيين؛

- ضعف الفعل الاستراتيجي للمهنيين بسبب تراجع قوة المصدر الرئيس لسلطتهم المتمثلة في المعرفة والكفاءة، بحيث أصبحت سلطة المهني مستهلكة نتيجة لوفرة البدائل الوظيفية التي تستعين بها للبنية.

أولاً: التعليق على الدراسات السابقة

انطلاقاً من مراجعتنا للدراسات السابقة يتضح لنا اهتمام متزايد بدراسة العلاقة التي تربط البنية السوسيوثقافية والفعل التنظيمي على مستوى المؤسسات الجزائرية، حيث تطرقت الى

عدت أبعاد مثل الممارسات السوسيوثقافية، علاقات السلطة، القيم التنظيمية، والسلوك المهني في السياقات التنظيمية المختلفة، وقد ركزت كل دراسة على جانب معين من الموضوع، وقد انعكست ذلك إيجابا على التطور المعرفي في مجال التنظيم والعمل.

إلا أن أغلبية الدراسات كانت مركزة نحو المؤسسات الاقتصادية الكبرى (سونلغاز) أو نحو الجوانب التقنية لعلاقات السلطة أو الثقافة المهنية، ولم تأخذ الاهتمام الكافي للمتغيرات المحلية في المنظمات ذات الطابع الإداري وخاصة في إدارة جامعة الشهيد حمه لخضر، التي تتفرد بتكوين ثقافي واجتماعي مميز وصعوبات تنظيمية المرتبطة بالعوامل المحلية.

مكانة دراستنا من الدراسات السابقة:

تهدف دراستنا إلى معالجة هذه الفجوة من خلال مقارنة تركز على البعد السوسيوثقافي والتنظيمي داخل مؤسسة جامعية محلية وتحديد إدارة جامعة الشهيد حمه لخضر، وبصفتها نموذج لمؤسسة تابعة للقطاع العام، تتفاعل مع مؤثرات ثقافية محلية وأطر تنظيمية رسمية في آن واحد، وبهذا تسهم في تقديم منظور تطبيقي حديث ويتمشى مع ما توصلت اليه الدراسات السابقة إلا أنه ينفرد بإطاره التحليلي وتناوله لمتغيرات لم تتناول بالعمق ذاته سابقا.

ثانيا: المقاربة النظرية

- فيليب ديربارن:

خريج المدرسة المتعددة التقنيات، عمل كمهندس في المناجم ومدير أبحاث في المركز الوطني للبحث العلمي، CNRS في اعماله الاجتماعية. (Philippe. 1989 .p:02)

- نظرية فيليب ديربارن:

يري فيليب أن التنظيمات تتأثر بالمنظومات الثقافية والاجتماعية السائدة في المجتمع الذي تنتمي إليه، ودرسته المقارنة حول الثقافات التنظيمية في طور مفهوم منطق الشرف لفهم طبيعة العلاقات المهنية والتنظيمية في السياقات التي يعطي فيها الاعتبار للمكانة والاعتراف الاجتماعي والانتماء الهرمي أهمية كبيرة (Philippe. 1989.p:45)

اسقاط نظرية فيليب ديريبارن على البنية السوسيوثقافية: يعد منطق الشرف فيليب ديريبارن على جانب أساسي من البنية السوسيوثقافية التي تحدد العلاقات التنظيمية حيث تهيمن القيم المرتبطة بالمكانة والهيبة والولاء الشخصي على سلوك الأفراد داخل المؤسسات فتتجاوز الاعتبارات الوظيفية التقليدية وتعكس ثقافة اجتماعية مهيمنة توجه الفعل التنظيمي.

خلاصة الفصل الأول:

في نهاية هذا الفصل تم عرض الملامح الأساسية للدراسة، كما تم تقديم المصطلحات الرئيسية وتعريفها بطريقة إجرائية تدعم وضوح البحث وكان لهذا الفصل دور في بناء القاعدة النظرية والمنهجية الذي تقوم عليه الفصل التالي من الدراسة، وتناول الجانب النظري بشكل موسع عبر مراجعة الأدبيات ذات العلاقة بالموضوع، وكما تم عرض العلاقة التي تربط بين البنية السوسيوثقافية والفعل التنظيمي من خلال نظرية فيليب ديريبارن.

الفصل الثاني:

الإطار التطبيقي والأدوات المستخدمة

تمهيد:

يتم في هذا الفصل التطرق الى الدراسة الميدانية التي تعد مرحلة أساسية في أي بحث ومعالجة كل الخطوات المنهجية التي تتجلى في مجتمع وعينة الدراسة وتحديد متغيرات الدراسة وأدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة.

وفي هذا السياق سيتم تقديم عرض شامل للنتائج وتحليل وتفسير المعطيات.

المبحث الأول: الإطار التطبيقي والأدوات المستخدمة

المطلب الأول: الإطار التطبيقي للدراسة

1- وصف مجتمع الدراسة: يشمل مجتمع الدراسة كافة عاملين في إدارة جامعة الشهيد حمه لحضر بالوادي بمختلف رتبهم الوظيفية ومستوياتهم الإدارية في الفترة الزمنية الممتدة من: 20 فيفري إلى غاية 20 أفريل 2025.

ولقد اعتمدنا على إجراء دراستنا في إدارة جامعة الشهيد 63 عامل

2- عينة الدراسة: يعد اختيار العينة من الركائز الأساسية في البحث العلمي، ويعرفها "موريس انجرس" على انها مجموعة فرعية من عناصر مجتمع البحث. (موريس انجرس 2004، ص 301)

- وهي طريقة جمع البيانات والمعلومات من وعن عناصر وحالات محددة يتم اختيارها بأسلوب معين من جميع عناصر مفردات ومجتمع الدراسة وبما يخدم ويناسب ويعمل على تحقيق هذه الدراسة. (ربحي مصطفى 2010، ص 134)

ومن خلال بحثنا اعتمدنا على اختيار العينة القصدية والتي تعني أن يكون الاختيار فيها على أساس حر، من قبل الباحث وحسب طبيعة بحثه بحيث يحقق هذا الاختيار هدف للدراسة أو أهداف الدراسة المطلوبة (سرحان، 2019، ص 175)

جدول رقم 1: يمثل توزيع عمال جامعة الشهيد حمه لحضر بالوادي

عدد الموظفين	تصنيف الإداريين
40	عمال قسم المديرية
8	عمال قسم المنح
11	عمال المكتبة المركزية
2	عمال الضمان الاجتماعي
2	عمال الامن المديرية

ملاحظة: تم توزيع 63 استمارة، ماعدا 12 استمارة وذلك لعدم جدية استمارتهم

3- متغيرات ونموذج الدراسة:

أولاً: متغيرات الدراسة

- المتغير المستقل: وهو ذلك المتغير الذي يفسر الظاهرة محل الدراسة ويعتبر السبب الافتراضي للمتغيرات التابعة (اللوح و أبو بكر، 2002، ص 90)

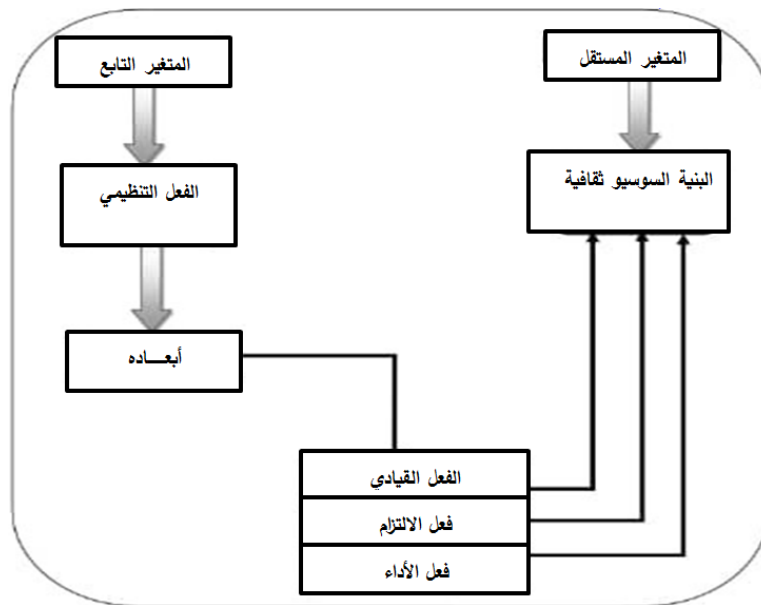
وفي ما يتعلق بدراستنا فالمتغير المستقل يتمثل في البنية السوسيوثقافية.

- المتغير التابع: هو المتغير الذي يحتاج الباحث عادة الى تفسيره، وهو الناتج المتوقع من المتغير المستقل (المرجع السابق، ص 90)

وفي ما يتعلق بدراستنا فالمتغير التابع يتمثل في الفعل التنظيمي بأبعاده الثلاثة المتمثلة في: الفعل القيادي، فعل الالتزام، فعل الأداء.

نموذج الدراسة:

مخطط يمثل متغيرات الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبات

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة والأساليب الإحصائية

1- أدوات الدراسة:

- الاستمارة: وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع ما تسلم باليد للمبحوثين، والاستبيان قد يرسل بطريق البريد إلى الافراد المعنيين، وقد يحمله الباحث بنفسه إلى نفس الأشخاص. (عمار بوحوش، 1985، ص 39)

حيث تضمنت (42) بند تم تقسيمه إلى ثلاث محاور أساسية وهي:

المحور الأول: يتمحور حول البيانات الشخصية لعينة الدراسة حيث تتضمن الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة في العمل، الوظيفة الحالية بالمؤسسة.

المحور الثاني: يتمحور حول أسئلة المتغير المستقل للدراسة، البنية السوسيوثقافية تتكون من (19) بند، تهدف الى توضيح مكانة البنية السوسيوثقافية لدى العمال.

المحور الثالث: يتمحور حول أسئلة المتغير التابع للدراسة، الفعل التنظيمي ويكون من (24) بند موزعة ومقسمة إلى ثلاثة أجزاء وهي:

الجزء الأول: يتكون من (8) عبارات تهدف إلى توضيح مدى تأثير الفعل القيادي على عمال الإدارة.

الجزء الثاني: يتكون من (8) عبارات تهدف الى توضيح مدى التزام العاملين داخل الإدارة.

الجزء الثالث: يتكون من (8) عبارات تهدف الى مدى توجيه أداء العاملين داخل الإدارة.

2- الأساليب الإحصائية والبرامج المستخدمة:

- التكرارات.

- النسب المئوية.

المبحث الثاني: عرض ومناقشة النتائج:

أولاً: عرض ومناقشة نتائج السمات الشخصية

الجدول رقم(2) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
01	الجنس	ذكر	35	68.6
		أنثى	16	31.4
المجموع			51	% 100

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

التمثيل البياني رقم (01): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

من خلال قراءتنا للجدول رقم (01) والشكل البياني رقم (01): نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية العدد من حيث متغير الجنس، حيث نجد نسبة المبحوثين الإناث بنسبة 31 %، تليها نسبة المبحوثين الذكور وهم 26 أستاذ بنسبة 69 %، وهي التي تكمل النسبة الأكبر.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن عينة الدراسة بها تنوع من ناحية الجنس، والأغلبية من جنس الذكور، ويرجع ذلك إلى أن الذكور هم الذين تفاعلوا بشكل أكبر مع هذا الموضوع، بالإضافة إلى تواجدهم اثناء توزيع الاستمارات، لأنهم يتميزون بقدرتهم على أداء المهام التي تتطلب جهداً والتكيف مع ظروف العمل ويتميزون بلياقة بدنية.

الجدول رقم (3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر

الرقم	المتغير	البدائل	التكرار	النسبة
02	العمر	أقل من 25	2	3.9
		من 25 حتى 35	10	19.6
		من 36 حتى 45	25	49.0
		أكثر من 45	14	27.5
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال قراءتنا للجدول رقم (02) والشكل البياني رقم (02): نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية العدد حسب متغير السن حيث نجد نسبة المبحوثين الذين أعمارهم من 36 إلى 45 أجابوا بنسبة 49% تليها مباشرة سن أكثر من 45 بنسبة 27% وبعدها سن 25 حتى 35 20 %، ونلاحظ كذلك بأن النسبة الأدنى والتي تمثلت في سن الأقل من 4%.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن عينة الدراسة بها تنوع من ناحية العمر، والأغلبية الذين تتراوح أعمارهم بين 36 حتى 45 سنة هم الأكثر تفاعل مع بيئة العمل وقدرتهم على التعلم المستمر ويمتلكون سنوات خبرة في مجال العمل.

الجدول رقم (4): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

الرقم	المتغير	البدائل	التكرار	النسبة
03	الحالة الاجتماعية	متزوج/ متزوجة	37	72.5
		أعزب/ عازبة	14	27.5
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال قراءتنا للجدول رقم (03) والشكل البياني رقم (03): نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية العدد حسب الحالة الاجتماعية حيث نجد نسبة متزوج/ المتزوجات هي الغالبة بنسبة فاقت 72 % في حين نجد الأعزب/ العازبات بلغت نسبتها 27.5 %، وهي النسبة الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن عينة الدراسة بها تنوع من ناحية الحالة الاجتماعية. ويرجع سبب اختيار إدارة جامعة الشهيد حمة لخضر لفئة المتزوجون لكونهم يتمتعون بنضج فكري ووعي شخصي لكونهم لديهم احساس بالمسؤولية.

الجدول رقم (05): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

الرقم	المتغير	البدائل	التكرار	النسبة
04	المستوى التعليمي	ثانوي	14	27.5
		جامعي	28	54.9
		دراسات عليا	9	17.6
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال قراءتنا للجدول رقم (4) والشكل البياني رقم (4): نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية العدد حسب المستوى التعليمية حيث نجد نسبة المستوى الجامع الذين اجابوا على الأسئلة الموجه لهم هي النسبة الغالبة في هذا الموضع وذلك بنسبة فاقت 55 % في تليها مباشرة المستوى الثانوي بنسبة 27% أما الفئة الأقل والتي هي الدراسات العليا 18 %.

ويمكن تفسير اعتماد إدارة جامعة الشهيد حمة لخضر على الذين يمتلكون المستوى الجامعي لكونهم يمتلكون كفاءة عالية والقدرة على التعليم الذاتي والبحث المستمر عن المعرفة.

الجدول رقم (06): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة في العمل

الرقم	المتغير	البدائل	التكرار	النسبة
05	سنوات الخبرة في العمل	أقل من 5 سنوات	9	17.6
		بين 5 - 10 سنوات	12	23.5
		أكثر من 10 سنوات	30	58.8
المجموع			51	%100

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال قراءتنا للجدول رقم (05) والشكل البياني رقم (05): نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية العدد حسب متغير الخبرة حيث نجد نسبة المبحوثين الذين لديهم أقدمية أكثر من 10 سنوات وهم 59% ، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين لديهم أقدمية أقل من 5-10 سنوات بنسبة 23% ، في حين نسبة الأقل من 5 سنوات هي 18% وهي النسبة الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن عينة الدراسة بها تنوع من ناحية سنوات الخبرة، والأغلبية من الذين لديهم خبرة مهنية تفوق 10 سنوات، ويرجع ذلك كونهم متكيفون مع الواقع العملي ومهاراتهم تكون عالية نتيجة الممارسات الطويلة و تأخر عملية التوظيف مما نتج عليه ضعف نسبة الأساتذة أقل من 5 سنوات.

الجدول رقم (7): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الوظيفة الحالية في المؤسسة

الرقم	المتغير	البدائل	التكرار	النسبة
06	الوظيفة الحالية في المؤسسة	مدير	4	7.8
		رئيس مصلحة	21	41.2
		متصرف	26	51.0
المجموع			51	%100

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال قراءتنا للجدول رقم (6) والشكل البياني رقم(6): نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية العدد حسب متغير الوظيفة الحالية حيث نجد نسبة المبحوثين الذين يعملون في رتبة متصرف بلغت 51% وهي النسبة الأكبر ، وفي حين نجد أن 41% أما في رتبة المدير فهي تمثل النسبة الأدنى بنسبة 8%.

ويمكن تفسير اختيار ادارة جامعة الشهيد حمة لخضر رتبة متصرف اداري، لكونهم يتمتعون بمهارات تحليلية تساعد في اتخاذ القرارات وايضا يمكنهم العمل في مختلف الاقسام.

ثانياً: تحليل نتائج محاور الاستبيان

1 عرض ومناقشة إجابات أفراد العينة نحو محور البنية السوسيوثقافية بالمؤسسة

الجدول رقم (8): جدول يوضح (كيف تؤثر العادات والتقاليد الاجتماعية في طريقة التعاون بين زملاء العمل؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
01	كيف تؤثر العادات والتقاليد الاجتماعية في طريقة التعاون بين زملاء العمل	نعم	37	72.5
		لا	5	9.8
		أحياناً	9	17.6
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (1) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يرون بأن العادات والتقاليد الاجتماعية تؤثر في طريقة التعاون بين زملاء العمل فالفئة التي أجابت بنعم هي النسبة الأكبر والتي تمثلت في 72 %، تليها نسبة أحياناً والتي بلغت 18%، في حين النسبة الأدنى والمتمثلة في لا بلغت نسبة 10%.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون بأن العادات والتقاليد الاجتماعية تؤثر في طريقة التعاون بين زملاء العمل.

الجدول رقم (9): جدول يوضح (هل تساهم القيم الثقافية في تحسين التعاون بين زملاء العمل؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
02	هل تساهم القيم الثقافية في تحسين التعاون بين زملاء العمل؟	نعم	36	70.6
		لا	3	5.9
		أحيانا	12	23.5
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (2) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يرون بأن القيم الثقافية بين زملاء العمل بأنهم أغلبيتهم أجابوا بنعم وهي النسبة الأكبر والتي تمثلت في 71 %، تليها نسبة أحيانا والتي بلغت 23%، في حين النسبة الأدنى والمتمثلة في لا بلغت 5 10%.

ومن هنا نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون القيم الثقافية تساهم في تحسين التعاون بين زملاء العمل.

الجدول رقم (10): جدول يوضح (هل تؤثر الفوارق الثقافية بين العالمين في تناسق فرق العمل؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
03	هل تؤثر الفوارق الثقافية بين العالمين في تناسق فرق العمل؟	نعم	34	66.7
		لا	8	15.7
		أحيانا	9	17.6
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (3) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يرون بأن الفوارق الثقافية بين العاملين في تناسق بين فرق العمل، حيث تمت الإجابة بنعم بشكل أكبر من غيرها حيث بلغت نسبة 67%، تليها نسبة أحيانا والتي بلغت 17%، في حين النسبة الأقل المتمثلة في لا بلغت نسبة 16%.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون بأن الفوارق الثقافية بين العاملين تؤثر في تناسق فرق العمل.

الجدول رقم (11): جدول يوضح (هل يواجه الموظفون القادمون من بيئات ثقافية مختلفة صعوبة الاندماج في بيئة العمل؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
04	هل يواجه الموظفون القادمون من بيئات ثقافية مختلفة صعوبة الاندماج في بيئة العمل ؟	نعم	19	37.3
		لا	5	9.8
		احيانا	27	52.9
	المجموع		51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (4) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين قليلا ما يواجهون الموظفون القادمون من بيئات ثقافية مختلفة صعوبة الاندماج في بيئة العمل ، حيث تمت الإجابة أحيانا بشكل أكبر من غيرها حيث بلغت نسبة 52.9% ، تليها نسبة أحيانا والتي بلغت 27%، في حين النسبة الأقل المتمثلة في لا بلغت نسبة 9.8%.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين أحيانا ما يواجه الموظفون القادمون من بيئات ثقافية مختلفة صعوبة الاندماج في بيئة العمل.

الجدول رقم (12) جدول يوضح (هل تؤثر المرجعية الثقافية للعاملين على مدى تقبلهم للتغيرات الإدارية؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
05	هل تؤثر المرجعية الثقافية للعاملين على مدى تقبلهم للتغيرات الإدارية؟	نعم	22	43.1
		لا	6	11.8
		أحيانا	23	45.1
المجموع			51	%100

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (5) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين أجابوا أن المرجعية الثقافية للعاملين تؤثر على مدى تقبلهم للتغيرات الإدارية ، حيث تمت الإجابة بأحيانا بشكل أكبر من غيرها حيث بلغت نسبة 45% ، تليها نسبة نعم والتي بلغت 45.1%. أما الإجابة ب لا فتمثلت بالنسبة الأدنى والتي بلغت 11.8%.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون المرجعية الثقافية تؤثر على العاملين على مدى تقبلهم للتغيرات الإدارية.

الجدول رقم (13): جدول يوضح (هل يساهم التفاعل الاجتماعي بين العاملين في تقوية الأداء الوظيفي؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
06	هل يساهم التفاعل الاجتماعي بين العاملين في تقوية الأداء الوظيفي؟	نعم	48	94.1
		لا	0	0
		أحيانا	3	5.9
المجموع			51	%100

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (6) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين أجابوا أن التفاعل الاجتماعي يساهم بين العاملين في تقوية الأداء الوظيفي، حيث تمت الإجابة نعم بشكل أكبر من غيرها حيث بلغت نسبة 94.1%، تليها نسبة أحيانا والتي بلغت 5.9. أما الإجابة ب لا فقد كانت منعدمة تماما.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون بأن التفاعل الاجتماعي يساهم بين العاملين في تقوية الأداء الوظيفي

الجدول رقم (14): جدول يوضح (هل يمكن ان تؤدي التقاليد الاجتماعية الى تمييز بعض الموظفين على غيرهم داخل المؤسسة؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
07	هل يمكن ان تؤدي التقاليد الاجتماعية الى تمييز بعض الموظفين على غيرهم داخل المؤسسة؟	نعم	19	37.3
		لا	16	31.4
		احيانا	16	31.4
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (7) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين أجابوا أن التقاليد الاجتماعية تؤدي الى تمييز بعض الموظفين على غيرهم داخل المؤسسة، حيث تمت الإجابة بنعم بشكل أكبر من غيرها حيث بلغت نسبة 37.3%، تليها الإجابة بلا وأحيانا بنسبة 31.4%.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون بأن التقاليد الاجتماعية تؤدي الى تمييز بعض الموظفين على غيرهم داخل المؤسسة.

الجدول رقم(15): جدول يوضح (هل تؤثر القيم والاعراف على مدى التزام العاملين بالإجراءات التنظيمية؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
08	هل تؤثر القيم والاعراف على مدى التزام العاملين بالإجراءات التنظيمية؟	نعم	32	62.7
		لا	17	33.3
		احيانا	2	3.9
المجموع			51	%100

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (8) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين أجابوا بأن القيم والاعراف تؤثر على مدى التزام العاملين بالإجراءات التنظيمية ، حيث تمت الإجابة بنعم بشكل أكبر من غيرها حيث بلغت نسبة 63%، تليها الاجابة بلا بنسبة 33%، أما أحيانا فكانت نسبة الاجابة عليها ضعيفة وبلغت 4%.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون بأن القيم والاعراف تؤثر على مدى التزام العاملين بالإجراءات التنظيمية.

الجدول رقم (16): جدول يوضح (هل تساعد القيم الثقافية في بناء بيئة عمل مستقرة وداعمة نفسيا؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
09	هل تساعد القيم الثقافية في بناء بيئة عمل مستقرة وداعمة نفسيا؟	نعم	36	70.6
		لا	2	3.9
		احيانا	13	25.5
المجموع			51	%100

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (9) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين أجابوا بأن القيم الثقافية تساعد في بناء بيئة عمل مستقرة وداعمة نفسياً، حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم 71% أما أحياناً 525%، في حين بلغت نسبة لا 3.9%.

ومنه نستنتج بأن القيم الثقافية تساعد في بناء بيئة عمل مستقرة وداعمة نفسياً.

الجدول رقم(17): جدول يوضح (هل تعزز القيم الثقافية الايجابية الشعور بالمسؤولية والانتماء للمنظمة؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
10	هل تعزز القيم الثقافية الايجابية الشعور بالمسؤولية والانتماء للمنظمة ؟	نعم	48	94.1
		لا	3	5.9
		احيانا	0	0
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين أجابوا بأن القيم الثقافية الايجابية تعزز الشعور بالمسؤولية والانتماء للمنظمة، حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم 94% أما لا 5.9%.

ومنه نستنتج بأن قيم الثقافة الايجابية تعزز الشعور بالمسؤولية والانتماء للمنظمة.

الجدول رقم (18): جدول يوضح (هل تساهم القيم المحلية في تحديد نمط التواصل الرسمي وغير الرسمي بين العاملين؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
11	هل تساهم الثقافة المحلية في تحديد نمط التواصل الرسمي وغير الرسمي بين العاملين؟	نعم	42	82.4
		لا	9	17.6
		احيانا	0	0
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (11) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين أجابوا بأن الثقافة المحلية ساهم في تحديد نمط التواصل الرسمي وغير الرسمي بين العاملين ، حيث بلغت نسبة الاجابة بنعم 82.4% أما لا بلغت نسبتها 17.6%..

ومنه نستنتج بأن الثقافة المحلية ساهم في تحديد نمط التواصل الرسمي وغير الرسمي بين العاملين.

الجدول رقم (19): جدول يوضح (هل يفضل بعض العمال استشارة زملاءهم اجتماعيا قبل حسم القرارات المتعلقة بالعمل؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
12	هل يفضل بعض العمال استشارة زملاءهم اجتماعيا قبل حسم القرارات المتعلقة بالعمل؟	نعم	35	68.6
		لا	15	29.4
		احيانا	1	2.0
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يفضلون بعض العملاء استشارة زملاءهم اجتماعيا قبل حسم القرارات المتعلقة بالعمل، حيث بلغت نسبة الاجابة بنعم فبلغت 68.6%، أما لا فبلغت نسبة 29.4%، أما النسبة الأدنى فقد كانت الاجابة بأحيانا وقد بلغت 2%.

ومنه نستنتج بأن بعض العملاء يفضلون استشارة زملاءهم اجتماعيا قبل حسم القرارات المتعلقة بالعمل.

الجدول رقم (20): جدول يوضح (هل تشجع البنية السوسيوثقافية في المؤسسة على انشاء شبكات دعم رسمية بين العاملين؟)

الرقم	العبرة	البدائل	التكرار	النسبة
13	هل تشجع البنية السوسيو ثقافية في المؤسسة على انشاء شبكات دعم رسمية بين العاملين؟	نعم	45	88.2
		لا	5	9.8
		احيانا	1	2.0
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (13) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين رأوا بأن البنية السوسيوثقافية تشجع في المؤسسة على إنشاء شبكات دعم رسمية بين العاملين، حيث بلغت نسبة الاجابة بنعم فبلغت 88.2%، أما لا فبلغت نسبة 9.8%، أما النسبة الأدنى فقد كانت الاجابة بأحيانا وقد بلغت 2.0%

ومنه نستنتج بأن البنية السوسيوثقافية تشجع في المؤسسة على إنشاء شبكات دعم رسمية بين العاملين.

الجدول رقم (21): جدول يوضح (هل تؤثر الاسس الفكرية والمجتمعية على مدى رضت العاملين على بيئة العمل؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
14	هل تؤثر الاسس الفكرية والمجتمعية على مدى رضا العاملين على بيئة العمل؟	نعم	43	84.3
		لا	7	13.7
		احيانا	1	2.0
المجموع			51	%100

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (14) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين رأوا بأن الأسس الفكرية والمجتمعية تؤثر اعلى مدى رضا العاملين على بيئة العمل ، حيث بلغت نسبة الاجابة بنعم فبلغت %84.3، أما لا فبلغت نسبة %13.7، أما النسبة الأدنى فقد كانت الإجابة بأحيانا وقد بلغت %2. ومنه نستنتج بأن الاسس الفكرية والمجتمعية تؤثر اعلى مدى رضا العاملين على بيئة العمل.

الجدول رقم (22): جدول يوضح (هل تساعد الثقافة العمل بالمؤسسة على تعزيز الولاء الوظيفي لدى الموظفين؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
15	هل تساعد الثقافة العمل بالمؤسسة على تعزيز الولاء الوظيفي لدى الموظفين؟	نعم	46	90.2
		لا	5	9.8
		احيانا	0	0
المجموع			51	%100

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (15) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين رأوا بأن الثقافة العمل بالمؤسسة تساعد على تعزيز الولاء الوظيفي لدى الموظفين، حيث بلغت نسبة الاجابة بنعم فبلغت 90%، أما لا فبلغت نسبة 10%.

ومنه نستنتج بأن الثقافة العمل بالمؤسسة تساعد على تعزيز الولاء الوظيفي لدى الموظفين.

الجدول رقم (23): جدول يوضح (هل تؤثر اللغة واللهجات المحلية على سهولة التواصل بين العاملين؟)

الرقم	العبرة	البدائل	التكرار	النسبة
16	هل تؤثر اللغة واللهجات المحلية على سهولة التواصل بين العاملين؟	نعم	33	64.7
		لا	8	15.7
		احيانا	10	19.6
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (16) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين رأوا اللغة واللهجات المحلية تؤثر على سهولة التواصل بين العاملين ، حيث بلغت نسبة الاجابة بنعم فبلغت 64.7%، أما لا فبلغت نسبة 15.8%، في حين بلغت الاجابة ب أحيانا نسبة 19.6%.

ومنه نستنتج بأن اللغة واللهجات المحلية تؤثر على سهولة التواصل بين العاملين.

الجدول رقم (24): جدول يوضح (هل تؤثر خلفية العامل الثقافية على طريقة تعامله مع زملائه ورؤسائه؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
17	هل تؤثر خلفية العامل الثقافية على طريقة تعامله مع زملائه ورؤسائه؟	نعم	25	49.0
		لا	6	11.8
		أحيانا	20	39.2
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (17) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين بأن خلفية العامل الثقافية تؤثر على طريقة تعامله مع زملائه ورؤسائه، حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم 49%، في حين بلغت الإجابة ب أحيانا نسبة 39%. أما لا فبلغت نسبة 11.8%، ومنه نستنتج بأن خلفية العامل الثقافية تؤثر على طريقة تعامله مع زملائه ورؤسائه.

الجدول رقم (25): جدول يوضح (هل يمكن ان تؤدي العادات المجتمعية الى كبح بعض الادوار الوظيفية داخل المؤسسة؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
18	هل يمكن ان تؤدي العادات المجتمعية الى كبح بعض الادوار الوظيفية داخل المؤسسة؟	نعم	24	47.1
		لا	3	5.9
		أحيانا	24	47.1
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (18) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين بأنه يمكن ان تؤدي العادات المجتمعية الى كبح بعض الادوار الوظيفية داخل المؤسسة ، حيث كانت نسبة الاجابة بنعم وأحيانا متساوية حيث بلغت 47.1%، أما لا فبلغت نسبة 6%، ومنه نستنتج بأن يمكن ان تؤدي العادات المجتمعية الى كبح بعض الادوار الوظيفية داخل المؤسسة.

الجدول رقم (26): جدول يوضح (هل يساهم احترام القيم الثقافية في الحد من الخلافات داخل بيئة العمل؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
19	هل يساهم احترام القيم الثقافية في الحد من الخلافات داخل بيئة العمل؟	نعم	40	78.4
		لا	4	7.8
		أحيانا	7	13.7
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (19) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين بأن يساهم احترام القيم الثقافية في الحد من الخلافات داخل بيئة العمل ، حيث بلغت نسبة الاجابة بنعم فبلغت 78.4%، في حين بلغت الاجابة ب أحيانا نسبة 39%. أما لا فبلغت نسبة 11.8%، ومنه نستنتج بأن احترام القيم الثقافية تساهم في الحد من الخلافات داخل بيئة العمل.

2- عرض ومناقشة إجابات أفراد العينة نحو محور الفعل التنظيمي

أ - عرض ومناقشة الفعل القيادي

الجدول رقم (27): جدول يوضح (هل يشجع القائد على العمل الجماعي والتعاون بين العمال؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
20	هل يشجع القائد على العمل الجماعي والتعاون بين العمال؟	نعم	36	70.6
		لا	3	5.9
		أحيانا	12	23.5
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (20) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين بأن القائد يشجع على العمل الجماعي والتعاون بين العمال ، حيث بلغت نسبة الاجابة بنعم فبلغت 70.8%، في حين بلغت الاجابة ب أحيانا نسبة 23.5%. أما لا فبلغت نسبة 5.9%، ومنه نستنتج بأن القائد يشجع على العمل الجماعي والتعاون بين العمال.

الجدول رقم (28): جدول يوضح (هل تتصرف بثقة وعزم في المواقف القيادية؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
21	هل تتصرف بثقة وعزم في المواقف القيادية؟	نعم	38	74.5
		لا	3	5.9
		أحيانا	10	19.6
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (21) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين بأن سؤال هل تتصرف بثقة وعزم في المواقف في المواقف القيادية، حيث بلغت نسبة الاجابة بنعم فبلغت 74.5%، في حين بلغت الاجابة ب أحيانا نسبة 19,6%. أما لا فبلغت نسبة 5.9%، ومنه نستنتج بأن تتصرف بثقة وعزم في المواقف في المواقف القيادية

الجدول رقم (29): جدول يوضح (هل تستمع بعناية آراء الآخرين في اتخاذ القرارات؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
22	هل تستمع بعناية آراء الآخرين في اتخاذ القرارات؟	نعم	30	58.8
		لا	4	7.8
		احيانا	17	33.3
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (22) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين بأن سؤال هل تتصرف بثقة وعزم في المواقف في المواقف القيادية ، حيث بلغت نسبة الاجابة بنعم فبلغت 74.5%، في حين بلغت الاجابة ب أحيانا نسبة 19,6%. أما لا فبلغت نسبة 5.9%، ومنه نستنتج بأن تتصرف بثقة وعزم في المواقف في المواقف القيادية

الجدول رقم (30): جدول يوضح (هل تؤيد العمل الجماعي في تنقية الاهداف والغايات المشتركة؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
23	هل تؤيد العمل الجماعي في تنقية الأهداف والغايات المشتركة؟	نعم	39	76.5
		لا	1	2.0
		احيانا	11	21.6
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (23) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين بأن سؤال تؤيد العمل الجماعي في تنقية الأهداف والغايات المشتركة ، حيث بلغت نسبة الاجابة بنعم فبلغت 76.5%، في حين بلغت الاجابة ب أحيانا نسبة 21,6%. أما لا فبلغت نسبة 2%، ومنه نستنتج بأن أغلبية أفراد العينة يؤيدون العمل الجماعي في تنقية الأهداف والغايات المشتركة.

الجدول رقم (31): جدول يوضح (هل تثابر باستمرار في تحسين كفاءتك القيادية؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
24	هل تثابر باستمرار في تحسين كفاءتك القيادية؟	نعم	41	80.4
		لا	1	2.0
		احيانا	9	17.6
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (24) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين بأن سؤال هل تثابر باستمرار في تحسين كفاءتك القيادية، حيث بلغت نسبة الاجابة بنعم فبلغت 80%، في حين بلغت الاجابة ب أحيانا نسبة 17,6%. أما لا فبلغت نسبة 2%، ومنه نستنتج بأن أغلبية أفراد العينة يثابرون في استمرار في تحسين كفايتهم القيادية.

الجدول رقم (32): جدول يوضح (هل تتعلم من أخطائك وتصنفها فرصة لتعزيز قدراتك؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
25	هل تتعلم من أخطائك وتصنفها فرصة لتعزيز قدراتك؟	نعم	43	84.3
		لا	2	3.9
		احيانا	6	11.8
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (25) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين بأن تعلم الأخطاء وتصنيفها كفرصة لتعزيز قدراتك، حيث بلغت نسبة الاجابة بنعم فبلغت 84.3%، في حين بلغت الاجابة ب أحيانا نسبة 11,8%. أما لا فبلغت نسبة 3.9%، ومنه نستنتج بأن أغلبية أفراد العينة يتعلمون من أخطائهم ويصنفونها كفرصة لتعزيز قدراتهم..

الجدول رقم (33): جدول يوضح (هل يتم توفير فرص للتدريب والتطوير للعمال؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
26	هل يتم توفير فرص للتدريب والتطوير للعمال؟	نعم	29	56.9
		لا	2	3.9
		احيانا	20	39.2
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (26) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين توفير فرص للتدريب والتطوير للعمال، حيث بلغت نسبة الاجابة بنعم فبلغت 56.9%، في حين بلغت الاجابة ب أحيانا نسبة 39.2%. أما لا فبلغت نسبة 3.9%، ومنه نستنتج بأن أغلبية أفراد العينة يتم توفير فرص التدريب والتطوير لعمالهم.

الجدول رقم (34): جدول يوضح (هل تبحث باستمرار عن بدائل للمشكلات التي تواجه العمال؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
27	هل تبحث باستمرار عن بدائل للمشكلات التي تواجه العمال؟	نعم	34	66.7
		لا	2	3.9
		أحيانا	15	29.4
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (27) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يبحثون باستمرار عن بدائل للمشكلات التي تواجه العمال، حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم 66.7%، في حين بلغت الإجابة ب أحيانا نسبة 29.4%. أما لا فبلغت نسبة 3.9%، ومنه نستنتج بأن أغلبية أفراد العينة يبحثون باستمرار عن بدائل للمشكلات التي تواجه العمال.

ب- عرض ومناقشة فعل الالتزام

جدول رقم 35: جدول يوضح (هل تنقيد بالحضور في الأوقات المحددة؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
28	هل تنقيد بالحضور في الأوقات المحددة؟	نعم	45	88.2
		لا	1	2.0
		أحيانا	5	9.8
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (28) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين بأن تعلم الأخطاء وتصنيفها كفرصة لتعزيز قدراتك، حيث بلغت نسبة الاجابة بنعم فبلغت 84.3%، في حين بلغت الاجابة ب أحيانا نسبة 11,8%. أما لا فبلغت نسبة 3.9%، ومنه نستنتج بأن أغلبية أفراد العينة يتعلمون من أخطائهم ويصنفونها كفرصة لتعزيز قدراتهم..

الجدول رقم (36): جدول يوضح (هل تلتزم بإنجاز الأعمال المكلف بها دون تأخير؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
29	هل تلتزم بإنجاز الأعمال المكلف بها دون تأخير؟	نعم	43	84.3
		لا	0	0
		أحيانا	8	15.7
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (29) نلاحظ أن يلتزمون بإنجاز الأعمال المكلفون بها دون تأخير، حيث بلغت نسبة الاجابة بنعم 84.3%، في حين بلغت الاجابة ب أحيانا نسبة 15,7%، ومنه نستنتج بأن أغلبية أفراد العينة يلتزمون بإنجاز العمال المكلفون بها دون أي تأخير.

الجدول رقم (37): جدول يوضح (هل تحافظ على خصوصية المعلومات والبيانات الحساسة؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
30	هل تحافظ على خصوصية المعلومات والبيانات الحساسة؟	نعم	49	96.1
		لا	0	0
		أحيانا	2	3.9
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (30) نلاحظ أن أغلبية يحافظون على خصوصية المعلومات والبيانات الحساسة، حيث بلغت نسبة الاجابة بنعم فبلغت 96.1%، في حين بلغت الاجابة ب أحيانا نسبة 3.9%. ومنه نستنتج بأن أغلبية أفراد العينة يحافظون على خصوصية المعلومات والبيانات الحساسة.

الجدول رقم (38): جدول يوضح (هل تلتزم بالموعد المحدد في انجاز المهام المكلف بها؟)

الرقم	العبرة	البدائل	التكرار	النسبة
31	هل تلتزم بالموعد المحددة في انجاز المهام المكلف بها؟	نعم	43	84.3
		لا	0	0
		احيانا	8	15.7
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (31) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين تلتزمون بالموعد المحددة في انجاز المهام المكلف بها، حيث بلغت نسبة الاجابة بنعم فبلغت 84.3%، في حين بلغت الاجابة ب أحيانا نسبة 15,7%. ومنه نستنتج بأن أغلبية أفراد العينة لديهم إلتزام بالمواعيد المحددة في إنجاز أعمالهم المكلفون بها.

الجدول رقم (39): جدول يوضح (هل تحترم جدول الاجتماعات والمقابلات دون تأخير؟)

الرقم	العبرة	البدائل	التكرار	النسبة
32	هل تحترم جدول الاجتماعات والمقابلات دون تأخير؟	نعم	46	90.2
		لا	2	3.9
		احيانا	3	5.9
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (32) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يحترمون جدول الاجتماعات والمقابلات دون تأخير، حيث بلغت نسبة الاجابة بنعم فبلغت 90.2%، في حين بلغت الاجابة ب أحيانا نسبة 5.9%. أما لا فبلغت نسبة 3.9%، ومنه نستنتج بأن أغلبية أفراد العينة يحترمون جدول الاجتماعات والمقابلات دون تأخير.

الجدول رقم (40): جدول يوضح (هل تلاحظ ان الالتزام داخل المؤسسة يساهم في تحسين الاداء الجماعي؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
33	هل تلاحظ أن الالتزام داخل المؤسسة يساهم في تحسين الأداء الجماعي.	نعم	39	76.5
		لا	1	2.0
		احيانا	11	21.6
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (33) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين بأن الالتزام داخل المؤسسة يساهم في تحسين الأداء الجماعي ، حيث بلغت نسبة الاجابة بنعم فبلغت 76.5%، في حين بلغت الاجابة ب أحيانا نسبة 21,6%. أما لا فبلغت نسبة 2%، ومنه نستنتج بأن أغلبية أفراد العينة يرون بان الالتزام يساهم في تحسين الأداء الجماعي.

الجدول رقم (41): جدول يوضح (هل تلتزم بالتفاعل والتواصل القوي مع فريق العمل والطاقتم التنفيذي؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
34	هل تلتزم بالتفاعل والتواصل القوي مع فريق العمل والطاقتم التنفيذي؟	نعم	40	78.4
		لا	3	5.9
		احيانا	8	15.7
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (34) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين تلتزم بالتفاعل والتواصل القوي مع فريق العمل والطاقتم التنفيذي، حيث بلغت نسبة الاجابة بنعم فبلغت 78.4%، في حين بلغت

الاجابة ب أحيانا نسبة 15.7%. أما لا فبلغت نسبة 5.9%، ومنه نستنتج بأن أغلبية أفراد العينة يلتزمون بالتفاعل والتواصل الفوري مع فريق العمل والطاقم التنفيذي.
الجدول رقم (42): جدول يوضح (هل ترى نفسك شخصا موثوقا بسبب التزامك؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
35	هل ترى نفسك شخصا موثوقا بسبب التزامك؟	نعم	44	86.3
		لا	1	2.0
		احيانا	6	11.8
المجموع			51	%100

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (35) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين بأن يرون أنفسهم بأنهم أشخاص موثوق بهم بسبب إلتزاماتهم ، حيث بلغت نسبة الاجابة بنعم فبلغت 86.3%، في حين بلغت الاجابة ب أحيانا نسبة 11,8%. أما لا فبلغت نسبة 2%، ومنه نستنتج بأن أغلبية أفراد العينة يرون أنفسهم أشخاص موثوقون بسبب التزامهم

ج- عرض ومناقشة فعل الاداء

الجدول رقم (43): جدول يوضح (هل تحرص على اظهار اداؤك بجودة احترافية؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
36	هل تحرص على اظهار اداؤك بجودة احترافية؟	نعم	44	86.3
		لا	0	0
		احيانا	7	13.7
المجموع			51	%100

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (36) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يحرصون على اظهار ادائهم بجودة واحترافية، حيث بلغت نسبة الاجابة بنعم فبلغت 86.3%، في حين بلغت الاجابة ب أحيانا نسبة 13,7%. ومنه نستنتج بأن أغلبية أفراد العينة يحرصون على اظهار أدائهم بجودة واحترافية.

الجدول رقم (44): جدول يوضح (هل تشعر بالكفاءة اثناء ادائك لمهام عملك؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
37	هل تشعر بالكفاءة أثناء ادائك لمهام عملك؟	نعم	37	72.5
		لا	2	3.9
		احيانا	12	23.5
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (37) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يشعرون بالكفاءة أثناء أدائهم لمهام عملهم، حيث بلغت نسبة الاجابة بنعم فبلغت 72.5%، في حين بلغت الاجابة ب أحيانا نسبة 23,5%. أما الاجابة بلا، فبلغت 3.9% ومنه نستنتج بأن أغلبية أفراد العينة يشعرون بالكفاءة أثناء أداء مهامهم.

الجدول رقم (45): جدول يوضح (هل تكافح من أجل رفع كفاءتك على الدوام؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
38	هل تكافح من أجل رفع كفاءتك على الدوام؟	نعم	32	62.7
		لا	3	5.9
		أحيانا	16	31.4
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (38) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يكافحون من أجل رفع كفاءتهم على الدوام، حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم 62.7%، في حين بلغت الإجابة ب أحيانا نسبة 31,4%. أما الإجابة بلا، فبلغت 5.9% ومنه نستنتج بأن أغلبية أفراد العينة يكافحون من أجل رفع كفاءتهم على الدوام.

الجدول رقم (46): جدول يوضح (هل تغير المهام المكثف على كفاءة ادائك؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
39	هل تغير المهام المكثفة على كفاءة ادائك؟	نعم	21	41.2
		لا	2	3.9
		أحيانا	28	54.9
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (39) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يغيرون من المهام المكثفة على كفاءة أدائهم، حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم 41.2%، في حين بلغت الإجابة ب أحيانا

نسبة 54,9%. أما الاجابة بلا، فبلغت 3.9% ومنه نستنتج بأن أغلبية أفراد العينة يغيرون المهام المكثفة على كفاءتهم أدائهم.

الجدول رقم (47): جدول يوضح (هل تواجه مشكلة في تحقيق مهام بسبب الامكانيات والوسائل؟)

الرقم	العبرة	البدائل	التكرار	النسبة
40	هل تواجه مشكلة في تحقيق مهام بسبب الإمكانات والوسائل؟	نعم	19	37.3
		لا	8	15.7
		احيانا	24	47.1
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (40) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين غالبا ما يواجهون مشكلة في تحقيق مهامهم بسبب الإمكانات والوسائل، حيث بلغت نسبة الاجابة أحيانا نسبة 47%، في حين بلغت الاجابة ب نعماً نسبة 37%. أما الاجابة بلا، فبلغت 16% ومنه نستنتج بأن أغلبية أفراد العينة أحيانا ما يواجهون مشكلة في تحقيق مهامهم بسبب الامكانيات والوسائل.

الجدول رقم (48): جدول يوضح (هل تحصل على ملاحظات بخصوص ادائك وكفاءتك؟)

الرقم	العبرة	البدائل	التكرار	النسبة
41	هل تحصل على ملاحظات بخصوص ادائك وكفاءتك؟	نعم	26	51.0
		لا	3	5.9
		احيانا	22	43.1
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (41) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يتحصلون على ملاحظات بخصوص أدائهم وكفاءاتهم ، حيث بلغت نسبة الاجابة بنعم فبلغت 51%، في حين بلغت الاجابة ب أحيانا نسبة 43%. أما الاجابة بلا، فبلغت 6%ومنه نستنتج بأن أغلبية أفراد العينة يحصلون على ملاحظات بخصوص أدائهم وكفاءتهم..

الجدول رقم (49): جدول يوضح (هل تلاحظ ان مستواك يشارك تحقيق الاهداف ؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
42	هل تلاحظ أن مستواك يشارك تحقيق الأهداف؟	نعم	37	72.5
		لا	1	2.0
		احيانا	13	25.5
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (42) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يرون بأن مستواهم يشارك في تحقيق الأهداف، حيث بلغت نسبة الاجابة بنعم فبلغت 73%، في حين بلغت الاجابة ب أحيانا نسبة 25%. أما الاجابة بلا، فبلغت 2%ومنه نستنتج بأن أغلبية أفراد العينةمستواهم يشارك في تحقيق الاهداف.

الجدول رقم (50): جدول يوضح (هل تبذل جهدا في تحسين قدرتك لتقوية ادائك؟)

الرقم	العبارة	البدائل	التكرار	النسبة
43	هل تبذل جهدا في تحسين قدرتك لتقوية ادائك؟	نعم	38	74.5
		لا	0	0
		احيانا	13	25.5
المجموع			51	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS V29.

من خلال الجدول رقم (43) نلاحظ أن معظم المبحوثين يبذلون جهدا في تحسين قدراتهم لتقوية أدائهم، حيث بلغت نسبة الاجابة بنعم فبلغت 75%، في حين بلغت الاجابة ب أحيانا نسبة 25%. ومنه نستنتج بأن معظم أفراد عينة الدراسة يبذلون جهدا في تحسين قدراتهم لتقوية أدائهم.

المبحث الثالث: مناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضيات

أولا: مناقشة وتحليل نتائج الفرضية العامة

يتضح لنا من تحليل الفرضيات المتضمنة للعبارات المشكلة دور البنية السوسيوثقافية في توجيه الفعل التنظيمي وقد جاءت صياغة أسئلة الاستبيان للكشف عن دور البنية السوسيوثقافية في توجيه الفعل التنظيمي لدى عمال إدارة جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي.

نستخلص أن البنية السوسيوثقافية تساهم في توجيه الفعل التنظيمي لدى عمال جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي بان الفرضية ايجابية من خلال:

يتبين لنا أن البنية السوسيوثقافية تؤثر تأثيرا مباشرا في توجيه الفعل التنظيمي داخل الإدارة من خلال تشكيل سلوك العامل والتفاعل بين العاملين وتحديد اليات القيادة والالتزام والاداء ويتضح لنا من البنود (1,7,18) تأثير العادات والتقاليد في كيفية التعامل بين الموظفين ومدى تأثيرهم على سلوك العاملين داخل الإدارة.

- وتبين أيضا ان من خلال البنود (15،10،2) يوضح دور القيم الثقافية في تعزيز الانتماء والمسؤولية لدى العمال داخل الادارة.
- ويتضح لنا من خلال البند (16) مدى تأثير اللغة واللهجات المحلية في تسهيل التواصل والاندماج بين عمال الادارة
- ويتبين لنا من خلال البند (13) أن شبكات الدعم الاجتماعي رسمية بين العاملين وتأثيرها في العمل داخل الادارة.

ثانيا: مناقشة وتحليل النتائج في ضوء الفرضية الأولى

بعد عرض وتحليل المعطيات المتعلقة بالفرضية الاولى والتي تعمل عناصر البنية السوسيوثقافية في تشكيل الفعل القيادي لدى العاملين وهذا ما أكدته إجابة المبحوثين الذين صرحوا بالإجابة (نعم) من خلال البنود من (20 الى 27) والتي ثبتت صحة الفرضية بأن عناصر البنية السوسيوثقافية تساهم في تشكيل الفعل القيادي لدى عاملين الإدارة.

ثالثا: مناقشة وتحليل النتائج في ضوء الفرضية الثانية

بعد عرض وتحليل المعطيات المتعلقة بالفرضية الثانية المتمثلة في كيف تساهم البنية السوسيوثقافية في توجيه فعل الالتزام لدى العاملين وهذا ما أكدته إجابات الذين صرحوا بالإجابة (نعم) من خلال البنود من (28 الى 35) والذي ثبتت صحة هذه الفرضية بأنها تساهم البنية السوسيوثقافية في توجيه فعل الالتزام.

رابعا: مناقشة وتحليل النتائج في ضوء الفرضية الثالثة

بعد عرض وتحليل المعطيات المتعلقة بالفرضية الثالثة المتمثلة في كيف تحدد البنية السوسيوثقافية في توجيه فعل الأداء لدى العاملين. وهذا ما أكدته إجابات المبحوثين الذين صرحوا بالإجابة (نعم) من خلال البنود (36,37,38,41,42,43) وفي البنود (39,40) صرحوا بالإجابة احيانا وتبين لنا الاخذ بإجابات المبحوثين الاغلبية (نعم) اي أن الفرضية صحيحة وثابتة والمتمثلة في أن البنية السوسيوثقافية تساهم في تحديد فعل الأداء.

خامسا: النتائج العامة للدراسة

المحور الأول: البنية السوسيوثقافية بالمؤسسة.

- تؤثر العادات والتقاليد الاجتماعية بطريقة إجابيه في طريقة التعامل بين الموظفين داخل المؤسسة.
- تساهم القيم الثقافية في تحسين التعاون بين زملاء العمل داخل الادارة.
- تؤثر الفوارق الثقافية بين العاملين في تناسق فرق العمل.
- الموظفين القادمون من بيئات مختلفة يواجهون أحيانا صعوبة في الاندماج في بيئة العمل.
- بين الحين والآخر تؤثر المرجعية الثقافية للعاملين على مدى تقبلهم للتغيرات الإدارية.
- يساهم التفاعل الاجتماعي بين العاملين في تقوية الأداء الوظيفي.
- تؤدي العادات والتقاليد إلى التمييز بعض الموظفين على غيرهم داخل المؤسسة.
- تؤثر القيم والأعراف على مدى التزام العاملين بالإجراءات التنظيمية.
- تساعد القيم الثقافية في بناء بيئة عمل مستقرة وداعمة نفسيا.
- تعزز القيم الثقافية الايجابية الشعور بالمسؤولية والانتماء للمنظمة.
- تساهم الثقافة المحلية في تحديد نمط التواصل الرسمي وغير رسمي بين العاملين
- يفضل معظم العملاء استشارة زملاءهم اجتماعيا قبل حسم القرارات المتعلقة بالعمل داخل الإدارة.
- تشجع البنية السوسيوثقافية في المؤسسة على إنشاء شبكات دعم رسمية بين عاملين.
- تؤثر الأسس الفكرية والمجتمعية على مدى رضا العاملين على بيئة العمل.
- تساعد ثقافة العمل بالمؤسسة على تعزيز الولاء الوظيفي لدى الموظفين بالإدارة.
- تؤثر اللغة واللهجات المحلية على سهولة التواصل بين عاملين الإدارة.
- تؤثر خلفية العامل الثقافية على طريقة تعامل مع زملائه ورؤسائه.
- العادات والتقاليد المجتمعية قد تكبح بعض الأدوار الوظيفية خصوصا داخل المؤسسة.

كم-يساهم احترام القيم الثقافية في الحد من الخلافات داخل بيئة العمل.

المحور الثاني: الفعل التنظيمي.

أولاً: الفعل القيادي.

-يشجع القائد على العمل الجماعي والتعاون بين العمال داخل الإدارة.

-يظهر بعض العاملين بثقة وعزم في المواقف القيادية.

-الاستماع بعناية لآراء الآخرين في اتخاذ القرارات التي تخدم مصالح الإدارة.

- دعم العمل الجماعي في تنقية الاهداف والغايات المشتركة بين عمال الإدارة.

- كثير من العاملين تتأثر باستمرار في تحسين كفاءاتهم القيادية.

- معظم العمال يتعلمون من اخطاءهم ويصنفوها فرصة لتعزيز قدراتهم العمالية.

- فرص التدريب والتطوير متوفرة لتطوير العمال داخل الإدارة.

-يسعى القادة باستمرار للبحث عن البدائل داخل الإدارة.

ثانياً: فعل الالتزام.

-الالتزام بالحضور في الوقت المحدد سمة عامة في الإدارة.

-الحفاظ على خصوصية المعلومات والبيانات الحساسة لإدارة.

-الالتزام بالموعد المحدد في إنجاز المهام المكلف بها العامل يعزز من المردودية الفردية.

-احترام جدول الاجتماعات والمقابلات دون تأخير مؤشر على التزام العاملين الإدارة.

- الالتزام داخل المؤسسة يساهم في تحسين الأداء الجماعي داخل الادارة.

- التفاعل والتواصل القوي مع فريق العمل والطاقتم التنفيذي يعد من مظاهر الالتزام الفعال.

- معظم الموظفين يرون انفسهم اشخاص موثوقون بسبب التزامهم في بيئة العمل داخل الإدارة.

ثالثاً: فعل الاداء.

- يحرص العمال على إظهار أدائهم بجودة احترافية داخل الإدارة.
- يشعر العمال بالكفاءة أثناء أدائهم لمهام عملهم داخل الإدارة.
- يكافح العمال من أجل رفع كفاءتهم على الدوام داخل الإدارة.
- في بعض الأحيان يواجه العمال تغييرا في المهام المكثفة على كفاءة أداءهم داخل الإدارة.
- قد يواجه العمال أحيانا مشكلة في تحقيق مهامهم بسبب الامكانيات والوسائل داخل الإدارة.
- يحصل العمال على ملاحظات بخصوص أدائهم وكفاءتهم داخل الإدارة.
- يلاحظ العمال أن المستوى يشارك في تحقيق الأهداف الإدارية.
- يبذل العمال جهدا في تحسين قدراتهم لتقوية أدائهم داخل الإدارة.

التوصيات والمقترحات:

- تكثيف سياسات تكافؤ الفرص للحد من التمييز بين العمال جراء الجذور الفكرية.
- إتاحة حصص تدريبية تعتمد على تطوير قدرات التواصل والتفاعل بين العمال في إطار التنوع الثقافي.
- تنظيم دورة تدريبية لتحسين مهارات القيادة بين العاملين.
- تقديم جلسات توجيهية لتوجيه العاملين بأهمية حماية البيانات والمعلومات الخاصة والحساسة.
- تعزيز بيئة العمل وتزويد بالأدوات والموارد المطلوبة لتحقيق كفاءة ورفع مستوى الأداء للعاملين.
- **النتائج العامة للنظرية:** ان القيم الاجتماعية والمكانة الاجتماعية تلعب دور في تحديد العلاقة بين الافراد داخل المؤسسة، وان التنظيمات تتأثر بثقافة المجتمع المحيط، وليس فقط بالهيكل الرسمي.

* النتائج العامة وفق الدراسات السابقة: اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة فلوس (2018) التي بينت أن القيم التنظيمية توجه السلوك المهني للعاملين، وتؤثر في طريقة الالتزام والتعامل.

كما انسجمت مع دراسة زكري محمد مسعود (2019) التي أبرزت أثر الممارسات السوسيوثقافية على التنظيم، وأكدت أن الثقافة العمالية تمثل أحد العوامل المركزية في التنظيمات الجزائرية.

دراسة بن سبع عبد الرؤوف 2021 دعمت نفس الطرح، خصوصًا في محاور القيادة، حيث أظهرت النتائج أن القادة ينتظر منهم تعزيز "الهيبة" والانتماء الاجتماعي، وهو انعكاس مباشر للبنية السوسيوثقافية.

خلاصة الفصل الثاني:

عرضنا في هذا الفصل الإجراءات الميدانية التطبيقية لمعرفة مدى مقدار الاستجابة التساؤلات استنادا على نتائج المكتسبة، إلى جانب ذلك تم تقديم النتائج تبعا للفرضيات واستعراض النتائج العامة، بالإضافة على ذلك تم تقديم مقترحات وتوصيات قد تخدم الموضوع.

الخاتمة

وفي الختام يمكن القول أن البنية السوسيوثقافية لها دور كبير في توجيه الفعل التنظيمي وهذا ما أثبتته صحة الفرضية الرئيسية القائلة تساهم البنية السوسيوثقافية في توجيه الفعل التنظيمي لدى عاملين إدارة جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي حيث توجد علاقة تأثيرية بين البنية السوسيوثقافية السائدة في الإدارة والفعل التنظيمي بأبعاده الثلاث القيادة، الالتزام، الأداء.

حيث تمثل البنية السوسيوثقافية عاملا فعال لإدراك التفاعلات الاجتماعية والثقافية التي توجه مسار تشكيل الفعل التنظيمي، من خلال التأثير الكبير في تصرفات الأفراد العاملين وتوجيهاتهم في الإطار التنظيمي، والتي تمنح للمنظمة مبادئ وأسس مشتركة، توضح أسلوب تفاعل العمال أداءهم ومدى التزامهم في العمل، وأساليبهم القيادية التي تحكم في المنظمة، مما يدعم التفاعل المشترك والتعاون بين العمال مما يساهم في تحقيق الأهداف المشتركة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

الكتب:

1. بلقاسم سلاطنية، حسان جيلالي منهج العلوم الاجتماعية، دار الهدى، الجزائر، 2004.
2. ربحي مصطفى عليان، اساليب البحث العلمي، دار الصفا للنشر، الاردن 2010.
3. صلاح فضل، البنيوية والتفكيك، دار الشروق، ط 2، 2000.
4. عبدالعزيز العيادي، فلسفة الفعل، مكتبة علاء الدين، صفاقس، تونس 2007.
5. عمار بحوش، دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسالة الجامعية، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط 2، الجزائر 1985.
6. غي رويشة، مدخل الى علم الاجتماع العام (الفعل الاجتماعي) مصطفى دندشيلي، المؤسسة العربية للدراسات والنشر 1982.
7. اللوح، احمد عبدالله وابو بكر، مصطفى محمود، البحث العلمي: تعريفه، خطواته، مناهجه، المفاهيم الاحصائية، الاسكندرية، الدار الجامعية، 2002.
8. مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز آبادي، القاموس المحيط، دار الحديث للطبع والنشر والتوزيع، القاهرة 2008.
9. محمد السويدي، مفاهيم علم الاجتماع الثقافي ومصطلحاته، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر ط 1، 1991.
10. محمد سرحان علي المحمودي، مناهج البحث العلمي، الجمهورية اليمينة صنعاء ط 3 2019.
11. منصور عيسى، القيادة، الدار المصرية للعلوم نشر وتوزيع، القاهرة، 2011.
12. ابن المنظور ، لسان العرب، المجلد الثالث ، دار الصاد، بيروت.
13. موريس انجلس، منهجية البحث العلمي والعلوم الانسانية، تدريبات علمية، ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة، الجزائر ط 2 2004.

المجلات:

14. طلحة عبد القادر القيادة التحويلية كمدخل لتحقيق الالتزام التنظيمي بأبعاده المختلفة بمؤسسة سونلغاز سعيدة، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، جامعة سعيدة، المجلد 8، العدد 2، ديسمبر 2014.
15. عبد الوهاب مبروح، السلوك القيادي: الاهتمام بالعمل او الاهتمام بالعاملين؟ بالمؤسسة الوطنية سوناريك، وجدة فرجيوة، نموذجاً، مجلة الافاق البحوث والدراسات، جامعة 20 اوت 1955، سكيكدة، مجلد 6، العدد 1، 2023.
16. كرار حيدر حسون، تنمية المواهب البشرية واثرها على مخرجات الاداء التنظيمي، مجلة الدراسات متقدمة في المالية والمحاسبة 751. 2018/2602 ISSN. مجلد 7، العدد 1، 2024.

المذكرات:

17. ذهبي عمر، ثقافة العامل واثرها على السلوك التنظيمي داخل المؤسسة الاقتصادية مؤسسة ليد الإماراتية السورية مركب الغاز بركان، شهادة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع والمنظمات والموارد البشرية، جامعة ادرار، 2016/2017.
18. زكري محمد مسعود، الممارسات السوسيوثقافية ومشكلة العقلنة بالمؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز SONALGAZ، بالوادي الوسط، اطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث، LMD في علم الاجتماع المؤسسة، جامعة محمد بوضياف المسيلة، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية 2018/2019.
19. سالم القحباني، دور العدالة التنظيمية في تعزيز الالتزام الوظيفي، دراسة مقارنة بين القطاعية الحكومية والخاص، اطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه جامعة نايف للعلوم الامنية، الرياض، 2016.

20. سليمة فيلاي، بنية الهوية الجزائرية في ظل العولمة، دراسة على عينة من طلبة الجامعيين بجامعة باتنة، اطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع الثقافي، جامعة باتنة، 2013/2014.
21. مسعودة فلوس، القيم التنظيمية ودورها في توجيه الفعل التنظيمي للعاملين، دراسة ميدانية لمؤسسة اتصالات الجزائر، اطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث LMD، في علم الاجتماع الادارة والعمل جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، 2017/2018.
22. ناصر محمد بن عقيل، العلاقات الانسانية بالأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على ضباط قوات الامن الخاصة بمدينة الرياض. رسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الادارية، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، 2006.

المراجع باللغة الاجنبية:

23-Fernand Dumont, La dialectique de l'objet économique, Ed. Antropos, Paris, 1970, de la Communicatione, Denis Benolt, (sous sa direction), Edition D'organisation 100%

24-Philippe d'Iribarne "La Logique de l'honneur Gestion des repiess et traditions nationales" Editions du Suil. 1989: قسنطينة. الجامعي.

الملاحق

الملحق رقم (01): استمارة الاستبيان

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

تخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل

استبيان مكمل لنيل شهادة الماجستير

دور البنية السوسيوثقافية في توجيه الفعل التنظيمي لدى عمال ادارة جامعة

الشهيد حمه لخضر بالوادي

«دراسة ميدانية»

ملاحظة

نرجو منكم الإجابة بكل دقة وموضوعية، فأراوكم تساهم بشكل جوهري في تحقيق أهداف هذا البحث العلمي .
نقدر تعاونكم ووقتكم الثمين، وتتوجه إليكم بجزيل الشكر والامتنان.
يرجى التأشير بعلامة (X) في الخانة المناسبة بكل عناية.

تحت اشراف:

د. زكري محمد مسعود

من إعداد :

- مديحة ضو

- نريمان بوغزالة محمد

المحور الأول: البيانات الشخصية

1. الجنس: ذكر أنثى
2. العمر: أقل من 25 25-35 36-45 أكثر من 45
3. الحالة الاجتماعية: متزوج/ة أعزب/عزباء مطلق/ة أرمل/ة
4. المستوى التعليمي: شهادة ثانوية جامعي دراسات عليا
5. سنوات الخبرة في العمل: أقل من 5 سنوات بين 5-10 سنوات أكثر من 10 سنوات
6. الوظيفة الحالية
بالمؤسسة.....
.....
.....

المحور الثاني: البنية السوسيوثقافية بالمؤسسة

1. كيف تؤثر العادات والتقاليد الاجتماعية في طريقة التعامل بين الموظفين داخل المؤسسة؟

.....

2. هل تساهم القيم الثقافية في تحسين التعاون بين زملاء العمل؟

نعم لا أحياناً

تذكر اخرى.....

3. هل تؤثر الفوارق الثقافية بين العاملين في تناسق فرق العمل؟

نعم لا تذكر اخرى.....

4. هل يواجه الموظفون القادمون من بيئات ثقافية مختلفة صعوبة الاندماج في بيئة العمل؟

نعم لا أحياناً

5. هل تؤثر المرجعية الثقافية للعاملين على مدى تقبلهم للتغيرات الادارية؟

نعم لا أحياناً

6. هل يساهم التفاعل الاجتماعي بين العاملين في تقوية الأداء الوظيفي؟

نعم لا

7. هل يمكن ان تؤدي التقاليد الاجتماعية الى تمييز بعض الموظفين على غيرهم داخل المؤسسة؟

نعم لا احيانا

..... اذا كانت الاجابة بنعم كيف ذلك.....

8. هل تؤثر القيم والاعراف على مدى التزام العاملين باجراءات التنظيمية

؟ نعم لا

..... اذا كانت الاجابة بنعم كيف ذلك.....

9. هل تساعد القيم الثقافية في بناء بيئة عمل مستقرة وداعمة نفسياً؟

نعم لا احيانا

10. هل تعزز القيم الثقافية الايجابية الشعور بالمسؤولية والانتماء للمنظمة؟ نعم

لا

11. هل تساهم الثقافة المحلية في تحديد نمط التواصل الرسمي وغير الرسمي بين

العاملين؟ نعم لا

12. هل يفضل بعض العملاء استشارة زملاءهم اجتماعيا قبل حسم القرارات المتعلقة بالعمل ؟
 نعم لا
13. هل تشجع البنية السوسيوثقافية في المؤسسة على انشاء شبكات دعم رسمية بين العاملين؟
 نعم لا
14. هل تؤثر الاسس الفكرية والمجتمعية على مدى رضا العاملين على بيئة العمل ؟
 نعم لا
15. هل تساعد الثقافة العمل بالمؤسسة على تعزيز الولاء الوظيفي لدى الموظفين ؟
 نعم لا
16. هل تؤثر اللغة و اللهجات المحلية على سهولة التواصل بين العاملين ؟
 نعم لا
17. هل تؤثر خلفية العامل الثقافية على طريقة تعامله مع زملائه ورؤسائه ؟ نعم لا
 احيانا
18. هل يمكن ان تؤدي العادات المجتمعية الى كبح بعض الادوار الوظيفية داخل المؤسسة؟
 نعم لا احيانا
19. هل يساهم احترام القيم الثقافية في الحد من الخلافات داخل بيئة العمل ؟
 نعم لا

المحور الثالث: الفعل التنظيمي.

اولا: فعل القيادي.

20. هل يشجع القائد على العمل الجماعي والتعاون بين العمال؟
 نعم لا احيانا
21. هل تتصرف بثقة وعزم في المواقف في المواقف القيادية؟
 نعم لا احيانا
22. هل تستمع بعناية آراء الآخرين في اتخاذ القرارات ؟
 نعم لا احيانا
23. هل تؤيد العمل الجماعي في تنقية الأهداف والغايات المشتركة؟
 نعم لا احيانا

24. هل تتأثر باستمرار في تحسين كفاءاتك القيادية؟
 نعم لا أحياناً
25. هل تتعلم من أخطائك و تصنفها فرصة لتعزيز قدراتك؟
 نعم لا أحياناً
26. هل يتم توفير فرص للتدريب والتطوير للعمال؟
 نعم لا أحياناً
27. هل تبحث باستمرار عن بدائل للمشكلات التي تواجه العمال؟
 نعم لا أحياناً
- ثانياً: فعل الالتزام.
28. هل تتفقد بالحضور في الأوقات المحددة؟
 نعم لا أحياناً
29. هل تلتزم بإنجاز الأعمال المكلف بها دون تأخير؟
 نعم لا أحياناً
30. هل تحافظ على خصوصية المعلومات والبيانات الحساسة؟
 نعم لا أحياناً
31. هل تلتزم بالموعد المحددة في انجاز المهام المكلف بها؟
 نعم لا أحياناً
32. هل تحترم جنول الاجتماعات والمقابلات دون تأخير؟
 نعم لا أحياناً
33. هل تلاحظ أن الالتزام داخل المؤسسة يساهم في تحسين الأداء الجماعي.
 نعم لا أحياناً
34. هل تلتزم بالتفاعل والتواصل القوي مع فريق العمل والطاقة التنفيذي؟
 نعم لا أحياناً
35. هل ترى نفسك شخصاً موثقاً بسبب التزامك؟

نعم لا أحيان

ثالثًا: فعل الاداء.

36. هل تحرص على اظهار اداؤك بجودة احترافية ؟

نعم لا أحيان

37. هل تشعر بالكفاءة أثناء اداؤك لمهام عملك؟

نعم لا أحيان

38. هل تكافح من اجل رفع كفاءتك على الدوام ؟

نعم لا احيان

39. هل تغير المهام المكثفة على كفاءة اداؤك؟

نعم لا احيان

40. هل تواجه مشكلة في تحقيق مهام بسبب الإمكانيات والوسائل؟

نعم لا احيان

41. هل تحصل على ملاحظات بخصوص اداؤك وكفاءتك ؟

نعم لا أحيان

42. هل تلاحظ أن مستواك يشارك تحقيق الأهداف؟.

نعم لا أحيان

43. هل تبذل جهدا في تحسين قدراتك لتقوية اداؤك؟.

نعم لا أحيان

