

قسم: العلوم الاجتماعية

شعبة: علم الاجتماع

دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي
دراسة ميدانية على العاملين بالإقامة الجامعية حمي مسعودة للإناث
جامعة الوادي - ولاية الوادي -

مذكرة مكملة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم اجتماع

تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل.

إشراف الأستاذ(ة) :

- د. إبراهيم الذهبي

إعداد الطالب(ة):

- رقية شدالة

نوقشت المذكرة علنا يوم: 08/06/2023

امام اللجنة المكونة من الاساتذة

اللجنة	الرتبة	الجامعة	الصفة
عبد الله رقيق	أ. محاضر ب	جامعة الشهيد حمه لخضر	رئيسا
إبراهيم الذهبي	أ. محاضر ب	جامعة الشهيد حمه لخضر	مشرفا ومقررا
سالم يعقوب	أ. محاضر أ	جامعة الشهيد حمه لخضر	ممتحنا

السنة الجامعية 2022م-2023م

قسم: العلوم الاجتماعية

شعبة: علم الاجتماع

دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي
دراسة ميدانية بالإقامة الجامعية حمي مسعودة للإناث-ولاية الوادي-

مذكرة مكملة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم اجتماع

تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل.

إشراف الأستاذة (ة) :

- د. إبراهيم الذهبي

إعداد الطالب(ة) :

- رقية شدالة

نوقشت المذكرة علنا يوم: 08/ 06/ 2023

امام اللجنة المكونة من الاساتذة

اللجنة	الرتبة	الجامعة	الصفة
عبد الله رقيق	أ. محاضر ب	جامعة الشهيد حمه لخضر	رئيسا
إبراهيم الذهبي	أ. محاضر ب	جامعة الشهيد حمه لخضر	مشرفا ومقررا
سالم يعقوب	أ. محاضر أ	جامعة الشهيد حمه لخضر	ممتحنا

2022م-2023م

الجامعية

السنة

الإهداء

إلى وصايا الرحمن...والذي الكريمين.
إلى أخواتي وإخوتي الأعزاء...حفظهم الله.
إلى الأهل والأقارب... صلة الرحم.
إلى جميع الأحبة... الذين اخذوا مساحة في قلبي.
إلى فلسطين الأبية...رمز الصمود والعزة.

اهديهم جميعا ثمرة هذا الجهد المتواضع.

رقية شدالة

الشكر وعرفان

الحمد وشكر الله رب العالمين

وصلاة والسلام على اشرف المرسلين سيدنا محمد عليه صلى الله عليه وسلم

أتقدم بشكر في كل من نور دري بالعلم

وساعدني في إتمام هذا البحث من قريب أو من بعيد

الملخص بالعربية:

سؤال رئيسي:

- ما هو دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالإقامة الجامعية حمي مسعودة للإناث بالوادي؟

ويندرج تحت التساؤل الرئيسي مجموعة من التساؤلات الفرعية:

- ما دور القيم في تحقيق في الالتزام التنظيمي تحقيق في الالتزام التنظيمي لدى العاملين بإقامة بالجامعية حمي مسعودة للإناث بالوادي؟

- ما هو دور الأعراف التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين بإقامة بالجامعية حمي مسعودة للإناث بالوادي؟

- ما هو دور التوقعات التنظيمية في تحقيق في الالتزام التنظيمي لدى العاملين بإقامة بالجامعية حمي مسعودة للإناث بالوادي؟

فرضية العامة:

- تساهم الثقافة التنظيمية تحقيق في الالتزام التنظيمي لدى العاملين بإقامة بالجامعية حمي مسعودة للإناث بالوادي.

الفرضيات الجزئية:

- تساهم القيم في تحقيق في الالتزام التنظيمي تحقيق في الالتزام التنظيمي لدى العاملين بإقامة بالجامعية حمي مسعودة للإناث بالوادي.

- تساعد الأعراف التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين بإقامة بالجامعية حمي مسعودة للإناث بالوادي.

- تساهم التوقعات التنظيمية في تحقيق في الالتزام التنظيمي لدى العاملين بإقامة بالجامعية حمي مسعودة للإناث بالوادي.

وقد اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي في إنجاز هذه الدراسة لأنه يتماشى مع طبيعة البحث، تم دراسة عينة للإفراد العاملين بالإقامة الجامعية الشهيده حمي مسعودة كما استخدمنا أداة الاستبيان لجمع المعلومات من ميدان الدراسة وتضمنت << 20 سؤالاً >> قسمت إلى أربعة محاور، وأجريت الدراسة على عينة موضوعية (30 عاملاً) من أصل 110 عاملاً.

وقد أظهرت الدراسة أن الدور محقق بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي بإبعادها الثلاث (القيم التنظيمية والأعراف التنظيمية، التوقعات التنظيمية).

- تساهم القيم التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي.

- تساهم الأعراف التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي.

- تساهم التوقعات التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي.

Abstract

Key question:

-What is the role of organizational culture in achieving organizational commitment among employees in the University residence

The problem revolved around identifying the rohe between culture, organization and organization commitment working in the university residence of martyr Hami Masouda for females the valley.

Under the mai question there are number of subs _ questions;

*what is role of organization norms in achieving organization commitment among workers in Hami Masouda university residence for females the valley?

*what is role of expectations in achieving progress in the Higher Institution for Higher Aid?

General premise:

Organizational culture contributes to an investigation of the organization commitment of workers in the Hami Masouda university residence in Al_ wadi

Partial hypothesis:

*The indulgence of values in achieving the organizational commitment of the workers, as the university residence is Hami Masouda in the wahey

Partial hypotheses:

Cantributes values to the affiliated organizational of the national telecommunications corporation we relied on the descriptive analytical approach in the completion of this study, in line with the nature of the research on the study of a sample residence in Masouda. We also used the questionnaire tool the for all information from the field of study. There were 20 questions divided into axes. The objective study was conducted for 30 years out of 110 years. The study began in

the role an investigator between organizational culture and organization commitment in its three dimensions (values, organizational norms)

Organizational values contribute the realization of the realization to the realization of the organizational

The indulgence of norms in achieving organizational compatibility
Expectations contribute to achieving the organizational

قائمة المحتويات:

الصفحة	المحتوى
IX	الإهداء
IX	الشكر والعرفان
IX	الملخص
-IX IX	فهرس المحتويات
IX	فهرس الجداول
IX	فهرس الأشكال
IX	فهرس الملاحق
ب-و	مقدمة
	الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية
2	تمهيد
3	المبحث الأول: الأدبيات النظرية
4-3	1_ الثقافة التنظيمية
5	2_ الالتزام التنظيمي
7-5	المبحث الثاني: العلاقة بين الثقافة التنظيمي والالتزام التنظيمي
	المبحث الثالث: الدراسات التطبيقية
15-8	1_ الدراسات السابقة
16	2_ النظريات الثقافة التنظيمية
17	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

19	تمهيد
	المبحث الأول: الطريقة والأدوات
20	أولاً: الطريقة
22	ثانياً: الأدوات
	المبحث الثاني: النتائج والمناقشة
24	أولاً: النتائج
44	ثانياً: المناقشة
47	خلاصة الفصل
49	خاتمة
51	قائمة المراجع والمصادر
53	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
24	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	01
25	توزيع أفراد العينة حسب حالة الاجتماعية	2
26	توزيع أفراد العينة حسب نوع الوظيفة	03
27	توزيع أفراد العينة حسب مؤهل العلمي	04
28	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	05
29	يمثل أداء المهام في بيئة تنظيمية عادلة	06
30	يمثل معالجة المشاكل التنظيمية بعدل	07
31	يمثل معاناة العاملين من أي شكل من أشكال التمييز	08
32	يمثل بحث المؤسسة عن أساليب الكفاءة	09
33	يمثل التزام بالقوانين التي تنص عليها أنظمة الإدارة	10
34	يمثل تشابه قيم العاملين مع قيم المؤسسة	11
35	يمثل حظوظ العاملين بالتقدير من قبل زملاء	12
36	يمثل تأخر العاملين على مواعيد الاجتماع	13
37	يمثل شعور العاملين بقيمة حقوق كعامل	14
38	يمثل احتفال العاملين باحتفالات الدينية	15
39	يمثل احتفالات الدينية تساعد على زيادة الالتزام	16
40	يمثل تعاون العاملين في حل المشاكل الداخلية	17
41	يمثل توقع العاملين أن يروا إدارة الإقامة ناجحة	18
42	يمثل سعي الإدارة لتلبية ما يتوقعه العامل منها	19
43	يمثل الجهود اللازمة لتحقيق ما يتوقعه إدارة من العاملين	20

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
07	مخطط يمثل العلاقة بين أبعاد الثقافة التنظيمية وإبعاد الالتزام التنظيمي	01
21	مخطط يمثل الهيكل التنظيمي لإقامة الجامعة حي مسعودة بالوادي	02
24	دائرة نسبية تمثل توزيع العينة حسب الجنس	03
25	دائرة نسبية تمثل توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية	04
26	دائرة نسبية تمثل توزيع العينة حسب نوع الوظيفة	05
27	دائرة نسبية تمثل توزيع العينة حسب المؤهل العلمي	06
28	دائرة نسبية تمثل توزيع العينة حسب الخبرة المهنية	07

قائمة الملاحق:

الصفحة	عنوان الملحق	رقم
53	استمارة حول دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي	1
56	جدول يمثل محكمين الاستمارة	2
58	الهيكل التنظيمي للمؤسسة	3

مقدمة

توطئة:

شهد العالم خلال السنوات الأخيرة ومازال يشهد تحولات عديدة مست مختلف المجالات الحياة سواء الاجتماعية أو السياسية أو الثقافية مما أدى بالمنظمات بمختلف تخصصاتها مواجهة عدة تحديات الأمر الذي اوجب عليها مواكبة كل ما يحدث في تغير وتطور في المحيط الذي ينشط فيه من جهة و البحث عن انجح السياسات لتحقيق أهدافها من جهة أخرى من اجل التكيف و المحافظة على بقائها و استمرارها في محيطها الخارجي، بذلك تعطي المنظمات المحدد الأساسي للإنتاج ومن مبادئ ومعايير ومعتقدات تحكم إطار العمل سلوكيات الأفراد في المنظمات التي يعملون بها وتؤثر فعاليتها وكفاءتها، كما أن الثقافة تؤدي عدة وظائف حيث تؤثر على مخرجاتها سلبا او إيجابا على الشعور العاملين بالرضا و الانتماء و الالتزام حيث أنها تؤثر على أداء الأفراد و تماسك البناء الاجتماعي للمنظمة.

ويعتبر الالتزام عنصرا حيويا في بلوغ الأهداف التنظيمية و تعزيز الاستقرار و الثقة بين الإدارة و العاملين فيها و يساهم في تطوير قدرات المنظمة على البقاء و الاستمرار لذا نال اهتمام الكثير من الباحثين لما له من أهمية انعكاسات على الفرد و المؤسسة على حد سواء ويؤدي الالتزام التنظيمي إلى عدة من النتائج الايجابية بالنسبة للمنظمة و الأفراد كإنخفاض معدل دوران العمل وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة و فعالية، بينما ضعف مستوى الالتزام التنظيمي يؤدي إلى ارتفاع تكلفة الغياب و التأخر عن العمل و تسرب العمالة من المنظمات و انخفاض الرضا الوظيفي.

إشكالية الدراسة:

تعتبر المؤسسة وحدة اجتماعية, وحدة قائمة على أساس التفاعلات وتحتوي على وحدات متكاملة وظيفيا لتحقيق أهدافها وفقا لخطط و برامج معينة ورؤوس أموال, إذا تركز بصفة خاصة على المورد البشري هذا الأخير الذي يعتبر الأهم لتهيئة الجو العام للعمل السليم من خلال الإجراءات داخلها و المؤثرة على العاملين فيها، و الاهتمام بالعوامل المتعلقة بالمنافسة التنظيمي السليم لها من خلال الاهتمام برسم السياسات وضبط الإجراءات التي تسود المؤسسة بإضافة إلى الاهتمام بالعوامل المتعلقة بالقيادة الإدارية و الهيكل التنظيمي و الثقافة التنظيمية التي تجمع الأفراد العاملين في المؤسسة

وتعد الثقافة التنظيمية الإطار الذي يحدد سلوك الأفراد داخل التنظيم كونها تمثل "الفلسفات، المفاهيم والقيم، والافتراضات، والمعتقدات والتوقعات والاتجاهات والمعايير التي ترتبط بين أجزاء المنظمة في بوتقة واحدة، والمشاركة بين العاملين وتبرز أهمية الثقافة التنظيمية في كونها تعطي للفرد الفرصة للوصول إلى الشعور بالهوية التنظيمية، وتدعم وحدته النفسية وتجعل سلوكه ينسجم والأهداف العامة للتنظيم.

فمن خلال واقع المؤسسة تشكل الثقافة التنظيمية فيها بدورها تعمل على توجيه السلوك وعادات ومعتقدات الأفراد داخل المؤسسة، أو يمكن القول أنها نظام القيم السائدة في المنظمة والذي يتضح من خلال الإنتاج الثقافي لأعضائها الذي يستوجب من القادة المنظمات ومديريها الاستجابة السريعة والملائمة والرغبة في البقاء فيها والإخلاص لها ما يزيد من الالتزام التنظيمي.

والالتزام التنظيمي هو ظاهرة اجتماعية مرتبطة بالمؤسسة الذي بدوره يعكس مدى اندماج الفرد واهتمامه بالمنظمة ورغبته في بدل الجهود لتطويرها وتنميتها لذلك هو شعور مرتبط بالافتخار الذي هو الاستعداد والرغبة في زيادة طاقة العمل والولاء للنظام الاجتماعي، وتكريس كل الوسائل من البلوغ النجاح المرجو غير أن فهم وإدراك الأفراد لأهداف مؤسساتهم لا يمكن إلا إذا سادت ثقافة تنظيمية يلتفون عليها وتجمعهم.

وهكذا يعد الالتزام التنظيمي عاملاً رئيسياً باعتباره يؤثر على كفاءة وفعالية المؤسسة ويحافظ على استقرارها ويساهم إلى حد كبير في نجاحها واستمرارها بناءً على هذا المنطلق نطرح التساؤل الرئيسي فإن هذه الدراسة تحاول معرفة: ما دور بين الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي لدى العاملين بإقامة بالجامعية حمي مسعودة للإناث بالوادي؟

ومن هنا تدرج أسئلة فرعية:

● ما هو دور القيم في تحقيق في الالتزام التنظيمي لدى العاملين بإقامة بالجامعية حمي مسعودة للإناث بالوادي؟

● ما هو دور الأعراف التنظيمية في تحقيق في الالتزام التنظيمي لدى العاملين بإقامة بالجامعية حمي مسعودة للإناث بالوادي؟

● ما هو دور المعتقدات التنظيمية تحقيق في الالتزام التنظيمي لدى العاملين بإقامة بالجامعية حمي مسعودة للإناث بالوادي؟

الفرضية العامة:

تساهم الثقافة التنظيمية تحقيق في الالتزام التنظيمي لدى العاملين بإقامة بالجامعية حمي مسعودة للإناث بالوادي.
الفرضيات الجزئية:

● تساهم القيم في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين بإقامة بالجامعية حمي مسعودة للإناث بالوادي

- تساعد الأعراف التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين بإقامة بالجامعة حمي مسعودة للإناث بالوادي.
- تساهم التوقعات التنظيمية في تحقيق في الالتزام التنظيمي لدى العاملين بإقامة بالجامعة حمي مسعودة للإناث بالوادي.

مبررات اختيار الموضوع:

تتبلور مبررات اختيارنا لهذه الدراسة التي تتجلى في دراسة قوة الثقافة التنظيمية ومدى فاعليتها جميع الأصعدة، ومن المعروف أن لكل باحث أسباب ودوافع أدت به إلى اختيار أي مشكلة من اجل دراستها والبحث في دراسة ومعالجة موضوعها ومما يلي:

- الاهتمام بموضوع الثقافة التنظيمية كونها تعبر عن الهوية التنظيمية للمؤسسة.
- ضرورة التعرف على مفهوم الالتزام التنظيمي الذي يعد من المواضيع المعاصرة.

أهداف الدراسة.

- من خلال دراستنا حول موضوع دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي الذي نسعى من وراءه إلى الوصول إلى مجموعة من الأهداف والمرامي، ونوضح ذلك في الأهداف التالية:
- تسليط الضوء على ظاهرة الثقافة التنظيمية وتعرف بها.
 - توضيح أبعاد المكونة الالتزام التنظيمي بالمؤسسة من اجل مساعدتها في تحسين الالتزام العاملين.
 - بيان دور الثقافة التنظيمية في ترقية الالتزام التنظيمي.

أهمية الدراسة:

حظيت الثقافة التنظيمية في الآونة الأخيرة باهتمام كبير، ولها دور فعال في النجاح المنظمة أو فشلها ومن هذا المنطلق تبرز أهمية الثقافة التنظيمية في تحديد مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين وتبين تحسين الالتزام التنظيمي عن طريق الثقافة ما يلي:

- أهمية الموضوع في الوقت الحالي والمستقبلي ومساهمة في نجاح المنظمة.
- بيان تحسين أداء العاملين عن طريق الثقافة التنظيمية.
- مساهمة الثقافة في تحقيق الالتزام التنظيمي.

حدود البحث:

- الحدود المكانية: وتمثل الميزة الجغرافية المكان الذي الدراسة حيث أجريت دراستي في إقامة حمي مسعودة للإناث بولاية الوادي.

مقدمة

- الحدود البشرية: تمثلت في العاملين بالمؤسسة.
- الحدود الزمنية: تمت الدراسة في 15 ديسمبر 2022 إلى غاية 30 ماي 2023.

منهج البحث:

توصف المعرفة العلمية بأنها أرقى درجات المعرفة، وأدقها كونها تأتي نتيجة مجهود فكري منظم يتناول الظاهرة، وعليه بات من البديهي أن يكون المنهج الركيزة الأساسية لأي محاولة علمية لدراسة موضوع من الموضوعات. ولقد اعتمدنا في الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، ونظرا لطبيعة أو هدف دراستنا الحالية هو التعرف على المساهمة الثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي، ولذلك تم الاعتماد المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب مع هذه الدراسة، كونه يهتم بدراسة الظاهر كما توجد في الواقع حيث يقوم على جمع البيانات وتصنيفها وتدوينها ومحاولة تفسيرها، فهو المنهج الذي نتصوره الأنسب لهذه الدراسة

صعوبات البحث:

لا يخلو أي بحث من أي صعوبات، فهذه الأخيرة تختلف حسب طبيعة الموضوع، ومن صعوبات التي واجهتنا في هذا الموضوع.

- تحفظ العاملين لإبداء آرائهم حول الموضوع.
- تشعب الموضوع
- منهجية جديدة التي كانت غير واضحة إلى حد ما.

هيكلية البحث:

تم تقسيم الدراسة إلى فصلين، حيث تم في الفصل تناول الأدبيات النظرية لمفهوم الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي من خلال تقسيم إلى ثلاث مباحث الأول الأساسي النظري للموضوع تمت فيه الثقافة التنظيمية والمفاهيم العامة والإجرائية ثم الالتزام التنظيمي والمفاهيم الإجرائية، المبحث الثاني والذي تمت في دراسة العلاقة بين المتغيرات (العلاقة بين الثقافة والالتزام التنظيمي) أما المبحث الثالث فقد تم فيه تناول الدراسات السابقة مع تعقيب على كل دراسة ونظريات الثقافة التنظيمية.

أما الفصل الثاني فقد خصص لدراسة واقع التطبيق الفعلي العملي لموضوع دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي بإقامة الجامعة حي مسعودة للإناث بالولاية الوادي والذي يتضمن بدوره مبحثين هما:

مقدمة

المبحث الأول اهتم بالتعريف بمجتمع البحث وأدوات الدراسة تمثلت في استمارة استبيان والمبحث الثاني تم فيه عرض النتائج وتحليلها وتفسير النتائج المتحصل عليها من خلال تفريغ الاستبيان إلى جداول ورسوم بيانية بواسطة أساليب ثم الوصول إلى خلاصة.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد:

يتناول هذا الفصل الأدبيات النظرية والتطبيقية لمتغيرات الدراسة ألا وهي الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي وكذلك تحديد العلاقة بين المتغيرات الدراسة، وقد تم تطرق في هذا الفصل كذلك إلى بعض الدراسات السابقة التي اهتمت بطرح متغيرات الدراسة من وجهة نظر باحثين آخرين والتي تعتبر كموجه لدراسي هذه، كما شمل هذا الفصل على المقاربة النظرية لمتغيرات الدراسة والتي كانت بمثابة ركيزة علمية ونظرية التي تم بناء الفرضيات وتحليل النتائج على ضوءها.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية

أولاً: التعريفات العامة للمفاهيم الأساسية للدراسة:

إن الحاجة إلى المفاهيم المعتمدة والذي يترجم بدوره المهمات البحثية التي يسعى الباحث من خلالها إلى فك اللبس حول بعض المفاهيم التي تجعل من البحث العلمي عملية صحيحة ومجدية مترجمة لما يوحيه الميدان من التعريفات إجرائية يعمدها الباحث من خلال مدى تطلعه للأطر الأمريكية للدراسة يجعلها كمركز نظري يساعده في بحثه، ومن خلال موضوعنا هذا سنعرض المفاهيم الأساسية للدراسة من خلال ما يلي:

1- **الثقافة:** لقد وضعت تعريفات كثيرة جداً لثقافة لكنها تصب في إطار التعريف الكلاسيكي، الذي وضعه "تايلور" في مطلع كتابه عن الثقافة البدائية وهي " أن الثقافة ذلك الكل المركب الذي يشتمل على المعرفة والمعتقدات والفن والأخلاق والقانون والعادات أو أي عادات وقدرات يكتسبها الإنسان بصفته عضواً في المجتمع"¹

2- **الثقافة التنظيمية:**

وتعرف الثقافة التنظيمية بأنها مجموعة من القيم والمعتقدات والمفاهيم وطرق التفكير بين أفراد، وهي غير مرئية وغير مكتوبة لكنها محسوسة، وبها يشارك العاملون بالمنظمة في تكوينها.²

فالثقافة التنظيمية حسب "شين" في كتابه "الثقافة التنظيمية والقيادة" هي مجموع مبادئ الأساسية التي اخترعتها الجماعة أو اكتشفتها أو طورتها أثناء حل مشاكلها لتكيف الخارجي والاندماج الداخلي والتي أثبتت فعاليتها ومن ثم تعليمها للأعضاء الجدد كأحسن طريقة لشعور بالمشكلات وإدراكها وفهمها.³

¹ محمد عباس إبراهيم الثقافات الفرعية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1997، ص 98.

² مشهورة ثروت، استراتيجيات التطور الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 357.

³ كمال بو الشرش، الثقافة التنظيمية، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، 2014، ص 15_16.

- الثقافة التنظيمية هي: " مجموعة التقاليد والقيم والمعتقدات والاتجاهات التي تكون مجالاً يوثق في كيفية سلوكنا وتفكيرنا في المنظمة.⁴
- الثقافة التنظيمية هي: " مجموعة إيديولوجيات والفلسفات والقيم والمعتقدات والافتراضات والاتجاهات المشتركة وأنماط التوقعات التي تميز الأفراد في تنظيم ما".⁵
- يمكن تعريف الثقافة التنظيمية بأنها: (خصائص التقاليد والقيم المشتركة بين العاملين) والقيم هي الاعتقادات الأساسية الذي يجب عليك عمله أو عدم عمله وما هو مهم أو غير مهم ، فالقيم ترشد وتوجه السلوك وتؤثر بل وتشكل السلوك الأخلاقي ، وقد تعني القيم معاني مختلفة لأشخاص مختلفين ، فقد تعني لبعض النواحي المادية في المجتمع كالفن والموسيقى والمسرح . وربما تعني لفئة أخرى بان القيم هي التي اتفق عليها أفراد المجتمع ويعملون على أساسها كالعدالة والإخاء ، والديمقراطية بناء على المفهوم السائد لان الناس قادرين على حكم أنفسهم بأنفسهم وقد تعني المجموعة ثالثة من الناس بأنها الطريقة السلوكية المميزة لبلد ما أو مجتمع معين كالشهامه و الكرم و الضياف في المجتمع العربي.⁶
- الثقافة التنظيمية هي: " مجموعة من المميزات التي تتميز بها المنظمة عن باقي المنظمات الأخرى وتتمثل هذه المميزات تأثيراً كبيراً على سلوك الأفراد في المنظمة، وتتمثل إطار يوجه سلوك الأفراد أثناء العمل كتبني المنظمة قيماً معينة كالخضوع لأنظمة وقوانين والاهتمام بالعملاء وتحسين الفعالية والكفاءة.⁷

⁴ ناصر محمود جردات و إسماعيل المعاني و احمد يوسف عريقات ، إدارة التغيير والتطوير ، دار إثراء للنشر والتوزيع ، عمان ، 2013، ص 147.

⁵ بلال خلف السكارنه ، الإبداع الإداري ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2011 ، ص 331.

⁶ كمال محمد المغربي ، الإدارة ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان ، 2007 ، ص 510 .

⁷ بلال خلف السكارنه ، التطوير التنظيمي والإداري ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط 2 ، 2013 ، ص 358.

- تعرف الثقافة التنظيمية على أنها: " القيم الأساسية التي تتبناها المنظمة والفلسفة التي تحكم سياستها اتجاه الموظفين والطريقة التي يتم بها إنجاز المهمم والافتراضات والمعتقدات التي يتشارك في الالتفات في حولها أعضاء التنظيم.⁸

تعريف الإجرائي للثقافة التنظيمية:

هي وعاء الخبراء المكتسبة، التي يستمدتها الموظف من مبادئ والقيم والمعتقدات وأفكار المؤسسة التي بدورها تشكل الثقافة التنظيمية الخاصة بمؤسسة معينة التي نستطيع أن نميز بين مؤسسة أخرى.

تعريف الالتزام التنظيمي:

تباينت مفاهيم الالتزام التنظيمي نظرا لتباين الباحثين حوله، إلا أن توضيح المفهوم قد لازمه بعض التعقيد نتيجة التركيز على الالتزام حوله بيئة العمل وتضمينه مجالات عدة مثل: نحو العمل جماعة العمل والالتزام نحو الواجبات والمهام داخلية للعمل والالتزام نحو العمل جماعة العمل وغيرها، والتي عبرت عن متغيرات أساسية في الالتزام التنظيمي.

يمكن القول أن الالتزام هو حالة نفسية واجتماعية تدل على تطابق أهداف العاملين مع أهداف المنظمة وشعور كل طرف بواجباته اتجاه الطرف الآخر، والتمسك بقيم وأهداف المنظمة والشعور القوي بالانتماء إليها والدفاع عنها والرغبة في الاستمرار فيها.

ومما يجدر ذكره أن هناك اختلاف في المفهوم بين مفردات الولاء والانتماء والالتزام، رغم ورود هذه المصطلحات الثلاثة في بعض الدراسات بنفس المعنى.⁹

وفيها يلي شرح لكل مصطلح:

في (Loyalty) ورد تعريف الولاء بمعنى: أمانة أو وفاء ضمن المصطلح الأجنبي أو المعجم الموسوعي للمصطلحات أنه: الإخلاص لفكرة أو مثل عال أو لشخص جماعة أو وطن أو الوفاء له.

وورد تعريف الانتماء بمعنى: أمانة التبعية أي شعور المرء بالطمأنينة لكونه ينتمي إلى جماعة مختارة يطمئن لها.¹⁰

كما ورد تعريف الانتماء في المعجم للمصطلحات التربوية أنه:

شحنة عقلانية وجدانية كامنة بداخل الفرد ويكون الفرد جزء من جماعة ويسعى عادة إلى أن تكون قوية يقمصها ويوجد نفسه بها كالأسرة، فيشترط في الانتماء أن يكون الفرد جزء من الجماعة التي ينتمي إليها بينما من الممكن ولاء الجماعة لا يكون جزء منها.¹¹

⁸ الفريجات خضير كاظم و اللوزي موسى سلامة و الشهابي أنعام عبد اللطيف ، السلوك التنظيمي ، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان ، 2009 ، ص 358.

⁹ خاصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2011 ص 201.

¹⁰ ختام عبد الله علي غنام، السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية كلية الدراسات العليا جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين، 2006، ص 36

¹¹ بدر محمد الجريسي، الروح المعنوية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للعاملين لمجلس الشورى السعودي من وجهة نظرهم رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية ، كلية الدراسات العليا

نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض، 2010 ، ص 47

وفي قاموس أكسفورد بمعنى كلمة الالتزام بمعنى الحالة أو الوضع الذي يقدم به الفرد الكثير من الوقت والاهتمام لمؤسسته أنه يعتقد أنها الحق.

كما أنه أيضا يشير إلى نتيجة لاحقة، فقد يحدث الالتزام التنظيمي وقد لا يكون بينهما علاقة كالالتزام العامل بما يوجبه عليه عقد العمل مثلا وعليه فان مفهوم الالتزام يختلف عن مفهوم الولاء وليس مرادفا له. فقد عرفه كل من (Smith-Porter) الالتزام التنظيمي بأنه توجه يتسم بالفعالية والايجابية نحو المنظمة.¹²

تعريف الإجرائي لالتزام التنظيمي:

بأنه مدى اقتناع العاملين بآرائهم وقيمها وأهدافها إلى الدرجة التي تجعله يتوافقون معها ويندمجون فيها ويشعرون أنهم جزء أساسي ومؤثر فيها، مما يدفعهم إلى بذل الجهود المطلوبة في مجال عملهم العادي فضال عن استعدادهم لبذل جهودات إضافية تطوعية من شأنها نجاح الإدارة وتقديمها ورفاهيتها.

المبحث الثاني: العلاقة بين الثقافة والالتزام:

مما شك فيه أن الثقافة التنظيمية هي الروح لأي منظمة فالثقافة أصبحت اليوم تشكل احد المتغيرات الهامة في استراتيجية تسيير المنظمات و إدارة الوارد البشرية ،لاسيما بعد ان أثبتت الدراسات والتجارب أن المورد البشري هو المحرك الرئيسي و الهام في كل المنظمات على اختلاف أنشطتها و أهدافها، وبرزت ضرورة اهتمام المسيرين وتركيز جهودهم على دراسة الأطر الاجتماعية و الثقافية للمؤسسة، و الإمام بمختلف أبعادها و متغيراتها باعتبارها الأسلوب الناجح لهم وتفسير سلوكيات أفرادها و تحليل سيكولوجياتهم و معرفة القيم و المعتقدات التي يؤمنون بها، ومن ثم محاولة التأثير على أنماط تفكير واتجاهاتهم لجعلها تسير نحو تحقيق هدف المؤسسة و تحسين مستوى أداها الوظيفي.

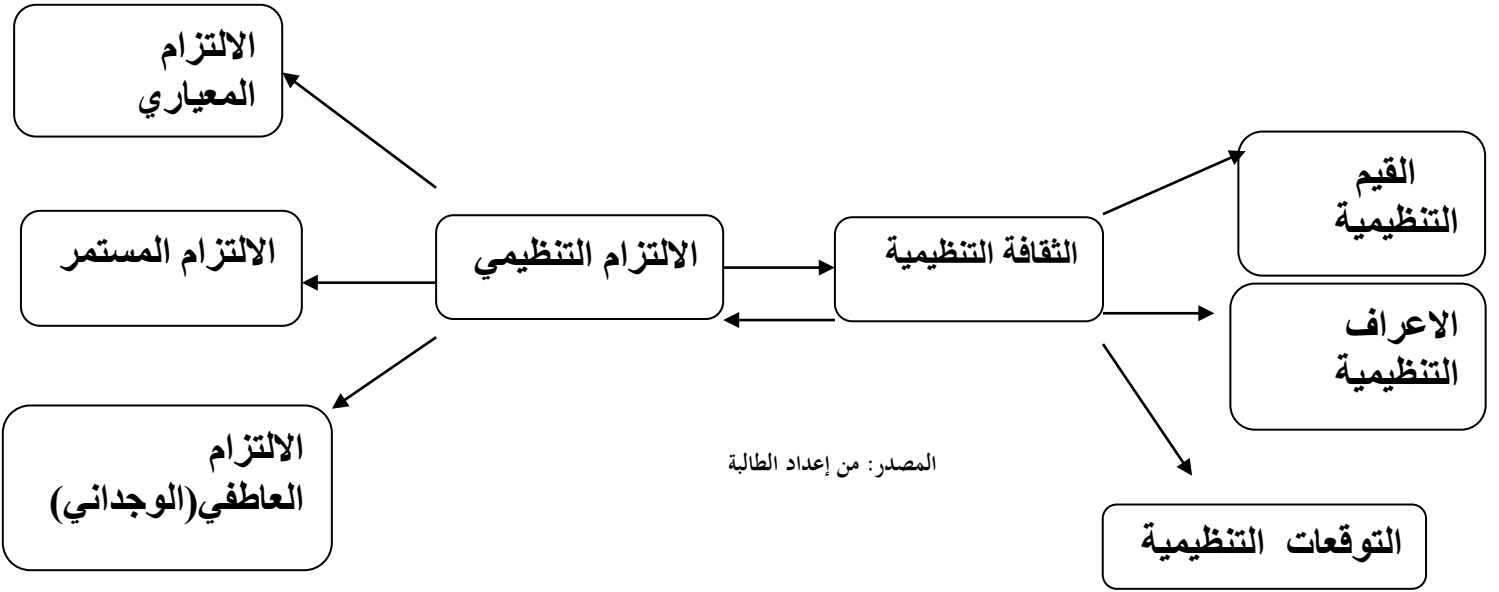
فمن المعروف الالتزام التنظيمي انه وجهة نفسية عضو المنظمة تجاه ارتباطه بالمنظمة التي يعمل بها يلعب الالتزام التنظيمي دورا محورا في تحديد ما إذا كان الموظف سيبقى مع المنظمة لفترة أطول من الوقت ويعمل بحماس نحو تحقيق هدف المنظمة.

إذا تم تحديد الالتزام التنظيمي فانه يساعد على التنبؤ برضا الموظف ومشاركة الموظف توزيع القيادة والأداء الوظيفي وانعدام الأمن الوظيفي وما شابه ذلك من صفات، من المهم معرفة مستوى نظر الإدارة حتى يتمكن من معرفة تفانيهم في المهام الموكلة إليهم على أساس يومي.

¹² الجميلي، مخلص شياع علي الجميلي ، سنة 20، العوامل المؤثرة في الالتزام ، جامعة الإيثار للعلوم الاقتصادية الإدارية 2009، ص 29.

فمن خلال ما عرضناه نحدد العلاقة بين المتغيرات:

تكمن العلاقة بين الالتزام و الثقافة التنظيمية فأى منظمة أنها علاقة تكاملية ارتباطيه فكلما كانت الثقافة التنظيمية معترف بيها من قبل الفاعلين و مشاركة في اتخاذ القرار و مشاركة الفعالة في تسيير شؤون المنظمة وتكون أيضا قوية و سائدة وتحقيق الفعالية المرجوة في المنظمة كان الالتزام ملازم مع الثقافة التنظيمية ويشعر انه عضو فعال في المنظمة و يشعر بالانتماء و الهوية وعدم شعور بالاغتراب الوظيفي، وذلك يولد الاعتزاز الوظيفي و الفخر الوظيفي فتحقق زيادة الإنتاجية و ميزة التنافسية حققت أهدافها المسطرة (التخطيط الاستراتيجي) فيكون النجاح حليف المنظمة.



الشكل : أبعاد الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي

المبحث الثالث: دراسات السابقة

أولاً: الدراسات السابقة

إن ما يميز البحث العلمي هو الاستمرار و التراكم الهائل, و هو ما سهل على العلم الوصول إلى التطورات هائلة حيث يستأنف الباحثون دراساتهم من منطلق النتائج التي تم التوصل إليها سابقاً, و بالتالي يصبح لدى الباحث معرفة كاملة تكسبه موروثاً علمياً يساعده على تجاوز خطوات بحثه, فكان للدراسات السابقة أو المشابهة أهمية كبيرة فهي تمكن الباحث من الاستفادة قدرة المستطاع من المنهج الذي اتبعته, للتحقق من الفرضيات التي صاغتها و النتائج التي تم التوصل إليها, إذ أنها تتيح في كثير من الأحيان فرص تجنب الأخطاء التي تم الوقوع فيها سابقاً فهي إذن تعتبر بمثابة دعم للدراسة, وبالنسبة للبحوث والدراسات السابقة التي أجريت حول الموضوع وجدنا بعض الدراسات وقد اكتفينا فقط بذكر و باختصار تلك الدراسات ذات علاقة بموضوع البحث سواء كانت دراسات عربية أو وطنية محلية و التي نعتقد أنها إفادتنا في إنجاز البحث انطلاقاً من اختيار الموضوع إلى غاية النتائج التي سيتم الوصول إليها . من الدراسات التي اعتمدنا عليها ما يلي:

• الدراسات العربية:

1- الدراسة الأولى:

دراسة: محمد بن غالب العوفي

موضوع الدراسة: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي

زمن الدراسة: 2005:

مكان الدراسة: الرياض بالمملكة العربية السعودية

طبيعة الدراسة: ميدانية

إشكالية الدراسة: ما طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية وبين التنظيمي في هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض؟

المنهجية الدراسة: ولقد اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

عينة الدراسة: جميع العاملين بالمؤسسة.

هدف الدراسة:

• تعرف على السائدة المكونة للثقافة في هيئة الرقابة وتحقيق في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

● الوقوف على مدى اختلاف قيم الثقافة التنظيمية باختلاف بعض الخصائص الشخصية لدى منسوبي هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض.

● الكشف عن طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي في هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

نتائج الدراسة:

- وجود علاقة ارتباطيه موجبة قوية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية بشكل عام والالتزام التنظيمي.

- أهم القيم المكونة للثقافة التنظيمية التي تؤثر على الالتزام بشكل عام في (العدل، الكفاءة، وفرق العمل)

- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الشخصية والثقافية وكذلك عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بينها وبين القيم المكونة للثقافة التنظيمية.

تعقيب عن الدراسة:

وتتميز دراستنا الحالية على دراسة العوفي كونها تناول تأثير الثقافة التنظيمية على أداء العاملين بينما الدراسة أعلاه تناولت مدى تحقيق الالتزام التنظيمي، كما أن هذه الدراسة طبقت على بيئة عربية وكانت محصورة في مجال واحد فالباحث لم يتطرق إلى دور المناخ في تأثير على الالتزام التنظيمي والذي من شأنه تحقيق أداء أفضل فالثقافة القوة هي التي تسعى أفرادها إلى البحث عن التميز من اجل تحقيق أهداف محددة.

2- الدراسة الثانية:

دراسة: الصرايرة

موضوع الدراسة: العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في شركتي البوتاس والفوسفات المساهمتين العامتين الأردنية

زمن الدراسة: 2003

مكان الدراسة: الأردن

طبيعة الدراسة: ميدانية

إشكالية الدراسة: مدى تأثير العوامل المكونة الثقافة المنظمة على العوامل المكونة للإبداع الإداري؟

منهجية الدراسة: اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي

عينة البحث: عاملين بالمؤسسة

هدف الدراسة:

- إيجاد العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في الشركات الصناعية الأردنية (البوتاس والفوسفات)

نتائج الدراسة:

لقد توصلت إلى عدة نتائج منها أن النمط الثقافة السائدة هو (الشخصية) إذا انه لا يتوافق مع الإبداع بدرجة كبيرة، أما النمط الثقافي الأخر فهو (القوة) الذي كان يتوافق بدرجة اقل وجاءت ثقافة الدور والمهمة بالترتيب الثالث والرابع وهما اقل توافقا مع الإبداع لأنها غير سائدة.

التعقيب عن الدراسة:

لقد تناولت دراستنا دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى أساتذة علم اجتماع بالكلية العلوم الاجتماعية بالجامعة الوادي بينما تناولت الدراسة أعلاه العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في بيئة تختلف عن هذه الدراسة وهي البيئة الأردنية، فليس من ضرورة أن تتحدد الثقافة من خلال العناصر المكونة لها فهناك عوامل أخرى مثال العوامل البيئة والعوامل الفكرية والتي من شأنها أن تساهم في التأثير على ثقافة الأفراد وبالتالي تنمية المهارات وتحقيق الإبداع الإداري.

3- الدراسة الثالثة:

الدراسة: أحمد بن فرحان الشلوي

موضوع الدراسة: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي

زمن الدراسة: 2005

مكان الدراسة: المملكة العربية السعودية

طبيعة الدراسة: ميدانية

إشكالية الدراسة: تمحورت أسئلة الإشكالية في التساؤلات التالية:

- ما مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في كلية خالد العسكرية؟
- هل يختلف مستوى الثقافة التنظيمية في كلية الملك خالد العسكرية باختلاف الخصائص الشخصية والوظيفية لمنسوبيها من المدنيين والعسكريين؟
- هل يختلف مستوى الانتماء التنظيمي في كلية الملك خالد العسكرية باختلاف الخصائص الشخصية والوظيفية لمنسوبيها من المدنيين والعسكريين؟
- ما علاقة الثقافة التنظيمية بالانتماء التنظيمي لمنسوبي كلية الملك خالد العسكرية من المدنيين والعسكريين؟

منهجية الدراسة: اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي
عينة البحث: جميع موظفي كلية الملك خالد العسكرية بمدينة الرياض
هدف الدراسة:

- التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في كلية الملك خالد العسكرية
- تحديد اختلاف مستوى الانتماء التنظيمي لدى منسوبي الكلية المدنيين والعسكريين.
- تحديد مدى اختلاف مستوى الثقافة التنظيمية في الكلية

نتائج الدراسة:

أن مستوى الثقافة التنظيمية في كلية خالد العسكرية سائد بدرجة مرتفعة نسبيا ومستوى الانتماء التنظيمي لمنسوبي الكلية مرتفع بمختلف أبعاده ، كما انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى منسوبي الكلية فيما يتعلق بمستوى الثقافة التنظيمية وفقا لاختلاف الخصائص الشخصية و الوظيفية كذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى منسوبي الكلية في مستوى الانتماء الوظيفي وفقا لمتغير طبيعة العمل الصالح العسكريين ، و أيضا لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى منسوبي الكلية في مستوى الانتماء التنظيمي وفقا لاختلاف الخصائص الشخصية و الوظيفية، كما توجد علاقة فردية موجبة بين الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي بين قيم الثقافة التنظيمية و الانتماء التنظيمي لدى منسوبي الملك خالد العسكرية من المدنيين و العسكريين.

التعقيب على الدراسة:

تميزت دراستنا عن الدراسة أعلاه كون هذه الأخيرة أجريت في بيئة مختلفة وهي كلية الملك خالد بالرياض بينما دراستنا هذه أجريت بالكلية العلوم الاجتماعية بولاية الوادي وكما هو معلوم فان نمط الثقافة السائدة في هذين البيئتين يختلف نظرا لطبيعة القيم والعادات السائدة في هذين المجتمعين.

4- الدراسة الرابعة:

الدراسة: لفرحان عبد الله

موضوع الدراسة: تأثير الثقافة التنظيمية في جامعة صنعاء على السلوك الإداريين

زمن الدراسة: 2007

مكان الدراسة: صنعاء، اليمن

طبيعة الدراسة: ميدانية

إشكالية الدراسة: ما هو الثقافة التنظيمية بجامعة صنعاء على موظفين الإداريين؟

منهجية الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي

عينة البحث: موظفي الإدارة

هدف الدراسة:

- معرفة التأثيرات المختلفة للثقافة التنظيمية على سلوكيات الموظفين الإداريين باختلاف خصائصهم وتركيبهم الديمغرافية الطبقية.

نتائج الدراسة:

وتوصلت الدراسة بالجامعة صنعاء إلى انه لا توجد علاقة طردية موجبة بين الثقافة التنظيمية وبين سلوك الموظفين الإداريين، كما أن الثقافة التنظيمية بكافة أبعادها تأثير متوسطا على الموظفين الإداريين بجامعة صنعاء وتأثيرها بالدرجة الأولى على أنجاز الموظفين، ونادت الدراسة إلى ضرورة استيعاب مفهوم الثقافة التنظيمية كمفهوم إداري من قبل القيادات الإدارية ومسؤولي الإدارة بجامعة صنعاء، التي تعد مركزا هاما يتوقف عليه نجاح أو فشل المنظمات الإدارية.

تعقيب عن الدراسة:

وتتميز دراستنا على هذه الدراسة كونها تجريان في بيئتين مختلفتين إلى حد ما، فدراستنا أجريت على أساتذة كلية علم اجتماع كلية العلوم الاجتماعية بولاية الوادي بينما الدراسة أعلاه أجريت بجامعة صنعاء على كافة موظفي الإداريين، ونلاحظ أن هذه الدراسة قد حصرت إبعاد الثقافة التنظيمية في مجال ضيق فليس بالضرورة أن يتأثر الأداء فقط بدرجة الولاء والانجاز فهناك عوامل أخرى كالروح المعنوية والرضا ونمط الثقافة السائدة.

الدراسة الخامسة:

دراسة: إيهاب فاروق

موضوع الدراسة: دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الالكترونية

زمن الدراسة: 2011

مكان الدراسة: محافظات غزة

طبيعة الدراسة: ميدانية

إشكالية الدراسة: دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الالكترونية؟

منهجية الدراسة: ولقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج التحليلي

عينة البحث: جميع موظفي الإداريين المتعاملين بأسلوب الإدارة الالكترونية في وزارة التربية والتعليم العالي وعددهم

(294)

هدف الدراسة:

- محاولة التعرف على واقع الثقافة التنظيمية في محافظات غزة.

- السعي إلى تعزيز الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الالكترونية في وزارة التربية والتعليم بمحافظات غزة.

نتائج الدراسة

- إن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية الأعراف التنظيمية التوقعات)، وبين تفعيل تطبيق الإدارة الالكترونية، في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظات غزة وكانت هذه العلاقة طردية.
- لا يتاح للموظف اتخاذ القرارات المتعلقة بعمله دون الرجوع إلى رئيسه المباشر.
- لا يتم تكريم أو تحفيز الموظفين غي بناء ونشر العمل الالكتروني بالوزارة.
- لا يتم إعطاء الموظفين فرصة المشاركة في تطوير نظم واليات العمل بالبرامج الالكتروني الذي يستخدمونه.

التعقيب عن دراسة:

تختلف دراستنا عن هذه الدراسة من حيث بيئة التي أجريت فيها الدراسة كما أن الموضوع ركز على العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتطبيق الإدارة الالكترونية فكان الأفضل تناول تأثير الثقافة التنظيمية على تفعيل تطبيق الإدارة الالكترونية، كما أن الدور ركز على جانب معين من القيم التنظيمية، ونظرا لان مجال الدراسة كان واسع كان لابد من الاعتماد على دراسات مقارنة أو تدعيم الاستبانة بتقنية القابلة كي يتم معرفة دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الالكترونية.

• الدراسات الوطنية

دراسة السادسة:

دراسة: بو بكر منصور

موضوع الدراسة: الثقافة التنظيمية وعلاقتها التنظيمي في الإدارة العمومية الجزائري

زمن الدراسة: 2007

مكان الدراسة: ولاية الوادي

طبيعة الدراسة: ميدانية

إشكالية الدراسة: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وبين سوء السلوك التنظيمي في أجهزة المصالح الخارجية للدولة بولاية الوادي؟
هدف الدراسة:

- معرفة علاقة الارتباط بين الثقافة التنظيمية باعتبارها إحدى القوى الموجهة للسلوك وسوء السلوك التنظيمي كمسار يختاره الفرد بكيفية واعية أو غير واعية من جهة أخرى.

- دراسة وتحليل أبعاد الثقافة التنظيمية في الإدارة العمومية الجزائرية.
 - تزويد الإدارة بمقترحات تنفيذ التطور التنظيمي الذي يندرج ضمن عمليات الإصلاح الإداري وتحسين مستوى أداء أجهزة الإدارة العمومية الجزائرية
- عينة الدراسة: مديرية ولائية (موظفين)
- منهجية دراسة: ولقد اعتمدت الدراسة على المنهج الارتباطي الوصفي.
- نتائج الدراسة:
- وجود مستوى منخفض لمختلف أبعاد الثقافة التنظيمية الأربعة بالإضافة إلى وجود مستوى متوسط لسوء السلوك التنظيمي في أجهزة المصالح الخارجية للدولة بولاية الوادي.

التعقب عن الدراسة:

ما نستنتجه من هذه الدراسة أنها تميزت بطرح السلوك سليم للإشكالية أيضا من حيث اختيار العينة الدراسة، إلا أن السلوك التنظيمي مجال يهتم بمعرفة كل جوانب السلوك الإنساني في المنظمات، ويتطلب نجاح المنظمات وجود عدد من المتغيرات التنظيمية بشكل سليم من أهمها المناخ التنظيمي الذي يمكن من خلاله معرفة الثقافة السائدة وعلاقتها بسوء السلوك التنظيمي، وهذه النقطة وغيرها من شأنها أن تؤثر على سلوك الأفراد، خاصة في ظل هذا النوع من الدراسات ومجتمع بحث مثل الذي كان محل هذه الدراسة، فمن الملاحظة أن الباحث اغفل على هذه الجوانب في الدراسة كما انه لا يمكن التعميم على المؤسسات فلكل مؤسسة ثقافتها الخاصة والتي هي نتيجة لثقافة الأفراد.

● دراسة السابعة:

دراسة: سوسي احمد

موضوع الدراسة: الثقافة التنظيمية وتأثيرها على أداء العاملين بالمؤسسة

زمن الدراسة: 2013

مدة الدراسة: بدأت هذه الدراسة في 27 فيفري 2013 إلى غاية 20 ماي 2013

مكان الدراسة: ولاية الاغواط، الجزائر

طبيعة الدراسة: ميدانية

إشكالية الدراسة: إلى مدى تساهم الثقافة التنظيمية في تأثير على أداء العاملين داخل مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بولاية الاغواط

منهجية الدراسة: استخدم الباحث المنهج الكمي الذي لم يقتصر على كم البيانات ويتخذ من الأرقام والعمليات الإحصائية أساسا له

عينة البحث: عاملين بالمؤسسة

هدف الدراسة: يمكن هذا البحث أن يساعد في تحقيق أهداف المؤسسة

يعطي المؤسسة مكانة هامة وسمعة جيدة من خلال تمسكها بثقافتها

نتائج الدراسة: خلصت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج تتمثل فيما يلي:

- الثقافة التنظيمية تعتبر عنصرا هاما لدى أي مؤسسة فهي من العناصر التي تساعد المؤسسة على بلوغ أهدافها.
- تسعى المؤسسة إلى تغيير ثقافتها استجابة للتغيرات التي تحدث في بيئة الداخلية أو الخارجية لها.
- تعكس الثقافة التنظيمية عادة رسالة المؤسسة وأهدافها وقيم المؤسسين، فهي تمثل القيم السائدة والزيائن وتعني طريقة الأشياء المعمول بها حولنا أو الافتراضات والمعتقدات الأساسية التي يشترك فيها أعضاء المؤسسة.
- الثقافة التنظيمية تتميز عموما بمجموعة من الخصائص التي تراعى عند ممارسة الإدارة الاستراتيجية منها أنها كل مركب من عناصر متصلة وهي نظام متغير متطور تراكمي.
- أن التغيير سواء في الثقافة أو في الاستراتيجية أو حتى في التكنولوجيا والقدرة على مواكبة التغيير في العالم هو من ابرز الخصائص المؤسسات القوية والثقافات القوية وهذا ما تم ملاحظته من خلال البيانات التي تم التحصيل عليها بديوان الترقية والتسيير العقاري، ذلك انه يتبنى ثقافة تنظيمية قوية تمتاز بصلاية قيمها ومعاييرها.

- التعقيب على الدراسة السابقة:

على الرغم من الاشتراك بين موضوع الدراسة السابقة واحد متغير موضوع دراستنا إلا أن تناولهما للموضوع كان من زاوية الثقافة التنظيمية وكشف على تأثيرها أداء العاملين بالمؤسسة، في ظل المقاربات النظرية المفسرة لهذا الأخير وهذا ما سينتج عنه حتما الاختلاف بين الدراسة وموضوع دراستنا في الجانبين النظري والميداني ورغم استفادتنا من هاته الدراسة فإننا ننوه إلى بعض نقاط الاختلاف التالية:

تطرق في الجانب النظري إلى عدة عناصر منها الثقافات الفرعية في منظمات وقيم المؤسسة والأداء والعوامل المؤثرة فيه وتغير الثقافي

أما المعالجة الميدانية والتي تم خلالها تكميم كل المؤشرات ذات العلاقة بالجانب النظري وتبويبها في اطر كمية تعكس مدى تأثير الثقافة التنظيمية بالأداء العاملين بالمؤسسة.

نظريات الثقافة التنظيمية:

ذكر وصفي انه نتج عن دراسات العلماء عدد من النظريات والنماذج التي تفسر العلاقة بين الثقافة والأفراد والجماعات والتنظيم ونذكر أهمها:

نظرية القيم: أنصار هذه النظرية ندرة وجود مبدأ تكاملي واحد يسود الثقافة، وإنما الثقافة الواحدة يسودها عدد محدود من القيم والاتجاهات تشكل الواقع لدى الحاملين لتلك الثقافة، وان ثقافة توجد بها مجموعة من القوى التي تؤكد أفراد الجماعة على أهميتها، تسيطر على تفاعل الأفراد، وتحدد الكثير من أنماطهم الثقافية.

نظرية روح الثقافة : تنطلق هذه النظرية من أم كل ثقافة تنظيمية تتميز بروح معينة تتمثل في مجموعة من الخصائص و السمات المجردة التي يمكن استخلاصها من تحليل المعطيات الثقافية , و تسيطر تلك الروح على شخصيات القادة و العاملين في المنظمة وعليه يمكننا القول إن الثقافة تشير إلى مجموعة القيم التي ينظر إليها إطار مرجعي لمعظم أفراد جماعة التنظيم و تحدد أيضا النمو الثقافي الممكن تحقيقه من خلال ثقافة المنظمة المستمدة أصلا من ثقافة المجتمع... وهذا يجعل روح الثقافة لأية منظمة إدارية تتمثل في جانبي الاستمرارية و التطور. نظرية التفاعل مع الحياة:

تعتمد هذه النظرية على طريقة التي يتعامل بها الأفراد التنظيم مع من حولهم والتي يعرف القائد بواسطتها كل فرد في وحدته القيادية والتي يؤدي القائد من خلالها دوره في التنظيم دوم التصادم مع غير هو يتمثل جوهر هذه النظرية في أن الأسلوب النظر إلى الحياة يختلف عن روح الجماعة وعن أسلوب التفكير وعن الطابع القومي، وإنما يمثل الصورة التي كونها أعضاء التنظيم.¹³

¹³ حمد بن فرحان السلوى , الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي. دراسة ميدانية على منسوبي كلية الملك خالد العسكرية رسالة ماجستير , نسخة الكترونية

جامعة نايف للعلوم الأمنية بالرياض, السعودية, 2005, ص 38_40

خلاصة الفصل:

قد تناولت في هذا الفصل أهم الخطوات التي قامت عليها الدراسة من خاتل الجانب المنهجي باعتباره مرحلة هامة وأساسية في مراحل البحث العلمي، بحيث تطرقت إلى أسباب اختيار الموضوع وأهمية الدراسة وأهدافها. كما قمت بعرض الإشكالية من خلال طرح التساؤل العام والتساؤلات الفرعية والفرضيات المقترحة من اجل تحديد الدراسة الميدانية كما قمت بتحديد المفاهيم العامة الإجرائية. من خلال عرضنا جملة الدراسات السابقة حول الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي فنلاحظ تشابه في مواطن وتختلف في مواطن أخرى، خاصة من الجوانب المنهجية وذلك باستعمال المنهج الوصفي وأداة الاستبيان والاستمارة في جمع البيانات إلا إنها لم تعرض مدى تحقيق الثقافة التنظيمية بالالتزام التنظيمي التي عرضناها في هذه الدراسة والتي هي محل دراستنا هذه.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

تمهيد

بعدها تطرقت في فصل السابق إلى جملة من التعريفات العامة والإجرائية وعرض دراسات السابقة المتعلقة بموضوع دور "الثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي" باعتبار أن الدراسة الميدانية هي القاعدة الأساسية لأي بحث علمي فمن خلالها يتمكن الباحث في جمع المعلومات والبيانات حول موضوع بحثه وقيمة النتائج المتحصل عليها وهذا يتوقف على مدى دقة الإجراءات المنهجية والضبط الدقيق في معالجة معطياته. وسنتطرق من خلال هذا الفصل إلى عدة عناصر، مجالات الدراسة، تحديد العينة، أداة جمع البيانات وكذلك الأساليب الإحصائية.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات

أولاً: الطريقة

1_مجتمع وعينة الدراسة العينة:

- تعتبر العينة تلك المجموعة في العناصر أو وحدات التي يتم استخراجها في المجتمع البحث ويجري عليها الاختبار أو التحقق على اعتبار أن الباحث لا يستطيع موضوعياً لتحقيق في كل مجتمع البحث نظراً إلى الخصائص التي يتميز بها هذا المجتمع وعليه يمكن القول أن العينة هي " مجموعة فرعية في عناصر مجتمع بحث معين".
- اختيار العينة

إن العينة التي تم استخدامها في هذه الدراسة هي العينة العشوائية البسيطة وعددهم 30، وهي أحد أنواع العينة العشوائية (الاحتمالية)، ويتميز هذا النوع من العينات بالسهولة في استخراجها.

التعريف بالمؤسسة.

الإشياء والمهام:

تعتبر الإقامة الجامعية الشهيدة حمي مسعودة بالوادي من بين أهم الاقامات الجامعية و أقدمها حيث تسعى إلى تقديم مختلف خدمات الإطعام والإيواء إلى الطالبات بجامعة حمه لخضر و لقد انشأت طبقاً للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1 ذي القعدة عام 1425 الموافق لـ 22 ديسمبر سنة 2004 و المتضمن إنشاء مديريات الخدمات الجامعية و تحديد مقرها وقائمة الاقامات الجامعية التابعة لها و مشتملاتها، و كانت بداية إيواء الطالبات سنة 2005 و كانت باسم إقامة الجامعية 1000 سرير إلى غاية 19 ماي 2016 حيث تم تغير اسمها فأصبحت تسمى الإقامة الجامعية الشهيدة حمي مسعودة بالوادي.

وتقدر المساحة الكلية للإقامة الجامعية الشهيدة حمي مسعودة بالوادي 50000 م، وأما المساحة المبنية تقدر بـ 5870 م وإما المساحة الغير مبنية تقدر بـ 44130 م.

وتقع إقامة الجامعية الشهيدة حمي مسعودة بالوادي غرب مقر الجامعة حمه لخضر بالوادي بجانب الطريق الرابط بين الشط وتكسبت، وعدد الإجمالي للعاملين حمي مسعودة بالوادي 101 و 13 إداري و 88 عامل مهني.

ـ تحديد المتغيرات وطرق قياسها:

أن كل دراسة مبنية على مجموعة من التغيرات التي بتفكيكها وفهم إبعادها ومؤشراتها يستطيع الباحث معرفة الأدوات التي تسهل عليه جمع البيانات وتحليلها وبالتالي الوصول إلى نتائج علمية، فان متغيرات موضوعي هي: متغير مستقل: يتمثل في الثقافة التنظيمية الذي يعتمد على العديد من الإبعاد حيث تم التركيز على ثلاث أبعاد وهي: القيم التنظيمية، الأعراف التنظيمية، التوقعات التنظيمية.

متغير التابع: يتمثل في الالتزام التنظيمي الذي تم التركيز على ثلاث أبعاد وهي: الالتزام المستمر، الالتزام العاطفي(الوجداني)، الالتزام المعياري.

متغير ديموغرافي: ويتمثل في: الجنس، نوع الوظيفة، حالة الاجتماعية، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي.

ثانيا: الأدوات.

أدوات جمع البيانات:

تتطلب مرحلة جمع البيانات عناية خاصة من طرف الباحث، واستعمال أدوات مناسبة تمكنه من الوصول للمعلومة كما تتوقف دقة مصداقية أي بحث على دقة أدوات المستخدمة فيه، وبما أن نريد الوصول إلى دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين بإقامة جامعية حمي مسعودة للإناث اعتمدت في جمع المعلومات الأداة التالية:

الاستبيان: وهي أداة لجمع البيانات المتعلقة بالموضوع بحث محدد عن طريق استمارة يجري تعبئتها من قبل المستجوب، وقد اخترت الاستبيان للحصول على الحقائق وتم صياغة بنودها بناء على تساؤلات الدراسة حيث احتوت على 20 بند موزعين على النحو التالي:

أولاً: البيانات الشخصية: تحتوي 5 تخص العاملين.

ثانياً: بيانات خاصة بالقيم التنظيمية تحتوي 9 بند

ثالثاً: بيانات خاصة الأعراف التنظيمية 4 بند

رابعاً: بيانات خاصة التوقعات التنظيمية 3 بند.

الأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة

الأساليب الكمية:

هذا النوع في التحليل يسمح للباحث أن يستخرج إحصائيا المعطيات المتواصلة إليها من الدراسة الميدانية المتعلقة باستجابات المبحوثين، حيث اعتمدت على النسب المئوية وهذا بهدف تحويل البيانات إلى جداول وأرقام تعبر عنها.

التكرارات:

عدد المرات التي تكرر فيها الخيارات او الإجابة، بحيث المجموع يساوي عدد المفردات العينة. واعتمدت على التكرارات التعرف على البنود التي لقيت أكبر نسبة من الاستجابة من طرف العاملين وذلك اجل من إبراز الدور الذي تلعبه بيئة العمل في تحسين أداء العاملين قصد التعرف على طبيعة هذا الدور ومن اجل إثبات ووجوده من عدمه.

النسبة المئوية:

وهي توضح تمثيل العينة من المجتمع. ولقد اعتمدنا على نسبة المئوية من اجل المقارنة بين متغيرات الدراسة بحيث تصبح عملية المقارنة يسيرة يرمز لها بالرمز % ويعطي القانون بالشكل الآتي:

$$\text{النسبة المئوية: } 100 \times \frac{\text{التكرارات}}{\text{مجموع التكرارات}}$$

الأساليب الكيفية:

يتم هذا النوع من الأساليب عند القيام بالتعليق على الجداول والذي يعتبر عن تحليل وتفسير المعطيات الكمية من الجداول الإحصائية مع ربطها مع الجانب النظري وذلك بغرض اختبار صحة فرضيات الدراسة.

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

أولاً: النتائج

عرض وتحليل النتائج.

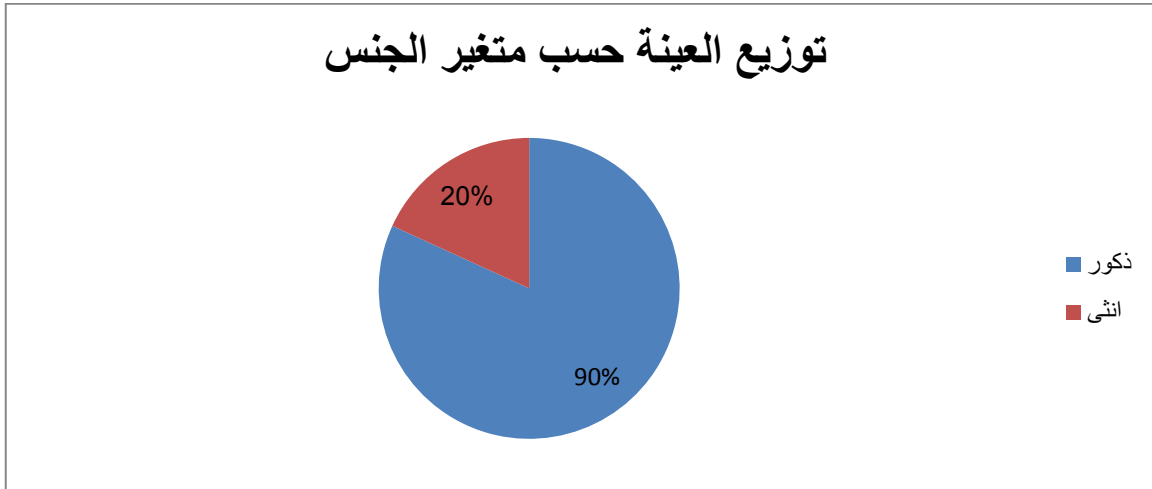
الجدول رقم (1): توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	24	90%
أنثى	6	20%
المجموع	30	100%

المصدر: من اعداد الطالبة.

نلاحظ من خلال الجدول (1) التالي الخاص بتوزيع العينة حسب الجنس أن اغلب أفراد العينة هم من ذكور وعددهم 24 ونسبتهم 90 % وان عدد الإناث 6 ونسبتهم 20%. ونلاحظ أن عدد ذكور أكبر من عدد الإناث، وهذا يبين أن المؤسسة عند التوظيف تعتمد على الذكور أكثر من الإناث ولذلك لطبيعة العمل في اقامات خصوصا رجال الأمن والذين يعملون في فترات المسائية، وعمل في الإطعام الذي يعد صعب بعض شيء وهذا لا يتمشى مع المرأة بإضافة أن المرأة نجد تعمل في مجالات العمل في المؤسسات العمومية كالتعليم والصحة... الخ وبالتالي فان العينة الدراسة يغلب عليها الطابع الذكوري.

الشكل رقم (1): يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس:



المصدر: من اعداد الطالبة

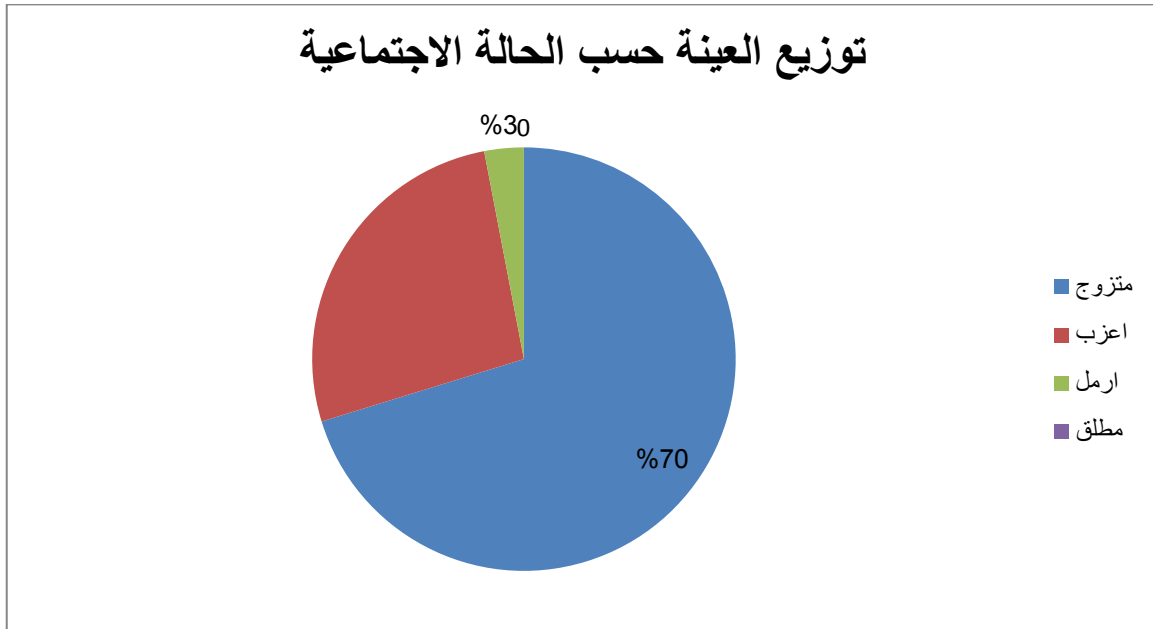
الجدول رقم: (2) يوضح توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية.

الحالة الاجتماعية	تكرارات	النسبة المئوية
متزوج	21	70%
أعزب	8	26,66%
أرمل	1	3%
مطلق	0	0%
المجموع	30	100%

المصدر: اعداد الطالب.

نلاحظ من خلال الجدول (2) التالي الخاص بتوزيع حسب الحالة الاجتماعية أن فئة الغالبة هي متزوجين والتي عددها 21 وتصل نسبتهم إلى 70% وذلك راجع لطبيعة المجتمع سوفي ألا وهو زواج المبكر في ولاية الوادي ثم تليها فئة العزاب والتي تقدر 8 ونسبتهم 26,66% وهي نسبة معتبرة في العينة البحث ونجد عامل واحد أرمل ونسبته 3% وكما نلاحظ انعدام المطلقين، وهذا راجع لطبيعة للمجتمع سوفي وكما نلاحظ عدم تدخل المؤسسة في شروط العمل بحيث تستقبل كافة الحالات الاجتماعية في المجتمع. وأن المجتمع يتدخل في اختلاف حالة الاجتماعية بحيث تختلف من مجتمع إلى آخر.

الشكل رقم: (2): يوضح توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية.



المصدر: من اعداد الطالب.

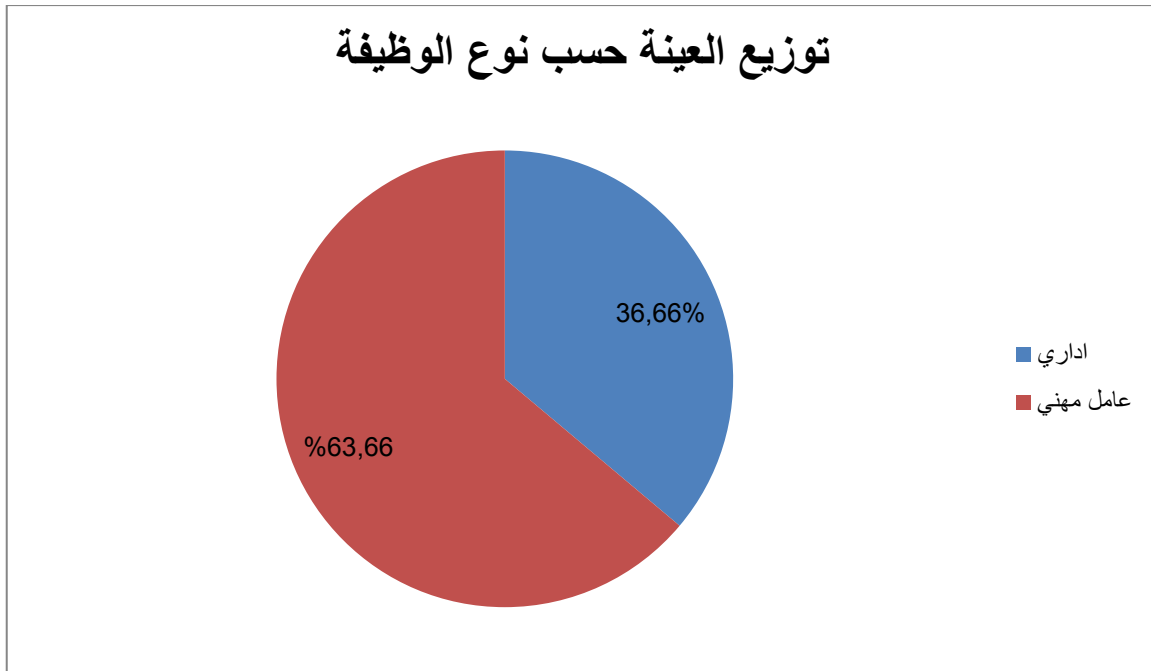
الجدول رقم: (3) توزيع أفراد العينة حسب نوع الوظيفة

نوع الوظيفة	التكرارات	النسبة المئوية
إداري	11	36,66%
عامل مهني	21	63,66%
المجموع	30	100%

المصدر: من اعداد الطالبة.

يتضح لنا من خلال الجدول (3) الخاص بتوزيع العينة حسب المؤهل العلمي أن اغلب أفراد العينة هم من العمال المهنيين ويصل عددهم إلى 21 و نسبتهم 66,63% حيث ينقسمون إلى عمال الإطعام حيث طبيعة العمل تتطلب عدد كبير من العمال لتلبية احتياجات الطلبة المقيمين في إقامة حمي مسعودة بالوادي و أيضا عمال الأمن الداخلي وما هو تتطلبه الإقامة من عمال الأمن الداخلي لتوفير الأمن و الطمأنينة لراحة المقيمت في الإقامة الجامعية حمي مسعودة و أما الإداريين يصل عدد إلى 11 إداري و نسبتهم 36,66% وهو عدد مناسب لإدارة كإدارة إقامة جامعية فهي لا تتطلب إداريين بقدر ما تتطلب عمال مهنيين لان طبيعة العمل تفرض ذلك.

الشكل رقم: (3) توزيع أفراد العينة حسب نوع الوظيفة



المصدر: من اعداد الطالبة.

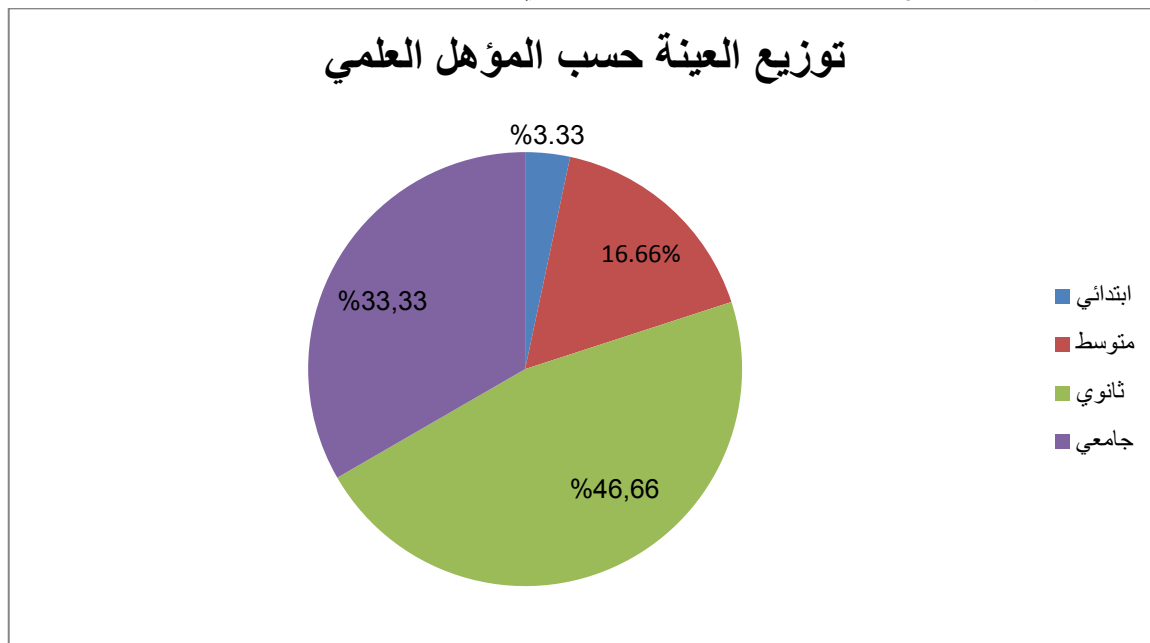
الجدول رقم (4): توزيع أفراد العينة حسب مؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرارات	النسبة المئوية
ابتدائي	1	3.33%
متوسط	5	16.66%
ثانوي	14	46.66%
جامعي	10	33.33%
المجموع	30	100%

المصدر: من اعداد الطالبة.

يتضح لنا من خلال الجدول (4) الخاص بتوزيع العينة حسب المؤهل العلمي أن اغلب أفراد العينة هم من ذوي المستوى ثانوي وعددهم 14 ونسبتهم 46,66% أنهم اغلب هذه الفئة من عمال الإطعام و الأمن الداخلي وتاليها نسبة المستوى الجامعي وعددهم 10 ونسبتهم 33,33% ثم تاليها ذوي المستوى المتوسط وعددهم 5 ونسبتهم 16,66% في نجد عامل واحد له مستوى ابتدائي، كما نلاحظ أن نسبة العاملين الجامعيين و الثانويين بالمؤسسة هي الأكثر تكرارا مما يدل على أن المؤسسة ذات طابع عام تحاول الاعتماد على الكفاءات المتحصلة على شهادات لتحسين سير العمل .

الشكل رقم (4): توزيع أفراد العينة حسب مؤهل العلمي



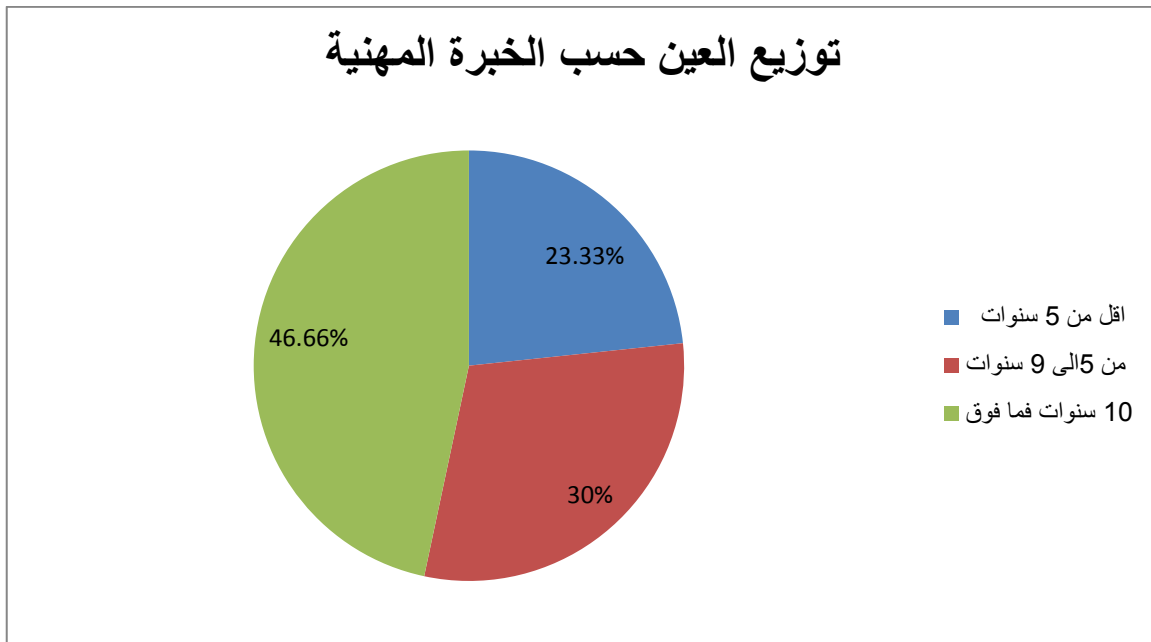
المصدر: من اعداد الطالبة.

الجدول (5): يوضح الفئات حسب الخبرة المهنية

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
اقل من 5 سنوات	7	23,33%
من 5 إلى 9 سنوات	9	30%
10 سنوات فما فوق	14	46,66%
المجموع	30	100%

المصدر: من اعداد الطالبة.

نلاحظ من خلال الجدول (5) التالي الخاص بتوزيع العينة حسب الخبرة المهنية أن اغلب أفراد العينة العاملين الذين لديهم 10 سنوات فما فوق عددهم 14 ونسبتهم 66,46% ثم تاليها ذوي من 5 إلى 9 سنوات وعدد 9 ونسبتهم 30% ثم اقل من 5 سنوات وعددهم 7 ونسبتهم 23,33% وذلك راجع للعمليات التوظيف مؤخرًا كما ونلاحظ أن المؤسسة تعتمد على الأساس الخبرة في ترقية وزيادة الفعالية في العمل من تحسين الأداء العامل. الشكل (5): يوضح الفئات حسب الخبرة المهنية.



المصدر: من اعداد الطالبة.

تحليل بيانات المحور الثاني: المتعلقة بدور القيم في تحقيق الالتزام التنظيمي.
الجدول رقم: (6) يوضح تأدية المهام في بيئة عادلة:

المجموع		أحيانا		لا		نعم		العبارة
النسبة المئوية	تكرار	النسبة المئوية	تكرار	النسبة المئوية	تكرار	النسبة المئوية	تكرار	هل تؤدي مهامك في بيئة عادلة؟
%100	30	%0	0	%0	0	%100	30	

المصدر: من اعداد الطالبة.

يتضح من جدول (6) التالي أن كل الباحثين يؤكدون أداء مهامهم في بيئة تنظيمية عادلة وذلك بنسبة 100% نلاحظ أن من الأساسيات في المؤسسة التنظيمية هو تسيير القوانين على جميع العمال وذلك خلال تجسيد العدل و المساواة في المؤسسة و من اجل تعزيز روح الاستقرار الوظيفي وبلوغ الأهداف المؤسسة فهي تسعى إلى الأمن الوظيفي والابتعاد على الدوران العمل و صراعات التنظيمية الممكن أن تقع وهذا موجود في المؤسسات الجزائرية لأسف واقع مرير و يحدث انقسامات و الذي بطبيعة الحال يؤثر سلبا على صيرورة العمل داخل المؤسسة، وهذا نادرا ما نجد أن مؤسسة تقرر العاملين فيها أنهم يؤدون مهامهم في بيئة عادلة و يدل على قوة الفعالة في هذه المؤسسة وثقة العاملين بمؤسستهم مما يزيدهم من هوية التنظيمية و شعور بأنهم داخل عائلة.

الجدول رقم (7): تعالج الإدارة المشاكل التنظيمية بعدل:

المجموع		أحيانا		لا		نعم		العبرة
النسبة المئوية	تكرار	النسبة المئوية	تكرار	النسبة المئوية	تكرار	النسبة المئوية	تكرار	تعالج الإدارة المشاكل التنظيمية
%100	30	%0	0	%0	0	%100	30	

المصدر: من اعداد الطلبة.

نلاحظ من خلال الجدول (7) أعلاه الذي يوضح أن كل الباحثين يؤكدون على أن الإدارة مؤسسة تعالج المشاكل التنظيمية بعدل بنسبتهم 100% وعدددهم 30.

يوضح الجدول (7) التالي أن الإدارة تعالج المشاكل التنظيمية بعدل و مساواة وهذا راجع لتطبيق الصارم لقوانين و قواعد المؤسسة فكل ذي حق حقه ومن أساسيات المؤسسة العدل لكي يستمر العمل و يدوم العطاء و الإنتاجية في المؤسسة فليس من الممكن أن نجد إدارة ناجحة بدون العدل بين العاملين و الفصل في مشاكل التنظيمية و الإدارية حتى لا تؤدي إلى انشقاق و انقسامات في العمل وخلق بيئة تنظيمية غير عادلة و التي بدورها ممكن تؤدي تراجع في تحقيق الأهداف و تراجع في الإنتاجية الفعالة وتصبح المؤسسة ذات سمعة سيئة ولكن الإدارة إقامة جامعية حمي مسعودة أثبت العاملين بينها عكس ذلك وان العدل متجسد في كل زاوية من زوايا الإدارة وهذا الجانب ممتغ كل إدارة.

الجدول رقم (8): يوضح تعرض العامل لإشكال من التمييز

المجموع		أحيانا		لا		نعم		العبرة
النسبة المئوية	تكرار	النسبة المئوية	تكرار	النسبة المئوية	تكرار	النسبة المئوية	تكرار	يعاني العاملون من أي شكل من أشكال التمييز
%100	30	%30	9	%36,66	11	%36,66	11	

المصدر: من اعداد الطالبة.

يوضح الجدول (8) التالي أن العاملين يقرون بعدد 11 ونسبة 66,36% أنهم يعانون من أي شكل من أشكال التمييز وعدد 11 ونسبة 66,36% يقرون عدم تعرضهم لتمييز وعدد 9 ونسبة 30% يقرون أنهم أحيانا يتعرضون وأحيانا لا يتعرضون لذلك.

يرجع عدد العاملين الذين يقرون بتعرضهم للتمييز وذلك لشعورهم بعدم المساواة في جانب الترقية ومناصب العليا وعدم تكريمهم في عيد العمال (01 ماي من كل سنة) وكذلك في عيد المرأة (8 مارس من كل سنة) بنسبة للسيدات وفي جانب تقسيم العمل فهناك مهام تؤكل للعاملين دون غيرهم أو عدد تساوي في مهام وهذا راجع للتحيز والى رابط القرابة والعشيرة. ويقرون بعدم تعرضهم لأي شكل من أشكال التمييز وهذا راجع أن ترقية وتكريمات تشملهم بشكل مستمر، تغلب عليه جانب المحاباة والقرابة ومبدأ مصلحتي تخدم مصلحته وأن اغلب المؤسسات الجزائرية تتمشى بهذا المبدأ والذي لا يخدم مصلحة الآخر يقومون بتجاهله، أما جانب الاخرى من العاملين ترون أن تارة يتعرضون للتمييز ولا يتعرضون تارة أخرى وهذا حسب تسيير ورقابة داخل مؤسسة.

الجدول رقم: (9) المتعلق ببحث المؤسسة على أساليب الكفاءة

المجموع		أحيانا		لا		نعم		العبرة
النسبة المئوية	تكرار	النسبة المئوية	تكرار	النسبة المئوية	تكرار	النسبة المئوية	تكرار	تبحث مؤسسة دائما على أساليب الكفاءة
%100	30	%0	0	%0	0	%100	30	

المصدر: من اعداد الطالبة.

نلاحظ من خلال الجدول (9) التالي العاملين يؤكدون أن مؤسسة تبحث على أساليب الكفاءة و ذلك بعدد 30 و بنسبة 100% فالمؤسسة تسعى جاهدة للوصول إلى غايتها بالبحث عن طرق أفضل لممارسة العاملين لمهامهم المطلوبة و توفير جو يلائم سير العمل بصفة جيدة وذلك من خلال الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة بطريقة صحيحة فيتم استخدام اقل كم من المدخلات و الموارد كالوقت و الجهد والمال للحصول على أكبر منفعة والتي تنعكس إيجابا على منظمة و العاملين بها من خلال رفع الأجور و العمل ساعات عمل اقل، فكفاءة من ضروريات أي مؤسسة حتى تمت من مواكبة التطور و التقدم في تقنيات الإدارة المعاصرة تخفيف من شدة الأزمات و مصائب التي من الممكن أن تطرق بالمؤسسة .

الجدول رقم: (10) التزام العاملين بالقوانين التي تنص عليها أنظمة الإدارة.

المجموع		أحيانا		لا		نعم		العبارة
النسبة المتئوية	تكرار	النسبة المتئوية	تكرار	النسبة المتئوية	تكرار	النسبة المتئوية	تكرار	التزام بالقوانين التي تنص عليه أنظمة الإدارة
%100	30	%0	0	%0	0	%100	30	

المصدر: من اعداد الطالبة.

يوضح الجدول رقم (10) التالي أن العاملين يؤكدون أنهم ملتزمين بالقوانين التي تنص عليه أنظمة الإدارة وذلك بنسبة 100% وبعدهد 30.

فيمن منطلق القانون يلزم على الجميع احترامه فالقانون فوق الجميع وجميع العاملين سواسية أمام القانون وحتى يضمن العامل حقوقه وواجباته داخل المؤسسة، لا انتهاك ولا التعدي على القانون، وفي المؤسسة تحديد نجد أن التطبيق الفعال وصارم للقوانين والعاملين بمؤسسة ويعني أن العاملين في المؤسسة يحترمون القانون الذي تنص عليه أنظمة إدارة الإقامة فعند عدم احترام القانون يحدث اختلال الأدوار من طرف العاملين وبدورها تعمل صراعات لكن الإدارة الإقامة ترصدت لهذا شيء وجعلت العاملين يحترمون القانون.

زاوية ومن أخرى عند احترام القانون يسود الأمن والاستقرار في المنظمة بحيث يزيد من راحة العامل يعطي أفضل ما عنده لو كلف الأمر ان يزيد ساعات أخرى من تلقى نفس أو تضامنا للمؤسسة، وشعوره انه داخل العائلة ثانية وليس في منظمة من اجل الكسب ومواعيد عمل فقط ويعزز روح العمل حتى لو كان لساعات طويلة من العمل.

الجدول رقم: (11) تشابه قيم العاملين بقيم المؤسسة.

المجموع		أحيانا		لا		نعم		العبرة
النسبة المئوية	تكرار	النسبة المئوية	تكرار	النسبة المئوية	تكرار	النسبة المئوية	تكرار	تشابه قيمك مع قيم المؤسسة
%100	30	%0	0	%0	0	%100	30	

المصدر: من اعداد الطالبة

نلاحظ من خلال الجدول التالي (11) أن العاملين يؤكدون أن قيمهم تشابه مع قيم المؤسسة وذلك بعدد 30 وبنسبة 100% تشابه قيم العاملين بالقيم المؤسسة وذلك أن القيم واضحة وتتماشى مع كل عامل داخل مؤسسة ومن احترام الوقت وإخلاص في العمل وإتقان العمل وعدم الخروج قبل الوقت والتزام بالقوانين، صدق في أداء العمل، بدون غش أو تزوير...

من نجاح مؤسسة هو قيمها السائدة لدى العاملين فيها وتعرف أيضا بقيم الشركات او القيم الأساسية، فهي تعكس الفلسفة أو المبادئ التي توجه السلوك الداخلي للشركة وتنظم علاقتها مع الاطراف ذات مصلحة، كما تعبر القيم التنظيمية عن المعتقدات الأساسية التي تقوم عليها الشركات، فهي تدعم الرؤية وتشكل الثقافة وتعكس جوهر هوية الشركة.

ومن نظريات التي تناولت القيم هي نظرية القيم:

ومن أنصار هذه النظرية ندرة وجود مبدأ تكاملي واحد يسود الثقافة وإنما الثقافة الواحدة يسودها عدد محدود من القيم والاتجاهات تشكل الواقع لدى الحاملين لتلك الثقافة، و أن ثقافة توجد بها مجموعة من القوى التي تؤكد أفراد الجماعة على أهميتها، تسيطر على التفاعل الأفراد وتحدد الكثير من أنماطهم الثقافية.

الجدول (12) تحظى بالتقدير من قبل الزملاء:

المجموع		أحيانا		لا		نعم		العبرة
النسبة المئوية	تكرار	النسبة المئوية	تكرار	النسبة المئوية	تكرار	النسبة المئوية	تكرار	تحظى بالتقدير من قبل الزملاء
%100	30	%0	0	%0	0	%100	30	

المصدر: من اعداد الطالبة.

نلاحظ من خلال الجدول أن العاملين يؤكدون أنهم يحظوا بالتقدير من قبل الزملاء وذلك بعدد 30 وبنسبة 100% ويرجع ذلك لأغلبية العاملين كبار في السن (50_55_60) فمن سمات ديننا الحنيف تقدير كبار السن واحترامهم لأنهم في مقام الولدين تقديرهم من واجبات التي يملها علينا الضمير الروحي والاجتماعي، فالكبير ينصح ويعطي نصائح من باب الخبرة والتجربة فهو يعلم جيل المهني من خلال مكتسباته القبلية، هذا من باب الواقع الاجتماعي.

أما من باب نظريات في حقل سوسولوجيا التنظيم نجد نظرية العلاقات الإنسانية للرائد التون مايو التي جاءت كرد فعل على نظريات السابقة (الإدارة العلمية والبيروقراطية، والتقسيم الإداري) والتي اهتمت بالجانب الاجتماعي للعامل داخل الجماعات العمالية فهو كائن اجتماعي يؤثر ويتأثر بما يحيط به وخاصة جانب العلاقات بالآخرين التي من خلالها يعزز العامل وجوده ويحسن من عمله يزيد من إصراره في العمل.

التقدير من قيم السامية والتي تقوي الشعور بعمل وتعطي العاملين الرغبة والاستمرار في العمل، والتقدير في إقامة الجامعية حمي مسعودة قوي جدا.

الجدول رقم: (13) تأخر على مواعيد الاجتماع:

المجموع		أحيانا		لا		نعم		العبرة
النسبة المئوية	تكرار	النسبة المئوية	تكرار	النسبة المئوية	تكرار	النسبة المئوية	تكرار	تأخر على مواعيد الاجتماع
%100	30	%10	3	%70	21	%20	6	

المصدر: من اعداد الطالبة.

نلاحظ من خلال التالي (13) أن أغلبية العينة تقر بعدم تأخر على مواعيد الاجتماع وذلك بعدد 21 وبنسبة 70% وتاليها نسبة 20% بعدد 6 ثم نسبة 10% بعدد 3.

يرجع أغلبية العينة تؤكد على عدم تأخرها على مواعيد الاجتماع وذلك التزامها بمواعيد الاجتماع، وعند الاجتماع يكونون في مقاعد العمل إذا كانت في نفس فترات العمل أما الذين يقرون بتأخر وذلك راجع للضغوطات في فترات العمل فلقد صرحوا أن طبيعة العمل هي التي تأخرهم على مواعيد الاجتماع، كما يقول " هانز سيلاي الأب الروحي للضغط، الضغوط هي الحياة، وغياها يعني الموت " فلا حياة بدون ضغط و يتعرض العاملين في المهن و الأعمال المختلف لدرجات متباينة من الضغوط المتعلقة بالعمل التي تفقدهم أو تززع لديهم القدرة على التوافق بينهم وبين المواقف المختلفة التي يتعرضون لها في محيط عملهم بحيث يتحقق لديهم الإدراك بعجزهم وعدم قدرتهم على مواجهة متطلبات المحيط أو العمل ويعرف روبنس " بأنها الشروط الدينامية حيث يوضع فيها الفرد في مواجهة مع فرص متاحة من جهة أولية و معوقات تمنعه من الوصول إلى الفرص من جهة أخرى، أي أن يكون لدى الفرد حاجة و رغبة في تحقيق الفرصة ولكن عملية تحقيق هذا الهدف تتطلب تجاوز العقبات " ، و يرجع جانب الأخر أسباب التأخر مشكل المواصلات و إقامة العاملين بعيدا على مقر العمل إذا كان في فترات الصباحية و ليس بسبب عدم التزام باحترامهم لاجتماعات المؤسسة فيها من صالح الجميع، أما الجانب الأخر يقر بأنه يتأخر أحيانا على مواعيد الاجتماع وذلك حسب مواقيت الاجتماع.

الجدول رقم: (14) شعور بقيمة الحقوق كعامل في المؤسسة.

المجموع		أحيانا		لا		نعم		العبرة
النسبة المئوية	تكرار	النسبة المئوية	تكرار	النسبة المئوية	تكرار	النسبة المئوية	تكرار	تشعر بقيمة الحقوق كعامل في المؤسسة
%100	30	%13.33	4	%3.33	1	%83.33	25	

المصدر: من اعداد الطالبة.

يتضح من جدول أعلاه أن اغلب المبحوثين يؤكدون بشعورهم بقيمة كعامل في إقامة وذلك بعدد 25 ونسبة %33,83 بينما نسبة %33,13 بعدد 4 يؤكدون أنهم أحيانا يشعرون بقيمة كعامل، ثم نسبة %33,3 بعدد 1 بعدم شعورهم كعامل في إقامة.

ويرجع أن العاملين الذين يقرون بشعورهم بقيمة الحقوق كعامل في إقامة وذلك لتمتعهم بالحقوق بمفاوضات حول الأجور، الحوافز، وظروف عمل آمنة حتى يلقي العامل راحته في العمل وأعطى كل ما لديه من تحقيق أهداف المؤسسة.

أما الجانب الأخر من المبحوثين يقرون أنهم أحيانا يشعرون بقيمة الحقوق كعامل في المؤسسة وذلك راجع لأسباب نذكر أهمها مرة المؤسسة تجعلهم يشعرون بقيمة حقوقهم من خلال استجابة لبعض مطالبهم من أجل تحقيق أهداف المؤسسة (الترقية زيادة الأجور، تقليل ساعات العمل، الحوافز المادية والمعنوية والتدريب والتكوين...) أحيانا تتجاهل ذلك يمكن يرجع سبب التجاهل عدم توفر الميزانية الكافية لذلك الأمر.

أما الجانب الأخير يؤكد على عدم شعوره بقيمة الحقوق كعامل في مؤسسة وذلك راجع لتهميش وعدم احترام العامل ومتطلباته.

المحور الثاني المتعلق بالأعراف التنظيمية

الجدول رقم (15): تحتفل بالأعياد الدينية في مؤسسة.

المجموع		أحيانا		لا		نعم		العبرة
النسبة المئوية	تكرار	النسبة المئوية	تكرار	النسبة المئوية	تكرار	النسبة المئوية	تكرار	تحتفل بالأعياد الدينية في مؤسسة
%100	30	%0	0	%3.33	1	%96	29	

المصدر: من اعداد الطالبة

يتضح من خلال الجدول (15) أعلاه أن أغلبية الباحثين يؤكدون باحتفال بالأعياد الدينية وذلك بعدد 29 وبنسبة 96% وبعدها 1 و بنسبة 3.33% عدم الاحتفال بالأعياد الدينية داخل المؤسسة وكما نلاحظ انعدم الإجابة باحيانا.

ويرجع سبب إجابة العاملين باحتفال بالأعياد الدينية داخل المؤسسة لأسباب تتعلق بالدين و تقديسه و شعور العامل انه في عائلة ثانية وليس بغريب وهو شعور يعزز أن العامل له كافة الاحترام و تقديس لدينه داخل بيئة العمل , فهو ليس بمعزل على المجتمع الخارجي فهو كائن اجتماعي بطبعه ومن قرب الإدارة والإحساس بالعاملين تجعل لهم احتفال داخل المؤسسة و فيزيد الالتزام وترتفع الفعالية وتحقق أهداف المؤسسة.

الفصل الثاني

الميدانية

الدراسة

الجدول رقم (16): احتفال بالأعياد الدينية يزيد من الالتزام.

المجموع		أحيانا		لا		نعم		العبارة
النسبة المئوية	تكرار	النسبة المئوية	تكرار	النسبة المئوية	تكرار	النسبة المئوية	تكرار	هل احتفال بالأعياد الدينية يزيد من الالتزام
%100	30	%0	0	%3.33	1	%96.66	29	

المصدر: من اعداد الطلبة.

نلاحظ من خلال الجدول (16) أعلاه أن أغلبية العاملين لديهم احتفال بالأعياد الدينية يزيدهم من الالتزام التنظيمي وذلك بعدد 29 وبنسبة 96.66% وتم تليها نسبة 3.33% ويؤكدون أن لاحتفال بالأعياد الدينية لا يزيد من الالتزام التنظيمي كما نلاحظ انعدام الإجابة باحيانا.

ترجع نسبة العاملين الذين يقرون أن احتفال بالأعياد الدينية يزيد من الالتزام لان مشاركة العاملين مع بعضهم وتشكل الجماعات خارج نطاق (اتصال الغير رسمي) العمل التي بطبيعة الحال تخفف من شدة الضغوطات العاملين وتحسين نفسية اتجاه العمل فهو يجعل من العامل أكثر نشاطا وأكثر التزاما بالعمل.

مثال توضيحي: عند الاحتفال بالعيد الفطر في مؤسسة على سبيل المثال يتعرف عامل على عامل آخر وتبدأ المناقشات حول العمل والغلاء المعيشة وعدم كفاء الراتب ويشعر العامل انه لديه من يحس بانشغالاته ويتفهم وضعه، ففي يوم الغد يأتي مبكرا يعمل بجهد فينهى عمله قبل الوقت حتى يصبح لديه متسع من الوقت للمناقشات الجانبية وإزالة الضغط ومتاعب الحياة.

أما النسبة الاخرى فهي تفر بعدم زيادة الاحتفالات الدينية الالتزام التنظيمي فالأمر أكثر من العادة ولا ترى أي تأثير من ناحية الالتزام التنظيمي.

الجدول رقم (17): تعاون العاملين على حل المشاكل داخل بيئة العمل.

المجموع		أحيانا		لا		نعم		العبرة
النسبة المئوية	تكرار	النسبة المئوية	تكرار	النسبة المئوية	تكرار	النسبة المئوية	تكرار	تعاون العاملين على حل المشاكل داخل بيئة العمل
%100	30	%33.33	10	%3.33	1	% 93.33	20	

المصدر: من اعداد الطالبة.

نلاحظ من جدول (17) أن أغلبية المبحوثين يؤكدون على التعاون على حل المشاكل داخل بيئة العمل بعدد 20 و بنسبة 93.33% ثم تليها نسبة الذين يؤكدون باحيانا في حل المشاكل داخل بيئة العمل بعدد 10 و بنسبة 33.33% ونسبة الأخيرة ب 3.33% و بعدد 1 ترجع نسبة العاملين الذين يؤكدون لحل المشاكل داخل بيئة العمل إلى تضامن و تماسك العاملين في ما بينهم، فهم يؤكدون على مدى قوة و صلابه علاقتهم لحل المشاكل و تجنب الوقوع في أزمات و تشنجات تهدد حياة العملية داخل بيئة العمل، عند مساعدة اليوم هذا العامل ففي المستقبل من الممكن أن يقع ذلك العامل (الذي كان يساعد) في مشكل و يجد من يساعده ، فمشاكل في بيئة العمل تخطى و تصيب ، وكل العاملين معرضين للعاملين للمشاكل و نجد ذلك في جميع المؤسسات.

أما الذين يؤكدون على عدم تعاون حل المشاكل في بيئة العمل وذلك راجع بعض الصراعات الجزئية، وأما الجانب الأخر فهو يؤكد على أنهم يتعاونون على حل المشاكل داخل العمل تارة وعدم حل المشاكل تارة أخرى ويرجع هذا تذبذب في العلاقات غالى مبدأ المصلحة (مصلحته تخدم مصلحتي) عند وجود المصلحة يقوم التعاون وعند غيابها يغيب التعاون في الإدارة.

الجدول (19): تسعى إدارة الإقامة لتلبية ما يتوقعه العامل منها.

المجموع		أحيانا		لا		نعم		العبرة
النسبة المتئوية	تكرار	النسبة المتئوية	تكرار	النسبة المتئوية	تكرار	النسبة المتئوية	تكرار	تسعى إدارة الإقامة لتلبية ما يتوقعه العامل منها
%100	30	%6.66	2	%0	0	% 93.33	28	

المصدر: من اعداد الطالبة.

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية العينة تؤكد أن الإدارة تسعى لتلبية ما يتوقعه العامل منها وذلك بعدد 28 وبنسبة 93.33% و ثم تليها الذين يؤكدون باحيانا فيما يتوقع الأمر بسعي الإدارة الإقامة لتلبية ما يتوقعه العامل منها بعدد 2 وبنسبة 6.66% كما نلاحظ انعدام الإجابة ب لا. وترجع نسبة العاملين الذين يقرون أن الإدارة تسعى لتلبية ما يتوقعه العامل منها وذلك من خلال، رفع الأجور، إدارة الوقت بحكمة مضبوطة، توكيل المهام حسب المؤهلات العلمية، تحسين الظروف العمل (الإنارة، الضوضاء...) مواكب العصر في تقدم التكنولوجيا، واطلاع على كل ما هو حديث وتطبيقه في التدريب والتكوين للصالح العاملين، المعاملة وعلاقات المدراء، وعلاقة العاملين بين بعضهم البعض.

جدول (20) تقوم ببذل الجهود اللازمة لتحقيق ما تتوقعه إدارة مني.

المجموع		أحيانا		لا		نعم		العبرة
النسبة المتئوية	تكرار	النسبة المتئوية	تكرار	النسبة المتئوية	تكرار	النسبة المتئوية	تكرار	تقوم ببذل الجهود اللازمة لتحقيق ما تتوقعه إدارة مني
%100	30	%6.66	2	0	0	% 93.33	28	

المصدر: من اعداد الطالبة.

نلاحظ من الجدول (20) أعلاه أن أغلبية أن تؤكدون على أنهم يقومون ببذل الجهود اللازمة لتحقيق ما تتوقعه الإدارة منهم وذلك بعدد 28 وبنسبة 93.33% ثم الذين يقرون باحيانا يقومون ببذل الجهود اللازمة لتحقيق ما تتوقعه إدارة منهم بعدد 2 وبنسبة 6.66% كما نلاحظ انعدم الإجابة ب لا و يرجع ذلك أن العاملين يقومون ببذل الجهود اللازمة لتحقيق ما تتوقعه الإدارة منهم فالإدارة تتوقع من العاملين تقليل من إضراب، التزام بقوانين و تقليل معدل دوران العمل وعمل على الاحتفاظ بمعدلات دوران العمل ، تطوير العمل و نحوض بالمؤسسة من خلال رفع الفعالية وزيادة من الأداء والإبداع التنظيمي والالتزام التنظيمي ، و الجدير بالذكر أن ارتفاع معدلات رضا الموظفين يرتبط ارتباطا مباشرا بالأداء الإدارة و فعاليتها و عندما يكون لدى العاملين فهم واضح لما يمكن أن يتوقعوه من إدارتهم فان ذلك يساهم في راحتهم النفسية و رفع معنوياتهم و زيادة شعورهم بوحدة العمل الجماعي بشكل اكبر و بالتالي ارتفاع أمثلة : لدى العاملين توقعات حول العديد من الأشياء طوال فترة إقامتهم داخل المؤسسة وتشمل: المعاملة الجيدة بمدراء ، بين العاملين.

- ربط بالنتائج بالفرضيات ومقارنتها.

• مناقشة الفرضية الجزئية المتعلقة بدور القيم التنظيمية في تحقيق الالتزام.

إثبات صحة الفرضية الجزئية المتعلقة بدور القيم التنظيمية في تحقيق الالتزام ، بأن للقيم تساهم في تحقيق الالتزام التنظيمي وهي ما أكدته أجوبة الباحثين وذلك من خلال تأدية العاملين لمهامهم في بيئة تنظيمية عادلة، فالإدارة تعالج مشاكل العمل بعدل و تتشابه قيم العاملين بقيم المؤسسة، كما أن العاملين يلتزمون بالقوانين التي تنص عليها أنظمة الإدارة، ويحظى العاملين بتقدير من قبل الزملاء، وكما نجد أن الإدارة تجتهد وتبحث على أساليب الكفاءة ومن خلال أجوبة الباحثين أن الإدارة تركز على مبدأ الخبرة وذلك لزيادة التنافس بين العاملين لتقديم الأفضل فالأهداف العاملين تتماشى مع أهداف المؤسسة التي يشتغلون فيها وهذا ما أكدته النظرية القيم.

1. أن كل الباحثين يؤكدون أداء مهامهم في بيئة تنظيمية عادلة وذلك بنسبة 100%
2. أن كل الباحثين يؤكدون على أن الإدارة مؤسسة تعالج المشاكل التنظيمية بعدل بنسبتهم 100%
3. الباحثين يؤكدون أن مؤسسة تبحث على أساليب الكفاءة وذلك بنسبة 100
4. أن الباحثين يؤكدون أنهم ملتزمين بالقوانين التي تنص عليه أنظمة الإدارة وذلك بنسبة 100%
5. أن الباحثين يؤكدون أن قيمهم تتشابه مع قيم المؤسسة بنسبة 100%
6. أن الباحثين يؤكدون أنهم يحظوا بالتقدير من قبل الزملاء وبنسبة 100%

(وتوافق دراسة مع دراسة إيهاب توفيق)

• مناقشة الفرضية المتعلقة الفرعية بدور الأعراف التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي.

تمثل الفرضية المتعلقة الفرعية بدور الأعراف التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي، وتحليلها والمتمثلة في: الأعراف التنظيمية دور في تحقيق الالتزام التنظيمي وهذا ما أكدته نتائج الدراسة، وبالاستعانة بإجابة الباحثين وذلك من خلال الأعراف التنظيمية السائدة في المؤسسة مما تؤدي إلى الالتزام التنظيمي.

1. أن أغلبية الباحثين يؤكدون باحتفال بالأعياد الدينية وذلك بنسبة 96%
2. أن أغلبية الباحثين لديهم احتفال بالأعياد الدينية يزيدهم من الالتزام التنظيمي وذلك وبنسبة 96.66%

3. أن أغلبية الباحثين يؤكدون على التعاون على حل المشاكل داخل بيئة العمل ذلك بنسبة 93.33%

(وتوافق دراسة مع دراسة إيهاب توفيق)

• مناقشة الفرضية الفرعية المتعلقة بدور التوقعات التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي.

ونرى أن أغلبية الباحثين تتوقع من الإدارة الإقامة لتلبية ما يتوقعه العامل منها وهذا ما ينتج عليه الانضباط والالتزام في العمل.

وأن أغلبية العاملين يقومون ببذل الجهد لتحقيق ما تتوقعه الإدارة منهم ذلك ما يزيد من الاستمرار في العمل وتحقيق بعد من أبعاد الالتزام التنظيمي وهو (الالتزام المستمر) ومن المتوقع أن تكون الإدارة في مستوى النجاح وذلك من خلال ما تقوم به من بذل جهود اللازمة في سبيل تحقيق الالتزام

1. يؤكدون الباحثين من خلال توقعاتها أن ترى إدارة الإقامة ناجحة وذلك وبنسبة 93.33%

2. يؤكدون الباحثين أن الإدارة تسعى لتلبية ما يتوقعه العامل منها وذلك وبنسبة 93.33%

3. يؤكدون الباحثين على أنهم يقومون ببذل لجهود اللازمة لتحقيق ما تتوقعه الإدارة منهم وذلك وبنسبة 93.33%

(وتوافق دراسة مع دراسة إيهاب توفيق)

• مناقشة الفرضية العامة المتعلقة بدور الثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي.

من خلال الفرضية العامة المتعلقة بدور الثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي أن كما زادت الثقافة التنظيمية ارتفع الالتزام التنظيمي للعاملين بمؤسسة و يرجع هذا الدور إلى أن الإدارة الإقامة الجامعية الشهيذة حمي مسعودة تولي اهتماما لكل من القيم التنظيمية وذلك بتقديم المصالح العامة على المصالح الشخصية لديهم, وأيضا أن الأعراف التنظيمية التي يؤمن بها العاملين حيث تتجسد في أهمية الأعراف في الالتزام التنظيمي , و أهمية التعاون مع الآخرين في حل المشاكل وتحسين الأداء , كما أن الأعراف واضحة وتساعدهم في زيادة التعاون بين العاملين بينها. كما أنهم يتوقعون من الإدارة مؤسسة أن تأخذ في الاعتبار الجهود التي يبذلونها باستمرار وأنهم يتوقعون أن تكون الإدارة ناجحة من خلال تحقيق مطالب العاملين في ترقية، زيادة الأجور... ولها دور فعال في تحقيق الالتزام.

نتائج الدراسة:

1_ تساهم الثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي.

2_ تساهم القيم التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي.

3_ تساهم الأعراف التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي.

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية

- التوصل إلى استنتاجات وحلول:

بناء على الدراسة تم التوصل إلى استنتاجات وحلول التي قد تؤدي إلى تحسين الثقافة التنظيمية وزيادة مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بإقامة الجامعة الشهيذة حمي مسعودة للإناث بالوادي، وهي كلاً آتي:

- التركيز على المورد البشري لأنه مصدر الثقافة التنظيمية.
- السعي لإيجاد بيئة عمل تسودها الثقة واحترام المتبادل والسلوك الأخلاقي والعلاقات التفاعلية والبناءة بين المستويات الإدارية والتقنية واعتماد على مبدأ المسائلة والمسؤولية الفردية في خدمة المصلحة العامة وزيادة مستوى الالتزام التنظيمي بإبعاده المعياري، المستمر، العاطفي.
- ضرورة الاهتمام بالندوات والمؤتمرات العلمية وتشجيع الأبحاث والدراسات الهادفة التي تعزز الثقافة التنظيمية مع مشاركة المسؤولين والعاملين بصفة عامة في مثال هذه الندوات لتوسيع نطاق الرؤية التنظيمية.
- زيادة مستوى استخدام وتطبيق أسلوب الدافعية والتحفيز بما يقود كل أفراد المنظمة إلى العمل بفاعلية وكفاه على مستوى الفردي والجماعي مما يساهم في زيادة معدل الالتزام التنظيمي خاصة الاستمراري.
- التكوين الدوري للكوادر والعمال على حد سواء وبرمجة حصص تدريبية لإنماء القدرات الفنية والتقنية لديهم.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم عرضه في موضوع دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي بالإقامة الجامعية الشهيذة حمي مسعودة بالوادي، يمكن القول أن الثقافة التنظيمية عاملا أساسيا في الإدارة الجزائرية عامة بالإقامة الجامعية خاصة باعتبارها عنصر فعال ومحرك أساسي فهي تحسن السلوك وتزيد من رفع الالتزام لدى العاملين.

الخاتمة

الخاتمة:

لقد تبين من خلال دراسة هذه في شقيها النظري والتطبيقي أن الثقافة التنظيمية تعتبر من أهم مكونات البيئة الداخلية للمؤسسة والتي لها علاقة قوية بالالتزام العاملين بالمؤسسة والتي تشكل دافعا مهما نحو الإنجاز، أي من أهم معتقدات نجاح أو فشل المؤسسات.

أن تحقيق الالتزام العاملين هو احد الأهداف الأساسية التي تسعى المؤسسات لتحقيقها، لما له من اثر ايجابي على نجاحها وذلك الثقافة التي تحملها كل مؤسسة و مدى ترسيخها للإفراد العاملين فالاحترام و التقدير المتبادل بين العاملين و الإدارة، ومنح العاملين فرص عادلة لسماع شكواهم واقتراحاتهم و آراءهم ومشاركتهم في اتخاذ القرارات التي تخص عملهم و التركيز على القيم الايجابية كالتكيز على جماعة العمل ، و التشجيع على العمل كفريق واحد و تنمية روح الفريق و التعاون و التفاهم بين العاملين ، والاتصال الدائم بينهم و تسهيل عملية تدفق المعلومات في جميع الاتجاهات و بين جميع المستويات ،إضافة إلى توفير منظومة من الحوافز و المكافآت التي من شأنها أن تدفع العامل لبذل المزيد من الجهود لتحقيق أهداف عمله و أهداف المؤسسة ككل، كلها تعتبر قيم وعادات و أعرف ومعتقدات و توقعات تنظيمية تحملها ثقافة المؤسسة وتؤثر على السلوك العاملين فيها فيظهر ذلك في التزامهم و ولائهم لمؤسستهم، ومدى شعورهم بالانتماء والفخر و الاعتزاز لها بالإضافة إلى انجاز جميع مهام العمل وعدم تأجيلها و عدم التهاون عليها وكذا تحقيق الرغبة في الاستمرار و البقاء في المؤسسة و الشعور بالرضا وعلى مستوى السلوكيات السلبية كتوازن العمل ، التغيب ، التأخير الدائم ... كلها متغيرات ومؤشرات قد تزيد من درجة الالتزام التنظيمي أو التخفيض منه، حيث تمثل الثقافة المؤسسة المحرك الأساسي للالتزام التنظيمي و بالتالي نجاح أي مؤسسة.

إن ثقافة المنظمة من أهم المؤثرات على سلوك الفرد والتزام الأفراد في المنظمة حيث تعتبر الأساس لفهم مواقف الأفراد وإدراكهم وتحفيزهم وكذا إرشادهم في مواجهة الضغوط البيئية، حيث أن الثقافة التنظيمية تسهل الالتزام الجماعي فالشعور بالهدف المشترك يشجع الالتزام وتنمي الشعور بالولاء والانتماء لدى العاملين فيها كما أنها تدعمه، ومعنى آخر فان الثقافة تخلق ظروفًا في المنظمة تؤدي إلى جعل الأفراد إما مستعدين أو غير مستعدين للالتزام بأهداف المنظمة من اجل إلى حالة عامة من الرضا أو عدم الرضا.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

الكتب:

- الجميلي، مخلص شياح علي الجميلي، سنة 20، العوامل المؤثرة في الالتزام، جامعة الإيثار للعلوم الاقتصادية الإدارية 2009.
- الفريجات خضير كاظم واللوزي موسى سلامة والشهابي أنعام عبد اللطيف، السلوك التنظيمي، دار إثراء للنشر والتوزيع، 1 ط عمان، 2009.
- بلال خلف السكارنه، التطوير التنظيمي والإداري، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط2، 2013
- خاصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2011.
- سعيد سبعون، حفصة صردي، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة، الجزائر 2002.
- كمال محمد المغربي، الإدارة، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
- كمال بو الشرش، الثقافة التنظيمية، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، 2014.
- محمد عباس إبراهيم الثقافات الفرعية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1998 \ 1997.
- مشهورة ثروت، استراتيجيات التطور الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، عثمان، 2010.
- ناصر محمود جردات وإسماعيل المعاني واحمد يوسف عريقات، إدارة التغيير والتطوير، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2013.

الرسائل والمذكرات:

- بدر محمد الجريسي، الروح المعنوية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للعاملين لمجلس الشورى السعودي من وجهة نظرهم رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض، 2010.
- ختام عبد الله علي غنام، السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية كلية الدراسات العليا جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين، 2006.
- حمد بن فرحان السلوى، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي، دراسة ميدانية على منسوبي كلية الملك خالد العسكرية رسالة ماجستير، نسخة الكترونية جامعة نايف للعلوم الأمنية للرياض، السعودية 2005

الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم: العلوم الاجتماعية

شعبة: علم الاجتماع



دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي

دراسة ميدانية بالاقامة الجامعية حمي مسعودة للإناث-ولاية الوادي-

إيماننا بأهمية البحث العلمي في تطوير المجتمع وانطلاقا من فاعلية أساتذة علم اجتماع في كلية العلوم الاجتماعية للنهوض بها وتحسين خدماتها إلى الأفضل مستويات نأمل من سيادتكم الإجابة عن عبارات الاستبيان.

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1_ الجنس: ذكر أنثى
- 2_ الحالة الاجتماعية : أعزب متزوج مطلق أرمل
- 3_ نوع الوظيفة: إداري عامل مهني
- 4_ الخبرة المهنية: اقل من 5 سنوات من 5 إلى 9 سنوات من 10 سنوات فما أكثر

المحور الثاني: القيم التنظيمية.

- 5_ تؤدي مهامك في بيئة تنظيمية عادلة؟ نعم لا أحيانا
- 6_ تعالج الإدارة المشاكل التنظيمية بعدل؟ نعم لا أحيانا
- 7_ يعاني العاملون من أي شكل من الأشكال التمييز؟ نعم لا أحيانا

عند إجابتك بنعم فيما تتمثل الأشكال؟.....

- 8_ تبحث المؤسسة دائما على أساليب الكفاءة؟ نعم لا أحيانا
- 10_ التزام بالقوانين التي تنص عليه أنظمة الإدارة؟ نعم لا أحيانا
- 11_ تتشابه قيمك مع قيم المؤسسة؟ نعم لا أحيانا
- 12_ تحظى بالتقدير من قبل الزملاء؟ نعم لا أحيانا
- 13_ هل تتأخر على مواعيد الاجتماع؟ نعم لا أحيانا

في حالة إجابة ب "نعم" ما هي أسباب تأخر.....

14_ هل تشعر بقيمة الحقوق كعامل في ؟ نعم لا أحيانا

المحور الثاني: الأعراف التنظيمية

_ إن الأعراف التنظيمية المطبقة في الادراية واضح بالنسبة لي؟ نعم لا أحيانا

وضح إجابتك؟.....

_ هل تحتفل باحتفالات الدينية؟ نعم لا أحيانا

_ احتفالات الدينية في مؤسسة تساعد على زيادة الالتزام؟ نعم لا أحيانا

_ يتعاون العاملین على حل المشاكل الداخلية؟ نعم لا أحيانا

_ إلقاء خارج أوقات العمل؟ نعم لا أحيانا

المحور الثالث: التوقعات التنظيمية.

_ من المتوقع أن أرى إدارة الإقامة ناجحة؟ نعم لا أحيانا

إذا كانت إجابتك ب "نعم" ما هي بوادر النجاح؟.....

_ تسعى إدارة المؤسسة لتلبية ما يتوقعها العامل منها؟ نعم لا أحيانا

_ أقوم ببذل الجهود اللازمة لتحقيق ما تتوقعه إدارة المؤسسة مني؟ نعم لا أحيانا

قائمة الأساتذة المحكمين

صفة المحكمين	أسماء المحكمين
أستاذ بكلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي	ا.د شوقي مرابط

الشكل رقم (02): الهيكل التنظيمي للمؤسسة:

