

## علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام

### التنظيمي

### دراسة ميدانية بمؤسسة بريد الجزائر بالوادي -البريد المركزي-

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

اشراف الأستاذة:

كريمة محمدي

إعداد الطالبات:

أم الخيرضو

فتيحة خالدي

نوقشت المذكرة علنا يوم: ...../...../2023

أمام اللجنة المكونة من الاساتذة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر	.....	الاسم واللقب
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر	.....	كريمة محمدي
ممتحنا	جامعة الشهيد حمه لخضر	.....	الاسم واللقب

السنة الجامعية : 2023/2022



## علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام

### التنظيمي

### دراسة ميدانية بمؤسسة بريد الجزائر بالوادي - البريد المركزي -

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

اشراف الأستاذة:

كريمة محدي

إعداد الطالبات:

أم الخيرضو

فتيحة خالدي

نوقشت المذكرة علنا يوم: ...../...../2023

أمام اللجنة المكونة من الاساتذة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	جامعة الشهيد حمة لخضر	.....	الاسم واللقب
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمة لخضر	.....	كريمة محدي
ممتحنا	جامعة الشهيد حمة لخضر	.....	الاسم واللقب

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



يقول الله تعالى في محكم التنزيل بعد بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

"وَلَا تَنْسُوا الْفَضْلَ بَيْنَكُمْ إِنَّ اللَّهَ مَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ" (البقرة: 237)

أهدي هذا البحث الى من ساندتني في صلاتها ودعائها الى من سهرت الليالي تنير دربي الى نبع الحنان الى

لذة الحياة الى أروع امرأة في الوجود: أمي الغالية حفظها الله ورعاها

الى من علمني أن الدنيا كفاح الى من سعي لأجل راحتي ونجاحي

الى أعظم وأعز رجل في الكون: أبي العزيز

الى اخي العزيز: طارق

الى اختي العزيزة: إلهام

الى اخواتي حفظهم الله

"أم الخبير"



يقول الله تعالى في محكم التنزيل بعد بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

"وَلَا تَنْسُوا الْفَضْلَ بَيْنَكُمْ إِنَّ اللَّهَ مَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ" (البقرة: 237)

اهدي هذا البحث إلى زوجي الفاضل الذي لطالما كان سنداً لي

وأولادي حذيفة وشروق ومؤيد ورنيم

إلى من كان دعائها سر نجاحي إلى رمز الحب وبلسم الشفاء بالحياة إلى أعلى وأحن وأجمل مخلوق

بالكون أُمي الغالية،

إلى من علمني القوة أبي العزيز

إلى اخواتي واخواني حفظكم الله من كل مكروه وأدامكم لي

"قبيحة"

# شكر وتقدير

قال الله تعالى " فَادْكُرُونِي أَذْكُرْكُمْ وَاشْكُرُوا لِي وَلَا تَكْفُرُونِ " البقرة [152]

الحمد لله الذي بعزته وجلاله تتم الصالحات يا رب لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك

ولعظيم سلطانتك

قال ﷺ: {من لم يشكر الناس لم يشكر الله}

في البداية نشكر الله عز وجل الذي وفقنا لإكمال هذا الموضوع كما يسعدنا أن نتقدم بتقدير

وجزيل الشكر إلى استاذتنا الفاضلة الدكتورة كريمة محمدي بقبولها الإشراف على هذا العمل

واعناتنا على إنجاز هذي المذكرة ولم تبخل علينا بنصح والارشاد كما نوجه جزيل الشكر

وتقدير إلى أستاذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

وفي الختام نشكر كل من ساهم في بمسعدتنا لإكمال هذا البحث المتواضع والحمد لله من

قبل وبعد.

" وشكرا "

## الملخص

تهدف الدراسة الى التعرف على علاقة الثقافة التنظيمي بالالتزام التنظيمي بمؤسسة بريد الجزائر بالوادي، وبلوغ الهدف، فقد تناولنا في الفصل الأول اهم المفاهيم المرتبطة بموضوع الدراسة من الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي، في حين تضمن الفصل الثاني الدراسة الميدانية، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وعلى الاستبيان كأداة أساسية للحصول على المعلومات والاستعانة بالعديد من الأساليب الإحصائية لتحديد طبيعة البيانات واختبار البيانات.

وقد توصلت الدراسة الى وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي، ووجود علاقة بين ابعاد الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، الأعراف التنظيمية، المعتقدات التنظيمية) والالتزام التنظيمي.

**الكلمات المفتاحية:** الثقافة التنظيمية، الالتزام التنظيمي.

## Abstract

The study aims to identify the relationship of organizational culture with organizational commitment at the Algeria Post Corporation in El-Oued, and to achieve the goal, we have dealt in the first chapter with the most important concepts related to the subject of the study of organizational culture and organizational commitment, while the second chapter included the field study, and the descriptive analytical approach has been relied upon. And the questionnaire as a basic tool for obtaining information and the use of many statistical methods to determine the nature of the data and test the data.

The study concluded that there is a relationship between organizational culture and organizational commitment, and there is a relationship between the dimensions of organizational culture (organizational values, organizational norms, organizational beliefs) and organizational commitment.

**Keywords:** organizational culture, organizational commitment.

# فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
IV	الإهداءات
V	التشكرات
VI	الملخص
X	فهرس المحتويات
XII	فهرس الجداول
XIII	فهرس الأشكال
XIV	فهرس الملاحق
أ-ج	مقدمة
<b>الفصل الأول: الادبيات النظرية والتطبيقية</b>	
19	<b>تمهيد الفصل</b>
20	<b>المبحث الأول: الأدبيات النظرية وتحديد المفاهيم الاساسية</b>
20	1- مفهوم الثقافة التنظيمية
20	2- تعريف التنظيم
21	3- مفهوم الثقافة التنظيمية
21	4- مفهوم الثقافة التنظيمية اجرائيا
21	5- مكونات الثقافة التنظيمية
22	6- مفهوم الالتزام التنظيمي
22	7- مفهوم الالتزام التنظيمي اجرائيا
23	<b>المبحث الثاني: العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي</b>
23	<b>المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية</b>
23	1- الدراسات السابقة
26	2- تقييم الدراسات السابقة
26	3- الفائدة من الدراسات السابقة لموضوع الدراسة
26	4- المقاربة النظرية
28	<b>خلاصة الفصل</b>

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي للدراسة	
30	تمهيد الفصل
31	المبحث الأول: الطريقة والأدوات
31	أولاً: الطريقة
31	1- مجتمع وعينة الدراسة
31	2- تحديد المتغيرات وطرق قياسها
31	ثانياً: أدوات جمع البيانات
41	المبحث الثاني: النتائج والمناقشة
41	أولاً: النتائج
44	ثانياً: المناقشة
43	1- عرض نتائج الدراسة
44	2- التوصيات
46	خلاصة الفصل
48	خاتمة
49	قائمة المصادر والمراجع
52	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
34	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	01
35	توزيع أفراد العينة حسب السن	02
36	توزيع أفراد العينة حسب الاقدمية المهنية	03
37	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	04
38	يبين نتائج صدق الجزء الأول	05
39	يبين نتائج معاملات ثبات الجزء الاول	06
39	يبين نتائج صدق الجزء الثاني	07
39	يبين نتائج معاملات ثبات الجزء الثاني	08
40	يبين نتائج صدق الجزء الثالث	09
40	يبين نتائج معاملات ثبات الجزء الثالث	10
41	اختبار الفرضية الرئيسية	11
41	اختبار الفرضية الفرعية الأولى	12
42	اختبار الفرضية الفرعية الثانية	13
43	اختبار الفرضية الفرعية الثالثة	14

## فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
35	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	1
36	توزيع افراد العينة حسب السن	2
37	توزيع افراد العينة حسب الاقدمية المهنية	3
38	توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي	4

## فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
53	استمارة الاستبيان	1
55	مخرجات SPSS	2

مقدمة

## 1- توطئة

لقد أخذ موضوع ثقافة المؤسسة اهتماما كبيرا من منظري الإدارة الاستراتيجية السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية وكذا علم اجتماع المنظمات باعتباره يعمل على رسم معالم النجاح التنظيمي وتحقيق دنيا الأعمال في المنظمة التي تملك ثقافة تكيفية وقوية تمكن أعضائها من الإبداع والمشاركة في اتخاذ القرارات وهذا ما يؤدي إلى تنمية النسيج التنظيمي والعمل على تجسيد وتطوير القيم والاتجاهات والسلوكيات والاعراف والتوقعات التي تجتمع لتكون مرآة عاكسة لبقية المنظمات فهي فرصة للفرد لشعور بلهوية التنظيمية وتدعيم وحدته النفسية لما لها من أهمية في تشكيل عادة الفرد وقيمه واتجاهاته وطرق تعامله مع الآخرين والأشياء من حوله وتوفر له لغة مشتركة بين الفئات السوسيو مهنية المبنية على الاحترام المتبادل لذلك تعد ثقافة التنظيمية هي طاقة الخفية والديناميكية لنجاح اي مؤسسة.

ان الالتزام التنظيمي أحد المواضيع التي لا تقل أهمية عن الثقافة التنظيمية والمتغيرات الأخرى التي ترتبط بالبيئة التنظيمية والمتغيرات الأخرى والعامل والإدارة وتتكامل مع بعضها البعض بالالتزام التنظيمي يعد عنصر حيوي في بلوغ الأهداف التنظيمية وتعزيز الاستقرار والثقة بين الإدارة والعاملين فيها انطلاقا من هذا الطرح البسيط جاءت هذي الدراسة لنيل شهادة الماستر لتجيب على هذا التساؤل التالي:

## 2- طرح الإشكالية

إلى أي مدى ترتبط الثقافة التنظيمية بالالتزام التنظيمي لدى العاملين بريد الجزائر؟

وهذا السؤال يمكن ان نقسمه الى اسئلة فرعية كالتالي:

- الى اي مدى ترتبط القيم التنظيمية بالالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة البريد الجزائر بالوادي؟

- الى اي مدى ترتبط الاعراف التنظيمية بالالتزام التنظيمي لدى عاملين بمؤسسة بريد الجزائر بالوادي؟

- الى اي مدى ترتبط المعتقدات التنظيمية بالالتزام التنظيمي لدى مؤسسة بريد الجزائر بالوادي؟

## 3-فرضيات البحث

## أ-الفرضية الرئيسية

-توجد علاقة ارتباط إيجابية بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة بريد الجزائر بالوادي.

## ب-الفرضيات الجزئية

-توجد علاقة ارتباط إيجابية بين القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة بريد الجزائر بالوادي.

-توجد علاقة ارتباط إيجابية بين الاعراف التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة بريد الجزائر بالوادي.

-توجد علاقة ارتباط ايجابية بين معتقدات التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى عاملين بمؤسسة البريد الجزائري بالوادي.

#### 4-مبررات اختيار الموضوع

-تشكيل موضوع الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي حلقة نقاش بين الدارسين والمتخصصين في قضايا التنظيم.

-علاقة الموضوع بميدان الدراسة.

-قابلية الموضوع للدراسة علميا ومنهجيا كونه ضمن تخصصنا.

#### 5-أهداف البحث وأهميته:

##### أ-أهداف البحث:

مما لا شك فيه ان اي دراسة علمية تسعى في نهاية الامر الى تحقيق اهداف محددة والسعي من اجل استكمالها بعض النقص الحاصل في البحث في مثل هذه المواضيع والتي تعني محاولة معرفه العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي ومدى الاهتمام به داخل المؤسسة كما تسعى كذلك هذه الدراسة في تقديم بعض التوصيات والمقترحات التي تساعد على الاستفادة من نتائج الدراسة.

##### ب-أهمية البحث :

تتضح أهمية الدراسة في معرفة طبيعة العلاقة بين ثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي وأهميتها في كونها توفر إطار التنظيم والتوجيه السلوك التنظيمي كما تستند أهميتها من خلال بيان اثر اختلاف الافراد في القيم والثقافات التي يحملونها في التنظيم وما علاقتها بالالتزام وانضباطهم وانتقائهم للعمل كما تساهم هذه الدراسة في تقديم شيء جديد في حقل العلم والمعرفة واثراء البحث العلمي

#### 6-حدود البحث :

في هذا العنصر سوف نتناول المجال المكاني والزماني:

أ-المجال المكاني (الجغرافي): ويقصد به المكان الذي اجريت به الدراسة ميدانيا وبالتحديد في هذه الدراسة اخذنا مؤسسة بريد الجزائر بمدينه الواد وبالضبط البريد المركزي كنموذج ومحل للدراسة حيث اخذنا عماله وموظفيه مجتمع البحث فيه اما فيما يخص العينة فقد تم القيام بعملية المسح الشامل.

ب-المجال الزمني: اجريت هذه الدراسة ما بين 10/04/2023 الى 18/04/2023 حيث تم طلب الرخصة لإجراء الدراسة بالتاريخ 30/01/2023 وقد دامت انتظار رد القبول في المؤسسة محل الدراسة مده يومين، ولقد استطعنا في خلال مدة بسيطة التحصل على معلومات ساعدتنا على استكمال البحث.

**7- منهج البحث :**

اعتمدنا في دراستنا لهذا الموضوع على منهج دراسة الحالة وقد اخترنا هذا المنهج نظرا لأننا نريد البحث في معلومات بخصوص المؤسسة ككل. اي نريد الكشف عن واقع الثقافة التنظيمية داخلها فالبحوث التي اعتمدت على دراسة الحالة تكون متعمقة وشاملة لجميع جوانب حالت موضوع البحث حيث تعطي كل او معظم متغيرات الدراسة وهي ما يميز خصائص هذا المنهج حيث يرتبط الحاضر بالماضي وتكشف عن المسببات وتربطها بالأسباب ويعد هذا المنهج الأسلوب المناسب لجميع المعلومات تفصيلية وشاملة عن حالة محدد ومحاولة دراسة وتحليل ما تم جمعه من هذه المعلومات والبيانات للوصول الى نتائج الافضل لذلك الحالة.

**8- صعوبات البحث:**

لا يخلو اي بحث علمي من الصعوبات مهما كانت درجته ومستواه ومن الصعوبات التي واجهتنا اثناء قيامنا بهذا البحث نذكرها كما يلي:

- نقص الكتب باللغة العربية التي تناولت المتغيرين
- عدم القدرة على الاتصال بكافة العمال السبب في ذلك اخذ البعض منهم اجازة. مما اوجب علينا اللجوء الى بعض الاستثمارات الإلكترونية
- الثقافة تنظيمية هي ظاهرة متعددة الابعاد مما يصعب علينا عدم القدرة التحكم وقياس جميع ابعادها.

**9- هيكلية البحث:** لقد جاءت هذه الدراسة مقسمة وفق الهيكلية التالية:

- مقدمة

- تمهيد الفصل الاول؛

الفصل الاول: الادبيات النظرية والتطبيقية وينقسم بدوره الى ثلاث مباحث

- خلاصة الفصل الاول.

- تمهيد الفصل الثاني.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية وينقسم هذا الفصل بدوره الى مبحثين:

- خلاصة الفصل الثاني.

- الخاتمة .

- المراجع.

- الملاحق

## الفصل الأول:

الأدبيات النظرية والتطبيقية

## تمهيد الفصل

يعتبر موضوع الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي سمة مميزة في المنظمات المعاصرة وامرا حتميا في العمل والسلوك المؤسسات الاقتصادية وكما انه من الامور الحيوية لتنمية الادارية المنظمات التي تملك ثقافة تكيفية وقوية تمكن اعضائها من الانضباط والالتزام العالي في المؤسسة وكذلك انشاء علاقة متوازنة ومبنية على الاحترام المتبادل مما يؤدي الى تنمية النسيج التنظيمي وتحقيق اهداف المنظمة بكفاءة وفعالية ومنه سنتطرق في هذا الفصل الى مفاهيم المتعلقة بموضوع المراد دراسته للمرور بعدها الى العلاقة بين المتغيرات واخيرا الدراسات السابقة.

## المبحث الاول: الادبيات النظرية تحديد المفاهيم الأساسية

لا يخلو اي بحث من المفاهيم والمصطلحات العلمية التي تحدد من قبل الباحث استنادا للمتغيرات والفروض الموضوعية لعنوان البحث لهذا يتطلب من كل بحث توضيح وتحديد اهم المفاهيم المرتبطة بموضوع بحثه وعلى ضوء ذلك سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق إليها وتحديد معناه على النحو التالي:

### 1- مفهوم الثقافة التنظيمية:

يتكون مصطلح الثقافة التنظيمية من مصطلحين (الثقافة-التنظيم) ولذلك لا بد علينا التعرف على كل مصطلح على حدى:

- مفهوم الثقافة لغة: يرى ديمروغون (Dèmorgon) أن مصطلح الثقافة "Cuture" مشتق من كلمة "Cuture" اللاتينية الاصل والتي تعني عملية حراثة الأرض<sup>1</sup>.

- مفهوم الثقافة التنظيمية إصطلاحا: عرف "إدوار بيرنت تايلور" الثقافة: "هي ذلك كل المعقد الذي يشمل على المعرفة والعقيدة والفن والاخلاق والقانون والعادات التي يكتسبها الإنسان باعتباره عضو في المجتمع"<sup>2</sup>.  
كما يعرفها: ماكيفرويج بانها: "تستخدم للإشارة الى كل ما صنعه اي شعر من الشعوب- او اوجده لنفسه- من مصنوعات يدويه ومحرمات ونظم اجتماعية، سائدة وادوات ومعالم واسلوب لتقليد. اي كل ما يقوم الانسان بصنعه لنفسه اينما وحينما وجد"<sup>3</sup>.

### 2- تعريف التنظيم:

- مفهوم التنظيم لغة: فهو من نظم "ينظم" ومنها كلمة التنظيم وتستعمل بنفس معنى منظمة (ORGANISATION)<sup>4</sup>

- مفهوم التنظيم إصطلاحا: يعرف روبينز "ROBBINZ" التنظيم بانه: "كيان اجتماعي منسق بوعي، له حدود واضحة المعالم ويعمل على اساس دائم لتحقيق هدف معين او مجموعة اهداف".  
اما هيربرت سيمون "H.SIMON" اغلبية التنظيمات تتمحور هدف بعيد او قريب المدى، والذي يدل على التوجيه الذي ينبغي ان تأخذه القرارات والنشاطات التنظيم<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> عاشوري ابتسام، الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الشهيد مجد خيضر، بسكرة، 2015/2014، ص 18.

<sup>2</sup> السيد عبد العاطي، المجتمع والثقافة الشخصية: دراسة في علم الاجتماع الثقافي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 9-10.

<sup>3</sup> إبراهيم مجد عباس، الثقافة والشخصية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2011، ص 18.

<sup>4</sup> بوغليجة غياث، مقدمة في علم النفس التنظيمي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص 13.

<sup>5</sup> فاطمة دريدي، أنماط السلطة الإدارية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التنظيم، جامعة الشهيد مجد خيضر، بسكرة، 2018/2017، ص 17.

### 3- مفهوم الثقافة التنظيمية:

هي مجموعة القيم والمفاهيم الأساسية التي يتم إيجادها وتنميتها داخل مجموعات العمل في المنظمة وتعليمها للعاملين لتحديد طريقة تفكيرهم وإدراكهم وشعورهم تجاه بيئة العمل الداخلية والخارجية وتحديد سلوكهم وتؤثر في أدائهم وإنتاجيتهم<sup>1</sup>.

وتعرف أيضا حسب تعبير "Horrison": "المعتقدات العميقة حول الطريقة التي يجب أن ينظم بها العمل، طريقة ممارسة السلطة، ومكافأة الأفراد، وأسلوب مراقبتهم، كما تتضمن درجة تشكيل رسمي، كثافة التخطيط ومداه والنظر الى مؤسسين في المنظمة"<sup>2</sup>.

### 4- مفهوم الثقافة التنظيمية إجرائيا:

وهي منظومة مشتركة من القيم والمعتقدات والأعراف الخاصة بأفراد مؤسسة بريد الجزائر بالوادي وسنركز في هذي الدراسة على ثلاثة أبعاد للثقافة التنظيمية "القيم، المعتقدات، الاعراف" والتي تمثل أهم المكونات الفكرية والمعنوية للمنظمة.

### 5- مكونات الثقافة التنظيمية:

لقد أخذ موضوع الثقافة التنظيمية عدة مكونات وتختلف من باحث إلى آخر وكما يلي نذكر أهمها:

● **القيم التنظيمية:** هي مجموعة المبادئ والرؤى ووجهات النظر والمعتقدات ومحددات الحكم للعاملين التي اعتادوا على تطبيقها في المنظمة<sup>3</sup>.

● **المعتقدات التنظيمية:** هي أفكار مشتركة بين العاملين في بيئة العمل واحدة يعتقدون بيها ويسعون لتطبيقها. لأنها تتعلق بكيفية إنجاز العمل والقيام بالمهام الموكلة لهم داخل المنظمة.

● **الأعراف التنظيمية:** هي عبارة عن معايير يلتزم بها العاملون في المنظمة من منطلق أنها قواعد مفيدة لهم وللمنظمة وتكون هذي الأعراف غير مكتوبة لكنها معروفة وواجبة الإلتباع<sup>4</sup>.

● **التوقعات التنظيمية:** تتمثل التوقعات التنظيمية بتعاون السيكولوجي غير المكتوب والذي يعني مجموعة من التوقعات يحددها ويتوقعها الفرد او المنظمة كل منهما من الأخر خلال فترة عمل الفرد في المنظمة<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> مصطفى محمود أبو بكر، دليل الفكر الاستراتيجي واعداد الخطة الاستراتيجية، الدار الجامعية، مصر، 2000، ص 131.

<sup>2</sup> سعد غالب ياسين، الإدارة الدولية، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 238.

<sup>3</sup> امل مصطفى عصفور، قيم ومعتقدات الافراد واثرها على فاعلية التطور المهني، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2008، ص 83.

<sup>4</sup> هدى درنوني، دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع الإدارة والعمل، جامعة الشهيد مجد خيضر، بسكرة، 2014/2015، ص 68-69.

<sup>5</sup> محمود سليمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2003، ص 313.

● **التقاليد التنظيمية:** هي أنشطة ذات صبغة متكررة والتي تعكس وتعزز القيم الرئيسية في التنظيم ومجالات التركيز فيها يتعلق بالأهداف والأهمية بالنسبة للمراكز والأفراد<sup>1</sup>.

## 6- مفهوم الالتزام التنظيمي:

قبل التطرق الى مفهوم الالتزام التنظيمي لابد من التعرف الى التعريف اللغوي والاصطلاحي للالتزام.

● **مفهوم الالتزام لغة:** لزم الشيء يلزمه لزما لزوما، ولازمة، ملازمة، لزاما والتزامه، وألزمه، اياه فالملازمة، ورجل يلزم الشيء، فلا يفارقه بمعنى الثبات على شيء وعدم مفارقتة<sup>2</sup>.

● **مفهوم الالتزام اصطلاحا اصطلاحا:** يعرف الالتزام بوجه عام بانه:

حالة ما يجري فيها الفرد ليصبح ملازما من خلال افعاله، ومن خلال بعض الاجراءات التي يؤدي الى الاعتقاد بان استدامة انشطته واجبة<sup>3</sup>.

## 7- مفهوم الالتزام التنظيمي إجرائيا:

تعني بالالتزام التنظيمي حسب هذه الدراسة انه شعور الفرد العامل بالانتماء للمؤسسة وان اهدافها التي يسعى بكل جهد وبكل اخلاص في العمل الى تحقيقها من اجل رفع الإنتاجية تحقيق اهدافها مما يؤدي الى تحقيق أهدافه واشباع حاجاته.

## المبحث الثاني: العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي:

بالرغم من اختلاف الباحثين حول الجوانب الوضعية للمؤسسة الا انهم أجمعوا على أنه حتى يكون هناك التزام تنظيمي لابد من وجود ثقافة قوية ذات مستوى عالي لدى العاملين والموظفين كلما زادت عناصر الثقافة قوة وإيجابية كلما زادة التزام الفاعلين نحو المؤسسة ولعكس صحيح في حالة ضعف الثقافة التنظيمية فهي تعوق الفاعلية التنظيمية فتولد الشعور بالاغتراب واللامبالاة وبتالي يعود بسلب على التزام العمال نحو المؤسسة ويقول مسؤول شركة أي بي -ام توماس وطسن- ان قوة المعتقدات والقيم هي أساس نجاح المنظمات وفي هذا صدد يرى أنه لو تأخذ منظمة استمرت طوال السنوات الماضية فسبب سهولة تكيفها لا يرجع إلى صيغة وشكل تنظيمها أو إلى المهارات الإدارية المتوفرة فيها ولكن إلى قوة معتقداتها وهذا هو أساس نجاحها فلمعتقدات العملية يمكن تنفيذ كل سياسات المنظمة وأعمالها بشرط أن يكون هناك التزام مخلص بهذي المعتقدات<sup>4</sup>.

هناك اوجه كثيرة لعلاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام التنظيمي والتي سنذكرها في بعض النقاط:

<sup>1</sup> نجوى عبد الله الطبلاوي، تأثير ثقافة المنظمة على الفعالية التنظيمية بالتطبيق على المنظمات صناعة الدواء في مصر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، غير منشورة، جامعة عين شمس، مصر، 1996، ص 27.

<sup>2</sup> أبو منصور أبو الفضل جمال الدين الأنصاري، لسان العرب، المجلد 15، ج 12، ط 5، دار صادر، بيروت، 1956، ص 541-542.

<sup>3</sup> هدى درنوبي، مرجع سابق، ص 22.

<sup>4</sup> فرنسيس دين، مايك وودكوك، القيم التنظيمية، ترجمة عبد الرحمن أحمد هيجان، معهد الإدارة العامة، السعودية، 1995، ص 132.

- ساهمت الثقافة المؤسسة على فهم الاحداث التنظيمية مما ساعد العمال على تأدية ما هو مطلوب منهم عوض تضيع الوقت وهذا ما تناسبه مع قيم المؤسسة.
- تمكنا العمال من التواصل بشكل أكثر فاعلية والوصول الى مستويات أعلى في تعاون مع بعضهم مما أنتج حتمية الالتزام لمؤسسة.
- الثقافة التنظيمية هي شكل من أشكال الرقابة الاجتماعية حيث أثرت على سلوكيات الموظفين بشكل فعال يتناسب مع الأعراف التنظيمية.
- وجود علاقة قوية بين ثقافة المؤسسة والالتزام بسلوكيات الايجابية اتجاه المنظمة وذلك لإدراك العامل لوجود العدالة تنظيمية.

### المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية

#### 1- الدراسات السابقة

ان موضوع الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي اخذ الاهتمام العديد من الباحثين في تخصصات علمية مختلفة وبالتالي توفرت دراسات تكمن في تكوين خلفية نظرية عن موضوع البحث بشكل مفصل وفيما يلي مجموعة من الدراسات وهي كالتالي:

#### ● الدراسة الأولى:

دراسة الباحث الياس سالم بعنوان تأثير الثقافة التنظيمية على اداء الموارد البشرية، دراسة حالة الشركة الجزائرية للالمنيوم EARA وحدة ALGAL بالمسيلة.

رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية اجريت هذه الدراسة سنة 2006 م استعان الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وهذا بتوزيع الاستمارة والقيام بالمقابلة والملاحظة طبقت على عينة الدراسة والتي مثلت ثلث المجتمع أي 92 عاملا من المجتمع 276 مفردا.

ولقد توصل الى النتائج التالية:

- جماعية العمل في المؤسسة.
- البحث على التمييز في الأداء.
- سياسة الابتكار والابداع في المؤسسة.
- احترام الوقت والانضباط في العمل.
- المشاركة في المؤسسة.

## ● الدراسة الثانية :

دراسة الباحث منير إبراهيم احمد طالب تحت عنوان علاقة الثقافة التنظيمية بالولاء التنظيمي للعاملين في الجامعات الفلسطينية، قدمت هذه الرسالة لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال تمت هذه الدراسة سنة 2011. استعان الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي في التحليلي مستخدما الاستبانة كأداة رئيسية وطبق على عينة مكونة من 454 عاملا من الاداريين الاكاديميين استجاب منهم 413 عاملا قد أظهرت الدراسة من أهمها:

- الثقافة التنظيمية السائدة في جامعتي الازهر والإسلامية تميل الى وجود قيم تنظيمية ولديها انماط سلوكية ايجابية
- وجود انظمة وقوانين يلتزم بها العامل تضمن له حقوقه الوظيفية
- كما اظهرت ان مستوى الولاء في جامعتي الازهر والاسلامية مرتفع بينما في الاقصى متوسط.
- وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين كل من (الثقافة التنظيمية - القيم التنظيمية - الانماط السلوكية - السياسات والاجراءات المتبعة بالأنظمة والقوانين التي تتبعها الجامعة - التوقعات التنظيمية ) بالولاء التنظيمي.

## ● الدراسة الثالثة:

دراسة هدى درنوني تحميل عنوان دوره ثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمية -دراسة ميدانية بمؤسسة الكوابل الكهربائية- بسكرة- أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في علم الاجتماع " 2015. اعتمدت الباحثة على الوثائق والسجلات الإدارية والملاحظة واستمارة استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات وقد طبقت على عينة حجمها 791 مفردا وكما اتبعت الباحثة المنهج الوصفي وبعد تحليل البيانات توصلت الى عدة نتائج اهمها:

- تساهم القيام التنظيمي التنظيمية في ترسيخ الالتزام التنظيمي في المؤسسة الصناعية تعمل على ممارسات الإدارية على زيادة مستوى الالتزام التنظيمي في المؤسسات الصناعية.
- تؤدي التوقعات التنظيمية الى تعزيز الالتزام التنظيمي في المؤسسة الصناعية.
- تعمل الثقافة التنظيمية على تحقيق الالتزام التنظيمي في المؤسسة الصناعية.

## ● الدراسة الثالثة:

دراسة ابتسام عاشور بعنوان الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية: دراسة ميدانية في مؤسسة الديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير لعلم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، تمت الدراسة سنة 2014.

اعتمد الباحث فيها على الاستمارة كأداة رئيسية في جميع البيانات وقد طبقت على عينة مسحية تتكون من 70 عامل واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي.

وبعد تحليل البيانات توصلت الباحثة الى هذه النتائج.

-وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين ثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي للعاملين في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة عند مستوى دلالة  $a=0.01$

-وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين ثقافة التنظيمية والتحقيق الرغبة في العمل والاستمرار في مؤسسة ديوان الترقية وتسيير العقاري بمدينة الجلفة عند مستوى دلالة  $a=0.01$

-كذلك هناك وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $a=0.01$  في اتجاهات المبحوثين حول الالتزام التنظيمي بمؤسسة محل الدراسة للمتغير السن وللمتغير الفئة المهنية.

## 2- تقييم الدراسات السابقة:

لقد تم التطرق الى اربعة دراسات وذلك من اجل معرفة نقاط التقاطع بينهما وبين الدراسات الحالية وذلك من خلال عرض اوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات الحالية ودراسات السابقة

### 1-أوجه الاتفاق: تتمثل أوجه الاتفاق بينهما فيما يلي:

-تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها لموضوع الثقافة التنظيمية.

-تتفق الدراسة الحالية مع دراسة ابتسام عاشور وهدي درنوني في تناولهما لموضوع الالتزام التنظيمي.

-اتفقت هذي الدراسة مع دراسات السابقة في استخدام استبانة كأداة أساسية لجمع البيانات.

-تتفق هذي الدراسة مع دراسة ابتسام عاشور في اختيار نوع العينة.

### 2-أوجه الاختلاف: تتمثل أوجه الاختلاف فيما يلي:

-تختلف هذي الدراسة مع دراسة إلياس سالم ومنير إبراهيم أحمد طالب لتناولهما للمتغير الثاني.

-اختلفت هذي الدراسة على الدراسات الأخرى في المجال الزماني والمكاني.

-تختلف هذي الدراسة على الدراسات الأخرى في المنهج المتبع حيث أننا تناولنا في هذا الموضوع منهج دراسة الحالة في حين باقية الدراسات تناولت المنهج الوصفي.

-تختلف هذي الدراسة مع الدراسات السابقة في اختيار نوع العينة على غرار دراسة عاشور ابتسام.

### 3- الفائدة من الدراسات السابقة لموضوع الدراسة:

-ضبط وتحديد وبلورة مفاهيم الدراسة ثقافة التنظيمية الالتزام التنظيمي.

-الإلمام بمختلف جوانب البحث وتفادي كل ضعف وإكمال كل نقص في دراسة.

-تساعد الباحث في توضيح بعض الخطوات المعتمدة في الدراسة سوء من ناحية النظرية او تطبيقية.

-تساعد الباحث على اختيار الأداة او تصميم أداة مشابهة لجميع البيانات.

### 4- المقاربة النظرية :

تعرف المقاربة على أنها المنهج والتقنية بدون حدوث بينها لا يطابقنا بالجملة، وإنما يستعملنا لدراسة موضوعات حساسة، بجرعات مناسبة لردود الأفعال غير المتوقعة<sup>1</sup>.

نستطيع القول ان اغلب النظريات بطريقة أو بأخرى أشارت الى الثقافة التنظيمية ولوضوح الرؤية لا بد من حتمية المقاربة السيسولوجيا من الموضوع وبتالي فقط تم توظيف المدخل البنائي الوظيفي على اعتباره لمتشعب الأفكار وسأخذ منه ما يهم الدراسة الحالية.

### ● الثقافة التنظيمية في تحليل البنائي الوظيفي:

يرى برسونز في النظرية النسق الاجتماعي ان الحياة الاجتماعية تشكل من خلال افكار البشر، اي ما هو مقبول ومتفق عليه اجتماعيا. وايضا قيامهم او تصورتهم على ما يجب ان تكون عليه حياتهم، ومن جهة اخرى اهتم برسونز بانتظام أفعال الأفراد وفق الاتساق من الأفعال<sup>2</sup>.

### ● الالتزام التنظيمي في التحليل البنائي الوظيفي:

تناول برسونز الالتزام التنظيمي من خلال نظرية الفعل الاجتماعي حيث عرف برسونز الفعل الاجتماعي على انه عبارة عن سلوك انساني استهدافي يتميز بالتقييم والاختيار بين بدائل عده والفعل يتألف من عناصر أطلق عليها تالكوت اسم جديد هو "وحدة العمل"<sup>3</sup>.

ومن أهم ما ذكر برسونز في تحليله للفعل ان الفعال ليس مطلق بل عليه قيود، أهمها الموقف الاجتماعي وهذا الموقف له مكونين أحدهما، الظروف الموضوعية والثاني هو الظرف الجانب الذاتي للفاعل هذان المكونان

<sup>1</sup> مادلين غراويتز، مناهج العلوم الاجتماعية، ج 2، ترجمة سام عمر، المركز العربي للتعريف والترجمة والتأليف والنشر، دمشق، 1999، ص 21.

<sup>2</sup> أيان كريب، النظرية الاجتماعية من برسونز الى هاروماس، ترجمة محمد حسين علوم، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1999، ص 67.

<sup>3</sup> محمود محمد جاد، النظرية الاجتماعية: الاتجاهات والخيارات الكلاسيكية، مؤسسة الانتشار العربي، لبنان، 2012، ص 226-227.

يتحدان ويكونان الموقف الاجتماعي، وعندما يتفاعل الموقف الاجتماعي مع المعايير والقيم الثقافية يتوجه الفعل بشكل صحيح ويحقق الغاية<sup>1</sup>.

ومن خلال هذا طرح البسيط لنظرية الفعل الاجتماعي (لبرسونز) يتضح جليا ارتباط دراسة هذا المتغير وفق لها، وهذا باعتباره فعل اجتماعي يحتوي على عناصره الأساسية المتمثلة في الفاعل (العامل).

### خلاصة الفصل الأول

تم تطرق في هذا الفصل الى الأدبيات النظرية التي تهتم بموضوع الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي حيث تطرقنا من خلاله الى تعريف المفاهيم المرتبطة بكلا المتغيرين وكذا الخروج بحوصلة علائقية بين المتغيرين وكيفية تأثير كل منهما فـلمتغير الآخر.

وفي آخر هذا الفصل تناولنا الأدبيات التطبيقية والتي شملت كل من دراسات السابقة والمقاربة النظرية للموضوع الذي هو قيد الدراسة.

---

<sup>1</sup> معن خليل العمر، معجم علم الاجتماع المعاصر، دار الشروق، الأردن، 2006، ص 386 (بتصرف)

## الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية

## تمهيد الفصل

بعد عرضنا للإطار النظري للدراسات السابقة الخاصة بمتغيري الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي، سنتطرق في هذا الفصل إلى عرض الإجراءات المنهجية المعتمدة في دراستنا الحالية، والتي تتضمن المنهج المتبع، عينة الدراسة وموصفاتها، معرفة مدى كفاءة أدوات القياس المعتمدة في الدراسة عن طريق الدراسة الاستطلاعية، وكذلك إجراءات الدراسة الأساسية والأساليب الإحصائية المعتمدة.

## المبحث الأول: الطريقة والأدوات

أولاً: الطريقة:

## 1- مجتمع وعينة الدراسة

يقصد بمجتمع الدراسة جميع العناصر التي تشكل هذا المجتمع والتي يسعى الباحث بطبيعة الحال أن يعمم عليها نتائج دراسته، وتتحدد عناصر هذه الدراسة بموظفي مؤسسة بريد الجزائر بالوادي. وعند القيام بدراسة استطلاعية بمؤسسة بريد الجزائر بالوادي من جميع النواحي الهيكلية والوظيفية وجدنا بها 30 موظف وموظفة موزعة على جميع الهياكل التنظيمية والكل له دور في تحقيق الالتزام التنظيمي وعليه تم القيام بمسح شامل لكل أفراد المجتمع المراد دراسته فالمسح الشامل يعرف على انه طريقة جمع البيانات والمعلومات من وعن جميع عناصر أو مفردات مجتمع الدراسة بأساليب مختلفة<sup>1</sup>، سواء كانت جهة الدراسة جهة كلية (منظمة ما أو مجتمعا ما أو حقلا زراعيا أو غير ذلك) أو جهة جزئية (إدارة أو قسما في منظمة أو منظمة ما داخل المجتمع)<sup>2</sup>.

## 2- تحديد المتغيرات وطرق قياسها

إن كل دراسة مبنية على مجموعة من المتغيرات التي بتفكيكها وفهم أبعادها ومؤشراتها يستطيع الباحث معرفة الأدوات التي تسهل عليه جمع البيانات وتحليلها وبالتالي الوصول الى نتائج علمية. وعليه فإن متغيرات موضوعنا هذا هي:

- متغير مستقل: يتمثل في الثقافة التنظيمية؛

- متغير تابع: يتمثل في الالتزام التنظيمي.

- متغير ديموغرافي: يتمثل في: - الجنس. - السن - الأقدمية المهنية-المستوى التعليمي.

ثانيا: أدوات جمع البيانات:

إن دقة النتائج لأي بحث علمي تتوقف على حسن اختيار الأدوات وأنسبها في الحصول على البيانات التي تخدم الأهداف المرجوة من الدراسة وهي معرفة دور الثقافة التنظيمية في الالتزام التنظيمي بالمؤسسة الجزائرية ومن اجل الإجابة على التساؤلات المطروحة في الدراسة ومن ثم فحص فرضياتها اعتمدنا على:

<sup>1</sup> مسعودة سليمان، عينة البحوث الميدانية: دراسة في الاحجام والانواع، مجلة معارف، المجلد 17، العدد 1، 2022، ص 1066.

<sup>2</sup> فاروق عقون، كمال بوقرة، الفجوات المنهجية في الدراسات السوسولوجية: دراسة تحليلية، مجلة الاحياء، المجلد 19، العدد 23، 2019، ص 747.

– **الاستمارة:** هي من أهم أدوات جمع المعلومات، وتعرف: "مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة والمرتبطة ببعضها البعض بشكل يحقق الهدف الذي يسعى اليه الباحث بضوء الموضوع والمشكلة التي اختارها لبحثه"<sup>1</sup>، وقد تطلب بناء الاستمارة عدة مراحل هي:

#### أ- مرحلة تصميم الاستمارة

تم إعداد الاستمارة وخصصت لجمع المعلومات المتعلقة بالثقافة التنظيمية ودورها في الالتزام التنظيمي، بحيث تغطي هذه المعلومات فرضيات وأهداف الدراسة، وقد اجتهدنا على أن تكون هذه المعلومات واضحة ومفهومة من قبل الأفراد المستجوبين.

شملت المعلومات الواردة في الاستمارة أهم الأسئلة التي يمكن أن تجيب على فرضيات البحث، حيث راعينا أثناء إعداد الاستمارة ترتيب المحاور والأسئلة بما يتناسب مع ترتيب فرضيات الدراسة.

سبقت محاور الاستمارة دياجعة تضمنت موضوع البحث والهدف منه، مع تقديم مختصر للشهادة العلمية المراد الحصول عليها، والمؤسسة الجامعية المانحة لهذه الشهادة والتي ينتمي إليها الباحث، كما تم إعلام الأفراد المستجوبين بأهمية رأيهم في الموضوع ورجائهم للإجابة على أسئلة الاستمارة بدقة وموضوعية، مع التأكيد لهم بأن المعلومات التي يقدموها سوف تحظى بالسرية التامة ولا يتم استخدامها إلا في إطارها العلمي فقط، وفي الأخير تم شكرهم على حسن تعاونهم.

#### ب- محتوى الاستمارة

احتوت الاستمارة على مجموعة من الأسئلة يقوم أفراد العينة بالإجابة عنها وفق اختيار بديل من 3 بدائل (معارض، محايد، موافق)، وقد تم تقسيمها إلى ثلاثة أجزاء على النحو التالي:

- **القسم الأول:** وتشمل البيانات الشخصية: (الجنس، السن، الاقدمية المهنية، المستوى التعليمي).
  - **القسم الثاني:** وهي أسئلة الاستبيان
  - الجزء الأول: القيم التنظيمي، وبه 06 فقرات؛
  - الجزء الثاني: الأعراف التنظيمية، به 6 فقرات؛
  - الجزء الثالث: المعتقدات التنظيمية، به 6 فقرات.
- الأساليب الإحصائية المستخدمة :

<sup>1</sup> محمد جاسم العبيدي، آلاء محمد العبيدي، طرق البحث العلمي، دار ديونو للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 136.

تم استخدام الأساليب التالية:

- معامل الاتساق الداخلي.
- معامل ألفا كرونباخ.
- التجزئة النصفية.
- معامل التصحيح الذاتي لسبرمان براون.
- معامل جتمان.
- المتوسط الحسابي
- اختبار T. Test.

- البرامج المستخدمة في معالجة المعطيات:

تم استخدام مجموعة من الأدوات والأساليب الإحصائية التي تتوافق مع طبيعة البيانات التي تم جمعها من مجتمع الدراسة بمؤسسة بريد الجزائر بالوادي، بالاعتماد على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية المعروفة اختصاراً (SPSS)، وذلك بغرض اختبار مدى صدق وثبات الفرضيات واستخلاص النتائج .

## 1-2 التعريف بالمؤسسة قيد الدراسة الميدانية:

أ-تقديم المؤسسة:

نشأت مؤسسة البريد والمواصلات بالوادي سنة 1984 م وهي مؤسسة ذات طابع تجاري خدماتي ونتيجة الإصلاحات التي قامت بها الحكومة أعطيت لها تسمية بريد الجزائر سنة 2003، تحوي المؤسسة على 340 موظف موزعين على مديرية ولائية و97 مؤسسة بريدية عبر كامل تراب الولاية.

ب-مهام المؤسسة:

- استغلال كل النشاطات المدرجة تحت نظام التخصيص أو الحصر Exclisivité حسب المادة 63 من قانون 03-2003 م بخصوص بريد الرسائل بكل أشكاله في النظام الداخلي وفي علاقتها مع الخارج؛
- القيام بكل النشاطات الملحقة والتي لها علاقة بالنشاط الرئيسي سواء تعلق الأمر بالنشاطات المرتبطة بريد الرسائل، الطرود البريدية، الإمدادات والمصالح المالية البريدية بما في ذلك مصلحة التوفير؛
- القيام بكل النشاطات الموكلة إليها لصالح الخزينة العمومية؛
- إنشاء وخلق هيئات وهيكل تتماشى مع نشاطاتها وأهدافها على مستوى كل التراب الوطني مع توفير كل الوسائل الضرورية لتأمين الاستغلال وصيانة كل الهياكل القاعدية الموجودة تحت تصرفها؛

- صياغة المخططات الرئيسية لتطوير مختلف الهياكل المرتبطة بنشاطها؛
- الإشراف على تنفيذ سياسة الخدمة الدولية في إطار السياسة القطاعية وفي إطار التنظيمات الجاري بها العمل ووفق دفتر الأعباء الممضى مع سلطة الضبط للبريد والمواصلات.

## 2-2 خصائص عينة الدراسة التطبيقية

أ-الجنس : وفيما يلي يوضع توزيع أفراد العينة على حسب الجنس:

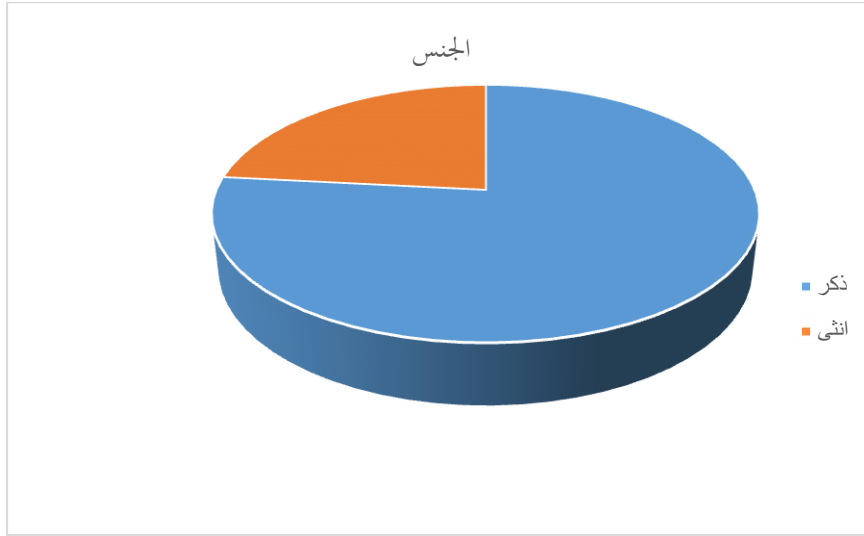
الجدول رقم 01: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
76.7%	23	ذكور
23.3%	07	إناث
100%	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول السابق ان معظم الموظفين ذكور وتقدر نسبتهم ب 86.4% من إجمالي أفراد العينة المختارة مقارنة بالإناث التي تقدر نسبتهم بي 13.6% وهذا راجع إلى طبيعة ونوعية بعض الوظائف في المؤسسة التي لا يمكن للمرأة ان تقوم بها كخدمة الا من وتوزيع البريد كما ان الادارات في هذه المنطقة تعرف بالنقص الكبير في النساء العاملات في هذا القطاع.

الشكل رقم 01: توزيع أفراد العينة حسب الجنس



المصدر: من اعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات spss

ب-السن : توزيع أفراد العينة حسب السن:

الجدول رقم 02: توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
13.3%	04	من 20 إلى 30 سنة
43.3%	13	من 31 إلى 41 سنة
26.7%	08	من 42 إلى 52 سنة
16.7%	05	من 53 إلى 63 سنة
% 100	30	المجموع

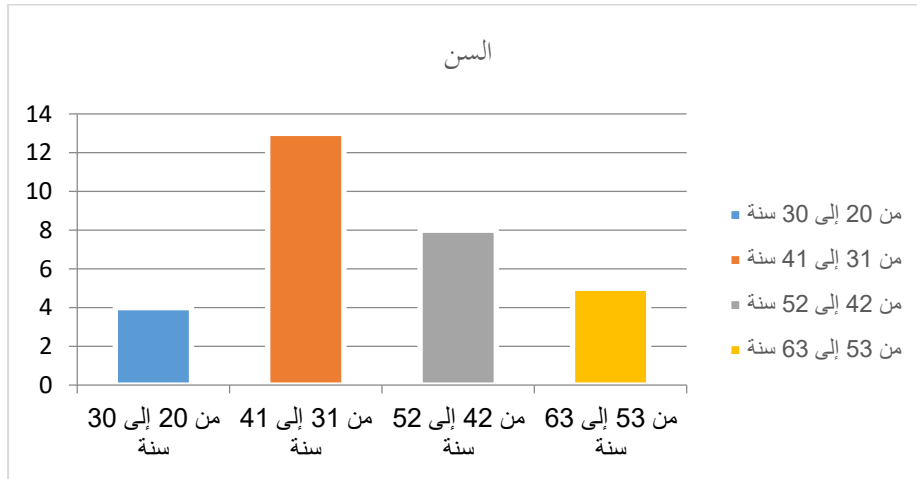
المصدر: من اعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول السابق والذي يمثل توزيع افراد العينة حسب السن، ان الفئة العمرية من 31 الى 41 سنة جاءت في المرتبة الأولى بنسبة 43.3%، تليها الفئة من 42 الى 52 سنة بنسبة 26.7%، ومن ثم الفئة من 53 الى 63 سنة بنسبة 16.7%، وفي الأخير الفئة من 20 الى 30 سنة بنسبة 13.3%.  
وكون الفئة من 31 الى 41 سنة في المركز الأول يدل على ان هذه الفئة يكون لديها خبرة في مجال عملها، وهذا ما يزيد في صدق الاستمارة.

وبهذا فان المؤسسة لم تعمل على تجديد الاطارات وما زالت تعتمد على نفس الكادر البشري من مدة

زمنية طويلة

الشكل رقم 02: توزيع افراد العينة حسب السن



المصدر: من اعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات SPSS

### ت-الاقدمية المهنية : توزيع أفراد العينة حسب الاقدمية المهنية:

الجدول رقم 03: توزيع أفراد العينة حسب الاقدمية المهنية

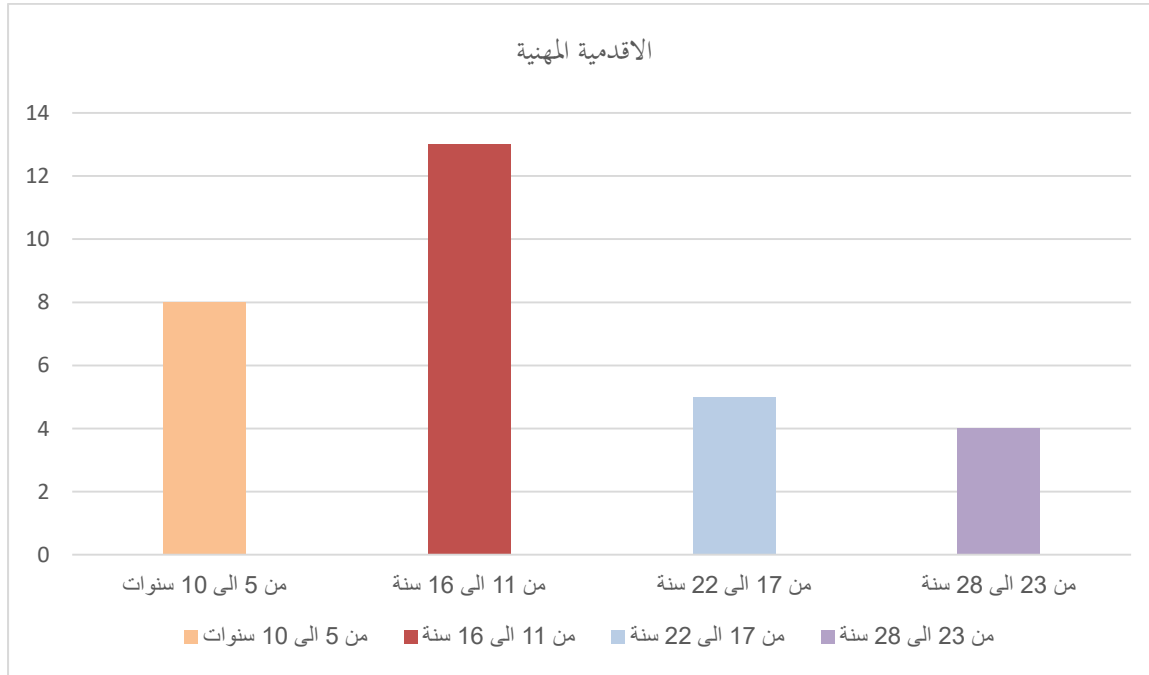
النسبة المئوية	التكرار	الاقدمية المهنية
26.7%	08	من 5 الى 10 سنوات
43.3%	13	من 11 الى 16 سنة
16.7%	05	من 17 الى 22 سنة
13.3%	04	من 23 الى 28 سنة
100%	30	المجموعة

المصدر: من اعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول السابق والذي يمثل توزيع افراد العينة حسب الاقدمية المهنية، ان الفئة من 11 الى 16 سنة لديها اكبر نسبة 43.3%، تليها الفئة من 5 الى 10 سنوات بنسبة 26.7%، ثم الفئة من 17 الى 22 سنة بنسبة 16.7%، وفي الأخير الفئة من 23 الى 28 سنة بنسبة 13.3%.

ويمكن ان نرجع هذه النتائج الى ان البعض من الإطارات قديمي الالتحاق بالمؤسسة وهذا ما أدى بخبرات تتراوح من 15 سنة فما فوق

الشكل رقم 03: توزيع افراد العينة حسب الاقدمية المهنية



المصدر: من اعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات SPSS

د-المستوى التعليمي : توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:

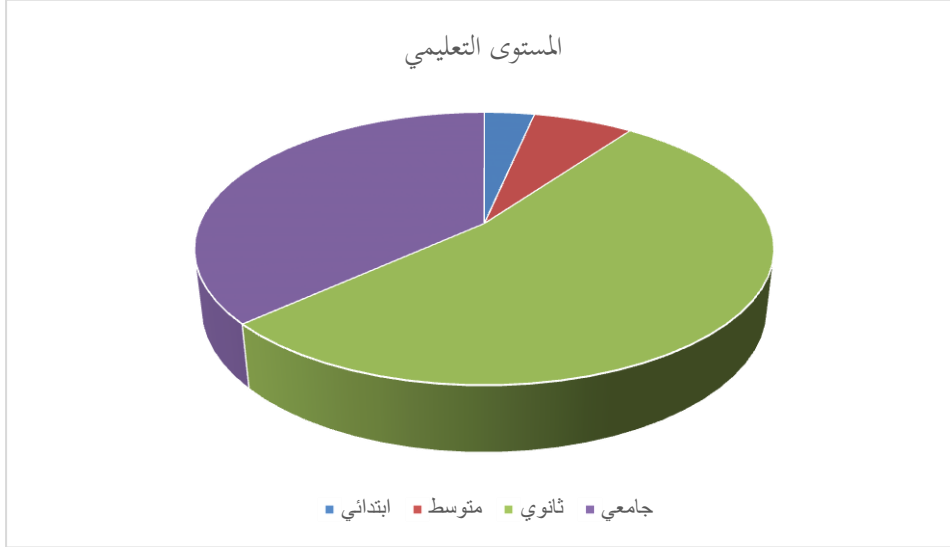
الجدول رقم 04: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
03.3%	01	ابتدائي
06.7%	02	متوسط
53.3%	16	ثانوي
36.7%	11	جامعي
00	00	دراسات اخرى
100%	30	المجموعة

المصدر: من اعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول السابق والذي يمثل توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي، ان المستوى الثانوي هو الأول بنسبة 53.3%، والثاني المستوى الجامعي بنسبة 36.7%، يليها المستوى المتوسط بنسبة 6.7%، ومن ثم المستوى المتوسط بنسبة 3.3%، فيما لم نسجل أي فرد في الدراسات الاخرى وقد تكون هذه الفوارق في المستوى التعليمي على وجود قوانين تخضع لها المؤسسة ومنه نستنتج ان درجة المتعلمين مرتفعة نوعا ما

الشكل رقم 04: توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي



المصدر: من اعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات spss

### 3-5 مرحلة صدق وثبات الاستمارة

الجزء الأول: القيم التنظيمية:

أ- صدق الجزء الأول

الجدول رقم 05: يبين نتائج صدق الجزء الأول

الصدق الذاتي	الجزء الأول
0.782	القيم التنظيمية

المصدر: من اعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات spss

من خلال نتائج الجدول رقم (05) المبين أعلاه يتبين لنا أن الجزء الأول يتمتع بصدق عال، حيث قدر معامل الصدق الذاتي المحسوب من جذر الثبات المستخرج من معادلة ألفا كرونباخ من خلال نتائج الجدول رقم (05) المبين أعلاه يتبين لنا الجزء الأول يتمتع بصدق عال، حيث قدر معامل الصدق الذاتي المحسوب من جذر الثبات المستخرج من معادلة ألفا كرونباخ 0.613.

$$\text{الصدق الذاتي} = \sqrt{0.613} = 0.782 = \text{ألفا كرونباخ}$$

ان هذه النسبة يمكن تفسيرها في ضوء الواقع حيث نلاحظ التزام الموظفين بالقيام التنظيمية من اجل تحقيق اهداف المؤسسة ويرجع هذا الى ايمان الفرد وقناعاته بالمؤسسة وتحمله للمسؤولية كعامل اتجاه عمله

ب-معاملات ثبات الجزء الأول

جدول رقم 06: يبين نتائج معاملات ثبات الجزء الاول

الجزء الأول	معامل الفا كرونباخ	معامل التجزئة النصفية	معامل التصحيح الذاتي لسيرمان براون	معامل جتمان
القيم التنظيمية	0.613	0.939	0.969	0.845

المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم (06) يبين لنا إن الجزء الأول يتمتع بمعامل ثبات مقبول، حيث قدرت قيمة معامل الفا كرونباخ بـ : 0.613، ومعامل التجزئة النصفية بـ : 0.939، ومعامل التصحيح الذاتي لسيرمان براون المكمل لمعامل التجزئة النصفية بـ 0.969، ومعادلة جتمان لحساب الثبات بـ : 0.845. يتضح من خلال هذه النسبة ان الاغلبية طبقوا التعليمات وقواعد العمل بصورة صحيحة اي لهذه

الاخيرة دور في تحقيق اهداف المؤسسة

الجزء الثاني: الأعراف التنظيمية:

أ-صدق الجزء الثاني

الجدول رقم 07: يبين نتائج صدق الجزء الثاني

الجزء الثاني	الصدق الذاتي
الأعراف التنظيمية	0.709

المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات spss

من خلال نتائج الجدول رقم (07) المبين أعلاه يتبين لنا أن الجزء الثاني يتمتع بصدق مقبول، حيث قدر معامل الصدق الذاتي المحسوب من جذر الثبات المستخرج من معادلة ألفا كرونباخ من خلال نتائج الجدول رقم (07) المبين أعلاه يتبين لنا الجزء الثاني يتمتع بصدق عال، حيث قدر معامل الصدق الذاتي المحسوب من جذر الثبات المستخرج من معادلة ألفا كرونباخ 0.709.

$$0.709 = \sqrt{0.501} = \text{الفا كرونباخ} = \text{الصدق الذاتي}$$

يشير هذا المؤشر الى ان اغلبية عمال هذه المؤسسة يشعرون بالمسؤولية في اداء عملهم وهذا راجع الى

اندماج وتوافق اهدافهم الشخصية مع اهداف العمل وفق معتقداتهم

ب- معاملات ثبات الجزء الثاني

جدول رقم 08: يبين نتائج معاملات ثبات الجزء الثاني

معامل جتمان	معامل التصحيح الذاتي لسيرمان براون	معامل التجزئة النصفية	معامل الفاكرونباخ	الجزء الثاني
0.191	0.191	0.106	0.501	الأعراف التنظيمية

المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم (08) يبين لنا ان الجزء الثاني يتمتع بمعامل ثبات مقبول، حيث قدرت قيمة معامل الفاكرونباخ بـ : 0.501، ومعامل التجزئة النصفية بـ : 0.106، ومعامل التصحيح الذاتي لسيرمان براون المكمل لمعامل التجزئة النصفية بـ 0.191، ومعادلة جتمان لحساب الثبات بـ : 0.191.

الجزء الثالث: مساهمة المشاركة في اتخاذ القرار في تحقيق الولاء التنظيمي:

أ- صدق الجزء الثالث

الجدول رقم 09: يبين نتائج صدق الجزء الثالث

الصدق الذاتي	الجزء الثالث
0.838	المعتقدات التنظيمية

المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات spss

من خلال نتائج الجدول رقم (09) المبين أعلاه يتبين لنا أن الجزء الثالث يتمتع بصدق عال، حيث قدر معامل الصدق الذاتي المحسوب من جذر الثبات المستخرج من معادلة ألفاكرونباخ من خلال نتائج الجدول رقم (09) المبين أعلاه يتبين لنا الجزء الأول يتمتع بصدق عال، حيث قدر معامل الصدق الذاتي المحسوب من جذر الثبات المستخرج من معادلة ألفاكرونباخ 0.838.

$$0.838 = \sqrt{0.703} = \text{كروناخ} = \text{الصدق الذاتي}$$

ب- معاملات ثبات الجزء الثالث

جدول رقم 10: يبين نتائج معاملات ثبات الجزء الثالث

معامل جتمان	معامل التصحيح الذاتي لسيرمان براون	معامل التجزئة النصفية	معامل الفاكرونباخ	الجزء الثالث
0.693	0.820	0.695	0.838	المعتقدات التنظيمية

المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم (10) يبين لنا إن الجزء الأول يتمتع بمعامل ثبات عال، حيث قدرت قيمة معامل الفاكرونباخ ب : 0.838، ومعامل التجزئة النصفية ب : 0.695، ومعامل التصحيح الذاتي لسيرمان براون المكمل لمعامل التجزئة النصفية ب 0.820، ومعادلة جتمان لحساب الثبات ب : 0.693.

### المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

#### أولاً: النتائج

#### 1- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الرئيسية

بغرض معالجة الفرضية الأولى التي تنص على أنه: توجد علاقة ارتباط إيجابية بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة بريد الجزائري بالوادي. وللتحقق من ذلك قمنا بتطبيق اختبار T-test والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم 11: اختبار الفرضية الرئيسية

البيان	قيمة "ت"	درجة الحرية	الدلالة المعنوية	مستوى الدلالة
توجد علاقة ارتباط إيجابية بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة بريد الجزائر بالوادي	141.555	29	0.000	2.91

المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول (11) اختبار الفرضية الفرعية الرئيسية، حيث يتضح أن قيمة "ت" هي 141.555 بدرجة حرية (29) ومستوى الدلالة (2.91) والدلالة المعنوية (0.000) وهي اقل من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه نقبل الفرضية البديلة التي تقول أنه توجد علاقة ارتباط إيجابية بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة بريد الجزائر بالوادي، وبالتالي قد تحققت الفرضية الفرعية الأولى.

#### 2- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الفرعية الأولى

بغرض معالجة الفرضية الثانية والتي تنص على أنه: " توجد علاقة ارتباط إيجابية بين القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة بريد الجزائري بالوادي" قمنا بتطبيق اختبار T.Test والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم 12: اختبار الفرضية الفرعية الأولى

البيان	قيمة "ت"	درجة الحرية	الدلالة المعنوية	مستوى الدلالة
توجد علاقة ارتباط إيجابية بين القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة بريد الجزائري بالوادي	125.750	29	0.000	2.961

المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول رقم (12) اختبار الفرضية الفرعية الأولى، حيث يتضح أن قيمة "ت" هي 125.750 بدرجة حرية (29) ومستوى الدلالة (2.961) والدلالة المعنوية (0.000) وهي اقل من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه نقبل الفرضية البديلة التي تقول أنه توجد علاقة ارتباط إيجابية بين القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة بريد الجزائر بالوادي، وبالتالي قد تحققت الفرضية الفرعية الأولى.

ومن الناحية النظرية السوسولوجية نجد أن مسألة القيم التنظيمية كانت ولا زالت محل اهتمام الباحثين في ميدان علم اجتماع تنظيم وعمل لما لها من أهمية في تسيير ومستقبل المنظمة حيث أن الثورة الصناعية استحدثت تغيرات هيكلية ليس فقط على مستوى النشاط الاقتصادي والنمط الإنتاجي، ولكن امتدت هذه التغيرات في مجال الحياة الاجتماعية، وربما كان هذا البعد هو المنطلق الأساسي، وهو ما تؤكد نظرية كارل ماركس، وماكس فيبر وتاوي في الإشارة إلى الثورة الأيديولوجية والاجتماعية التي سبقت الثورة الصناعية فقد كان من الضروري أولاً تغيير القيم التقليدية المستمدة من المجتمعات الزراعية الحرفية التي كانت موجودة في أوروبا أواخر العصور الوسطى وكان لا بد أن تستبدل بقيم رشيدة<sup>1</sup>.

### 3- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الفرعية الثانية

بغرض معالجة الفرضية الثانية والتي تنص على أنه: "توجد علاقة ارتباط إيجابية بين الاعراف التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة بريد الجزائر بالوادي" قمنا بتطبيق اختبار T.Test والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم 13: اختبار الفرضية الفرعية الثانية

مستوى الدلالة	الدلالة المعنوية	درجة الحرية	قيمة "ت"	البيان
2.80	0.000	29	73.074	توجد علاقة ارتباط إيجابية بين الاعراف التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة بريد الجزائر بالوادي

المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول رقم (13) اختبار الفرضية الفرعية الثانية، حيث يتضح أن قيمة "ت" هي 73.074 بدرجة حرية (29) والدلالة المعنوية (2.80) ودلالة معنوية (0.000) وهي اقل من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه نقبل الفرضية البديلة التي تقول انه توجد علاقة ارتباط إيجابية بين الاعراف التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة بريد الجزائر بالوادي، وبالتالي قد تحققت الفرضية الفرعية الثانية.

<sup>1</sup> محمد محمود الجوهري، علم الاجتماع الصناعي والتنظيم، دار المسيرة، ط1، عمان، 2000، ص 95.

وفي هذا الإطار نجد أنه "برسونز" قد ساهم من جهته في إثراء مجال سوسيولوجيا التنظيم من خلال تعامله مع التنظيم بوصفه نسق اجتماعي يتكون من مجموعة انساق فرعية ولديه اهداف محددة وواضحة يسعى لتحقيقها في ظل متطلبات وظيفية يلتزم منها تحقيق الاهداف ، التكامل كما يناقش العلاقة التكاملية بين التنظيم والبيئة الخارجية، من خلال تحليل آليات ميكانيزمات إعادة تعبئة الموارد التي يحتاجها التنظيم، حيث نلاحظ هنا أن بارسونز يركز على تأثير البيئة الخارجية على المنظمة بما تنطوي عليه من اعراف وافكار وخلفيات واحكام مسبقة<sup>1</sup>.

#### 4- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الفرعية الثالثة

بغرض معالجة الفرضية الثالثة والتي تنص على أنه: " توجد علاقة ارتباط ايجابية بين معتقدات التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى عاملين بمؤسسة بريد الجزائر بالوادي" قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكلا الفئتين ثم طبقنا عليها اختبار T.Test والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم 14: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

البيان	قيمة "ت"	درجة الحرية	الدلالة المعنوية	مستوى الدلالة
توجد علاقة ارتباط ايجابية بين معتقدات التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى عاملين بمؤسسة بريد الجزائر بالوادي	130.822	29	0.000	2.972

المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول رقم (14) اختبار الفرضية الفرعية الثالثة، حيث يتضح أن قيمة "ت" هي 130.822 بدرجة حرية (29) والدلالة المعنوية (2.972) ودلالة معنوية (0.000) وهي اقل من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه نقبل الفرضية البديلة التي تقول انها توجد علاقة ارتباط ايجابية بين معتقدات التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى عاملين بمؤسسة بريد الجزائر بالوادي، وبالتالي قد تحققت الفرضية الفرعية الثالثة.

حسب هربرت سبنسر وانطلاقا من مقارنة المماثلة العضوية التي يقيمها بين المجتمع والكائن العضوي فإنه يرى تقسيم العمل ظاهرة حيوية لضمان قدرة النسق على النمو والاستمرارية، فبتطور مراحل الحياة من البساطة والتجانس إلى التعقيد واللاتجانس وبحدوث ارتقاء للمجتمع وتعدد صور تطوره، تزداد قدرة الأفراد على التخصص والاستقلالية، بحيث يتعذر على أي عضو في المجتمع أن يؤدي عمل الآخر، مما ينمي صور الاعتماد المتبادل ومعه تقوى ملامح التماسك و التضامن بما يحفظ تحقيق توازن النسق الكلي وتكيف أجزائه الفرعية<sup>2</sup>، وهكذا نلاحظ

<sup>1</sup> علي ملاح الزعي، عبد الوهاب بن بريكة، مبادئ الادارة الاصول والاساليب العلمية، دار المناهج، عمان، 2013، ص 127

<sup>2</sup> كمال عبد المجيد الزيات، العمل وعلم اجتماع المهني (الأسس النظرية والمنهجية)، دار غريب، القاهرة، 2001، ص 43

أنه وبتقسيم العمل كل فرد يتوقع من الآخر أن يقوم بمهامه في إطار قوالب وآليات متفق عليها ترتبط ارتباطاً مباشراً بالالتزام التنظيمي.

ثانياً: المناقشة

### 1- عرض نتائج الدراسة

بناء على الدراسة الميدانية التي قام بها الباحث حول علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام التنظيمي لدى العمال في مؤسسه بريد الجزائر بالوادي تم التوصل الى النتائج التالية:

-الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ارتباطيه ايجابية بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة بريد الجزائر بالوادي عند مستوى الدلالة 0.05.

- الفرضية الفرعية الاولى:

توجد علاقته ارتباطيه ايجابية بين القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة البريد لدى العاملين بالوادي عند مستوى الدلالة 0.05. وارجعنا هذه العلاقة الى ان كل ما زاد مستوى القيم التنظيمية كلما ارتفع مستوى الزامهم التنظيمي والعكس.

-الفرضية الفرعية الثانية:

توجد علاقة ارتباط ايجابية بين الاعراف التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة بريد الجزائر بالوادي عند مستوى الدلالة 0.05. حيث انه كلما زاد مستوى الاعراف التنظيمية كلما ارتفع مستوى التزامهم التنظيمي.

-الفرضية الفرعية الثالثة:

توجد علاقة ارتباط ايجابية بين التوقعات التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة بريد الجزائر بالوادي عند مستوى الدلالة 0.05. يرجع هذا الارتباط الى ان المعتقدات التنظيمية ساهمت في الالتزام التنظيمي لدى العمال.

وبالتالي فان الثقافة التنظيمية بمؤسسة البريد بالوادي ساهمت في تقديم ظروف تنظيميه مناسبة وملائمة مما يخلق لديهم الشعور بالانتماء وبالتالي يتحقق الانضباط والالتزام للمؤسسة.

## 2- التوصيات:

- من خلال النتائج التي توصلنا اليها وكذا اراء العمال من خلال اجوبتهم على الاستمارة وما لاحظنا من خلال نزولنا الى الميدان توصلنا الى جملة من الاقتراحات:
- ضرورة اهتمام المدراء بالثقافة التنظيمية نظرا لما تحدثه من انعكاسات ايجابية على المؤسسة.
  - عقد اجتماعات دورية من طرف المدير مع الموظفين واجراء نقاشات معه لتحسين وتقوية العلاقة بين العمال والمؤسسة.
  - ضرورة مشاركة العمال في تسيير المؤسسة مما يحقق اهدافها واطاحة الفرصة لظهور قيم تساهم في التدعيم الولاء والانضباط والالتزام في المؤسسة.
  - التركيز على المورد البشري باعتباره اهم الموارد الموجودة في المؤسسة.
  - ضرورة تطوير المكونات الثقافية لتنمية وربط العلاقات بين افراد مجتمع البريد.
  - ضرورة الاهتمام بتحفيز العمال ماديا ومعنويا مما ينتج عن ذلك الولاء والالتزام التنظيمي.

## خلاصة الفصل

لقد قمنا في هذا الفصل بدراسة ميدانية لمؤسسة بريد الجزائر في ولاية الوادي. اذ تطرقنا الى تعريفها وتحديد مجتمع وعينة الدراسة. كما حددنا المتغيرات وطرق قياسها، وكذا ادوات جمع البيانات والاساليب الاحصائية المستخدمة، كما تطرقنا كذلك في هذا الفصل الى عرض وتحليل النتائج المتوصل اليها ووضع اهم المقترحات.



خاتمة

## خاتمة

لقد تبين من خلال الدراسة ان الثقافة التنظيمية تعتبر من اهم مكونات البنية الداخلية للمؤسسة بحيث ان لها علاقة قوية بالتزام الافراد العاملين بالمؤسسة والتي تشكل دافعا مهما نحو الانجاز من خلال ما تنطوي عليه من قيم ومعتقدات واعراف.

ومن خلال منهج دراسة الحالة الذي ساعدنا في تقصي المعلومات والبيانات المتعلقة بأبعاد الدراسة توصلنا الى جملة من النتائج الهامة المعبرة عن واقع الثقافة التنظيمية ومساهمتها في تدعيم وتعزيز وتقوية العلاقات الاجتماعية وتسهيل الالتزام الاجتماعي فالشعور بالهدف المشترك يشجع الالتزام وتقوية العلاقات الاجتماعية وتسهيل الالتزام التنظيمي فالشعور بالهدف المشترك يشجع الالتزام وينمي الشعور بالولاء والانتماء لدى العاملين في المؤسسة بالإضافة الى شعورهم بالفخر والاعتزاز لها.

وفي الاخير نرجو ان تكون هذه الدراسة لبنة المستقبل للباحثين من اجل التوجه لدراسة الثقافة التنظيمية داخل المؤسسات بكل انواعها وربطها بعدة متغيرات اخرى على غرار الالتزام التنظيمي او الولاء التنظيمي وايضا الرضا الوظيفي وغيرها دعوة للباحثين لدراسة أكثر تعمقا في الثقافة التنظيمية.

## قائمة المراجع والمصادر

I-الكتب

- 1- إبراهيم مُجَّد عباس، الثقافة والشخصية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2011.
- 2- أبو منصور أبو الفضل جمال الدين الأنصاري، لسان العرب، المجلد 15، ج 12، ط 5، دار صادر، بيروت، 1956.
- 3- السيد عبد العاطي، المجتمع والثقافة الشخصية: دراسة في علم الاجتماع الثقافي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003.
- 4- امل مصطفى عصفور، قيم ومعتقدات الافراد واثرها على فاعلية التطور المهني، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2008.
- 5- أيان كريب، النظرية الاجتماعية من برسونز الى هاربوماس، ترجمة مُجَّد حسين علوم، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1999.
- 6- بوغلجة غياث، مقدمة في علم النفس التنظيمي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.
- 7- علي ملاح الزعبي، عبد الوهاب بن بريكة، مبادئ الادارة الاصول والاساليب العلمية، دار المناهج، عمان، 2013.
- 8- سعد غالب ياسين، الإدارة الدولية، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
- 9- فرنسيس دين، مايك وودكوك، القيم التنظيمية، ترجمة عبد الرحمان أحمد هيجان، معهد الإدارة العامة، السعودية، 1995.
- 10- مادلين غراويتز، مناهج العلوم الاجتماعية، ج 2، ترجمة سام عمر، المركز العربي للتعريف والترجمة والتأليف والنشر، دمشق، 1999.
- 11- مُجَّد جاسم العبيدي، آلاء مُجَّد العبيدي، طرق البحث العلمي، دار ديونو للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
- 12- محمود سليمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2003.
- 13- مُجَّد محمود الجوهري، علم الاجتماع الصناعي والتنظيم، دار المسيرة، ط 1، عمان، 2000.
- 14- محمود مُجَّد جاد، النظرية الاجتماعية: الاتجاهات والخيارات الكلاسيكية، مؤسسة الانتشار العربي، لبنان، 2012.

15- مصطفى محمود أبو بكر، دليل الفكر الاستراتيجي واعداد الخطة الاستراتيجية، الدار الجامعية، مصر، 2000.

16- معن خليل العمر، معجم علم الاجتماع المعاصر، دار الشروق، الأردن، 2006.

17- كمال عبد المجيد الزيات، العمل وعلم اجتماع المهني (الأسس النظرية والمنهجية)، دار غريب، القاهرة، 2001.

18- ناجي عبد النور، منهجية البحث السياسي، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، 2019.

## II-المذكرات

19- فاطمة دريدي، أنماط السلطة الإدارية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التنظيم، جامعة الشهيد مُجَّد خيضر، بسكرة، 2018/2017.

20- نجوى عبد الله الطبلاوي، تأثير ثقافة المنظمة على الفعالية التنظيمية بالتطبيق على المنظمات صناعة الدواء في مصر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، غير منشورة، جامعة عين شمس، مصر، 1996.

21- هدى درنوبي، دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع الإدارة والعمل، جامعة الشهيد مُجَّد خيضر، بسكرة، 2015/2014.

22- عاشوري ابتسام، الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الشهيد مُجَّد خيضر، بسكرة، 2015/2014.

## III-المجلات

23- مسعودة سليمان، عينة البحوث الميدانية: دراسة في الاحجام والانواع، مجلة معارف، المجلد 17، العدد 1، 2022.

24- فاروق عقون، كمال بوقرة، الفجوات المنهجية في الدراسات السوسولوجية: دراسة تحليلية، مجلة الاحياء، المجلد 19، العدد 23، 2019.

الملاحق

الملحق رقم 01: الاستمارة الموزعة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علوم اجتماعية

استمارة بحث حول

**علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام التنظيمي  
دراسة ميدانية بمؤسسة البريد الجزائري بالوادي**

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص تنظيم وعمل

بغرض دراسة موضوع موسوم ب -علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام التنظيمي كمطلب من متطلبات الحصول على شهادة ماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل نقدم هذه الاستمارة لوضع علامة (X) في الخانة المناسبة واعلموا ان هذه المعلومات لا تستخدم الا لغرض البحث العلمي والتعامل معها بسرية تامة ونشكركم على تعاونكم

المشرفة:

د. كريمة محدي

من اعداد الطالبين:

فتيحة خالدي

ضو ام الخير

2023/2022

❖ القسم الاول: البيانات الشخصية

الرقم	العبارات	موافق	معارض	محايد
1.	الجنس:	<input type="checkbox"/>	نكر	<input type="checkbox"/>
2.	السن:	<input type="checkbox"/>	[52-42]	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	[63_53]	<input type="checkbox"/>
3.	الاقدمية المهنية:	<input type="checkbox"/>	[22-17]	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	[28-23]	<input type="checkbox"/>
4.	المستوى العلمي:	<input type="checkbox"/>	ثانوي	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	جامعي	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>

1	التزم باحترام السلم الوظيفي عند احساسني بمكانتي داخل المؤسسة.		
2	انضبط مع مواقيت العمل عندما تشجع المؤسسة العلاقات.		
3	اقلل الغيابات عندما تهتم المؤسسة بقدراتي ومهاراتي.		
4	التزم بالحفاظ على ممتلكات المؤسسة عند منحي حرية التصرف.		
5	التزم بتحقيق اهداف المؤسسة عندنا نتيح لي الحرية في تقديم الأفكار.		
6	التزم بمسؤوليتي عندما تشجع المؤسسة روح العمل التعاوني.		

### القسم الثاني: الثقافة التنظيمية

#### المحور الأول: القيم التنظيمية

#### المحور الثاني: الاعراف التنظيمية

الرقم	العبارات	موافق	معارض	محايد
7	التزم بلباس العمل عندما اقتنع ان مظهري يعبر عن صورة المؤسسة			
8	التزم بالحفاظ على ممتلكات المؤسسة عندما تسعى المؤسسة الى مواكبة التطور التكنولوجي لصالح العامل			
9	التزم باحترام القوانين واقلل من الغياب عندما يكون هنالك توزيع عادل للعلاوات والحوافز			
10	انصاع لقوانين المؤسسة عندما تكون علاقة طيبة داخل المؤسسة			
11	التزم بالحفاظ على اوقات العمل عند اهتمام المؤسسة بتميزي ودعمي			
12	التعاون مع الاخرين عندما تشجع المؤسسة المشاركة الجماعية لحل المشكلات الداخلية			

#### المحور الثالث: المعتقدات التنظيمية

الرقم	العبارات	موافق	معارض	محايد
13	التزم مهنيا عند مشاركتي في صنع القرار داخل المؤسسة			
14	التزم بأوقات العمل عند استثمار طاقتي وقدراتي في اتخاذ القرار.			
15	احترم السلم الوظيفي إذا كان فريق العمل مشكلا وفق اسس موضوعية.			
16	احافظ على ممتلكات المؤسسة عند احساسني بالانتماء اليها.			
17	انضبط بتنفيذ التعليمات عند احساسني بملكييتي للمؤسسة.			
18	التزم بتحقيق اهداف المؤسسة إذا كانت لدى قناعة بالمشاركة في عملية اتخاذ القرار.			

شكرا على تعاونكم

## الملحق رقم 02: مخرجات Spss

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.613	6

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.501	6

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	6

### Reliability Statistics

	Part 1	Value	.294
		N of Items	3 <sup>a</sup>
Cronbach's Alpha	Part 2	Value	-.054 <sup>b</sup>
		N of Items	3 <sup>c</sup>
	Total N of Items		6
Correlation Between Forms			.939
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.969
	Unequal Length		.969
Guttman Split-Half Coefficient			.845

a. The items are: مواقيت مع انضبط , المؤسسة داخل بمكانتي احساسى عند الوظيفي السلم باحترام التزم ..ومهاراتي بقدراتي المؤسسة تهتم عندما الغيابات اقل ,العلاقات المؤسسة تشجع عندما العمل

c. The items are: اهداف بتحقيق التزم ,التصرف حرية منحي عند المؤسسة ممتلكات على بالحفاظ التزم ..التعاوني العمل روح المؤسسة تشجع عندما بمسؤوليتي التزم ,الأفكار تقديم في الحرية لي تتيح عندنا المؤسسة

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.601
		N of Items	3 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.475
		N of Items	3 <sup>b</sup>
		Total N of Items	6
Correlation Between Forms			.106
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.191
		Unequal Length	.191
Guttman Split-Half Coefficient			.191

a. The items are: على بالحفاظ التزم , المؤسسة صورة عن يعبر مظهري ان اقتنع عندما العمل بلباس التزم القوانين باحترام التزم , العامل لصالح التكنولوجي التطور مواكبة الى المؤسسة تسعى عندما المؤسسة ممتلكات والحوافز للعلاوات عادل توزيع هنالك يكون عندما الغياب من واقل.

b. The items are: على بالحفاظ التزم , المؤسسة داخل طيبة علاقة تكون عندما المؤسسة لقوانين انصاح الجماعية المشاركة المؤسسة تشجع عندما الاخرين مع التعاون , ودعمني بتميزي المؤسسة اهتمام عند العمل اوقات الداخلية المشكلات لحل.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	-2.019E-013 <sup>a</sup>
		N of Items	3 <sup>b</sup>
	Part 2	Value	.667
		N of Items	3 <sup>c</sup>
		Total N of Items	6
Correlation Between Forms			.695
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.820
		Unequal Length	.820
Guttman Split-Half Coefficient			.693

b. The items are: استثمار عند العمل بأوقات التزم , المؤسسة داخل القرار صنع في مشاركتي عند مهني التزم ..موضوعية اسس وفق مشكلا العمل فريق كان إذا الوظيفي السلم احترم ,.القرار اتخاذ في وقدراتي طاقتي

c. The items are: احساسني عند التعليمات بتنفيذ انضبط ,.اليها بالانتماء احساسني عند المؤسسة ممتلكات على احافظ .القرار اتخاذ عملية في بالمشاركة قناعة لدى كانت إذا المؤسسة اهداف بتحقيق التزم ,.للمؤسسة بملكيبي

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
T1	30	2.9611	.12898	.02355
T2	30	2.8056	.21029	.03839
T3	30	2.9722	.12444	.02272
TA	30	2.9130	.11271	.02058

### One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
T1	125.750	29	.000	2.96111	2.9130	3.0093
T2	73.074	29	.000	2.80556	2.7270	2.8841
T3	130.822	29	.000	2.97222	2.9258	3.0187
TA	141.555	29	.000	2.91296	2.8709	2.9551

### الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
انثى	7	23.3	23.3	23.3
Valid ذكر	23	76.7	76.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

### السن

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
سنة 30 الى 20 من	4	13.3	13.3	13.3
Valid سنة 41 الى 31 من	13	43.3	43.3	56.7
سنة 52 الى 42 من	8	26.7	26.7	83.3
سنة 63 الى 53 من	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

المهنية الإقدمية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
سنوات 10 الى 5 من	8	26.7	26.7	26.7
سنة 16 الى 11 من	13	43.3	43.3	70.0
Valid سنة 22 الى 17 من	5	16.7	16.7	86.7
سنة 28 الى 23 من	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

التعليمي المستوى

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ابتدائي	1	3.3	3.3	3.3
متوسط	2	6.7	6.7	10.0
Valid ثانوي	16	53.3	53.3	63.3
جامعي	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	