

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة بعنوان:

دور بيئة العمل الداخلية في بناء الهوية المهنية

دراسة ميدانية على العمال الدائمين بمركز التكوين المهني والتمهين هيئته إبراهيم رقم 1- بالوادي

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي علم اجتماع
تخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل

إشراف الأستاذة:

أ.د/ لامية بويدي

إعداد الطالبين:

أيمن بلقاسم

بلقاسم بطينة

لجنة المناقشة:

| الاسم واللقب | الرتبة العلمية | الصفة |
|--------------|----------------|--------------|
| | | رئيسا |
| لامية بويدي | أستاذ | مشرفا ومقررا |
| | | مناقشا |

السنة الجامعية: 2025/2024

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة بعنوان:

دور بيئة العمل الداخلية في بناء الهوية المهنية

دراسة ميدانية على العمال الدائمين بمركز التكوين المهني والتمهين هيبته إبراهيم رقم 1- بالوادي

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي علم اجتماع
تخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل

إشراف الأستاذة:
أ.د/ لامية بويدي

إعداد الطالبين:
أيمن بلقاسم
بلقاسم بطينة

لجنة المناقشة:

| الاسم واللقب | الرتبة العلمية | الصفة |
|--------------|----------------|--------------|
| | | رئيسا |
| لامية بويدي | أستاذ | مشرفا ومقررا |
| | | مناقشا |

السنة الجامعية: 2025/2024

إهداء

يقول الله تعالى في محكم تنزيله بعد بسم الله الرحمن الرحيم:

﴿وَلَا تَنْسُوا الْفَضْلَ بَيْنَكُمْ إِنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ﴾ (البقرة: 273)

الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذه المسيرة الدراسية الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه مباركا عليه

الحمد لله الذي يسر لنا البدايات وبلغنا النهايات بفضلته وكرمه لم يكن الطريق سهلا ولا محفوبا بالتسهيلات لكنني بعون الله فعلتها ووصلت إلى مبتغاي وهديني

أهدي هذا النجاح لنفسي الطموحة أولا التي بدأت بطموح وانتهت بنجاح وإلى كل من ساندني

ووقف بجاني خلال هذه المرحلة دتمم فخرا لي وعزا وشرفا

إلى جنة الله في الأرض إلى نبراس النور في ظلم إلى النور الذي أستضيئ به في حياتي إلى من كان دعاؤها رفيق دربي إلى القلب الحنون وسر العطاء إلى مصباح الهدى في طريقي إلى من غرس في نفسي حب الاجتهاد وصبر والعطاء

"صديقتي وحببتي أُمي حفظها الله ورعاها"

كما أهدي ثمرة هذا النجاح إلى سندي في الحياة شكرا على دعمكم وتشجيعكم شكرا على ثقتكم وتقديركم شكرا على كلماتكم الطيبة وأخص بالشكر لأزواجكم الذين رسموا بكل حرف ابتسامة وسعادة وبكل كلمة تفاعل وابتهاج إلى رمز الوفاء والعطاء دتمم فخرا لي وعزة

"إخوتي حفظهم الله ورعاهم"

إلى من كان لي صديقًا ورفيقًا في البلوغ لهذا المقصد أهديكم هذا العمل وفاء لما قدمتموه من دعمٍ وتشجيع

"أصدقائي الأعزاء رمزي ومحمد حفظهما الله"

إلى من قدم لي يد العون والمساعدة في إنجاز هذه المذكرة الدكتور "سالم يعقوب" والأستاذة الدكتورة "لامية بويدي" التي كانت لها اللمسة الخاصة في هذه المذكرة وإلى من تقاسم معي رحلة إنجاز هذا العمل صديقي ورفيقي

"بلقاسم بطينة"

أيمن بلقاسم

إهداء

يقول الله تعالى في محكم تنزيله بعد بسم الله الرحمن الرحيم:

﴿وَلَا تَنْسُوا الْفَضْلَ بَيْنَكُمْ إِنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ﴾ (البقرة: 273)

الحمد لله الذي ألهمنا الرشد والسداد الحمد لله الذي بفضله نصل إلى المبتغى والغايات

الحمد لله الذي علم بالقلم علم الانسان ما لم يعلم

أحمد الله عز وجل الذي من علينا بالوصول لمبتغانا وأعاننا على إتمام هذا العمل المبارك

أهدي ثمرة هذا النجاح إلى العزيزة على قلبي وإلى النور الذي يضيء الدرب في حياتي وإلى من رضاها غابتي وطموحي

إلى من علمتني الأخلاق قبل الحروف واليد الخفية التي أزلت المصاعب عن طريقي

"والدي الحبيبة حفظها الله ورعاها"

إلى من كان دوما سندا لي ودافعا إلى النور الذي يضيء طريق حياتي إلى بذل جهد سنين لأعتلي سلم النجاح

المثل الأعلى في الحياة إلى فتح لي طريق العلم

"والدي الحبيب حفظه الله ورعاها"

إلى الذين بذلوا جهدا في مساعدتي وكانوا لي عوناً في مسيرتي إلى من منحوني الحب وكانوا سندا لي الحياة إلى من أعتد

عليهم في كل صغيرة وكبيرة نور الله طريقهم

"إخوتي حفظهم الله ورعاهم"

إلى أصدقائي وأحبائي وأقربائي الذين أعانوني في هذه المرحلة الجامعية أشكركم جميعاً وأقول دمتم فخرا لي وعزا

إلى من تقاسم معي هذا العمل وشاركني هذه المرحلة البحثية صديقي ورفيقي

"بلقاسم أيمن"

بلقاسم بطينة

شكر وتقدير

قال الله تعالى:

﴿فَاذْكُرُونِي أَذْكُرْكُمْ وَاشْكُرُوا لِي وَلَا تَكْفُرُونِ﴾ (البقرة: 152)

الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه مباركا عليه ثم صلاة وسلاما على أشرف المرسلين نبي الرحمة وعلم

الهدى رسولنا محمد صلى الله عليه وسلم

الحمد لله الذي وهبنا التوفيق والسداد وأنار لنا دروب العلم ومنحنا الثبات وأعاننا على إتمام هذه المهمة

العلمية بعد أن سافرنا لنضع النقاط على الحروف ونكشف على ما وراء ستار العلم والمعرفة فهنا هي

ثمار علمنا قد أينعت وحن قطفها

نتقدم بأسمى كلمات الشكر وأغلى عبارات التقدير وأطيب كلمات العرفان لمن كانت رفيقة ومعينة

ومساعدة ومشرفة التي قبلت الاشراف على هذا البحث العلمي التي لم تبخل علينا بكل ما لديها من

معلومات لمساعدتنا نشكرك على صبرك طيلة هذا المشوار وعلى اجتهادك معنا ومثابرتك لبلوغنا هذا

النجاح نشكرك على نصائحك وتوجيهاتك لإتمام هذه المذكرة إلى الأستاذة الدكتورة

"لامية بوبيدي"

كما أرفق شكري هذا لكل أساتذة ودكاترة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية الذين لم ييخلوا علينا بما

عندهم من معلومات وبما وهبهم الله من علم ورشد وأوجه شكري الخاص للطايم الإداري لقسم علم

الاجتماع وأعوأهم من جنود الخفاء على جهودهم في تسهيل سبل العلم لنا وأقول بارك الله في

جهودكم.

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على دور بيئة العمل الداخلية في بناء الهوية المهنية لدى العمال الدائمين بمركز التكوين المهني والتمهين هيبته إبراهيم رقم (1) بالوادي، حيث انطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي:

- هل لبيئة العمل الداخلية دور في بناء الهوية المهنية لدى العمال الدائمين في التكوين المهني والتمهين هيبته إبراهيم رقم (1) بالوادي؟ والذي انبثق عنه الأسئلة الفرعية التالية:
- هل للحوافز دور في بناء الهوية المهنية لدى العمال الدائمين في التكوين المهني والتمهين هيبته إبراهيم رقم (1) بالوادي؟
- هل للقيادة دور في بناء الهوية المهنية لدى العمال الدائمين في التكوين المهني والتمهين هيبته إبراهيم رقم (1) بالوادي؟
- هل للاتصال التنظيمي دور في بناء هوية مهنية لدى العمال الدائمين في التكوين المهني والتمهين هيبته إبراهيم رقم (1) بالوادي؟

ولقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي، ومن أجل جمع البيانات من الميدان تم استخدام الاستمارة كأداة لجمع البيانات، فتم تطبيق أداة الاستمارة على العمال الدائمين بمركز التكوين المهني والتمهين هيبته إبراهيم رقم (1) بالوادي وذلك بالاعتماد على العينة القصدية حيث اعتمدنا على (40) مفردة. ولقد تم التوصل الى نتائج هامة نعرض أهمها على النحو الآتي:

- لبيئة العمل الداخلية دور في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هيبته إبراهيم بالوادي.
- للحوافز دور في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هيبته إبراهيم بالوادي.
- للقيادة دور في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هيبته إبراهيم بالوادي.
- للاتصال التنظيمي دور في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هيبته إبراهيم بالوادي.

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل، بيئة العمل الداخلية، الحوافز، القيادة، الاتصال التنظيمي، الهوية، الهوية المهنية.

Study Summary:

This study aims to identify the role of the internal work environment in shaping the professional identity of permanent workers at the Habita Ibrahim Vocational Training and Professionalization Center No. 1 in El Oued. The study began with the following main question:

- Does the internal work environment play a role in shaping the professional identity of permanent workers at Habita Ibrahim Vocational Training and Professionalization Center No. 1 in El Oued
This led to the following sub-questions?

- Do incentives play a role in shaping the professional identity of permanent workers at Habita Ibrahim Vocational Training and Professionalization Center No. 1 in El Oued?

- Does leadership play a role in shaping the professional identity of permanent workers at Habita Ibrahim Vocational Training and Professionalization Center No. 1 in El Oued?

- Does organizational communication play a role in shaping the professional identity of permanent workers at Habita Ibrahim Vocational Training and Professionalization Center No. 1 in El Oued?

The descriptive approach was adopted, and to collect data from the field, a questionnaire was used as a data collection tool. The questionnaire was applied to permanent workers at the Habita Ibrahim Vocational Training and Professionalization Center No. 1 in El Oued. This was done using a purposive sample, relying on (40) research items.

The following results were reached in this study:

- The internal work environment plays a role in shaping the professional identity of Habita Ibrahim Vocational Training and Professionalization workers in El Oued.

-Incentives play a role in shaping the professional identity of Habita Ibrahim Vocational Training and Professionalization workers in El Oued.

- Leadership plays a role in shaping the professional identity of Habita Ibrahim Vocational Training and Professionalization workers in El Oued.

- Organizational communication plays a role in shaping the professional identity of Habita Ibrahim Vocational Training and Professionalization workers in El Oued.

Keywords: Work environment, internal work environment, incentives, leadership, organizational .communication, identity, professional identity

فهرس المحتويات

| الصفحة | العنوان |
|--|--|
| - | الاهداء |
| - | الشكر والتقدير |
| IV | ملخص الدراسة |
| VI | فهرس المحتويات |
| VIII | قائمة الجداول |
| IX | قائمة الأشكال |
| IX | قائمة الملاحق |
| أ | مقدمة |
| الفصل الأول: الأدبيات والنظريات التطبيقية | |
| 9 | تمهيد |
| 10 | المبحث الأول: الأدبيات النظرية |
| 10 | المطلب الأول: بيئة العمل الداخلية |
| 11 | المطلب الثاني: الهوية المهنية |
| 13 | المبحث الثاني: علاقة بيئة العمل الداخلية بالهوية المهنية |
| 13 | المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية |
| 13 | المطلب الأول: الدراسات السابقة |
| 17 | المطلب الثاني: المقاربات النظرية |
| 19 | خلاصة الفصل الأول |
| الفصل الثاني: الدراسة الميدانية | |
| 21 | تمهيد |
| 22 | المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة |
| 22 | المطلب الأول: طريقة جمع البيانات |
| 24 | المطلب الثاني: أدوات جمع البيانات |
| 27 | المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية |

| | |
|----|-------------------------------------|
| 27 | المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة |
| 41 | المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة |
| 52 | خلاصة الفصل الثاني |
| 53 | الخاتمة |
| 56 | قائمة المصادر والمراجع |

قائمة الجداول

| الرقم | العنوان | الصفحة |
|-------|--|--------|
| 1 | يبين نتائج توزيع الاستبيان | 23 |
| 2 | يبين متغيرات الدراسة | 23 |
| 3 | يبين توزيع أسئلة فقرات كل محور | 25 |
| 4 | يبين المحك المعتمد في الدراسة | 26 |
| 5 | يبين توزيع ونسبة أفراد العينة حسب متغير الجنس | 27 |
| 6 | يبين توزيع ونسبة أفراد العينة حسب متغير فئات العمر | 28 |
| 7 | يبين توزيع ونسبة العينة حسب متغير المستوى التعليمي | 29 |
| 8 | يبين توزيع ونسبة أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية | 31 |
| 9 | يبين استجابات الباحثين حول دور الحوافز في بناء الهوية المهنية بمركز التكوين المهني والتمهين هببته إبراهيم رقم (1) بالوادي | 32 |
| 10 | يبين استجابات الباحثين حول دور القيادة في بناء الهوية المهنية بمركز التكوين المهني والتمهين هببته إبراهيم رقم (1) بالوادي | 35 |
| 11 | يبين استجابات الباحثين حول دور الاتصال التنظيمي في بناء الهوية المهنية بمركز التكوين المهني والتمهين هببته إبراهيم رقم (1) بالوادي | 37 |
| 12 | يبين اختبار "T" للعينة البسيطة المتعلقة بدور بيئة العمل الداخلية في بناء الهوية المهنية | 41 |
| 13 | يبين اختبار "T" للعينة البسيطة المتعلقة بدور الحوافز في بناء الهوية المهنية | 43 |
| 14 | يبين اختبار "T" للعينة البسيطة المتعلقة بدور القيادة في بناء الهوية المهنية | 45 |
| 15 | يبين اختبار "T" للعينة البسيطة المتعلقة بدور الاتصال التنظيمي في بناء الهوية المهنية | 48 |

قائمة الأشكال

| الصفحة | العنوان | الرقم |
|--------|---|-------|
| 27 | دائرة نسبية تبين توزيع ونسبة أفراد العينة حسب متغير الجنس | 1 |
| 28 | أعمدة بيانية تبين توزيع ونسبة أفراد العينة حسب متغير فئات العمر | 2 |
| 30 | دائرة نسبية تبين توزيع ونسبة العينة حسب متغير المستوى التعليمي | 3 |
| 31 | أعمدة بيانية تبين توزيع ونسبة أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية | 4 |

قائمة الملاحق

| الصفحة | العنوان | الرقم |
|--------|---|-------|
| 60 | الاستمارة | 1 |
| 64 | طلب الترخيص بالزيارة الميدانية | 2 |
| 65 | الهيكل التنظيمي لمركز التكوين المهني والتمهين رقم -1- | 3 |

مقدمة

توطئة:

في ظل التحولات السريعة التي يشهدها سوق العمل في العصر الحديث وتزايد التحديات التنظيمية، أصبحت بيئة العمل محور اهتمام بالغ لدى المؤسسات التي تسعى إلى تحقيق التميز والابتكار. إذ تُسهم بيئة العمل الداعمة في تعزيز الثقة بالنفس، وتشجيع الإبداع، وتطوير مهارات الموظفين، مما ينعكس إيجاباً على الإنتاجية والروح الجماعية داخل المؤسسة. كما أن تبني سياسات واضحة تضمن العدالة والمساواة، وتوفير فرص التطوير المهني، يعد من العوامل الحيوية التي تساهم في تشكيل مناخ عمل إيجابي ومستدام.

كما تُعدُّ بيئة العمل من الركائز الأساسية التي تحدد مسار نجاح أي مؤسسة، إذ تشكل الإطار الذي تتفاعل فيه القوى البشرية مع مختلف عناصر التنظيم. فهي ليست مجرد فضاء مادي للعمل، بل منظومة متكاملة تشمل الثقافة المؤسسية، أساليب القيادة والإدارة، العلاقات بين الزملاء، وأنظمة التواصل الداخلي. تؤثر هذه البيئة بشكل مباشر على مستوى تحفيز الموظفين، جودة أدائهم، وإحساسهم بالانتماء للمؤسسة. من هنا فإن فهم وتطوير بيئة العمل يُعدُّ خطوة استراتيجية لا غنى عنها لتحقيق الأهداف المؤسسية، وبناء قاعدة صلبة من الموارد البشرية المبدعة والمحفزة، والتي بدورها تشكل العمود الفقري لأي نجاح تنظيمي وتحقيق التفاعل بين الأفراد داخل المؤسسة والمساهمة في بناء هوية مهنية قوية وتحقيق التنمية المستدامة على الصعيدين الفردي والمؤسسي.

1- الإشكالية:

تعتبر دراسة المنظمة من الأمور المهمة في التنظيم إذ أنها تعمل على توفير الإمكانيات المهمة في العمل كما أنها تتميز بمجموعة من العوامل التنظيمية والإدارية والثقافية التي تؤثر على تجربة الأفراد داخل المنظمة نظراً لما لها من انعكاسات على أداء الأفراد واستقرارهم الوظيفي ومدى التزامهم بالقيم المؤسسية من حيث النشاطات والأهداف التي تجعل منها متميزة عن غيرها بالإضافة إلى توفير بيئة عمل ملائمة تحتوي على تطبيق مبادئ الإدارة الحديثة و مشاركة العمال في صنع واتخاذ القرارات وهو ما يدفعهم لإبراز إبداعاتهم وقدراتهم وأفكارهم التي تساعد على بلوغ أهداف المؤسسة و تعود بالفائدة عليها وتحقيق الأرباح المرجوة والمكانة المرموقة ونرى ما يميز المنظمة هي بيئة عمل داخلية مثالية وملائمة للعمل لتكون مقوماً أساسياً

لنجاح المنظمة وذلك بالتغير المتواصل والمستمر ومواكبة التطور التكنولوجي ولمواجهة تحديات العمل وتكون قادرة على تحقيق أهدافها بفعالية وبالتالي يجب توفير المناخ الملائم لأفراد العاملين من خلال تعزيز علاقتهم وتنميتها وتحسين وتطوير أدائهم الوظيفي وبالتالي تؤثر على سلوكياتهم ودوافعهم اتجاه المنظمة.

ونجد أن موضوع بيئة العمل الداخلية لاقى اهتمام الكثير من الباحثين منهم "التون مايو" الذي توصل في دراسته الى أن العامل يزداد انتماءه للمؤسسة في حالة شعوره بالراحة النفسية وارتفاع معنوياته والرضا عن العمل بما ينعكس على مستوى الأداء الفردي والجماعي، وهذا ما يشجعه ويحفزه على تنمية روح الجماعة التي تقضي على مختلف النزاعات العمالية، لأنها تعتمد على الأسلوب الإنساني في التعاملات.

وكما ركزت العديد من الدراسات و الأبحاث حول دراسة موضوع الهوية المهنية ونال اهتمامها خاصة في مجالات الإدارة، لما لها من تأثير في سلوك العاملين وممارساتهم وأدائهم الذي يسهم بطبيعته في تحقيق انسجامهم في العمل، لأن العمال يتصرفون وفق القيم والمعتقدات والأساليب السائدة في المؤسسة فوجود هوية مهنية خاصة بالمؤسسة يمكن من ترسيخ أسلوب تفكير موحد لدى أعضائها وهذا من خلال السعي في وضع أسس مشتركة وقواعد ثابتة وهو ما يحقق استمرارية العمال وفعاليتهم في العمل فكلما توفرت سبل الابداع والانجاز زادت فاعلية المؤسسة واتسع نشاطها وزادت شروط نجاحها.

انطلاقاً مما سبق تبرز أهمية دراسة بيئة العمل الداخلية ودورها الجوهرية في بناء وتشكيل تصورات الموظفين حول أدوارهم الوظيفية واحساسهم بالاستقرار المهني واندماجهم في العمل، وهو ما يجعلهم يشعرون بانتمائهم لمجال عملهم و اكسابهم هوية مهنية التي تعد نتاجاً لتفاعل معقد بين مجموعة من العوامل الفردية والاجتماعية والتنظيمية والإدارية والثقافية التي تؤثر في تشكيلها على المدى الطويل على الموظفين داخل المؤسسة مثل الهيكل التنظيمي، أسلوب القيادة، طبيعة العلاقات بين الزملاء، مستوى التحفيز والدعم المتاح، بالإضافة الى سياسات التدريب والتطوير المهني وكما عبر عنها "رونو سانسوليو" أن الهوية في العمل هي نسق من علاقات السلطة والقيادة في التأثير على سلوك العمل والثقافة في العمل والوضعية المهنية التنظيمية لها دور في تحديد الهوية المهنية والاجتماعية للعامل في العمل.

✓ التساؤل العام:

- هل لبيئة العمل الداخلية دور في بناء الهوية المهنية لدى العمال الدائمين في مركز التكوين المهني والتمهين هيبته إبراهيم رقم (1) بالوادي؟

✓ التساؤلات الفرعية:

- هل للحوافز دور في بناء الهوية المهنية لدى العمال الدائمين في مركز التكوين المهني والتمهين هيبته إبراهيم رقم (1) بالوادي؟
- هل للقيادة دور في بناء الهوية المهنية لدى العمال الدائمين في مركز التكوين المهني والتمهين هيبته إبراهيم رقم (1) بالوادي؟
- هل للاتصال التنظيمي دور في بناء هوية مهنية لدى العمال الدائمين في مركز التكوين المهني والتمهين هيبته إبراهيم رقم (1) بالوادي؟

2- فرضيات الدراسة:

لدراسة هذا الموضوع تمت صياغة فرضية عامة نعرضها كما يلي:

✓ الفرضية الرئيسية:

- لبيئة العمل الداخلية دور في بناء الهوية المهنية لدى العمال الدائمين بمركز التكوين المهني والتمهين هيبته إبراهيم رقم (1) بالوادي.

✓ الفرضيات الفرعية:

- للحوافز دور في بناء الهوية المهنية لدى العمال الدائمين بمركز التكوين المهني والتمهين هيبته إبراهيم رقم (1) بالوادي.
- للقيادة دور في بناء الهوية المهنية لدى العمال الدائمين بمركز التكوين المهني والتمهين هيبته إبراهيم رقم (1) بالوادي.
- للاتصال التنظيمي دور في بناء الهوية المهنية لدى العمال الدائمين بمركز التكوين المهني والتمهين هيبته إبراهيم رقم (1) بالوادي.

3- مبررات اختيار الموضوع:

إن الموضوع الذي سنتطرق إليه ذو أهمية بالغة لدى الباحث لذلك فإن هناك مبررات لدراسة هذا الموضوع الذي يندرج تحت عنوان "دور بيئة العمل الداخلية في بناء الهوية المهنية لدى عمال الإدارة الدائمين بمركز التكوين المهني والتمهين هببته إبراهيم رقم (1) بالوادي".

*المبررات ذاتية:

- الرغبة الذاتية والميل الشخصي في اختيار الموضوع.
- الرغبة في الاطلاع أكثر على الموضوع.
- قابلية الموضوع للدراسة والبحث.
- المساهمة في إثراء المكتبة الجامعية.

*المبررات موضوعية:

- إبراز أهمية موضوع بيئة العمل الداخلية ودورها في بناء الهوية المهنية.
- تقديم إضافة علمية لما تناولته الدراسات حول هذا الموضوع.
- إعطاء فائدة علمية لإثراء البحث العلمي بشكل أوسع.
- إعطاء نظرة علمية حول موضوع بيئة العمل الداخلية ودورها في بناء الهوية المهنية.

4- أهداف الدراسة:

نسعى في هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

*الهدف الرئيسي:

- التعرف على دور بيئة العمل الداخلية في بناء الهوية المهنية لدى العمال الدائمين بمركز التكوين المهني والتمهين هببته إبراهيم رقم (1) بالوادي.

*الأهداف الفرعية:

- التعرف على دور الحوافز في بناء الهوية المهنية لدى العمال الدائمين بمركز التكوين المهني والتمهين هببته إبراهيم رقم (1) بالوادي.

- التعرف على دور القيادة في بناء الهوية المهنية لدى العمال الدائمين بمركز التكوين المهني والتمهين هيبته إبراهيم رقم (1) بالوادي.
- التعرف على دور الاتصال التنظيمي في بناء الهوية المهنية لدى العمال الدائمين بمركز التكوين المهني والتمهين هيبته إبراهيم رقم (1) بالوادي.

5- أهمية الدراسة:

يعد موضوع بيئة العمل الداخلية ذات أهمية كبيرة لدى العديد من المؤسسات إذ تعتبر منظومة متكاملة من العلاقات التنظيمية والإدارية، فهي تؤدي دورا أساسيا في نجاح أي مؤسسة ورضا موظفيها. كما تعد بيئة العمل الداخلية ركيزة أساسية تعزز أداء وكفاءة العمال، وذلك من خلال توفر ظروف ملائمة للعمل ومتوازنة تساعد على تكوين هوية مهنية يحقق العامل من خلالها ذاته وامتثاله وزيادة التزامه في العمل واستقراره مهنيا، وتمكين تطوير أدائه داخل المؤسسة بالإضافة إلى النزاعات والصراعات المهنية التي قد تحدث أحيانا وتؤثر على فاعلية العاملين والمؤسسة.

6- حدود الدراسة:

لا شك أن اختيار مجال دراسة يعتبر خطوة مهمة لإتمام موضوع البحث وبهذا فإن مجالات دراستنا تتمثل في مجالين مكاني وزماني وهما كالآتي:

*المجال المكاني:

قمنا بإجراء الدراسة الميدانية على مستوى مركز التكوين المهني هيبته إبراهيم الذي يعود إنشاؤه لسنة 1961 في إطار مشروع قسنطينة المخطط الذي وعد به ديغول وكان بمقتضى القرار الصادر في 1958/10/15.

وتعود تسمية المركز الى أحد مناضلي الثورة التحريرية الكبرى والذي اصوله من هذه المدينة ألف قبة وقبة وترعرع الشهيد هيبته إبراهيم في هذا الحي الذي يتواجد فيه المركز ويطلق عليه حاليا شارع محمد خميسي. ففي عام 1964 تم تجهيزه وفتح أبوابه للمتربصين في الفروع الآتية: قسمين لتحضير، جند مشترك، فرع للبناء العام، كهرباء معمارية، ترخيص صحي وكان الأساتذة جزائريون ولكل فرع أستاذ و تحت إشراف مدير فرنسي من عام 1961م إلى عام 1964م مع ثلاثة إداريين وحارس وسائق وفي عامي

1964-1965 تم استبدال المدير بمدير جزائري وبدوره أضاف الأخير خمس إداريين جدد ومسير مطعم وأمين مخزن وواصل المركز على هذه الوتيرة حتى عام 1970 أين تم إضافة فروع جديدة ومهارات كانت المنطقة في حاجة لها في اختصاص:

- طلاء وتركيب الزجاج - محاسبة

وأصبح المركز يتخذ طابع مؤسسة عمومية ذات طابع إداري بموجب المرسوم المؤرخ في 1974/06/10م، وفي عام 1978 م توسع عمرانيا وتم إنجاز عدة ورشات وأقسام ومصلحة تقنية ونظرا لكونه المركز الوحيد في المنطقة فقد أسندت له من طرف مؤسسة سوناطراك والوزارة المكلفة بالحماية الاجتماعية تعليم أفواج المجاهدين من أجل إدماجهم، وفي نفس السنة أضيف له فروع جديدة تماشيا مع التطور الإنمائي الذي عرفه الوطن وهذه الفروع:

- تبريد صناعي - مطالة وأنابيب - فرعين للخرطة والتفريز.

- توشيع كهربائي - نجارة - ميكانيك السيارات.

- الرسم الصناعي - والشاحنات.

***المجال الزمني:** وتشمل الفترة الزمنية التي استغرقتها لإجراء الدراسة.

تم الشروع في إنجاز هذه الدراسة بداية من شهر فيفري 2025 حيث كانت البداية بجمع مختلف المراجع المتعلقة بالموضوع.

أما الجانب الميداني للدراسة، فقد كانت بداية الشروع فيه من منتصف شهر مارس 2025 بحيث تم تصميم استبيان وعرضه على الأستاذة المشرفة وبعد تعديلات لازمة تم توزيع الاستبيان بتاريخ 17 مارس 2025 على الموظفين بمركز التكوين المهني والتمهين رقم -1- بالوادي. وتم استرجاع في اليوم الأول (17) استمارة وفي اليوم الثاني (23) استمارة وبعدها شرعنا في تفرغ بياناتها وتحليلها، وتمت العملية إلى غاية 26 أبريل 2025 وبعدها تم تحرير النتائج العامة للدراسة.

7- منهج الدراسة:

تعتمد أي دراسة على منهج يتبعه الباحث لمعالجة البيانات ويكون اختياره حسب طبيعة الموضوع والاهداف التي يسعى لتحقيقها ويعرف المنهج بأنه الوسيلة التي يمكننا عن طريقها الوصول الى الحقيقة أو مجموعة من الحقائق في أي موقف من المواقف ومحاولة اختبارها للتأكد من صلاحيتها في مواقف أخرى وتعميمها. (عبد المجيد، 2002، 23)

بالإضافة إلى أن المنهج هو: "هي طريق إجرائي مركب ومتكامل، يعتمد على الباحث للوصول إلى حقيقة جديدة ينشدها للتغلب على مشكلة تستهويه أو غامضة عليه، أو تتسبب له أو لمجتمع حرجا علميا أو اجتماعيا أو عمليا أو سلوكيا". (حمدان، 1989، 61)

وقصد تحقيق أهداف دراستنا التي تتمحور حول دور بيئة العمل الداخلية في بناء الهوية المهنية، دراسة حالة عينة من الموظفين العاملين مؤسسة التكوين المهني والتمهين هبته إبراهيم رقم (1) بالوادي، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي باعتبار أن موضوع الدراسة هو الذي يحدد طبيعة المنهج المستخدم ويهدف المنهج الوصفي التحليلي الى وصف ما هو كائن من ظواهر أو أحداث معينة بعد جمع البيانات كما يهدف الى تفسير ظواهر وتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين المتغيرات كما في الواقع.

فالمنهج الوصفي هو: " طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي تم التوصل اليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها ". (علي محمود، 2019، 46)

ولقد تم اختيار منهج الدراسة للاعتبارات التالية:

- إعطاء صورة عامة حول موضوع الدراسة.
- الحصول على معلومات دقيقة وموضوعية.
- إبراز المفاهيم والأدوات والمقاربات المتعلقة بالموضوع.
- وصف مجتمع الدراسة.

8- صعوبات الدراسة:

- صعوبة في صياغة أسئلة الاستمارة.
- قلة الدراسات المطابقة لموضوع الدراسة.

9- هيكلية الدراسة:

شملت هذه الدراسة مقدمة تم فيها طرح الإشكالية والتساؤلات الفرعية وفرضيات الدراسة وتقديم أسباب وأهداف وأهمية الدراسة بالإضافة إلى حدود ومنهج الدراسة والصعوبات التي واجهتها خلال دراسة الموضوع.

حيث تم تقسيم الدراسة إلى فصلين، يتضمن الفصل الأول ثلاث مباحث يمثل المبحث الأول الأدبيات النظرية، حيث تم فيه عرض المفاهيم الأساسية لكل من بيئة العمل الداخلية و الهوية المهنية والتعريفات الإجرائية، أما المبحث الثاني فيمثل العلاقة بين بيئة العمل الداخلية والهوية المهنية وأما المبحث الثالث فيمثل الأدبيات التطبيقية والذي تضمن الدراسات السابقة النظريات التي اهتمت بدراسة بيئة العمل الداخلية والهوية المهنية، أما الفصل الثاني فيحتوي على الدراسة الميدانية وتم تقسيمه إلى مبحثين، المبحث الأول عرضنا فيه مجتمع الدراسة والمتغيرات وطرق قياسها بالإضافة إلى الأدوات والأساليب الإحصائية والبرامج المستخدمة في معالجة المعطيات، أما المبحث الثاني فتم فيه عرض النتائج ومناقشتها.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد

المبحث الأول: الأدبيات النظرية

المبحث الثاني: علاقة بيئة العمل الداخلية بالهوية المهنية

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية

خلاصة الفصل

تمهيد:

نال موضوع بيئة العمل الداخلية والهوية المهنية اهتمام الكثير من الباحثين والمفكرين من علماء علم الاجتماع وغيرهم في مجالات أخرى، حيث أجمعوا على أن بيئة العمل يجب أن تتوفر على مناخ ملائم يبنى على أساس جيد يساعد العاملين على دفع وايصال المؤسسة نحو ذروة النجاح بتحقيق أهدافها وإبراز مكانتها من مختلف المؤسسات الأخرى بشكل يضمن مكانتها، لذلك تطرقنا لدراسة موضوع دور بيئة العمل الداخلية في بناء الهوية المهنية لمعرفة مدى أهميته لدى المؤسسة.

في هذا الفصل سيتم التطرق إلى الأدبيات النظرية حيث سنتطرق في المبحث الأول إلى التعريفات الخاصة بمتغيرات الدراسة (بيئة العمل الداخلية والهوية المهنية) وتحديد أهمية وخصائص وأبعاد كل منهما، وسنعرض تعريفاتهما الإجرائية أما المبحث الثاني سنستعرض العلاقة بين بيئة العمل الداخلية والهوية المهنية، أما عن المبحث الثالث فسنتناول فيه الدراسات السابقة وسنبرز القيمة المضافة للدراسة الحالية وذلك انطلاقاً من الفجوة البحثية فضلاً عن عرض المقاربات السوسولوجية المناسبة لهذه الدراسة.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية.

المطلب الأول: تعريف بيئة العمل الداخلية.

أولاً- تعريف بيئة العمل:

هي مجموعة متغيرات واحداث قد تتكون داخل محيط معين وهو المؤسسة او الوظيفة، ويمكن للإدارة المسؤولة التحكم بها وبشكل مباشر وأكد، وكل بيئة عمل تختلف عن الأخرى. وهي كل مكان يتواجد فيه الأشخاص للعمل مقابل الحصول على المال والرزق، ويستطيع المدير العام التحكم في أداء العاملين وخلق بيئة مختلفة من خلال أسلوبه مع الموظفين والأوامر التي يشير بها. (عكر، 2020، 29)

يعرف "العديلي" بيئة العمل على أنها العوامل والخصائص الداخلية للمنظمة التي يعمل بها الموظف، مثل الأنظمة وإجراءات العمل والرواتب والجزاءات والحوافز المادية والمعنوية والعلاقات السائدة في بيئة العمل ونوع العمل وظروف العمل. (بويدي، 2019، 257,287)

ثانياً- تعريف بيئة العمل الداخلية:

لقد فرق الباحثون الذين تناولوا هذا الموضوع بين البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة حيث يطلقون هذا المصطلح "بيئة العمل الداخلية" على الأفراد والجماعات والتقنيات والتشريعات والنظم التي تعمل بموجبها.

- كما أن بيئة العمل الداخلية هي التي توجد داخل إطار المنظمة وتؤثر فيها من الداخل وتمثل في النواحي الفنية والإجرائية لأداء الأعمال داخل المنظمة كطرق أداء العمل والتقنية المستخدمة والنظم والقوانين الخاصة بالمنظمة بما فيها الهيكل التنظيمي الرسمي وغير رسمي ومجموعات العمل الرسمية وغير رسمية. وأنماط الاتصالات وأسلوب القيادة ونظام الأجور والحوافز والمهارات المتوفرة والفلسفة الإدارية. (عمور رمية، 2019، 451)

- ويقصد بها كل ما يحيط بالعاملين في مكتب الصحة وفروعه في محافظة تعز من ظروف مادية، كالإضاءة، والتهوية، والنظافة، ووسائل الصحة والسلامة، وطبيعة الوظيفة التي يشغلها الموظف، ونوعية حياة العمل، والمناخ النفسي والتنظيمي السائد في المكتب محل الدراسة. (كليب، السفياي، 2023، 246)

- وعرفت أيضا بيئة العمل الداخلية على أنها مجموعة من الخصائص المميزة لبيئة العمل الخاصة بمنظمة بعينها والتي يكون لها تأثير على أداء ودرجة رضا ومظاهر السلوك الوظيفي الأخرى الخاصة بأعضاء هذه المنظمة.

(متلف، 2022، 3)

ثالثا-التعريف الاجرائي لبيئة العمل الداخلية:

هي المحيط أو المكان الذي يعمل فيه الفرد العامل، والذي يضم مجموعة من القواعد والقوانين والعوامل والقيم التي تؤثر في سلوك العامل داخل المؤسسة والتي يعمل بموجبها، وتمثل بيئة العمل الداخلية في هذه الدراسة فيما يلي:

- الحوافز: وتتمثل في (الأجر، الشكر، الترقية، التكريمات)
- القيادة: وتتمثل في (النمط الديمقراطي، تفويض السلطة، المركزية)
- الاتصال التنظيمي: وتتمثل في (الاتصال الرسمي وغير رسمي)

رابعا-أبعاد بيئة العمل الداخلية:

الحوافز: هي التحريك للأمام بقول أو فعل الذي يدفع إلى سلوك أفضل وإنتاجية أكبر، حيث ينمي الدافعية الداخلية ويحرك الطاقة البشرية التي تقود إلى الأداء المتميز والرضا الوظيفي وتنقسم إلى قسمين:

***الحوافز المادية:** تلك الحوافز أو البواعث المتمثلة في الأجر وزيادة المرتبات والمكافآت المالية والعلاج والمواصلات والحصول على نسبة معينة من الأرباح والتي تستخدم كوسائل لرفع مستوى الرضا والروح المعنوية للعمال.

***الحوافز المعنوية:** هي الحوافز المتمثلة في ترقية العمل ولوحات الشرف والإجازات والمعاملات الحسنة والشعور بالانتماء. (مرايطي، 2022، 8:5)

القيادة: هي عملية تهدف إلى التأثير على سلوك الأفراد وتنسيق جهودهم لتحقيق أهداف معينة، وهي الجهود المبذولة للتأثير على سلوك أفراد المنظمات من أجل الوصول إلى أهداف محددة. (جابر، 2015، 39)

الاتصال التنظيمي: هو ذلك الاتصال المتواجد في المؤسسة وينحدر من السلطات ويشارك في تسيير الأفراد، بمعنى التأثير في دافعية الأفراد والتماسك الاجتماعي للمؤسسة. (حزي، 2020، 14)

المطلب الثاني: تعريف الهوية المهنية.

أولاً- تعريف الهوية:

لغة: ظهرت عند العرب والمسلمين قديماً نسبة إلى "هو"، أما في اللغات الأوروبية جاءت بمعنى فعل الكينونة، إلا أن الكلمة فرضت نفسها كمصطلح فلسفي يستدل به على الوجه الآخر لما يعبر عنه بحقيقة الذات والماهية.

اصطلاحاً: الهوية هي مجموعة الخصائص التي يمكن للفرد أن يعرف عن نفسه وعن علاقته بالجماعة التي ينتمي إليها، والتي تميزه عن باقي الأفراد الذين ينتمون إلى جماعات أخرى. (برناوي، مدور، 2021)

ثانياً- تعريف الهوية المهنية:

- يعرفها رونو سانسوليو "بأنها التجربة الاجتماعية والعلائقية للسلطة، بحيث تمثل المعايير والقيم والعادات والقواعد والانتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم تعريف أعضاء جماعة العمل من خلالها".

وقد بين من خلال كتابه "الهوية في العمل" بأنها نسق علاقات السلطة والقيادة تؤثر على سلوك العامل وثقافته في العمل والوضعية المهنية التنظيمية لها دور في تحديد الهوية المهنية والاجتماعية للعامل في العمل.

(عرورة، معدن، 2020، 543)

- وحسب **C. Dubar** "إن الهوية هي نتيجة التشنئة الاجتماعية التي تتبناها المؤسسة، وترتكز على الشعور بالانتماء وليس الانتماء، وعلى عضوية الفرد في الجماعة".

- أما الباحث لبوخ علي "يعرف الهوية المهنية على أنها مجموعة الخصائص الثقافية التي تعكس انتماء الفرد لجماعة العمل، ويطور ويتفاعل على أساسها مع باقي زملائه". (عثماني، 2019، 96)

ثالثاً-التعريف الاجرائي للهوية المهنية:

هي مجمل القيم الجوهرية المميزة للمنظمة، والعادات والقواعد والأساليب داخل المنظمة والتي تؤثر في هوية العامل وتعبر عن سلوكه المهني وثقافته وانتمائه لجماعة العمل.

رابعاً-أبعاد الهوية المهنية:

السمات المركزية للمنظمة: هي تلك السمات التي يمكن عدّها جوهرية فيما يخص المنظمة، وفي الواقع فإنه لا يمكن تحديد سمات معينة تكون دليلاً للسمات المركزية المفروض توافرها في أي منظمة، إذ أن هذه السمات تختلف من منظمة إلى أخرى وقد تختلف في المنظمة نفسها من وقت إلى آخر. (يعقوب، 2018، 80)

السمات المتفردة: هي السمات التي تميز المنظمة عن المنظمات الأخرى، وقد تعرف بعض المنظمات بسمّة مميزة لها مثل شركة IBM تميزت بجودة خدماتها في مجال عملها بالحاسبات الالكترونية.

الاستمرارية: تعني استمرار وجود السمات المركزية والمتفردة في المنظمة بمرور الزمن، وهذه السمات لها صفة الديمومة ولا تتأثر سريعاً بتغيرات البيئة. (بوودن، غليط، 2022)

المبحث الثاني: علاقة بيئة العمل الداخلية بالهوية المهنية.

بعد عرضنا لمفاهيم الدراسة وما تطرقنا لذكره من أبعاد حول موضوع الدراسة سنحاول تقديم فهم حول العلاقة القائمة بين بيئة العمل الداخلية ودورها في بناء الهوية المهنية، بحيث يمكن أن نستخلص القول في أن الحوافز لها أثر وبعد عميق في تحريك العامل نحو العمل والإنتاجية بشكل يمكن أن ينمي دافعيته الداخلية لأداء متميز ومرن في العمل، والذي بدوره يمكن من إتباع النمط القيادي الذي هو جملة الأساليب والنشاطات الممارسة والمطبقة بطريقة سلسلة تمكن من سرعة إنجاز المهام وبأسلوب، قد يساعد في فاعلية وقوة الاتصال التنظيمي بين العمال وتماسكهم داخل المؤسسة.

وبالتالي فإن الخصائص والميزات الخاصة بالمؤسسة هو ما قد يجعل العمال أكثر مركزية واستقراراً في العمل، وكما أن السمات المتفردة التي تميز المؤسسة في جودة خدماتها وفي مجال عملها تعين وتساعد العمال على الاستمرارية والدوام على العمل الفعال بشكل مستمر.

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية.

المطلب الأول: الدراسات السابقة والمشاهدة للموضوع.

***الدراسة الأولى:** دراسة الباحثة لعمور رميلة (2019) بعنوان دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الإبداع الإداري، دراسة حالة في مديرية الإدارة المحلية جامعة غرداية (الجزائر) مجلة الإدارة والاقتصاد العالمية، وانطلقت هذه الدراسة من التساؤل العام التالي: ما مدى تأثير بيئة العمل الداخلية على تحقيق الإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين في مديرية الإدارة المحلية بولاية غرداية؟

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات العاملين حول دور بيئة العمل الداخلية (مركزية القرارات، الثقافة التنظيمية السائدة، الاتصالات، التدريب، القيادة الإدارية، نظام الحوافز والمكافآت) على الإبداع الإداري في مديرية الإدارة المحلية بولاية غرداية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبيان مكون من 42 فقرة لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة والمكونة من 82 مفردة، وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي واستخدمت أداة الاستبيان لجمع بيانات الدراسة.

كما استخدمت هذه الدراسة عدد من الأساليب الإحصائية، وتوصلت الى النتائج التالية:

- وجود علاقة طردية ضعيفة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الداخلية والابداع الإداري في مديرية الإدارة المحلية.
- وجود تأثير ذو دلالة معنوية لمركزية القرارات والثقافة التنظيمية والقيادة الإدارية على الابداع الإداري.
- عدم وجود الفروق بين متوسطات الإجابات لأفراد العينة حول بيئة العمل الداخلية ومستوى الابداع الإداري في مديرية الإدارة المحلية تعزى لمتغيرات الشخصية والوظيفية (النوع، العمر، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).

***الدراسة الثانية:** دراسة الباحثة سهام بن رحمون (2014) بعنوان بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي، أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في -علم الاجتماع- تخصص تنمية الموارد البشرية، دراسة على عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة حيث هدفت هذه الدراسة الى معرفة مدى تأثير بيئة العمل الداخلية في الأداء الوظيفي للإداريين في الإدارة جامعية، ومعرفة مستوى هذا الأداء الوظيفي هل هو

في اتجاه الايجاب أم في اتجاه السلب وتمثلت عينة الدراسة في عدد الموظفين الإداريين في ثلاث كليات وثلاث معاهد والبالغ عددهم (529) إداري وتم اختيار المعاينة الاحتمالية العنقودية في الدراسة.

وانطلقت الدراسة من التساؤل العام التالي: ما مدى تأثير بيئة العمل الداخلية على الأداء الوظيفي للإداريين في جامعة باتنة؟

كما اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي واستخدمت أداة الاستمارة في جمع البيانات وطبقت على عينة من الإداريين والذي قدر عددهم (106) مبحوث وتوصلت الى النتائج التالية:

- تستوفي بيئة العمل الداخلية لإدارة جامعة باتنة لعناصرها الإدارية (القيادة الإدارية، النظم واللوائح والقوانين، التخصص في الوظيفة، الرقابة الإدارية، الاتصال الإداري، العلاقات الرسمية وغير رسمية، نظام الحوافز والمكافآت) بشكل إيجابي وفعال ملائم للأداء الوظيفي.
- تستوفي بيئة العمل الداخلية لعناصرها المادية (الإضاءة، الحرارة والتهوية، التجهيزات المكتبية) بشكل إيجابي وفعال ملائم للأداء الوظيفي.

* **الدراسة الثالثة:** دراسة الباحثة منى خالد عكر (2020) بعنوان أهمية بيئة العمل في تحقيق الابداع الوظيفي، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، جامعة الجنان (لبنان) وهدف هذه الدراسة هو التعرف على أهمية بيئة العمل بالنسبة للموظفين والعاملين داخل المؤسسة الوظيفية وعلى زيادة وتطوير الابداع الوظيفي في العمل.

ومن أبرز نتائج هذه الدراسة:

- المؤسسات والمنظمات لها التأثير الأكبر على مستوى ابتكار وإبداع الموظفين والعاملين حيث إذا كانت بيئة العمل مبنية على الجمود والقيود فإن العاملين سوف يتهربون من الوظيفة في أي وقت سمح لهم بذلك، على خلاف إذا كانت بيئة مرحة ومتجددة لا تتسم بالروتين الممل فإنها سوف تسهم في جعلهم يبتكرون ويدعون.
- المنظمات التي لا يمكنها أن تقدم أقل القليل للموظفين سوى الرواتب هي سوف تسقط عاجلا أم آجلا.

- السلامة والرقابة والوقاية أهم بكثير ما تنتجه المنظمات، فالإبداع الوظيفي ينبني إذا كانت بيئة العمل أكثر أمنا وراحة.

***الدراسة الرابعة:** دراسة الباحثة لامية بويدي (2019) بعنوان علاقة جودة بيئة العمل بالتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين، دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة الوادي (الجزائر) مجلة العلوم النفسية والتربوية، حيث انطلقت هذه الدراسة من التساؤل العام التالي: هل توجد علاقة ارتباطية بين جودة بيئة العمل والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين؟

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين جودة بيئة العمل والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين، حيث ينظر إلى الجامعة على اعتبار أنها منظمة مهنية تمثل كيانا ماديا وتنظيميا، يقوي سلوكيات الفاعلين في مناحي عدة تعكس درجة توافقهم المهني.

وطبقة هذه الدراسة عينة عشوائية مكونة من (64 أستاذا) وأثبتت على وجود علاقة ارتباطية بين جودة بيئة العمل وتوافق الأساتذة الجامعيين مهنيا وتحصلت على النتائج التالية:

- ومنه يمكننا القول إن لبيئة العمل الفيزيكية والمادية، وللحواجز فضلا عن الاتصال التنظيمي علاقة ارتباطية بالتوافق المهني الوظيفي لدى العاملين بالرغم من ذلك لا ننسى أهمية عوامل أخرى (النفسية والاجتماعية والتنظيمية) في حياة العامل وممارساته وسلوكياته التنظيمية.

***الدراسة الخامسة:** دراسة الباحث يعقوب سالم (2018) بعنوان أخلاقيات العمل الوظيفي في بناء الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية، أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه ل.م.د في -علم الاجتماع- تخصص الإدارة والعمل، دراسة ميدانية ببلديات الوادي حيث اهتمت هذه الدراسة بموضوع أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في بناء الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية. وبسبب تزايد الاهتمام بموضوع أخلاقيات العمل في مجال المنظمات على اختلاف مجالاتها.

كما هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مقومات وأبعاد أخلاقيات العمل التي تساعد على تشكل وبناء الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية، في ظل العديد من التغيرات والعوامل التي تعيق تطبيق وترسيخ لتلك المبادئ الأخلاقية، وكذا الوقوف على سمات الهوية التنظيمية التي تمكن من تحسين صورة البلدية مع المواطنين.

في حين تم الاعتماد على العينة القصدية فب اختيار عينة الدراسة والتي تكون أكثر عمل وتبين طبيعة الأفراد وخصائصهم، وعدد إجماليها ست بلديات من مجمل 30 بلدية على مستوى ولاية الوادي ليكون عدد العمال 262.

أما النتائج فأظهرت ما يلي:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أشكال أخلاقيات العمل وممارستها في نموذج الصدق، الالتزام القانوني، الرقابة الذاتية.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل وفق متغيرات الشخصية المتمثلة في الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في مساهمة أخلاقيات العمل في تشكل الهوية المركزية للإداري.

جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة:

- ساعدتنا في صياغة الإشكالية.
- تصميم الاستبيان وصياغة أسئلته.
- اعتمدنا على الدراسات السابقة في تأطير الجانب النظري.
- وكما استفدنا من مصادر ومراجع هذه دراسات، وحرصنا على تجنب تكرار الجوانب التي عالجتها وعدم الوقوع فيها.

الفجوة العلمية التي تعالجها الدراسة الحالية:

من خلال استعراضنا ومعاينتنا للدراسات السابقة نرى أن هذه الدراسات قد ساهمت في إثراء دراستنا الحالية بشكل واضح وجلي بحيث كان لها أثر كبير في توجيه مسار دراستنا، وذلك لأنها تتفق معها إلى حد ما في موضوعها الرئيسي (دور بيئة العمل الداخلية في بناء الهوية المهنية) إلا أنها اختلفت عنها في الاتجاهات البحثية التي ترمي لها الدراسة الحالية، نذكر منها الجوانب الآتية:

- من حيث هدف الدراسة فقد اختلفت الاتجاهات البحثية للدراسات السابقة، فيما أقدمت الدراسة الحالية على استكشاف بيئة العمل الداخلية ودورها في بناء الهوية المهنية لدى العمال الدائمين بالتكوين المهني والتمهين -1- بالوادي.
- وقد اعتمدت دراستنا على العينة العشوائية البسيطة في البحث.

المطلب الثاني: المقاربات النظرية.

أولاً- نظرية الإدارة العلمية:

هي من أقدم النظريات في مجال الإدارة وقد اقترنت باسم العالم الأمريكي فريدريك تايلور F. Taylor وقد اعتمدت هذه النظرية على رصد الظواهر الإدارية ودراستها بطريقة علمية لمعرفة القوانين والعوامل التي تتحكم في الأداء الإنتاجي للعاملين وكان تايلور قد مارس عددا كبيرا من الأعمال وانتهى إلى مهندس صناعي آمن بأن العاملين يمكن برمجتهم لأداء فعال في المؤسسات الصناعية. وكان يعتقد هو وزملاءه بأن الأفراد يمكن حفزهم إلى العمل والإنتاج عن طريق الحوافز المادية وتلبية بعض حاجاتهم العضوية لأنهم يحتاجون باستمرار إلى التوجيه وقد تبلورت آراؤه فيما بعد في عدد من المبادئ التي تحكم العمل الإداري كان من أهمها:

- 1- تحديد المهمة أو العمل المطلوب تأديته بوضوح تام.
 - 2- تحديد شروط العمل ومتطلباته ومستوياته والمدة الزمنية اللازمة لتحقيقه.
 - 3- ربط الأجر أو المكافأة بمدى نجاح العنصر البشري في تأدية عمله.
- كما أنه ركز على ضرورة وأهمية تدريب العناصر البشرية وتطوير كفاءتهم الإدارية والاشرفية والإنتاجية. واستندت هذه النظرية إلى أهمية الحافز المادي الذي يقف وراء إنتاجية الأفراد وأهملت دور العوامل النفسية والحاجات الاجتماعية التي تدفع الأفراد إلى عمل ما أو أداء معين. ولقد اعتقد تايلور بأن الوظيفة الأساسية للإدارة هي الحصول على أكبر إنتاج ممكن بأقل تكلفة ممكنة ولهذا فإن ظاهري النوعية الجيدة والاقتصاد كانت وراء آرائه حول الفاعلية الإدارية التي يمكن تحقيقها بفضل الإشراف الدقيق والرقابة المستمرة لتحقيق مستويات أداء محددة وواضحة. (فليه، عبد المجيد، 2005، 53.52)

ثانيا- النظرية السوسيوثقافية:

يستند (سانسوليو) في تحديد مفهوم الهوية المهنية على المقاربة الثقافية والتي تنظر إلى المؤسسة ليس كمجال مختصر حول عملية الإنتاج، بل انطلاقا من كون المؤسسة مجال للتنشئة الاجتماعية وتشكل الهويات الفردية والاجتماعية، حسب القيم والمعايير التي تشكلت عليها بنية المؤسسة. بمعنى أنه ينظر للعامل ليس كعنوان منفرد بل كفاعل منتج ومبدع يساهم في إنتاج وإعادة إنتاج ثقافة المؤسسة. لذلك فإن الهوية المهنية عند "سانسوليو-Sainsaulieu" لها سمات وبصمات البعد الثقافي. بمعنى أننا أمام مجتمع مؤسسة بحيث يكون الفاعل ملتزم بقواعد وضوابط هذا المجتمع أي أن سلوكياته تعكس امتثاله للقيم والمعايير المنتجة جماعيا عبر التفاعل اليومي بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين. وبالتالي نحن أمام مؤسسة اجتماعية تساهم في التنشئة الاجتماعية لأفرادها والخروج عن قيمها يعد سلوك غير مناسب للنسق العام. (يعقوب، 2018، 86)

اعتبر سانسوليو المؤسسة فضاءا لتغيير الهويات الفردية وخلق هوية جماعية يتأسس انتماءهم على هوية مهنية حيث تكتسب من خلالها مجموع القيم والمعايير والتمثيلات التي ستعمل على هيكلة الأشخاص وإحياء التضامن بين أعضاء المؤسسة وعلاقتهم في العمل وركز سانسوليو على تبرير المشروعية على حساب السلطة وقد وضع أربعة مبادئ لتبرير الالتزام المهني المشروع الفردي، الإنجاز المهني وهدف المؤسسة الاندماج الجماعي حيث يعتبر المشروع المهني وأشكال تحقيقه رهان حقيقيا لوضعية الفرد في تنظيم العمل، والإنجاز المهني، لذلك نجد أنه في فترة الثمانينات (1987-1989) هي السنوات التي ظهرت فيها أشكال جديدة للعمل وللوظائف والمهام حيث أنه في الثمانينات أصبح يعطي الحق في التصنيف والذي يتوافق مع مستوى الشهادة ويتضمن لاحقا تقدما في الأجر والرتبة والأقدمية ويصبح بذلك انتقاء العاملين على أساس الكفاءة المبنية على أسس المهارة والمعرفة. ويرى كلود دوبار أن المدرسة والمؤسسة هما اللذان تنتجان الكفاءة بل الأفراد هم المسؤولون عن ذلك حيث تسمح لهم بالدخول إلى سوق العمل. (عروة، 2020، 546)

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم ذكره سابقا يمكن استخلاص القول بأن محيط العمل يجب أن يتوفر على الإمكانيات اللازمة والمهمة في العمل والتي بطبيعتها تعين العاملين على العمل لأنها تلعب دورا أساسيا وحيويا في العمل، لأن الحرص على توفير مناخ عمل مناسب وظروف ملائمة داخل بيئة العمل هو ما يساعد العمال على تحقيق أداء فعلي، وذلك بإبراز قدراتهم وتجسيد إبداعهم وزيادة استقرارهم الوظيفي الأمر الذي يشكل هويتهم المهنية ويجدد انتمائهم للمؤسسة ويزيد في التأثير على سلوكهم فعليا في العمل من خلال السعي إلى تحقيق عمل متكامل داخل المؤسسة.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

تمهيد

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة

المطلب الأول: طريقة جمع البيانات

المطلب الثاني: أدوات جمع البيانات

المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية

المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة

المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة

خلاصة

تمهيد:

إن البحث العلمي عبارة عن سلسلة من المراحل والخطوات يتبعها الباحث بطريقة منظمة ومرتبطة فبعد الانتهاء من الجانب النظري لهذه الدراسة والمتمثل في الإطار النظري لبيئة العمل الداخلية ودورها في بناء الهوية المهنية داخل المؤسسات، نتعرض في هذا الفصل للخطوات والإجراءات اللازمة المتعلقة بإجراءاته الميدانية على اعتبارها حقلة ذات أهمية في هذه الدراسة .

ولقد شمل هذا الفصل على الدراسة الميدانية التي أنجزت على مستوى عينة من موظفي مؤسسة التكوين المهني والتمهين هيبته إبراهيم بالوادي، وهذه الدراسة هدفت إلى معرفة دور بيئة العمل الداخلية في بناء الهوية المهنية، لدى موظفي مؤسسة التكوين المهني والتمهين هيبته إبراهيم بالوادي، حيث تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين وهي، الطريقة وأدوات المستخدمة في الدراسة، ثم عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة

يتناول هذا المبحث الطريقة والأدوات المستخدمة في إنجاز هذه الدراسة، حيث يتضمن مجتمع الدراسة وعينة الدراسة، والأدوات المستخدمة وأساليب الإحصائية المعالجة للبيانات التي جمعت من محل الدراسة.

المطلب الأول: طريقة جمع البيانات

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة

1-مجتمع الدراسة:

يقصد بمجتمع الدراسة: " جميع مفردات أو الاشياء التي نريد معرفة حقائق عنها، وهو جميع الأفراد الذين يضمهم مجتمع الدراسة، وفي ظل تحديد أسلوب جمع البيانات وذلك بأسلوب الحصر الشامل الذي يعني جمع البيانات عن جميع المفردات التي يتكون منها مجتمع الدراسة". (حجاب، 2000، 29)

بحيث يعرف مجتمع الدراسة: أنه جميع المفردات الذين يشكلون موضوع البحث، فيتكون مجتمع الدراسة من العمال الدائمين بمركز التكوين المهني والتمهين هيئته إبراهيم رقم (1) بالوادي، وتم اختيار هذا المجتمع عن غيره من المجتمعات الأخرى لضمان اختيار العينة المختصة وذات المعرفة والاحاطة بموضوع البحث والحصول على نتائج أكثر دقة.

2-عينة الدراسة:

تعتبر العينة أهم محاور الأساسية في البحث العلمي، وهي عبارة عن جزء من كل قصد التحقق من فرضيات البحث، كما تعرف العينة على أنها: " مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة ". (ماجد، 2016، 29)

بالإضافة إلى أنها: " تمثل العينة جزء من عناصر مجتمع الدراسة يحدد عناصره وفق أسس علمية ومنطقية لتكون عناصر العينة ممثلة تمثيلاً واقعياً لجميع عناصر المجتمع المدروس ".

وتعتبر عينة الدراسة هي جزء من المجتمع الأصلي، حيث أنه بعدما قمنا بأخذ معلومات من مكان الدراسة الميدانية، تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة الكلي، حيث بلغ عددها أربعون (40) موظف من موظفي مؤسسة التكوين المهني والتمهين هيئته إبراهيم بالوادي، وعليه تم الاعتماد على أربعين (40) استمارة صالحة للمعالجة والجدول التالي، يلخص وضعية توزيع الاستبيان كما يلي:

الجدول رقم (01): يبين نتائج توزيع الاستبيان

| الاستبيانات الصالحة | | الاستبيانات المستبعدة | | الاستبيانات المسترجعة | | الاستبيانات الموزعة | | الاستبيانات |
|---------------------|-------|-----------------------|-------|-----------------------|-------|---------------------|-------|--------------|
| النسبة | العدد | النسبة | العدد | النسبة | العدد | النسبة | العدد | |
| % 80 | 40 | % 10 | 05 | % 90 | 45 | % 100 | 50 | عينة الدراسة |

ثانيا: تحديد متغيرات الدراسة

تحتوي كل دراسة على متغيرات حيث أنها تعتبر الخطوة الأولى التي يختارها الباحث من خلال وضع عنوان موضوع بحثه، ويتضح ذلك من خلال مجال الدراسة والتي توضح لنا فيما بعد الخطوات الأخرى التي يبنى عليها البحث وتمثل متغيرات درستنا الحالية فيما يلي:

المتغير المستقل: هو المتغير الذي يؤثر على المتغيرات الأخرى أو هو السبب الذي يؤدي الى حدوث الظاهرة، والمتغير المستقل في هذه الدراسة هو بيئة العمل الداخلية وابعادها والتي تتمثل في (الحوافز، القيادة، الاتصال التنظيمي).

المتغير التابع: وهو المتغير الذي يؤثر فيه المتغير المستقل أو بعبارة أخرى هو النتيجة، حيث أن في هذه الدراسة يتمثل المتغير التابع في بناء الهوية المهنية.

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة، تم اختيار بيئة العمل الداخلية كمتغير مستقل، وبناء الهوية

المهنية كمتغير تابع، والتي يمكن توضيحها في الجدول الآتي:

الجدول رقم (02): يبين متغيرات الدراسة

| نوعه | المتغير |
|-------------|---------------------|
| متغير مستقل | بيئة العمل الداخلية |
| متغير تابع | بناء الهوية المهنية |

المطلب الثاني: أدوات جمع البيانات

أولاً: أدوات جمع البيانات

يعتمد الباحث على مجموعة من الأدوات لجمع البيانات حول موضوع الظاهرة المدروسة، حيث يستخدم الباحث مجموعة من الأدوات أو أداة واحدة وفي هذه الدراسة تم الاعتماد على أداة الاستبيان. ولدراسة أي موضوع والوصول إلى نتائجه لا بد من الاعتماد على أدوات لجمع المعلومات تختلف باختلاف المواضيع، والأدوات المستعملة في الدراسة هي تلك الوسائل أو التقنيات التي يستعين بها الباحث في دراسته، يجمع من خلالها مختلف البيانات والمعلومات حول موضوعه، وأهم ما تم الاعتماد عليه في هذه الدراسة ما يلي:

1- الاستبيان:

تعتبر أهم وسيلة من وسائل البحث العلمي والتي بواسطتها يمكن جمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث فهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة الكتابية المرتبة حول موضوع ما حيث: " يتم وضعها في الاستمارة، ترسل إلى أشخاص معينين بالبريد، أو يجري تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها". (بوحوش، محمود الدنبيات، 2007، 39)

لقد تم جمع البيانات اللازمة للدراسة باستخدام أداة الاستبيان موجه للموظفين العاملين بمؤسسة التكوين المهني والتمهين هيبته إبراهيم بالوادي، ولاستكمال الجانب التطبيقي للدراسة فقد تم تصميم استمارة استبيان (انظر الملحق رقم 01)، حيث يشتمل مفردات عينة الدراسة التي عبرت عن آرائها واتجاهاتها من خلال الإجابة على فقرات الأسئلة التي هي تعتبر أيضا مصدر رئيسي لجمع مثل هاته البيانات. وفي هاته الدراسة تم الاعتماد عليه كأداة أساسية يتم من خلالها جمع البيانات حول موضوع الدراسة من عينة الدراسة التي تم اختيارها من قبل الباحث، وقد تم تقسيم الاستبيان إلى محاور من أجل تسهيل تفرغته وتحليله.

2-مراحل إعداد الاستبيان:

تمت الاستعانة في إعداد أسئلة الاستبيان، على الكتب والمراجع والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة بالإضافة إلى الاعتماد على الخلفية العلمية والمدارك الشخصية لنا، من أجل وضع بعض الاسئلة في ظل الالتزام بالطريقة والمنهج العلمي المتبع، حيث تم مراعاة ما يلي:

- أن تكون الأسئلة بسيطة وواضحة.
- أن تكون الأسئلة تخدم وتسهل عملية اختبار الفرضيات الموضوعية.
- أن تحتوي على الأسئلة إجابات مناسبة (دائما، أحيانا، أبدا).

3-هيكل الاستبيان:

إحتوى الاستبيان على ثلاثة وثلاثون (33) سؤال توزعت كما يلي:

المحور الأول: ويتعلق بالبيانات الشخصية، وذلك بالتعرف على خصائص مفردات مجتمع البحث وتضمنت أربعة (04) أسئلة.

المحور الثاني: ويتعلق بأسئلة حول دور الحوافز في بناء الهوية المهنية، والذي تشمل تسعة (09) أسئلة.

المحور الثالث: ويتعلق بأسئلة حول دور القيادة في بناء الهوية المهنية، والذي تشمل تسعة (09) أسئلة.

المحور الرابع: ويتعلق بأسئلة حول دور الاتصال التنظيمي في بناء الهوية المهنية، والذي تشمل إحدى عشر (11) سؤال.

والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (03): يبين توزيع أسئلة فقرات كل محور

| الرقم | المحاور | عدد الفقرات |
|-------|---|-------------|
| 01 | البيانات الشخصية | 04 |
| 02 | دور الحوافز في بناء الهوية المهنية | 09 |
| 03 | دور القيادة في بناء الهوية المهنية | 09 |
| 04 | دور الاتصال التنظيمي في بناء الهوية المهنية | 11 |

ثانياً: البرامج والأساليب الإحصائية المستخدمة ومحك الدراسة

1-البرامج الاحصائية:

من أجل تحليل البيانات المتحصل عليها بواسطة الاستبيان، قمنا بالاعتماد على برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية المعروف اختصاراً بـ: SPSS النسخة (25).

2-الأساليب الاحصائية:

من أجل معالجة وتحليل بيانات المتحصل عليها، تم إجراء مجموعة من الاختبارات الاحصائية نذكر منها:

1- التكرارات والنسب المئوية: تستعمل لمعرفة توزيع البيانات الشخصية وكذا محاور الدراسة.

2- المتوسط الحسابي: يستعمل لمعرفة النزعة المركزية لإجابات عينة الدراسة على المحاور.

3- الانحراف المعياري: يستعمل لمعرفة تشتت إجابات عينة الدراسة على المحاور.

4- الوزن النسبي: يستعمل لمعرفة اتجاهات إجابات عينة الدراسة على المحاور.

5- اختبار "ت" تاست لعينة واحدة على متوسط فرضي: يستعمل لاختبار فرضيات الدراسة.

3-المحك المعتمد في الدراسة:

حتى تكون النتائج دقيقة وواضحة فقد تم حوصلة نتائج الاستبيان في جداول وبوبت الإجابات على حسب التسلسل للأسئلة المدرجة في الاستبيان، وقد تم حساب تكرارات الاستجابات المختلفة وما تعلق بها من النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كما تم ترتيب العبارات حسب وجهة نظر فئات العينة من الموظفين، اعتماداً على أكبر قيمة للمتوسط الحسابي وحساب أقل قيمة للتشتت والذي يمثله الانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط الحسابي، وباعتبار أن المتغير الذي يعبر عن الخيارات (دائماً، أحياناً، أبداً) مقياس ترتيبي ثلاثي، أما الأرقام التي تدخل في البرنامج الإحصائي تعبر عن الأوزان وهي: (أبداً = 1، أحياناً = 2، دائماً = 3)، وبعد ذلك نقوم بحساب المتوسط الحسابي (المتوسط المرجح) عن طريق حساب طول الفترة أولاً، وهي عبارة عن حاصل قسمة 2 على 3، حيث يمثل الرقم 2 عدد المسافات (من 1 إلى 2 مسافة أولى ومن 2 إلى 3 مسافة ثانية)، و(3) تمثل عدد الاختيارات وعند قسمة (2) على (2) ينتج طول الفترة وهو يساوي (0.67) ويصبح التوزيع كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): يبين المحك المعتمد في الدراسة

| طول الخلية | الوزن النسبي المقابل له | درجة الاتفاق |
|-------------------------|-------------------------|----------------|
| من 1 إلى أقل من 1.67 | من 33.33% إلى 55.67% | ضعيف (ابدا) |
| من 1.67 إلى أقل من 2.34 | أكبر من 55.67% إلى 78% | متوسط (أحيانا) |
| من 2.34 إلى أقل من 3 | أكبر من 78% إلى 100% | مرتفع (دائما) |

المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

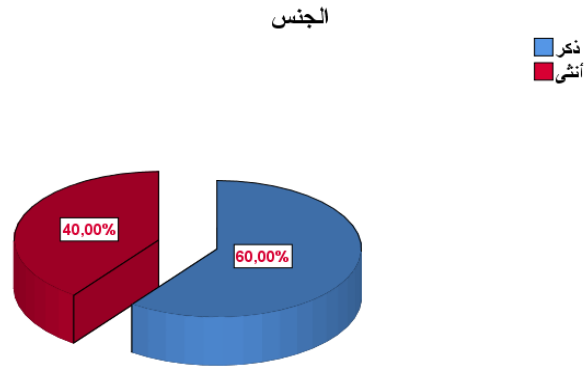
المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة

أولا: عرض وتحليل نتائج المحور الأول (البيانات الشخصية)

1-الجنس:

الجدول رقم (05): يبين توزيع ونسبة أفراد العينة حسب متغير الجنس

| الجنس | العدد | النسبة المئوية |
|---------|-------|----------------|
| ذكر | 24 | 60% |
| أنثى | 16 | 40% |
| المجموع | 40 | 100% |



الشكل البياني رقم (01): دائرة نسبية تبين توزيع ونسبة أفراد العينة حسب متغير الجنس

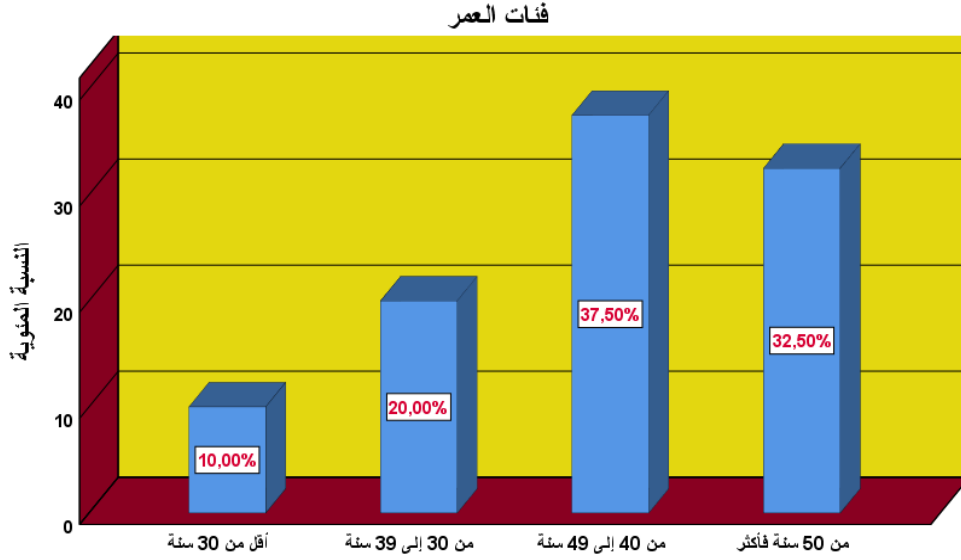
من خلال قراءتنا للجدول رقم (05): والشكل البياني رقم (01): نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية العدد بالنسبة لمتغير الجنس، حيث نجد عدد الموظفين الذكور يساوي (24) موظف بنسبة (60%) وهي النسبة الأعلى يليها عدد الموظفين الإناث يساوي (16) موظفة بنسبة (40%)، وهي النسبة الأدنى.

نستنتج من خلال القراءة السابقة أن أغلبية الموظفين هم من جنس ذكر، وهذا راجع إلى عدة عوامل اجتماعية وثقافية مثل التقاليد المجتمعية، التي تفضل توجه الذكور نحو العمل أكثر من الإناث، بسبب المفاهيم التقليدية حول أدوار الجنسين، بالإضافة إلى قلة تشجيع الإناث لولوج سوق العمل، بحيث هذه النتيجة تعكس تفاعل عوامل متعددة (اجتماعية تعليمية اقتصادية).

2- فئات العمر:

الجدول رقم (06): يبين توزيع ونسبة أفراد العينة حسب متغير فئات العمر

| النسبة المئوية | العدد | فئات العمر |
|----------------|-------|------------------|
| 10 % | 04 | أقل من 30 سنة |
| 20 % | 08 | من 30 إلى 39 سنة |
| 37.5 % | 15 | من 40 إلى 49 سنة |
| 32.5 % | 13 | من 50 سنة فأكثر |
| 100 % | 40 | المجموع |



الشكل البياني رقم (02): أعمدة بيانية تبين توزيع ونسبة أفراد العينة حسب متغير فئات العمر

من خلال قراءتنا للجدول رقم (06): والشكل البياني رقم (02): نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية بالنسبة لمتغير فئات العمر، حيث نجد عدد الموظفين الذين أعمارهم (من 40 إلى 49 سنة) يساوي (15) موظف بنسبة 37.5%، وهي النسبة الأعلى، يليها عدد الموظفين الذين أعمارهم (من 50 سنة فأكثر) يساوي (13) موظف بنسبة (32.5%)، ويليهما عدد الموظفين الذين أعمارهم (من 30 إلى 39 سنة) يساوي (08) موظفين بنسبة (20%)، ويليهما عدد الموظفين الذين أعمارهم (أقل من 30 سنة) يساوي (04) موظفين بنسبة (10%)، وهي النسبة الأدنى.

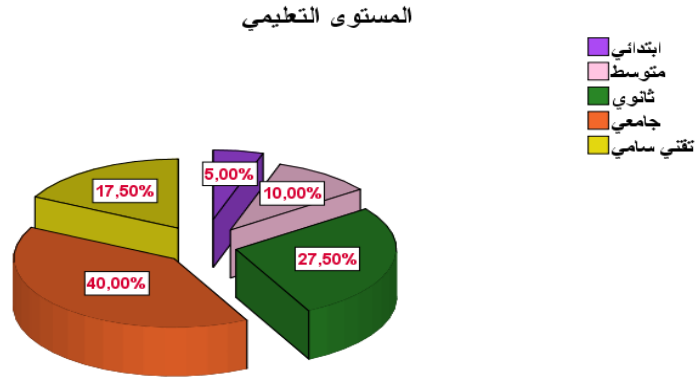
بما أن متغير السن كان متغير كمي ارتأينا تقسيمه إلى فئات لغرض تبسيط عرضه وتحليله وتفسيره بحيث نجد تباين في مختلف مقاييس النزعة المركزية ومقاييس التشتت، فإننا نجد تفاوت في مقاييس النزعة المركزية فنجد متوسط اعمار الموظفين يساوي (43.75 سنة)، والعمر الوسيط للموظفين يساوي (43 سنة)، أما العمر المنوالي يساوي (43 سنة) كذلك، أما بخصوص مقاييس التشتت فنجد الانحراف المعياري يقدر بـ: (9.02 سنة)، والتباين يقدر بـ: (81.32 سنة).

نستنتج من خلال القراءة السابقة أن اغلبية الموظفين أعمارهم (من 40 إلى 49 سنة)، وهذا راجع إلى الاستقرار الوظيفي الكبير في المؤسسة، بالإضافة إلى قلة توظيف الشباب، نظرا لتأثير السياسات القديمة للتوظيف والتي كانت توظف عدد كبير من الأشخاص دفعة واحدة، ولم تتبعها فترات توظيف جديدة بانتظام.

3-المستوى التعليمي:

الجدول رقم (07): يبين توزيع ونسبة العينة حسب متغير المستوى التعليمي

| النسبة المئوية | العدد | المستوى التعليمي |
|----------------|-------|------------------|
| 5 % | 02 | ابتدائي |
| 10 % | 04 | متوسط |
| 27.5 % | 11 | ثانوي |
| 40 % | 16 | جامعي |
| 17.5 % | 07 | تقني سامي |
| 100 % | 40 | المجموع |



الشكل البياني رقم (03): دائرة نسبية تبين توزيع ونسبة العينة حسب متغير المستوى التعليمي

من خلال قراءتنا للجدول رقم (07): والشكل البياني رقم (03): نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية العدد بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي، حيث نجد عدد الموظفين الذين مستواهم التعليمي جامعي يساوي (16) موظف بنسبة (40%)، وهي النسبة الأعلى، يليها عدد الموظفين الذين مستواهم التعليمي

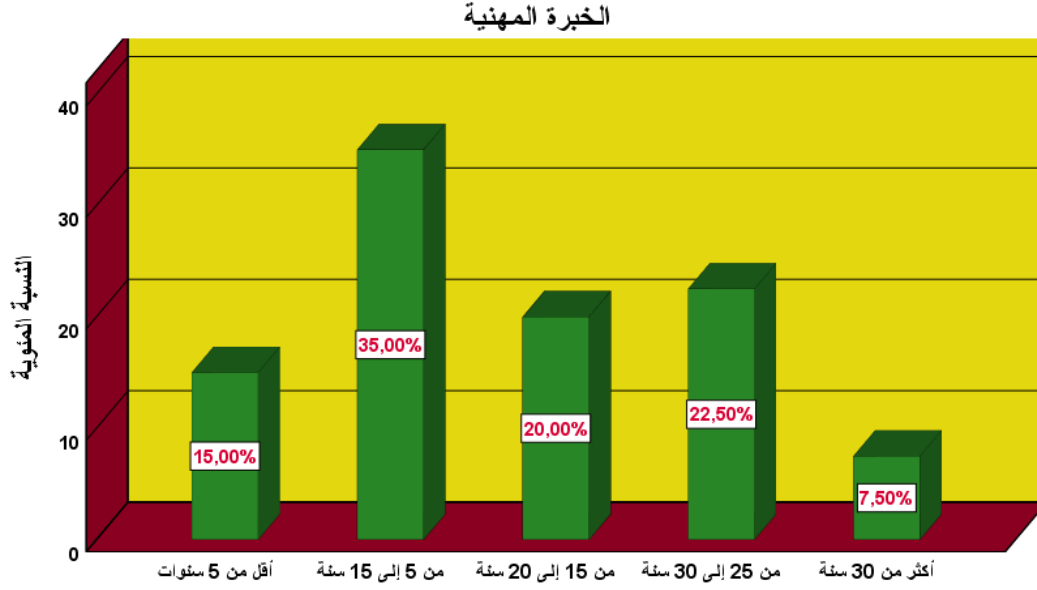
ثانوي يساوي (11) موظف بنسبة (27.5%)، ويليه عدد الموظفين الذين مستواهم التعليمي تقني سامي يساوي (07) موظفين بنسبة (17.5%)، ويليه عدد الموظفين الذين مستواهم التعليمي متوسط يساوي (04) موظفين بنسبة (10%)، ويليه عدد الموظفين الذين مستواهم التعليمي ابتدائي يساوي (02) موظفين بنسبة (5%)، وهي النسبة الأدنى.

نستنتج من خلال القراءة السابقة أن اغلبية الموظفين مستواهم التعليمي جامعي، وهذا راجع إلى توجه الدولة نحو تحسين جودة التكوين، من خلال توظيف ذوي الكفاءات الجامعية بهدف رفع مستوى التكوين، بالإضافة إلى مستوى متطلبات المناصب التي تتطلب مؤهلات جامعية.

4-الخبرة المهنية:

الجدول رقم (08): يبين توزيع ونسبة أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية

| النسبة المئوية | العدد | الخبرة المهنية |
|----------------|-------|------------------|
| 15 % | 06 | أقل من 5 سنوات |
| 35 % | 14 | من 5 إلى 15 سنة |
| 20 % | 08 | من 15 إلى 20 سنة |
| 22.5 % | 09 | من 25 إلى 30 سنة |
| 7.5 % | 03 | أكثر من 30 سنة |
| 100 % | 40 | المجموع |



الشكل البياني رقم (04): أعمدة بيانية تبين توزيع ونسبة أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية

من خلال قراءتنا للجدول رقم (08) والشكل البياني رقم (04): نجد أن العينة المأخوذة لدراستنا غير متساوية العدد في متغير الخبرة المهنية، حيث نجد عدد الموظفين الذين لديهم خبرة مهنية (من 5 إلى 15 سنة) يساوي 14 موظف بنسبة 35%، وهي النسبة الأعلى، يليها عدد الموظفين الذين لديهم خبرة مهنية (من 25 إلى 30 سنة) يساوي 09 موظفين بنسبة 22.5%، ويليهما عدد عدد الموظفين الذين لديهم خبرة مهنية (من 15 إلى 20 سنة) يساوي 08 موظفين بنسبة 20%، ويليهما عدد عدد الموظفين الذين لديهم خبرة مهنية (أقل من 5 سنوات) يساوي 06 موظفين بنسبة 15%، ويليهما عدد عدد الموظفين الذين لديهم خبرة مهنية (أكثر من 30 سنة) يساوي 03 موظفين بنسبة 7.5%، وهي النسبة الأدنى.

نستنتج من خلال القراءة السابقة أن أغلبية الموظفين لديهم خبرة مهنية (من 5 إلى 15 سنة)، وهذا راجع إلى الاستقرار النسبي في الموارد البشرية خاصة خلال السنوات الماضية، حيث تم توظيف عدد كبير من الموظفين، قبل سنوات وهم لا يزالون في مناصبهم، بالإضافة إلى قلة التوظيف الحديث، وهذا ما يكسب المؤسسة نقطة قوة في الخبرة.

ثانيا: عرض وتحليل نتائج المحور الثاني (الحوافز)

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل عبارة من المحور الثاني الحوافز
تحصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (09): يبين استجابات الباحثين حول دور الحوافز في بناء الهوية المهنية بمركز التكوين المهني والتمهين

هيبته إبراهيم رقم (1) بالوادي

| الترتيب | درجة الاتفا ق | الوزن النسبي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | أبدا | أحيانا | دائما | العبارة |
|---------|---------------------|-----------------|----------------------|--------------------|---------|---------|---------|--|
| | | | | | التكرار | التكرار | التكرار | |
| | | | | | النسبة | النسبة | النسبة | |
| 2 | مرتفع | %92.67 | 0.423 | 2.78 | 00 | 09 | 31 | إن الحوافز المادية تشجعك على الاستمرارية في العمل بالمؤسسة |
| | | | | | %0 | %22.5 | %77.5 | |
| 1 | مرتفع | %94.33 | 0.501 | 2.83 | 02 | 03 | 35 | إن الحوافز تدفعك نحو تحقيق أداء مهني متميز |
| | | | | | %5 | %7.5 | %87.5 | |
| 4 | مرتفع | %81 | 0.501 | 2.43 | 00 | 23 | 17 | إن الأجر الذي تتلقاه يدفعك للتميز في العمل |
| | | | | | %0 | %57.5 | %42.5 | |
| 2 | مرتفع | %92.67 | 0.423 | 2.78 | 00 | 09 | 31 | إن تلقي الشكر على عملك المنجز من طرف رؤسائك يسهم في إبداعك المتميز في العمل |
| | | | | | %0 | %22.5 | %77.5 | |
| 6 | متوس ط | %72.67 | 0.813 | 2.18 | 10 | 13 | 17 | إن الرحلات التي تقدمها مؤسستك تدفعك للاستمرارية في العمل الجاد |
| | | | | | %25 | %32.5 | %42.5 | |
| 4 | مرتفع | %83.33 | 0.751 | 2.50 | 06 | 08 | 26 | إن الرحلات التي تقدمها مؤسستك تدفعك للاستمرارية في العمل الجاد |
| | | | | | %15 | %20 | %65 | |
| 3 | مرتفع | %84.33 | 0.640 | 2.53 | 03 | 13 | 24 | إن الحوافز المقدمة تكافئ جهودك المهنية مما يسهم في تطوير أدائك المهني |
| | | | | | %7.5 | %32.5 | %60 | |
| 5 | مرتفع | %78.33 | 0.662 | 2.35 | 04 | 18 | 18 | إن الحوافز المادية والمعنوية التي تمنحها المؤسسة تشجع على العمل في ظل جماعات |
| | | | | | %10 | %45 | 45% | |
| 4 | مرتفع | %83.33 | 0.555 | 2.50 | 01 | 18 | 21 | إن الحوافز تساهم في دعم إلتمائك للمؤسسة |
| | | | | | %2.5 | %45 | %52.5 | |
| / | مرتفع | %84.67 | 0.357 | 2.54 | | | | المجموع العام |

يوضح الجدول أعلاه استجابات الباحثين حول دور الحوافز في بناء الهوية المهنية بمركز التكوين المهني والتمهين هيبته إبراهيم رقم (1) بالوادي، حيث تم تسجيل متوسط حسابي قدره (2.54) وانحراف معياري قدر بـ (0.357)، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ (84.67%)، وحسب ما ورد في مقياس ليكرث الثلاثي، كل هذا يؤكد أن استجابات الباحثين إيجابية نحو جميع العبارات المتعلقة بدور الحوافز في بناء الهوية المهنية. كما يوضح أيضا ذات الجدول ترتيب العبارات حسب درجة الأهمية والتي نعرضها كالآتي:

- احتلت عبارة "إن الحوافز تدفعك نحو تحقيق أداء مهني متميز" على المرتبة الأولى من حيث الترتيب بمتوسط حسابي قدره (2.83) وانحراف معياري قدره (0.501)، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ (94.33%)، وحسب ما ورد في مقياس ليكرث الثلاثي يتبين أن أغلبية استجابات الباحثين موافقين على هذه العبارة.

- احتلت عبارة "إن الحوافز المادية تشجعك على الاستمرارية في العمل بالمؤسسة" على المرتبة الثانية من حيث الترتيب بمتوسط حسابي قدره (2.78) وانحراف معياري قدره (0.423) ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ (92.67%)، وبدرجة اتفاق مرتفعة، وحسب ما ورد في مقياس ليكرث الثلاثي يتبين أن أغلبية استجابات الباحثين موافقين على هذه العبارة.

- تحصلت عبارة "إن تلقي الشكر على عملك المنجز من طرف رؤسائك يسهم في ابداعك المتميز في العمل" على المرتبة الثانية من حيث الترتيب، وبمتوسط حسابي قدره (2.78) وانحراف معياري قدره (0.423)، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ (92.67%)، وحسب ما ورد في مقياس ليكرث الثلاثي يتبين أن أغلبية استجابات الباحثين موافقين على هذه العبارة.

- احتلت عبارة "إن الحوافز المقدمة تكافئ جهودك المهنية مما يسهم في تطوير أدائك المهني" على المرتبة الثالثة من حيث الترتيب، وبمتوسط حسابي قدره (2.53) وانحراف معياري قدره (0.640)، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ (84.33%)، وحسب ما ورد في مقياس ليكرث الثلاثي يتبين أن أغلبية استجابات الباحثين موافقين على هذه العبارة.

- احتلت عبارة "إن الرحلات التي تقدمها مؤسستك تدفعك للاستمرارية في العمل الجاد" على المرتبة الرابعة من حيث الترتيب، وبمتوسط حسابي قدره (2.50) وانحراف معياري قدره (0.751)، ومن خلال

الوزن النسبي المقدر بـ (83.33%)، وحسب ما ورد في مقياس ليكرث الثلاثي يتبين أن أغلبية استجابات المبحوثين موافقين على هذه العبارة.

- تحصلت عبارة " إن الحوافز تساهم في دعم انتمائك للمؤسسة" على المرتبة الرابعة من حيث الترتيب، وبمتوسط حسابي قدره (2.50) وانحراف معياري قدره (0.555)، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ (83.33%)، وحسب ما ورد في مقياس ليكرث الثلاثي يتبين أن أغلبية استجابات المبحوثين موافقين على هذه العبارة.

- احتلت عبارة " إن الأجر الذي تتلقاه يدفعك للتميز في العمل" على المرتبة الرابعة من حيث الترتيب، وبمتوسط حسابي قدره (2.43) وانحراف معياري قدره (0.501)، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ (81%)، وحسب ما ورد في مقياس ليكرث الثلاثي يتبين أن أغلبية استجابات المبحوثين موافقين على هذه العبارة.

- تحصلت عبارة " إن الحوافز المادية والمعنوية التي تمنحها المؤسسة تشجع على العمل في ظل جماعات" على المرتبة الخامسة من حيث الترتيب، وبمتوسط حسابي قدره (2.35) وانحراف معياري قدره (0.662)، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ (78.33%)، وحسب ما ورد في مقياس ليكرث الثلاثي يتبين أن أغلبية استجابات المبحوثين موافقين على هذه العبارة.

- احتلت عبارة " إن الرحلات التي تقدمها مؤسستك تدفعك للاستمرارية في العمل الجاد" على المرتبة السادسة من حيث الترتيب، وبمتوسط حسابي قدره (2.18) وانحراف معياري قدره (0.813) ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ (72.67%)، وحسب ما ورد في مقياس ليكرث الثلاثي يتبين أن أغلبية استجابات المبحوثين محايدون على هذه العبارة.

ثالثا: عرض وتحليل نتائج المحور الثالث (القيادة)

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل عبارة من المحور الثالث القيادة

تحصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (10): يبين استجابات الباحثين حول دور القيادة في بناء الهوية المهنية بمركز التكوين المهني والتمهين

هيبته إبراهيم رقم (1) بالوادي

| الترتيب | درجة الاتفاق | الوزن النسبي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | أبدا | أحيانا | دائما | العبارة |
|---------|--------------|--------------|-------------------|-----------------|---------|---------|---------|--|
| | | | | | التكرار | التكرار | التكرار | |
| | | | | | النسبة | النسبة | النسبة | |
| 8 | متوسط | %76.67 | 0.687 | 2.30 | 05 | 18 | 17 | إن أسلوب القيادة المتبع في المؤسسة يدفعك للاستمرار في العمل |
| | | | | | %12.5 | %45 | %42.5 | |
| 6 | مرتفع | %82.67 | 0.599 | 2.48 | 02 | 17 | 21 | إن نمط القيادة المتبع يزيد من دافعية التزامك نحو المؤسسة |
| | | | | | %5 | %42.5 | %52.5 | |
| 5 | مرتفع | %83.33 | 0.641 | 2.50 | 03 | 14 | 23 | إن تفويض السلطة بالمؤسسة يشجعك على الاستقرار بما |
| | | | | | %7.5 | %35 | %57.5 | |
| 6 | مرتفع | %82.67 | 0.640 | 2.48 | 03 | 15 | 22 | إن نمط القيادة المتبع بالمؤسسة يدفعك لتطوير أدائك المهني |
| | | | | | %7.5 | %37.5 | %55 | |
| 7 | مرتفع | %80 | 0.744 | 2.40 | 06 | 12 | 22 | إن تطلعات القادة الوظيفية المهنية تدفعك نحو التميز في عملك |
| | | | | | %15 | %30 | %55 | |
| 2 | مرتفع | %93.33 | 0.405 | 2.80 | 00 | 08 | 32 | إن أسلوب تعامل القادة المهنية مع العاملين يشجعك على العمل ضمن فريق |
| | | | | | %0 | %20 | %80 | |
| 3 | مرتفع | %90 | 0.516 | 2.70 | 01 | 10 | 29 | إن توجهات القادة المهنية تجعلك أكثر تميزا في العمل |
| | | | | | %2.5 | %25 | %72.5 | |
| 1 | مرتفع | %96.67 | 0.376 | 2.90 | 01 | 02 | 37 | إن المشاركة في صنع واتخاذ القرارات مع رؤساءك يولد لديك زيادة في إنجاز المهام |
| | | | | | %2.5 | %5 | 92.5% | |
| 4 | مرتفع | %87.67 | 0.540 | 2.63 | 01 | 13 | 26 | إن استراتيجية رؤساءك في العمل تساعدك في سرعة إنجاز العمل |
| | | | | | %2.5 | %32.5 | %65 | |
| / | مرتفع | %85.33 | 0.358 | 2.56 | | | | المجموع العام |

يوضح الجدول أعلاه استجابات الباحثين حول دور القيادة في بناء الهوية المهنية بمركز التكوين المهني والتمهين هيبته إبراهيم رقم (1) بالوادي، حيث تم تسجيل متوسط حسابي قدره (2.56) وانحراف معياري قدر بـ (0.358)، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ (85.33%)، وحسب ما ورد في مقياس ليكرث الثلاثي، كل هذا يؤكد أن استجابات الباحثين إيجابية نحو جميع العبارات المتعلقة بدور القيادة في بناء الهوية المهنية. كما يوضح أيضا ذات الجدول ترتيب العبارات حسب درجة الأهمية والتي نعرضها كالآتي:

- تحصلت عبارة " إن المشاركة في صنع واتخاذ القرارات مع رؤساءك يولد لديك زيادة في إنجاز المهام" على المرتبة الأولى من حيث الترتيب، وبمتوسط حسابي قدره (2.90) وانحراف معياري قدره (0.376)، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ (96.67%)، وحسب ما ورد في مقياس ليكرث الثلاثي يتبين أن أغلبية استجابات الباحثين موافقين على هذه العبارة.

- تحصلت عبارة " إن أسلوب تعامل القادة المهنية مع العاملين يشجعك على العمل ضمن فريق" على المرتبة الثانية من حيث الترتيب، وبمتوسط حسابي قدره (2.80) وانحراف معياري قدره (0.405)، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ (93.33%)، وحسب ما ورد في مقياس ليكرث الثلاثي يتبين أن أغلبية استجابات الباحثين موافقين على هذه العبارة.

- تحصلت عبارة " إن توجهات القادة المهنية تجعلك أكثر تميزا في العمل" على المرتبة الثالثة من حيث الترتيب، وبمتوسط حسابي قدره (2.70) وانحراف معياري قدره (0.516)، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ (90%)، وحسب ما ورد في مقياس ليكرث الثلاثي يتبين أن أغلبية استجابات الباحثين موافقين على هذه العبارة.

- تحصلت عبارة " إن استراتيجية رؤساءك في العمل تساعدك في سرعة إنجاز العمل" على المرتبة الرابعة من حيث الترتيب، وبمتوسط حسابي قدره (2.63) وانحراف معياري قدره (0.540)، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ (87.67%)، وحسب ما ورد في مقياس ليكرث الثلاثي يتبين أن أغلبية استجابات الباحثين موافقين على هذه العبارة.

- تحصلت عبارة " إن تفويض السلطة بالمؤسسة يشجعك على الاستقرار بها" على المرتبة الخامسة من حيث الترتيب، وبمتوسط حسابي قدره (2.50) وانحراف معياري قدره (0.641)، ومن خلال الوزن

النسبي المقدر بـ(83.33%)، وحسب ما ورد في مقياس ليكرث الثلاثي يتبين أن أغلبية استجابات الباحثين موافقين على هذه العبارة.

- تحصلت عبارة " إن نمط القيادة المتبع بالمؤسسة يدفعك لتطوير أدائك المهني " على المرتبة السادسة بمتوسط حسابي قدره (2.48) وانحراف معياري قدره (0.640)، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ (82.67%)، وحسب ما ورد في مقياس ليكرث الثلاثي يتبين أن أغلبية استجابات الباحثين موافقين على هذه العبارة.

- تحصلت عبارة " إن نمط القيادة المتبع يزيد من دافعية التزامك نحو المؤسسة " على المرتبة السادسة من حيث الترتيب، وبمتوسط حسابي قدره (2.48) وانحراف معياري قدره (0.599)، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ (82.67%)، وحسب ما ورد في مقياس ليكرث الثلاثي يتبين أن أغلبية استجابات الباحثين موافقين على هذه العبارة.

- تحصلت عبارة " إن تطلعات القادة الوظيفية المهنية تدفعك نحو التميز في عملك " على المرتبة السابعة من حيث الترتيب، وبمتوسط حسابي قدره (2.40) وانحراف معياري قدره (0.744)، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ (72.67%)، وحسب ما ورد في مقياس ليكرث الثلاثي يتبين أن أغلبية استجابات الباحثين محايدين على هذه العبارة.

- تحصلت عبارة " إن أسلوب القيادة المتبع في المؤسسة يدفعك للاستمرار في العمل " على المرتبة الثامنة من حيث الترتيب، وبمتوسط حسابي قدره (2.30) وانحراف معياري قدره (0.687) ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ (76.67%)، وحسب ما ورد في مقياس ليكرث الثلاثي يتبين أن أغلبية استجابات الباحثين محايدين على هذه العبارة.

رابعا: عرض وتحليل نتائج المحور الرابع (الاتصال التنظيمي)

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل عبارة من المحور الرابع الاتصال التنظيمي تحصلنا على النتائج المبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (11): يبين استجابات الباحثين حول دور الاتصال التنظيمي في بناء الهوية المهنية بمركز التكوين المهني

والتمهين هيبته إبراهيم رقم (1) بالوادي

| الترتيب | درجة الاتفاق | الوزن النسبي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | أبدا | أحيانا | دائما | العبرة |
|---------|--------------|--------------|-------------------|-----------------|---------|---------|---------|--|
| | | | | | التكرار | التكرار | التكرار | |
| | | | | | النسبة | النسبة | النسبة | |
| 7 | مرتفع | %84.33 | 0.751 | 2.53 | 06 | 07 | 27 | إن تدفق المعلومات داخل المؤسسة يساعد على تطوير أدائك المهني |
| | | | | | %15 | %17.5 | %67.5 | |
| 2 | مرتفع | %91.67 | 0.494 | 2.75 | 01 | 08 | 31 | إن الاتصال الفعال بين الرؤساء والمرؤوسين داخل المؤسسة يزيد من انتمائك للمؤسسة |
| | | | | | %2.5 | %20 | %77.5 | |
| 8 | متوسط | %76 | 0.554 | 2.28 | 02 | 25 | 13 | إن الأوامر الموجهة من طرف الرؤساء تمكنني من تطوير أدائي داخل المؤسسة |
| | | | | | %5 | %62.5 | %32.5 | |
| 4 | مرتفع | %88.33 | 0.483 | 2.65 | 00 | 14 | 26 | إن الاتصال الفعال بين الرؤساء والمرؤوسين يشجعك على العمل التعاوني |
| | | | | | %0 | %35 | %65 | |
| 1 | مرتفع | %92.67 | 0.480 | 2.78 | 01 | 07 | 32 | إن سريان التعليمات وفق شبكة اتصال واضحة داخل المؤسسة تجعل العمل أكثر مرونة |
| | | | | | %2.5 | %17.5 | %80 | |
| 5 | مرتفع | %87.67 | 0.540 | 2.63 | 01 | 13 | 26 | إن اعتماد الوسائط الاتصالية الرقمية في حقل المعلومات داخل المؤسسة يساهم في ابداعك المهني |
| | | | | | %2.5 | %32.5 | %65 | |
| 6 | مرتفع | %86.67 | 0.744 | 2.60 | 06 | 04 | 30 | إن دورية عقد الاجتماعات بين الرؤساء والمرؤوسين يزيد من تطوير انجازاتك في العمل |
| | | | | | %15 | %10 | %75 | |
| 3 | مرتفع | %89.33 | 0.572 | 2.68 | 02 | 09 | 29 | إن سريان الاتصال الرسمي بالمؤسسة يساهم في توجيهك نحو العمل الجماعي |
| | | | | | %5 | %22.5 | 72.5% | |
| 9 | متوسط | %71 | 0.686 | 2.13 | 07 | 21 | 12 | إن الاتصال الغير رسمي بين المرؤوسين يدفعك نحو الاستقرار المهني |
| | | | | | %17.5 | %52.5 | 30% | |
| 10 | متوسط | %66 | 0.733 | 1.98 | 11 | 19 | 10 | إن الاتصال الغير رسمي بين الرؤساء والمرؤوسين يساعدك على التميز في الأداء |
| | | | | | %27.5 | %47.5 | 25% | |
| 5 | مرتفع | %87.67 | 0.586 | 2.63 | 2 | 11 | 27 | إن فعالية وسائل الاتصال داخل المؤسسة تمكنك للتميز في انجاز المهام |
| | | | | | %5 | %27.5 | %67.5 | |
| / | مرتفع | %83.67 | 0.350 | 2.51 | | | | المجموع العام |

يوضح الجدول أعلاه استجابات الباحثين حول دور الاتصال التنظيمي في بناء الهوية المهنية بمركز التكوين المهني والتمهين هيبته إبراهيم رقم (1) بالوادي، حيث تم تسجيل متوسط حسابي قدره (2.51) وانحراف معياري قدر بـ (0.350)، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ (83.67%)، وحسب ما ورد في مقياس ليكرث الثلاثي، كل هذا يؤكد أن استجابات الباحثين إيجابية نحو جميع العبارات المتعلقة بدور الاتصال التنظيمي في بناء الهوية المهنية. كما يوضح أيضا ذات الجدول ترتيب العبارات حسب درجة الأهمية والتي نعرضها كالآتي:

- تحصلت عبارة "إن سريان التعليمات وفق شبكة اتصال واضحة داخل المؤسسة تجعل العمل أكثر مرونة" على المرتبة الأولى من حيث الترتيب، وبمتوسط حسابي قدره (2.78) وانحراف معياري قدره (0.480)، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ (92.67%)، وحسب ما ورد في مقياس ليكرث الثلاثي يتبين أن أغلبية استجابات الباحثين موافقين على هذه العبارة.

- احتلت عبارة "إن الاتصال الفعال بين الرؤساء والمرؤوسين داخل المؤسسة يزيد من انتمائك للمؤسسة" على المرتبة الثانية من حيث الترتيب، وبمتوسط حسابي قدره (2.75) وانحراف معياري قدره (0.494)، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ (91.67%)، وحسب ما ورد في مقياس ليكرث الثلاثي يتبين أن أغلبية استجابات الباحثين موافقين على هذه العبارة.

- تحصلت عبارة "إن سريان الاتصال الرسمي بالمؤسسة يساهم في توجيهك نحو العمل الجماعي" على المرتبة الثالثة من حيث الترتيب، وبمتوسط حسابي قدره (2.68) وانحراف معياري قدره (0.572)، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ (89.33%)، وحسب ما ورد في مقياس ليكرث الثلاثي يتبين أن أغلبية استجابات الباحثين موافقين على هذه العبارة.

- تحصلت عبارة "إن الاتصال الفعال بين الرؤساء والمرؤوسين يشجعك على العمل التعاوني" على المرتبة الرابعة من حيث الترتيب، وبمتوسط حسابي قدره (2.65) وانحراف معياري قدره (0.483)، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ (88.33%)، وحسب ما ورد في مقياس ليكرث الثلاثي يتبين أن أغلبية استجابات الباحثين موافقين على هذه العبارة.

- تحصلت عبارة "إن فعالية وسائل الاتصال داخل المؤسسة تمكنك للتميز في انجاز المهام" على المرتبة الخامسة من حيث الترتيب، وبمتوسط حسابي قدره (2.63) وانحراف معياري قدره (0.586)، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ (87.67%)، وحسب ما ورد في مقياس ليكرث الثلاثي يتبين أن أغلبية استجابات الباحثين موافقين على هذه العبارة.

- احتلت عبارة "إن اعتماد الوسائط الاتصالية الرقمية في حقل المعلومات داخل المؤسسة يسهم في ابداعك المهني" على المرتبة الخامسة من حيث الترتيب، وبمتوسط حسابي قدره (2.63) وانحراف معياري قدره (0.540)، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ (87.67%)، وحسب ما ورد في مقياس ليكرث الثلاثي يتبين أن أغلبية استجابات المبحوثين موافقين على هذه العبارة.

- احتلت عبارة "إن دورية عقد الاجتماعات بين الرؤساء والمرؤوسين يزيد من تطوير إنجازاتك في العمل" على المرتبة السادسة من حيث الترتيب، وبمتوسط حسابي قدره (2.60) وانحراف معياري قدره (0.744)، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ (86.67%)، وحسب ما ورد في مقياس ليكرث الثلاثي يتبين أن أغلبية أفراد العينة موافقين على هذه العبارة.

- احتلت عبارة "إن تدفق المعلومات داخل المؤسسة يساعد على تطوير أدائك المهني" على المرتبة السابعة من حيث الترتيب، وبمتوسط حسابي قدره (2.53) وانحراف معياري قدره (0.751)، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ (84.33%)، وحسب ما ورد في مقياس ليكرث الثلاثي يتبين أن أغلبية استجابات المبحوثين موافقين على هذه العبارة.

- تحصلت عبارة "إن الأوامر الموجهة من طرف الرؤساء تمكنني من تطوير أدائي داخل المؤسسة" على المرتبة الثامنة من حيث الترتيب، وبمتوسط حسابي قدره (2.28) وانحراف معياري قدره (0.554)، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ (76%)، وحسب ما ورد في مقياس ليكرث الثلاثي يتبين أن استجابات المبحوثين العينة محايدين على هذه العبارة.

- تحصلت عبارة "إن الاتصال الغير رسمي بين المرؤوسين يدفعك نحو الاستقرار المهني" على المرتبة التاسعة من حيث الترتيب، وبمتوسط حسابي قدره (2.13) وانحراف معياري قدره (0.686)، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ (71%)، وحسب ما ورد في مقياس ليكرث الثلاثي يتبين أن أغلبية استجابات المبحوثين محايدين على هذه العبارة.

- تحصلت عبارة "إن الاتصال الغير رسمي بين الرؤساء والمرؤوسين يساعدك على التميز في الأداء" على المرتبة العاشرة من حيث الترتيب، وبمتوسط حسابي قدره (1.98) وانحراف معياري قدره (0.733)، ومن خلال الوزن النسبي المقدر بـ (66%)، وحسب ما ورد في مقياس ليكرث الثلاثي يتبين أن أغلبية استجابات المبحوثين محايدين على هذه العبارة.

المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة

اعتمدنا على اختبار " T " للعينة البسيطة على متوسط فرضي عند مستوى دلالة 5% وذلك للتأكد من الدلالة الإحصائية لفروض الدراسة الموضحة من خلال أسئلة استمارة الاستبيان. وكانت قاعدة القرار المتبعة كما يلي:

- قبول الفرضية العدمية إذا كانت $\text{Sig}(\alpha) < 5\%$

- رفض الفرضية العدمية إذا كانت $\text{Sig}(\alpha) > 5\%$

أولاً: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الرئيسية

تنص الفرضية الرئيسية على انه: " لبيئة العمل الداخلية دور في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هببة إبراهيم رقم (1) بالوادي ".

تم قياس هذه الفرضية بالاعتماد على اختبار " T " للعينة واحدة على متوسط فرضي، وذلك للتأكد من الدلالة الإحصائية، والنتائج مدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (12): يبين اختبار " T " للعينة البسيطة المتعلقة بدور بيئة العمل الداخلية في بناء الهوية المهنية

| المحاور | قيمة المتوسط الحسابي | قيمة المتوسط الفرضي | قيمة T المحسوبة | درجة الحرية | مستوى الدلالة | القرار |
|--|----------------------|---------------------|-----------------|-------------|---------------|---------|
| دور الحوافز في بناء الهوية المهنية | 2.54 | 2 | 9.541 | 39 | 0.000 | نقبل H1 |
| دور القيادة في بناء الهوية المهنية | 2.56 | 2 | 10.147 | | 0.000 | نقبل H1 |
| دور الاتصال التنظيمي في بناء الهوية المهنية | 2.51 | 2 | 9.203 | | 0.000 | نقبل H1 |
| بيئة العمل الداخلية ودورها في الهوية المهنية | 2.54 | 2 | 11.882 | | 0.000 | نقبل H1 |

يتضح من خلال الجدول رقم (16): الذي يبين آراء الباحثين حول "بيئة العمل الداخلية ودورها في بناء الهوية المهنية" من خلال الاتجاه العام حيث بلغت قيمة T المحسوبة (11.882) بمستوى دلالة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) في هذه الحالة نقبل الفرضية H1 والذي نصه يوجد دور لبيئة العمل الداخلية في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هببة إبراهيم رقم (1) بالوادي، ونرفض H0 والذي نصه لا يوجد دور لبيئة العمل الداخلية في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هببة إبراهيم رقم (1) بالوادي.

H0= لا يوجد دور لبيئة العمل الداخلية في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هبية إبراهيم رقم (1) بالوادي.

H1= يوجد دور لبيئة العمل الداخلية في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هبية إبراهيم رقم (1) بالوادي.

ويتضح أيضا من خلال الجدول السابق أن آراء الباحثين في جميع محاور الاستبيان إيجابيه حيث جاءت قيمة T المحسوبة دالة إحصائيا، أي قبول الفرضية H1 ورفض H0.

ومنه نقول إن لبيئة العمل الداخلية دور في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هبية إبراهيم بالوادي، إذا قبل الفرضية الرئيسية التي تنص على انه: " لبيئة العمل الداخلية دور في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هبية إبراهيم رقم (1) بالوادي ".

ويمكن تفسير هذه النتيجة كون أن الافراد ينتمون إلى منظمة أو بيئة عمل معينة يبدأ من خلالها في تبني خصائصها المهنية وقيمتها وهذا وفق نظرية الهوية الاجتماعية، أما بالنسبة لنظرية سوبر للتطور المهني التي تقول إن الهوية تتشكل وفق مرحلتين هما الاستكشاف والاستقرار.

تعد بيئة العمل الداخلية بمثابة العدسة التي يرى بها الموظف نفسه كمحترف فهي تؤثر عليه، وهذا التأثير ينتج عنه تشكيل هوية مهنية، وهذا ما توصلت له دراستنا الحالية. كما تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (مني خالد عكر، 2020)، بحيث توصلت إلى أن المؤسسات لها التأثير الأكبر على مستوى ابتكار وإبداع الموظفين والعاملين حيث إذا كانت بيئة العمل مبنية على الجمود والقيود فإن العاملين سوف يتهربون من الوظيفة في أي وقت سمح لهم بذلك، على خلاف إذا كانت بيئة مرحة ومتجددة لا تتسم بالروتين الممل فإنها سوف تساهم في جعلهم يتكرونها ويدعون.

وتعتبر بيئة العمل الداخلية من الأمور المهمة في المنظمة إذ أنها تساعد في توفير استراتيجية ملائمة وتحديد الإمكانيات المادية والبشرية التي تمكن العامل من تأدية مهامه بشكل ملائم ومرح، فوجود بيئة عمل مثالية ومشجعة يثير رغبة الفرد في العمل الجاد من خلال القيام بالمهام الموكلة إليه وبتلبية حاجاته المادية والمعنوية تجعله متفانيا في العمل وأكثر كفاءة فالفرد العامل يتأثر ويؤثر داخل محيط العمل وهنا تزيد ثقة العامل بالمؤسسة وتحقق الأهداف والمصالح لكل من العامل والمؤسسة. لأن العنصر البشري يعد أهم شيء في بيئة العمل فهو يعتبر الركيزة المهمة والأساسية للمؤسسة فبتكاتف جهود العاملين ومثابرتهم

وحرصهم على العمل تحت ظروف عملية مرنة وجو عملي إيجابي فهذا يتحقق نجاح المؤسسة وتطورها وتزيد من إنتاجيتها وتبرز مكانتها على مختلف الأصعدة.

باعتبار أن مركز التكوين المهني والتمهين هببة إبراهيم بالوادي مؤسسة، فهو يسعى دائما لتقديم الأفضل من الأجل توفير مناخ مناسب لصالح العمال وإيجاد بيئة عمل إيجابية مناسبة والقضاء المشاكل التي تؤثر على العامل في بيئة العمل.

ثانيا: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الفرعية الاولى

تنص الفرضية الفرعية الاولى على انه: " للحوافز دور في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هببة إبراهيم رقم (1) بالوادي ".
تم قياس هذه الفرضية بالاعتماد على اختبار " T " للعينه واحده على متوسط فرضي، وذلك

للتأكد من الدلالة الإحصائية، والنتائج مدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (13): يبين اختبار " T " للعينه البسيطة المتعلقة بدور الحوافز في بناء الهوية المهنية

| القرار | مستوى الدلالة | درجة الحرية | قيمة T المحسوبة | قيمة المتوسط الفرضي | قيمة المتوسط الحسابي | العبارة |
|---------|---------------|-------------|-----------------|---------------------|----------------------|---|
| H1 نقبل | 0.000 | 39 | 11.590 | 2 | 2.78 | إن الحوافز المادية تشجعك على الاستمرارية في العمل بالمؤسسة |
| H1 نقبل | 0.000 | | 10.422 | | 2.83 | إن الحوافز تدفعك نحو تحقيق أداء مهني متميز |
| H1 نقبل | 0.000 | | 5.369 | | 2.43 | إن الأجر الذي تتلقاه يدفعك للتميز في العمل |
| H1 نقبل | 0.000 | | 11.590 | | 2.78 | إن تلقي الشكر على عملك المنجز من طرف رؤسائك يسهم في ابداعك المتميز في العمل |
| H0 نقبل | 0.181 | | 1.361 | | 2.18 | إن الرحلات التي تقدمها مؤسستك تدفعك للاستمرارية في العمل الجاد |
| H1 نقبل | 0.000 | | 4.210 | | 2.50 | إن تلقي التكريمات على عملك من طرف رؤسائك يسهم في زيادة التزامك بالعمل نحو المؤسسة |
| H1 نقبل | 0.000 | | 5.188 | | 2.53 | إن الحوافز المقدمة تكافئ جهودك المهنية مما يسهم في تطوير أدائك المهني |
| H1 نقبل | 0.002 | | 3.343 | | 2.35 | إن الحوافز المادية والمعنوية التي تمنحها المؤسسة تشجع على العمل في ظل جماعات |
| H1 نقبل | 0.000 | | 5.701 | | 2.50 | إن الحوافز تساهم في دعم إلتمائك للمؤسسة |
| H1 نقبل | 0.000 | | 9.541 | | 2.54 | الحوافز ودورها في بناء الهوية المهنية |

يتضح من خلال الجدول رقم (13): الذي يبين آراء الباحثين حول "الحوافز ودورها في بناء الهوية المهنية" من خلال الاتجاه العام حيث بلغت قيمة T المحسوبة (9.541) بمستوى دلالة (0.000) وهي اقل من مستوى الدلالة (0.05) في هذه الحالة نقبل الفرضية H1 والذي نصه يوجد دور للحوافز في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هبية إبراهيم رقم (1) بالوادي، ونرفض H0 والذي نصه لا يوجد دور للحوافز في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هبية إبراهيم رقم (1) بالوادي.

H0= لا يوجد دور للحوافز في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هبية إبراهيم رقم (1) بالوادي.

H1= يوجد دور للحوافز في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هبية إبراهيم رقم (1) بالوادي.

ويتضح أيضا من خلال الجدول السابق أن آراء الباحثين في أغلب عبارات المحور الثاني إيجابيه حيث جاءت قيمة T المحسوبة دالة إحصائيا، أي قبول الفرضية H1 ورفض H0، باستثناء العبارة رقم (5) والتي كانت بمستوى دلالة (0.181) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، بالتالي قيمة T المحسوبة لديه غير دالة إحصائيا، أي قبول الفرضية H1 ورفض H0 .

ومنه نقول إن للحوافز دور في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هبية إبراهيم بالوادي إذا نقبل الفرضية الفرعية الاولى التي تنص على انه: " للحوافز دور في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هبية إبراهيم رقم (1) بالوادي " .

ويمكن تفسير هذه النتيجة كون أن الحوافز تلعب دورا محويا في بناء الهوية المهنية، وهو ما تؤكدته النظريات التنظيمية والنفسية، فمثلا وفقا لنظرية ماسلو للحاجات فإن الحوافز تسهم في اشباع الحاجات الأساسية للعامل كالأمان الوظيفي والتقدير، مما يدفعه إلى الشعور بالانتماء لمهنته وبناء هوية مهنية مستقرة، بالإضافة إلى الدافع الداخلي والخارجي سواء كانت مادية كالمكافأة والترقيات أو معنوية كشهادات التقدير والاعتراف، مما يجعل الموظف يقوي ارتباطه المهني بهويته الوظيفية فيعزز الانتماء والولاء الوظيفين، مما ينمي بناء الهوية المهنية لديهم، وهذا ما توصلت إليه دراستنا الحالية.

حيث تتفق هذه النتيجة مع ما جاء به " فريدريك تايلور "، أن الأفراد يمكن حفزهم إلى العمل والإنتاج عن طريق الحوافز المادية وتلبية بعض حاجاتهم العضوية لأنهم يحتاجون باستمرار إلى التوجيه وقد تبلورت آراؤه فيما بعد في عدد من المبادئ التي تحكم العمل الإداري كان من أهمها:

- تحديد المهمة أو العمل المطلوب تأديته بوضوح تام.
 - تحديد شروط العمل ومتطلباته ومستوياته والمدة الزمنية اللازمة لتحقيقه.
 - ربط الأجر أو المكافأة بمدى نجاح العنصر البشري في تأدية عمله.
- كما أنه ركز على ضرورة وأهمية تدريب العناصر البشرية وتطوير كفاءتهم الإدارية والإشرافية والإنتاجية.

كما نستنتج أن الحوافز تغذي الطموح وترفع روح الاقدام على العمل بمستوى يتمازج بين الدافعية والإصرار فتولد في الموظف شرارة الثقة وتعزز لديه روح التعاون وتبلور في نفسه حس الانتماء للمؤسسة، كما تزرع الحوافز روح التنافس بين العمال فتمنح الفرد حب العمل أكثر ومضاعفة أدائه فيصنع بذلك تميزه عن غيره وحصوله على المكافأة والتشجيع ومنه يصل إلى التميز الوظيفي وبلوغ الأهداف والوصول إلى ذروة النجاح للمؤسسة، ومن هنا تتشكل الهوية المهنية للعامل ويتغير تصور العامل نحو المؤسسة بإحساسه وشعوره بالولاء والانتماء وتمكن لديه الاستقرار والاستمرارية وتزيد من ثباته. ومن هذا نقول أن الحوافز تؤدي دورا محوريا في دفع العامل لأداء مميز وإنتاجية أكثر وبها يكسب العامل هويته المهنية.

ثالثا: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الفرعية الثانية

تنص الفرضية الفرعية الثانية على انه: " للقيادة دور في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين

المهني والتمهين هيبية إبراهيم رقم (1) بالوادي ".

تم قياس هذه الفرضية بالاعتماد على اختيار " T " للعينة واحدة على متوسط فرضي، وذلك

للتأكد من الدلالة الإحصائية، والنتائج مدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (14): يبين اختبار " T " للعينة البسيطة المتعلقة بدور القيادة في بناء الهوية المهنية

| القرار | مستوى الدلالة | درجة الحرية | قيمة T المحسوبة | قيمة المتوسط الفرضي | قيمة المتوسط الحسابي | العبارة |
|---------|---------------|-------------|-----------------|---------------------|----------------------|--|
| H1 تقبل | 0.009 | 39 | 2.762 | 2 | 2.30 | إن أسلوب القيادة المتبع في المؤسسة يدفعك للاستمرار في العمل |
| H1 تقبل | 0.000 | | 5.019 | | 2.48 | إن نمط القيادة المتبع يزيد من دافعية التزامك نحو المؤسسة |
| H1 تقبل | 0.000 | | 4.937 | | 2.50 | إن تفويض السلطة بالمؤسسة يشجعك على الاستقرار بما |
| H1 تقبل | 0.000 | | 4.694 | | 2.48 | إن نمط القيادة المتبع بالمؤسسة يدفعك لتطوير أدائك المهني |
| H1 تقبل | 0.002 | | 3.399 | | 2.40 | إن تطلعات القادة الوظيفية المهنية تدفعك نحو التميز في عملك |
| H1 تقبل | 0.000 | | 12.490 | | 2.80 | إن أسلوب تعامل القادة المهنية مع العاملين يشجعك على العمل ضمن فريق |
| H1 تقبل | 0.000 | | 8.573 | | 2.70 | إن توجهات القادة المهنية تجعلك أكثر تميزاً في العمل |
| H1 تقبل | 0.000 | | 15.021 | | 2.90 | إن المشاركة في صنع واتخاذ القرارات مع رؤساءك يولد لديك زيادة في إنجاز المهام |
| H1 تقبل | 0.000 | | 7.319 | | 2.63 | إن استراتيجية رؤساءك في العمل تساعدك في سرعة إنجاز العمل |
| H1 تقبل | 0.000 | | 10.147 | | 2.58 | القيادة ودورها في بناء الهوية المهنية |

يتضح من خلال الجدول رقم (14): الذي يبين آراء الباحثين حول "القيادة ودورها في بناء الهوية المهنية" من خلال الاتجاه العام حيث بلغت قيمة T المحسوبة (10.147) بمستوى دلالة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) في هذه الحالة تقبل الفرضية H1 والذي نصه "يوجد دور للقيادة في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هببة إبراهيم رقم (1) بالوادي". ونرفض H0 الذي نصه "لا يوجد دور للقيادة في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هببة إبراهيم رقم (1) بالوادي".

H0= لا يوجد دور للقيادة في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هبية إبراهيم رقم (1) بالوادي.

H1= يوجد دور للقيادة في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هبية إبراهيم رقم (1) بالوادي.

ويتضح أيضا من خلال الجدول السابق أن آراء أفراد العينة في جميع عبارات المحور الثالث إيجابيه حيث جاءت قيمة T المحسوبة دالة إحصائيا، أي قبول الفرضية H1 ورفض H0

ومنه نقول إن للقيادة دور في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هبية إبراهيم بالوادي إذا نقبل الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على انه: " للقيادة دور في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هبية إبراهيم رقم (1) بالوادي ".

ويمكن تفسير هذه النتيجة كون أن للقائد تأثير على الأفراد وتنميتهم، حيث أن القائد الفعال يعتبر نموذجا يحتذى به، حيث يسهم في تقوية سلوكه وأفكاره من حيث تحديد مفاهيم الهوية المهنية لديهم، وذلك من خلال التوجيه والاشراف، بحيث يعزز القائد قدرة الموظفين على اكتشاف نقاط قوتهم وتحديد أهدافهم المهنية فيؤدي ذلك إلى بناء هوية مهنية واضحة وثابتة، وكذلك يسهم القائد في خلق بيئة عمل تشجع على التعبير عن الذات والتطوير المهني ونظرا لأهمية هذا الدور يمكن ربطه بنظرية القيادة التحويلية والتي تركز على إلهام وتحفيز الأفراد لتحقيق إمكانياتهم الكاملة، حيث يشجع القائد الأفراد على الابتكار والنمو مما يساهم في تشكيل هوية مهنية قوية، كما تتماشى هذه الأفكار مع نظرية القيادة الخادمة التي تركز على تمكين الأفراد من خلال القيادة التي تسهم في رفاههم الشخصي والمهني، ووفقا للنظرية التفاعلية تعتبر القيادة عملية تفاعل اجتماعي، تتحدد خصائصها على أساس أبعاد ثلاثة هي: السمات الشخصية للقائد، وعناصر الموقف، ومتطلبات وخصائص الجماعة، فيعزز بناء الهوية المهنية، وهذا ما توصلت إليه دراستنا الحالية.

تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (سهام بن رحمون، 2014)، وهي تستوفي أن بيئة العمل الداخلية لإدارة جامعة باتنة لعناصرها الإدارية (القيادة الإدارية، النظم واللوائح والقوانين، التخصص في الوظيفة، الرقابة

الإدارية الاتصال الإداري، العلاقات الرسمية وغير رسمية، نظام الحوافز والمكافآت)، بشكل إيجابي وفعال وملائم للأداء الوظيفي.

بحيث يعتبر تشكل القيادة محورا مهما تركز عليه مختلف النشاطات في المنظمات العامة والخاصة على حد سواء، وفي ظل تنامي المنظمات وكبر حجمها وتشعب أعمالها وتعقدتها وتنوع العلاقات الداخلية وتشابكها وتأثرها بالبيئة الخارجية من مؤثرات سياسية واقتصادية واجتماعية. لهي أمور تستدعي مواصلة البحث والاستمرار في إحداث التغيير والتطوير، وهذه مهمة لا تتحقق إلا في ظل قيادة واعية.

كما يعبر عن القيادة الفعالة أنها ذلك الرداء الفعال الذي يكتسبه القائد في أسلوبه المرن وقوة تحكمه وإمكانية سيطرته على سلوكيات العمال وفعالية تأثيره على العمال، فالقيادة تبرز رؤيتها الواضحة والملهمة لحارطة طريق المسار المهني إذ تزرع في نفوس العاملين ثقة متينة تتغذى من دعم صادق وتشجيع مستمر فأسلوب القائد المؤثر يصنع الفارق في تمكنه من توجيه سلوكيات العاملين نحو الأهداف المحددة، وذلك بإظهار قدراتهم وإمكانياتهم بأكبر قدر ممكن وحثهم على العمل بفاعلية أكثر وبكفاءة مبهرة تمكن من سرعة إنجاز العمل وحسن في الأداء، لأن التوجيه البناء للقائد وحوراه المنتظم مع العمال ومشاركتهم في اتخاذ القرارات ينمي لديهم الشعور بالتمكين والمسؤولية اتجاه العمل وبذلك تتحقق الإنجازات الذاتية والجماعية ومنها يكسب العامل الثقافة التنظيمية للمؤسسة ويكتسب من خلالها هوية مهنية.

رابعا: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الفرعية الثالثة

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على انه: " للاتصال التنظيمي دور في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هيبية إبراهيم رقم (1) بالوادي " .

تم قياس هذه الفرضية بالاعتماد على اختيار " T " للعينه واحده على متوسط فرضي، وذلك للتأكد من الدلالة الإحصائية، والنتائج مدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (15): يبين اختبار " T " للعينة البسيطة المتعلقة بدور الاتصال التنظيمي في بناء الهوية المهنية

| القرار | مستوى الدلالة | درجة الحرية | قيمة T المحسوبة | قيمة المتوسط الفرضي | قيمة المتوسط الحسابي | العبارة |
|---------|---------------|-------------|-----------------|---------------------|----------------------|---|
| H1 نقبل | 0.000 | 39 | 4.423 | 2 | 2.53 | إن تدفق المعلومات داخل المؤسسة يساعد على تطوير أدائك المهني |
| H1 نقبل | 0.000 | | 9.611 | | 2.75 | إن الاتصال الفعال بين الرؤساء والمرؤوسين داخل المؤسسة يزيد من انتمائك للمؤسسة |
| H1 نقبل | 0.003 | | 3.139 | | 2.28 | إن الأوامر الموجهة من طرف الرؤساء تمكنني من تطوير أدائي داخل المؤسسة |
| H1 نقبل | 0.000 | | 8.510 | | 2.65 | إن الاتصال الفعال بين الرؤساء والمرؤوسين يشجعك على العمل التعاوني |
| H1 نقبل | 0.000 | | 10.218 | | 2.78 | إن سريان التعليمات وفق شبكة اتصال واضحة داخل المؤسسة تجعل العمل أكثر مرونة |
| H1 نقبل | 0.000 | | 7.319 | | 2.63 | إن اعتماد الوسائط الاتصالية الرقمية في حقل المعلومات داخل المؤسسة يسهم في ابداعك المهني |
| H1 نقبل | 0.000 | | 5.099 | | 2.60 | إن دورية عقد الاجتماعات بين الرؤساء والمرؤوسين يزيد من تطوير إنجازاتك في العمل |
| H1 نقبل | 0.000 | | 7.459 | | 2.68 | إن سريان الاتصال الرسمي بالمؤسسة يسهم في توجيهك نحو العمل الجماعي |
| H0 نقبل | 0.256 | | 1.152 | | 2.13 | إن الاتصال الغير رسمي بين المرؤوسين يدفعك نحو الاستقرار المهني |
| H0 نقبل | 0.830 | | 0.216 | | 1.98 | إن الاتصال الغير رسمي بين الرؤساء والمرؤوسين يساعدك على التميز في الأداء |
| H1 نقبل | 0.000 | | 6.750 | | 2.63 | إن فعالية وسائل الاتصال داخل المؤسسة تمكنك للتميز في إنجاز المهام |
| H1 نقبل | 0.000 | | 9.203 | | 2.51 | الاتصال التنظيمي ودوره في بناء الهوية المهنية |

يتضح من خلال الجدول رقم (15): الذي يبين آراء الباحثين حول " الاتصال التنظيمي ودوره في بناء الهوية المهنية " من خلال الاتجاه العام حيث بلغت قيمة T المحسوبة (9.203) بمستوى دلالة (0.000) وهي اقل من مستوى الدلالة (0.05) في هذه الحالة نقبل الفرضية H1 والذي نصه " يوجد دور للاتصال التنظيمي في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هبة إبراهيم رقم (1) بالوادي". ونرفض H0 والذي نصه " لا يوجد دور للاتصال التنظيمي في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هبة إبراهيم رقم (1) بالوادي".

H0= لا يوجد دور للاتصال التنظيمي في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هبة إبراهيم رقم (1) بالوادي.

H1= يوجد دور للاتصال التنظيمي في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هبة إبراهيم رقم (1) بالوادي.

ويتضح أيضا من خلال الجدول السابق أن آراء الباحثين في أغلب عبارات المحور الرابع إيجابيه حيث جاءت قيمة T المحسوبة دالة إحصائيا، أي قبول الفرضية H1 ورفض H0، باستثناء العبارة رقم (31)، (32) والذين كانت مستوى دلالتهم على التوالي (0.256، 0.830) وهما أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، بالتالي قيمة T المحسوبة لديهم غير دالة إحصائيا، أي قبول الفرضية H0 ورفض H1.

ومنه نقول إن للاتصال التنظيمي دور في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هبة إبراهيم بالوادي، إذا نقبل الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على انه: " للاتصال التنظيمي دور في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هبة إبراهيم رقم (1) بالوادي ".

ويمكن تفسير هذه النتيجة كون أن دور الاتصال التنظيمي يعد دورا محوريا في بناء الهوية المهنية، وذلك من خلال نقل القيم والثقافة التنظيمية فالاتصال يعد الوسيلة الأساسية التي تنقل من خلالها قيم المؤسسة، ثقافتها، أهدافها فهي تساعد الموظف على فهم طبيعة المنظمة وتسهم في تشكيل تصوراته عن نفسه داخل الإطار المهني، بالإضافة إلى دور قنوات الاتصال الفعالة في شعور الموظف بأنه جزء من كيان أكبر مما يعزز انتمائه المهني، وتشكل لديه هوية مهنية مرتبطة بالمنظمة، وهذا ما تطرقت إليه نظرية التواصل التنظيمي التي تركز على كيفية تدفق المعلومات بين الافراد داخل المنظمة وكيفية تشكيل الهوية من خلاله، وكذا نظرية الهوية

الاجتماعية التي تعتمد على اكتساب الافراد لهويتهم من خلال انتمائهم إلى المجموعات في سياق العمل، مما يشكل لديهم هوية مهنية، وهذا ما توصلت له دراستنا الحالية.

تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (لامية بويدي، 2019)، حيث توصلت إلى أنه يمكن القول إن لبيئة العمل الفيزيائية والمادية، وللحواجز فضلا عن الاتصال التنظيمي علاقة ارتباطية بالتوافق المهني الوظيفي لدى العاملين بالرغم من ذلك لا ننسى أهمية عوامل أخرى (النفسية والاجتماعية والتنظيمية)، في حياة العامل وممارساته وسلوكياته التنظيمية.

ويعتبر الاتصال وسيلة هادفة من الوسائل الرئيسية التي تستخدمها المنظمة في تحقيق أهدافها، إذ أن كل الأفراد العاملين في المنظمة يتعاملون مع بعضهم من خلال الوسائل المختلفة من أجل تسيير الأنشطة المراد تحقيقها كافة، إذ أن الاتصال بمثابة الوسيلة الاجتماعية التي يحقق من خلالها الأفراد سبل التفاهم والتواصل البناء في إطار تحقيق الأهداف المبتغى إنجازها. فالاتصال يعد من العوامل التوجيهية الهامة لأنه يشكل الجهاز العصبي لكل تنظيم أو إدارة فمن خلاله تنقل جميع المعلومات من مختلف نقاط جهاز التنظيم أو الإدارة إلى مركز اتخاذ القرار وبواسطته أيضا تنقل جميع المعلومات إلى مراكز التنفيذ.

تعد فاعلية الاتصال التنظيمي أمر مهم داخل المنظمة فهو الشريان الحيوي الذي ينسج عبر قنواته الرسمية وغير الرسمية ويرسم خيوط فهم مشتركة لرؤية وقيم مؤسسية واضحة، عندها يكون الاتصال ذو شفافية ويساعد على تسيير الأنشطة المراد تحقيقها وإمكانية الوصول إلى تحقيق سبل التفاهم بين أفراد العمال وتمكين التواصل بشكل سريع ودقيق سواء كان هذا الاتصال من العمال إلى المدير والذي يعبر عنه بالاتصال الصاعد أو من المدير إلى العمال والذي يسمى بالاتصال النازل، كما لا ننسى الاتصال الأفقي الذي يكون بين العمال فيما بينهم فهذه الأشكال من الاتصال التي تحظى بها كل المؤسسات والمنظمات فلو غاب شكل من هذه الأشكال تراجع التفاعل في العمل وتفكك التماسك الموجود بين العمال ويؤدي هذا إلى نقص في الانتاجية وقلة في أداء العمل.

خامسا: النتائج العامة للدراسة

من خلال ما تم التوصل إليه من نتائج خلال الدراسة الميدانية يمكن تلخيصها في النتائج التالية:

- 1- لبيئة العمل الداخلية دور في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هبية إبراهيم بالوادي.
- 2- للحوافز دور في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هبية إبراهيم بالوادي.
- 3- للقيادة دور في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هبية إبراهيم بالوادي.
- 4- للاتصال التنظيمي دور في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هبية إبراهيم بالوادي.

خلاصة الفصل:

وفي الأخير فإنه ومن خلال عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة وذلك عبر مراحل وخطوات اتضح أن هناك دور لبيئة العمل الداخلية في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين هبية إبراهيم بالوادي، وأن هناك دور لكل من الحوافز والقيادة والاتصال التنظيمي في بناء الهوية المهنية لدى عمال المؤسسة محل الدراسة، وتم اختبار فرضيات الدراسة من خلال أساليب احصائية والمتمثلة في اختبار " T " للعينة واحدة على متوسط فرضي، باستعمال برنامج SPSS نسخة (25)، مما أسفرت النتائج على تحقق كل الفرضيات.

خاتمة

ان بيئة العمل الداخلية ليست مجرد مكان لأداء المهام بل هي مساحة تتفاعل فيها القيم والضوابط والثقافة المؤسسية، وهي المجال الذي يتفاعل فيه العاملون ويتبادلون معارفهم وخبراتهم وعرض مهاراتهم، فبيئة العمل تعتبر المحيط الذي يؤثر على أداء الفرد مهنيًا فكلما كانت بيئة مناسبة ومشجعة كلما كانت أكثر تأثيرًا في الموظفين وأكثر بقاء لروح الإيجابية وهو ما يؤدي إلى رفع جودة العمل، كما يعزز ذلك من نشر الوعي بين العمال ونشر روح التعاون والتضامن وبهذا يزيد الاحترام المتبادل بينهم ويحدث الصدق في التواصل وهذا الذي يشعر العامل بأنه جزء لا يتجزأ من فريق عمل نشط وعائلة مهنية كبيرة ويحفزه على المبادرة والابتكار.

كما نرى أن عناصر بيئة العمل الداخلية تعد المقود الأساسي في التأثير على العامل والتي تزرع فيه حب العمل ونجد منها، الحوافز التي تعد عامل مهم في دفع العامل للإنتاجية بكل شفافية ونشاط سواء كانت مادية أو معنوية فالحافز المادي يقوي الإنتاجية ويرفع مستوى الرضا الوظيفي والحافز المعنوي يزيد من نشاط العامل ويرفع معنوياته وعزمته، كما أن الاعتماد على أسلوب القيادة المناسب في المؤسسة هو ما يشجع على الاستقرار والثبات ويساعد العامل على الالتزام نحو العمل ويتجلى هذا الالتزام من خلال قوة تحكم القائد أو المدير بسلوك الأفراد وذلك بتنسيق الجهود وتحقيق أكبر قدر من الأهداف المرجوة وهو الأمر الذي يمكن إحداث قوة في، الاتصال التنظيمي سواء بين أفراد العاملين أو بين العمال والمدير ويزيد من التماسك والصلابة في شبكة الاتصال الرسمي وغير رسمي كما يكون كفاءة للعامل وسرعة في الأداء ويساهم في فاعلية العمل وتميز العاملين.

ان الجدير بالذكر أن الاهتمام بالعاملين هو من الأساسيات المهمة في زيادة الإنتاجية، وهذه النقطة المهمة تجعل من المؤسسة متفردة من نوعها وتدفع الموظفين إلى التمرکز أكثر وتسييرهم بمرونة وزيادة ديمومتهم واستمرارهم في العمل. فكل هذا يساعد ويساهم في تشكيل هوية مهنية ما يجعل أفراد العمال يتصرفون وفق معايير وقيم ومعتقدات المؤسسة وانسجامهم في العمل واحساسهم بالاندماج في العمل، هو ما يشعروهم بالانتماء للمؤسسة ويكسبهم هوية مهنية وبطبيعة الحال بتفاعل مجموعة من العوامل كالعامل الفردي

والاجتماعي والثقافي والإداري والتنظيمي، هاته العوامل التي تتشكل على المدى الطويل لدى الموظفين وهي التي تمكنهم من التأقلم داخل محيط المؤسسة في جو ملائم للعمل وفي وسط بيئة عمل منظمة.

التوصيات:

- توفير محيط عمل مريح وملائم يحفز العامل على أداء مهني أفضل ويحقق نجاح المؤسسة.
- الاهتمام بالعامل حيث أنه يعتبر نقطة مهمة ومصدر ذات أهمية في نجاح أي مؤسسة.
- مكافأة العامل ماديا ومعنويا يشعره بالانتماء وتدفعه نحو التميز في العمل.
- الاعتماد على الاتصال التنظيمي الفعال بين القائد والعمال يساهم في تماسك المؤسسة.
- فتح قنوات الحوار كالاتتماعات الدورية وإعطاء فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات يولد للعامل روح المسؤولية والالتزام اتجاه العمل.
- الحرص على إعطاء العامل مكانة في العمل يشعره بالمركزية والاستقرار المهني ويلهم الاستمرارية في العمل.

الاقتراحات: نقتح بإجراء دراسات سوسيولوجية على النحو الآتي:

- دور العدالة التنظيمية في بناء الهوية المهنية.
- دور الرضا الوظيفي في بناء الهوية المهنية.
- دور الولاء التنظيمي في بناء الهوية المهنية.
- دور القيادة التحويلية في بناء الهوية المهنية.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

1/الكتب:

- 1- بشار حزي (2020)، الاتصال التنظيمي، منشورات الجامعة الافتراضية السورية.
- 2- ربما ماجد (2016)، منهجية البحث العلمي، مؤسسة فريديش للنشر، لبنان.
- 3- عمار بوحوش، محمد محمود الدنبيات (2007)، مناهج البحث وطرق إعداد البحوث، ط4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 4- فاروق عبده فليح، السيد محمد عبد المجيد (2005)، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 5- محمد زياد حمدان (1989)، البحث العلمي كنظام، دار التربية الحديثة، الأردن.
- 5- محمد سرحان علي محمود (2019)، مناهج البحث العلمي، دار الكتب، الطبعة الثالثة، صنعاء، الجمهورية اليمنية.
- 6- محمد منير حجاب (2000)، الأسس العلمية لكتابة الرسائل الجامعية، دار الفجر للنشر، جامعة جنوب الوادي.
- 7- مروان عبد المجيد (2002)، تعلم العيش مع الداء السكري دون أنسولين، لبنان، دار الكتب العلمية، بيروت.
- 8- وفيق جابر النخلة (2015)، كتاب القيادة الإدارية وفن التحفيز، ط1، دار أجد للنشر والتوزيع، الأردن.

2/المجلات العلمية:

- 9- بوودن نبيلة، غليط شافية، (2022)، مقومات بناء الهوية التنظيمية، مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية، المجلد10، ع2، جامعة قسنطينة، الجزائر.
- 10- بيه برناوي، مدور مليكة، (2021)، مدخل للهوية المهنية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد09، ع3، جامعة بسكرة، الجزائر.
- 11- جلال مصطفى عبد الرزاق كليب، عبد الرحمن محمد أحمد السفياي، (2023)، أثر بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين، مجلة جامعة السعيد للعلوم الإنسانية، اليمن.

12- حدة متلف، (2022)، بيئة العمل الداخلية وأثرها على أداء العاملين دراسة ميدانية، مجلة البحوث والدراسات العلمية ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر باتنة -1، الجزائر.

13- لامية بويدي، (2019)، علاقة جودة بيئة العمل بالتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين، دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة الوادي، مجلة العلوم النفسية والتربوية 5(3)، جامعة الوادي، الجزائر.

14- لعمور رميلة، (2019)، دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الإبداع الإداري، مجلة الإدارة والاقتصاد العالمية، الجزائر.

15- منى خالد عكر، (2020)، أهمية بيئة العمل في تحقيق الابداع الوظيفي، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، كلية إدارة الأعمال، جامعة الجنان، لبنان.

3/ الأطروحات:

16- سوريا عثمان، (2018-2019)، التماثل التنظيمي وعلاقته بإدراك الهوية المهنية، دراسة عند الأخصائي النفسي في القطاع الصحي العام، أطروحة دكتوراه في علم النفس تخصص علم النفس العمل والتنظيم، جامعة -محمد خيضر- بسكرة، الجزائر.

17- يعقوب سالم، (2018)، أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في بناء الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية، دراسة ميدانية ببلديات الوادي، أطروحة دكتوراه ل.م.د في علم الاجتماع تخصص الإدارة والعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

المواقع الالكترونية:

18- أمينة مرابطي، (2022)، الحوافز ودورها في تحسين أداء العاملين، -www.noor-book.com كتاب-الحوافز-ودورها-في-تحسين-أداء-العاملين-PDF، 2025/03/17.

الملاحق



ملحق رقم (01): الاستمارة
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية



قسم: العلوم الاجتماعية

تخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل

في إطار إنجاز مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل تحت عنوان "دور بيئة العمل الداخلية في بناء الهوية المهنية" دراسة ميدانية بمؤسسة التكوين المهني والتمهين هيئته إبراهيم الوادي.

نضع بين أيديكم هذا الاستبيان ونرجو من سيادتكم المحترمة قراءة هذه الأسئلة بعناية والاجابة عنها وافادتنا بالمعلومات اللازمة عن طريق وضع علامة x أمام الإجابة التي ترونها مناسبة ونعلمكم أن المعلومات ستكون سرية ولن تستغل الا لغرض البحث العلمي فقط.

الأستاذ المشرف:

أ.د / لامية بويدي

إعداد الطالبين:

- أيمن بلقاسم
- بلقاسم بطينة

المحور الأول: البيانات الشخصية

1/ الجنس: ذكر أنثى

2/ العمر:

3/ المستوى التعليمي:

4/ الخبرة المهنية: أقل من 5 سنوات من 5 إلى 15 سنة

من 15 إلى 20 سنة من 25 إلى 30 سنة

أكثر من 30 سنة

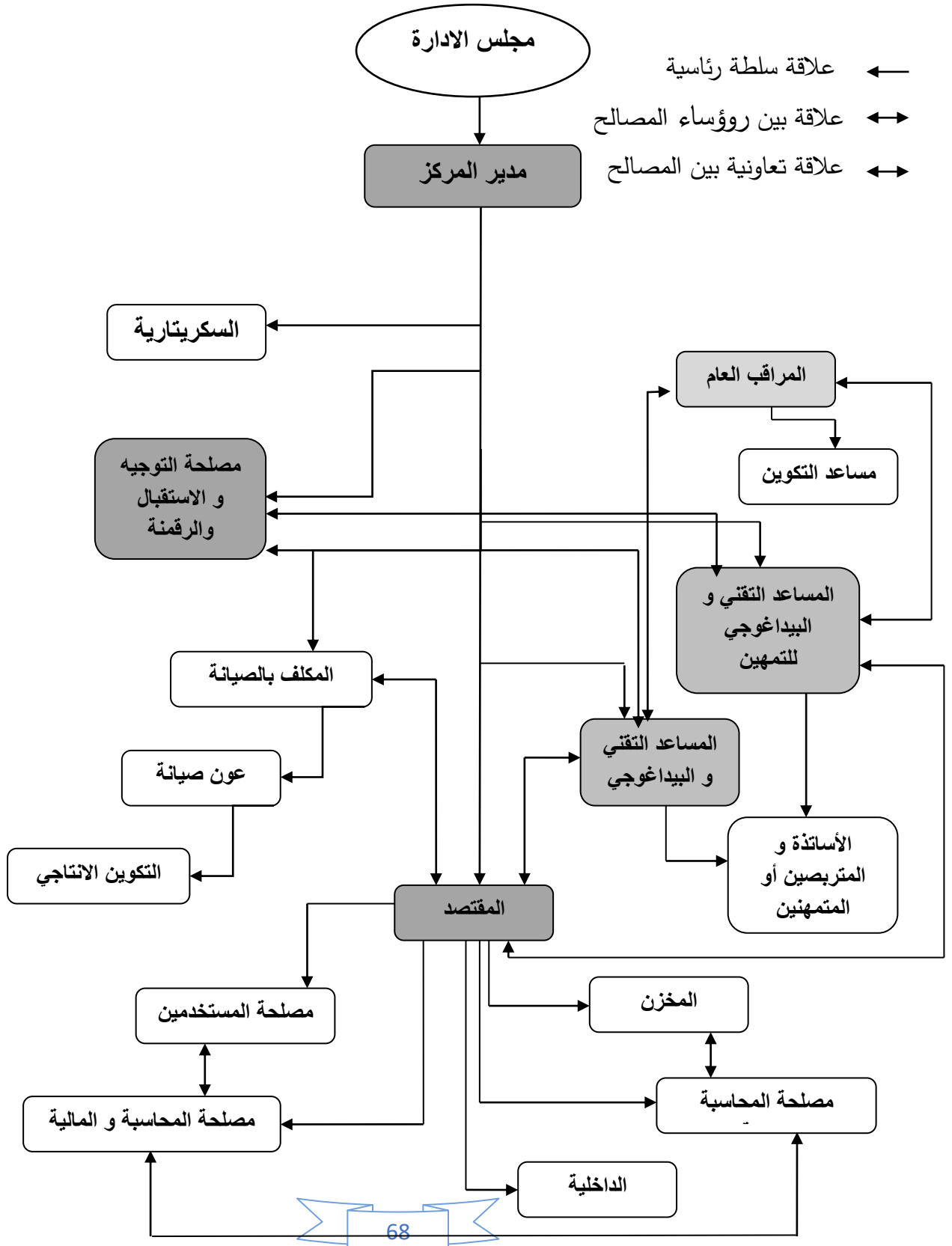
| المحور الثاني: للحوافز دور في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين رقم (1) | | | | |
|--|---|-------|--------|------|
| الرقم | العبارة | دائما | أحيانا | أبدا |
| 5 | إن الحوافز المادية تشجعك على الاستمرارية في العمل بالمؤسسة | | | |
| 6 | إن الحوافز تدفعك نحو تحقيق أداء مهني متميز | | | |
| 7 | إن الأجر الذي تتلقاه يدفعك للتميز في العمل | | | |
| 8 | إن تلقي الشكر على عملك المنجز من طرف رؤسائك يسهم في ابداعك المتميز في العمل | | | |
| 9 | إن الرحلات التي تقدمها مؤسستك تدفعك للاستمرارية في العمل الجاد | | | |
| 10 | إن تلقي التكريمات على عملك من طرف رؤسائك يسهم في زيادة التزامك بالعمل نحو المؤسسة | | | |
| 11 | إن الحوافز المقدمة تكافئ جهودك المهنية مما يسهم في تطوير أدائك المهني | | | |
| 12 | إن الحوافز المادية والمعنوية التي تمنحها المؤسسة تشجع على العمل في ظل جماعات | | | |
| 13 | إن الحوافز تساهم في دعم إنتمائك للمؤسسة | | | |

| المحور الثالث: للقيادة دور في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين رقم (1) | | | | |
|---|---|-------|--------|------|
| الرقم | العبارة | دائما | أحيانا | أبدا |
| 14 | إن أسلوب القيادة المتبع في المؤسسة يدفعك للاستمرار في العمل | | | |
| 15 | إن نمط القيادة المتبع يزيد من دافعية التزامك نحو المؤسسة | | | |
| 16 | إن تفويض السلطة بالمؤسسة يشجعك على الاستقرار بها | | | |
| 17 | إن نمط القيادة المتبع بالمؤسسة يدفعك لتطوير أدائك المهني | | | |
| 18 | إن تطلعات القادة الوظيفية المهنية تدفعك نحو التميز في عملك | | | |
| 19 | إن أسلوب تعامل القادة المهنية مع العاملين يشجعك على العمل ضمن فريق | | | |
| 20 | إن توجهات القادة المهنية تجعلك أكثر تميزا في العمل | | | |
| 21 | إن المشاركة في صنع واتخاذ القرارات مع رؤساءك يولد لديك زيادة في إنجاز المهام | | | |
| 22 | إن استراتيجية رؤساءك في العمل تساعدك في سرعة إنجاز العمل | | | |
| المحور الرابع: للاتصال التنظيمي دور في بناء الهوية المهنية لدى عمال التكوين المهني والتمهين رقم (1) | | | | |
| الرقم | العبارة | دائما | أحيانا | أبدا |
| 23 | إن تدفق المعلومات داخل المؤسسة يساعد على تطوير أدائك المهني | | | |
| 24 | إن الاتصال الفعال بين الرؤساء والمرؤوسين داخل المؤسسة يزيد من انتمائك للمؤسسة | | | |
| 25 | إن الأوامر الموجهة من طرف الرؤساء تمكنني من تطوير أدائي داخل المؤسسة | | | |
| 26 | إن الاتصال الفعال بين الرؤساء والمرؤوسين يشجعك على العمل التعاوني | | | |

| | | | | |
|--|--|--|---|----|
| | | | إن سريان التعليمات وفق شبكة اتصال واضحة داخل المؤسسة تجعل العمل أكثر مرونة | 27 |
| | | | إن اعتماد الوسائط الاتصالية الرقمية في حقل المعلومات داخل المؤسسة يسهم في ابداعك المهني | 28 |
| | | | إن دورية عقد الاجتماعات بين الرؤساء والمرؤوسين يزيد من تطوير انجازاتك في العمل | 29 |
| | | | إن سريان الاتصال الرسمي بالمؤسسة يسهم في توجيهك نحو العمل الجماعي | 30 |
| | | | إن الاتصال الغير رسمي بين المرؤوسين يدفعك نحو الاستقرار المهني | 31 |
| | | | إن الاتصال الغير رسمي بين الرؤساء والمرؤوسين يساعدك على التميز في الأداء | 32 |
| | | | إن فعالية وسائل الاتصال داخل المؤسسة تمكنك للتميز في انجاز المهام | 33 |

ملحق رقم (03)

الهيكل التنظيمي لمركز التكوين المهني والتمهين هبته إبراهيم رقم (1)



تم بحمد الله وتوفيقه