



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة حمه لخضر - الوادي



كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية.

قسم العلوم الاجتماعية - مدرسة الدكتوراه.

الموضوع:

المناخ التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة.

دراسة ميدانية بمديرية التعمير والهندسة المعمارية والبناء

- ولاية الوادي -

مذكرة مكتملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، تخصص المنظمات والمناجمت.

إشراف الأستاذ الدكتور:

رضا قجة

إعداد الطالبة :

شهرزاد غنايم

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الصفة	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية
ضيف الأزهر	رئيسا	أستاذ محاضر أ	جامعة حمه لخضر - الوادي
رضا قجة	مشرفا ومقررا	أستاذ التعليم العالي	جامعة محمد بوضياف - المسيلة
كمال بوقرة	عضوا مناقشا	أستاذ التعليم العالي	جامعة الحاج لخضر - باتنة 1
عبد الباسط هويدي	عضوا مناقشا	أستاذ محاضر أ	جامعة حمه لخضر - الوادي

السنة الجامعية 2018/2017

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
	الإهداء.
	الشكر والتقدير.
	ملخص الدراسة.
	- أولاً: ملخص الدراسة باللغة العربية
	- ثانياً: ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
	- ثالثاً: ملخص الدراسة باللغة الفرنسية
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
	فهرس الملاحق
أ-ج	المقدمة.
	القسم الأول: الجانب النظري للدراسة .
	الفصل الأول : الجانب الإشكالي والمفاهيمي للدراسة .
06	تمهيد.
07	I- تحديد إشكالية الدراسة وصياغتها.
10	II- فرضيات الدراسة.
12	III- أسباب ومبررات اختيار الموضوع.
12	IV- أهمية موضوع الدراسة.
13	V- أهداف الدراسة.
13	VI- تحديد مفاهيم الدراسة.
14	1- المناخ التنظيمي.
17	2- الاستغراق الوظيفي.
19	3- العامل.
21	4- المؤسسة.
24	VII- الدراسات السابقة.
60	خلاصة الفصل.

الفصل الثاني : المناخ التنظيمي	
62	تمهيد.
64	- أولاً: ماهية المناخ التنظيمي.
64	I- أهمية المناخ التنظيمي ودواعي الاهتمام به.
66	II- خصائص المناخ التنظيمي.
67	III- أنواع وعناصر المناخ التنظيمي.
67	1- أنواع المناخ التنظيمي.
69	2- عناصر المناخ التنظيمي.
71	IV- العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي.
71	1- العوامل الخارجية.
71	2- العوامل التنظيمية.
73	3- العوامل الشخصية.
74	- ثانياً: أبعاد المناخ التنظيمي.
78	I- القيادة الإدارية.
78	1- تحديد مفهوم القيادة الإدارية.
82	2- خصائص وسمات السلوك القيادي الإداري.
84	3- أهمية القيادة الإدارية.
86	4- صور القيادة الإدارية.
87	5- أنماط القيادة الإدارية.
88	6- المداخل النظرية المفسرة لدراسة القيادة الإدارية.
97	II- نظام الأجور و الحوافز.
97	1- تحديد مفهوم الأجور و الحوافز.
102	2- أهمية وأهداف الأجور و الحوافز.
107	3- أنواع الأجور و الحوافز.
109	4- مراحل تصميم نظام الحوافز.
111	5- شروط النظام الجيد للحوافز.
112	6- العوامل التي تؤثر في وضع ونجاح نظام الأجور و الحوافز ونظرياته.
119	III- بيئة العمل المادية.
120	1- تحديد مفهوم بيئة العمل المادية.
125	2- عناصر بيئة العمل المادية.

131	3- قواعد الهندسة البشرية المتعلقة ببيئة العمل المادية.
135	IV- نظام الخدمات الاجتماعية العمالية.
136	1- تحديد مفهوم الخدمة الاجتماعية العمالية.
140	2- نشأة وتطور نظام الخدمات الاجتماعية العمالية.
149	3- نماذج من الخدمات الاجتماعية العمالية.
155	4 - اهتمامات ومبادئ الخدمة الاجتماعية العمالية.
157	5- أهداف الخدمة الاجتماعية العمالية.
158	6- فلسفة الخدمات الاجتماعية العمالية.
159	خلاصة الفصل.
الفصل الثالث : الاستغراق الوظيفي.	
161	تمهيد.
162	- أولاً: ماهية الاستغراق الوظيفي.
162	I- نشأة وتطور الاستغراق الوظيفي.
162	II- أنواع الاستغراق الوظيفي .
162	1- الاستغراق الجسدي.
163	2- الاستغراق الشعوري.
163	3- الاستغراق الإدراكي المعرفي.
164	4- الاستغراق الذهني.
165	III- أهمية الاستغراق الوظيفي.
165	1- على المستوى التنظيمي.
166	2- على مستوى الأفراد العاملين.
167	IV- العلاقة بين الاستغراق الوظيفي وبعض المفاهيم التنظيمية.
168	1- الاستغراق الوظيفي والالتزام الوظيفي.
169	2- الاستغراق الوظيفي والإثناك الوظيفي.
170	3- الاستغراق الوظيفي ومشاركة العاملين.
171	4- الاستغراق الوظيفي والاعتزاب الوظيفي.
172	- ثانياً: أبعاد الاستغراق الوظيفي..
173	I- الرضا الوظيفي.
174	1- تحديد مفهوم الرضا الوظيفي.
177	2- أهمية الرضا الوظيفي.

178	3- مسببات الرضا الوظيفي.
180	4- مظاهر رضا وعدم الرضا الوظيفي والإجراءات والسياسات لزيادته.
185	5- قياس الرضا الوظيفي ونظرياته.
196	II- الولاء التنظيمي.
197	1- تحديد مفهوم الولاء التنظيمي.
200	2- أنواع وخصائص الولاء التنظيمي.
202	3- مراحل الولاء التنظيمي.
204	4- استراتيجيات تعزيز الولاء التنظيمي وآثاره.
207	5- المداخل النظرية المفسرة لدراسة الولاء التنظيمي.
210	III- الرقابة الذاتية.
211	1- تحديد مفهوم الرقابة الذاتية.
216	2- أهمية الرقابة الذاتية.
217	3- عوامل الارتقاء بالرقابة الذاتية.
219	4- دعائم الرقابة الذاتية.
228	5- المداخل النظرية المفسرة لدراسة الرقابة الذاتية.
234	خلاصة الفصل.
القسم الثاني:	
الجانب الميداني للدراسة.	
الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية.	
237	تمهيد.
237	I- المرحلة الاستكشافية.
237	1- البحث البيليوغرافي.
238	2- المقابلات الاستكشافية.
239	II- المنهج المتبع.
241	III- خطوات البحث الميداني.
241	1- تقنيات جمع المعلومات.
249	2- مجالات الدراسة.
256	IV- صعوبات البحث.
258	خلاصة الفصل.

الفصل الخامس: عرض وتحليل بيانات الدراسة.	
260	تمهيد.
261	- أولاً: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بوصف خصائص عينة الدراسة.
267	- ثانياً: عرض نتائج الفرضيات ومناقشتها في سياق الأدبيات النظرية، والمعالجة الميدانية.
268	I- الفرضية الأولى: تساهم القيادة الإدارية في زيادة وتدعيم الرقابة الذاتية لدى العاملين بمؤسسة مجال الدراسة.
287	- النتائج العامة للفرضية الأولى: تساهم القيادة الإدارية في زيادة وتدعيم الرقابة الذاتية لدى العاملين بمؤسسة مجال الدراسة.
290	II- الفرضية الثانية: تساهم الأجور والحوافز في زيادة وتدعيم الرضا الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة مجال الدراسة.
308	- النتائج العامة للفرضية الثانية: تساهم نظام الأجور والحوافز في زيادة وتدعيم الرضا الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة مجال الدراسة.
310	III - الفرضية الثالثة: تساهم الظروف المادية للعمل في زيادة وتدعيم الرضا الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة مجال الدراسة.
323	- النتائج العامة للفرضية الثالثة: تساهم الظروف المادية للعمل في زيادة وتدعيم الرضا الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة مجال الدراسة.
326	IV - الفرضية الرابعة: تساهم الخدمات الاجتماعية العمالية في زيادة وتدعيم الرضا الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة مجال الدراسة.
338	- النتائج العامة للفرضية الرابعة: يساهم نظام الخدمات الاجتماعية العمالية في زيادة وتدعيم الرضا الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة مجال الدراسة.
342	III - الفرضية الخامسة: يساهم نظام الأجور والحوافز في زيادة وتدعيم الولاء التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة مجال الدراسة.
350	- النتائج العامة للفرضية الخامسة: يساهم نظام الأجور والحوافز في زيادة وتدعيم الولاء التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة مجال الدراسة.
352	خلاصة الفصل.
353	النتائج العامة للدراسة.
357	قائمة المراجع والمصادر.
393	ملاحق.