



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم: العلوم الاجتماعية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم الإجماع
تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل
بعنوان:

فعالية ممارسة العلاقات الإنسانية في تحقيق التماثل التنظيمي بالمؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية على عينة من موظفي مؤسسات التكوين المهني والتمهين بمدينة الوادي

إشراف الأستاذ:

د. بوراس فيصل

من إعداد الطالب:

بالهادي إبراهيم

نوقشت المذكرة علنا يوم: 2024/06/09

أمام اللجنة المكونة من الأساتذة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
أ. تركي احمد عبد الناصر	أستاذ	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	رئيسا
د. فيصل بوراس	أستاذ محاضر	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	مشرفا ومقررا
د. يوسف بالنور	أستاذ محاضر	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم: العلوم الاجتماعية



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

فعالية ممارسة العلاقات الإنسانية في تحقيق التماثل التنظيمي بالمؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية على عينة من موظفي مؤسسات التكوين المهني والتمهين بمدينة الوادي

إشراف الأستاذ:
د. بوراس فيصل

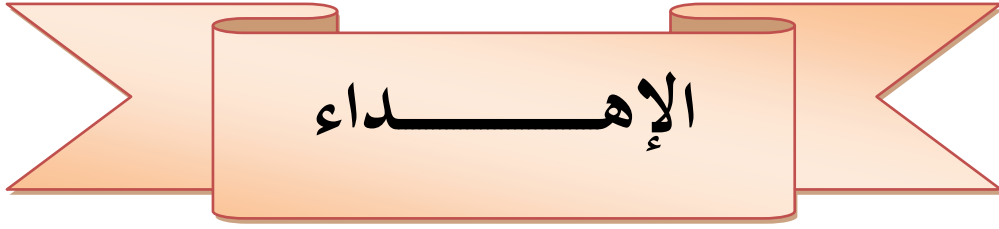
من إعداد الطالب:
بالحادي إبراهيم

نوقشت المذكرة علنا يوم: 2024/06/09
أمام اللجنة المكونة من الأساتذة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
أ. تركي احمد عبد الناصر	أستاذ	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	رئيسا
د. فيصل بوراس	أستاذ محاضر	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	مشرفا ومقررا
د. يوسف بالنور	أستاذ محاضر	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023





الى روح الوالدين الكريمين غفر الله لهما ورحمهم برحمة واسعة.... وأسكنهم فسيح جنانه
إلى أهلي وأولادي، الذين صبروا معي في إنجاز هذا العمل رعاهم الله وأصلح حالهم
إلى كل الأصدقاء الذين كان لهم الفضل في التوجيه والنصح والعون والمساندة
إلى كل من ساهم من قريب او بعيد في إنجاز هذا العمل المتواضع

شكر وعرفان

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله

صلى الله عليه وسلم

الحمد لله والشكر له على توفيقه لنا في إنجاز هذا العمل المتواضع

كما نتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الدكتور المشرف أستاذي الغالي د. بوراس فيصل على ما قدمه لنا من نصائح وتوجيهات حرصا منه على إنجاز هذا البحث

وتقديمه بالصورة المطلوبة

فجزاه الله خيرا أدامه ذخرا لهذه الأمة

وشكر خاص للأهل والأولاد الذي قدموا لنا يد المساعدة والدعم

وأتقدم بالشكر والتقدير إلى كل من قدم لي مساعدة لإكمال رسالتي

واخص بالذكر صديقي وزميل الدراسة الطالب عباس بالقط فجزاه الله كل خير

كما لا أنسى جميع أسرة قسم علم الاجتماع رئيسا وأساتذة وإداريين وكل عمال الجامعة

بالإضافة إلى طلبة قسم علم اجتماع تنظيم وعمل إناثا وذكورا

وكل التحية والاحترام إلى كل من ساعدنا في إنجاز هذا البحث سواء من قريب أو بعيد

وختاما ندعو الله العلي القدير أن يجعل هذه الدراسة بداية موفقة فلا ندعي أننا بلغنا

الغاية وحسبنا أننا قد حاولنا فالكمال لله وحده سبحانه ، ولنا الهداية والتوفيق

ملخص الدراسة



ملخص الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة العلاقة بين فعالية ممارسة العلاقات الإنسانية و التماثل التنظيمي في المؤسسة الجزائرية، حيث أجريت الدراسة الميدانية على عينة من أساتذة مركز التكوين المهني و التمهين -الشهيد بوصبيح صالح عبد العزيز -بمدينة الوادي لسنة 2024م، وكانت انطلاقتنا من السؤال الرئيس التالي: ما مدى فعالية ممارسة العلاقات الإنسانية في تحقيق التماثل التنظيمي في مؤسسات التكوين المهني والتمهين بالوادي؟من خلال دراستنا نحاول ان نجيب على الفرضية العامة التالية:

***العلاقات الإنسانية كفيلة بتحقيق التماثل التنظيمي لدى عمال وموظفي مؤسسات التكوين المهني والتمهين**

بالوادي.

وانطلقنا في هذه الدراسة من متغيرين الأول ممارسة العلاقات الإنسانية والثاني التماثل التنظيمي، وقمنا بربطها بالمتغيرات التالية: الجنس، العمر، الصنف، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، الخبرة المهنية، كما شملت هذه الدراسة على فصلين الأول الادبيات النظرية والتطبيقية والثاني الدراسة الميدانية، حيث اعتمدنا على المنهج الوصفي. ولاختبار صحة الفرضيات قمنا باستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات طبقت على عينة قصدية مكونة من (33) أستاذ واستاذة بصفة دائمة من اصل 78موظف بمركز التكوين المهني والتمهين -الشهيد بوصبيح صالح عبد العزيز - بمدينة الوادي، وعليه اسفرت الدراسة على النتائج التالية :

- ممارسة العلاقات الانسانية والاهتمام بالعاملين، وادماجهم والاتصال بهم ومراعاة شعورهم وتحفيزهم معنويا و اشراكهم في اتخاذ القرارات و الاهتمام ببيئة العمل الداخلية في مؤسسات التكوين المهني من شأنه تحقيق التماثل التنظيمي للعاملين على مستوى الولاء التنظيمي و تنمية روح التنظيمية لدى العاملين.

- ممارسة العلاقات الانسانية والاهتمام المعني بالعاملين، وادماجهم والاتصال بهم و مراعاة شعورهم و تحفيزهم معنويا و اشراكهم في اتخاذ القرارات في مؤسسات التكوين المهني من شأنه تحقيق التماثل التنظيمي للعاملين على مستوى التشابه التنظيمي و ربط العاملين بمؤسستهم و تنمية احساسهم بتشابه اهدافهم مع اهداف المنظمة.

-ممارسة العلاقات الانسانية والاهتمام ببيئة العمل الداخلية في مؤسسات التكوين المهني من شأنه تحقيق التماثل التنظيمي للعاملين على مستوى الانتماء التنظيمي واحساس العاملين بعضويته ضمن المؤسسة وهو ما ينعكس ايجابا على اهداف المنظمة.

-تعتبر العلاقات الانسانية أحد الميكانيزمات التي تعتمد عليها المؤسسات لاسيما مراكز التكوين المهني في تحقيق التماثل التنظيمي، لضمان سيرورة المؤسسة و الوصول الى الأهداف المسطرة.

وهذا ما يؤكد صحة الفرضية العامة في فعالية ممارسة العلاقات الإنسانية تحقق التماثل التنظيمي داخل مؤسسة التكوين المهني بالوادي ، وقد خلصت الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)فانه هناك علاقة تأثير بين العلاقات الإنسانية والتماثل التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: العلاقات الإنسانية، التماثل التنظيمي، المؤسسة الجزائرية، التكوين المهني والتمهين.

Study summary:

The current study aims to find out the relationship between the effectiveness of human relations practice and organizational similarity in the Algerian institution. The field study was conducted on a sample of professors at the Vocational Training and Development Center - Martyr Bousabi Saleh Abdel Aziz - in the city of El Oued in the year 2024 AD, and our starting point was from the following main question: **How effective is the practice of human relations in achieving organizational uniformity in vocational training and apprenticeship institutions in the valley?** Through our study, we try to answer the following general hypothesis:

***Human relations are sufficient to achieve organizational harmony among workers and employees of vocational training and apprenticeship institutions in the valley.**

In this study, we started from two variables: the first is the practice of human relations and the second is organizational similarity, and we linked it to the following variables: gender, age, class, academic qualification, marital status, and professional experience. This study also included two chapters, the first was theoretical and applied literature and the second was field study, where We relied on the descriptive approach. To test the validity of the hypotheses, we used the questionnaire as a data collection tool that was applied to a purposive sample consisting of (33) permanent female professors out of 78 employees at the Vocational Training and Apprenticeship Center - Martyr Bousabi Saleh Abdel Aziz - in the city of El Oued. Accordingly, the study resulted in the following results :

Practicing human relations, paying attention to employees, integrating them, communicating with them, taking into account their feelings, motivating them morally, involving them in decision-making, and paying attention to the internal work environment in vocational training institutions would achieve organizational similarity for employees at the level of organizational loyalty and develop the organizational spirit among employees .

Practicing human relations and concerned attention to employees, integrating them, communicating with them, taking into account their feelings, motivating them morally, and involving them in decision-making in vocational training institutions would achieve organizational similarity for employees at the level of organizational similarity, link workers to their organization, and develop their sense of the similarity of their goals with the goals of the organization.

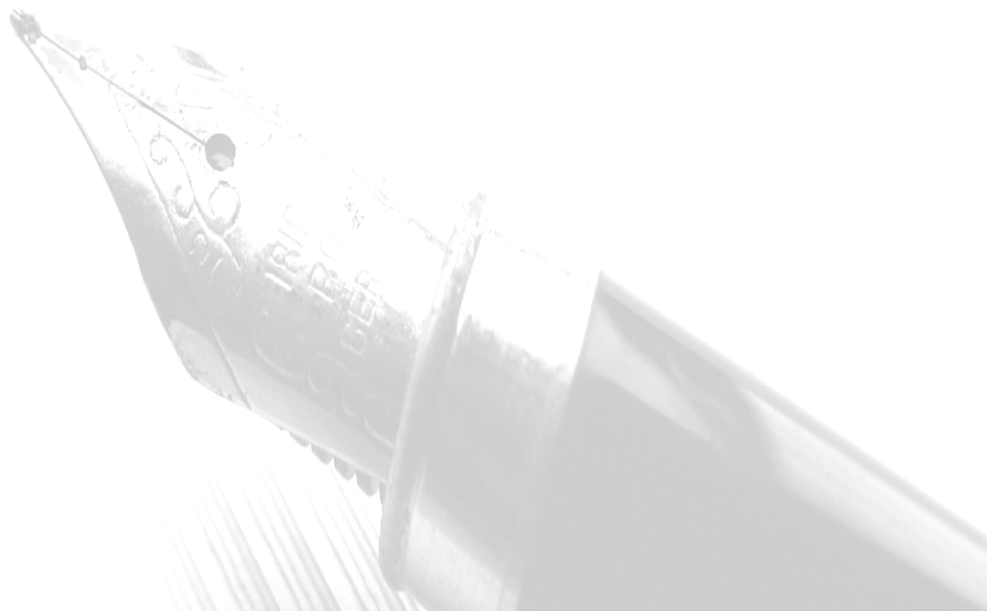
Practicing human relations and paying attention to the internal work environment in vocational training institutions would achieve organizational uniformity for employees at the level of organizational affiliation and the employees' sense of membership within the institution, which reflects positively on the organization's goals .

Human relations are considered one of the mechanisms adopted by institutions, especially vocational training centers, to achieve organizational uniformity, to ensure the operation of the institution and reach the set goals .

This confirms the validity of the general hypothesis regarding the effectiveness of the practice of human relations in achieving organizational symmetry within the vocational training institution in the valley. The study concluded that there is a positive correlation with statistical significance at the level of (0.05). There is an influence relationship between human relations and organizational symmetry .

Keywords: human relations, organizational isomorphism, Algerian institution, vocational training and apprenticeship.

الفهارس



قائمة المحتويات

الصفحة	المحتويات
III	الإهداء
IV	الشكر والعرفان
VI	الملخص باللغة العربية
VII	الملخص باللغة الاجنبية
IX	قائمة المحتويات
X	قائمة الجداول
XI	قائمة الأشكال
I	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية	
21	تمهيد
22	المبحث الأول : الاطار النظري للعلاقات الانسانية والتماثل التنظيمي
24	المبحث الثاني :علاقة العلاقات الانسانية بالتماثل التنظيمي
25	المبحث الثالث :الأدبيات التطبيقية للدراسة الحالية
35	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية التطبيقية	
38	تمهيد الفصل الثاني
39	المبحث الأول : الطريقة والأدوات
41	المبحث الثاني: النتائج والمناقشة
54	خلاصة الفصل الثاني
56	الخاتمة
58	قائمة المراجع
61	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول
41	جدول رقم 01 معامل ارتباط بيرسون الخاص ببنود المحاور
42	الجدول رقم 02 الخاص بالمحاور لمعامل ارتباط بيرسون المحاور مع كامل الاستمارة
42	جدول رقم 03 معامل الفا كرونباخ
43	جدول رقم 04 الفا كرونباخ لكامل بنود الاستمارة
43	الجدول رقم 05: عرض متغير الجنس للعينة المبحوثة
44	الجدول رقم 06 : عرض متغير السن للعينة المبحوثة
44	الجدول رقم 07 : عرض متغير الصنف للعينة المبحوثة
45	الجدول رقم 08 : عرض متغير المؤهل المهني للعينة المبحوثة
45	الجدول رقم 09 : عرض متغير الحالة الاجتماعية للعينة المبحوثة
46	الجدول رقم 10 : عرض متغير الخبرة المهنية للعينة المبحوثة
47	جدول 11 عرض وتحليل نتائج المحور الأول : فعالية ممارسة العلاقات الانسانية في تحقيق الولاء التنظيمي
49	جدول 12 عرض وتحليل نتائج المحور الثاني : فعالية ممارسة العلاقات الانسانية في تحقيق التشابه التنظيمي
51	جدول 13 عرض وتحليل نتائج المحور الثالث : فعالية ممارسة العلاقات الانسانية في تحقيق الانتماء التنظيمي

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل
43	الشكل رقم 01: دائرة نسبية لمتغير الجنس للعينة المبحوثة
44	الشكل رقم 02: اعمدة بيانية لمتغير السن للعينة
44	الشكل رقم 03: متغير الصنف للعينة
45	الشكل رقم 04: متغير المؤهل المهني للعينة
45	الشكل رقم 05: متغير الحالة الاجتماعية للعينة
46	الشكل رقم 06: متغير الخبرة المهنية للعينة

مقدمة



مقدمة:

تسعى كافة المؤسسات مهما اختلفت في طبيعتها وأنظمتها إلى تحقيق أهدافها المسطرة من خلال مختلف الممارسات والاستراتيجيات المادية والمعنوية، كما أشارت إليها الأنساق الفكرية التي تناولت التنظيمات وكيفية الوصول إلى الكفايات الإنتاجية، هذه الأهداف لا يمكن أن تتحقق إلا من خلال مجموعة من المؤشرات التي تخلقها البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة التي تهتم بالموارد البشري، فرضا العمال وولائهم وشعورهم بالانتماء إلى المؤسسة لا يمكن أن يتحقق ما لم تكن الصورة الذهنية عن المؤسسة إيجابية. وصورة هذه المؤسسة مرتبطة ارتباطا وثيقا ببعض الممارسات والتحفيزات المادية التي تغطي حاجات الفرد والمعنوية المرتبطة بذاته.

لقد غيمت سماء الفكر السوسيولوجي التنظيمي بمجموعة من الآراء والأفكار التي تسعى وراء الكفاية الإنتاجية وفعالية المؤسسة أين برز الحديث عن استغلال الوقت والحركة والاختيار العلمي والعقلاني للعاملين عند أنصار التيلورية ثم استغلال التكنولوجيا، وقوانين المكتب ونقصد بها -النموذج المثالي البيروقراطي - وعلى الرغم من الإنجازات والتغيرات التي حصدها هذه النظريات إلا أن هناك اتجاهات أخرى تركز على المورد البشري وضرورة استغلاله والاستثمار فيه باعتباره أساس العمليات الداخلية والخارجية للمؤسسة مهما كانت طبيعتها، فالمورد البشري هو الطاقة الحيوية الفاعلة في المجتمع والأنساق المختلفة، حيث تعتمد المؤسسات في تحقيق استراتيجياتها وأهدافها وغاياتها وهذا ما نجده عند أصحاب نظرية التحفيز المعنوي ونقصد هنا -التون مايو- وزملائه الذين أعطوا اهتماما أساسيا للمورد البشري باعتباره أساس العملية الإنتاجية وتحسيسه بآدمته وقيمته في المؤسسة، وذلك من خلال بعض الأنشطة التي ترتبط مرة ببيئة العمل ومرة أخرى بالوظيفة ومتطلباتها وما يترتب عنها، دون أن ننسى الجانب العلائقي بين الأفراد داخل المؤسسة.

إن مكانة العنصر البشري وأهميته دفعت المهتمين بدراسة المؤسسات إلى ضرورة الاهتمام به وبمعاملته المعاملة الحسنة وكسب ثقته ورضائه الوظيفي، من خلال ممارسة كافة الأنشطة الإنسانية التي تضمن تفعيله في العملية الإنتاجية والاستفادة منه في ظل استغلاله استغلالا عقلانيا ورشيدا محكوما بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة.

إن الوصول إلى الكفاية الإنتاجية ونعني بها . خلق أكبر قدر ممكن من الخدمة والسلع في أقل وقت وجهد ومال . يفرض على التنظيمات ضرورة خلق المناخ الملائم الذي يعزز الانتماء والولاء والتماثل التنظيمي الذي

مقدمة:

يحسّس العاملين داخل المؤسسة بالعدالة والمساواة ويحفّزهم على الإنتاج والفعالية التي تنعكس إيجاباً على أهداف المؤسسة.

إن التماثل التنظيمي أحد المواضيع التي أنتجها التطور الاجتماعي المؤسساتي وزيادة الوعي العمالي حيث كان الاهتمام بهذا الموضوع من خلال التركيز على الأفراد وإدراك مشاعرهم والإصغاء إلى مشاكلهم وذلك من أجل توليد الشعور بالولاء والانتماء والإخلاص الكبير نحو أهداف مؤسستهم والتي نفسها تمثل أهدافهم ورغباتهم وهذا ما يعزز العمل الجماعي والدافعية ويخلق لهم عملية التماثل التنظيمي، وكل هذا من خلال بعض الممارسات التي تأتي العلاقات الإنسانية في مقدمتها.

من خلال هذه التوطئة أو العرض أردنا أن نسلط الضوء على موضوع **فعالية ممارسة العلاقات الإنسانية في تحقيق التماثل التنظيمي** - دراسة ميدانية بمؤسسة التكوين المهني والتمهين بمدينة الوادي - انطلاقاً من دوافع بحثية وجهتها **أهمية الموضوع** في حد ذاته حيث أن مصطلح التماثل التنظيمي يعد مفهوماً حديثاً نسبياً في الأدبيات العربية مما يستوجب إيلاء المزيد من البحث والتحليل، كما ترتبط أهمية الدراسة من خلال الآتي:

* قلة البحوث التي حاولت الربط بين موضوعي التماثل التنظيمي والعلاقات الإنسانية.

* يقدم البحث معلومات عن أهمية التماثل التنظيمي وبالتالي يمكن الاستفادة من نتائج هذا البحث التي توضح للمنظمات أهمية عملية التماثل بين أهدافها وأهداف أفرادها وما تحقّقه هذه العملية من نجاح وتقدم للمنظمات.

* إضفاء المزيد من الفهم عن فعالية ممارسة العلاقات الإنسانية والتي تعد المرتكز الرئيسي لأي إصلاح تنظيمي على مستوى مؤسسات التكوين المهني وخاصة المؤسسات قيد البحث.

* قد يكون شيئاً بسيطاً يقدم للأكاديميين والباحثين في موضوع ممارسة العلاقات الإنسانية وأثرها في بلورة التماثل التنظيمي.

* يساعد البحث في تقديم معلومات عن مستوى التماثل مما يساعد القيادة الإدارية في مؤسسات التكوين المهني قيد البحث إلى ضرورة الاهتمام بعملية التماثل لدى أفرادها.

من خلال أهمية الموضوع كانت **دوافعه مرتبطة بجانب موضوعي علمي** تمثل في:

* التعرف على مستوى تحقيق التماثل التنظيمي لدى عمال وموظفي مؤسسات التكوين المهني في ولاية الوادي

مقدمة:

* التعرف على أبعاد التماثل التنظيمي (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، الانتماء "العضوية") المتواجدة لدى عمال وموظفي مؤسسات التكوين المهني في ولاية الوادي

* إثراء المكتبة العربية بمعارف جديدة حول مدى فعالية ممارسة العلاقات الإنسانية في تحقيق التماثل التنظيمي لدى عمال وموظفي مؤسسات التكوين المهني بالوادي لا فتقارها لمثل هذا النوع من الدراسات في حدود علم الباحث.

وأخرى ذاتية نبعت من ذاتية الباحث موجهة بمعايشة يومية للمواقف المختلفة داخل المؤسسة، وذلك كون الباحث موظف في أحد مؤسسات التكوين المهني بمدينة الوادي، كذلك الرغبة الذاتية والميل الشخصي في معالجة الموضوع وتشخيص الواقع باستخدام ملاحظة بالمشاركة كل هذه الأسباب دفعت الباحث إلى طرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما مدى فعالية ممارسة العلاقات الإنسانية في تحقيق التماثل التنظيمي في مؤسسات التكوين المهني والتمهين بالوادي؟

الذي يمكن تقسيمه إلى مجموعة من الأسئلة الفرعية كالتالي:

• ما مدى فعالية ممارسة العلاقات الإنسانية في تحقيق الولاء التنظيمي في مؤسسات التكوين المهني والتمهين بالوادي؟

• ما مدى فعالية ممارسة العلاقات الإنسانية في تحقيق التشابه التنظيمي في مؤسسات التكوين المهني والتمهين بالوادي؟

• ما مدى فعالية ممارسة العلاقات الإنسانية في تحقيق الانتماء (العضوية) التنظيمي في مؤسسات التكوين المهني والتمهين بالوادي؟

هاته الأسئلة الفرعية التي أظهرت جليا أهداف الباحث والبحث معا والتي يمكن إجمالها في ما يلي:

- محاولة الوقوف على مدى فعالية ممارسة العلاقات الإنسانية في تحقيق الولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسات التكوين المهني والتمهين.

- محاولة الوقوف على مدى فعالية ممارسة العلاقات الإنسانية في تحقيق التشابه التنظيمي لدى عمال وموظفي مؤسسات التكوين المهني والتمهين.

مقدمة:

- محاولة الوقوف على مدى فعالية ممارسة العلاقات الإنسانية في تحقيق الانتماء التنظيمي (العضوية) لدى عمال وموظفي مؤسسات التكوين المهني و التمهين .

ولتحقيق أهداف البحث كان لابد على الباحث أن يتحدد بدراسة الواقع طالما كانت انطلاقته من واقع معيشي مؤسساتي، وذلك من خلال دراسة ميدانية يحاول فيها الباحث الإجابة عن مجموعة من الفرضيات المتعلقة بالأسئلة الفرعية والتي جاءت على النحو التالي:

- العلاقات الإنسانية كفيلة بتحقيق الولاء التنظيمي لدى عمال وموظفي مؤسسات التكوين المهني والتمهين بالوادي.

- العلاقات الإنسانية كفيلة بتحقيق التشابه التنظيمي لدى عمال وموظفي مؤسسات التكوين المهني والتمهين بالوادي.

- العلاقات الإنسانية كفيلة بتحقيق الانتماء التنظيمي (العضوية) لدى عمال وموظفي مؤسسات التكوين المهني والتمهين بالوادي.

ولتحقيق أهداف البحث والوصول إلى نتائج الفعلية تم تحديد مؤسسات التكوين المهني والتمهين بمدينة الوادي حيث تمثلت حدود الدراسة الميدانية في ثلاثة حدود كالتالي:

الحدود الزمانية: والتي نعني بها الوقت الذي استهلكه الباحث في دراسة الموضوع بشقيه النظري والتطبيقي والذي انحصر في الفترة الممتدة من جانفي 2024 إلى غاية 15 افريل 2024، حيث كانت الانطلاقة الفعلية بعد الإعلان الرسمي عن المواضيع المقبولة من طرف الإدارة، إلا أن الدراسة الميدانية امتدت في الفترة الزمنية من 15 مارس إلى 30 مارس 2024.

الحدود المكانية: حيث استهدفت الدراسة أحد مراكز التكوين المهني والتمهين بمدينة الوادي وهو مركز التكوين المهني والتمهين الوادي -3- الشهيد " بوصييع صالح عبد العزيز "، الذي يقع في شارع محمد خميسي بالقرب من نزل سوف كان في بداية الأمر ملحقا للجمعية الثقافية والمهنية التابعة للآباء البيض في العشرية الأولى وبعد الاستقلال وفي نصف العشرية الثانية أي إلى غاية 1976 تم تحويله إلى ملحق التكوين المهني والتمهين تابع لمركز الارتباط (مركز التكوين المهني والتمهين الوادي 01) وهذا إلى غاية 1993 وفي ذات السنة صدر مرسوم تنفيذي رقم 93-10 مؤرخ في 30 جمادى الثانية عام 1414 الموافق لـ 04 ديسمبر 1993. تم إنشاء مركز التكوين المهني والتمهين الوادي 03 و له استقلالية إدارية ومالية، ومن ذلك الحين شهد المركز تطورات هامة إلى

مقدمة:

أن أصبح من بين المؤسسات الفاعلة في قطاع التكوين المهني على مستوى الولاية، كما أن للمركز ملحقة تابعة له بلدية البياضة، يتربع على مساحة إجمالية تقدر بـ 511000م² أما المبنية تقدر بـ 52553م²، طاقة الاستيعاب النظرية: 250 منصب بيداغوجي - طاقة استيعاب الداخلية 60 سرير، وطاقة استيعاب ملحقة البياضة التابعة للمركز 100 منصب، و في 05 جويلية 2016 تم إطلاق تسمية الشهيد " بوصبيح صالح عبد العزيز " على المركز.

الحدود البشرية: وهي المورد البشري الذي تعتمد مؤسسات التكوين المهني والتمهين عامة في ولاية الوادي.

حيث تهدف الدراسة الحالية للتعرف على مدى فعالية ممارسة العلاقات الإنسانية في تحقيق التماثل التنظيمي لعمال وموظفي مركز التكوين المهني والتمهين -الشهيد بوصبيح صالح عبد العزيز- بمدينة الوادي البالغ عددهم 78 عامل وعاملة.

انطلاقا من البيانات المراد الحصول عليها والعلاقة الترابطية للبحث قمنا باستخدام المنهج الوصفي

الذي يهدف إلى دراسة الظاهرة كما هي في الواقع دون تغيير معتمد ويهتم بوصفها وصفا دقيقا معبرا عنها تعبيراً كيفياً وكمياً فالتعبير الأول يصف الظاهرة ويحدد خصائصها، أما التعبير الثاني فإنه يعطيها وصفا دقيقاً عددياً بوضع مقدار هذه الظاهرة وحجمها ودرجة علاقتها بالظواهر الأخرى المختلفة، إذن هو يرتبط بدراسة واقع الظاهرة والمواقف والآراء وتحليلها وتفسيرها من أجل الوصول إلى نتائج واستنتاجات مفيدة قابلة للتعميم (أنجرس، 2006، ص 106-107)

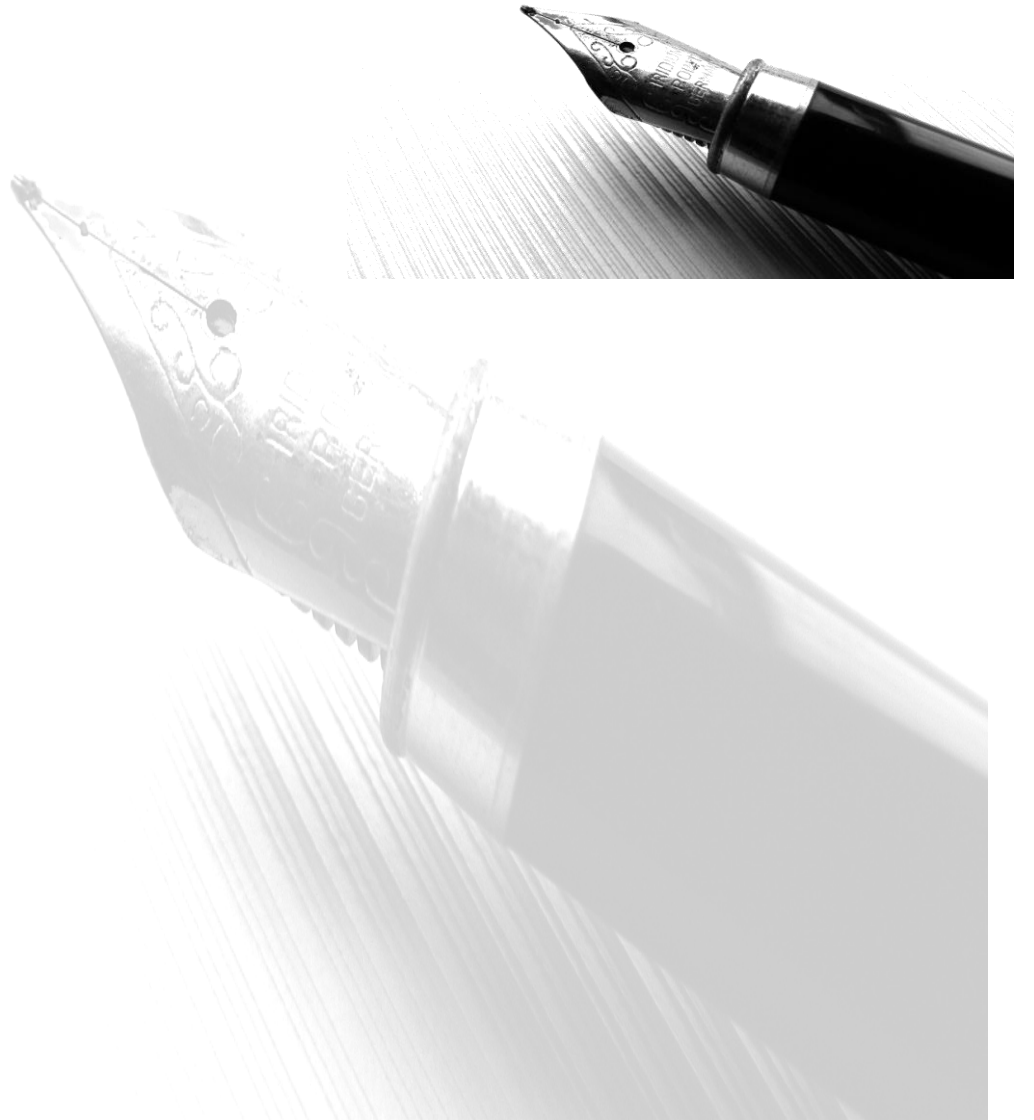
ومن بين الصعوبات التي تعرضنا إليها اثناء القيام بهذه الدراسة نذكر:

- ندرة الدراسات التي ربطت موضوع فعالية العلاقات الإنسانية بالتماثل التنظيمي على حد علم الباحث.
- صعوبة استخدام الملاحظة وتطبيق تقنية المقابلة مع العمال والموظفين نظراً لاعتبارات شخصية متعلقة بالعاملين
- قلة الكتب المتخصصة في موضوعي العلاقات الإنسانية والتماثل التنظيمي.

هيكلية البحث:

إن هذه الدراسة تطلبت من الباحث تقسيم جهده إلى البحث النظري الذي يهتم بأدبيات الدراسة و المفاهيم والدراسات السابقة، ثم الدراسة الميدانية التي تضمنت منهجية البحث و معالجة الاستمارة إحصائياً لاختبار فرضيات الدراسة، والوقوف على النتائج العامة للبحث.

الفصل الاول



الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد

❖ المبحث الأول : الاطار النظري للعلاقات الانسانية والتماثل التنظيمي

❖ المبحث الثاني :علاقة العلاقات الانسانية بالتماثل التنظيمي

❖ المبحث الثالث :الأدبيات التطبيقية للدراسة الحالية

خلاصة الفصل

تمهيد:

لأي بحث علمي مجموعة من الاساسيات التي لا يمكن للباحث اغفالها، و تعتبر هذه الاساسيات موجّهات للبحث، حيث تضيف عليه الصبغة العلمية، وتنير الطريق امام الباحث في تحليل بيانات ومخرجات الدراسة الميدانية كما توجه القارئ الى ما يريد الباحث معالجته، لذلك جاء هذا الفصل الذي يعرض المفاهيم الاساسية للبحث والدراسات السابقة والمقاربات النظرية التي توجه الباحث والبحث.

❖ المبحث الأول : الإطار النظري للعلاقات الانسانية والتماثل التنظيمي

تعتبر مفاهيم الدراسة مفاتيح للبحث فهي تضبط الباحث و توجهه إلى أهداف بحثه بدقة دون خلط للمفاهيم و المصطلحات المشابهة لذلك كانت مفاهيم هذ الدراسة تتمثل في :

المطلب الأول : مفهوم العلاقات الإنسانية

- هي تلك الجهود المبذولة لتدعيم وتنمية علاقات التفاهم والثقة والاحترام المتبادل بين العاملين والادارة بما يمكن خلق روح انسانية ومعنوية تدفع الى الانتماء لأهداف العمل وادائه على مستوى الكفاءة والفاعلية، وتحقيق لهم درجة من الرضا والانتماء والالفة بين الافراد.

- "كما تعرف بأنها أحد العوامل المهمة للإدارة الناجحة فهي تعمل على رفع الروح المعنوية للأفراد، كما تعمل على إشباع حاجاتهم وتحسين أدائهم وتدفعهم إلى الشعور بالانتماء للمنظمة"

- احد العوامل المهمة للإدارة الناجحة فهي تعمل على رفع الروح المعنوية للأفراد، كما تعمل على إشباع حاجاتهم وتحسين أدائهم وتدفعهم إلى الشعور بالانتماء للمنظمة. (لنصاري، 2013، ص18-19)

- عرفها وليام كلبارتك "بأنها أساليب السلوك الإنساني الذي اتفق عليها جميع الناس على أنها ضرورية لتحقيق نوع الحياة الإنسانية المرغوب فيها ولضمان استقرارها"

- ويعرفها أحمد زكي بدوي بأنها "العلاقات التي تنطوي على خلق جو من الثقة والاحترام المتبادل والتعاون بين أصحاب العمل والعمال، كما تهدف الى رفع الروح المعنوية للعاملين وزيادة الإنتاج "(بو درالة، 2022، ص4)

- إن اتفاق جل التعريفات الاصطلاحية التي تناولت العلاقات الانسانية حول العناصر المعنوية التي يحتاجها العامل في بيئة العمل وجه الباحث إلى تعريفًا إجرائيًا على أنها:

- الممارسات والأنشطة التي تمارسها الإدارة بهدف احتواء العامل وتحسيسه بأدمته وانتمائه وأهميته بما يحقق أهداف المؤسسة واستمرارها.

المطلب الثاني: التماثل التنظيمي

لغة: من الفعل تماثل أي تشابه، تطابق، ومصدرها تماثل: بمعنى تشابه، تطابق، ومائل يماثل مماثلة الشيء. (أشرف محمد عيد، 2022، ص152)

اصطلاحا:

- هو العملية التي من خلالها تتكامل وتطابق أهداف المنظمة مع أهداف الفرد (ملاك، 2018، ص9)

- "عملية اندماج بين رغبات الفرد ورغبات المنظمة وينتج عنها خلق حالة التماثل" (أشرف محمد عيد، 2022، ص152)

- ويعرفه Foot التماثل التنظيمي بأنه "درجة التعريف الشخصي الواسع للفرد مع المنظمة" (مصباحي، 2023، ص68)

- كما يعرف التماثل التنظيمي بأنه "تعبير عن وجود خصائص مشتركة بين أعضاء المنظمة، وشعورهم بالتضامن معها وتقديم الدعم لها باستمرار، والتشابه في المصالح والأهداف معها، وشعور الأعضاء بالانتماء والولاء لها، والدفاع عن سياساتهم وتوجهاتها المستقبلية (الشهوي وآخرون، 2021، ص5)

التعريف الإجرائي: هو تطابق أهداف المؤسسة مع أهداف الفرد والتي تعرف من خلال الدرجة الكلية التي يحصل عليها عمال وموظفي مؤسسات التكوين المهني على تحقيق أبعاد التماثل التنظيمي

- هو احساس العاملين في أي منظمة مهما كانت طبيعتها ونشاطها بالولاء و تمتعهم بالعضوية الكاملة في هاته المنظمة وتشابه اهدافهم و تكاملها مع اهدافها.

- **المفاهيم الفرعية:**

ولتوضيح موضوع التماثل التنظيمي، صنف الباحثون التماثل التنظيمي إلى ثلاثة ابعاد رئيسية اعتبرها الباحث مفاهيم فرعية:

الولاء: ويعرف بأنه وصول الفرد إلى مرحلة من مراحل الاندماج والارتباط القوي مع المنظمة التي يعمل بها، نتيجة إحساس الفرد بالارتباط والالتصاق النفسي بالمنظمة وشعوره بالفخر والانتماء لها، ومن ثم يعرف ذاته على أساس عضويته في التنظيم، حيث تشكل القيم والأهداف عامل الربط بينهما، وينتج عن ذلك رغبة قوية لدى الفرد لخدمة المنظمة وتحقيق مصالحها.

التشابه: يعرف أنه شعور الأفراد العاملين بوجود قيم وأهداف متشابهة ومشاركة بينهم من جهة وبينهم وبين المنظمة من جهة أخرى، وفي هذا التعريف لم يحصر التشابه بين الأفراد والمنظمة فقط، بل أشار إلى التشابه أيضا بين قيم وأهداف ومبادئ الأفراد العاملين مع بعضهم.

العضوية (الانتماء): يعرف الانتماء بأنه شعور وإدراك الموظف بأنه جزء من التنظيم الذي ينتمي إليه، كما يعبر عن الحماس والموالاة لتحقيق أهداف المنظمة والدفاع عنها ومحركاته سلوك الآخرين في التنظيم.

بناء على ما سبق يمثل الانتماء التنظيمي قوة العلاقة التي تربط الفرد بالمنظمة، وشعور الفرد بالفخر والاعتزاز بأنه جزء منها ويجمعهما مصير مشترك، مما يتطلب حماسا شديدا لتحقيق اهداف العمل والمنظمة معا، ومحاكاة سلوكيات الاعضاء وقد اهتم كثير من الباحثين بدراسة موضوع الانتماء التنظيمي، وأشار إلى دوره الفاعل في استقرار المنظمات وتحقيق أهدافها (الشهومي، وآخرون، 2021، ص8)

❖ المبحث الثاني: العلاقات الانسانية والتماثل التنظيمي

المطلب الأول: أهمية العلاقات الانسانية

تعتبر العلاقات الإنسانية مجال من مجالات الادارة المتعلقة بالعمل، يعني تحفيز الافراد وإدماجهم في العمل لتحقيق أكبر انتاجية مع تحقيق التعاون بينهم و إشباع حاجاتهم الاقتصادية والنفسية والاجتماعية، وهذا ما تسعى له المنظمة لتحقيق أهدافها، وتكون النتيجة نجاح الجهد الجماعي أي عمل الأفراد معا لهدف مشترك ودافع مشترك، ومن خلال هذه الأهداف تظهر أهمية العلاقات الإنسانية ومساهمتها في نجاح المنظمات وإثراء الفكر التنظيمي وذلك بتوسيع مجالات اهتمامه من خلال :

- التنظيم الرسمي وغير الرسمي وكيفية تفاعلها .
- أثر الجماعات غير الرسمية والعلاقات التي تنشأ بينها داخل وخارج العمل .
- المستويات التنظيمية العليا والدنيا وعلاقات التفاعل بينها .
- الحوافز المادية والمعنوية وتأثيرها المتبادل والمشارك على إنتاجية العمل.(سلاطينة، 2004، ص40-

(41)

المطلب الثاني : أهمية التماثل التنظيمي

يعتبر التماثل التنظيمي من أهم سمات المنظمات الناجحة، لما له من أثر في أداء العاملين فيها وتكمن أهمية التماثل التنظيمي في تقديم المصلحة العامة على المصلحة الشخصية عند تقديم البدائل واتخاذ القرارات الخاصة بالمنظمة، والعمل على زيادة الالتزام و الانتظام والأداء والدافعية والحد من الصراع والتناقض، وتحسين مكانة المنظمة في المجتمع، وزيادة درجة الولاء وتفعيل التعاون بين العاملين في المنظمة والمساهمة في تحقيق أهداف العاملين والمنظمة.

كما يتضح اهمية التماثل التنظيمي فيمايلي:

- يوفر منافع كثيرة للمنظمات، منها الالتزام والدافعية والأداء والمواطنة التنظيمية، وكذلك التقليل من حالات الاحتكاك والصراع.
- للتمثال دور هام في عملية صنع القرار في المنظمة، حيث أن الفرد عندما يقيم بدائل الخيار، فإنه لا يراعي أهدافه الشخصية فحسب، بل يراعي أهداف منظمته ايضا .
- كما ان تماثل الفرد مع منظمته ينتج عنها معتقدات إيجابية اتجاه المنظمة، كما ينتج عنه اتخاذ قرارات منسجمة مع اهداف المنظمة .
- يسهم التماثل التنظيمي في تحسين مكانة المنظمة.
- يشجع التماثل التنظيمي على التماسك والتعاون داخل المنظمة(أشرف محمد عيد، 2022، ص160-159)

❖ المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية للدراسة الحالية

المطلب الأول : عرض الدراسات السابقة

بعد الاطلاع على التراث النظري لم نحصل على دراسة أجنبية تناولت متغير العلاقات الإنسانية وعلاقته بالتمثال التنظيمي لهذا اقتصرنا على ذكر دراسات عربية ومحلية ربما مشابهة لدراستنا الحالية وهي كالتالي:

***الدراسة الأولى:** لنصاري مريم-العلاقات الإنسانية في محيط العمل ودورها في تحسين الأداء الوظيفي - دراسة ميدانية بالمركز الجامعي الحاج موسى أقي اخاموك-تامنغست-الجزائر-،رسالة ماجستير علم اجتماع التنظيم والعمل، 2013.هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين العلاقات الإنسانية الأداء الوظيفي بالمركز الجامعي ،وقد استهدفت هذه الدراسة مجموعة من العمال الإداريين بالمركز ، ولتحقيق هدف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي ، واداة الاستبيان طبقت على عينة قصدية مكونة من 119موظف ، وقد استخدمت في الدراسة أساليب إحصائية وصفية وتحليلية للإجابة عن السؤال الرئيس كالتالي: **ما دور العلاقات الإنسانية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالمركز الجامعي تامنغست ؟** وتندرج تحت هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- هل تؤثر العوامل النفسية للعامل على أدائه الوظيفي ؟
- إلى أي مدى تؤثر العوامل غير المادية كاحترام التقدير والمشاركة في اتخاذ القرار في تحسين أداء العامل ؟

- ما هو الدور الذي تلعبه جماعات العمل غير الرسمية والناشئة في محيط العمل في توجيه سلوك العامل داخل المركز الجامعي ؟

- كيف يؤثر التنظيم غير رسمي في التنظيم الرسمي (يوجهه، يعيقه... إلخ)

واعتمدت هذه الدراسة فرضية رئيسة : **تساهم العلاقات الإنسانية بالمركز الجامعي تامنغست في رفع وتحسين أداء العاملين به.** وتندرج تحتها الفرضيات التالية:

- إن اهتمام إدارة المركز الجامعي تامنغست بالعاملين يساهم في تحسين أدائهم الوظيفي.
- تساهم العلاقات الاجتماعية التي تنشأ بين العاملين بالمركز الجامعي في تحديد سلوكهم داخل المركز مما ينعكس إيجاباً على أدائهم .
- إن التنظيم غير الرسمي بالمركز الجامعي يساهم في توجيه التنظيم الرسمي وتحقيق أهدافه .

وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات توصل الباحث الى النتائج العامة أن للعلاقات الإنسانية دور في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين .

أوجه الشبه والاختلاف والفجوة المعرفية

تلتقي هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها للمتغير الأول العلاقات الإنسانية في دراستنا ، المنهج، والاداة المستخدمة في جمع المعلومات، والعينة المستخدمة ، الا أنها اختلفت معها في طرح السؤال الرئيس، **دور العلاقات الإنسانية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين**، بينما دراستنا الحالية ركزت على بيئة العمل الداخلية والتحفيز المعنوية ، كما اختلفت الدراستين في نوع المؤسسة، والاطار المكاني و الزماني و البشري ، والملاحظ كذلك اهتمام الدراسة بربط العلاقات الإنسانية بالأداء بينما تركز دراستنا على العلاقات الإنسانية كممارسة في إنتاج التماثل التنظيمي، النقطة التي يعتبرها الباحث فجوة معرفية ينطلق منها الباحث في بحثه، فاذا بحثت الدراسة السابقة في الاداء فان هذه الدراسة الحالية سوف تبحث في التماثل التنظيمي باعتباره يحمل عوامل انتاج الاداء الوظيفي.

*** الدراسة الثانية:** رسالة ماستر للطالبين عبدالعزيز بوسعدة وتوفيق ديداوي – **أثر التماثل التنظيمي في تحسين العمل الجماعي** -دائرة حالة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية ابراهيم تريش -غرداية -الجزائر ، 2021.هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اثر التماثل التنظيمي بأبعاده الثلاث (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، الانتماء "العضوية") في تحسين العمل الجماعي في المؤسسة العمومية الاستشفائية في ولاية غرداية. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة انتهج الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وقد استخدمت الاستبيان الذي وزع على 90 موظفاً، بالمؤسسة المدروسة.

وقد استخدمت في الدراسة أساليب إحصائية وصفية وتحليلية للإجابة عن السؤال الرئيس كالتالي:

ما أثر التماثل التنظيمي في تحسين العمل الجماعي في المؤسسة العمومية الاستشفائية الدكتور ابراهيم تريش في ولاية غرداية؟ وكانت الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو تأثير الابعاد التالية: الولاء التنظيمي والتشابه التنظيمي والانتماء التنظيمي، مجتمعة في تحسين العمل الجماعي في المؤسسة العمومية الاستشفائية الدكتور ابراهيم تريش في ولاية غرداية ؟
- هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في تقييم الأفراد المبحوثين لمستوى ممارسة التماثل التنظيمي في المؤسسة العمومية الاستشفائية الدكتور ابراهيم تريش في ولاية غرداية تعزى للخصائص الديمغرافية لهم؟
- هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في تقييم الافراد المبحوثين لمستوى ممارسة العمل الجماعي في المؤسسة العمومية الاستشفائية الدكتور ابراهيم تريش في ولاية غرداية تعزى للخصائص الديمغرافية لهم ؟

التي اجاب عنها من خلال مجموعة من الفرضيات : **أثر التماثل التنظيمي في تحسين العمل الجماعي في المؤسسة العمومية الاستشفائية الدكتور ابراهيم تريش في ولاية غرداية.** وتندرج تحته الفرضيات الرئيسية كالتالي:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التماثل التنظيمي: الولاء التنظيمي والتشابه التنظيمي والانتماء التنظيمي، مجتمعة على تحسين العمل الجماعي في المؤسسة العمومية الاستشفائية الدكتور ابراهيم تريش في ولاية غرداية .
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية ما بين متوسطات إجابات أفراد عينات الدراسة نحو التماثل التنظيمي تعزى للخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، السلم الوظيفي).
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية ما بين متوسطات إجابات أفراد عينات الدراسة نحو العمل الجماعي تعزى للخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، السلم الوظيفي). وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات توصل الباحثان الى عدة نتائج من أهمها :

- ارتفاع مستوى كل من : التماثل التنظيمي والعمل الجماعي في المؤسسة محل الدراسة، كما كشفت عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التماثل التنظيمي: الولاء التنظيمي والتشابه التنظيمي والانتماء التنظيمي مجتمعة في تحسين العمل الجماعي في المؤسسة العمومية الاستشفائية الدكتور ابراهيم تريش في ولاية غرداية.

كما خلصت الدراسة ايضا الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية ما بين متوسطات اجابات افراد عينات الدراسة نحو التماثل التنظيمي تعزى للخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة .

وأخيرا فقد كشفت الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية ما بين متوسطات اجابات افراد عينات الدراسة نحو العمل الجماعي تعزى للخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة .

أوجه الشبه والاختلاف والفجوة المعرفية

تلتقي هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها لمتغير من متغيرات دراستنا، التماثل التنظيمي بأبعاده الثلاثة، المنهج، والأداة المستخدمة في جمع المعلومات، والعينة المستخدمة، إلا أنها اختلفت معها في طرح السؤال الرئيس، أثر التماثل التنظيمي في تحسين العمل الجماعي في المؤسسة العمومية الاستشفائية الدكتور ابراهيم تريش في ولاية غرداية، بينما دراستنا الحالية ركزت علاقة ممارسة العلاقات الانسانية بالتماثل التنظيمي، كما اختلفت الدراستين في نوع المؤسسة، والإطار المكاني و الزماني و البشري، والملاحظ كذلك أن هذه الدراسة تسير عكس دراستنا التي نحن بصدددها، حيث عالجت اثر ابعاد التماثل التنظيمي في انتاج احد ممارسات العلاقات العامة او احد مخرجاتها بينما تركز دراستنا الحالية على العلاقات الانسانية كممارسة النقطة التي يعتبرها الباحث فجوة معرفية ينطلق منها لإثبات أهمية التحفيز المعنوي في انتاج وتعزيز التماثل التنظيمي بالمنظمة .

* الدراسة الثالثة : للباحثة حريزي آية-بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي- دراسة ميدانية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة-الجزائر-،رسالة ماستر للسنة الجامعية 2021.هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين بيئة العمل الداخلية والتماثل التنظيمي،وقد استهدفت هذه الدراسة مجموعة من اساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، ولتحقيق هدف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي، و استبانة مكونة من 29 عبارة طبقت على عينة قصدية مكونة من (40) أستاذًا وأستاذة بالكلية، وقد استخدمت في الدراسة أساليب إحصائية وصفية وتحليلية للإجابة عن السؤال الرئيس كالتالي:

- هل توجد علاقة بين بيئة العمل الداخلية والتماثل التنظيمي؟

وكانت الأسئلة الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة بين القيادة الإدارية والولاء التنظيمي؟
- هل توجد علاقة بين الاتصال التنظيمي والتشابه التنظيمي؟
- هل توجد علاقة بين نظام الحوافز والعضوية التنظيمية؟

التي اجاب عنها من خلال مجموعة من الفرضيات : توجد علاقة بين بيئة العمل الداخلية والتماثل التنظيمي. وتدرج تحته الفرضيات الرئيسية كالتالي:

- توجد علاقة بين القيادة الإدارية والولاء التنظيمي.
- توجد علاقة بين الاتصال التنظيمي والتشابه التنظيمي.
- توجد علاقة بين نظام الحوافز والعضوية التنظيمية.

وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات توصل الباحث الى أنه لا توجد علاقة بين بيئة العمل الداخلية والتماثل التنظيمي على كافة مستويات متغيري الدراسة.

أوجه الشبه والاختلاف والفجوة المعرفية

تلتقي هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها لمتغير التماثل التنظيمي بأبعاده الثلاثة، كما اتفقتا في المنهج، والاداة المستخدمة في جمع المعلومات، والعينة المستخدمة ، الا أنها اختلفتا في طرح السؤال الرئيس، فاذا كانت هذه تعتبر بيئة العمل ممثلة في ابعاد القيادة، والاتصال التنظيمي، ونظام الحوافز فان دراستنا الحالية تركز على بيئة العمل المعنوية ، كما اختلفت الدراستين في نوع المؤسسة، والاطار المكاني و الزماني و البشري ، والملاحظ كذلك اهتمام الدراسة السابقة بالعمليات الادارية الرسمية بينما تركز دراستنا على العلاقات الانسانية كممارسة النقطة التي يعتبرها الباحث فجوة معرفية ينطلق منها لإثبات اهمية التحفيز المعنوي في انتاج التماثل التنظيمي.

*الدراسة الرابعة : بن غربي عثمان، هاشمي المقراني -العلاقات الانسانية والولاء التنظيمي لدى

العامل الجزائري ،صندوق الضمان الاجتماعي نموذجاً بالجلفة، مقال علمي ،مجلة آفاق للعلوم - بجامعة الجزائر 02-2022.هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين العلاقات الانسانية والولاء التنظيمي ،وقد استهدفت هذه الدراسة مجموعة من عمال مؤسسة الضمان الاجتماعي بالجلفة، ولتحقيق هدف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي ، كما استخدمت الاستمارة كأداة لجمع البيانات، حيث تم مسح شامل لكل العمال وقد استخدمت في الدراسة أساليب إحصائية وصفية وتحليلية للإجابة عن السؤال الرئيس كالتالي: هل للعلاقات الانسانية علاقة بالولاء التنظيمي لدى العامل الجزائري -مؤسسة الضمان الاجتماعي بالجلفة نموذجاً ؟ وكانت الأسئلة الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة بين تفويض السلطة والولاء التنظيمي لدى عمال صندوق الضمان الاجتماعي بالجلفة؟
- هل توجد علاقة بين المشاركة في اتخاذ القرار والولاء التنظيمي لدى عمال صندوق الضمان الاجتماعي بالجلفة؟

- هل توجد علاقة بين القيادة والولاء التنظيمي لدى عمال صندوق الضمان الاجتماعي بالجلفة؟
التي اجاب عنها من خلال مجموعة من الفرضيات :

- توجد علاقة للعلاقات الانسانية علاقة بالولاء التنظيمي لدى العامل الجزائري -مؤسسة الضمان الاجتماعي بالجلفة نموذجا. وقسمت الى فرضيات فرعية كالآتي :

✓ توجد علاقة بين تفويض السلطة والولاء التنظيمي لدى عمال صندوق الضمان الاجتماعي بالجلفة.
✓ توجد علاقة بين المشاركة في اتخاذ القرار والولاء التنظيمي لدى عمال صندوق الضمان الاجتماعي بالجلفة.

✓ توجد علاقة بين القيادة و الولاء التنظيمي لدى عمال صندوق الضمان الاجتماعي بالجلفة.

وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات توصل الباحث الى أنها توجد علاقة بين العلاقات الإنسانية والولاء التنظيمي، بالإضافة إلى وجود علاقة بين تفويض السلطة والمشاركة في اتخاذ القرارات من جهة والولاء التنظيمي من جهة أخرى.

أوجه الشبه والاختلاف والفجوة المعرفية تلتقي هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها بعد من أبعاد التماثل التنظيمي وهو الولاء التنظيمي، ومحاولة ربطه بالعلاقات الإنسانية، المنهج، والاداة المستخدمة في جمع المعلومات، الا أنها اختلفت معها في طرح السؤال الرئيس، و تحليل العلاقة للعلاقات الإنسانية بالولاء التنظيمي لدى العامل الجزائري ، كما اختلفت الدراستين في استخدام العينة في دراستنا استخدمنا العينة القصدية، بينما هذه الدراسة استخدمت المسح الشامل لكل العمال ، نوع المؤسسة، والاطر المكاني و الزماني و البشري ، والملاحظ الدراسة السابقة توقفت عند ربط العلاقات الإنسانية ببعد من ابعاد التماثل بينما تركز دراستنا على العلاقات الإنسانية كممارسة في إنتاج التماثل التنظيمي لان الاستدلال على وجود تماثل تنظيمي لا يقف عند حدود الولاء التنظيمي فحسب بل لابد من تسليط الضوء على الابعاد الاخرى لذلك جاءت دراستنا لتكمل هذه الدراسة السابقة بإضافة علمية تصل من خلالها التماثل التنظيمي .

***الدراسة الخامسة: حكيمة مصباحي، التماثلات التنظيمية وعلاقتها بجودة أداء أساتذة التعليم**

الثانوي -دراسة ميدانية على عينة من أساتذة بمقاطعة قمار-ولاية الوادي، أطروحة دكتوراه علوم في علم اجتماع المنظمات والموارد البشرية والاتصال، جامعة حمه لخضر الوادي -الجزائر 2023،.هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التماثلات التنظيمية وجودة التعليم الثانوي بمقاطعة قمار ولاية الوادي ، ولتحقيق هدف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي ، كما استخدمت أداة الاستبيان كأداة رئيسية، حيث وزعت على أساتذة التعليم الثانوي بالمقاطعة سألقة الذكر وقدر عددهم 147مفردة ، وقد استخدمت في الدراسة أساليب إحصائية وصفية وتحليلية للإجابة عن السؤال الرئيس كالتالي:

-هل توجد علاقة ارتباطية بين التماثلات التنظيمية وجودة أداء أساتذة التعليم الثانوي بمقاطعة قمار ولاية الوادي؟

وكانت الأسئلة الفرعية التالية:

✓ هل توجد علاقة ارتباطية بين التشابه التنظيمي وجودة أداء أساتذة التعليم الثانوي بمقاطعة قمار ولاية الوادي؟

✓ هل توجد علاقة ارتباطية بين الانتماء (العضوية) التنظيمي وجودة أداء أساتذة التعليم الثانوي بمقاطعة قمار ولاية الوادي؟

✓ هل توجد علاقة ارتباطية بين الولاء التنظيمي وجودة أداء أساتذة التعليم الثانوي بمقاطعة قمار ولاية الوادي؟ التي اجاب عنها من خلال مجموعة من الفرضيات

- توجد علاقة ارتباطية بين التماثلات التنظيمية وجودة أداء أساتذة التعليم الثانوي بمقاطعة قمار ولاية الوادي وينطوي الفرض العام على الفرضيات الفرعية الآتية:

-توجد علاقة ارتباطية بين التشابه التنظيمي وجودة أداء أساتذة التعليم الثانوي بمقاطعة قمار ولاية الوادي

-توجد علاقة ارتباطية بين الانتماء (العضوية) التنظيمي وجودة أداء أساتذة التعليم الثانوي بمقاطعة قمار ولاية الوادي.

-توجد علاقة ارتباطية بين الولاء التنظيمي وجودة أداء أساتذة التعليم الثانوي بمقاطعة قمار ولاية الوادي. أسفرت هذه الدراسة على نتائج هامة نذكر ما يلي:

-توجد علاقة ارتباطية بين التماثلات التنظيمية وجودة الأداء من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي بمقاطعة قمار ولاية الوادي، ونستدل على ذلك بقيمة معامل الارتباط ($r = 0.364$) وهو دال احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05).

-لا توجد علاقة ارتباطية بين التشابه التنظيمي وجودة الأداء من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي بمقاطعة قمار ولاية الوادي، ونستدل على ذلك بقيمة معامل الارتباط ($r = 0.007$) وهو غير دال احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05).

-توجد علاقة ارتباطية بين الانتماء (العضوية) التنظيمي وجودة الأداء من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي بمقاطعة قمار ولاية الوادي، ونستدل على ذلك بقيمة معامل الارتباط ($r = 0.352$) وهو دال احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05).

-توجد علاقة ارتباطية بين الولاء التنظيمي وجودة الأداء من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي بمقاطعة قمار ولاية الوادي، ونستدل على ذلك بقيمة معامل الارتباط ($r=0.382$) وهو دال احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05).

أوجه الشبه والاختلاف والفجوة المعرفية

تلقي هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها لمتغير التماثل التنظيمي بأبعاده الثلاثة، المنهج، والاداة المستخدمة في جمع المعلومات، والعينة المستخدمة، كما اتفقت مع دراستنا في استخدام أداة جمع البيانات وهو الاستبيان، الا أنها اختلفت معها في طرح السؤال الرئيس، والتعرف على العلاقة بين الماثلات التنظيمية وجودة الاداء لأساتذة التعليم الثانوي، بينما دراستنا الحالية ركزت على ممارسة العلاقات الانسانية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي، كما اختلفت الدراستين في نوع المؤسسة، والاطار المكاني و الزماني و البشري، والملاحظ كذلك اهتمام الدراسة السابقة بالأداء، بينما تركز دراستنا على العلاقات الانسانية كممارسة النقطة التي يعتبرها الباحث فجوة معرفية ينطلق منها لإثبات أهمية التحفيز المعنوي في انتاج التماثل التنظيمي

المطلب الثاني : التعليق على الدراسات السابقة

وجدنا أن هذه الدراسات قد تناولت أحد متغيرات دراستنا الحالية و هو التماثل التنظيمي مرتبط بأحد المتغيرات الاخرى التي يمكن ان تكن سببا او نتيجة له، إلا أن الدراسة الثالثة التي تتناول متغير بيئة العمل الداخلية بعلاقة مع التماثل التنظيمي أقرب الدراسات السابقة لدراستنا على اعتبار أن العلاقات الانسانية جزء لا يتجزأ من بيئة العمل التي تعني المناخ التنظيمي الذي يشمل البيئة الفيزيكية ونظم التحفيز المادي والمعنوي، كما نشير إلى مجتمعات البحث والعينات التي استخدمتها الدراسات السابقة و التي اختلفت بين الاحتمالية واللا احتمالية ممثلة في العينة العشوائية، والقصدية و الطبقية والمسح الشامل إلا أنها اتفقت جلها في العينة القصدية واستخدام خطوات المنهج الوصفي الذي يصف الظاهرة و يطرح الموضوع كما هو في الواقع من خلال الدراسات الاحصائية الكمية.

علاقة الدراسات السابقة بموضوع البحث الحالي والفجوة المعرفية

إذا كانت الدراسات السابقة نقطة انطلاق الباحث، وركيزة اساسية توجه جهوده في صياغة الاسئلة وطرح الفرضيات المناسبة وتبصير الباحث بطريقة معالجة الموضوع، فان الدراسات السابقة، بتركيزها على متغير من متغيرات الدراسة قد وجهت الباحث و كانت مراجع يستقي منها الباحث المعلومة النظرية و يتبع خطاها في الدراسة الميدانية و المنهج واختيار العينة والأدوات البحثية، واختيار المقاييس، الا ان الفجوة المعرفية كانت متمثلة في قصور هاته الدراسات في ربط متغير التماثل التنظيمي وعجزها عن التعبير عن التماثل التنظيمي بدلالة

احد المتغيرات الجزئية المتعلقة ببيئة العمل الداخلية او الخارجي ، بيد ان احسن الدراسات السوسولوجية التنظيمية تلك التي تتناول جزئيات الموضوع بغرض الوصول الى تحليلات معمقة ومحيطة بالموضوع، فاذا كانت الدراسة الثالثة تناولت بيئة العمل و علاقتها بالتماثل التنظيمي فإنها قد اهتمت بالقيادة الداخلية والاتصال التنظيمي ونظام الحوافز بينما دراستنا الحالية تحاول ربط العلاقات الانسانية كممارسة بالتماثل التنظيمي الذي ينعكس إيجابيا على الكفاية الانتاجية و هنا يظهر جليا ان مدرسة العلاقات الانسانية قد اهتمت بالكل ونعني الكفاية الانتاجية و عملية التغيير التنظيمي بينما يدرس الباحث ممارسة افكار وآراء هذه المدرس على جزئية معينة هي التماثل التنظيمي.

المدخل النظري للدراسة:

إن عملية تحليل بيانات الدراسة الميدانية يتطلب من الباحث حنكة ودراية بالمدخل النظرية التي تخدم الدراسة إضافة الى توظيف الدراسات السابقة كمرآة عاكسة ترجع لها نتائج البحث، ولما كانت دراستنا هذه تتناول فعالية ممارسة العلاقات الإنسانية في المؤسسة، وهنا يتضح جليا ان دراستنا هذه تركز على نظريتين اساسيتين هما **نظرية العلاقات الإنسانية الكلاسيكية** ونظرية الدرجات المختلفة للتماثل التنظيمي و اسقاطهما على موضوع الدراسة.

* **العلاقات الإنسانية:** التي تزعمها التون مايو، باعتبارها نظرية اجتماعية تنظيمية تحاول الرد على آراء وأفكار النظرية التيلورية التي اهملت العامل البشري واعتبرته آلة بنزع آدميته، حيث تحاول مدرسة العلاقات الإنسانية إعادة الاعتبار لهذا العنصر الحساس والمهم في كافة العمليات التي تقوم بها المؤسسة من خلال التركيز على الجوانب المعنوية التي تخدم إنسانيته وتحسسه بذاته وائتمائه وتفاعله مع الجماعة او الآخرين داخل أي تنظيم، هذا يعني أن:

- أن العمل نشاط جمعي.
- تتمركز حياة الراشد الاجتماعية حول نشاط العمل وتشكل وفقا له.
- ان الحاجة إلى التقدير والأمن، والشعور بالانتماء لهما أهمية كبيرة في تجديد الروح المعنوية للعمال وإنتاجيتهم من الظروف الفيزيائية التي يعملون في ظلها .
- أن الشكوى لا تكون بالضرورة تقريرا موضوعيا للحقائق، فهي في الغالب عرض يفضح عن اضراب في مكانة الفرد .

- أن العامل شخص تتحكم في اتجاهاته ومدى فاعليته المطالب الاجتماعية التي تأتي من داخل مكان العمل او خارجه.
- تمارس الجماعات غير الرسمية داخل مكان العمل، ضبطا اجتماعيا قويا على عادات العمل، اتجاهات العامل الفرد.

أوجه الاستفادة منها في الدراسة الحالية: يمكن أن تستفيد دراستنا من هذه النظرية في النقاط التالية :

1. العلاقات الانسانية القوية تعطي دفع للكفاية الانتاجية داخل المؤسسة .
2. ترسم صورة حسنة عن المؤسسة وتعاملاتها الداخلية .
3. تعزيز الممارسات المعنوية من طرف الادارة.
4. تقف جليا على نقاط التضاد مع النظرية التيلورية .
5. كما يمكن للفرد أن تشعر بانتمائه ولأئه للمنظمة .
6. تشعر العاملين داخل المنظمة بالعضوية والتشابه في الاهداف مع المنظمة.

***نظرية الدرجات المختلفة للتماثل الاجتماعي :**

هذه النظرية تعتبر المنظمة عبارة عن جماعة "جذابة" بما فيها الكفاية للفرد ما يجعله يتعايش او يتماثل مع الجماعة كسمة التماثل في المنظمات كما يؤكد Dukerich وآخرون (2002) الى أن كل فرد يتماثل أكثر مع المجموعة التي ينتمي إليها وهذا التماثل يصبح أقوى إذا حددت الجماعة الصفات التي تعرف بها المجموعة، ومن خلال "تأثير درجة التماثل على الهوية " ما يساهم في التوافق المهني والاجتماعي للفرد .

وجه الاستفادة منها في الدراسة الحالية:

حيث أن التماثل التنظيمي القوي يعطي صورة اجتماعية جيدة عن المنظمة، كما انه يمكن تعزيز جاذبية التماثل التنظيمي من خلال إبراز السمات الأساسية التي تشكل النموذج الجيد لجماعة العمل، عن غيرها من الجماعات مايمكننا المقارنة بين الجماعات المهنية والمنظمات الاخرى المختلفة، كم يمكن للفرد أن يتماثل مع المجموعة ويحدد هويته فيها حسب شعوره بقيمته داخل المنظمة التي ينتمي اليها وذلك من خلال توفره من تلبية حاجاته، وهو مايقوي إرتباط الأعضاء بمنظمتهم، كما تقتصر " سمعة المنظمات على كيفية نظرة أعضائها لها من الداخل والخارج، والتأكيد على مفهوم التوازن والإنسجام والتعاون بين مختلف عناصر الاداء الوظيفي، وفقا للقوانين المشابهة للتنظيم، والتي تتماشى معها المنظمة من حيث عضوية أعضائها، واندماجهم في ثقافة المنظمة ، وتحقيق تماثل تنظيمي. (أشرف محمد عيد، 2022، ص152)

خلاصة الفصل الأول:

ان عملية تحديد المفاهيم و ضبط المفاهيم الفرعية التي يحاول الباحث اعتمادها كأبعاد للمتغير التابع ، و عرض الدراسات السابقة يعتبر مرحلة استكشافية يحاول من خلالها الباحث رسم الطريق وتوجيه جهوده و تنظيمها نحو العمل الميداني الذي سوف يحاول من خلاله التحقق من صحة او خطأ فرضيات الدراسة .

الفصل الثاني



الفصل الثاني : الدراسة الميدانية

تمهيد

❖ -المبحث الأول: الطريقة والأدوات

أولاً: الطريقة

ثانياً: الأدوات

❖ -المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

المطلب الأول: عرض النتائج

المطلب الثاني: مناقشة النتائج

❖ المطلب الثالث: استنتاجات عامة وتوصيات

خلاصة الفصل

تمهيد:

من خلال هذا الفصل سنتناول منهجية الدراسة الميدانية، حيث بدأت بوصف مجتمع الدراسة وطريقة اختيار العينة، ومتغيرات الدراسة وطريقة قياسها، ووصف اداة الدراسة وطريقة تصميمها، ثم الإجراءات التي اتبعت للتأكد من صدق وثبات اداة الدراسة ، والوسائل والبرامج الاحصائية المستخدمة في معالجة البيانات التي اعتمدها الباحث في تحليل الدراسة .

كما شمل هذا الفصل على عرض النتائج التي توصلت اليها الدراسة مستخدما الوسائل التوضيحية من جداول والاشكال، وفي الاخير قام الباحث بتحليل وتفسير النتائج التي توصل اليها وربط هذه النتائج بالفرضيات ومقارنتها للوصول إلى استنتاجات وحلول .

❖ المبحث الأول : الطريقة والأدوات

أولاً: الطريقة

- **مجتمع وعينة الدراسة الميدانية:** يتحدث الكثير من علماء علم المناهج عن أهمية تحديد المجتمع و عينة الدراسة و مدى تحكمهما في نتائج الدراسات و البحوث، ومصادقيتها و امكانية تعميم نتائجها و لما كان لمجتمع الدراسة هاته الاهمية فقد حدد الباحث مجتمع دراسته في عمال و موظفي مؤسسات التكوين المهني بمدينة الوادي، مركز التكوين المهني والتمهين -الشهيد بوصبيح صالح عبدالعزيز- بمدينة الوادي، البالغ عددهم 78 عامل يتوزعون على الجدول التالي :

الإطارات المسيرة	الإدارية ن	الأعوان المتعاقدين	الأساتذة	الأساتذة المتدخلين	المجموع الكلي
04	12	21	33	08	78

العينة وطريقة اختيارها: ان أهمية الموضوع ونعني التماثل التنظيمي الذي يرتبط ارتباطا وثيقا بأهداف المؤسسة و مدى نجاحها، اضافة الى كبر حجم المجتمع وتباينه من حيث المستوى التعليمي الذي قد ينعكس على نتائج الدراسة راينا ان نختار **عينة قصدية** تتمثل في مجموعة الاساتذة الدائمين -هيئة التدريس - في المركز محل الدراسة والبالغ عددهم **33** أستاذا و استاذة، كونهم عماد وأساس كل عملية تكوينية ناجحة ؛ لما له من دور فعال وبارز في اعداد يد عاملة مؤهلة تتماشى مع متطلبات العصر والتكنولوجيا ؛فهو من يغرس روح المثابرة والعمل الجاد لدى المتربصين ؛ويعلم المتربصين كل المهارات سواء النظرية أو التطبيقية والالمام بكل جوانب الاختصاص التي تكسبه لاحقا القدرات اللازمة للاندماج في عالم الشغل، على اعتبار الاستاذ الدائم : هو الشخص المؤهل الذي يحوز شهادة اكااديمية ومهارات واستعدادات تؤهله للتدريس في مراكز التكوين المهني بصفة دائمة ، وفق اختبارات مهنية توظيفية رسمية.

- تحديد المتغيرات وطريقة قياسها:

تتمثل متغيرات الدراسة الحالية في متغيري **العلاقات الانسانية** كممارسة اتصالية تنظيمية من جهة و **التماثل التنظيمي** الذي يأخذ الابعاد الثلاثة: الولاء التنظيمي ، التشابه التنظيمي ، عضوية الفرد و انتمائه الى

المجموعة التنظيمية، ومن خلال هذه الدراسة يسعى الباحث الى بحث فعالية المتغير الاول في تحقيق المتغير الثاني ومحاولة اثباتها من خلال مجموعة من المقاييس الاحصائية الوصفية المتمثلة في التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي لاجابات افراد العينة -المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الذي يستعان به في معرفة مدى تشتت القيم والاجابات عن متوسطها الحسابي و لإثبات فرضيات الدراسة تم حساب كاي تربيع و مقارنة قيمته المحسوبة في كل محور مع قيمته الجدولية ، وللوقوف على مدى وجود الفروق ذات الدلالة الاحصائية استخدم الباحث مقياس وان واي انوفايث ارجع اجابات المبحوثين و المبحوثات في هذ المقياس الى متغير الاقدمية .

ثانيا: الادوات

-أدوات جمع البيانات :

يعد اختيار اداة البحث امر ضروري وهام في الأداة المناسبة، فبقدر ما يوافق الباحث في اختيار الأداة وجمعه لمعلومات بشكل صحيح بقدر ما يتوصل الى نتائج دقيقة وكافية لمعالجة موضوع الدراسة، وفي هذا البحث إختارنا الإستمارة كأداة لمعالجة موضوع الدراسة، وهي ورقة تحوي مجموعة من الأسئلة التي تخدم محاور البحث تقدم الى المبحوثين قصد الإجابة عنها.

اوهي: تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد، وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنات رقمية (انجرس، 2006، ص204)

وقد تم إعداد الاستمارة شكلا كالتالي :

الدباجة ثم البيانات الأولية التي تأتي بعدها محاور الدراسة، حيث احتوى المحور الأول على 14(بندا (المتعلق بالولاء التنظيمي والمحور الثاني المتعلق بالتشابه التنظيمي احتوى على 11(بندا)، وفي الأخير كان المحور الثالث المتعلق بالانتماء التنظيمي الذي ضم 14(بندا).

-البرامج والاساليب الاحصائية المستخدمة في معالجة المعطيات :

تم اعداد الاستمارة الى التحليل الاحصائي وفق برنامج الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS وفق المراحل التالية :

- 1) إختيار سلم ليكارت الثلاثي الذي يؤخذ الابعاد (موافق -معارض -محايد).
- 2) ترميز إجابات العينة المبحوثة حيث أخذ موافق 1 درجات ومعارض 2 درجات ومحايد 3 درجة .

(3) حساب المدى بين درجات سلم ليكارت الثلاثي فكان $2=1-3$

(4) قسم المدى على أكبر قيمة يعني $0,66 = \frac{2}{3}$

(5) بناء حدود مقياس ليكارت بإضافة الواحد الصحيح الى النتيجة 0.66

حيث نتحصل على: [1 ، 1.66] ← يقابله موافق

[1.66 ، 2.32] ← يقابله معارض

[2.32 ، 3] ← يقابله محايد

هذه الفئات سوف تكون موازين للمتوسط الحسابي

❖ المبحث الثاني : النتائج والمناقشة

أولاً: النتائج

صدق اداة الدراسة

أ- الصدق الخارجي :

بعد الاعداد الأولى لبنود الاستمارة وتوزيعها على محاور بما يخدم فرضيات البحث ثم عرضت هاته الأداة على الاستاذ المشرف للحصول على موافقته، وبعد مجموعة التصويبات التي قدمها تم عرضها على مجموعة من أساتذة الاختصاص بغية التحكيم الخارجي للوقوف على مدى صدقها، فكان لنا شرف تحكيمها من طرف :

الدكتورة: لامية بويدي. في قسم علم الاجتماع بالكلية

الدكتور: يوسف بالنور. في قسم علم الاجتماع بالكلية

لتخرج الاستمارة الى صورتها النهائية القابلة للتوزيع.

ب- الصدق الداخلي :

جدول رقم 01 معامل ارتباط بيرسون الخاص ببند المحاور

المحور الاول	معامل ارتباط بيرسون	المحور الثاني	معامل ارتباط بيرسون	المحور الثالث	معامل ارتباط بيرسون
1	0.093	15	0.281	26	0.230
2	0.108	16	0.610**	27	0.260
3	a	17	0.377*	28	0.260
4	0.607**	18	0.579**	29	0.628**
5	a	19	0.302	30	0.495**

0.610**	31	0.653**	20	0.578**	6
0.632**	32	0.514**	21	0.221	7
a	33	0.480**	22	0.315	8
a	34	0.337	23	0.534**	9
0.399*	35	0.386**	24	0.293	10
0.614**	36	0.468**	25	0.410**	11
0.603**	37			0.493**	12
0.625**	38			0.447**	13
0.338	39			0.547**	14

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

a. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

نلاحظ من خلال الجدول رقم 01: أن معظم قيم ارتباط بيرسون لمعظم عبارات المحاور الثلاثة ذات دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 % فأقل، وهذا ما يبين لنا أن معظم تلك العبارات تتمتع بدرجة صدق مرتفعة، كما يؤكد لنا كذلك قوة الارتباط الداخلي بين العبارات ومحورها.

الجدول رقم 02 الخاص بالمحاور لمعامل ارتباط بيرسون المحاور مع كامل الاستمارة

الرقم	المحور	معامل ارتباط بيرسون
01	المحور الأول	0.722**
02	المحور الثاني	0.869**
03	المحور الثالث	0.798**

يتضح لنا من خلال رقم 02 أعلاه أنه قيم معامل ارتباط كل محاور الاستمارة بالدرجة الكلية موجب وأنه ذات دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 % فأقل، وهذا ما يشير أن جميع محاور الاستمارة تتمتع بدرجة صدق عالية، وبناء على ما حصلنا عليه من نتائج في الجداول السابقة، فإنه يبين لنا ما مدى صدق واتساق عبارات ومحاور أداة الدراسة وصلاحياتها للتحليل والتفسير.

ثبات أداة الدراسة

جدول رقم 03 معامل الفاكرونيخ

محاو الاستمارة	عدد العبارات	ثبات المحور قيمة ألفا كرونباخ	الترتيب
المحور الاول : فعالية ممارسة العلاقات الانسانية في تحقيق الولاء التنظيمي	14	0.536	3

02	0.613	11	المحور الثاني : فعالية ممارسة العلاقات الانسانية في تحقيق التشابه التنظيمي
1	0.716	14	المحور الثالث : فعالية ممارسة العلاقات الانسانية في تحقيق الانتماء التنظيمي

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة ألفا كرونباخ لمحاور الاستمارة الثلاثة كانت بالترتيب التالي : 0.536، 0.613، 0.716، وهذه القيم كلها أكبر من 0.5 وهذا ما يبين أن الاستمارة، تتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، بحيث يمكن للباحث الاعتماد عليها في الدراسة .

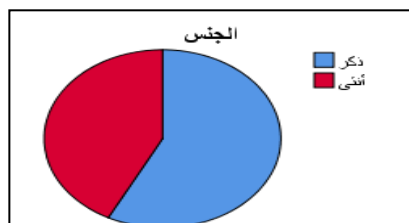
جدول رقم 04 الفا كرونباخ لكامل بنود الاستمارة

عدد عبارات المحاور في الاستمارة	قيمة ألفا كرونباخ
39	0.621

نلاحظ من خلال الجدول رقم 04 أن قيمة ألفا كرونباخ لكامل الاستمارة مرتفع ومقبول حيث بلغ 0.621، وهي قيمة دالة لأنها تقترب من الواحد وعليه فإن الاستمارة قابلة للاستعمال والتحليل.

أولاً: عرض وتحليل النتائج الأولية للعينة المبحوثة

الجدول رقم 05: عرض متغير الجنس للعينة المبحوثة

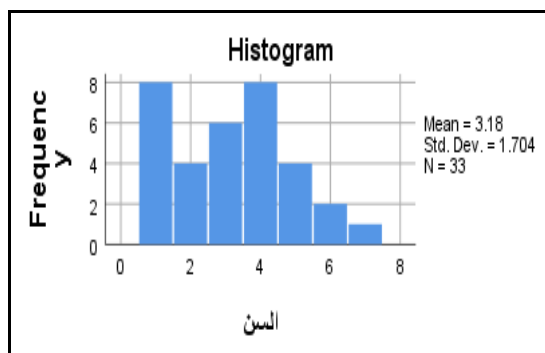


المتغير	الترميز	الجنس	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	01	ذكر	19	57.6%
	02	أنثى	14	42.4%
		المجموع	33	100%

الشكل رقم 01: دائرة نسبية لمتغير الجنس للعينة المبحوثة

يبين الجدول رقم 05 والدائرة النسبية لمتغير الجنس للعينة المبحوثة أن عدد الإناث يقترب من عدد الذكور وهو ما يبينه التكرار 14 الذي يقابله نسبة 42.4 % من المجموع الكلي بينما تقدر عدد الذكور بـ 19 فرداً بنسبة 57.6 % ، ولعل مرد هذه النتائج إلى اقتحام العنصر النسوي جميع الأنشطة خاصة في السنوات الأخيرة ، كذلك ربما طبيعة التكوين الذي توفره مراكز التكوين المهني كالخياطة، و صناعة الحلويات ، والطرز الحلاقة و التي يتقنها و يهتم بها العنصر النسوي أكثر من غيرهم، ولعل هذه النتيجة سوف تنعكس على موضوع الدراسة.

الجدول رقم 06 : عرض متغير السن للعينة المبحوثة

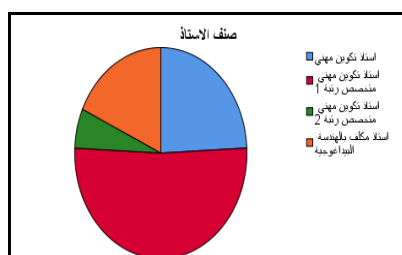


المتغير	الفئات	التكرار	النسب المئوية
العمر	38 - 35 سنة	8	%24.2
	42 - 39 سنة	4	%12.1
	46 - 43 سنة	6	% 18.2
	50- 47 سنة	8	%24.2
	54 - 51 سنة	4	%12.1
	58 - 55 سنة	2	% 6.1
	62 - 59 سنة	1	%3
المجموع		33	%100

الشكل رقم 02: اعمدة بيانية لمتغير السن للعينة

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والشكل رقم 02 أن الفئة العمرية التي تتراوح أعمارهم ما بين [35-38] و [47-50] هما الفئتان المنواليتان الأكثر تكرارا، حيث بلغت نسبة تواجدهما 24.2%، ثم باقي الفئات الأخرى و ربما يتفق الكل على أن هذه البيانات تعبر عن ما هو موجود من فئات عمرية في صفوف اساتذة التكوين المهني، وربما الفئة الأولى معقولة تتماشى مع خرجي الجامعات و مراكز التكوين المهني و ذوي الخبرة المهنية، والأکید ان هذ المخرجات سوف تؤثر حتما على موضوعنا فعالية العلاقات الانسانية و ممارستها في تحقيق التماثل التنظيمي.

الجدول رقم 07 : عرض متغير الصنف للعينة المبحوثة

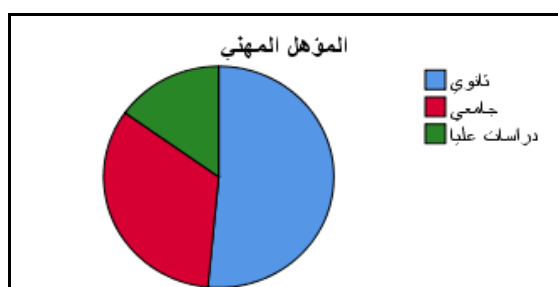


الشكل رقم 03: متغير الصنف للعينة

المتغير	صنف الاستاذ	التكرار	النسب المئوية
الصنف	أستاذ تكوين مهني	8	% 24.2
	أستاذ تكوين متخصص رتبة 1	17	% 51.5
	أستاذ تكوين متخصص رتبة 2	2	% 6.1
	أستاذ مكلف بالهندسة البيداغوجية	6	% 18.2
المجموع		33	% 100

إن معطيات الجدول أعلاه والشكل رقم 03 توضح جليا رتب فريق التكوين في مركز التكوين المهني محل الدراسة، كما يتضح أن أغلبهم برتبة استاذ تكوين متخصص رتبة واحد (1) و هم اولئك الذين لهم شهادات جامعية ، او متحصلين على ترقيات داخلية و هو ما يوضحه تكرار 17 بنسبة 51.5% بعدها تأتي رتبة استاذ تكوين مهني وهم الحرفيين والاساتذة المتكونين في معاهد التكوين المتخصصة ثم، رتبة استاذ مكلف بالهندسة البيداغوجية وفي الاخير رتبة استاذ متخصص رتبة 2 ويمكننا أن نرجع هذه النتائج إلى احتياجات مراكز التكوين المهني والترقيات الداخلية، وهو ما يظهر التباين في الرتب والمناصب، وهو متغير شخصي يخدم موضوع التماثل التنظيمي وممارسة العلاقات الانسانية في مثل هذه المؤسسات.

الجدول رقم 08 : عرض متغير المؤهل المهني للعينة المبحوثة



المؤهل المهني	الترميز	التكرار	النسبة المئوية
ثانوي	1	17	51.5%
جامعي	2	11	33.3%
دراسات عليا	3	5	15.2%
المجموع		33	100%

الشكل رقم 04: متغير المؤهل المهني للعينة

توضح معطيات الجدول أعلاه و الشكل رقم 04 أن عدد الجامعيين في العينة المبحوثة 11 مفردة من عينة البحث و هذه بق ذلك ان 06 اساتذة متحصلون على ترقية داخلية اهلتهم الى رتبة استاذ متخصص رتبة 01 كما يوضح الجدول ان 17 مفردة ذوي مستوى تعليمي ثانوي، بنسبة 51.5 % و لعل هذه القيم تعكس النظام الداخلي لمؤسسات التكوين المهني في التوظيف والترقية مثله مثل المؤسسات الاخرى، وربما تؤثر على فعالية ممارسة العلاقات الانسانية، و

الحالة الاجتماعية	الترميز	التكرار	النسبة المئوية
متزوج	1	25	75.8%
عازب	2	8	24.2%

التماثل التنظيمي .

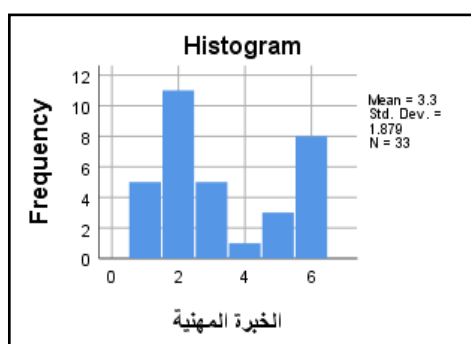
الجدول رقم 09 : عرض متغير الحالة الاجتماعية للعينة المبحوثة



شكل رقم 05: متغير الحالة الاجتماعية للعينة

توضح معطيات الجدول أعلاه والشكل رقم 05 أن عدد المتزوجين 25 حالة بنسبة 75.8 % بينما يتناقص عدد العازبين بتكرار 08 و نسبة مئوية تقدر ب 24.2 % وما مرد هذه البيانات الى الفئات العمرية التي اعتمدها الباحث و التي بدأت بسن الرشد و هي نتيجة معقولة تعبر عن ثقافة المجتمع السوفي الذي يشجع على الزواج في سنوات مبكرة، مستويات المعيشة المرتفعة، و المقبولة، ولعل هذا المتغير يرتبط بموضوع دراستنا من حيث عقلانية الفئة المتزوجة و تغليبها العقل والمصلحة المهنية العامة، في عملية تقييم كافة الأنشطة في المؤسسة لاسيما ممارسة العلاقات العامة و واقع التماثل التنظيمي .

الجدول رقم 10 : عرض متغير الخبرة المهنية للعينة المبحوثة



الشكل رقم 06: متغير الخبرة المهنية للعينة

الرقم	الخبرة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
01	من 2 الى 6 سنوات	5	%15.2
02	من 7 الى 11 سنة	11	%33.3
03	من 12 الى 16 سنة	5	%15.2
04	من 17 الى 21 سنة	1	%3
05	من 22 الى 26 سنة	3	%9.1
06	من 27 الى 31 سنة	8	%24.2
	المجموع	33	%100

توضح بيانات الجدول الخاض بمتغير الخبرة المهنية لعينة الدراسة والشكل رقم 06 أن الفئة المنوالية الأكثر تكرارا و هي فئة العاملين الذين لهم خبرة مهنية محصورة بين 07 و 11 سنة التي يقابلها تكرار مقدر ب 11 مفردة بنسبة مئوية تقدر ب 33.3% ثم تأتي بعدها فئة ذوي الخبرة من 27 سنة الى 31 سنة لتترتب في الأخير باقي الفئات الاخرى، و لعل مرد هذه النتائج الى الفئات العمرية الشابة التي توظف مراكز التكوين المهني بمدينة الوادي، وكذلك اهتمام المجتمع السوفي بمراكز التكوين المهني في سنوات مبكرة منذ أواخر الثمانينات، و سياسة الدولة في المناطق الصحراوية التي تشجع على التكوين المهني والتمهين، والملاحظ هنا ان هذه الفئات و إن اختلفت فانها سوف تؤثر على إجابات العينة المبحوثة وتعكس المصادقية في ممارسة العلاقات الانسانية وارتباطها بالتماثل التنظيمي

ثانيا: عرض و تحليل نتائج الدراسة الميدانية

جدول 11 عرض وتحليل نتائج المحور الأول : فعالية ممارسة العلاقات الانسانية في تحقيق الولاء التنظيمي

الرقم		خيارات الاجابة			الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي تربيع	sig	الاتجاه
		موافق	معارض	محايد					
01	ت	30	2	1	1.12	0.415	49.273 ^a	0.000	موافق
	ن %	90.9	6.1	3					
02	ت	32	01	0	1.03	0.174	29.121 ^b	0.000	موافق
	ن %	97	3	0					
03	ت	33	0	0	1	/	/	0.000	موافق
	ن %	100	0	0					
04	ت	23	2	8	1.55	0.869	21.273 ^a	0.000	موافق
	ن %	69.7	6.1	24.2					
05	ت	33	0	0	1	/	/	0.000	موافق
	ن %	100	0	0					
06	ت	29	3	1	1.15	0.442	44.364 ^a	0.000	موافق
	ن %	87.9	9.1	3					
07	ت	28	3	2	1.21	0.545	39.455 ^a	0.000	موافق
	ن %	84.8	9.1	6.1					
08	ت	27	0	6	1.36	0.783	13.364 ^b	0.000	موافق
	ن %	81.8	0	18.2					
09	ت	23	7	3	1.39	0.659	20.364 ^a	0.000	موافق
	ن %	69.7	21.2	9.1					
10	ت	32	1	0	1.03	0.174	29.121 ^b	0.000	موافق
	ن %	97	3.0	0					
11	ت	20	7	6	1.58	0.792	11.091 ^a	0.004	موافق
	ن %	60.6	21.2	18.2					
12	ت	29	0	3	1.19	0.592	22.091 ^b	0.000	موافق
	ن %	87.9	0	9.1					
13	ت	27	2	4	1.30	0.684	35.091 ^a	0.000	موافق
	%	81.8	6.1	12.1					
14	ت	26	3	4	1.33	0.692	30.72 ^a	0.000	موافق
	%	78.8	9.1	12.1					
	المحور الاول								
					1.23	0.52	20.667 ^a	0.000	موافق

يبين الجدول رقم 11 الخاضع بالمحور الأول المتعلق بفاعلية ممارسة العلاقات الانسانية في تحقيق الولاء التنظيمي ان المتوسط الحسابي لكافة بنود المحور يقع في المجال من 1 الى 1.66 الذي يقابله اجابة المبحوث على الاسئلة ب(موافق) وكانت الانحرافات المعيارية لكافة بنود المحور بسيطة تعبر عن قرب القيم من متوسطها الحسابي وهذا يعني شبه اتفاق عن الاجابة موافق كما يبين الجدول قيمة كاي تربيع التي اكبر من قيمتها الجدولية و في الاخير تعبر نتائج المحور ككل عن تمركز الاجابات حول اختيار موافق بمتوسط حسابي قدره 1.23 بانحراف معياري منخفض قيمته 0.52 وكاي تربيع يقدره^a 20.667 هذه النتائج التي توجهنا نحو قبول الفرضية الاجابية القائلة بفاعلية ممارسة العلاقات الانسانية في تحقيق التماثل التنظيمي على مستوى الولاء التنظيمي.

جدول 12 عرض وتحليل نتائج المحور الثاني : فعالية ممارسة العلاقات الانسانية في تحقيق التشابه التنظيمي

الرقم		خيارات الاجابة			الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي تربيع	sig	الاتجاه
		موافق	معارض	محايد					
26	ت	30	2	1	1.12	0.415	22.091 ^b	0.000	موافق
	ن %	90.9	6.1	3					
27	ت	32	01	0	1.03	0.174	44.364 ^b	0.000	موافق
	ن %	97	3	0					
28	ت	33	0	0	1	/	44.182 ^b	0.000	موافق
	ن %	100	0	0					
29	ت	23	2	8	1.55	0.869	33.813 ^c	0.000	موافق
	ن %	69.7	6.1	24.2					
30	ت	33	0	0	1	/	18.939 ^a	0.000	موافق
	ن %	100	0	0					
31	ت	29	3	1	1.15	0.442	34.909 ^a	0.000	موافق
	ن %	87.9	9.1	3					
32	ت	28	3	2	1.21	0.545	44.364 ^b	0.000	موافق
	ن %	84.8	9.1	6.1					
33	ت	27	0	6	1.36	0.783	/	0.000	موافق
	ن %	81.8	0	18.2					
34	ت	23	7	3	1.39	0.659	/	0.000	موافق
	ن %	69.7	21.2	9.1					
35	ت	32	1	0	1.03	0.174	52.273 ^b	0.000	موافق
	ن %	97	3.0	0					
36	ت	20	7	6	1.58	0.792	25.273 ^b	0.000	موافق
	ن %	60.6	21.2	18.2					
37	ت	29	0	3	1.19	0.592	49.273 ^b	0.000	موافق
	ن %	87.9	0	9.1					
38	ت	27	2	4	1.30	0.684	35.091 ^b	0.000	موافق
	%	81.8	6.1	12.1					
39	ت	26	3	4	1.33	0.692	25.485 ^a	0.000	موافق
	%	78.8	9.1	12.1					
		المحور الثالث							

يبين الجدول رقم 12 الخاص بالمحور الثاني المتعلق بفاعلية ممارسة العلاقات الانسانية في تحقيق التشابه التنظيمي ان المتوسط الحسابي لكافة بنود المحور يقع في المجال من 1 الى 1.66 الذي يقابله اجابة المبحوث على الاسئلة ب(موافق) و كانت الانحرافات المعيارية لكافة بنود المحور بسيطة تعبر عن قرب القيم من متوسطها الحسابي و هذا يعني شبه اتفاق عن الاجابة موافق كما يبين الجدول قيمة كاي تربيع التي اكبر من قيمتها الجدولية والتي قدرت ب 15.364^b وفي الاخير تعبر نتائج المحور ككل عن تمركز الاجابات حول اختيار موافق بمتوسط حسابي قدره 1.4 بانحراف معياري منخفض قيمته 0.74 وكاي تربيع يقدر ب 15.364^b هذه النتائج التي توجهنا نحو قبول الفرضية الاجابية الثانية القائلة بفاعلية ممارسة العلاقات الانسانية في تحقيق التماثل التنظيمي على مستوى التشابه التنظيمي .

جدول 13 عرض وتحليل نتائج المحور الثالث : فعالية ممارسة العلاقات الانسانية في تحقيق الانتماء التنظيمي

الرقم		خيارات الاجابة			الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	كاي تربيع	sig	الاتجاه
		موافق	معارض	محايد					
26	ت	30	2	1	1.12	0.415	22.091 ^b	0.000	موافق
	% ن	90.9	6.1	3					
27	ت	32	01	0	1.03	0.174	44.364 ^b	0.000	موافق
	% ن	97	3	0					
28	ت	33	0	0	1	0	44.182 ^b	0.000	موافق
	% ن	100	0	0					
29	ت	23	2	8	1.55	0.869	33.813 ^c	0.000	موافق
	% ن	69.7	6.1	24.2					
30	ت	33	0	0	1	0	18.939 ^a	0.000	موافق
	% ن	100	0	0					
31	ت	29	3	1	1.15	0.442	34.909 ^a	0.000	موافق
	% ن	87.9	9.1	3					
32	ت	28	3	2	1.21	0.545	44.364 ^b	0.000	موافق
	% ن	84.8	9.1	6.1					
33	ت	27	0	6	1.36	0.783		0.000	موافق
	% ن	81.8	0	18.2					
34	ت	23	7	3	1.39	0.659		0.000	موافق
	% ن	69.7	21.2	9.1					
35	ت	32	1	0	1.03	0.174	52.273 ^b	0.000	موافق
	% ن	97	3.0	0					
36	ت	20	7	6	1.58	0.792	25.273 ^b	0.000	موافق
	% ن	60.6	21.2	18.2					
37	ت	29	0	3	1.19	0.592	49.273 ^b	0.000	موافق
	% ن	87.9	0	9.1					
38	ت	27	2	4	1.30	0.684	35.091 ^b	0.000	موافق
	%	81.8	6.1	12.1					
39	ت	26	3	4	1.33	0.692	25.485 ^a	0.000	موافق
	%	78.8	9.1	12.1					
		المحور الثالث			1.23	0.48	64.667 ^a	0.000	موافق

يبين الجدول رقم 13 الخاص بالمحور الثالث المتعلق بفاعلية ممارسة العلاقات الانسانية في تحقيق الانتماء التنظيمي ان المتوسط الحسابي لكافة بنود المحور يقع في المجال من 1 الى 1.66 الذي يقابله اجابة المبحوث على الاسئلة ب(موافق) و كانت الانحرافات المعيارية لكافة بنود المحور بسيطة تعبر عن قرب القيم من متوسطها الحسابي الذي يقدر ب 1.23 و هذا يعني شبه اتفاق عن الاجابة موافق كما يبين الجدول قيمة كاي تربيع التي اكبر من قيمتها الجدولية و التي قدرت ب 64.667^a و في الاخير تعبر نتائج المحور ككل عن تمركز الاجابات حول اختيار موافق بمتوسط حسابي قدره 1.23 بانحراف معياري منخفض قيمته 0.48 و كاي تربيع يقدر ب 64.667^a هذه النتائج التي توجهنا نحو قبول الفرضية الاجابية الثالثة القائلة بفاعلية ممارسة العلاقات الانسانية في تحقيق التماثل التنظيمي على مستوى الانتماء التنظيمي.

النتائج العامة

بعد المعالجة الاحصائية للمعطيات الميدانية وفق برنامج spss والوقوف على مختلف المقاييس الاحصائية التي تبحث في العلاقة بين المتغير الاول (فعالية ممارسة العلاقات الانسانية) و المتغير الثاني (التماثل التنظيمي) على مستوى أبعاده الثلاثة (الولاء التنظيمي - التشابه التنظيمي - الانتماء التنظيمي) استنتج الباحث النقاط التالية :

1- ممارسة العلاقات الانسانية و الاهتمام المعني بالعاملين ، و ادماجهم و الاتصال بهم و مراعاة شعورهم و تحفزهم معنويا و اشراكهم في اتخاذ القرارات و الاهتمام ببيئة العمل الداخلية في مؤسسات التكوين المهني من شأنه تحقيق التماثل التنظيمي للعاملين على مستوى الولاء التنظيمي و تنمية روح التنظيمية لدى العاملين .

2- ممارسة العلاقات الانسانية و الاهتمام المعني بالعاملين ، و ادماجهم و الاتصال بهم و مراعاة شعورهم و تحفزهم معنويا و اشراكهم في اتخاذ القرارات و الاهتمام ببيئة العمل الداخلية في مؤسسات التكوين المهني من شأنه تحقيق التماثل التنظيمي للعاملين على مستوى التشابه التنظيمي و ربط العاملين بمؤسستهم و تنمية احساسهم بتشابه اهدافهم مع اهداف المنظمة . .

3- ممارسة العلاقات الانسانية و الاهتمام المعني بالعاملين ، و ادماجهم و الاتصال بهم و مراعاة شعورهم و تحفزهم معنويا و اشراكهم في اتخاذ القرارات و الاهتمام ببيئة العمل الداخلية في مؤسسات التكوين المهني من شأنه تحقيق التماثل التنظيمي للعاملين على مستوى الانتماء التنظيمي و احساس العاملين بعضويته ضمن المؤسسة وهو ما ينعكس ايجابا على اهداف المنظمة.

4 تعتبر العلاقات الانسانية أحد الميكانيزمات التي تعتمد عليها المؤسسات لاسيما مراكز التكوين المهني في تحقيق التماثل التنظيمي، لضمان سيرورة المؤسسة و الوصول الى الأهداف المسطرة.

الاقتراحات

في نهاية هاته الدراسة اراد الباحث ان يقترح مجموعة من النقاط التي تسهم في تعزيز ممارسة العلاقات الانسانية في المؤسسة لاسيما مؤسسات التكوين المهني و تحقيق التماثل التنظيمي او الحفاظ عليه ، وتتمثل هاته النقاط فقي :

- توعية المديرين بأهمية ممارسة العلاقات العامة في كافة المؤسسات مهما كانت طبيعة نشاطها
- محاولة لفت الانتباه الى الدراسات التي تهتم بالعنصر البشري في جميع مجالات الحياة
- محاولة توجيه جانبا من الدراسات و البحوث الاكاديمية الى طرح مواضيع مرتبطة بالتماثل التنظيمي ، الولاء الانتماء، التشابه التنظيمي .

خلاصة الفصل الثاني

ومن خلال الفصل السابق تم عرض النتائج الخاصة بالدراسة وبعد التحليل المعالجة الإحصائية للبيانات استنتجنا ان هناك علاقة بين ممارسة العلاقات الانسانية والتماثل التنظيمي، وبالتالي يجب على القادة والمديرين الإداريين الاهتمام بالعاملين، و ادماجهم و الاتصال بهم و مراعاة شعورهم و تحفيزهم معنويا و اشراكهم في اتخاذ القرارات والاهتمام ببيئة العمل الداخلية في مؤسسات التكوين المهني، من شأنه تحقيق التماثل التنظيمي للعاملين على مستوى أبعاده الثلاثة (الولاء التنظيمي - التشابه التنظيمي - الانتماء التنظيمي)، كل هذا يربط العاملين بمؤسستهم ويحقق اهدافهم و اهداف المنظمة، وهذا ما تسعى له كل المؤسسات الناجحة.

الختامة



الخاتمة

من خلال هذه الدراسة تطرقنا إلى موضوع مهم وحديثا نوعا ما شغل بال الكثير من الباحثين في علم النفس وعلم الاجتماع وخاصة علم اجتماع تنظيم والعمل، وأصحاب المؤسسات على اختلاف طبيعتها ومن بين هذه المؤسسات مراكز التكوين المهني، وهو موضوع التماثل التنظيمي الذي تم ربطه بممارسة العلاقات الإنسانية داخل هذه المنظمات -التكوين المهني- حيث تم التعرف مدى علاقة ممارسة العلاقات الإنسانية في تحقيق التماثل التنظيمي.

رغم ان هناك العديد من الدراسات السابقة التي اعتمدنا عليها في دراستنا، تناولت موضوع التماثل التنظيمي والعلاقات الإنسانية، الا ان الفجوة المعرفية كانت متمثلة في قصور هاته الدراسات في ربط متغير التماثل التنظيمي مع ممارسة العلاقات الإنسانية وعجزها عن التعبير عن التماثل التنظيمي بدلالة احد المتغيرات الجزئية المتعلقة بيئة العمل الداخلية او الخارجي، من هنا انطلقت الدراسة من خلال السؤال الرئيس :

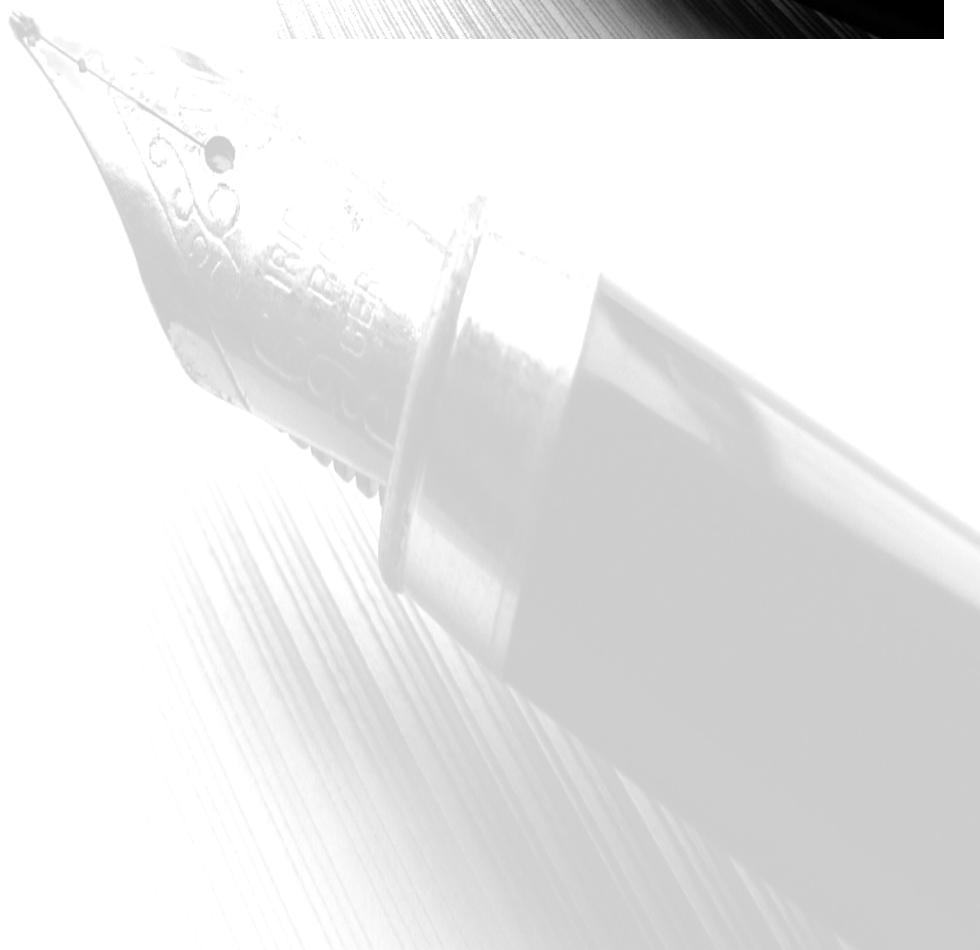
مامدى فاعلية ممارسة العلاقات الإنسانية في تحقيق التماثل التنظيمي ؟

واقترح الفرضية العامة :فاعلية ممارسة العلاقات الإنسانية كفيلة بتحقيق التماثل التنظيمي.

ومن خلال عينة موضوع الدراسة والمعالجة الإحصائية للبيانات استنتج الباحث ان ممارسة العلاقات الإنسانية و الاهتمام بالعاملين، و ادماجهم و الاتصال بهم و مراعاة شعورهم و تحفزهم معنويا و اشراكهم في اتخاذ القرارات و الاهتمام ببيئة العمل الداخلية في مؤسسات التكوين المهني من شأنه تحقيق التماثل التنظيمي للعاملين على مستوى أبعاده الثلاثة (الولاء التنظيمي-التشابه التنظيمي- الانتماء التنظيمي) و ربط العاملين بمؤسستهم و تنمية احساسهم وتحقيق اهدافهم و اهداف المنظمة .

وفي الأخير رغم النقائص التي احتوتها هذه الدراسة، الا اننا نأمل اننا قد اضعنا موضوع جديد يمكنه ان يساهم ولو بشيء بسيط في عملية البحث العلمي لاثراء المعرفة العلمية ،وهذه الدراسة قد تكون بداية لانطلاقة جديدة لبحوث زملاء الآخرين .

قائمة المراجع



قائمة المراجع

أولاً: الكتب:

1. طلعت إبراهيم لطفى، علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2007.
2. موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، ترجمة: بوريد صحراوي، كمال بوشرف، سعيد سبعون، ط2، دار القصة للنشر - الجزائر، 2006.

ثانياً: المذكرات والرسائل العلمية:

1. إيمان بودريالة، العلاقات الإنسانية أثرها على الأداء الوظيفي للعمال: دراسة ميدانية بجامعة احمد دراية، مذكرة ماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، ادرار، 2022.
2. لنصاري مريم، العلاقات الانسانية في محيط العمل ودوره في تحسين الاداء الوظيفي -دراسة ميدانية بالمركز الجامعي الحاج موسى أق اخاموك-تمنراست، مذكرة ماجستير تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، 2013.
3. حكيمه مصباحي، التماثلات التنظيمية وعلاقتها بجودة أداء أساتذة التعليم الثانوي -دراسة ميدانية على عينة من أساتذة مقاطعة قمار-ولاية الوادي، أطروحة دكتوراه علوم في علم اجتماع المنظمات والموارد البشرية والاتصال، جامعة حمه لخضر الوادي -الجزائر، 2023.
4. نصيرة ملاك، التماثل التنظيمي وعلاقته بالراحة النفسية لدى اعوان الحماية المدنية، مذكرة ماستر، دراسة ميدانية بمديرية الحماية المدنية- مذكرة ماستر، بالمسيلة -، 2018.

ثالثاً: المجلات العلمية:

1. نور الإيمان أشرف محمد عيد، التماثل التنظيمي كمدخل لتحقيق التميز المؤسسي بالمنظمات غير الحكومية، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، المجلد: العاشر، العدد الرابع، المنصورة، يوليو 2022م.
2. بلقاسم سلاطينية، العلاقات الإنسانية في المؤسسة، مجلة العلوم الإنسانية -جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الخامس، 2004.
3. نور الإيمان أشرف محمد عيد، التماثل التنظيمي كمدخل لتحقيق التميز المؤسسي بالمنظمات غير الحكومية، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، المجلد العاشر، العدد الرابع، المنصورة، مصر، 2022.

4. -سعيد بن راشد بن علي الشهوي وآخرون، اثر التماثل التنظيمي في الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان، دراسة ميدانية، مجلة العلوم التربوية والنفسية ،المجلد 5،العدد10، سلطنة عمان ،2021م.

الملاحق



الملحق رقم 01 :

العنوان:

فعالية ممارسة العلاقات الانسانية في تحقيق التماثل التنظيمي بالمؤسسة الجزائرية
(دراسة ميدانية على عمال وموظفي التكوين المهني بولاية الوادي)

السؤال الرئيسي :

ما مدى فعالية ممارسة العلاقات الانسانية في تحقيق التماثل التنظيمي في المؤسسة؟

الاسئلة الفرعية:

- ما مدى فعالية ممارسة العلاقات الإنسانية في تحقيق الولاء التنظيمي لدى عمال وموظفي مؤسسات التكوين المهني بالوادي ؟
- ما مدى فعالية ممارسة العلاقات الإنسانية في تحقيق التشابه التنظيمي لدى عمال وموظفي مؤسسات التكوين المهني بالوادي ؟
- ما مدى فعالية ممارسة العلاقات الإنسانية في تحقيق الانتماء (العضوية) التنظيمي لدى عمال وموظفي مؤسسات التكوين المهني بالوادي ؟

فرضيات الدراسة

- العلاقات الإنسانية كفيلة بتحقيق الولاء التنظيمي لدى عمال وموظفي مؤسسات التكوين المهني بالوادي.
- العلاقات الإنسانية كفيلة بتحقيق التشابه التنظيمي لدى عمال وموظفي مؤسسات التكوين المهني بالوادي.
- العلاقات الإنسانية كفيلة بتحقيق الانتماء التنظيمي (العضوية) لدى عمال وموظفي مؤسسات التكوين المهني بالوادي.

استمارة

بغرض إتمام دراسة مذكرة تخرج مرحلة ماستر موسومة ب: **فعالية ممارسة العلاقات الانسانية في تحقيق التماثل التنظيمي بالمؤسسة الجزائرية**
نقدم لكم بهذه الإستمارة للإجابة عنها بوضع علامة X في الخانة المناسبة، ونعلمكم أن إجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.
- نشكر تعاونكم معنا -
الطالب : بالهادي ابراهيم البريد الالكتروني: belhadiart@gmail.com **تأطير :** د/ فيصل بوراس

البيانات الشخصية

- الجنس: ذكر ☐ انثى ☐
السن:
صنف الاستاذ :
استاذ تكوين مهني ☐ استاذ تكوين مهني متخصص رتبة 1 ☐ استاذ ت م م رتبة 2 ☐ استاذ مكلف بالهندسة البيداغوجية ☐
المؤهل العلمي : ثانوي ☐ جامعي ☐ دراسات عليا ☐
الحالة الاجتماعية : متزوج ☐ عازب ☐
الخبرة المهنية :

المحور الاول : فعالية ممارسة العلاقات الانسانية في تحقيق الولاء التنظيمي

الرقم	البنود	موافقة	معارض	محايد
01	الاتصالات الدائمة و الجماعية في المؤسسة تحفز على بذل اقصى جهد في العمل			
02	تنظيم الدورات التدريبية بانتظام يساهم في دفعك لتحقيق اهداف المؤسسة			
03	مناخ العمل الملائم يشعركم بالمسؤولية تجاه المؤسسة			
04	تخصيص اوقات للراحة اثناء العمل يدفعكم الى التضحية من اجل المؤسسة			
05	اشراككم في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة يحفزكم الى الترابط الوظيفي			
06	اهتمام الادارة بك يشعركم بالاعزاز والفخر			
07	التحفيزات المعنوية (قرعة حج - التكريمات - رحلات الاستجمام...) ترفع من معنويات الموظف للدفاع عن المنظمة			
08	تحقيق العدالة في المعاملة تدفعك الى تغليب مصلحة المنظمة عن مصلحتك الخاصة			
9	تحقيق العمل الجماعي داخل المؤسسة يحسسك بانك مالك للمنظمة			
10	تحقيق امن العامل داخل المؤسسة يكون لديك صورة حسنة عن المؤسسة تحدث بها الغير			
11	تفويض السلطة في المؤسسة يحقق لديك الرغبة في الالتزام			
12	الرقابة الطيبة للعمال و الاهتمام بصحتهم يحقق ولائهم لها			
13	التسامح في الاخطاء و اعتبارها فرص للتعلم يدفعك لحل المشاكل العمل بدل الشكاوي المستمرة .			
14	اهتمام المؤسسة بكم و تقديركم يجعلكم مستعدون للعمل ساعات طويلة			

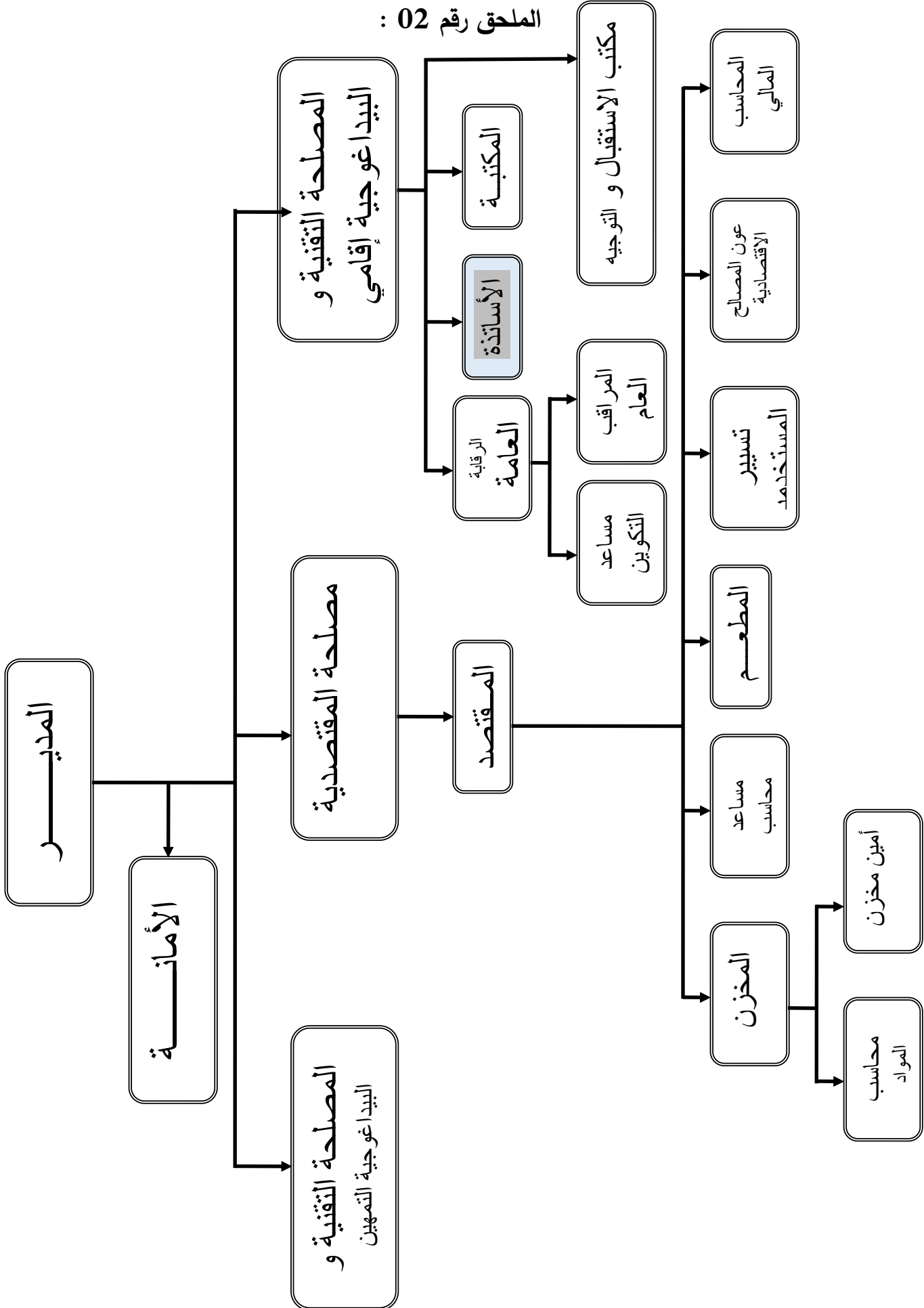
المحور الثاني : فعالية ممارسة العلاقات الانسانية في تحقيق التشابه التنظيمي

الرقم	البنود	خيارات الاجابة		
		موافق	معارض	محايد
01	الاتصالات الدائمة و الجماعية في المؤسسة تحقق اهداف العمال مع اهداف المؤسسة			
02	تنظيم الدورات التدريبية بانتظام يجعل سلوكياتك في المنظمة تتطابق مع سلوكيات الزملاء الآخرين			
03	مناخ العمل الملائم يجعل أداؤك في المؤسسة يتكامل مع أداء زملائك في العمل			
04	تخصيص اوقات للراحة اثناء العمل يجعل قيمكم الشخصية تتشابه مع قيم المؤسسة			
05	اشراككم في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة يحسسكم ان مشكلات المؤسسة جزء من مشكلاتكم			
06	اهتمام الادارة بشعور العمل يجعل رغباتكم لا تتعارض مع رغبات الزملاء في العمل			
07	التحفيزات المعنوية (قرعة حج - التكريمات_ رحلات الاستجمام...) تدفعكم نحو الفهم المشترك لأهداف المؤسسة			
08	تحقيق العدالة في المعاملة يحسسك ان ادائك يتكامل مع أداء زملاء العمل في المؤسسة			
9	تحقيق العمل الجماعي داخل المؤسسة يحسسك بان افكارك تتشابه مع افكار زملائك			
10	تحقيق امن العامل داخل المؤسسة يحقق لك تشابه اهدافك مع اهداف المؤسسة			
11	تفويض السلطة في المؤسسة يحقق تشابه قيمك الشخصية مع القيم السائدة في المؤسسة			

المحور الثالث : فعالية ممارسة العلاقات الانسانية في تحقيق الانتماء التنظيمي

الرقم	البنود	خيارات الاجابة		
		موافق	معارض	محايد
01	الاتصالات الدائمة و الجماعية في المؤسسة تشعرك بالفخر كونك تعمل في هذه المؤسسة			
02	تنظيم الدورات التدريبية بانتظام يساهم في تشابه أفكارك مع افكار زملائك في العمل			
03	مناخ العمل الملائم يجعلك تحس بالفاعلية و الانسجام مع المنظمة			
04	تخصيص اوقات للراحة اثناء العمل يحسسك بالسعادة في مكان عملك			
05	اشراككم في اتخاذ القرارات يشعرك ان صورة المؤسسة عند الغير تمثلك			
06	اهتمام الادارة بشعور العمل يجعل تحدث الآخرين عن نفسك كونك واحد من المؤسسة			
07	التحفيزات المعنوية (قرعة حج - التكريمات_ رحلات الاستجمام...) يشعرك بانتمائك للمؤسسة حتى بعد التقاعد			
08	تحقيق العدالة في المعاملة يحسسك بان المؤسسة أسرة يشعر فيها الكل بالانتماء			
9	تحقيق العمل الجماعي داخل المؤسسة يحسسك بان المؤسسة أسرة يشعر فيها الكل بالانتماء			
10	تحقيق امن العامل داخل المؤسسة يجعلني اتحدث عن نفسي كوني واحد من المنظمة			
11	تفويض السلطة في المؤسسة يحسسك بالاهتمام بمصير المنظمة			
12	الرقابة الطبية للعمال و الاهتمام بصحتهم يشعرك بالسعادة كونك تنتمي الى هذه المؤسسة			
13	التسامح في الاخطاء و اعتبارها فرص للتعلم يجعلني انجز كافة المهام بغرض ضمان اهدافي واهداف المؤسسة			
14	اهتمام المؤسسة بكم و تقديركم يجعلكم بانكم اعضاء فاعلين و منسجمين مع المؤسسة			

الملحق رقم 02 :



Reliability Statistics

		السن		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	سنة 38 الى سنة 35 من	8	24.2	24.2	24.2
	سنة 42 الى سنة 39 من	4	12.1	12.1	36.4
	سنة 46 الى سنة 43 من	6	18.2	18.2	54.5
	سنة 50 الى سنة 47 من	8	24.2	24.2	78.8
	سنة 54 الى سنة 51 من	4	12.1	12.1	90.9
	سنة 58 الى سنة 55 من	2	6.1	6.1	97.0
	سنة 62 الى سنة 59 من	1	3.0	3.0	100.0
Total		33	100.0	100.0	
Cronbach's Alpha		N of Items			
.716		14			

Correlations

		مح1	مح2	مح3	محك
مح1	Pearson Correlation	1	.447**	.427*	.722**
	Sig. (2-tailed)		.009	.013	.000
	N	33	33	33	33
مح2	Pearson Correlation	.447**	1	.514**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.009		.002	.000
	N	33	33	33	33
مح3	Pearson Correlation	.427*	.514**	1	.798**
	Sig. (2-tailed)	.013	.002		.000
	N	33	33	33	33
محك	Pearson Correlation	.722**	.869**	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.613	11

Reliability	Reli	Relia	Reli	Reli	Reliab	Reli	Reli	Reli	Reli	Re	Reli	Reli	Reliability
Cronbach's Alpha	Cronl	Cronba	Cron	Cron	Cronbac	Cron	Cron	Cron	Cron	Cro	Cron	Cron	Cronbach's Alpha
.613													.6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	14

Test Statistics

	س1	س2	س4	س6	س7	س8	س9	س10	س11	س12	س13	س14
Chi-Square	49.273 ^a	29.121 ^b	21.273 ^a	44.364 ^a	39.455 ^a	13.364 ^b	20.364 ^a	29.121 ^b	11.091 ^a	22.091 ^b	35.091 ^a	30.727 ^a
df	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2
Asymp. Sig.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000

a. 0 cells (.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 11.0.

b. 0 cells (.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 16.5.

Test Statistics

	س15	س16	س17	س18	س19	س20	س21	س22	س23	س24	س25
Chi-Square	31.091 ^a	28.364 ^a	49.273 ^a	7.818 ^a	31.818 ^a	31.091 ^a	26.727 ^a	22.091 ^b	31.091 ^a	26.909 ^a	11.455 ^a
df	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
Asymp. Sig.	.000	.000	.000	.020	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003

a. 0 cells (.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 11.0.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
س1	33	1.12	.415
س2	33	1.03	.174
س3	33	1.00	.000
س4	33	1.55	.869
س5	33	1.00	.000
س6	33	1.15	.442
س7	33	1.21	.545
س8	33	1.36	.783
س9	33	1.39	.659
س10	33	1.03	.174
س11	33	1.58	.792
س12	32	1.19	.592
س13	33	1.30	.684
س14	33	1.33	.692
م1	33	1.2323	.20772
Valid N (listwise)	32		

b. 0 cells (.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 16.5.

Test Statistics

	س26	س27	س28	س29	س30	س31	س32	س35	س36	س37	س38	س39
Chi-Square	22.091 ^a	44.364 ^b	44.182 ^b	33.813 ^c	18.939 ^a	34.909 ^b	44.364 ^b	52.563 ^c	25.273 ^b	49.2 ^b	35.0 ^b	25.4 ^a
df	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1
Asymp. Sig.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

a. 0 cells (.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 16.5.

b. 0 cells (.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 11.0.

c. 0 cells (.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 10.7.

س7	33	1.21	.545
س8	33	1.36	.783
س9	33	1.39	.659
س10	33	1.03	.174
س11	33	1.58	.792
س12	32	1.19	.592
س13	33	1.30	.684
س14	33	1.33	.692
م1	33	1.2323	.20772
Valid N (listwise)	32		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
س15	33	1.36	.742
س16	33	1.45	.833
س17	33	1.15	.508
س18	33	1.76	.902
س19	33	1.39	.788
س20	33	1.36	.742
س21	33	1.36	.699
س22	33	1.18	.584
س23	33	1.36	.742
س24	33	1.39	.747
س25	33	1.64	.859
م2	33	1.4022	.33941
Valid N (listwise)	33		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
س26	33	1.18	.584
س27	33	1.21	.600
س28	33	1.18	.528
س29	32	1.34	.745
س30	33	1.24	.663
س31	33	1.27	.626
س32	33	1.21	.600
س33	33	1.00	.000
س34	33	1.00	.000

الملاحق

س35	32	1.09	.390
س36	33	1.52	.870
س37	33	1.15	.508
س38	33	1.30	.684
س39	33	1.12	.485
م3	33	1.2023	.25427
Valid N (listwise)	31		