



الثقافة التنظيمية وعلاقتها ببعض المشكلات المهنية السائدة لدى هيئة الإطارات الوسطى

(دراسة ميدانية بمؤسسة أرسيلور – عنابة)

-Organizational culture and its relationship to certain professional problems of the Central Authority of Cadres (Case Study at Arcelor-Annaba)

-La culture organisationnelle et sa relation avec certains problèmes professionnels de l'Autorité centrale des cadres (Étude de cas à la entreprise Arcelor-Annaba)

د/ مراد بومنتقار جامعة باجي مختار – عنابة

د/ سارة خلفه جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2.

boumankarmourad@yahoo.fr

ملخص

إن الدراسة الراهنة تتمحور حول موضوع تناوله الكثير من العلماء والباحثين في اختصاصات مختلفة من إدارة وتنظيم فالثقافة التنظيمية هي خليط من المكونات المعنوية والمادية التي تؤثر في أفعال وتصرفات العاملين، إذ يتصرف العاملون بما يتفق والقيم والمعتقدات السائدة بالمنظمة فالثقافة ضرورية في جميع المنظمات مهما اختلف نوعها ونشاطها، فهي لا تقتصر على مخرجات فقط، بل تشمل عددا من المكونات الاجتماعية كالاعتراف والأدوار والهوية، هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن النموذج السائد في مؤسسة أرسيلور ميتال وكذا التعرف على العلاقة بين نماذج الثقافة التنظيمية والمشكلات المهنية السائدة لدى هيئة الإطارات الوسطى.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، الرضا الوظيفي، الصراع التنظيمي، حوادث العمل، المشكلات المهنية.

Abstract :

This study is about a topic that scholars and researchers of different areas have broached such as: management, and organization, thus, the organizational culture, is about a mixture of abstract and material components that influence deeds and behaviours of the workers.

The workers behave upon what is confirmed in terms of values and adopted beliefs at the level of the organization, so, culture is necessary for all the organizations whatever the discrepancy of its type and its activity, since it covers a considerable number of social components such as: customs, roles and identity.

This study has aimed to discover the adopted models at Arcelor Mittal Company, also to know the relationship between models of organizational culture and professional

problems at the level of middle managements organism.

Key words: organizational culture, occupational satisfaction, organizational struggle, industrial accidents and professional problems.

Résumé:

Cette étude porte sur un sujet abordé par des spécialistes et des chercheurs de différents domaines, notamment: la gestion et l'organisation, ainsi que la culture organisationnelle. Il s'agit d'un mélange de composantes abstraites et matérielles qui influencent les actes et les comportements des travailleurs.

Les travailleurs se comportent sur ce qui est confirmé en termes de valeurs et de croyances adoptées au niveau de l'organisation. La culture est donc nécessaire pour toutes les organisations, quelle que soit la divergence de son type et de son activité, puisqu'elle couvre un nombre considérable de composantes sociales telles que: en tant que: coutumes, rôles et identité.

Cette étude visait à découvrir les modèles adoptés par la société Arcelor Mittal, ainsi qu'à connaître la relation entre les modèles de culture organisationnelle et les problèmes professionnels au niveau des organismes de direction moyenne.

Mots clés: culture organisationnelle, satisfaction au travail, lutte organisationnelle, accidents du travail et problèmes professionnels.

مقدمة:

يشهد العصر الذي نعيش فيه تطورا سريعا في جميع المجالات وخاصة في مجال التنظيمات والتي تعد جزء لا يتجزأ من حياتنا اليومية ، ونتيجة لهذا التطور الذي شمل مختلف الجوانب الاقتصادية الاجتماعية و الثقافية و السياسية ، أصبحت المنظمات تعتمد على الأساليب العلمية في كل نشاطاتها وخاصة في تسيير الموارد البشرية، حيث بدأت تعطي أهمية كبيرة لهم من الجانب المادي وأهملت الجانب الإنساني والثقافي للأفراد، وهذا الأخير يعتبر نظاما للمعاني المشتركة و نمط من التصرفات العامة وقواعد السلوك التي يقتنع بها الأفراد العاملين داخل المنظمة ويتبنونها في تعاملاتهم لتصبح طقوسا و ممارسات ترسخ مع الزمن لتشكّل أساليب التفكير وطرق انجاز العمل واتخاذ القرارات وغيرها ، فتتلور هذه الأفكار و المبادئ و المعتقدات لتشكّل ثقافة تنظيمية تميز كل منظمة عن باقي المنظمات الأخرى. وهذا المعنى تصبح الثقافة التنظيمية بمثابة مرجع للسلوك النموذجي داخل المنظمة وكذلك محور أساسي من المحاور التي تساهم في الكشف عن الانعكاسات السلبية أو الايجابية لسلوكات الأفراد داخل المنظمة لاسيما سلوك الرضا والصراع وحوادث العمل، والتي تعتبر هذه السلوكات من أكثر المشكلات المهنية التي تعاني منها جل مؤسساتنا الجزائرية وبصورة خاصة المؤسسات الاقتصادية الإنتاجية الخدمائية، حيث أن تقدم المنظمة ونجاحها مرتبط بقدرة أفرادها على انجاز المهام الموكلة إليهم، و أن فشل المنظمات في تحقيق أهدافها التنظيمية مرهون بمدى تفشي تلك المشكلات الأنفة الذكر.

....الثقافة التنظيمية وعلاقتها ببعض المشكلات المهنية..... د/ مراد بومنقار د/سارة خلفه

ومن أجل ذلك فقد جاءت هذه الدراسة لتبين العلاقة بين نماذج الثقافة التنظيمية والمشكلات المهنية (ضعف الرضا الوظيفي، الصراع التنظيمي، حوادث العمل)، عند الإطارات الوسطى بمؤسسة أرسلورميتال وذلك بطرح التساؤل المركزي التالي:

هل توجد علاقة بين نماذج الثقافة التنظيمية السائدة والمشكلات المهنية لدى هيئة الإطارات الوسطى بمؤسسة أرسلور ميتال؟ ويندرج تحت هذا السؤال مجموعة من الأسئلة الفرعية

- ما طبيعة النموذج الثقافي السائد لدى هيئة الإطارات الوسطى بمؤسسة أرسلور ميتال؟

-هل توجد علاقة بين النموذج العلمي والمشكلات المهنية السائدة لدى هيئة الإطارات الوسطى؟

-هل توجد علاقة بين النموذج القانوني والمشكلات المهنية السائدة لدى هيئة الإطارات الوسطى بمؤسسة أرسلور ميتال؟

-هل توجد علاقة بين النموذج الإستحقاقى والمشكلات المهنية السائدة لدى هيئة الإطارات الوسطى بمؤسسة أرسلور ميتال؟

-هل يوجد اختلاف في المشكلات المهنية السائدة لدى هيئة الإطارات الوسطى تعزى لمتغيراتهم الشخصية (الجنس، الأقدمية المهنية، الحالة الاجتماعية)؟

أهداف الدراسة:

ومن خلال تناولنا لهذا الموضوع، فإننا نسعى إلى تحقيق جملة من الأهداف، يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- يتحدد هدف الدراسة العام في التعرف على طبيعة العلاقة الكائنة بين نماذج الثقافة التنظيمية داخل مؤسسات الدراسة وعلاقتها بالمشكلات المهنية السائدة.

- التعرف على واقع الثقافة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية أي النموذج الثقافي السائد في مؤسسة أرسلورميتال.

- الكشف عن أنجع النماذج الذي يحقق الفعالية داخل المؤسسة، ويساهم في التقليل من مظاهر

ضعف الرضا الوظيفي والتخفيف من حدة الصراع التنظيمي، والتخفيض من معدل حوادث العمل

- الكشف عن النموذج الثقافي التنظيمي الذي يكون عائقا أو السبب في خلق سلوك مهني سلبي للعامل الجزائري.

الفرضيات:

الفرضية العامة:

توجد علاقة بين نماذج الثقافة التنظيمية السائدة والمشكلات المهنية لدى هيئة الإطارات الوسطى.

الفرضيات الجزئية :

- 1- النموذج الثقافي السائد لدى هيئة الإطارات الوسطى بمؤسسة أرسيلور ميتال هو النموذج القانوني.
- 2- توجد علاقة بين النموذج العلمي والمشكلات المهنية السائدة لدى هيئة الإطارات الوسطى بمؤسسة أرسيلور ميتال.
- 3- توجد علاقة بين النموذج القانوني والمشكلات المهنية السائدة لدى هيئة الإطارات الوسطى بمؤسسة أرسيلور ميتال.
- 4- توجد علاقة بين النموذج الإستحقاقى والمشكلات المهنية السائدة لدى هيئة الإطارات الوسطى بمؤسسة أرسيلور ميتال.
- 5- يوجد اختلاف في المشكلات المهنية السائدة لدى هيئة الإطارات الوسطى تعزى لمتغيراتهم الشخصية.

الدراسات السابقة: إن الدراسات السابقة التي وجدت في مختلف الكتب والمجلات التي توفرت لنا. لم نجد منها التي تناولت المتغيرين معا، محور دراستنا "الثقافة التنظيمية وعلاقتها ببعض المشكلات المهنية" (ضعف الرضا الوظيفي، الصراع التنظيمي، حوادث العمل)، غير أن هذا لا يعني أنه لا توجد دراسات تناولت كل متغير على حدا.

*- دراسة سعود بن نمر (1992) بعنوان الصراع التنظيمي عوامله وطرق إدارته، سعود بن محمد النمر، الصراع التنظيمي، عوامله وطرق إدارته، مجلة جامعة عبد العزيز، الاقتصاد والإدارة، مجلد 8. يهدف البحث إلى التعرف على العوامل المؤثرة على نشوء الصراع التنظيمي والطرق الملائمة لإدارته فقد تم استخدام عينة عشوائية من عدد من موظفي الإدارة في خمسة أجهزة حكومية الخدماتية بمدينة الرياض كمجال لهذه الدراسة.

أوضحت النتائج أن أفراد العينة على وعي بظاهرة الصراع التنظيمي، وأن هناك مجموعة من العوامل تساهم في نشوئه بين العاملين، يظهر أهمها فيما يتعلق بالعوامل المادية وفرص الترقية وغموض المسؤوليات وتوزيع السلطة.

كما أشارت الدراسة كذلك إلى ظهور علاقات إحصائية معنوية بين متغيرات العمر، وسنوات الخدمة، والمستوى التعليمي، وبين بعض العوامل، مثل، توزيع الموارد، والمزايا المادية وفرص الترقية وغموض المسؤوليات والمشاركة في اتخاذ القرارات .

*- دراسة خالد العمري (1992): بعنوان "مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس في الأردن وعلاقته ببعض خصائص الشخصية والوظيفية "

هدفت هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

....الثقافة التنظيمية وعلاقتها ببعض المشكلات المهنية..... د/ مراد بومنقار د/سارة خلفه

- 1- ما مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس الحكومية ومحافظة أربد الأردن.
- 2- هل توجد علاقة دالة احصائيا(0.05) بين الرضا الوظيفي لمديري هذه المدارس من جهة والمتغيرات التالية متجمعة من جهة أخرى، الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي والخبرة الإدارية ... الخ.
- 3- هل توجد مساهمة دالة احصائيا (0.05) لأي من المتغيرات السبعة المذكورة أعلاه في شرح التباين في الرضا الوظيفي لمديري هذه المدارس.

وتكونت عينة الدراسة من 223 مدير ومديرة مدرسة. وخلصت الدراسة إلى أهم النتائج والتي نوجزها فيما يلي: بينت الدراسة وجود علاقة بين الرضا الوظيفي وبعض الخصائص الشخصية والوظيفية فقد بينت وجود علاقة دالة إحصائية على مستوى (0.01) بين مجموعة هذه الخصائص والرضا الوظيفي لمديري ومديرات المدارس كما أفرزت النتائج بعض العلاقات بين الخصائص الشخصية والوظيفية نفسها، فالمديرون كانوا أكثر خبرة من وتأهيلا من المديرات.

*- دراسة بويابة محمد الطاهر(1995): بعنوان " اتجاهات إطارات الهيئة الوسطى الإدارية نحو

النماذج الثقافية التنظيمية

تنطلق الدراسة من التساؤل المركزي الآتي:

*ما اتجاه الهيئة الوسطى الإدارية في المؤسسة الإنتاجية والخدماتية نحو النماذج الثقافية للتنظيم؟

عينة الدراسة: وتضم العينة 35 مشرفا في قطاع الخدمات و45 مشرفا في قطاع الإنتاج. المنهج المستخدم والأداة: تقوم هذه الدراسة على المنهج الوصفي، ولغرض التعرف على الاتجاه تمت صياغة أداة بحث في شكل استمارة قياس الاتجاه وفق سلم ليكارت الخماسي. النتائج المتوصل إليها:

- تحقق الفرضية العامة للبحث حيث برز اتجاه واضح نحو تفضيل العمل في ظل النموذج الإستحقاقى واعتبار أن المؤسسة الناجحة هي تلك التي تمارس ميدانيا هذا النموذج. -يفضل مشرفو قطاع الخدمات النموذج الإستحقاقى والقانوني، بينما في قطاع الإنتاج كان الاتجاه موجبا نحو النموذج الإستحقاقى ثم التطوري فالقانوني.

-أما في محور المؤسسة الناجحة فأفراد العينة من القطاع الخدماتي أبدوا اتجاهات موجبة نحو النموذج الإستحقاقى والقانوني في حين كانت نسبة من كان اتجاههم موجبا نحو النموذج العلمي في قطاع الإنتاج أكثر منه في قطاع الخدمات.

- كما كان الاتجاه الجماعي موجبا بنسبة كبيرة في قطاع الخدمات نحو النموذج الإستحقاقى والقانوني بينما كان الاتجاه بنسبة كبيرة في قطاع الإنتاج نحو النموذج العلمي ، في حين كانت النسبة متقاربة نحو البنود المعبرة عن النموذج التطوري.

الثقافة التنظيمية وعلاقتها ببعض المشكلات المهنية..... د/ مراد بومنقار د/سارة خلفة....
-ولعل أهم نتيجة توصلنا لها في هذه الدراسة هو الاختلاف الواضح في الاتجاه الجماعي نحو مختلف النماذج في محور المؤسسة التي يعمل بها أفراد العينة حاليا حيث كان اتجاه مشرفي قطاع الخدمات سلبيا نحو النموذج التطوري ، وعلى العكس فقد كان الاتجاه موجبا لمشرفي قطاع الخدمات نحو باقي النماذج الثقافية التنظيمية.

*- دراسة عبد الحميد مساعدا(1999): بعنوان "الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة اليرموك

تهدف هذه الدراسة إلى قياس وتحليل الرضا الوظيفي لدى العاملين الإداريين في جامعة اليرموك و علاقة ذلك بكل من متغيرات،المسمى الوظيفي،الجنس، الدرجة العلمية، سنوات الخدمة، مكان العمل، الراتب الشهري، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

هناك انخفاض عام في مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في الجامعة على كل من المجالات الآتية

الراتب الشهري، الاستقرار الوظيفي، الحوافز والترقيات وظروف العمل وجود فروق ذات دلالة إحصائية لكل من متغيرات (مسمى الوظيفة، الدرجة العلمية، سنوات الخدمة، مستوى الرضا الوظيفي للعاملين، في حين أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين كل من متغيري الجنس ومكان العمل وبين الرضا الوظيفي
*- دراسة الشهري(2002): بعنوان "الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية"(دراسة تطبيقية لموظفي جمارك منطقة الرياض "السعودية".

-دراسة هدفت إلى التعرف على واقع الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية ، وذلك لعدة متغيرات منها: الجنس، والمؤهل العلمي، والعمر، والراتب... وغيرها.

- شملت الدراسة جميع أفراد مجتمع الدراسة، والبالغ عددهم (204) فردا.
- أشارت النتائج إلى علاقة طردية بين مستوى الرضا ومستوى الإنتاجية ، كما توصلت الدراسة إلأن هناك رضا لدى الإناث أكثر من الرجال.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات: العمر لصالح العمر الأقل، وسنوات الخدمة لصالح الخدمة الأقل والمؤهل العلمي لذوي المؤهلات الأقل.

*- دراسة الدكتور شرف عمارة (2007): بعنوان علاقة الرضا الوظيفي بالعوامل الديمغرافية في المؤسسة العمومية الجزائرية (دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية).

إشكالية الدراسة: تتمحور إشكالية الدراسة حول التساؤل الرئيسي التالي:
-هل توجد اختلافات في الرضا الوظيفي لدى الممرضين...؟ تعود للمتغيرات الديمغرافية في المؤسسة العمومية الاستشفائية.

....الثقافة التنظيمية وعلاقتها ببعض المشكلات المهنية..... د/ مراد بومنقار د/سارة خلفه

المنهج المستخدم وأداة الدراسة: تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي.

أما فيما يخص أداة الدراسة فقد تم استخدام مقياس "سباكتر" لقياس الرضا الوظيفي والمسعى "مسح الرضا الوظيفي".

نتائج الدراسة:

بالنسبة للفرضية الأولى: فقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى الممرضين يعزى لمتغير الجنس، إلا أنه وجدت فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى محسوس الإجراء وطبيعة العمل بين الممرضين المذكور والإناث حيث أن درجة الرضا الوظيفي مرتفعة عند الذكور.

بالنسبة للفرضية الثانية: فقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى الممرضين تعزى لمتغير العمر.

في حين أشارت نتائج الدراسة بخصوص الفرضية الثالثة: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى الممرضين تعزى لمتغير المستوى الدراسي.

أما فيما يخص الفرضية الرابعة أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الدخل الشهري.

وأخيرا أظهرت نتائج الفرضية الخامسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لسنوات الخبرة المهنية.

نتائج الدراسة:

اختبار الفرضية الأولى: يمكننا أن نعتبر الفرضية القائلة بأن " كلما تناقضت القيم الثقافية للعامل مع القيم التنظيمية كلما ضعف انضباطه في العمل " وهي فرضية محققة وصحيحة بشكل كبير.

اختبار الفرضية الثانية: التي محتواها "كلما قل وعي العامل بالثقافة الصناعية كلما زادت عرضا للإصابات والأمراض المهنية" هذه الفرضية محققة وصحيحة إلى حد كبير.

اختبار الفرضية الثالثة: يمكننا القول أن الفرضية التي مضمونها " كلما زاد الاختلاف حول القيم الثقافية كلما زادت صراعات العمل " هي فرضية محققة وصادقة إلى أبعد الحدود.

اختبار الفرضية الرابعة: تنص الفرضية الرابعة على "كلما كانت القيم الثقافية الوافدة غير مقبولة كلما زاد عدم الرضا عن العمل" فرضية محققة وصادقة بشكل كبير جدا.

الفرضية العامة:

انطلاقا من صدق الفرضيات الفرعية السابقة فأن الفرضية العامة لهذه الدراسة والتي محتواها:

الثقافة التنظيمية وعلاقتها ببعض المشكلات المهنية..... د/ مراد بومنقار د/سارة خلفة....

تعد القيم الثقافية لدى العامل السبب الرئيس في المشكلات التنظيمية هي فرضية محققة وصادقة، ويمكن تعميمها على كل المؤسسات الجزائرية ولكن بأخذ الاحتياطات المنهجية اللازمة في مثل هذه الحالات.

*- دراسة سهيلة محمد: بعنوان " حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية" سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين حوادث العمل ومستويات العجز وبعض المتغيرات الشخصية والمهنية لدى العاملين في شركة مصفاة بن ياس وفق لبعض المتغيرات وهي: (الفروق العمرية، العمر المهني، الفروق التعليمية، مستوى خطورة العمل، أسباب الحادثة) وتكونت عينة الدراسة من 200 عامل، منهم 120 عاملا لإصابات العمل، و80 عاملا لم يتعرضوا لإصابات العمل، ثم اختياريهم من عمال شركة مصفاة بن ياس التابعة لوزارة النفط محافظة طرطوس.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير المستوى العمري للعاملين.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمتغير مدة الخدمة للعاملين
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الذين تعرضوا لإصابات العمل فيما يتعلق بمستوى العجز، تبعا للفروق العمرية، العمر المهني، الفروق التعليمية، مستوى خطورة العمل، سبب الإصابة).

تحديد المصطلحات الإجرائية للدراسة:

* الثقافة التنظيمية: هي عبارة عن مجموعة من الممارسات والأنظمة والأنشطة والأساليب الإدارية التسييرية المتبعة من طرف إدارة المؤسسة، وتظهر في المعاني المشتركة وقواعد السلوك وأنماط التصرفات العامة التي يقتنع بها العاملين بالمؤسسة لتصبح فيما بعد ومع مرور الزمن بمثابة موجه تضبط سلوكياتهم وأفعالهم داخل منظمهم.

* نماذج الثقافة التنظيمية: هي تلك المبادئ والأفكار والمعتقدات التي تتبناها المنظمة في مجمل عملياتها وأنشطتها الإدارية، وهي النموذج العلمي والنموذج القانوني وأخيرا النموذج الإستحقاق.

*النموذج العلمي: ونقصد به اعتماد الإدارة على الطرق العلمية في العمل، بدلا من استخدام الحدس والتخمين، وكذلك تحديد أساليب أداء العمل ، أي تحديد لكل مهمة أحسن طريقة للأداء، ويتم من خلال اختيار العاملين وتدريبهم وتحفيزهم لتحقيق الكفاءة الإنتاجية .

....الثقافة التنظيمية وعلاقتها ببعض المشكلات المهنية..... د/ مراد بومنقار د/سارة خلفه

* النموذج القانوني: وتقصده به الباحثة لجوء الإدارة أو المؤسسة إلى استخدام تلك القوانين والقواعد واللوائح التنظيمية التي تضبط سلوكيات العاملين داخل بيئة العمل والتي تحفظ لهم حقوقهم وواجباتهم، من خلال احترام الكل مبدأ العدالة والمساواة.

*النموذج الإستحقاقى: ونقصده به في دراستنا الحالية أنه إتباع الأسلوب الديمقراطي مع العاملين بالمؤسسة. والاهتمام بالعامل من جميع الجوانب وخاصة الجانب الإنساني من خلال الاهتمام بحاجاته النفسية ودوافعه ورغباته، وهو عكس النموذج العلمي الذي اهتم بالعامل من الجانب المادي فقط واعتباره كأداة أو آلة لتحقيق الإنتاج.

- المشكلات المهنية: وهي مجموعة من السلوكيات التي تم تحديدها من طرف الباحثة والتي تعيق أهداف المؤسسة وبالتالي تؤثر بالسلب على كفاءة العامل وأدائه والتي تحبط من روحه المعنوية والتي تكون نتيجتها نقص المردودية بالنسبة للمؤسسة.

ومن هذه السلوكيات نجد ما يلي:

* الرضا الوظيفي: هي تلك المشاعر والقناعات والاستجابات النفسية، والعاطفية السلبية والإيجابية من العامل اتجاه مهامه ومسئوليته وعن أدائه وبيئة عمله.

* الصراع التنظيمي: ونقصده به نوع من الخلاف والنزاع والتضارب الذي يحدث بين طرفين أو أكثر بحيث يحاول كل منهما تحقيق غاياته وأغراضه وأهدافه حتى لو كانت على حساب مصالح غيره.

* حوادث العمل: وهي تلك الإصابات التي يتعرض لها العامل وتصيبه بصورة فجائية تقع في محيط عمله وتكون خارج نطاقه، وتنتج عنها أضرار مادية وجسمية.

* الإطارات الوسطى : هي الهيئة الوسطى التي تترأس الوظائف التي تقع بين المستويات العليا والمستويات الدنيا في التنظيم وهم المشرفين على العمال الأدنى منهم مرتبة، بحيث يكونون همزة وصل تربط بين الاطارات العليا والعمال التنفيذيين للمهام الموكلة إليهم.

1- الجانب النظري:

1-1: الثقافة التنظيمية

اختلف علماء السلوك التنظيمي في تعريف وتحديد مفهوم الثقافة التنظيمية ولم يتوصلوا إلى تعريف محدد لها، وإنما طوروا كثيرا من التعاريف المتداخلة و المكملة لبعضها البعض فقد تعدد مفهومها رغم حداثة الموضوع إذ يرجع لبداية الثمانينات إلا أن الميزة في تعريفات الثقافة التنظيمية أنها متقاربة جدا حتى أنها تكاد تتطابق خاصة فيما تعلق بجوهر الأشياء المكونة لهذه الثقافة وفيما يلي نعرض بعض هذه التعاريف:

عرفها الكاتب كيرت لوين بأنها " مجموعة من الافتراضات والاعتقادات والقيم و القواعد والمعايير التي يشترك بها أفراد المنظمة وهي بمثابة البيئة الإنسانية التي يؤدي الموظف عمله فيها ويمكن

الحديث عن ثقافة المنظمة بصورة عامة أو ثقافة وحدة تنظيمية والثقافة شيء لا يشاهد ولا يحس ولكنه حاضر يتواجد في كل مكان، وهي كالهواء يحيط بكل شيء في المنظمة ويؤثر فيه⁽¹⁾، ويعرفها شين في كتابه الثقافة التنظيمية والقيادية هي مجموع المبادئ الأساسية التي اخترعتها الجماعة أو اكتشفتها أو طورتها أثناء حل مشكلاتها للتكيف الخارجي والاندماج الداخلي، والتي أثبتت فعاليتها ومن ثم تعليمها للأعضاء الجدد كأحسن طريقة للشعور بالمشكلات وإدراكها و فهمها⁽²⁾. ويعرفها إيليو جاك (Elliot Jacques): "ثقافة المؤسسة هي طريقة التفكير والسلوك الاعتيادي والتقليدي، وتكون مقسمة ومشاركة بين أعضاء المنظمة وتعلم شيئاً فشيئاً للأعضاء الجدد من أجل قبولهم في المنظمة"⁽³⁾

- أهمية الثقافة التنظيمية: تعتبر الثقافة التنظيمية عنصراً مهماً في التأثير على السلوك التنظيمي وتختلف النظرة للثقافة التنظيمية حيث يتعامل معها البعض باعتبارها عاملاً مستقلاً، والنظر للقيم بأنها تنتقل بواسطة العاملين على التنظيمات كأحد نواتج التنظيم المتمثلة بالقيم، واللغة المشتركة، والرموز والطقوس المختلفة التي تتطور مع مرور الوقت، وتؤكد هذه النظرة على أهمية الإجماع والاتفاق على مفهوم الثقافة التنظيمية وجزئياتها المختلفة من قبل المديرين والعاملين، فالثقافة التنظيمية عنصر أساس موجود جنباً إلى جنب مع مكونات التنظيم الأخرى من: الأفراد والأهداف، والتكنولوجيا والهياكل التنظيمية ووفقاً لهذه النظرة فإن من اللازم إدارة الثقافة التنظيمية بشكل يحقق الأهداف التي تسعى إليها التنظيمات⁽⁴⁾

إضافة إلى ذلك أن نجاح المؤسسة الاقتصادية في السوق مرتبط بالثقافة التنظيمية، ذلك لأن طريقة عمل المؤسسة التوجهات الإستراتيجية، القيم الأساسية، المواقف التصرفات والاعتقادات المسيطرة داخل المؤسسة كلها عوامل محددة لنجاحها في سوق المنافسة⁽⁵⁾ وذلك أيضاً لما للثقافة التنظيمية من تأثير على أداء الأفراد والأداء الكلي للمنظمة ويتضح هذا التأثير في أن الثقافة الواضحة والقوية في أي منظمة تمد الموظفين برؤية واضحة وفهم أعمق للطريقة التي تؤدي بها الأشياء، توفيراً للإطار الثقافي المناسب، الاستقرار في العمالة ويؤدي إلى انخفاض معدل دوران العمل، ووجود استجابة سريعة لقرارات الإدارة العليا⁽⁶⁾

وظائف الثقافة التنظيمية:

تؤدي ثقافة المنظمة العديد من الوظائف الأساسية والتي يمكن تحديدها في النقاط الرئيسية التالية:

- تحقيق التكامل بين العمليات الداخلية للمنظمة مما يمكنها من النمو والاستمرار والبقاء وتحقيق التكامل الداخلي بين الأفراد من خلال إيجاد نمط ملائم للاتصال فيما بينهم والعمل معا بفعالية.
- تحقيق أهداف ورسالة المنظمة من خلال توجيهها للأفراد وإرشادهم نحو ذلك.

....الثقافة التنظيمية وعلاقتها ببعض المشكلات المهنية..... د/ مراد بومنقار د/سارة خلفه

- تحقيق التكيف بين المنظمة وبيئتها الخارجية من خلال سرعة الاستجابة واحتياجات الأطراف الخارجية ذوي العلاقة مع المنظمة.

تحديد طريقة للتعامل مع تحركات المنافسين والاستجابة السريعة نحو تلبية احتياجات العملاء بغية تمكين المنظمة من النمو والبقاء⁽⁷⁾

- تحدد السلوك الذي يتبعه العاملون في المنظمة من خلال الثقافة التي تكون مصدر للمعاني المشتركة بينهم⁽⁸⁾

- أنواع الثقافة التنظيمية:

تنقسم الثقافة التنظيمية إلى عدة أنواع وذلك على حسب اتجاه كل باحث أو عالم حيث يقسمها البعض إلى الأنواع الآتية:

1- ثقافة القبيلة: تمتاز ثقافة القبيلة بالارسمية واللامركزية وتوجه المنظمة فيما يكون نحو الداخل، ويسودها التماسك والمشاركة والعمل بروح الفريق والإحساس بالعائلة الواحدة ويتمثل النمط القيادي فيها بالنمط المراقب الأبوي الذي يقدم التسهيلات اللازمة للمرؤوسين ويوجد في هذه الثقافة العلاقات التي تمتاز بالإخلاص والولاء والتقاليد والتماسك العلائقي أما التركيز الاستراتيجي لها فيكون نحو تطوير المورد البشري والالتزام والأخلاق وأساليب الاتصال ضمن هذه الثقافة علانقية وأفقية في التوجه أما عمليات اتخاذ القرارات فتتميز بكونها عملية تشاركية وغير مركزية.

والمنظمات التي تركز على ثقافة القبيلة تستخدم الترابط والتماسك والعضوية كعوامل تحفيزية للعمل.

2- ثقافة الإبداع: أما ثقافة الإبداع فتمتاز بالارسمية واللامركزية أيضا أما التركيز المنظمي فيها فيكون نحو الخارج وقوتها تتمثل بسرعة التغيير والتكيف وفيها تركيز كبير على الابتكار والمخاطرة والإبداعية، وخصائصها تتضمن التكيف والدعم الخارجي والنمو والتبصير والابتكار، أما التركيز الاستراتيجي لهذه الثقافة فيكون نحو النمو والموارد الجديدة والابتكار، وأن النمو والدافعية والإبداع والتنوع هي عوامل محفزة في المنظمات التي تعتمد الثقافة الإبداعية، ففي هذه الثقافة تكون الالتزام للتجريب والإبداع مثل الصمغ الذي يربط الأفراد العاملين معا.

3- ثقافة السوق: فيما يخص ثقافة السوق فتمثل توجهاتها الرئيسية نحو إنجاز الأهداف

والتبادل البيئي والتنافس وتنتابها علاقات التوجه نحو الهدف والتنافس والإنتاج وتركز على خارج المنظمة ورسمية ومركزية وتسعى لتحقيق الإنتاجية والكفاءة القصوى، وتعكس التوجهات الخارجية وقيم الأنظمة الحاكمة الرسمية، وتركيزها الأساسي يتجه نحو الربح من خلال المنافسة والإنجاز،

الثقافة التنظيمية وعلاقتها ببعض المشكلات المهنية..... د/ مراد بومنقار د/سارة خلفة....
وتركيزها الاستراتيجي يكون نحو الميزة والتفوق في السوق. أن أساليب الاتصال في هذه الثقافة هي تعليمية ومتجه نحو الإنجاز والنتائج والمنظمات التي تركز على هذه الثقافة تستخدم التنافس والإنجاز الناجح للأهداف المحددة مسبقا عوامل تحفيزية للعمل.

4- الثقافة الهرمية: وأخيرا فأن الثقافة الهرمية(البيروقراطية) تمتاز بالرسمية والمركزية والتوجه المنظمي فيها نحو الداخل وتسعى لتحقيق التوازن والسيطرة، وتوجهاتها الرئيسية تنصب نحو القواعد والأوامر والسياسات والتنظيمات والكفاءة، أما النمط القيادي فهو المنسق والمنظم والمرتب وتمثل العلاقات التي تربط الموظفين بالسياسات والقواعد الرسمية والإجراءات والتوقعات الواضحة وتركيزها الاستراتيجي يرتكز نحو العمليات والموازنة. وسائل الاتصال ضمن هذه الثقافة تكون منظمة وعمودية في التوجه أما عمليات اتخاذ القرارات فتتصف بالمركزية، والمنظمات الهرمية تشترك بتشابه مع المنظمات البيروقراطية المعقدة⁽⁹⁾

2-1: المشكلات المهنية:

- الرضا الوظيفي

لا يوجد تعريف محدد أو مفهوم متفق عليه للرضا الوظيفي، وهذا يرجع إلى تعدد الكتابات وتناوله من أكثر من جهة اختصاص، يضاف عليه أن الرضا غالبا ما ينظر إليه أنه موضوع فرد يبحث فما يمكن أن يكون رضا لشخص قد يكون عدم رضا لشخص آخر ذلك لأن الإنسان مخلوق معقد لديه حاجات ودوافع متعددة ومختلفة من وقت.

ويعرف " ستون " الرضا عن العمل بأنه الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله، ويصبح انسان تستغرقه الوظيفة، ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها⁽¹⁰⁾

يرى "سوبر" أن رضا الفرد عن عمله يتوقف على المدى الذي يجد فيه منفذا مناسبة لقدراته وميوله وسماته الشخصية، ويتوقف أيضا على موقعه العلمي وطريقة الحياة التي يستطيع بها أن يلعب الدور الذي يتماشى وخبراته ويرى "هربرت" أن مفهوم الرضا الوظيفي يطلق على مشاعر العاملين اتجاه أعمالهم ويمكن تحديد تلك المشاعر من زاويتين:

أ - ما يوفره العمل للعاملين في الواقع.

ب - ما ينبغي أن يوفره العمل من وجهة نظرهم⁽¹¹⁾.

....الثقافة التنظيمية وعلاقتها ببعض المشكلات المهنية..... د/ مراد بومنقار د/سارة خلفه
يعرفه ناصف عبد الخالق(1982): بأنه الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله فيصبح
إنسانا تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم و
تحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها، ويمكن تسمية الفرد حينئذ بالشخص المتكامل⁽¹²⁾.

- المسببات التنظيمية للرضا :

نظام العوائد: مثل الحوافز، والترقيات، ويشعر الفرد بالرضا إذا كانت العوائد يتم توزيعها وفقا
لنظام محدد يضمن توافرها بالقدر المناسب، وبالشكل العادل
الإشراف: إن إدراك الفرد بمدى وجود الإشراف الواقع عليه يؤثر في درجة عن الوظيفة والأمر هنا
يعتمد على إدراك الفرد، ووجهة نظره حول عدالة المشرف واهتمامه بشؤون المرؤوسين و حمايته لهم.
سياسة المنظمة: وهي تشير إلى وجود أنظمة عمل، ولوائح، وإجراءات، وقواعد تنظيم العمل و توضيح
التصرفات و تسلسلها بشكل ييسر العمل ولا يعيقه .

تصميم العمل: حينما يكون للعمل تصميم سليم يسمح بالتنوع والمرونة، والتكامل، والأهمية و
الاستقلال، وتوافر معلومات كاملة يكون هناك ضمان نسبي بالرضا عن العمل.

ظروف عمل جيدة: كلما كانت ظروف العمل المادية مناسبة ساعد ذلك على رضا العاملين عن
عملهم، ومن أهم هذه الظروف ما يمس الإضاءة، والحرارة و التهوية، وحجم المكتب وترتيب المكاتب و
حجم الاتصالات الشخصية و حجم الغرفة وغيرها⁽¹³⁾

2-5- المسببات الشخصية للرضا:

أظهرت الدراسات أن الرضا عن العمل يتأثر بشخصية الفرد، فهناك أناس بطبيعتهم وشخصيتهم
أقرب إلى الرضا أو الاستياء، ومن أهمها ما يلي:

احترام الذات: كلما كان هناك ميل لدى الأفراد للاعتزاز برأيه، واحترام ذاته، والعلو بقدره كلما كان
أقرب إلى الرضا عن العمل، أما أولئك الأشخاص الذين يشعرون ببخس في قدرهم أو عدم اعتزاز
بالذات فإنهم عادة ما يكونون غير راضين عن العمل.

تحمل الضغوط: كلما كان الفرد قادرا على تحمل الضغوط في العمل و التعامل والتكيف معها، كلما
كان أكثر رضا، أما أولئك الذين يتقاعسون بسرعة ويتهارون فور وجود عقبات فإنهم عادة ما يكونون
مستاءين⁽¹⁴⁾

المكانة الاجتماعية: كلما ارتفعت المكانة الاجتماعية، أو الوظيفة و الأقدمية كلما زاد رضا الفرد عن
عمله أما إذا قلت مكانة الفرد وظيفيا و اجتماعيا و قلت الأقدمية، زاد استياء الفرد⁽¹⁵⁾.

- مفهوم الصراع التنظيمي وخصائصه:

لقد اختلف الباحثون في ضبط مفهوم موحد للصراع التنظيمي وذلك لاختلاف المدارس الفكرية التي
ينتمون إليها و اختلاف الزاوية الفكرية التي ينظر إليها كل باحث لتفسير هذه الظاهرة وأهمية وجودها

الثقافة التنظيمية وعلاقتها ببعض المشكلات المهنية..... د/ مراد بومنقار د/سارة خلفة....
داخل المنظمات. لتوضيح مفهوم الصراع بدقة سنعرض جملة من التعاريف لمجموعة من الباحثين
والكتاب وهي كالتالي:

- ❖ يعرف ليكرت (Likert) الصراع بأنه " المحاولات التي يبذلها الفرد لتحقيق أهداف معينة لو تحققت لاجبت عن الآخرين الأهداف التي يبغون تحقيقها " (16)
- ❖ عرفه وارقنر (Wargne) على أنه " عملية التعارض أو المواجهة التي يمكن أن تحدث داخل المؤسسة بين مختلف الأفراد أو بين الجماعات المختلفة " (17).
- ❖ عرفه بولدنك (Boulding) بأنه "وضع تنافسي يكون فيه أطراف الصراع مدركين للتعارض في إمكانية الحصول على المراكز المستقبلية حيث يرغب كل طرف في الحصول على المركز الذي يتعارض مع الطرف الآخر " (17)

5 - خصائص الصراع التنظيمي:

للصراع خصائص أهمها:

- وجود أهداف أولية غير متكافئة لدى أطراف الصراع.
- وجود توتر كبعد أساسي وهو ما يؤدي إلى حدوث نشاطات عدائية من قبل الأطراف المختلفة ضد بعضها في مرحلة معينة.
- يمثل الصراع وضعا مؤقتا رغم إمكانية وجود بعض الصراعات المزمنة.
- محاولة بعض الأطراف إجبار الأطراف الأخرى على قبول ما ترغب فيه.
- فرض أعباء كبيرة على بعض أطراف الصراع وهو ما يؤدي حكما إلى حسم الصراع إما بالطرق السلمية أو بالطرق القسرية (18)

- حوادث العمل:

-تعريف حوادث العمل:

إن إستراتيجية علاج هذه المشكلة ودراستها يتطلب أولا توضيح معنى ودلالة مفهوم " حادثة العمل " ويجمع المؤلفون على تعريف الحادث مفاده : " إن حادثة العمل هي أي إصابة يتعرض لها العامل مما يؤدي إلى تعطل النشاط المبدول وما يترتب على ذلك من خسائر مادية ومعنوية للعامل والمؤسسة على حد سواء "

❖ ويعرفها "جزلي وبراون": بأنها كل ما يحدث دون توقع حدوثها مما ينتج عنه ضرر للناس و الأشياء".

❖ كما يعرف "عباس محمود عوض" الحادثة: بأنها واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون أن يكون هناك توقع حدوثها قد تنجم عنها إصابة بسيطة أو عنيفة أو تلف للأشياء وقد لا ينجم عنها شيئا (19).

❖ ويعرفها عبد الرحمان العيسوي: حادث العمل أمر غير مرغوب فيه ، وغير متوقع يؤدي إلى عرقلة النشاط و استكماله لكن ليس بالضرورة يسبب أضرار والخسائر والإصابات⁽²⁰⁾

- تصنيف حوادث العمل:

يمكن تصنيف حوادث العمل بطرق مختلفة

1. من حيث نوعها إلى حوادث مرور و حوادث مناجم و حوادث طائرات أو أي حوادث خطيرة وأخرى غير خطيرة.

2. من حيث نتائجها إلى حوادث تلتف الآلات أو المنتجات أو تصيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالحرق أو الكسور أو فقد الحواس أو الأعضاء أو التشوهات المختلفة أو الموت.

3. من حيث خطورتها إلى حوادث مميتة أو حوادث تؤدي إلى عجز كلي دائم كفق عين واحدة أو يد واحدة وأخرى تؤدي إلى عجز كلي مؤقت أي يمنع العامل من العمل لفترة معينة وأخرى تحتاج إلى إسعافات أولية.

4. من حيث أسبابها إلى حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية كإهمال العامل أو شرود ذهنه أو ضعف ذكائه أو قلة خبرته أو عجزه عن ضبط نفسه. وحوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل مادية أو ميكانيكية كسقوط أشياء على العامل أو انفجار بعض المواد، أو وجود مادة لزجة على الأرض ، أو إلى أي تلف مفاجئ في بعض الآلات.

5. كما يمكن تصنيفها إلى حوادث من الممكن تجنبها وأخرى يتعذر تجنبها كالإفلاس المفاجئ في آلة حديثة تثبت صلاحيتها بعد اختبارها.

6. كذلك يمكن تصنيفها إلى حوادث يترتب عليها ضرر وأخرى لا تنجم عنها إصابة أو ضرر، فسقوط مطرقة من يد عامل يعمل في مكان مرتفع يعتبر حادثة سواء ترتب عليها أو لم يترتب عليها⁽²¹⁾.

7. - أساليب الوقاية من حوادث العمل:

إن الوحدة التنظيمية المسؤولة عن إدارة المورد البشري في المنظمة المعنية بتوفير المعدات والوسائل الخاصة بالسلامة المهنية لوقاية العاملين من الإصابات كذلك توفير مستلزمات إطفاء الحرائق وصيانة المعدات وعلى هذه الوحدة التنظيمية أن تعقد برامج تعليم وتدريب متخصصة لهذا الغرض وتتمثل معدات ووسائل الوقاية الشخصية في الآتي⁽²²⁾:

أ - النظارات الواقية لوقاية العيون من الشرور والشظايا والحرارة والأشعة والصددمات.

ب - أغطية الرأس لحماية الرأس من الأشياء الساقطة والصددمات وضربات الشمس والأمطار والأتربة والسوائل.

ت - سدادات الإذنين للوقاية من الضوضاء والأصوات الشديدة

الثقافة التنظيمية وعلاقتها ببعض المشكلات المهنية..... د/ مراد بومنقار د/سارة خلفة....

ث - أقنعة الوجه لحماية الوجه من تطاير الشظايا و الحرارة و الوهج و الأشعة و المواد الكيميائية و الشرار.

ج - كمادات للوقاية من الغازات و الأبخرة و الروائح و الأتربة و الإشعاعات.

د - الكفوف البلاستيكية و الجلدية و المقوية.

و - أحذية السلامة و أحذية العازلة.

ز - أحزمة الأمان.

ر-المرابيل و الصداري (للعاملين في الصناعات الكيماوية و أفران المعادن و الإشعاعات

الجانب التطبيقي:

1-2 المنهج المستخدم:

لقيام بأي دراسة علمية والوصول إلى حقيقة أو البرهنة عليها وجب إتباعمنهج واضح يساعد على دراسة المشكلة وتشخيصها من خلال تتبع مجموعة من القواعد والأنظمة العامة التي يتم وضعها من أجل الوصول إلى حقائق حول الظاهرة موضوع البحث ومن أجل الإجابة على تساؤلات البحث والبرهنة على فرضياتها وإثباتها ميدانيا اعتمادنا المنهج الوصفي المناسب لموضوع بحثنا.

2-2 العيننة:

شمل مجتمع بحثنا جميع الإطارات الوسطى العاملين بمديرية الموارد البشرية بمؤسسة أرسيلور ميتال بولاية عنابة ونظرا لصغر حجمه، قمنا بمسح شامل لكل أفراد مجتمع الدراسة حيث قدرت العيننة بـ 100 إطار، وتم توزيع الاستمارات عليهم إلا أننا بعد قيامنا بتدقيق و فحص الاستمارات اتضح لنا استبعاد 20 استمارة لعدة أسباب منها أن بعضها غير صالحة للتحليل لعدم اكتمال بياناتها و بعضها الآخر لم تملأ بالبيانات بسبب غياب بعض الإطارات بذلك أصبح عدد المشاركين في الدراسة 80 إطار فقط أي ما يعادل نسبة 80%.

2- وسائل جمع البيانات:

بما أننا بصدد دراسة العلاقة بين نماذج الثقافة التنظيمية و المشكلات المهنية و تماشيا مع طبيعة الموضوع فقد اعتمدنا على الاستمارة كأداة لجمع المعلومات و البيانات الميدانية. حيث كانت مقسمة إلى قسمين:

- القسم الأول لمعرفة طبيعة النموذج الثقافي السائد داخل المؤسسة الصناعية(أرسيلورميتال)وقد اشتملت على ثلاثة أبعاد (النموذج العلمي، النموذج القانوني، النموذج الاستحقاق) و(30) فقرة، استخدم فيها سلما و صفيا متدرجا مكونا من خمسة أبعاد أو مستويات(حسب مقياس ليكرت) وذلك للإجابة على الفقرات(موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق بشدة)، ومن ثم إعطاء هذه الأبعاد الدرجات التالية(1،2،3،4،5).

....الثقافة التنظيمية وعلاقتها ببعض المشكلات المهنية..... د/ مراد بومنقار د/سارة خلفه

- القسم الثاني لمعرفة المشكلات المهنية السائدة (ضعف الرضا الوظيفي، الصراع التنظيمي، حوادث العمل) في المؤسسة. حيث اشتملت على (41) فقرة مقسمة الى ثلاث محاور

• الخصائص السيكومترية للاستبيان: ا- صدق أداة القياس: تم عرض الاستمارة على 05 محكمين من الأساتذة المدرسين بقسم علم النفس عمل وتنظيم وذلك للتحقق من مدى صدق الاستمارة، وكذلك التأكد من مدى ملائمة الفقرات ومناسبتها من حيث الانتماء للمجال الذي وضعت لقياسه والتحقق من صياغتها اللغوية حيث أجريت بعض التعديلات في صياغة بعض العبارات كما تم حذف البعض منها وذلك على ضوء ملاحظات المحكمين

ب- الثبات: لقد اعتمدنا في حساب الثبات على معامل الارتباط ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبيان، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS ، و الجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

جدول رقم(01): يبين قيمة الثبات حسب معامل الاتساق الداخلي لألفا كرونباخ

محاو الاستبيان	عدد العبارات	ثبات المحور
الثقافة التنظيمية	30	0.88
المشكلات المهنية	41	0.71
معدل الثبات العام	71	0.84

المصدر: من اعداد الباحث

من خلال قراءتنا للجدول يتبين لنا أن الاتساق الداخلي بين عبارات البنود في الاستمارة يعد مرتفع نسبيا، حيث نلاحظ أن معامل الاتساق الداخلي قوي بين أغلب بنود الاستمارة المتعلقة بالثقافة التنظيمية وكذلك استمارة المشكلات المهنية، حيث تراوحت قيم معامل ألفا كرونباخ بين 0.88 و 0.71 وهي قيم مقبولة تدل على التجانس الكبير بين عبارات الاستمارة، كما نلاحظ أن قيمة معامل كرونباخ الكلية (الثبات العام) كانت مقبولة إلى حد كبير، حيث بلغت 0.84، وهي قيمة تدل على ثبات الاستمارة وتسمح بتطبيقها بغرض جمع المعلومات اللازمة للدراسة.

تحليل النتائج على ضوء الفرضيات:

1.5- اختبار الفرضية الجزئية الأولى:

و تم صياغتها على النحو التالي: النموذج السائد لدى هيئة الإطار الواسط بمؤسسة أرسيلورميتال هو النموذج القانوني:

و للإجابة على هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية لكل نموذج من نماذج الثقافة التنظيمية وكانت النتائج كالتالي

جدول رقم (02): يوضح ترتيب المتوسطات الحسابية لنماذج الثقافة التنظيمية

الترتيب التنازلي للنموذج السائد	النموذج	المتوسط الحسابي
1	النموذج القانوني	3.24
2	النموذج العلمي	2.84
3	النموذج الإستحقاقى	2.56

المصدر: من اعداد الباحث

يتضح لنا من الجدول رقم (02) أن النموذج السائد في مؤسسة أرسيلورميتال هو النموذج القانوني بمتوسط حسابي يقدر 3.24، يليه النموذج العلمي بمتوسط حسابي قدره 2.84، وأخيراً النموذج الإستحقاقى بمتوسط 2.56، وكما نلاحظ يوجد تقارب في المتوسطات الحسابية وهذا ما يعكس وجود تقارب ما بين النماذج ، وهذا ما يثبت الفرض القائل بأن النموذج السائد لدى هيئة الإطار الوسيط هو النموذج القانوني. ذلك أن هذا النموذج في نظرهم يراعي مبدأ تحقيق العدالة التنظيمية من خلال إعطاء كل ذي حق حقه، ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب، ومراعاة مبدأ الفروق الفردية في العمل وهذه النتيجة المتوصل إليها تتعارض مع النتائج التي توصلت إليها دراسة بويابة محمد الطاهر، والتي خلصت إلى أن النموذج السائد في المؤسسة الخدماتية الإنتاجية هو النموذج الإستحقاقى، حيث اعتبر أن المؤسسة الناجحة هي تلك التي تمارس ميدانيا هذا النموذج

مناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

التذكير بالفرضية:- توجد علاقة بين النموذج العلمي والمشكلات المهنية السائدة لدى هيئة الإطار الوسيط بمؤسسة أرسيلورميتال.

- وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لاختبار طبيعة العلاقة بين النموذج العلمي والمشكلات المهنية بأبعادها الثلاثة (الرضا الوظيفي، الصراع التنظيمي، حوادث العمل) وذلك لتوضيح الارتباطات بينهما، وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم(03): يوضح الارتباطات بين النموذج العلمي والمشكلات المهنية بأبعادها لدى هيئة الإطار الوسيط.

المتغير	معاملات الارتباط	الدلالة الإحصائية
النموذج العلمي/ الرضا الوظيفي	0.45	0.01
النموذج العلمي/ الصراع التنظيمي	0.05	غير دالة
النموذج العلمي/ حوادث العمل	-0.04	غير دالة
النموذج العلمي/ المشكلات المهنية ككل	0.30	0.01

المصدر: من اعداد الباحث

....الثقافة التنظيمية وعلاقتها ببعض المشكلات المهنية..... د/ مراد بومنقار د/سارة خلفه
يتضح من نتائج الجدول رقم (03) وجود ارتباط موجب ودال إحصائيا بين النموذج العلمي للثقافة
التنظيمية و الرضا الوظيفي عند مستوى الدلالة 0.01 و بلغت قيمة الارتباط $r=0.45$ كما تبين كذلك
وجود ارتباطات موجبة ولكنها ضعيفة بين النموذج العلمي والصراع التنظيمي إلا أنها غير دالة حيث
بلغت قيمة الارتباط $r=0.05$ وهذا يعني أن الصراعات التنظيمية لا يمكن ردها إلى طبيعة النموذج
السائد في المؤسسة وهذا ما يفسر بأن هناك عوامل أخرى أكثر تأثيرا من النموذج العلمي، بينما يوجد
ارتباط سالب ضعيف وغير دال بين النموذج العلمي وحوادث العمل، و بلغت قيمته $r=-0.04$ ، لكن
بملاحظة القيمة تتضح هذه الأخيرة أنها شبه معدومة، وعليه يمكننا القول بأن النموذج العلمي ليس
هو السبب المباشر في الوقوع في حوادث العمل بل توجد عوامل أخرى أقوى بكثير من ذلك النموذج.
كما يوجد ارتباط دال إحصائيا بين النموذج العلمي و المشكلات المهنية ككل عند مستوى الدلالة 0.01
حيث بلغت قيمة الارتباط $r=0.30$ وهو ارتباط موجب ولكنه ضعيف.
وعلى ضوء هذه النتائج فإننا نقبل الفرضية الجزئية الأولى القائلة بأنه:

✓ توجد علاقة بين النموذج العلمي و المشكلات المهنية السائدة لدى هيئة الإطار الوسطى
بمؤسسة أرسيلورميتال.

3.5- مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة:

التذكير بالفرضية:توجد علاقة بين النموذج القانوني و المشكلات المهنية السائدة لدى هيئة الإطار
الوسطى بمؤسسة أرسيلورميتال.

- لاختبار هذا الفرض تم تحديد العلاقة الارتباطية بين النموذج القانوني و المشكلات المهنية باستعمال
معامل ارتباط برسون Person لتوضيح الارتباطات بينهما، وكانت النتائج كالتالي:
جدول رقم(04): يوضح الارتباط بين النموذج القانوني و المشكلات المهنية بأبعادها الثلاثة لدى
هيئة الإطار الوسطى بمؤسسة أرسيلورميتال

المتغير	معاملات الارتباط	الدلالة الإحصائية
النموذج القانوني/ الرضا الوظيفي	0.30	0.01
النموذج القانوني/ الصراع التنظيمي	0.29	0.01
النموذج القانوني/ حوادث العمل	0.17	غير دالة
النموذج القانوني/ المشكلات المهنية ككل	0.30	0.01

المصدر: من اعداد الباحث

يتضح من نتائج الجدول رقم (04) وجود ارتباط موجب ودال إحصائيا بين النموذج القانوني و الرضا
الوظيفي عند مستوى الدلالة 0.01 و بلغت قيمة الارتباط $r=0.30$ كما يتبين أيضا أن هناك ارتباطات

الثقافة التنظيمية وعلاقتها ببعض المشكلات المهنية..... د/ مراد بومنقار د/سارة خلفة....
 موجبة دالة إحصائيا بين كل من النموذج القانوني للثقافة التنظيمية و الصراع التنظيمي عند
 مستوى 0.01، حيث بلغت قيمة الارتباط 0.29، بينما لا يوجد ارتباط بين النموذج القانوني و حوادث
 العمل، إذ بلغت قيمة الارتباط $r = 0.17$ إلا أنه غير دال إحصائيا، في حين يوجد هناك ارتباط موجب و
 دال بين النموذج القانوني والمشكلات المهنية ككل عند مستوى الدلالة 0.01، و بلغت قيمة
 الارتباط $r = 0.30$ إلا أنه يعد ارتباط موجب ضعيف.

نقبل على ضوء هذه النتائج الفرضية الجزئية الثانية للبحث التي تنص على أنه :

✓ توجد علاقة بين النموذج القانوني والمشكلات المهنية السائدة لدى هيئة الإطارات الوسطى

بمؤسسة أرسيلور ميتال.

4.5- مناقشة الفرضية الجزئية الرابعة:

التذكير بالفرضية الرابعة:توجد علاقة بين النموذج الإستحقاقى والمشكلات المهنية السائدة لدى هيئة
 الإطارات الوسطى بمؤسسة أرسيلور ميتال.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام معامل ارتباط برسون لتحديد طبيعة الارتباط بين النموذج

القانوني و المشكلات المهنية بأبعادها الثلاثة والتي حددها سابقا حيث تم حساب درجات الخام التي

تحصل عليها الفرد في النموذج القانوني و كذلك الدرجات التي تحصل عليها في المشكلات المهنية، و

ذلك لتحديد الارتباطات بينهما، والنتائج موضحة في الجدول الموالي:

جدول رقم (05): يوضح الارتباط بين النموذج الإستحقاقى والمشكلات المهنية بأبعادها لدى هيئة

الإطارات الوسطى بمؤسسة أرسيلور ميتال:

المتغير	معاملات الارتباط	الدلالة الإحصائية
النموذج الإستحقاقى/ الرضا الوظيفي	0.50	0.01
النموذج الإستحقاقى/ الصراع التنظيمي	0.10	غير دالة
النموذج الإستحقاقى/ حوادث العمل	0.05	غير دالة
النموذج الإستحقاقى/ المشكلات المهنية ككل	0.40	0.01

المصدر: من اعداد الباحث

يتبين لنا من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (05) أنه يوجد ارتباط موجب متوسط دال
 إحصائيا بين النموذج الإستحقاقى و الرضا الوظيفي عند مستوى 0.01، و بلغت قيمة الارتباط $r = 0.50$
 في حين لا يوجد ارتباط بين النموذج الإستحقاقى والصراع التنظيمي إذ بلغت قيمة الارتباط $r = 0.10$ وهي
 قيمة غير دالة إحصائيا، كما لا يوجد ارتباط بين النموذج الإستحقاقى و المشكلات المهنية حيث بلغت
 قيمة الارتباط $r = 0.05$ وهي كذلك غير دالة إحصائيا، وفي الأخير يوجد ارتباط موجب ضعيف و دال

....الثقافة التنظيمية وعلاقتها ببعض المشكلات المهنية..... د/ مراد بومنقار د/سارة خلفه
إحصائيا بين النموذج الإستحقاقى والمشكلات المهنية عند مستوى الدلالة 0.01، وبلغت قيمة الارتباط
r=0.40.

نقبل على ضوء النتائج السابقة الفرضية الجزئية الرابعة التي تنص على ما يلي:

✓ توجد علاقة بين النموذج الاستحقاقى والمشكلات المهنية السائدة لدى هيئة الإطارات الوسطى
بمؤسسة أرسيلورميتال.

5.5- مناقشة الفرضية الجزئية الخامسة:

التذكير بالفرضية:يوجد هناك اختلاف في المشكلات المهنية السائدة لدى هيئة الإطارات الوسطى تعزى
لمتغيراتهم الشخصية(الجنس، الأقدمية، الحالة الاجتماعية).

❖ الفرضية الصفرية الأولى:لا يختلف الرضا الوظيفي لدى هيئة الإطارات الوسطى باختلاف
الجنس.

جدول رقم(06): يوضح قيمة SIG بالنسبة للفرضية الصفرية الأولى

المتغير الأول	المتغير الثاني	مستوى الدلالة	قيمة SIG
الرضا الوظيفي	الجنس	0.01	0.33

المصدر: من اعداد الباحث

- لمعالجة هذه الفرضية قمنا بحساب معامل ارتباط مربع كاي (كا) عند مستوى الدلالة 0.01، حيث
وجدنا قيمة SIG=0.33. وبما أن قيمة المعنوية لـSIGوجدنا قيمة أكبر من 0.01، فإننا ننفذ الفرضية
البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه :

لا يختلف الرضا الوظيفي لدى هيئة الإطارات الوسطى باختلاف الجنس و تتفق دراستنا الحالية مع
دراسة عبد الحميد مساعدة و التي كانت بعنوان الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة
اليرموك حيث خلصت الدراسة بأنه لا توجد ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 تعزى
لمتغير الجنس، كما اتفقت كذلك مع دراسة شرف عمارة حيث خلصت دراسته بعدم وجود فروق ذات
دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى الممرضين تعزى لمتغير الجنس وكذلك اتفقت مع دراسة
رضا إسماعيل البسيوني حيث خلصت دراسته بعدم وجود فروق لصالح الجنس.

❖ الفرضية الصفرية الثانية:لا يختلف الصراع التنظيمي لدى هيئة الإطارات الوسطى باختلاف الجنس

جدول رقم(07): يوضح قيمة SIG بالنسبة للفرضية الصفرية الثانية

المتغير الأول	المتغير الثاني	مستوى الدلالة	قيمة SIG
الصراع التنظيمي	الجنس	0.01	0.77

المصدر: من اعداد الباحث

الثقافة التنظيمية وعلاقتها ببعض المشكلات المهنية..... د/ مراد بومنتقار د/سارة خلفة....
 ولاختبار هذه الفرضية تم حساب معامل كاس² لمعرفة دلالة الفروق بين استجابات الإطارات الوسطى
 حسب متغير الجنس عند مستوى الدلالة 0.01، حيث يوضح لنا الجدول أعلاه أن قيمة $SIG=0.77$ ،
 ومن خلال هذه القيمة يتبين لنا أن قيمة SIG أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي فإننا نقبل
 الفرضية الصفرية القائلة بأنه:

لا يختلف الصراع التنظيمي لدى هيئة الإطارات الوسطى باختلاف الجنس. جاءت نتائج بحثنا تختلف
 ونتائج دراسة سعود بن محمد النمر التي كانت بعنوان الصراع التنظيمي عوامله وطرق إدارته.

❖ الفرضية الصفرية الثالثة: لا تختلف حوادث العمل لدى هيئة الإطارات الوسطى باختلاف
 الجنس.

جدول رقم(08): يوضح قيمة SIG بالنسبة للفرضية الصفرية الثالثة.

المتغير الأول	المتغير الثاني	مستوى الدلالة	قيمة SIG
حوادث العمل	الجنس	0.01	0.14

المصدر: من اعداد الباحث

- للتحقق من صحة هذا الفرض استخدمنا معامل كاس² لمعرفة الفروق في توجهات الإطارات الوسطى
 نحو متغير الجنس، ومن خلاله تبين لنا أن قيمة $SIG=0.14$ ، وبما أن هذه القيمة أكبر من 0.01 فإننا
 نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية والتي تنص على ما يلي:
 لا تختلف حوادث العمل لدى هيئة الإطارات الوسطى باختلاف الجنس.

❖ الفرضية الصفرية الرابعة: يختلف الرضا الوظيفي لدى هيئة الإطارات الوسطى باختلاف
 الأقدمية.

جدول رقم(09): يوضح قيمة SIG بالنسبة للفرضية الصفرية الرابعة

المتغير الأول	المتغير الثاني	مستوى الدلالة	قيمة SIG
الرضا الوظيفي	الأقدمية	0.01	0.56

المصدر: من اعداد الباحث

- ولاختبار هذه الفرضية قمنا بحساب اختبار الدلالة كاس² لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق في توجهات
 أفراد عينة الدراسة نحو الرضا الوظيفي حسب متغير الأقدمية، حيث وجدنا أن قيمة $SIG=0.56$
 وهي تفوق بكثير مستوى الدلالة 0.01، وبالتالي نقبل الفرض القائل:

✓ لا يختلف الرضا الوظيفي لدى هيئة الإطارات الوسطى باختلاف الأقدمية وتتفق هذه

الدراسة مع دراسة شرف عمارة وتعارضت مع دراسة خالد العمري حيث خلصت دراسته

بأن المديرين كانوا أكثر خبرة وتأهيلا من المديرات

....الثقافة التنظيمية وعلاقتها ببعض المشكلات المهنية..... د/ مراد بومنقار د/سارة خلفه

❖ الفرضية الصفرية الخامسة: لا يختلف الصراع التنظيمي لدى هيئة الإطارات الوسطى باختلاف الأقدمية.

جدول رقم(10): يوضح قيمة SIG بالنسبة للفرضية الصفرية الخامسة

المتغير الأول	المتغير الثاني	مستوى الدلالة	قيمة SIG
الصراع التنظيمي	الأقدمية	0.01	0.56

المصدر: من اعداد الباحث

ولحساب هذا الفرض اعتمدنا على اختبار كاي (كا)² لمعرفة الاختلافات في توجهات الإطارات الوسطى نحو الصراع التنظيمي حسب متغير الأقدمية، حيث اتضح لنا من خلال النتائج أن قيمة $SIG = 0.56$ حيث أن $0.01 < 0.56$ ، ومنه تحقق الفرضية الصفرية القائلة بأنه:

✓ لا يختلف الصراع التنظيمي لدى هيئة الإطارات الوسطى باختلاف الأقدمية.

❖ الفرضية الصفرية السادسة: لا تختلف حوادث العمل لدى هيئة الإطارات الوسطى باختلاف الأقدمية.

جدول رقم(11): يوضح قيمة SIG بالنسبة للفرضية الصفرية السادسة

المتغير الأول	المتغير الثاني	مستوى الدلالة	قيمة SIG
حوادث العمل	الأقدمية	0.01	0.48

المصدر: من اعداد الباحث

- لمعالجة هذه الفرضية قمنا بحساب اختبار كا² لاكتشاف الاختلافات في استجابات الإطارات الوسطى نحو حوادث العمل حسب المتغير الديموغرافي الأقدمية عند مستوى الدلالة 0.01 ، وتبين لنا أن القيمة المعنوية لـ $SIG = 0.48$ ، وكما نلاحظ فإنها أكبر من مستوى الدلالة (0.01)، ومنه فنند الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية التي تؤكد:

✓ عدم وجود اختلاف في حوادث العمل تعزى لمتغير الأقدمية.

❖ الفرضية الصفرية السابعة: لا يختلف الرضا الوظيفي لدى هيئة الإطارات الوسطى باختلاف حالتهم الاجتماعية.

جدول رقم(12): يوضح قيمة SIG بالنسبة للفرضية الصفرية السابعة

المتغير الأول	المتغير الثاني	مستوى الدلالة	قيمة SIG
الرضا الوظيفي	الحالة الاجتماعية	0.01	0.73

المصدر: من اعداد الباحث

الثقافة التنظيمية وعلاقتها ببعض المشكلات المهنية..... د/ مراد بومنقار د/سارة خلفه.... اعتمدنا في معالجة هذه الفرضية على اختبار كاي مربع (χ^2) لاكتشاف الاختلافات في توجه هيئة الإطارات الوسطى للرضا الوظيفي حسب متغير الحالة الاجتماعية، حيث كانت قيمة $SIG = 0.73$ و بمقارنة هذه الأخيرة مع مستوى الدلالة (0.01) نجد أن قيمة SIG هي الأكبر وبالتالي هذا يدفعنا إلى رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية التي تقول بأنه: لا يختلف الرضا الوظيفي لدى هيئة الإطارات الوسطى باختلاف حالتهم الاجتماعية. وهذا ما أكدته دراسة راتب السعود التي خلصت هي أيضا بأن الرضا الوظيفي لا يختلف باختلاف الحالة الاجتماعي، كما تعارضت مع دراسة الشهري.

❖ الفرضية الصفرية الثامنة: لا يختلف الصراع التنظيمي لدى هيئة الإطارات الوسطى باختلاف حالتهم الاجتماعية.

جدول رقم(13): يوضح قيمة SIG بالنسبة للفرضية الصفرية الثامنة

المتغير الأول	المتغير الثاني	مستوى الدلالة	قيمة SIG
الصراع التنظيمي	الحالة الاجتماعية	0.01	0.39

المصدر: من اعداد الباحث

- وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استعمال اختبار كاي مربع للدلالة على الاختلافات المتواجدة في استجابات الإطارات الوسطى نحو الصراع التنظيمي كبعد من أبعاد المشكلات المهنية وذلك حسب المتغير الديمغرافي "الحالة الاجتماعية"، حيث وجدنا أن القيمة المعنوية لـ $SIG = 0.39$ ، وهي تجاوزت 0.01 هذا يدل على قبول الفرضية الصفرية الآتية:

✓ لا يختلف الصراع التنظيمي لدى هيئة الإطارات الوسطى باختلاف حالتهم الاجتماعية.

❖ الفرضية الصفرية التاسعة: لا تختلف حوادث العمل لدى هيئة الإطارات الوسطى باختلاف حالتهم الاجتماعية.

جدول رقم(14): يوضح قيمة SIG بالنسبة للفرضية الصفرية التاسعة

المتغير الأول	المتغير الثاني	مستوى الدلالة	قيمة SIG
حوادث العمل	الحالة الاجتماعية	0.01	0.75

المصدر: من اعداد الباحث

لحساب هذه الفرضية تم الاعتماد على اختبار الدلالة كاي مربع لمعرفة دلالة الاختلافات بين استجابات الإطارات الوسطى نحو حوادث العمل حسب المتغير الديموغرافي "الحالة الاجتماعية" عند مستوى الدلالة 0.01، ووجدنا أن قيمة $SIG = 0.75$ حيث أن هذه النتيجة اجتازت 0.01 وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية القائلة بأنها:

✓ لا تختلف حوادث العمل لدى هيئة الإطارات الوسطى باختلاف حالتهم الاجتماعية.

....الثقافة التنظيمية وعلاقتها ببعض المشكلات المهنية..... د/ مراد بومنقار د/سارة خلفه
مناقشة الفرضية العامة: توجد علاقة بين نماذج الثقافة التنظيمية و المشكلات المهنية السائدة لدى
هيئة الإطارات الوسطى.

ولاختبار هذه الفرضية تم الاعتماد على معامل الارتباط برسون (PERSON) لمعرفة طبيعة العلاقة بين
نماذج الثقافة التنظيمية و المشكلات المهنية، وكذلك توضيح الارتباطات بينهما، وكانت النتائج موضحة
في الجدول الموالي:

جدول رقم (15): يوضح قيمة معامل الارتباط برسون بين نماذج الثقافة التنظيمية و المشكلات المهنية

المتغيرات	قيمة برسون	مستوى الدلالة
نماذج الثقافة التنظيمية/ المشكلات المهنية	0.45	0.01

المصدر: من اعداد الباحث

من خلال النتيجة الموضحة في الجدول أعلاه يتبين لنا أنه يوجد ارتباط موجب ودال إحصائيا بين
متغيري الدراسة (الثقافة التنظيمية و المشكلات المهنية) عند مستوى الدلالة 0.01، حيث بلغت قيمة
الارتباط 0.45، وبذلك يمكن القول أن الفرضية العامة تحققت وهي أنه:

✓ توجد علاقة بين نماذج الثقافة التنظيمية و المشكلات المهنية السائدة لدى هيئة الإطارات

الوسطى بمؤسسة أرسيلور ميتال.

الخاتمة:

انطلقت الدراسة من هدف رئيسي يتمحور حول الكشف عن العلاقة بين الثقافة التنظيمية
والبعض من المشكلات المهنية السائدة لدى هيئة الإطارات الوسطى بمؤسسة أرسيلور ميتال و المتمثلة
في الرضا الوظيفي، الصراع التنظيمي، حوادث العمل. وكذلك الكشف عن طبيعة النموذج السائد
بالمؤسسة كما تهدف إلى إبراز الاختلافات في التوجهات بين أفراد العينة نحو وجود تلك المشكلات.

فالثقافة التنظيمية تلعب في المنظمة دورا هاما وحاسما تضمن لها البقاء والاستمرار وترسيخ دورها
علميا وأكاديميا، فالثقافة التنظيمية ترسخ بواسطة عمال المنظمة حيث أن العامل يملك ثقافة
خاصة لكن مع تواجده داخل المنظمة فإنه بات من الضروري أن يتقمص ثقافة تلك المنظمة التي
ينتمي إليها. وباختصار فإن ما يهمنا كسيكولوجيين في دراسة موضوع الثقافة التنظيمية باعتبارها
أهم العوامل المؤثرة في تحقيق تكيف العامل الجزائري مع المتغيرات المحيطة به داخل بيئته التنظيمية
وبتالي تحقيق أهدافها فدراسة الإطار الثقافي يساعد في فهم وتفسير سلوك أعضائها، والقيم التي
يؤمنون بها وبناء على كل هذه المعطيات يمكن لإدارة المؤسسة إرساء تصميم تنظيمي بإمكانه أن
تحقق نجاح المؤسسة. وقادر على التقليل من تلك المشاكل المهنية التي تعاني منها جل المؤسسات
الجزائرية، حيث وجدنا أن السبب الرئيسي في ظهور مشكلات ضعف الرضا الوظيفي والصراع
التنظيمي وحوادث العمل راجع أساسا إلى عوامل مهنية تتمثل في سوء التسيير الإداري ذلك أن أي

الثقافة التنظيمية وعلاقتها ببعض المشكلات المهنية..... د/ مراد بومنقار د/سارة خلفة....

مشكل أو خلل تنظيمي مرده إلى ثقافة الأفراد المنطوين تحت ثقافة منظماتهم، ومن هنا جاءت نتائج الدراسة توضح بأن النموذج الثقافي التنظيمي السائد في المؤسسة محل الدراسة هو النموذج القانوني وإما عن العلاقة بين متغيري الدراسة (الثقافة التنظيمية/المشكلات المهنية) فهي علاقة موجبة ضعيفة. مما يدل على أن هناك دوافع أخرى أكبر من الثقافة ومسؤولة عن ظهور تلك المشكلات المهنية وبالتالي يتوجب على إدارة المؤسسة إيجاد الحلول المناسبة لمعالجة هاته المشكلات.

قائمة المراجع:

- 1- أبو شيخة نادر أحمد، إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان ، دط(الأردن) ،2009، ص 496، 497.
 - 2- أحمد ماهر، السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات)، الدار الجامعية، دط،الإسكندرية، 200، ص231.
 - 3- أشرف عبد الغني شريت، علم النفس الصناعي(أسسه وتطبيقاته)،المكتب الجامعي الحديث،دط،الإسكندرية، 2001، ص252، 253.
 - 4- العميان محمود سلمان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، ط1، الأردن، 2002، ص363.
 - 5- انس عبد الباسط عباس، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال(العلوم السلوكية)، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، دط،الأردن(عمان) ،2011، ص 224، 225.
 - 6- بورغدة حسين، إدارة الصراعات التنظيمية، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد 5، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2005، ص147.
 - 7- حسين حريم، دارة المنظمات منظور كلي، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2003، ص262.
 - 8- حصّة صادق وأنيسة درويش، وبدرية العماري، الرضا عن العمل وعلاقته بالرضا عن الاتصال، مجلة العلوم التربوية، العدد3، جانفي، 200، ص 22.
 - 9- حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قلمة،2004، ص45.
 - 10- خليل حسن الشماع، خضير كاظم حمود، نظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط4، عمان، الأردن. ، 2009 ص295.
 - 11- رحالي حجيلة، الصراع في المؤسسات وجه من أوجه العنف الكائن في المجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 79، 80.
 - 12- سيد محمد جاد الرب، إدارة الموارد البشرية موضوعات وبحوث متقدمة، مطبعة العشري، 2005، ص 139.
 - 13- صلاح الدين محمد عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، إدارة الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2002، ص113.
 - 14- صلاح الدين محمد عبد الباقي مرجع سابق، صص 212،211.
 - 15- عباس سمير، الثقافة التنظيمية واستراتيجيات التغيير في المنظمات، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 121 122.
 - 16- عباس محمود عوض،حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر، سنة،1985،ص29.
 - 17- عبد الرحمن العيسوي، علم النفس والإنتاج، مؤسسة شيباب الجامعية مصر1965، ص255.
 - 18- علي عامر العطوي والهام الشيباني قياس، الثقافة التنظيمية وتشخيص فجوتها في المؤسسات التعليمية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 12،العدد4،2010، ص ص46، 47.
 - 19- فلاح حسن عداي الحسيني، الإدارة الإستراتيجية - مفاهيمها مداخلها وعملياتها المعاصرة-،دار وائل للنشر،عمان،الأردن، 2000، ص94.
 - 20- محمد سعيد أنور السلطان، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2003، ص 194، 196.
 - 21- محمد قاسم القريوتي، السلوك التنظيمي، دار وائل للنشر والتوزيع الأردن، 2000، ص190،
- 22-Gilles Bressy et Christian Kankoyt, Economie d'entreprise, 4 édition Dalloz, Paris,1988,P513