

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

الرقم التسلسلي: 2023/.....



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

**الثقافة التنظيمية وعلاقتها بتعزيز الهوية المهنية لدى
العاملين بالمؤسسة الجزائرية
دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية الزهراوي بالمسيلة**

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في شعبة علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

إعداد الطالبة:

بن النوي مروة

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة الأساتذة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
أ.د بتقة ليلى	أستاذ التعليم العالي	جامعة محمد بوضياف	رئيسا
أ.د رحاب مختار	أستاذ التعليم العالي	جامعة محمد بوضياف	مشرفا ومقرارا
تالي جمال	أستاذ التعليم العالي	جامعة محمد بوضياف	ممتحنا

السنة الجامعية: 2023/2022م


شكر وعرفان

الحمد والشكر لله واسع الكرم والعطاء ان سخر لنا كل شيء لنصل لنجاحنا
هذا ومن بعده لنرجع العنان امي وكل الامان ابي لصغيرتي حياء ولكل
اخوتي

شكرا للسند والعون زوجي صالح.

ولكل صديقاتي كل بمكانتھا في قلبي

كل كلمات الشكر لا توفيي الدعم الذي قدمه لي رئيس القسم الدكتور بن
خالد والدكتور رحاب مختار وكل الاساتذة الذين دعموني طوال هذه
السنين فلو لا دعمهم ما كنت لاصل هنا بارك الله جهودهم وشكرا لكل من
مد لي يد العون من قريب او بعيد



فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

1	مقدمة:
5	الفصل الأول: الاطار العام للدراسة
5	إشكالية الدراسة:
6	التساؤلات الفرعية:
6	فرضيات الدراسة
6	أهمية الدراسة:
6	أهداف الدراسة:
7	أسباب اختيار الموضوع:
7	صعوبات الدراسة:
9	الدراسات التي تناولت موضوع الثقافة التنظيمية:
9	الدراسات العربية:
9	الدراسة الأولى: "عمر محمد على القيزي" (2005)
10	الدراسة الثانية: "خالد ذيب حسين أبو زيد" (2010)
10	• الدراسة الثالثة: "مصباح العاجز إيهاب فاروق" 2011
11	الدراسة الرابعة "عبد العزيز محمد عسكر" (2012)
12	دراسة الخامسة "محمد بن غالب العوفي"، (2005)
13	دراسة السادسة "منير إبراهيم أحمد طالب" (2011)
14	الدراسة السابعة "إيهاب فاروق مصباح العاجز"
15	الدراسة الثامنة "هشام احمد العشيري"
15	الدراسة التاسعة دراسة "حسين حريم، رشاد الساعد": (2006)
16	الدراسات المحلية
16	الدراسة الأولى: "هدى درنوبي" (2015)
17	الدراسة الثانية: دراسة "زهرة خلوف" (2015)
18	الدراسة الثالثة "بوكر منصور" (2006)
19	الدراسة الرابعة بوكر منصور: (2007)
21	دراسة عبد اللطيف عبد اللطيف (2010)
22	دراسة بيه برناوي، مدور مليكة (2021)
22	دراسة كوشي ابتسام (2013)
23	دراسة مراني حسان (2007)

26	الفصل الثاني: الاطار النظري
26	أولاً: الثقافة التنظيمية
26	1- نشأة وتطور الثقافة التنظيمية
27	2- تعاريف الثقافة التنظيمية:
28	3- أسباب الاهتمام بالثقافة التنظيمية
30	4- خصائص الثقافة التنظيمية
32	5- أنواع الثقافة التنظيمية:
32	6- الوظائف الأساسية للثقافة التنظيمية:
33	7- أبعاد الثقافة التنظيمية:
39	8- نظريات الثقافة التنظيمية
42	1- تعريف الهوية المهنية:
43	2- مفهوم الهوية المهنية و علاقته بمفاهيم أخرى :
46	3- أبعاد الهوية المهنية:
47	4- خصائص الهوية المهنية:
49	5- أسس الهوية المهنية:
50	6- أشكال الهوية المهنية عند سانسوليو
51	7- آليات بناء الهوية: عند فيليب بورنو Ph. Bernaux
52	8- أشكال الهوية المهنية عند سانسوليو : (كاري نادية، 2011/2012: ص 98)
53	1-8 هوية المنكمش:
53	2-8 هوية المندمج:
53	3-8 هوية المفاوض:
54	4-8 هوية التوافقي:
56	الفصل الثالث: الإطار المهجي للدراسة
56	تمهيد:
56	1- الدراسة الإستطلاعية:
57	2- مجتمع الدراسة:
57	3- الأدوات المستخدمة في الدراسة:
59	4- مجالات الدراسة:
59	5- أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة
60	6- الخصائص السيكمترية:

60	-الإتساق الداخلي:
61	- الثبات:
62	-تحليل محور البيانات الشخصية:
62	-توزيع أفراد العينة حسب العمر:
63	-توزيع أفراد العينة حسب الرتبة:
64	-توزيع أفراد العينة حسب مدة الأقدمية:
64	-توزيع أفراد العينة حسب المصلحة:
65	-التحليل الوصفي لنتائج الدراسة:
71	الفصل الرابع : تحليل وتفسير نتائج الدراسة الأساسية:
71	1- تحليل وتفسير الفرضية العامة:
72	2- تحليل وتفسير الفرضية الجزئية الأولى:
73	3- تحليل وتفسير الفرضية الجزئية الثانية:
75	خاتمة
78	قائمة المصادر والمراجع

58	جدول 1 المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج spss.
59	جدول 2 : يمثل طول الفئة ومستوياتها
60	جدول 3 المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج spss.
61	جدول 4 المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج spss.
61	جدول 5 المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج spss.
62	جدول 6 المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج spss.
63	جدول 7 المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج spss.
63	جدول 8 المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج spss.
64	جدول 9 جدول يمثل مدة الأقدمية لدى موظفين المؤسسة
64	جدول 10 جدول يمثل توزيع أفراد العينة حسب المصلحة التي يعمل فيها لدى موظفين المؤسسة.
65	جدول 11 جدول يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدى عبارات الثقافة التنظيمية:
67	جدول 12 جدول يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدى عبارات تمثيل التنظيم بين الثقافة التنظيمية والهوية المهنية:
68	جدول 13 الجدول: قيم المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري في محور تمثيلات الهوية المهنية.
71	جدول 14 :
72	جدول 15
73	جدول 16

مقدمة

مقدمة:

من أهم الحاجات التي يسعى الإنسان إلى تحقيقها حسب هرم ماسلو الحاجات الاجتماعية أو الحاجة إلى الانتماء وهي الحاجة إلى تكوين علاقات والارتباط مع الآخرين، باعتباره كائن اجتماعي بطبعه، وهذا من خلال انتمائه إلى الآخرين ومشاركته لهم في مبادئهم التي تحدد مسيرة حياته، ووضع الخطط معهم ويساهم في تحقيق الاهداف المشتركة بينهم، مما يولد لديه هويات اجتماعية متعددة مثل العائلة التي ينتمي إليها وفريق كرة القدم الذي يشجعه، والمنظمة التي ينتمي إليها، وجماعة العمل التي هو جزء منها، كما أن حاجته إلى إثبات الذات تتجلى من خلال امتلاكه هوية شخصية تميزه عن بقية الأفراد يظهر من خلالها امكانياته وقدرته وهذا بالتعريف بنفسه سواء بالمستوى التعليمي أو المكانة الاجتماعية أو مهنته أو عمل ذو قيمة يشار له بالبنان من خلال تأديته.

ويطلق مفهوم الهوية على نسق المعايير التي يعرف بها الفرد وينسحب ذلك على هوية الجماعة والمجتمع والثقافة فالهوية تتعلق بكون شخص ما أو كون جماعة ما، قادرة على الاستمرار في أن تكون ذاتها، وليس شخصا اخر أو شيئا اخر بمعنى الاحتفاظ والمحافظة على خصوصياتها ومميزاتها مثل الهوية المهنية للاستاذ بحيث يسعى إلى التماثل وفق شروط تتناسب والمهنة في سلوكه وفعاله. بحيث تتوافق مع شروط المهنة واخلاقياتها حتى تضمن الانتماء للمجموعة المهنية وتحظى بالاحترام والاعتراف من قبل الاخر، وبالتالي الدفاع عن الامتياز المهني وملكية الاسم باعتباره رمز للمجموعة يحمل منظومة قيم ومبادئ تمثل ماض وحاضر ومستقبل

ويسعى الفرد إلى ابراز سماته التي تميزه عن غيره من من خلال دوره الفعال والوظيفة التي يشغلها، مما يمكنه من تحقيق أهدافه وأهداف المنظمة التي يعمل بها عن طريق تعزيز مفهوم الهوية بمواضيع مثل الانتماء، الولاء، الرضاء، والالتزام والتي تبني من خلاله الثقة بينه وبين المنظمة فيشعر كأنه جزء منها

أما الهوية المهنية فهي مصطلح (به جاء سانسوليو R.Sainseulieu) في كتابه الهوية في العمل على أنها تمثل كل المعايير و القيم، القواعد و الانتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم تعريف أعضاء جماعة العمل من خلالها) فهي تفسر كيف يؤدي الفاعل سواء على المستوى الفردي أو الجماعي (مهامه، دوره، ماو هي الصورة التي يقدمه فيها زملائه في العمل.

يفو ا هذا لصدد يشير (هيرمان Huberman.M) - إلى تأثير الهوية المهنية على الهوية الشخصية ذلك ومن خلال التأثير في الفرد من حيث تخطيطه لمستقبله و تصوره لمركزه الاجتماعي.

شهد المجتمع الجزائري منذ الاستقلال إلى يومنا هذا مجموعة من التغيرات مست جميع المستويات السياسية والاقتصادية الفكرية والاجتماعية، والتي صاحبها مجموعة من التحولات الثقافية، التي أثرت على قيم أفرادها واتجاهاتهم نحو العمل، وهذا التحول في الاتجاهات نحو العمل والتغير في القيم شأنه التأثير على الهوية للأجير في المؤسسة الجزائرية . والهوية المهنية من القضايا التي يشوبها التعقيد في المؤسسة الجزائرية بكل أشكالها لاعتبارها محصلة لتنشآت متتالية، التنشئة

الاجتماعية التي تلقاها الفرد قبل دخوله عالم الشغل، بالإضافة إلى تلك التي تلقاها بعد الالتحاق بالعمل، وبالتالي العامل يبني هويته المهنية من خلال مكتسبات قبلية وأخرى بعدية.

وقد يبدو طبيعيا الاختلاف الثقافي الذي يعكس تعدد هويات العاملين بما فيها الهوية المهنية التي يمكن اعتبارها احد أشكال أنواع الهويات الفردية ، فالهوية المهنية هي مجمل التصورات التي يمتلكها الفرد عن أناه المهنية في منظمته عما يتصوره الآخرون عنه في إطار عمله، وهي بعد من أبعاد هويته الشخصية بل و امتداد لها، حيث تعد طبيعة المهنة من أكثر الأبعاد الأساسية تأثيرا في بناء هوية الفرد المهنية التي تساعد على تحقيق التقدم المهني و الاجتماعي و كذا تحديد مسيرته المهنية من خلال الانجازات والنشاطات التي يقوم بها في إطار عمله، فهي تعتبر من المسائل الهامة لفهم كافة الأبعاد التي قد تؤثر على النجاعة الوظيفية من حيث أن لها تأثيرا فعالا على قيم و مدركات و مشاعر الأفراد ومن ثم قراراتهم وسلوكياتهم.

فالهوية المهنية تشير إلى ما يكون عليه الفرد و ما هو عليه حقيقة أي ما يطابق نفسه أو مثيله و تلك من حيث مميزاته الشخصية و الذاتية و خصائصه التي تميزه عن غيره من قيم و مواقف و توجهات مقومات و تفاعله داخل محيطه الاجتماعي و الثقافي و الاقتصادي، الأمر الذي يعني الحديث عن هوية لها خصائص مهنية، فشعور الفرد بالانتماء إلى منظمة ما تتميز بهوية خاصة و نموذج ثقافي خاص يعتبر عاملا نفسيا و اجتماعيا مهما قد يؤثر على سهولة اندماجه المهني.

فالفرد قد يكون له القدرة على تحقيق ذاته و بناء شخصيته المهنية و خصوصا المرأة العاملة فهي لها القدرة على تشكيل هويتها المهنية من خلال نسق المعاني التي تكونها عن نفسها و عملها و علاقتها مع زملاء العمل.

وفي هذا السياق يظهر دور الثقافة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية من خلال أنها عامل أساسي من العوامل المشكلة لهوية المرأة العاملة التي تتشكل من خلال منظومة القيم المشتركة المعتقدات و الأعراف التنظيمية و غيرها من الأفكار، فالثقافة التنظيمية أهم منتج للهويات الفردية المهنية فقوة الهوية المهنية تتمثل من خلالها تماثلها مع الثقافة التنظيمية و التي تتأثر بإدراكهم لهوية المؤسسة التي يعملون فيها و اعتقادهم بكيفية رؤية الآخرين لهم، فالأفراد الذين يرغبون في تكوين مفهوم ايجابي عن ذواتهم ينزعون إلى تماثلهم مع منظماتهم، فمستوى التماثل قد يتوقف على مدى تشابه و ولاء و عضوية الأفراد مع منظماتهم و توافقها مع مفهومهم الذاتي، فالذي قد يحدد تأثير الثقافة التنظيمية على الهوية المهنية هو التماثل التنظيمي بين ثقافة المنظمات ثقافة الأفراد.

تعتبر الثقافة ظاهرة إنسانية ما يجعل مجتمع ما ينفرد بخصائصه و سيماته الاجتماعية عن غيره من المجتمعات الأخرى، وبالتالي يضيفي عليه خصوصية.

وإذا اعتبرنا أن المنظمة كمفهوم أكثر إتساعا من المؤسسة عبارة عن مجتمع مصغر تضم مجموعة من الافراد داخل بناء هرمي وفي إتصال وتفاعل مستمر، بما يحمله كل فرد من قيم ومبادئ ودوافع واتجاهات وطرق تفكير مستمدة أساسا منة خواص وسميات المجتمع الذي ينتمي إليه، فإن هذا التفاعل المستمر تتبلور عنه جملة أخرى من المعتقدات والقيم والمفاهيم المشتركة تجمع بين أغلب هذه الأفراد على إختلاف قيمهم ومعتقداتهم، وتنوع إتجاهاتهم وطموحاتهم ومساعيهم كل هذا يشكل لنا ما أصبح يعرف مؤخرا بمصطلح "الثقافة التنظيمية"

فالثقافة التنظيمية أصبحت اليوم تشكل أحد المتغيرات الهامة في إستراتيجية تسيير المنظمات وإدارة الموارد البشرية، لاسيما بعد أن أثبتت الدراسات والتجارب أن المورد البشري هو المحرك الرئيسي والهام في كل المنظمات على إختلاف أنشطتها وأهدافها، وبرزت ضرورة اهتمام المسيرين وتركيز جهودهم على دراسة الأطر الاجتماعية والثقافية للمؤسسة، والإمام بمختلف أبعادها ومتغيراتها باعتبارها الأسلوب الأنجح لهم وتفسير سلوكيات أفرادها وتحليل سيكولوجيتهم ومعرفة القيم والمعتقدات التي يؤمنون بها، ومن ثم محاولة التأثير على أنماط تفكيرهم واتجاهاتهم لجعلها تسير نحو تحقيق هدف المؤسسة وتحسين أداءها الوظيفي. والثقافة التنظيمية كمفهوم لا يمكن فصلها عن غيرها من المفاهيم التي تندرج ضمن أنماط السلوك التنظيمي، وتنتمي إلى علم النفس الإجتماعي الإداري، كسيرورات التحفيز والاتصال وطرق وأساليب إتخاذ القرار وتسوية النزاعات، وكلها أبعاد ينبغي دراستها وتدعيمها بغرض جعل هذا السلوك سلوكا ديناميكيا يمكن المؤسسة وأفرادها من التكيف والتأقلم مع محيطها المتغير باستمرار عن طريق تبني ردود أفعال وإستجابات سريعة تنعكس أساسا في درجة مرونة هيكلها التنظيمية، وتنوع أهدافها وبدائلها الإستراتيجية بشكل يجعلها قادرة على ضمان البقاء والإستمرار.

فالمؤسسة بمحيطها الثقافي تمثل جزءا من المحيط العام وتستمد منه مبادئها وقيمها، وتتأثر بالتغيرات والتطورات التي تحدث فيه، وهي قادرة عن طريق ثقافتها ضمان درجة من المرونة والتكيف والتجاوب مع متغيرات المحيط الخارجي، كما تساعد على إدماج العاملين ومنحهم هوية مشتركة، ولهذا من الضروري الإطلاع على مركبات الثقافة التنظيمية وإدارتها بالشكل الذي يجعلها تضمن التغيير والتطوير الملائمين لاحتياجات التأقلم مع مستجدات البيئة التنظيمية.

الفصل الأول:
الإطار العام للدراسة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

إشكالية الدراسة:

من بين المفاهيم الجديدة نسبيًا، نجد الثقافة التنظيمية التي ظهرت في سياق التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي حدثت في النصف الثاني من القرن الماضي. التي أثبتت فعاليتها، يتم تدريسها للأعضاء الجدد وتعتبر أفضل طريقة لحل المشكلات ومعرفة المشكلات وفهم المشكلات. باختصار، يُنظر إليه على أنه إطار أيديولوجي يوجه أعضاء المنظمة، وينظم مهام عملهم، ومشاكلهم الشخصية والاجتماعية. حتى لو كانت تعمل ضمن نفس القسم، فهناك العديد من الجوانب المختلفة لثقافة المنظمات الأخرى وتحاول كل منظمة تطوير ثقافتها الخاصة.

في إطار التحليل السسيوتنظيمي للثقافة يتبلور مفهوم آخر يندمج ضمن مفهوم الثقافة التنظيمية المتمثل في الهوية التي تمثل كل المعايير والقيم والقواعد و الانتماءات التي تعتبر المرجعيات التي يتم تعريف جماعة العمل من خلالها فهي تفسر كيف يؤدي الفاعل سواء على المستوى الفردي أو الجماعي مهامه و دوره و ما هي الصورة التي يقدمها فيها زملاؤه فهي نتاج العلاقات القائمة بين الفرد الفاعل والتنظيم من خلال تفاعله مع الإدارة والزملاء، كما أنها تحدد المجموعة المهنية التي ينتمي إليها بحيث تسمح للفرد بتحديد موقعه داخل النسق التنظيمي، فمفهوم الهوية المهنية يستمد قوته من الحاجة إلى تحديد معنى للكيانات سواء كانت فردية أو منظمة فكل كيان يسعى إلى تحديد موقعه بالنسبة إلى الكيانات الأخرى فالهوية تنطوي على فهم طبيعة الأشياء في المقام الأول و تمثل بطاقات العمل أنواعا فرعية للهوية الفردية.

وتشير الأدبيات الخاصة بالهوية المهنية إن قوتها تتمثل في قوة تماثل الفرد مع منظمته التي تتأثر بإدراكهم لهوية المنظمة التي يعملون فيها واعتقادهم بكيفية رؤية الآخرين لهم وتستقى الهوية المهنية ملامح قوتها من الثقافة التنظيمية والتطبيع التنظيمي بما يغذيانه من معان ورموز مشتركة ومستمرة عبر الزمن وتكوين للذاكرة الجمعية داخل المنظمة، فشعور الفرد بالانتماء إلى مؤسسة ما تتميز بهوية خاصة ونموذج ثقافي خاص يعتبر عاملا نفسيا واجتماعيا وسهولة اندماجه في العمل.

ومنه نطرح إشكالية الدراسة التالية:

- هل توجد علاقة قوية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والهوية المهنية؟

التساؤلات الفرعية:

- هل توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية والتماثل التنظيمي؟

- هل توجد علاقة بين الهوية المهنية والتماثل التنظيمي؟

فرضيات الدراسة

- توجد علاقة قوية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والهوية المهنية.

- توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية والتماثل التنظيمي.

- توجد علاقة بين الهوية المهنية والتماثل التنظيمي.

أهمية الدراسة:

تخفي الدراسة الحالية بأهمية كبيرة، هذه الأهمية نابعة من أهمية الموضوع الذي تناوله وهو الثقافة التنظيمية والهوية المهنية في المؤسسة الاستشفائية، فمؤسسة الاستشفائية منظمة خدمية تعد أحد الركائز الأساسية للمجتمعات، وهذه الخدمات لا ولن تتحقق أهدافها إلا إذا جرى إنتاجها وتقديمها بمستوى عال ومتميز من الجودة، ومن هذا تبرز أهمية الموضوع

وبالإضافة إلى ما سبق يمكن إبراز مجموعة النقاط والتي تكمن أساسا في:

- مواكبة موضوع الأداء للمواضيع الحديثة المتناولة بشكل كبير.

- حاجة مؤسسات قطاع الصحة بصفة عامة والمؤسسات الاستشفائية بصفة خاصة لتطبيق الثقافة التنظيمية.

أهداف الدراسة:

لعل لكل بحث من البحوث العلمية الا و له هدف معين يراد الوصول اليه، ودراستنا الموسومة بـ "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بتعزيز الهوية المهنية لدى العاملين بالمؤسسة" تسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف نلخصها في النقاط التالية:

1- إبراز الحاجة الكبيرة إلى معرفة مفاهيم كل من الثقافة التنظيمية والهوية المهنية، وهذا يجري عبر بناء الإطار النظري اللازمة بكل من المجالين، وبيان الأدوات والأساليب التطبيقية لوضع هذه الأطر المفاهيمية موضع التنفيذ.

2- رصد مجموعة من جوانب الثقافة التنظيمية والهوية المهنية في النظام الإداري المطبق في المؤسسة الاستشفائية قيد الدراسة، من وجهة نظرنا، وتقديم المقترحات التي تعزز الثقافة التنظيمية في ظل الاعتماد على الهوية المهنية.

3- بيان أهمية الثقافة التنظيمية كمدخل يقود إلى تحسين الهوية المهنية للعاملين في المؤسسة الاستشفائية.

أسباب اختيار الموضوع:

لقد وقع اختيارنا على هذا الموضوع لعدة أسباب يمكن تقسيمها لجانبين هما:

أسباب ذاتية شخصية نذكر منها:

- الميول الشخصي للمواضيع التي تتناول كل من القافة التنظيمية والهوية المهنية للعاملين.
 - أهمية العينة المدروسة و هي فئة العاملين في المؤسسة الاستشفائية الزهراوي بالمسيلة وذلك لإرتباط بين الدراسة وطبيعة العمل الذي نزاوله.
 - ارتباط الموضوع بتخصصنا وهو علم الاجتماع تنظيم وعمل.
- بالإضافة الى أسباب موضوعية منها :
- عدم تناول الموضوع كثيرا من قبل الباحثين في المجال وذلك لأن الموضوع جديد و لم يحظ بالقدر الكافي من الدراسات سابقا.
 - ارتباط الموضوع بالتطورات التكنولوجية التي يشهدها العالم التي تتميز بالسرعة والدقة في جميع الجوانب والتي كان لزاما على المؤسسة الاستشفائية ان تساير هذا التطور.

صعوبات الدراسة:

إن أي دراسة لا تخلوا من الصعوبات سواء كانت في الجانب النظري أو الميداني ومن خلال قيامنا ببحثنا واجهتنا صعوبات من بينها:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- قلة المراجع الخاصة بموضوع الثقافة التنظيمية وعلى العكس توفر المصادر التي تتناول الهوية التنظيمية.
- عدم تقبل بعض العمال ملء الاستمارة نظراً لكثرة عدد الأسئلة وعدم توفر الوقت.
- كثرة التنقل إلى المؤسسة الاستشفائية من أجل توزيع واسترجاع الاستمارات والتأكيد عليها في حالة عدم إحصارها أو ضياعها من طرف العاملين.
- عدم التمكن من التحدث المباشر مع جميع العمال في المؤسسة الاستشفائية أو التحدث مع بعضهم لفترة قصيرة نظراً لطبيعة عملهم.
- صعوبة اختيار الإطار النظري الذي تندرج فيه دراستنا.
- ضيق الوقت وعدم القدرة على التنسيق بين أوقات القيام بالدراسة وظروف الخاصة.

الدراسات التي تناولت موضوع الثقافة التنظيمية:

الدراسات العربية:

الدراسة الأولى: "عمر محمد على القيزي" (2005)

بعنوان "نموذج مقترح للثقافة التنظيمية في المنظمات الذكية دراسة تطبيقية على قطاع المصارف بدولة الإمارات العربية المتحدة" أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في تخصص تجارة إدارة الأعمال.

هدفت هذه الدراسة الى:

- التعرف على اتجاهات العاملين في البنوك الوطنية والأجنبية نحو متغيرات كل من الثقافة التنظيمية ومتغيرات المنظمة الذكية.
 - التعرف على أثر المتغيرات النوعية على كل من مستوى الثقافة التنظيمية وتبني عناصر المنظمة الذكية للمصارف.
 - التوصل إلى نموذج للثقافة التنظيمية للمنظمة الذكية المرتبطة بالأداء ليكون مدخلا للمصارف نحو إيجاد ثقافة تنظيمية محددة تؤدي إلى ما يسمى بالمنظمة الذكية والتي بدورها تؤدي إلى زيادة كفاءة وفاعلية الأداء وما ينعكس عليه من نتائج إيجابية.
- تم التوصل إلى جملة من النتائج أهمها :
- ✓ أثبت التحليل العلمي بطريقة المكونات الأساسية وجود عامل واحد حملت عليه عناصر الثقافة التنظيمية المنظمة الذكية الأداء (المصرفي وهو فعالية ثقافة المنظمات الذكية للأداء المصرفي المتميز والذي يتكون من ستة عشر متغيرا.
 - ✓ توجد اختلافات جوهرية في اتجاهات العاملين في كل من البنوك الوطنية والأجنبية نحو معظم فيما عدا تحقيق العائد للمساهمين) متغيرات الثقافة التنظيمية.
 - ✓ توجد علاقة تأثير جوهرية وطردية بين متغيرات المنظمة الذكية الثقافة التنظيمية كمتغيرات مستقلة في الأداء المصرفي كمتغير تابع.
 - ✓ لا توجد اختلافات جوهرية في مستوى كل من الثقافة التنظيمية وتبني عناصر المنظمة الذكية باختلاف المتغيرات النوعية للعاملين بالنسبة لمؤهلاتهم المهنية.

الدراسة الثانية: "خالد ذيب حسين أبو زيد" (2010)

بعنوان "أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الأردنية، دراسة تطبيقية"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في تخصص إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

هدفت الدراسة الى

- التعرف على أثر القوة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (القوة الرسمية، قوة المكافأة، قوة الخبرة على الإبداع الوظيفي بأبعاده توليد أفكار جديدة، تنفيذ التغيير، حل المشكلات لدى عينة من المديرين في البنوك التجارية الأردنية.
- التعرف على واقع الثقافة التنظيمية في وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة.
- التعرف على مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة.
- التعرف على دور الثقافة التنظيمية وأهميتها في تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية.
- تعزيز الثقافة التنظيمية التي ستسهم في تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية في وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة.

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي إلى جانب منهج الأسلوب التحليلي الذي يوضح أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي للعاملين في عدد من البنوك التجارية الأردنية الذي يقوم على جمع البيانات من خلال الاستبيان تم التوصل الى مجموعة من النتائج أهمها أن هناك أثر ذا دلالة إحصائية للقوة الرسمية على الإبداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية في الأردن بجميع أبعاده (توليد أفكار جديدة، تنفيذ التغيير، حل المشكلات). بالإضافة الى مجموعة من الاستنتاجات المتعلقة ببقية الأبعاد.

• الدراسة الثالثة: "مصباح العاجز إيهاب فاروق" 2011

بعنوان "دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية" دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة - رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في تخصص إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.

- هدفت هذه الدراسة للتعرف على دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية في وزارة التعليم العالي - محافظات غزة .

واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، ولجأ إلى جمع البيانات من خلال الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة، وتم استخدام أسلوب الحصر الشامل حيث وزعت الاستبانة على جميع الموظفين الإداريين المتعاملين بأسلوب الإدارة الإلكترونية في وزارة التربية والتعليم العالي -محافظات غزة وعددهم (294) موظف.

وبعد تحليل وتفسير بيانات الدراسة تم التوصل إلى جملة من النتائج أهمها:

✓ يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية وتفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية وكانت هذه العلاقة طردية.

✓ يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعتقدات التنظيمية وتفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية وكانت هذه العلاقة طردية.

✓ يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأعراف التنظيمية وتفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية وكانت هذه العلاقة طردية.

✓ يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوقعات التنظيمية وتفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية وكانت هذه العلاقة طردية.

✓ لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات الباحثين عن دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظات غزة تعزى لمتغير " الجنس"، " والحالة الاجتماعية" ، " والمؤهل العلمي" ، " وسنوات الخدمة".

✓ يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات الباحثين عن دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظات غزة تعزى لمتغير " المستوى الوظيفي"، و " العمر" و، " مكان العمل".

الدراسة الرابعة "عبد العزيز محمد عسكر" (2012)

بعنوان "القيادة التشاركية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظات غزة، دراسة تطبيقية". رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص أصول التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

■ هدفت الدراسة للتعرف على علاقة القيادة التشاركية بالثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظات غزة من وجهة نظر المعلمين.

واعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي وبعض المقاييس الإحصائية (معامل ارتباط بيرسون، إختبار "ت" وتحليل التباين الأحادي، ومعادلة جتمان)،

تم التوصل إلى عدة نتائج من بينها:

✓ جاءت العلاقة الإنسانية في أعلى مراتب القيادة التشاركية بوزن نسبي (77.6%) يلي ذلك مشاركة القائد المرؤوسين في المهام القيادية حصلت على المرتبة الثانية بوزن نسبي (73.9%) ، يلي ذلك تفويض السلطة حصلت على المرتبة الثالثة بوزن نسبي (73.4%) ، أما الدرجة الكلية للإستبانة حصلت على وزن نسبي (75.0%) وهي نسبة عالية.

✓ أظهرت الدراسة مجيء الأعراف التنظيمية في أعلى مراتب الثقافة التنظيمية بوزن نسبي (79.5%) يلي ذلك التوقعات التنظيمية حصلت على المرتبة الثانية بوزن نسبي 79.3 بالمئة يلي ذلك القيم التنظيمية حصلت على المرتبة الثالثة بوزن نسبي (78.5%) يلي ذلك المعتقدات التنظيمية حصلت على المرتبة الرابعة بوزن نسبي (76.4%)، أما الدرجة الكلية للاستبيان حصلت على وزن نسبي (78.2%) وهي نسبة جديدة.

✓ كما أكدت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01%) بين القيادة التشاركية بجميع مجالاتها ودرجتها الكلية وبين الثقافة التنظيمية بجميع مجالاتها ودرجتها الكلية.

دراسة الخامسة "محمد بن غالب العوفي"، (2005)

بعنوان "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض"، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في تخصص العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

جاءت أهداف في هذه الدراسة كما يلي:

- التعرف على القيم السائدة المكونة للثقافة التنظيمية في هيئة الرقابة والتحقيق.
- التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى منسوبي هيئة الرقابة والتحقيق.
- الوقوف على مدى اختلاف قيم الثقافة التنظيمية باختلاف الخصائص الشخصية لمنسوبي هيئة الرقابة والتحقيق.
- الكشف عن طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي في هيئة الرقابة والتحقيق.
- كشف أثر القيم المكونة للثقافة التنظيمية على الالتزام التنظيمي في هيئة الرقابة والتحقيق.

ثم استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي بأسلوب دراسة الحالة، والذي يقوم على جمع البيانات من منشأة أو منظمة واحدة.

ومن أهم النتائج التي توصل إليها الباحث:

✓ إن جميع قيم الثقافة التنظيمية تسود في هيئة الرقابة والتحقق بدرجة متوسطة وجود علاقة ارتباطية موجبة وقوية بين الثقافة التنظيمية بشكل عام والالتزام التنظيمي وبين القيم المكونة للثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

✓ تميل عينة الدراسة إلى الموافقة على أن هناك التزام تنظيمي في هيئة الرقابة والتحقق ومن أهم القيم المكونة للثقافة التنظيمية التي تؤثر على الالتزام بشكل عام هي (العدل، والكفاءة وفرق العمل).

✓ عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الشخصية والثقافة التنظيمية وبين الخصائص الشخصية والقيم المكونة للثقافة التنظيمية.

✓ عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الشخصية ومستوى الالتزام التنظيمي.

دراسة السادسة "منير إبراهيم أحمد طالب" (2011)

بعنوان "علاقة الثقافة التنظيمية بالولاء التنظيمي للعاملين في الجامعات الفلسطينية قطاع غزة"، رسالة ماجستير في تخصص إدارة أعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية جامعة الأزهر بغزة، السنة الجامعية. هدفت هذه الدراسة إلى:

■ التعرف على علاقة الثقافة التنظيمية بالولاء التنظيمي للعاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، جامعة الأزهر والجامعة الإسلامية، وجامعة الأقصى،

■ التعرف على مستوى الولاء التنظيمي في الجامعات الثلاثة المذكورة كما هدفت إلى دراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الثلاثة ومستوى الولاء التنظيمي.

وقد قام الباحث باستخدام الإستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات الأولية، وطبقت على عينة طبقية مكونة من (450) عاملا من الإداريين والأكاديميين واستجاب منهم (413) بنسبة (91.7) واستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي

أظهرت نتائج الدراسة مايلي:

✓ الثقافة التنظيمية في جامعتي الأزهر والإسلامية تميل إلى وجود قيم تنظيمية ولديها أنماط سلوكية إيجابية.

✓ هناك سياسات وإجراءات يلتزم بها العاملون.

✓ هناك أنظمة وقوانين يلتزم بها العامل وتضمن له حقوقه الوظيفية بينما ثقافة جامعة الأقصى تميل إلى وجود قيم تنظيمية وأنماط سلوكية ليست إيجابية وأن السياسات والإجراءات والقواعد والقوانين لا يلتزم بها العاملون في الجامعة.

- ✓ أثبتت الدراسة أن الإدارة العليا تشكل ثقافات الجامعات.
- ✓ أظهرت أن مستوى الولاء التنظيمي في جامعتي الأزهر والإسلامية مرتفع جدا بينما في الأقصى متوسط.
- ✓ أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من (الثقافة التنظيمية - القيم التنظيمية - الأنماط السلوكية - السياسات والإجراءات المتبعة- الأنظمة والقوانين التي تتبعها الجامعة - التوقعات التنظيمية بالولاء التنظيمي).

الدراسة السابعة "إيهاب فاروق مصباح العاجز"

بعنوان "دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية - دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي محافظات غزة" رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على الماجستير في إدارة الأعمال بالجامعة الإسلامية بغزة، السنة الجامعية، 2011.

تهدف الدراسة إلى التعرف على دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية في وزارة التربية والتعليم العالي محافظات غزة .

اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، ولجأ إلى جمع البيانات الأولية من خلال الإستبانة كأداة رئيسية للبحث، وتم استخدام أسلوب الحصر الشامل حيث وزعت الإستبانة على جميع الموظفين الإداريين المتعاملين بأسلوب الإدارة الإلكترونية في وزارة التربية والتعليم العالي * محافظات غزة وعددهم (294) موظف وتم استرداد (247) إستبانة وبعد تفحص الإستبانات تم استبعاد (6) إستبانات نظرا لعدم تحقق الشروط المطلوبة للإجابة على الاستبيان، وبذلك يكون عدد الإستبانات الخاضعة للدراسة (241) إستبانة أي بنسبة 81.9% .

تم التوصل في هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج:

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر الثقافة التنظيمية القيم التنظيمية - المعتقدات التنظيمية - الأعراف التنظيمية - التوقعات التنظيمية)، وبين تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية في وزارة التربية والتعليم العالي * محافظات غزة وكانت هذه العلاقة طردية، كما أن لا يتاح للموظف اتخاذ القرارات المتعلقة بعمله دون الرجوع إلى رئيسه المباشر ضمن بيئة العمل الإلكتروني.

لا يتم تكريم أو تحفيز الموظفين المتميزين في بناء العمل الإلكتروني.

أيضا لا يتم إعطاء الموظفين فرصة المشاركة في تطوير نظم وآليات العمل بالبرنامج الإلكتروني الذي يستخدمونه

الدراسة الثامنة "هشام احمد العشري"

بعنوان "اثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية لموظفي الهيئات الحكومية في مملكة البحرين"

أهداف الدراسة :

- هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الثقافة التنظيمية السائدة في الهيئات الحكومية في مملكة البحرين، مع دراسة الأسباب المؤثرة فيها، وقياس مستوى أداء الموظفين و دراسة اثر سنوات الخبرة العلمية على أدائهم واستعان الباحث بالمنهج الوصفي التحليلي و طبق الاستبانة كأداة للدراسة تم توزيعها.

نتائج الدراسة :

من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ما يلي:

- ✓ بالنسبة للثقافة التنظيمية السائدة بالهيئة الحكومية في مملكة البحرين أظهرت الدراسة سيادة ثقافة الأداء الوظيفي، ثم الدافعية نحو العمل, بعدها الانضباط، تليها روح الفريق، و أخيرا العلاقات الإنسانية.
- ✓ بخصوص العوامل المؤثرة تبين أن للإدارة التأثير الأكبر على الثقافة التنظيمية للهيئة الحكومية في مملكة البحرين، حيث جاء أولاً بحسب رأي موظفي الهيئة جنية المدير (عربي، أجنبي)، ثم جاء نمط الإدارة الذي يتبع في تسيير عمل الهيئة، و بعده يأتي جنس المدير (ذكر، أنثى).
- ✓ وجود اختلاف في الأداء الوظيفي لموظفي الهيئات الحكومية وفقاً لعامل الخبرة العلمية أي كلما زادت خبرة الموظف زادت نسبة أدائه الوظيفي.

الدراسة التاسعة دراسة "حسين حريم، رشاد الساعد": (2006)

بعنوان " الثقافة التنظيمية وتأثيرها على بناء المعرفة التنظيمية، دراسة ميدانية على القطاع المصرفي الأردني".

أهداف الدراسة:

- هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير الثقافة التنظيمية السائدة في المصارف الأردنية على تبادل الموارد بين العاملين وبالتالي على بناء المعرفة التنظيمية في هذه المصارف وقام الباحثان إلى تطبيق استمارة تم توزيعها 550 مبحوثاً.

نتائج الدراسة:

✓ غالبية العاملين في البنوك التجارية الأردنية يميلون إلى الاعتقاد بأن مستوى بناء المعرفة في هذه البنوك والمتمثل في تبادل الموارد المختلفة من أفكار ومعلومات وخبرات وتقديم المساعدة للآخرين والمشاركة في مشاريع عمل مشتركة وغيرها، وهو أعلى المتوسط بقليل.

✓ وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية السائدة في البنوك التجارية الأردنية وبين مستوى تبادل المعرفة وبالتالي بناء المعرفة. كشفت نتائج الدراسة أن جميع أبعاد الثقافة التنظيمية الرئيسة الستة تربطها علاقة إيجابية بمستوى تبادل الموارد بين العاملين وبالتالي بناء المعرفة، ولكن تتفاوت درجة الارتباط من بعد لآخر، فقد بلغ معامل الارتباط بين ممارسات الإدارة وتبادل الموارد (0.69) وهي الأعلى، بينما كان أدنى معامل ارتباط (0.46) ويشير إلى علاقة اللغة و الروايات والقصص المشتركة بمستوى تبادل الموارد، أما علاقة الأبعاد الأخرى (الثقة، الثقافة الجماعية، الرؤية المشتركة، المعايير الثقافية) بمستوى تبادل المعارف فكانت متقاربة، حيث توصف هذه العلاقة بأنها معتدلة نسبياً.

✓ أوضحت الدراسة أهمية دور الثقافة التنظيمية في تعزيز و تشجيع تبادل الموارد (من أفكار و معلومات وتقديم المساعدة وغيرها بين العاملين وبالتالي بناء المعرفة في البنوك التجارية الأردنية.

هناك تفاوت في مستويات الدعم والتشجيع التي توفرها أبعاد الثقافة التنظيمية المختلفة لتبادل الموارد بين العاملين و بالتالي بناء المعرفة، ويلاحظ أن المعايير الثقافية هي الأقل الأبعاد الرئيسة الستة دعماً و تشجيعاً لتبادل الموارد (دون مستوى متوسط شرت الدراسة إلى أن مستوى تبادل الموارد بين العاملين و بالتالي بناء المعرفة يختلف باختلاف كل من العمر و المؤهل العلمي فقط، و لا يتأثر بالعوامل الشخصية الأخرى.

الدراسات المحلية

الدراسة الأولى: "هدى درنوبي" (2015)

بعنوان "دور الثقافة التنظيمية في تحقيقي الالتزام التنظيمي - دراسة ميدانية بمؤسسة الكوابل الكهربائية بسكرة" أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في تخصص علم الاجتماع الإدارة و العمل، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. بجامعة بسكرة
هدفت الدراسة الى :

■ الوقوف على طبيعة العنصر البشري المنتمي للمؤسسة الصناعية.

■ الوقوف على مستوى سيادة كل من الالتزام التنظيمي والثقافة التنظيمية لدى الفئات العمالية للمؤسسة الصناعية.

■ التحقق من مساهمة القيم التنظيمية في ترسيخ الالتزام التنظيمي بالمؤسسة الصناعية.

■ الكشف عن دور التوقعات التنظيمية في تعزيز الالتزام التنظيمي في المؤسسة الصناعية.

■ الكشف عن دور الممارسات الإدارية في زيادة مستوى الالتزام التنظيمي بالمؤسسة الصناعية.

وقد اتبعت الباحثة المنهج الوصفي حتى يتسنى لها وصف الواقع التنظيمي للمؤسسة الجزائرية والخروج بنتائج علمية يمكن تعميمها معتمدة في ذلك على الوثائق والسجلات الإدارية والملاحظة واستمارة استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الضرورية للدراسة والتي طبقت مع 791 عامل بمؤسسة الكوابل بسكرة -

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها :

✓ مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في هذه المؤسسة متوسط، إذ بلغ متوسطها العام 2,94 القيم التنظيمية جاءت في المرتبة الأولى من حيث الممارسة بمتوسط حسابي قدر بـ 3,06، التوقعات الإدارية جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ 2,99، وجاءت بعد الممارسات الإدارية في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ 2,77

✓ مستوى الالتزام التنظيمي في هذه المؤسسة كان متوسطا ذو اتجاه إيجابي حيث بلغ متوسطه الحسابي العام قيمة 3,12، كان بعد الالتزام المستمر في مقدمة أبعاد الالتزام التنظيمي بمتوسط حسابي قدر بـ 3,36، لتليه مستوى الالتزام العاطفي بمتوسط حسابي قدر بـ 3,16 وفي الأخير مستوى الالتزام المعياري البالغ 2,85.

الدراسة الثانية: دراسة "زهرة خلوف" (2015)

بعنوان "الثقافة التنظيمية بين رهانات الانتماء وديناميكية الأداء دراسة حالة جامعة الجزائر" أطروحة

مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في تخصص إدارة الأعمال، دراسة تطبيقية.

انطلقت الباحثة من تساؤل رئيسي مفاده: أي درجة تؤثر الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة الجزائر "3" على كل من الانتماء التنظيمي والأداء الوظيفي للأساتذة؟

وقد اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي وذلك من خلال وصف واقع الثقافة التنظيمية وتأثيرها على كل من الانتماء التنظيمي والأداء الوظيفي ومعرفة العلاقة بين متغيري الثقافة التنظيمية والانتماء الوظيفي من جهة وعلاقة الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي من جهة أخرى.

واعتمدت الباحثة على كل من الملاحظة المباشرة ، المقابلة ، السجلات والوثائق الإدارية الاستمارة (كأدوات لجمع البيانات والتي طبقت على عينة تمثلت في 25 بالمئة من مجتمع الدراسة المكون من (1023) أستاذ جامعي (98)أستاذ ، 195 أستاذ محاضر ، 730 أستاذ مساعد وبلغ حجم العينة (255) أستاذ جامعي .

تم إلى جملة من النتائج أهمها:

- ✓ مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة الجزائر "3" متوسط وجاءت مرتبة حسب الأهمية والسيادة على النحو التالي : التوقعات التنظيمية تلتها المعتقدات التنظيمية ثم القيم والأعراف التنظيمية.
- ✓ درجة الانتماء التنظيمي لأساتذة جامعة الجزائر "3" مرتفع وجاء مرتبا حسب الأهمية والسيادة على النحو التالي : الانتماء المعنوي يليه الانتماء المعياري ، ثم في الأخير الانتماء الاستمراري بدرجة متوسطة .
- ✓ مستوى الأداء الوظيفي لأساتذة جامعة الجزائر "3" مرتفع حيث تتوفر لدى الأساتذة المهارة والقدرة على الإبداع في أدائهم لعملهم ويلتزمون بالالتزام واللوائح والتعليمات والإجراءات ولديهم القدرة على تطوير مهاراتهم باستمرار .
- ✓ هناك مجموعة من المعوقات التي تحد من تأثير الثقافة التنظيمية على كل من الانتماء التنظيمي والأداء الوظيفي للأساتذة نذكر منها :
- ✓ المركزية في اتخاذ القرارات ، وهذا ما يمنع الأستاذ من المشاركة في تسيير الجامعة ويقلل من حماسة في العمل.
- ✓ عدم توفر نظام تحفيز فعال للأساتذة مما يقلل روح الإبداع والمبادرة في العمل.
- ✓ نقص الإمكانيات المادية اللازمة لتحسين الأداء .
- ✓ نقص العدالة والمساواة في التعامل مع الأساتذة.

الدراسة الثالثة "بويكر منصور" (2006)

بعنوان "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بسوء السلوك التنظيمي في الإدارة العمومية الجزائرية - المصالح الخارجية للدولة بولاية الوادي نموذجا"، رسالة ماجستير في علم اجتماع النفس تنظيم وعمل، جامعة منتوري قسنطينة.

فالهدف من هذه الدراسة هو معرفة العلاقة بين الثقافة التنظيمية من جهة، وسوء السلوك التنظيمي كمسار يختاره الفرد بكيفية واعية أو غير واعية من جهة أخرى، وذلك من خلال تحليل أبعاد كل من المتغيرين انطلاقا من الافتراض بأن الثقافة التنظيمية تمثل إحدى القوى التي توجه سلوك العاملين نحو مسارات معينة، بمعنى آخر قد تدفع بمؤلاء الأفراد إلى التصرف بكيفية مناقضة لما هو مطلوب منهم تنظيميا وأخلاقيا. كما يشير إلى أنه خلال مرحلة تحليل

وتفسير المعطيات والبيانات التي يتم رصدها ميدانيا من بعض الإدارات العمومية الجزائرية بولاية الوادي والتي تمثل الأجهزة الخارجية للدولة وكان حجم العينة 194 موظف ونسبتها 15.92% من حجم المجتمع الأصلي 1298 عامل موزعين على 10 مديريات بولاية الوادي

تم الاعتماد المنهج الوصفي من أجل القيام بالدراسة.

تم التوصل في هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها هو:

✓ وجود مستوى منخفض في مستوى الثقافة التنظيمية بأجهزة المصالح الخارجية للدولة بولاية الوادي.

✓ وجود علاقة ارتباط سالبة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية.

الدراسة الرابعة بوبكر منصور: (2007).

بعنوان "ثقافة التنظيمية وعلاقتها بسوء السلوك التنظيمي في الإدارة العمومية الجزائرية دراسة ميدانية بالمصالح الخارجية للجمهورية بولاية الوادي نموذج.

إشكالية الدراسة:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وسوء السلوك التنظيمي في المصالح الخارجية للدولة بولاية الوادي؟

فرضيات الدراسة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقافة التنظيمية بين أفراد عينة الدراسة؟ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سوء السلوك التنظيمي بين أفراد عينة الدراسة؟ توجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وسوء السلوك التنظيمي لدى أفراد

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى

- معرفة مستويات الثقافة التنظيمية وسوء السلوك التنظيمي داخل المؤسسة محل الدراسة.
- معرفة العلاقة الارتباطية بين الثقافة التنظيمية وسوء السلوك التنظيمي.
- معرفة المشكلات التي تواجه الإدارة العمومية الجزائرية.

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم أداة الاستبيان لجمع البيانات.

نتائج الدراسة:

خلصت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- ✓ وجود مستوى منخفض في مستوى الثقافة التنظيمية بأجهزة المصالح الخارجية للدولة لولاية الوادي.
- ✓ وجود مستوى متوسط في سوء السلوك التنظيمي.
- ✓ وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقافة التنظيمية بالنسبة لأفراد العينة حسب جميع المتغيرات الدراسة (الفئة المهنية، الاقدمية، الجنس).

- ✓ وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سوء السلوك التنظيمي بالنسبة لأفراد العينة حسب متغيرات الدراسة الفئة المهنية ومتغير الاقدمية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير الجنس.
- ✓ وجود علاقة ارتباط سالبة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وسوء السلوك التنظيمي.

دراسة عبد اللطيف عبد اللطيف (2010)

محمود احمد جودة دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة "

أهداف الدراسة:

" هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية، ولتحقيق هذا اختبرت عينة من أربع جامعات أردنية خاصة بصفة عشوائية، وقد استطاعت الدراسة بناء نموذج يتكون من الأبعاد الأربعة التالية (التعاون الابتكار، الفاعلية، الالتزام وقد تمكن النموذج من تصنيف المبحوثين إلى صنفين من لديهم شعور قوي ومن لديهم شعور ضعيف بالهوية التنظيمية. نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج يمكن إيجازها في النقاط التالية:

هناك رؤية مشتركة لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة بالأردن إزاء الهوية

التنظيمية، إذ بلغ الوسط الحسابي (3,414) وهو أعلى من الوسط الحسابي لمقياس الأداة. تمكن النموذج الذي قدمه الباحثان من تصنيف المبحوثين إلى نوعين: الأولى تمثل أفراد العينة الذين يعد شعورهم بالهوية التنظيمية منخفضاً والثانية تمثل لأولئك الذين يعد شعورهم بالهوية

التنظيمية مرتفعاً، وقد تمكن النموذج من تصنيف المبحوثين بدقة عالية وصلت إلى 83,2%. أشارت نتائج الدراسة إلى أن الفاعلية التي بلغت القيمة المعيارية لها 454 المساهمة الكبرى في

الدالة التمييزية بين مجموعتين، يليها في ذلك التعاون الذي بلغت القيمة المعيارية له 424 كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن للابتكار الذي بلغت القيمة المعيارية له 233 المساهمة الأقل في الدالة التمييزية بين مجموعتين. عند تقييم قدرة النموذج في المحافظة على دقته في التنبؤ بينت الدراسة أن القدرة التنبؤية كانت تقريبا في المستوى نفسه، حيث وصلت إلى نسبة 6,80% لدى إجراء الاختبار على عينة أخرى مختلفة.

كما أشارت نتائج الدراسة إلى انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة إزاء الهوية التنظيمية ترجع إلى العوامل الشخصية المتعلقة بالجنس العمر. أظهرت الدراسة انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة إزاء الهوية التنظيمية ترجع إلى العوامل الشخصية المتعلقة بالرتبة الأكاديمية.

أظهرت الدراسة انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة إزاء الهوية التنظيمية ترجع إلى مدة العمل في الجامعات الخاصة، إذ تبين انه كلما زادت مدة العمل في الجامعات الخاصة ترسخت الهوية لتنظيمية بشكل أعمق.

دراسة بيه برناوي، مدور مليكة (2021)

بعنوان "مدخل للهوية المهنية"، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد 09، العدد 03، الجزائر.

هدفت هذه الدراسة تسليط الضوء عن الهوية المهنية، وذلك من خلال التعرف على الهوية المهنية ومكوناتها ومجالاتها ورتب تشكيلها، باعتبار أن الهوية نقطة انطلاق نحو الاستلاية الضروري لنمو السوي في المراحل العمرية، كما انها تعتبر عن حالة اختبار وتجريب الأدوار الممكنة، والتي تتناسب مع قدرات الفرد واستعداده وسيرورة ذلك في المستقبل. وخلصت الدراسة الى أن تشكل الهوية المهنية ليست وليدة اللحظة، ولكن تشكلت نتيجة عدة تطورات ومراحل وعوامل تؤثر في الفرد، فهي مجموعة من خبرات واختيارات التي تصادف الفرد في مشواره الحياتي، والتي تتطلب منه اكتشاف ما يلائمه، وترجم ذلك في مجموعة رتب التي تختلف من فرد لآخر.

دراسة كوشي ابتسام (2013)

بعنوان " المضامين الثقافية للمجالات الاجتماعية و علاقتها بتشكيل و إعادة تشكل هوية البطالين

دراسة ميدانية لعينة من بطالين لولاية ورقلة" .

أهداف الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن المجالات الاجتماعية للمجال المكاني المدروس بولاية ورقلة و مجالات التفاعل الاجتماعي التي يتفاعل داخلها الفرد الجزائري، كما تم التطرق إلى البحث عن المعاني و التمثلات التي يتخذها الفرد في هذه المجالات الاجتماعية و ذلك من خلال المضامين الثقافية التي تؤثر في هذه التمثلات السسيولوجية للشغل و البطالة في كل مجال اجتماعي.

خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج يمكن توضيحها كالتالي:

تسهم المضامين الثقافية للمجال الاجتماعي في تشكيل نظرة الفرد لذاته ومشروعه الاجتماعي المستقبلي. تبني الفرد ذو أصول بدوية للمضامين الثقافية السائدة في المجال الاجتماعي الحضري تعمل على إعادة تشكيل نظرة جديدة لذاته ومشروعه الاجتماعي المستقبلي الذي على أساسه يحدد قبوله ورفضه للعمل. إن رفض الفرد المتبني للمضامين الثقافية للمجال الاجتماعي للأعمال والمهن المطروحة أمامه راجع إلى لعدم توافقها ونظرتهم ومشروعهم الاجتماعي المستقبلي الذي على أساسه يحدد قبوله ورفضه للعمل.

دراسة مراني حسان (2007)

بعنوان "الهوية المهنية لفئة مهنية لفئة الإطارات الإطارات بالمؤسسة الاقتصادية العمومية

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد خصائص الهوية المهنية والاجتماعية الإطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر، و اعتمدت هذه الدراسة على دراسة الحالة و وزعت استمارة على 150 إطار و 20 مقابلة مع إطارات في المؤسسة محل الدراسة.

من أهم نتائج هذه الدراسة ما يلي:


لقد تبين أن غالبية الإطارات هم من الرجال لاسيما في مستويات التأطير العليا، وأكثر من ذلك في القطاعات التقنية والإنتاجية، و أن غالبيتهم تجاوزوا سن الأربعين وهم في أغلبيتهم متزوجين بالنسبة للرجال و ينحدرون من أوساط اجتماعية متواضعة ريفية و حضرية و أن غالبيتهم حسب التحقيق من الجامعيين وقد تكونوا بالجامعات المحلية وهم من مزدوجي اللغة العربية اللغة و الفرنسية، و أن كان العمل يتم باللغة الفرنسية و أن السلطة و الهيمنة تميل إلى الذين يتقنون اللغة الفرنسية.

لقد توضح أيضا أن أوضاع الإطارات الاقتصادية والاجتماعية جد متدهورة مقارنة بأوضاعهم في السبعينات والثمانينات كما أنهم يعيشون تهميشها كبيرا وقلقا شديدا ناتج عن تخوفهم من فقدان منصب الشغل، كما حدث للكثير منهم جراء الإصلاحات الهيكلية في الأوضاع المتردية التي تعيشها أغلبية المؤسسات الاقتصادية العمومية.

لقد تبين من خلال البحث فيما يتعلق بتمثلات الإطارات الاجتماعية أن الأبعاد والهواجس المالية والاقتصادية هي التي تسيطر على تصورات الإطارات فيم يرتبط بتمثلاتهم لبعض القضايا كالمؤسسة التسيير والنجاعة، وقد سجل ضعف الأبعاد الإنسانية والاجتماعية و هو فيما يبدو انعكاس للأوضاع الاقتصادية المتردية كما أن الإطارات

مقتنعون بانقسام المجتمع إلى فئتين أساسيتين هما الأغنياء غناء فاحش من جهة، و الفقراء فقر مدقعاً من جهة أخرى دون مجموعات وسطى وقد ذهب أغلبيتهم في تحديد مواقع الإطارات في وسط الهرم في 5. لقد تبين كذلك وعي الإطارات بالدور الأساسي الذي يميزهم إلا أنهم يأسفون عن عدم قدرتهم على أداء ذلك الدور لما ألت إليه المؤسسات التي حالت دون مشاركتهم الحقيقية في تحقيق الفاعلية وهو مصدر رئيسي في شعورهم بفقدان الدور المنوط بهم ومن ثم الشعور النجاعة و بأزمة الهوية.

لقد توضح أيضاً أن الإطارات يعيشون عزوفاً و انعزالاً وعلى الرغم من اهتمامهم بالحياة العامة فإن مشاركتهم الفعلية في الأنشطة الاجتماعية و النقابية و السياسية لا تكاد تذكر و أن و الانقسامات بين فئاتهم عميقة خاصة بين الجامعيين و غير الجامعيين وبين الإطارات السامية الإطارات الوسطى وفي المحصلة فإن الحديث عن تواجد مجموعة للإطارات بحد أدنى من التجانس و التنظيم و الوعي بالمصالح... الخ الحديث غير واقعي تماماً بل إنهم يتميزون بالتشتت و التشرذم و هشاشة الموقع و قد يكون ذلك ناتج عن عدة عوامل لعل احدها و ربما أهمها طبيعة التنظيم الاجتماعي القائم و استراتيجيات القوى المهيمنة في المجتمع التي تبدو أنها لم تشجع على بروز هذه الفئة في شكل مجموعة بحد أدنى من الاستقلالية و التنظيم و الفعالية الاجتماعية عكس ما كان عليه الأمر في المجتمعات الصناعية الغربية.



الفصل الثاني: الاطار النظري

الفصل الثاني: الإطار النظري

أولاً: الثقافة التنظيمية

1- نشأة وتطور الثقافة التنظيمية.

ويعود مصطلح ثقافة المنظمة " للمؤسسة لسنوات الخمسينيات من القرن الماضي وبالتحديد في كندا حيث ظهرت أعمال الباحث إلتون جاك (1952) والذي اقترح فيها تعريفا لثقافة المؤسسة: باعتبارها تمثل نمط للتفكير المشترك في المنظمة تساعد على إرساء نظام للعادات والروابط الاجتماعية المشتركة بين أعضائها والحقيقة أن وجود كيان اجتماعي داخل المنظمة كان يعود إلى سنوات قبل هذا التاريخ ولعل أبحاث إلتون " مايو" و "برنارد في الثلاثينات من القرن العشرين أكبر دليل على ذلك.

يؤكد تحدث مايو (1933) في منظور العلاقات الإنسانية عن مصطلح النظام الاجتماعي غير العقلاني كتعبير عن العلاقات والروابط التي تسود بين الأفراد أثناء العمل وبهذا فإن كل ثقافة تنظيمية تنمو وتتطور بدافع عدد من الميكانزمات الاجتماعية التي تضم مختلف الخصوصيات الشخصية والاجتماعية لكل عضوا وبالتالي تنشأ وتأسس الثقافة التنظيمية انطلاقاً من ثلاثة سيرورات:

أ. **السيرورة السوسيوحركية:** إن لكل وظيفة معينة لجماعة ما ، إلا وتوجد لها مجموعة من العمليات الاجتماعية والتفاعلية التي ترتبط مباشرة بتلك الوظيفة ومرغم في بعض الأحيان الأفراد على التخلي ولو جزئياً عن جانب من عاداتهم وذلك في إطار التزامهم بالمساهمة في مراحل تلك الوضعية ويتوجب عليهم إيجاد وسيلة للعيش والعمل جماعياً وبالخصوص التوصل إلى حل المشاكل المتعلقة بتوزيع السلطة وعلى تباين الأدوار وأشكال العلاقات و درجة الانفتاح و تقبل التغيير، وشروط بقاء ونمو الجماعة وكذلك اندماج الأعضاء الجدد ومن بين السيرورات الاجتماعية الحركية التي تشجع التجانس داخل الجماعة نذكر : النزاعات مع المحيط الخارجي الصراع الداخلي، والأزمات الخارجية التي تطرح مسألة بقاء واستمرار الجماعة...الخ.

ب. **الزعامة أو القيادة** إذا كانت الثقافة التنظيمية تعتبر كنتاج وتشيد جماعي لبعض الفاعلين و دورا كامنا أكثر أهمية من البعض الآخر، إذ يمتلك المؤسسون والزعماء وسائل ثرية وذات امتيازات عدة لتكوين ثقافة منظمة كونهم الفئة المهنية المعينة باتخاذ القرارات أو بالأحرى تعود إليها في معظم الحالات الكلمة الأخيرة، بالإضافة إلى أنهم يشكلون موضع اهتمام الموظفين ومصدرا لامتثالهم، وذلك انطلاقاً من سلوكياتهم وتصرفاتهم التي

يستخلصها العامل في رموز ومعاني فيصنفها في قواعد ونماذج يتأثر بها ومن هنا تظهر أهمية سلوك القائد أو المسير داخل التنظيم وحيث يلعب دور الموجه للثقافة التنظيمية.

ج. **قدرة التعلم** : خلال السيرورة التطورية للثقافة التنظيمية لا يكتفي العامل بتبنيها فحسب بل يعمل باستمرار على استغلال هامش الحرية في تغيير بعض جوانبها ، إذ تسمح الثقافة التنظيمية بإثراء التمهّن التقني الذي يولد ما يعرف بثقافة المهنة وفي هذا المنظور يمكننا القول بأن التعلم المهني والتنظيمي يندرج بطريقة مباشرة ضمن الوظائف والأهداف الأساسية التي تصبو نحوها الثقافة التنظيمية.

2- تعاريف الثقافة التنظيمية:

- ✓ يعتقد بعض الباحثين أن مفهوم الثقافة التنظيمية هو مفهوم مجازي؛ لأن مفهوم الثقافة يتصل أصلاً بالأفراد والشعوب، وعليه يذهب العديد من العلماء إلى أن الثقافة التنظيمية تشير بوجه عام إلى القيم السائدة في المجتمع، وتأثيرها على العملية الإدارية أو سلوك العاملين في محيط العمل (القريوتي، 2008، ص148)
- ✓ الثقافة التنظيمية حسب شين Edgar.h. sachin تشمل منظومة القيم الأساسية التي تتبناها المنظمة، والفلسفة التي تتحكم في سياستها تجاه الموظفين والعملاء، أي الطريقة التي يتم بها إنجاز المهام والافتراضات والمعتقدات التي يتشارك في الأيمان بها والالتفاف حولها أعضاء التنظيم.
- ✓ ويرى ولن wheelen أن الثقافة التنظيمية هي عبارة عن مجموعة من الاعتقادات، والتوقعات، والقيم التي يشترك بها أعضاء المنظمة.
- ✓ ويعرفها شر مربورن sherwerborn بأنها نظام من القيم ، والمعتقدات يشترك بها العاملون في المنظمة ؛ بحيث ينمو هذا النظام ضمن المنظمة الواحدة.
- ✓ ويعرفها كل من سيل ومارتن (sieh et martin) بأنها "النسيج الاجتماعي والمعياري الذي يربط المنظمة"
- ✓ أما هار ولد ليفيت H.wadleft فيرى أن الثقافة التنظيمية عبارة عن " كلمة مظلية شاملة . تشير إلى مجموعة كاملة من المعتقدات والتقاليد والقيم والأخلاقيات ، والتوقعات ، والعادات التي تميز مجموعة معينة من الناس الذين يشتركون فيها بطريقة غير مباشرة وبدون إدراك"
- ✓ ويعرف بيتجرو pettigrew1979 الثقافة التنظيمية بأنها تظهر في رموز اللغة، والطقوس، والأساطير ، والهندسة المعمارية ، كما تظهر من خلال الممارسات الإدارية ومعايير السلوك المرتبط به (العميان، 2002، ص 311)

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

✓ أما G Rocher فيعتبر الثقافة التنظيمية مجموعة مترابطة من كفاءات ، وطرائق التفكير ، الإحساس والسلوك تأخذ طابعا رسميا . وكونها متعلمة ويتقاسمها مجموعة من الأفراد فهي تساهم بصفة موضوعية ورمزية في تشكيلهم كجماعة خاصة ومتميزة (Helene, 1990, pp 1,122.123) نقلا عن (بويابة ، 2004، مرجع سابق،ص:55)

✓ كما تمثل الثقافة التنظيمية "الفلسفات ، المفاهيم، والقيم ، والافتراضات، والمعتقدات، والتوقعات، والاتجاهات والمعايير التي تربط بين أجزاء المنظمة في بوتقة واحدة والمشاركة بين العاملين (سيلازي و ولاس، 1992، مرجع سابق،ص:458).

✓ يرى تافيني M. Thevenet أن الثقافة التنظيمية هي عبارة عن " تراث مشترك من القيم، والمعتقدات تسمح لأفراد المنظمة بالتمثال، كما تؤدي إلى استقرار النظام،وهي تحمل مجموعة من النقاط تفيد في توجيه وتعديل السلوكيات في اتخاذ قرارات التسيير (الهامة" بويابة ، 2004 ، مرجع سابق،ص:56).

3- أسباب الاهتمام بالثقافة التنظيمية.

✓ توجد العديد من الأسباب التي كانت وراء انتشار مفهوم ثقافة المنظمة في أدبيات التسيير الحديث وأخذها لحيز كبير من الاهتمام في جانبها الأكاديمي والعملية ومن أهم هذه الأسباب الآتي:

✓ **تطور الفكر الإداري والتنظيمي** وتجاوزه حدوده ونواقصه ذات المصدر الكلاسيكي المتسم بالنظرة الاختزالية للأفراد داخل المنظمة و ذلك من خلال اعتبار الفرد العامل كلاحقة للآلة وهي نظرة خاطئة وقد يتجاوزها الزمن بالإضافة إلى أنها اختزالية إلى الحد الذي يحجب الجانب الاجتماعي والثقافي والسلوكي الملازم للمنظمات، وإذا كانت دراسة الإنسان داخل المنظمات قد مرت بعدة مراحل فيمكن القول أن الحديث عن ثقافة المنظمة يدخل الآن مرحلة النضج أي المرحلة التي أصبح فيها التطرق إلى السلوك و دوافعه في المنظمات أكثر شمولا و تعمقا.

✓ إن المنظمة ليست مجموعة من الأموال و الوسائل والتقنيات التي تستخدم لتنفيذ العمليات، وحسب بل تعتمد أيضا على العلاقات الإنسانية والبعد الثقافي وبالتالي من الضروري تناولها على هذا الأساس للوصول إلى رؤية أكثر عمقا وصحة.

✓ **ظاهرة العولمة:** وإمداد أنشطة المنظمة إلى أسواق وبيئات ثقافية مختلفة فبفضل نموها المتزايد وضيق الأسواق المحلية قامت المنظمات الكبرى بتوسيع نطاق أنشطتها التجارية ثم الإنتاجية إلى ما وراء الحدود الوطنية وقد اكتشفت

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

بالتدرج أنه ليس كل ما يطور من نظريات أو تطبيقات متصلة بإدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي يصلح نقله حرفيا وتطبيقه تطبيقا أعمى في بيئات جديدة غير البيئات التي طورت فيها أصلا حيث أن لكل بيئة سياق ثقافي يؤثر بشدة في سلوك أفرادها مما يجعل تطبيق نفس الطرق الإدارية لضبط السلوك الإنساني في ثقافات أخرى بلا جدوى.

✓ وهذا وقد رأى الكثير من الباحثين أنه على المنظمة المتواجدة في العديد من الدول أن تراعي ثقافة كل بلد تعمل فيه وأن تكيف هياكلها ونمط تسييرها الرقابة - اتخاذ القرار) حسب ذلك البلد بمعنى أنه من الضروري بالنسبة لها احترام الاختلافات والثقافات الوطنية أثناء التسيير.

✓ لقد واكبت التطورات المتلاحقة التي فرضتها العولمة على المنظمات، ونقصد هنا بالضبط ضرورة تعاملها مع ثقافات مختلفة ظهور حقل جديد في إدارة الأعمال يتمثل في الإدارة ما بين الثقافية لتوجيه المسيرين نحو فهم أفضل للاختلاف والتنوع الثقافي بين الأفراد " LE MANAGEMENT INTERCULTUREL" وخاصة ذات التأثير المباشر والقوي على المسير والاستفادة منها في ميدان الإدارة.

✓ فشل العديد من عمليات الاندماج والتقارب بين المنظمات : بسبب الاختلاف الثقافي بينها أي بالفشل فيما يتعلق بتقنيات النمو الخارجي، فالاستحواذ على منظمة أو منظمات أخرى يمكن أن ينتهي إذا ما كان للمنظمين ثقافتان مختلفتان هذا و يجدر الإشارة إلى أن مفهوم ثقافة المنظمة أول ما برز في الكتابات الخاصة بالإدارة في أمريكا الشمالية، وهذا في سنة " 1981 وشاع استعماله في العديد من المقالات المتعلقة بالمنظمات الأمريكية كما وفن الإدارة اليابانية وثقافة المنظمة والبحث عن التميز من "Z" كذلك بمفهوم كفاءة المنظمات الأمريكية وتمثل كل من نظرية المصادر الأساسية الأربعة لثقافة المنظمة، كما تعتبر بعض المقالات الصادرة في الو.م.أ سنة "1981" من بين المراجع الأساسية الأولى التي تناولت هذا المفهوم.

✓ يتضح مما سبق بأن الاهتمام بثقافة المنظمة لم يكن وليد الصدفة وإنما هو نتاج للتطورات النظرية والميدانية التي عرفتها المنظمة من جهة وبيئة الأعمال من جهة أخرى وفي مقدمتها الاهتمام بالعنصر البشري وتنميته واعتباره كاستثمار طويل الأجل يعود بالنفع على المنظمة.

✓ بالإضافة إلى الديناميكية والتعقيد الذي عرفته بيئة منظمات الأعمال نتيجة للتطور الهائل في تكنولوجيا الاتصالات والمواصلات وما تبعه من إلغاء للحدود، واختصار للمسافات والأزمنة وتحول العالم إلى قرية صغيرة

فوجدت المنظمة نفسها تعمل في بيئات ثقافية مختلفة وهي بذلك مطالبة باحترام هذه الاختلافات أثناء التسيير.
(بركا هم : 2011/2012، 90-91)

4- خصائص الثقافة التنظيمية

يظهر أن هناك اتفاقا عاما بين الكتاب والباحثين على أن الثقافة التنظيمية تشير إلى نظام من المعايير المشتركة التي يتمسك بها الأعضاء، وتميز المنظمة عن المنظمات الأخرى وإن هذا النظام للمعايير المشتركة، هو عبارة عن خصائص أساسية للقيم التنظيمية، وتقتصر بعض البحوث أن هناك سبع خصائص أساسية تعبر عن جوهر الثقافة التنظيمية:

- الإبداع والمخاطرة: درجة تشجيع العاملين على الإبداع والمخاطرة.
- الانتباه للتفاصيل: الدرجة التي يتوقع فيها من العاملين أن يكونوا دقيقين متبهرين للتفاصيل.
- الانتباه نحو النتائج: درجة تركيز الإدارة على النتائج أو المخرجات وليس التقنيات والعمليات المستخدمة لتحقيق هذه النتائج.
- التوجه نحو الناس: درجة اهتمام الإدارة بتأثيرها على داخل المنظمة.
- التوجه نحو الفريق: درجة تنظيم فعاليات العمل حول فرق الأفراد.
- العدوانية: درجة عدوانية الأفراد وتنافسهم لا سهوله وودية التعامل معهم.
- الثبات: درجة تأكيد فعاليات المنظمة للمحافظة على الحالة الراهنة بدلا من النمو.

ويرى البعض أن للثقافة التنظيمية قوة اجتماعية تتحكم في أنماط السلوك التنظيمي وذلك بتشكيل مدارك ومعارف الأعضاء للمعايير والحقائق وإمدادهم بالطاقة الفاعلة للتعنية العملية، والتعرف على شخصية الذين ينتمون للمنظمة والذين لا ينتمون إليها وروى آخرون أن الثقافة التنظيمية تستمد خصائصها من خصائص الثقافة العامة من ناحية ومن خصائص المنظمات الإدارية أو الجهة الأمنية من ناحية أخرى وللثقافة التنظيمية عدة خصائص من أبرزها ما يلي: (الشلوي : 2005، 20-21)

✓ **الثقافة نظام مركب** حيث تتكون من عدد من المكونات أو العناصر الفرعية التي تتفاعل مع بعضها البعض في تشكيل ثقافة المجتمع، أو المنظمة أو ثقافة المديرين وتشمل الثقافة كنظام مركب العناصر الثلاثة التالية:

أ. **الجانب المعنوي** : النسق المتكامل من القيم والأخلاق، والمعتقدات والأفكار.

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

- ب. الجانب السلوكي: عادات وتقاليد أفراد المجتمع، والآداب والفنون، والممارسات العملية المختلفة.
- ج. الجانب المادي: كل ما ينتجه أعضاء المجتمع من أشياء ملموسة كالمباني والمعدات والأطعمة وما إلى ذلك.
(أبو بكر: 2005، 407)

✓ **الثقافة نظام متكامل** : تتصف بالاتصال والاستمرار فيعمل كل جيل في المنظمة على تسليمها للأجيال اللاحقة وتوريثها عن طريق التعلم والمحاكاة، مما يؤدي إلى تزايد الثقافة من خلال ما تضيفه الأجيال إلى مكوناتها من عناصر وطرق وتفاعل هذه المكونات ما قد يؤدي أي مسؤول إلى تعلم طرق صنع القرار عبر الأجيال (الخبرات) التي كان لها وقع على عملية اتخاذ قرارات هامة تبقى في ذاكرة الأفراد. (STEPHEN: 2008, 179)

✓ **تحمل الثقافة التنظيمية خاصية تكوين المسلمات أو البديهييات**: وهي ما يعتقد الأفراد غير قابل للنقاش تنشأ عن القيم والمعتقدات المتداولة داخل المنظمة وتتكون من خلال :

- يواجه الأفراد العاملون مشكلة ما، و يجدون الحل على اعتبار أنه الأمثل.
- يثبت هذا الحل فعاليته مما يؤدي إلى التنبيه في كل مرة يواجه فيها الأفراد أوضاع مشابهة يصبح نوعا من المسلمات فالقيم والمعايير والمسلمات تمثل مرجعية وخلفية قوية في أوضاع تحتاج إلى التدقيق.
- تكتسب الثقافة التنظيمية خاصية المرونة وقابلية التكيف والقدرة على الاستجابة لمتطلبات البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة.

✓ **الثقافة نظام يكتسب متغير و متطور**: فاستمرارية الثقافة لا تعني تناقلها عبر الأجيال كما هي عليها ولا تنتقل بطريقة غريزية، بل إنها في تغير مستمر حيث تدخل عليها ملامح جديدة وتفقد ملامح قديمة. (تبطراوي : 2011/2012، 32-33)

وتعتبر الثقافة التنظيمية وسيلة مهمة لتحقيق العدالة التنظيمية السائدة داخل المنظمة من خلال:

- تحقيق الاستقرار للمنظمة كنظام اجتماعي
- ارتفاع ولاء العاملين لكيان من مجرد النفس أو الذات .
- تستخدم كأساس مرجعي من جانب العاملين لفهم أغراض وأهداف المنظمة وهي في نفس الوقت دليل للسلوك التنظيمي المقبول.

5- أنواع الثقافة التنظيمية:

تختلف الثقافة التنظيمية تبعاً للوظيفة الأساسية لكل ثقافة وعليه يمكن الوقوف على الأنواع التالية:

- أ. **الثقافة البيروقراطية:** وهي ثقافة تحدد المسؤوليات والسلطات؛ فالعمل يكون منظماً، والوحدات يتم بينها التنسيق، وتقوم على التحكم والالتزام.
- ب. **الثقافة الإبداعية:** تتميز بتوفير بيئة العمل المساعدة على الإبداع، ويتصف أفرادها بحب المخاطرة في اتخاذ القرارات ومواجهة التحديات.
- ج. **الثقافة المساندة:** تتميز بالصدقة، والمساعدة فيما بين العاملين، وتوفر المنظمة الثقة والمساواة، والتعاون؛ ويكون التركيز على الجانب الإنساني في هذه البيئة.
- د. **ثقافة العمليات:** يكون الاهتمام محصوراً على طريقة إنجاز العمل، وليس النتائج التي تتحقق، والفرد الناجح هو الذي يكون أكثر دقة وتنظيماً، ويهتم بالتفاصيل في عمله.
- هـ. **ثقافة المهمة:** تركز على تحقيق الأهداف، مثل إنجاز العمل، وتهتم بالنتائج وتحاول استخدام الموارد بطرق مثالية من أجل تحقيق أفضل النتائج بأقل التكاليف.
- و. **ثقافة الدور:** تركز على أنواع التخصص الوظيفي، وبالتالي الأدوار الوظيفية أكثر من الفرد، وتهتم بالقواعد والأنظمة، وتوفر الأمن الوظيفي، والاستمرارية وثبات الأداء (السواط 1998)،

6- الوظائف الأساسية للثقافة التنظيمية:

- يمكن حصر الوظائف الأساسية للثقافة التنظيمية في خمسة نقاط هي:

- ✓ الثقافة التنظيمية تنمي الشعور بالذاتية، وتحدد الهوية الخاصة بالعاملين
- ✓ تلعب دوراً أساسياً في إيجاد الالتزام، والولاء بين العاملين للمنظمة التي ينتمون إليها وبالتالي التغلب على الولاءات الشخصية، والمصالح الذاتية للعاملين والتي قد تتعارض مع الأهداف العامة للمنظمة.
- ✓ تساهم الثقافة التنظيمية في تحقيق عملية الاستقرار داخل المنظمة بحيث تؤكد وجودها كنظام اجتماعي متكامل
- ✓ تمثل الثقافة التنظيمية إطاراً مرجعياً للعاملين، كما تمثل المصدر الذي يعطي معنى واضحاً وفاعلاً لنشاط المنظمة.

✓ تُعدُّ الثقافة التنظيمية مصدر فخر واعتزاز للعاملين بها، خاصة إذا كانت تؤكد على قيم معينة مثل الابتكار، والتميز، والتغلب على المتنافسين. (عبد الوهاب، 2001، ص 05).

7- أبعاد الثقافة التنظيمية:

حاول العديد من العلماء والباحثين تحديد أبعاد الثقافة التنظيمية من خلال وضع مقاييس، أو نماذج تقيس الثقافة التنظيمية، وفي هذا الإطار نشير إلى دراسة شوارتز دافيس Davis1988.& Schwartz التي تناولت موضوع الثقافة التنظيمية، وأبعادها المؤثرة على وظائف الإدارة، وقد صمم الباحث مصفوفة لقياس الثقافة التنظيمية تتكون من بعدين: يمثل البعد الرأسي منها تحليل الجانب الثقافي للمنظمة، والذي يشمل عمليات الابتكار، واتخاذ القرارات والاتصالات والتنظيم الداخلي، والرقابة على كافة المستويات، وتقييم الأداء والمكافأة، ويمثل البعد الأفقي من المصفوفة العلاقات بين الإدارات المختلفة من خلال الرؤساء والمرؤوسين.

كما يعد المقياس الذي وضعه أراب مارتين Martine Arab من أهم المقاييس التي تحدد أبعاد الثقافة التنظيمية؛ ذلك أنه تضمن ثلاثة أبعاد ويشمل كل بعد سبعة عناصر، حيث يتم بواسطتها تقييم الثقافة التنظيمية، وبالتالي الحكم على إيجابيتها، أو العكس من خلال عدد النقاط التي تمثل معيارا لحكم المقياس. (منصور، 2003، المرجع السابق، ص: 28)

وفي ما يلي عرض لمختلف إبعاد الثقافة التنظيمية:

أ. البعد الخاص بالقيادة:

يشمل هذا البعد العناصر الخاصة بطبيعة القيادة الإدارية في المنظمة من حيث القدرة على إدراك دور الإدارة في كافة مستوياتها ومدى الاستعداد لتحمل المسؤولية، وأساليب توضيح الأهداف والوصول إليها، وطبيعة وخصائص سلوك العاملين و دافعيتهم داخل المنظمة، ومنهجية قيادة التغيير والتطوير، ومدى إشراك العاملين في هذا التطوير، وتحمل المخاطر التي تنجم عنه. ويشمل هذا البعد العناصر التالية:

✓ إدراك دور الإدارة واتجاهات العاملين نحوه: أي هل تدرك الإدارة دورها على أنه حارس موجه، ويتم بالتدخل في كل عملية وكل نشاط، أم تدرك العكس أن العاملين يعرفون مسؤولياتهم ووجباتهم، وأن لديهم الدافع، والحافز للعمل دون تدخل منها، في الحالة الأولى يطلق على الثقافة التنظيمية بأنها سلبية، و في الحالة الثانية توصف بأنها ايجابية

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

✓ دور الإدارة وأسلوبها: ويشمل هذا العنصر مدى إدراك الإدارة لدورها كمتغير تابع لا تستجيب إلا إذا كان هناك سبب معين، أم أن دورها محدد مسبقاً من خلال مبادئ محددة وتخطيط مبرمج، أي تضع الأهداف الاستراتيجية، وتستعد للمواقف قبل الازمات، وتستشعر الإشارات والإنذارات وتستعد لها، بمعنى آخر هل دورها متغير تابع متأثر أم مستقل مؤثر وفعال؟. يشير الدور الأول إلى أن الثقافة التنظيمية هي النوع المتخلف أو التقليدي المتواكل . أما الدور الثاني فيعكس وجود ثقافة تنظيمية متطورة ايجابية.

✓ إدراك المسؤولية: تختلف الثقافة التنظيمية في مجال إدراك المسؤولية من جانب الإدارة والعاملين معا . ذلك أن العاملين غالباً ما يعتقدون بأنهم ليسوا مسؤولين عن أي شيء، وأن الإدارة مسؤولة عن كل شيء . إذا كانت النظرة السائدة هي أن النظام العام للمنظمة يمثل مسؤولية الإدارة. وأن السليبات ليست مردها إلى العاملين فقط، فهذا الإدراك للمسؤولية ينم عن ثقافة تنظيمية ايجابية.

✓ أسلوب إحداث التغيير والتطور في حالة استخدام الإدارة أساليب تقليدية في إحداث التغيير والتطوير مثل الندوات، والمحاضرات، والملصقات، وتبني هذه الأساليب لوحدها دون غيرها من الوسائل، فإننا نكون بصدد ثقافة تنظيمية سلبية ومختلفة، في حين إذا كان الاعتماد على طرق وأساليب حديثة، مع تبني أسلوب متطور يعتمد التنوع في الأساليب والمناهج، فإن ذلك يعكس وجود ثقافة تنظيمية ايجابية ومستعدة لمواجهة مختلف التطورات (الصباغ، 1991، ص 9).

✓ الدافعية والسلوك البشري: عندما تعتمد الإدارة في التعامل مع دافعية الموظفين على الجوانب المادية فقط، من خلال نظم الأجور، والحوافز، واستبعاد روح الفريق، والدوافع النفسية المرتبطة بمتعة العمل وأن سلوكهم هو انعكاس الثقافة التي تبعث على الولاء واثبات الذات، وتوظيف المواهب لخدمة المنظمة . ففي الحالة الأولى تصبح الثقافة التنظيمية ذات تأثير سلبي على العاملين من خلال ربط دافعتهم بالجانب المادي فقط. أما في الحالة الثانية التي ينظر فيها للعاملين من زاوية أوسع، واشمل تتعدى الحاجيات المادية، فإن ذلك ينم عن ثقافة تنظيمية ايجابية دافعة . (الحوطي، 1996، ص13).

✓ قيادة التغيير بالمنظمة: إذا حدث وان تبنت مؤسسة ما أسلوب السلطة ، والأوامر، والتعليمات الإدارية الجافة في إحداث التغيير بالمنظمة. فإن العاملين سوف يشعرون بان التغيير والتطوير أمر مفروض عليهم، ولم يشاركوا فيه، وفي هذه الحالة يكون التغيير من جانب واحد ذا تأثير سلبي، عكس ذلك إذا كانت ثقافة المنظمة تبني على أن التغيير سلوك بيدوه الرؤساء ، ويشاركون فيه بفعالية مع المرؤوسين من مرحلة التخطيط له حتى إتمام آخر مرحلة، وهنا تكون الثقافة التنظيمية ايجابية ومشجعة على التعاون وتحمل المسؤولية.

✓ **المشاركة والملكية والمخاطرة** : إن الثقافة التنظيمية المبنية على الفصل بين التخطيط والتنفيذ، والتي تعتمد أسلوب الصرامة المطلقة للرؤساء على المرؤوسين الذين يتهربون أصلاً من المسؤولية، وليس لديهم أي استعداد لتحمل المخاطر المترتبة على ممارسة النشاط اليومي، ففي هذه الحالة نكون بصدد ثقافة سلبية غالباً ما نقف فيها على سلوك التهرب من المسؤولية وزيادة متصاعدة في وسائل الرقابة التي تضعها الإدارة، وعكس ذلك إذا سادت المنظمة ثقافة المشاركة، ونشر المعلومات، والثقة المتبادلة، والقدرة على تحمل المسؤولية والمخاطر، سوف تسود روح المشاركة والتعاون وتحقيق الأهداف بفعالية. (الحوطي، 1996، المرجع السابق ص.14)

ب. البعد الخاص بالهيكل والنظم الداخلية:

يساعد الهيكل التنظيمي في تحديد الاتصالات التنظيمية، أي خطوط السلطة والمسؤولية، وعلاقات الإدارات والأقسام ببعضها، كما يوضح ثقافة خطوط الاتصالات وأنماطها، وطريقة عمل الأفراد، وقيامهم بأدوارهم بالمنظمة، والثقافة السائدة بين الأفراد حول طبيعة العلاقات فيما بينهم، ويشمل هذا البعد على العناصر التالية:

✓ **طبيعة الاتصالات**: تمثل الاتصالات جزءاً من الثقافة التنظيمية، فقد تكون هذه الاتصالات رسمية فقط، ومن أعلى للأسفل، وفي شكل تعليمات مكتوبة، ويغلب عليها الطابع المتحفظ. وهنا تعتبر هذه الثقافة سلبية، وغير مشجعة وغير سريعة، ويكون الأفراد متوجسين من بعضهم البعض، ويخشى كل واحد أن يعمل شيئاً فيخطئ، أما إذا كانت الثقافة التنظيمية في مجال الاتصالات تحمل معاني روح الإخوة، والزمانة، والتعاون، وحسن النية، والدافع لإنجاز الأعمال، وتنوع أساليب الاتصالات واتجاهاتها، تكون هذه الثقافة ايجابية وحافزة وسريعة لنقل المعلومات والمهام والوقوف على مراحل العمل.

✓ **إقبال الأفراد على العمل الجماعي**: عندما تشجع الإدارة الثقافة المبنية على المنافسة الهدامة التي تخلق الصراعات بين العاملين، والتي تولد الأحقاد والاتجاهات السلبية والهدامة، والمنهكة لقوى العاملين في مجالات غير مثمرة أو ايجابية. ومن ثم لا يُقبل الأفراد على العمل الجماعي، والتعاون بين الأقسام والإدارات، وهنا تكون الثقافة سلبية مدمرة للعلاقات. وعلى النقيض من ذلك قد تعمل الإدارة على تشجيع التعاون بين العاملين للعمل كفريق واحد يحقق الأهداف، ويحصل الجميع على المكافأة، ومن ثم تسود علاقات الحب والاحترام بين الأفراد، وتظهر المنظمة متماسكة ومستعدة لكافة الظروف المتوقعة والمفاجئة.

✓ **توزيع المهام والأدوار ومعرفتها** عندما تتبع الإدارة أسلوب التكتّم، وإخفاء الحقائق فيما يتعلق بتوزيع ونشر، وتعريف وتوضيح مهام الأفراد، وعندما تكون الإدارة غير قادرة على إدراك الفرق بين الحاجة إلى الثقة والحاجة إلى القوة تكون بذلك تتبنى ثقافة تنظيمية سلبية، في حين تكون ثقافتها تتسم بالاجيائية عندما

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

تكون نابعة من تحديد واضح ومفهوم لكل دور يتعلق بمهام المنظمة، والعاملين بها؛ بحيث تكون هذه المهمة تحت يد الجميع ، حيث تخلق هذه الثقة الطموح لدى الأفراد، وتحفزهم على المشاركة الايجابية والفعالة في تحقيقها، فيعرف كل فرد ما عليه، وما دوره وبالتالي ثقافة المنظمة مصدر قوة ودافعة لها من خلال العاملين فيها .

✓ **الأيمان بأهمية التدريب:** إذ حدث وأن تبنت الإدارة نظرة ضيقة للنشاط التدريبي كأن تعتبره نشاطا قصير الأجل، وينتظر منه عائد، وان ميزانيته محدودة، أو تنظر إليه على انه نشاط إداري، فإن هذه الثقافة سوف تنعكس على الأفراد بحيث يتكون لديهم انطباع بأن هذا النشاط غير جدي، ويفتقد إلى المصداقية .
(منصور، 2003، مرجع سابق، ص32)

أما إذا كانت الثقافة التنظيمية مبنية على أساس أن التدريب هو استثمار، وأن تراكم مهارات العاملين يمثل قوة تنافسية متقدمة في الأجل البعيد، وتوضع موازنة التدريب بحيث تتيح لكل فرد فرصة المشاركة في التدريب. مثل هذه الثقافة سوف تجعل الإدارة تعتبر التدريب كنشاط أساسي وضمن أولويات برنامجها (الحوطي 1996، مرجع سابق ص17)

✓ **مرحلة التعليم:** عندما لا تتيح المؤسسة للعاملين فرصة مواصلة تعليمهم، ولا تشجيعهم على ذلك، أو يكون هناك تمييز بين العاملين في الاستفادة من هذه الفرص كأن يقتصر الأمر على المشرفين فقط، أو البعض منهم، أو أن العاملين يحققون هذا المطلب المتمثل في التطوير الذاتي إلا بعد صعوبات وعراقيل كبيرة، فإننا نكون بصدد ثقافة سلبية تعتبر عائقا في سبيل تطويرها. ومقابل ذلك قد تكون الثقافة التنظيمية في هذا المجال ثقافة مشجعة تدرك بموجبها المنظمة أهمية مساندة مواصلة التعليم لعمالها، وتوظيف الإدارة للمهارات والقدرات الخاصة بموظفيها إلى حدها الأقصى، وتتيح لجميع العاملين تحديد احتياجاتهم التعليمية والتدريبية، وتلبية هذه الاحتياجات.

✓ **مدى استقرار الأهداف:** عندما تضع المنظمة أهدافا بعيدة المدى، وتتفرغ عن هذه الأهداف أهداف أخرى قصيرة المدى، ويكون عمل المنظمة ككل يسير في اتجاه واحد فإن ذلك يعني أن الثقافة التنظيمية تتصف بالاجيائية، لأنها تعمل على توحيد صفوف العاملين، وتكريس جهودهم باتجاه الهدف العام . والنقيض من ذلك إذا كانت الثقافة التنظيمية للمؤسسة تأسست على انه لا توجد أهداف بعيدة المدى تتجرا إلى أهداف قصيرة ، تتحول هذه الأهداف بدورها إلى أعمال وإجراءات، وان فلسفة المنظمة هي

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

التغيير المستمر في الأهداف - طبعاً - بتغير ظروف كل مرحلة ؛ فإن هذه الثقافة من شأنها خلق اللامبالاة عند الأفراد، ولا تدفعهم للمبادرات لتطوير الأهداف ، ومن ثم لا يؤمن العاملون بمهدف عام ولا يوجهون له كل جهدهم.

✓ **متابعة التقدم باتجاه الاستعداد للطوارئ:** إن الثقافة التنظيمية التي تعتمد نظاماً يشجع متابعة التقدم بالنسبة للاستعداد للطوارئ، من خلال انتهاج سياسة الاستعداد والترقب لمواجهة أي ظرف طارئ. وقد يصل الأمر في بعض الحالات إلى إعداد سيناريوهات للأزمات التي يمكن أن تحدث بالمنظمة. في حين أن اعتماد المنظمة فلسفة التواكل، والتكاسل، واللامبالاة، وانتظار حدوث الأزمات يعرضها إلى مخاطر جمة، ويجعل من ثقافتها التنظيمية تتصف بالسلبية.

ج. البعد الخاص بظروف العمل

ويتضمن هذا البعد العناصر التالية:

✓ **الأجر:** يعتبر الأجر أحد عناصر الثقافة التنظيمية المؤدية إلى الشعور بالاستقرار، والاطمئنان، خاصة إذا كان هذا الراتب يتعرض كثيراً إلى الخصم نتيجة لانخفاض الأداء، أو العقاب الشخصي أو الجماعي، فهنا يكون الأجر السبب المباشر لعدم الرضا الوظيفي، والشعور بالتهديد من قبل الأفراد، وقد يحدث العكس تماماً حيث تسود المنظمة ثقافة تنظيمية مؤدية إلى الاستقرار.

✓ **عدالة تقييم أداء العاملين:** ينتاب الأفراد شعور بالغبن والاستياء إذا وقفوا على حقيقة عدم عدالة تقييم أدائهم، هذا الشعور قد يخلق حالة من عدم الرضا العام عن العمل أما إذا كانت المؤسسة تسودها ثقافة تنظيمية تعتمد العدالة في طرق التقييم كمبدأ يعكس قيم هذه الثقافة، فإن الأفراد بلا شك سيشعرون بالرضا، ومن ثم لا تكون طريقة التقييم هي السبب في إثارة المشاكل والصراعات بين الأفراد.

✓ **توافق حجم العمل مع القدرات الشخصية للفرد:** عندما تسود المؤسسة ثقافة تنم عن تحميل الأفراد أعباء وظيفية أكبر من قدراتهم، أي إن حجم العمل يفوق القدرات الشخصية للفرد، فإن ذلك من شأنه أن يجعل الموظفين يسخطون على المؤسسة، ويبدون مقاومة كبيرة تجاه التعليمات والإجراءات التنظيمية، قد تظهر في شكل سلوكيات غير لائقة. أما إذا سادت المنظمة ثقافة تنم على تحميل الأفراد أعباء وظيفية في حدود طاقاتهم، فإنهم يشعرون بالراحة وبالتالي الرضا عن العمل. الشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي عندما يسود شعور عام لدى العاملين بالمؤسسة بالأمن والاستقرار الوظيفي، وأنه لا توجد المخاوف المرتبطة بمشاعر التهديد بالفصل عن العمل، أو توقف نشاط المؤسسة، فإن ذلك يعكس ثقافة تنظيمية قوية وإيجابية

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

قادرة على تمكين أفرادها من الإحساس بالأمن والاستقرار الوظيفي ، ومن ثم ارتفاع مستوى دافعية الأفراد إلى المشاركة الايجابية في تطور وتقديم المؤسسة .

✓ **ساعات العمل:** قد يسود المنظمة شعور بأن الحجم الساعي للعمل أكثر من المعدلات المقبولة أو المقررة، وكانت مواعيد العمل غير مناسبة للظروف الخاصة بالأفراد. فإن هذا الشعور ثقافة تنظيمية تؤثر سلبا على الرضا الوظيفي ، ومن ثم يصبح الأفراد أكثر استجابة للضغوط والقلق ؛ وبالتالي إثارة المشكلات. ويحدث العكس حين تسود المنظمة ثقافة المواعيد المناسبة، والحجم الساعي المناسب لقدرات وطاقة العمال والبعيد عن تفكير يصبح الاستغلال لهؤلاء العمال.

✓ **المساواة والعدالة في معاملة العاملين:** عندما تسود المنظمة ثقافة اللاعدالة، واللامساواة بين العاملين، فإن هذه الثقافة تكون مصدرا للاضطرابات والتدمير داخل المنظمة وكثرة الشكاوى و السلوكات السلبية، كما تظهر التنظيمات غير الرسمية التي تقاوم توجهات الإدارة، و اقتراحاتها، أما إذا تبنت المنظمة ثقافة مبنية على قيم العدالة والمساواة ، فإنها تكون مصدر قوة واستقرار للمنظمة؛ حيث يشعر كل شخص انه يأخذ حقوقه دون مطالبة ، وبالتالي يوجه كل جهوده نحو العمل بإيجابية وفعالية . (منصور، 2003، مرجع سابق،ص35)

✓ **المشاركة والعلاقات وتحقيق الإنجاز:** إن المؤسسات التي تتبنى ثقافة تدعم المشاركة في صناعة القرارات قبل اتخاذها انطلاقا من الاعتقاد بان كل موظف في المؤسسة مهما كان موقعه فيها فهو عنصر فعال ينبغي الاستفادة من اقتراحاته، هذه الثقافة بلا شك تشجع روح التعاون والمبادرة لدى العاملين؛ وعكس ذلك إذا سادت المنظمة ثقافة الإدارة السلطوية المبنية على إصدار العدد الأكبر من الأوامر والتعليمات، فإن هذه الثقافة من شأنها أن تخلق الإحباط والسخط الوظيفي ، وبالتالي تنعكس على مستويات الأداء العام للمنظمة.

وكذلك فانه إذا سادت المنظمة ثقافة العلاقات المتكافئة والمتبادلة المتمثلة في علاقات الدور، وليس علاقات الوظائف بين الرؤساء ؛ فان هذه الثقافة ستكون مصدر الشعور بالرضا، والتعاون الهادف والمستمر. أما إذا كانت هذه الثقافة تقوم على علاقات ضعيفة تسودها الصراعات والمشاحنات والتربص بين الزملاء ، فتكون الثقافة السلبية هي السائدة.

8- نظريات الثقافة التنظيمية

أ. **نظريات الثقافة التنظيمية** : لقد أجرى كثير من العلماء دراسات مستفيضة حول الثقافة و الشخصية والسلوك التنظيمي وقد أدت هذه الدراسات إلى بلورة عدد من النظريات، والنماذج التي تفسر العلاقة بين الثقافة والأفراد والجماعات والتنظيم، وفي الفقرات التالية سنناقش مجموعة من النظريات على النحو التالي :

نظرية القيم: يرى أنصار هذه النظرية ندرة وجود مبدأ تكاملي واحد يسود الثقافة وإنما الثقافة الواحدة يسودها عدد محدود من القيم، والاتجاهات تشكل الواقع لدى الحاملين لتلك الثقافة، ويورد وصفني إلى أن "أوبلر" يرى أن كل ثقافة توجد بها مجموعة من القوى التي يؤكد أفراد الجماعة على أهميتها وتسيطر على تفاعل الأفراد، و يحدد الكثير من أنماطهم الثقافية. (عاطف : 1981، 155)

ب. **نظرية روح الثقافة**: تنطلق هذه النظرية من أن كل ثقافة تنظيمية تتميز بروح معينة تتمثل في مجموعة من الخصائص والسمات المجردة التي يمكن استخلاصها من تحليل المعطيات الثقافية وتسيطر تلك الروح على شخصيات القادة والعاملين في المنظمة. (الساعاتي: 1998، 240)

وعليه يمكننا القول أن روح الثقافة تشير إلى مجموعة القيم التي ينظر إليها على أنها إطار مرجعي لمعظم أفراد جماعة التنظيم، ويحدد أيضا النمو الثقافي الممكن تحقيقه من خلال ثقافة المنظمة المستمدة أصلا من ثقافة المجتمع، وهذا يجعل روح الثقافة لأية منظمة إدارية تتمثل في جانبي الاستمرار و التطور.

نظرية التفاعل مع الحياة: تعتمد هذه النظرية على الطريقة التي يتعامل بها أفراد التنظيم مع من حولهم، التي يعرف القائد بواسطتها كل فرد في وحدته القيادية و التي يؤدي القائد من خلالها دوره في التنظيم دون التصادم مع غيره.

ويتمثل جوهر هذه في أن أسلوب النظر إلى الحياة يختلف عن روح الجماعة، وهن أسلوب التفكير وعن الطابع القومي، وإنما يمثل الصورة التي كونها أعضاء التنظيم عن الأشياء والأشخاص الذين يؤدون أدوارا مهمة في حياتهم الوظيفية، وتعكس هذه الصورة قيم الجماعة و درجة تماسكها وأسلوب تعاملها القادة والزملاء داخل المنظمة وباختصار يعد أسلوب النظر إلى الحياة عن فكرة مع الإنسان عن العالم وتتميز نظرية التفاعل مع الحياة بثلاث خصائص جوهرية نجملها في الآتي:

1- عدم وجود فواصل بين الثقافة والمنظمة.

2- يحافظ الفرد في المنظمة على القيم الثقافية للمنظمة دون محاولة لتغييرها.

3- العلاقة بين أفراد التنظيم علاقة أخلاقية تستند إلى القيم الاجتماعية.

ج. **نظرية سجية الثقافة:** تتمحور أفكار هذه النظرية حول الخبرة المكتسبة التي يعطيها أعضاء التنظيم قيمة معينة مشتركة، وتعتبر هذه الخبرة عن الصيغة العاطفية للسلوك الذي يدور نمطه حول الحالة الاجتماعية، أو يعبر عن مجموعة المشاعر والعواطف نحو العالم التي تؤثر في معظم سلوكيات أفراد المنظمة، وهذه الخبرة تنمو من خلال التدريب و الممارسة اللذين يؤديان إلى تراكم مكوناتها لدى الفرد وينتج عن هذا التراكم شكل المهارة و المعرفة التي تحدد سلوك الفرد، ويؤثر فيه، وتتجه عناصر الثقافة في هذه الخبرات إلى نوع من الانسجام، والتوافق مع القيم و الاتجاهات العامة في شخصيات الأفراد.

وقد كشفت بعض الدراسات أن الثقافة الواحدة تسودها سجية واحدة تمثل عاملاً واقعياً لسلوك معظم أفراد المجتمع الواحد، وينظر للخارجين عليه على أنهم منحرفين، أو أشخاص غير أسوياء من غالبية أفراد هذا المجتمع، في حين أوضحت دراسات با تسون وجود ثنائية في سجية الثقافة تعبر عن مجموعتين من العواطف السائدة إحداهما خاصة بالذكور، و الأخرى خاصة بالإناث، وأن هناك تكامل بين سجية الذكور وسجية الإناث، أما دراسات لينتون فقد ركزت على شخصية المركز التي تعيد مبدأ التكامل الثقافي ويقصد بالمركز المكانة الاجتماعية لفرد بالنسبة لغيره من أفراد التنظيم، ويرى لينتون أن شغل الأفراد للمراكز والأدوار الاجتماعية يطبع شخصياتهم بطابع معين، ويرى لينتون أن شخصيات المركز لا تتناقض مع البناء الرئيسي للشخصية في المجتمع وإنما تتكامل معه. (الشلوي : 2005 ، 39-41)

د. **نظرية ديناميكية الثقافة** تعتبر هذه النظرية امتداداً لنظرية Schein الذي تقوم على الفرض الأساسي "ما هي الثقافة" بينما نظرية ديناميكية الثقافة تقوم على فرض "كيف نشأت الثقافة"، وذلك من خلال مكوناتها (عناصرها) الثلاثة :

الابتكارات - القيم القيم - المعتقدات وتوصلت النظرية إلى أن عناصر الثقافة مستمرة وفي حركة ديناميكية دائمة من خلال الأدوات الديناميكية (العناصر) (الثقافية التي تربط بين مكونات الثقافة الأساسية ببعضها وتتضمن العمليات الثقافية (الأدوات الديناميكية ما يلي:

1- الإظهار (الإبداء).

2- الإدراك.

3- الترميز.

4- التفسير / الترجمة.

ثانيا: الهوية المهنية

1- تعريف الهوية المهنية:

أستخدم هذا المفهوم لأول مرة في مجال العمل من طرف الباحث R. Sainaulieu في مجال علم الاجتماع العمل

✓ حسب لسانسوليو R.Sainselieu أن الهوية هي تعريف الذات بالذات من خلال الذات و الغير.
La définition du soi par soi et la définition du soi par les autres (R.

Sainselieu,2014, p11)"

✓ حسب C. Dubar إن الهوية هي نتيجة التنشئة الاجتماعية التي تتبناها المؤسسة، وترتكز على الشعور بالانتماء وليس الانتماء، وعلى عُضوية الفرد في الجماعة.

هي بعدد من أبعاد هوية الشخص النفسية / الاجتماعية، ولكنها في نفس الوقت محددة لأنماط من تفاعلات هذا الشخص في المجالات الاجتماعية التي يتواجد، وينشط فيها كراشد مسؤول في العمل، ما يُعدل سلوكه حسب ثقافة المنظمة، ويُطور معارفه وأفعاله.

✓ حسب الباحث لبوخ علي في مقاله " الممرض داخل المؤسسة الاستشفائية يعرف الهوية المهنية: أنها مجموعة الخصائص الثقافية التي تعكس انتماء الفرد لجماعة العمل، ويُطور و يتفاعل على أساسها مع باقي زملائه.
(البوخ علي،2016، ص 4)

✓ أحمد بجاج أنها سلوك توافق مع شروط المهنة وأخلاقها، ملتزم بقيم الجماعة حتى يضمن الانتماء للجماعة كما ذكر في دراسته أن الباحث regard. gernk ريجارد جنك يُعرفها من خلال سؤال من نحن ؟ / و " من الآخرين "، بمعنى أن الهوية لا تنفصل عن الآخر من خلال عمليات التواصل و التفاعل، كما كتب أنها بنية معيارية اتفافية مرتبطة بأدوار اجتماعية محددة . (زينب شنوف، 2017، ص 91)

✓ حسب هشام بركات إنها رؤية العامل لنفسه كمختص وخبيرا في مجاله، ورؤية الآخرين له، تقاس بالدرجة التي يحصل عليها الفرد في مقياس الهوية المهنية. وأعطى تمثيلا بالمعلم حيث رأى أن الهوية المهنية للمعلم هو أن يرى نفسه خبيرا في المحتوي الأكاديمي، و في التدريس، و خبيرا تربويا في عمله بصفة عامة.

✓ حسب البقيعي نافر بأنها إحساس الفرد بذاته داخل العمل (هشام بركات،2017، ص 87)

✓ يرى hogg أن الهوية المهنية ترتبط بمفهوم الجماعة كعملية تصنيف الذات تعني الانسلاخ من الفردية و تلبس ما يُعرف بالنموذج الأصلي الذي يُمثل الجماعة بكافة خصائصها ، ما يسميه ب prototype كنموذج أصلي تتبعه الجماعة و يحدد سلوكها.

حيث أضاف مفهوم الهوية الجماعية ، حيث تتأسس وفق المصادر التالية : أنظمة مكانية ، أسماء محددة مسبقا للأفراد من خلال الدور في المنصب ، إنتاجا مماثلا عبر الأجيال الانتماء الثقافي أو الاثني و الاتحادات . (فتيحة بوغازي ، ماجستير 2011، 2010 ص 91)

✓ حسب سلين باكون Celine bacon إنها الخروج من مساحة الوقت المخصصة للجماعة المهنية طريقة اجتماعية متعارف عليها في العمل ، من أجل أن يعرف الأفراد أنفسهم كأفراد عن الآخرين في حقل العمل والتوظيف (Celine bacon ,2007,p11)

✓ يُعرفها Goldin ,G. و آخرون أنها الطريقة التي يرتبط بها الفرد بمجتمع محدد مشارك فيه و أنها بناء ديناميكي متغير عبر الزمن.

✓ حسب Demaziere et Dubar 1997 التي الهوية المهنية هي عملية بناء و تعريف الذات، حيث أنه يجب أن يكون راضيا عن تعريفه لنفسه، و مُؤكدا من طرف المؤسسة التي ينتمي إليها، و مرسخا اجتماعيا.

كما أنه حسب هاذين الباحثين تعرف المهنة من خلال: خصائص المهنة التي يُراولها الفرد / الانجازات المهنية / القدرات المهنية / الانتماء لجماعة العمل . (Alienor ,2013 ,19)

✓ حسب دراسة Sylvie St-Onge et Line Provost الهوية المهنية هي مجموعة من السمات والمعتقدات و الخبرات الاجتماعية و التعليم و القيم التي يستخدمها الناس لتعريف أنفسهم. (sylvie songe et autre ,2014,p 07)

من خلال جملة التعاريف الواردة في التراث النظري نستنتج أن الهوية المهنية هي تعريف الذات وفق إدراك الفرد لمهنته ثم رؤيته لنفسه أثناء ممارسة الدور ضمن نشأة المؤسسة وخبرته وعلاقاته الاجتماعية.

2- مفهوم الهوية المهنية و علاقته بمفاهيم أخرى :

هناك بعض المفاهيم التي تتداخل مع مفهوم الهوية المهنية، أو ترتبط بها ارتباطا وثيقا ، ابرزها مفهوم الهوية التنظيمية الثقافة الانتماء الاعتراف و الاستقلالية .

أ. الفرق بين مفهوم الهوية المهنية و الهوية التنظيمية:

يعتبر مفهوم الهوية التنظيمية جزء من مفهوم الهوية المهنية، حيث تشكل " الهوية التنظيمية في المنظمة من القيم الجوهرية و المعتقدات التي توجه تصرفات العاملين بالمنظمة، اذ يكون للإدارة العليا دور أساسي في تشكيلها، و الإجابة عن السؤال " من نحن كمنظمة، فذلك يؤثر في تفسير الأمور " (عبد الفتاح، و أبو سيف، 2016، ص.277).

هذا يدل على ان الهوية التنظيمية ترتبط بما تضعه المؤسسة من قيم ومعايير لنفسها ، و تلتزم بها و تفرض على الافراد الالتزام بها، اما مفهوم الهوية فهو اشمل من ذلك، حيث يضم ثلاث عوامل يمكن تحديدها في : الهوية بالانتماء الى مهنة، الهوية عن طريق الانتماء الى جماعة، الهوية بالانتماء الى مؤسسة ، هذه الأخيرة هي ما يقصد بها الهوية التنظيمية (معزوي ، 2020، ص 44).

و بالرجوع الى التطور الذي شهده مفهوم العمل عبر التاريخ نجد ان المهنة اقدم في وجودها من التنظيم، حيث تمثل المنفكتورة (Manufacture) الشكل الاولي من اشكال التنظيمات البسيطة التي المرتبطة بالحرف التي كانت تمارس من طرف العائلات، حيث لم يكن في ذلك الوقت فكر علمي تتبناه العائلة في ممارستها لمهنتها، و انما كانت تلك الممارسة نابعة من مبدا مواصلة الحياة و كسب لقمة العيش عن طريق المحافظة على ارث الاسرة المكتسب عبر مختلف الازمان و مع التطور العلمي و بروز اقتصاد الفائض في إنجلترا و الذي يعتبر الارهاصات الأولى لميلاد الفكر الليبرالي و اقتصاد السوق، فان فكرة مبادلة السلع ادت الى تطور تنظيم المهنة الى غاية ادراجها ضمن اطار تنظيمي يسعى اساسا الى تحقيق اكبر قدر ممكن من الارباح ، و بهذا برزت الهوية التنظيمية كظاهرة ارتبط ظهورها بالأساس مع ظهور المصنع وعلم الاجتماع الصناعي.

ب. التماثل التنظيمي :

يعني ادراك العامل بوجود روابط تربطه بالمنظمة، اي ادراك ذاته ضمن عضوية المنظمة التي يعمل فيها، بمعنى تداخل خصائص الهوية الذاتية المدركة المعبر عنها بسؤال "من انا بالنسبة للمنظمة؟" الخصائص المستخدمة في وصف الهوية التنظيمية المدركة و المعبر عنها بمن نحن كمنظمة؟

ج. مفهوم الهوية المهنية و الثقافة التنظيمية :

يتداخل مفهومي الثقافة و الهوية في الكثير من الاحيان، حيث " ترتبط فكرة الهوية بإحكام الى فكرة الثقافة، و الهويات يمكن ان تشكل عبر الثقافات الرئيسية و الثقافات الفرعية التي ينتمي اليها الافراد او التي يشاركون فيها، و

العديد من نظريات الهوية ترى العلاقة بين الثقافة و الهوية تأخذ اشكالا مختلفة، فالباحثين الذين تأثروا بالنظريات الحديثة للثقافة و الهوية، ينظرون الى الهوية باعتبارها نشأت بطريقة واضحة من الانخراط في ثقافات فعوية معينة، فمثلا الناس الذين يعيشون في بريطانيا يحتمل ان يكون لديهم احساس قوي بالهوية البريطانية، اما النظريات التي تأثرت كثيرا بما بعد الحداثة فهي تميل الى التأكيد على اعتبار المسألة اكثر تعقيدا في النظر الى احساس الشخص البريطاني، و تعدد الطرق التي ينظر بها البريطانيون من اصول و اعراق مختلفة الى موضوع الهوية البريطانية (معروزي ، 2020 ، ص.45) . يدل هذا التفسير الى ان انتماء الفرد لمجتمع و ثقافة معينة ليس بالضرورة هو المحدد لهويته، و انما هوية الفرد تتحدد من خلال تصور الفرد و نظرتة لتلك الثقافة و درجة شعوره بالانتماء لها و رايه فيها.

كما ان مفهوم الهوية يختلف عن مفهوم الثقافة في كون " الهوية لا تنتقل من جيل إلى جيل آخر، بل هي تبني من قبل كل جيل " (هارلمبس و هولوبون، 2010، ص.14) . هارلمبس،

اما فيما يتعلق بالفرق بين الهوية المهنية و الثقافة التنظيمية في حقل سوسيولوجيا التنظيم نجد انه " اذا كان توظيف مفهوم الثقافة ومن بعده مفهوم ثقافة المؤسسة في السبعينات من القرن الماضي كمفهوم اجرائي للبحث في التناقضات، و من ثم ضبط الكوابح، و العراقيل اي اشكال المقاومة بهدف رفع الانتاج و الانتاجية في العمل بالولايات المتحدة الامريكية اولا، و في فرنسا بعدها نظرا للنمو الهائل الذي عرفته المؤسسات الصناعية خاصة في اليابان و مدى شبح هيمنتها الصناعية عالميا، و من ثم عولمة نموذجها على الجميع تقريبا، ذهب علماء الاجتماع الفرنسيون خاصة الى توظيف مفهوم جديد في بداية الثمانينيات من القرن الماضي الا و هو مفهوم الهوية في العمل، حتى و ان استعمل قبل هذا التاريخ بكثير اي ابتداء من خمسينيات القرن الماضي في الولايات المتحدة الامريكية خاصة على يد علماء النفس الاجتماعيين لتحديد مشاكل اندماج المغتربين " (محمد، 2007، ص.10).

وعليه يمكن القول ان الثقافة التنظيمية تعني وضع قالب خاص مثالي لتصورات معينة حول العمل توجهه بسلوكيات العاملين وتفرض عليهم الالتزام نحوها، اما الهوية المهنية فهي تنطلق من البحث في خصائص العمال ومميزاتهم والتي تبني على اساسها ثقافة المؤسسة.

د. مفهوم الانتماء وعلاقته بالهوية المهنية:

يتداخل مفهوم الانتماء بشكل كبير مع مفهوم الهوية، حيث يرى محمد عبد الرؤوف عطية انه حينما يتدارس الفرد معنى انتماءه، يستطيع ان يعرف من هو ولماذا هو موجود منا لأي هدف يسعى، فمع حاجة الانسان للانتماء يتولد مفهوم الهوية، وهكذا تنشأ الهوية من الانتماء، على تقويته من خلال الاخلاص له، وبالتالي فان العلاقة بين

الهوية الانتماء وتعود اليه لتؤكد وجوده، وتعمل علاقة تكامل الكل بالجزء ان صح التعبير (معزوزي، 2020، ص.47).

اما الهوية المهنية فهي تتحدد في ثلاث عوامل وهي الهوية حسب الانتماء الى مهنة، والهوية بالانتماء الى جماعة والهوية بالانتماء الى مؤسسة. فالهوية المهنية التي تحملها فئة معينة لا يمكن تحديدها الا من خلال الرجوع الى جماعة العمل التي ينتمي اليها العامل، وطبيعة النشاط المهني الذي يمارسه و مؤسسة العمل التي يتفاعل في اطرافها مع بيئة عمل معينة، فمفهوم الانتماء يمثل البعد الاجتماعي و المهني و المؤسساتي لمفهوم الهوية المهنية، حيث يذكر ريوبال Riopel بان البعد الاجتماعي للهوية يعود الى مفهوم الانتماء الى جماعة ما، هذا البعد يسلط الضوء على تأثير الجماعة على الفرد، باستيعاب الفرد من خلال النماذج الاجتماعية للمهنة، كذلك عمليات الحصول على الهوية المهنية مرتبط بالمعارف و الكفاءات المشتركة، و تبنى نظام معايير، و رموز، و اساليب تضيي الشرعية لجماعة الانتماء (معزوزي ، 2020 ، ص 48) .

اضافة الى انتماء الفرد الى جماعات اخرى خارج المؤسسة قد تأثر على نظرتة و تصوراتة و بالتالي على هويته المهنية " فتتحدد هوية الفرد من خلال انتمائه الى اعتدة جماعات اجتماعية منها انتماؤه الجغرافي، و القرابي، و المهني و التنظيمي و جماعته الترفيهية، وديانته و حزبه السياسي، فهي لا تعنى التطابق مع الهوية" (قاسيمي، ص.104).

3- أبعاد الهوية المهنية:

أ. **البعد البين شخصي:** تُعنى بفرديّة الشخص من ميول واهتمامات مهنية، كما ترتبط بصورة الذات لدى الفرد ومفهومه عن تحقيق الذات من خلال المشروع المهني الذي يتجه له كل فرد من خلال مساره المهني

ب. **البعد الاجتماعي المهني:** يُعنى بالطريقة التي يرى فيها نفسه داخل العوامل الاجتماعية كجزء من حقيقة واقعه المهني، و اختلاف الفرد مقارنة بالآخرين أو كما تُسمى في التوثيق النظري لموضوع الهوية ب *Différenciation nous-eux*، و وضعيته من حيث معرفته و مسؤوليته و خبرته في تسيير علاقات المهنية .

وباختصار يتمثل هذا البعد في الصورة الاجتماعية للهوية المهنية

ج. **البعد الشخصي - الاجتماعي:** يتعلق بتناول الفرد مقارنة بالجماعة التي ينتمي إليها، لأننا تحدد هويتنا من خلال المقارنة بالآخرين، *l'autrui* ، و يُدرس هذا البعد من خلال :

المشترك في الجماعة تماثل أنا- نحن تمايز أنا- نحن

Différenciation je_nous ✓

Identification je_nous ✓

commun au groupe ✓

كما تلعب مشاعر الانتماء و الثقة لجماعة العمل، و وضعية الدور و قدرات الفرد دورا مهما في رسم ملامح هذا البعد في الهويات المهنية للأفراد.

د. البعد المؤسسي: تتعلق باستعمال الفرد للعناصر المؤسسية، كتنوع و مدة العقد، كمقر العمل و تطوير و تكوين المتهنين، و مستقبل المهنة في المؤسسة التي يعمل فيها. (Céline Bacon, 2007.p19, p20)

4- خصائص الهوية المهنية:

أ. المرجعية المتعددة للهوية المهنية: لا يمكن حصر هذا المفهوم في تعريف واحد اذ ينطوي على تعريف متعددة، و ذو مرجعية متعددة La multi référence ، حيث يتصل بتاريخ المصطلح ضمن تخصص استعماله ، التناول النظري له ضمن اي مقارنة ، كما أن هذه المرجعية تتأثر بدخول الفرد داخل نشاطات مختلفة ، جماعات العمل و اطر الانتماء، و نوعية المؤسسة التي ينتمي إليها التخصص العلمي نوعية و جودة التكوين، طبيعة مصلحة العمل القدرات التقية و العلمية المعقدة مشاركة الأعضاء اهتمامات محددة ، التنظيم الذاتي للجماعة

كما اعتبرت الباحثة كاري نادية 2011، أن هذا المفهوم هو خلاصة لتجارب العمل و الأبحاث التي أجريت داخل المؤسسة، فان اعتبرنا أن الهوية المهنية هي الاعتراف بالذات من خلال العمل و الآخرين، فانه تم تناول هذا الاعتراف في موضوع الهوية المهنية من طرف باحثين في علم النفس و علم الاجتماع الذي مثله Dubar R. Sainaulieu / حيث ربطا المفهوم بتجارب الصراع و التنافس داخل المؤسسة ، و العضوية المهنية لتنشئة الاجتماعية للفرد داخل المؤسسة .

ب. ازدواجية الهوية: تتميز الهوية المهنية حسب أبحاث Claude Dubar بازدواجية السمة، من حيث الذات والآخر، أي أنها تكمن في ذاتها وفي الآخر، حيث على مستوى الذات نجد أن الأفراد لديهم قيم شخصية

وتطلعات ذاتية إلى ماذا يريد الفرد أن يكون. أما على مستوى الآخر فلكل مؤسسة قيم مهنية، حيث أنه من خلال الجماعة يتم تعريف الأفراد. وعلى هذين المستويين اللذان يعيشهما الأفراد في الحياة التنظيمية يُجيبون على

سؤال " qui je suis dans le qui ? nous somme " / بمعنى من أنا فيمن نحن؟

حيث كتب Claude Dubar أن الهوية المهنية هي سؤال الازدواجية الذي يعيشه الفرد مع عمله. "L'identité professionnelle c'est une question du dualité Dans son travail"

ج. الطبيعة المتعددة للهوية المهنية:

حسب F.G-Desprairies تعتبر - متحركة mouvante وديناميكية Dynamique مبنية على التقدم في العمر والخبرة والتراجع، والتقطعات أيضا التي قد تحدث في مسارات العمل، كما أنها مبنية على الهوية النفسية الشخصية والاجتماعية للفرد.

- ذاتية: من حيث استقلالية الأداء في العمل والمسؤولية والخبرة المهنية وتحويلية Mutabilité قابلة لتعديل والتحويل فحسب مالك شبال تُعزز وتثبط و تتغير نظرة الآخرين له (نادية كاري، 2010، ص 36)
- جماعية: تعتمد على الآخر في تحديد مفهوم الذات في المهنة، سواء من خلال التقليد والتعلم بالمحاكاة، أو بالمقارنة والتمايز عنه.
- لديها ذاكرة: يعتمد الفرد من جهة على خبراته الذاتية في العمل، وعلى خبرات الأفراد ما يمثل الذاكرة الجمعية لهم أو للمؤسسة.
- متناقضة: التطابق بين الأنا والدور ومكان وزمان العمل، والاختلاف والتمايز عن الآخرين.
- مجزأة: حسب دراسة Marjolaine st pierre فان الهوية المهنية حسب سياسة المنظمة واللوائح القانونية المرتبطة بأخلاقيات المهنة، أو دستور المنظمة.
- تربوية - تعليمية: إن التكوين الأولي الذي يسبق ممارسة المهنة من خلال المعارف النظرية والشبه تطبيقية ما يُجهد الاعتراف بذلك.
- مهنية: لا يمكن للأفراد التعريف بأنفسهم داخل العمل دون أي سبق لهم مزاوله مهنتهم في المجال الذي كُونوا فيه سابقا.

- **تقييميه:** يعتمد بناء هوية الأفراد في العمل على تقييمهم لذواتهم وتقييم الأخر لهم، ومقارنة تقييمهم بتقييم الآخرين، سواء في مرحلة التكوين الأولي أو في مرحلة الممارسة، كما يتغير تقييم الأفراد بتغير الخبرة والأقدمية في العمل. (Marjoline st pierre, 2008, p25).
- **كلية:** تشمل البعد الفردي والاجتماعي، المؤسساتي والمهني اختيارية: ليست إلزامية، إنما تطور علاقة حسب التفاعل والحركة. ديناميكية Dynamique، وثابتة fixé، ومستقبلية استشرافية، دورية cyclique مستمرة continue.

(Anne-marie-fray et sterenn picoulev,2013, p19)

5- أسس الهوية المهنية:

تُدرس الهوية المهنية على أسس مختلفة ذلك أنها تقوم على ما يلي:

- أ. **تقوم على الاعتراف:** لا يمكننا التحدث عن هوية مهنية دون عامل الاعتراف بممارسة المهنة من طرف سلطة شرعية تُؤكد المعرفة والقدرات في إطار العمل في مؤسسة ما. (Céline Bacon, 2007.p19) كما يكون هذا الاعتراف على مستويين:

✓ **على مستوى الهوية المهنية الذاتية:** وهي على مستوى الفرد أي الخصائص المهنية التي يعتقد الفرد أنه

يمتلكها، أو التي يُريد معرفتها، ومفهومه عن المشروع المهني الذي هو بصدد إنجازه أو مفهومه عن عمله

✓ **على مستوى الهوية المهنية العلائقية:** هذه الهوية هي جزء من النظام الاجتماعي للمؤسسة، بمعنى الخصائص المهنية التي اكتسبها الفرد من خلال تواصله مع الآخرين داخل العمل.

ويؤكد Jacques ton 1996 أن هذين المستويين هو ما يسمح لأعضاء نفس المهنة بالاعتراف بأنفسهم والتعرف على خصوصيتهم في الخارج.

ب. **استيعاب القيم المهنية والشخصية:** يكون من حيث الفرد في إتباع اللوائح المهنية المرتبطة بالعمل والتحلي بأخلاقيات المهنة، ويكون من حيث المؤسسة باحترام القيم الشخصية للأفراد.

ج. **الخبرة المهنية:** إن التجارب التي يكتسبها الأفراد من خلال الأقدمية في عملهم تساهم في تكوين صورة واضحة عن أنفسهم في العمل.

د. **الانتماء والشعور بالانتماء:** إن عضوية الأفراد في جماعات العمل تعتبر الوجه الآخر للهوية المهنية حيث أننا

لا نحدد أنفسنا في مجال العمل إلا من خلال الآخرين (céline bacon,2007, p19)

هـ. إدراك التفاعل الاجتماعي: حيث أن إدراك الأفراد لعضوية بعضهم البعض يساهم في التعبير عن الذات داخل الجماعة المهنية.

و. نوعية التمثلات الذهنية: إن كيفية تمثيل الفرد على مستوى الذات إلى قيمه الشخصية من جهة وقيم المهنة من جهة أخرى، وعلى مستوى الآخر إلى قيم الجماعة والمؤسسة.

ز. الصورة الاجتماعية للهوية: إن تكوين الهوية المهنية يتركز على الإطار الاجتماعي للفرد من حيث الدور، وما ينتظره المجتمع من دور المهني للأفراد يساهم في بناء تمثلاتهم عن المهنة المركز الاجتماعي (كاري نادية، 2010،

ص34)

6- أشكال الهوية المهنية عند سانسوليو

النموذج الذي قدمه سانسوليو حول أشكال الهويات في العمل قد قام على ملاحظة العمال ليخلص إلى أربعة أشكال نلخصها فيما يلي: (كاري نادية، 2011/2012: ص 98)

أ. هوية المنكمش: يتميز أصحاب هذه الهوية بتفضيل الفردانية واستراتيجيات المعارضة، بحيث يميلون إلى تفادي العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة، إذ خصها سانسوليو بالنساء والعمال الجدد والمهاجرين والذين يسعون من خلال عملهم إلى الكسب المادي فقط ولهذا فهم يتعدون عن الالتزامات الشخصية في علاقات العمل ومنه فقيم العمل السائدة لدى أصحاب هذه الهوية هي قيم اقتصادية محضة.

وقد ميزها سانسوليو بمجموعة من الخصائص تبعا لمؤشرات محددة مسبقا، فالمستوى العلمي مثلا لأصحاب هذه الهوية ضعيف ولا يحملون شهادات علمية في الأغلب، وهو ما يفسر هروهم من التكوين، إذ لا طموح أو أهداف مستقبلية لهم، ويزرتب على ذلك مساهمة ضئيلة في النشاط المهني، إذ هدفهم الوحيد هو الاستمرارية في العمل من خلال التمسك بالوظيفة.

ب. هوية المندمج تعبر هذه الهوية عن امتثال العمال لمعايير الجماعة وقيمها وعلى رأسها القيم الجماعية، فأصحابها فاعلين يميلون إلى تكوين علاقات سوسيو مهنية فيما بينهم تشترط الانتماء إلى نفس الفئة السوسيو مهنية، حيث يكونون ما يسمى بالجماعة الثقافية أين اللغة العامية واحدة وكذا اللباس، والأدوات وقد خصها سانسوليو بعمال التنفيذ القدامى، والذين يتمتعون بمهارات يدوية عالية مقابل مستوى تعليمي ضعيف، يسعون إلى تطوير

وظائفهم من خلال ما يمليه أسلوب التسيير ولهذا تبدو علاقتهم بالتكوين ظاهرية فقط، الأمر الذي من خلاله نستنتج القيم القانونية لدى أصحاب هذه الهوية.

ج. **هوية المفاوض:** أصحاب هذه الهوية هم غالبا حاملي شهادات عليا، ساعدتهم في الحصول على مناصب مسؤولية داخل المؤسسة وهم في سعي دائم إلى الترقية الداخلية، من خلال التكوين بهدف اكتساب معارف مهنية جديدة، يستثمرون علاقاتهم من خلال مناصبهم لتحقيق أهدافهم وأهداف المؤسسة عن طريق المنافسة والتي يجدون فيها إلى جانب المسؤولية وسيلتان لتحقيق الفروق المفاوضة معارضتهم وتحالفاتهم.

كما يسعى الفاعلون المفاوضون إلى تكوين علاقات حسنة مع رؤسائهم، بحيث تسمح هذه العلاقات بالاعتراف بدورهم الكبير في المؤسسة، وهو ما يساهم في خلق روح المنافسة بين هؤلاء الفاعلين، والصراع بينهم من أجل النجاح في العمل والوصول إلى المعارف التنظيمية التي تساهم في الترقية وهاته الترقية داخل المؤسسة تساعدهم على تقديم استثمارات كبيرة في التكوين، وبهذا فالمؤسسة بدورها تعترف بهويتهم وكذا بمفاوضة مخطط الوسائل لتحقيق مطالبهم عن طريق التفاوض الحقيقي والمؤسسية.

د. **هوية التوافقي:** يتميز الفاعل صاحب الهوية التوافقية بسعيه الدائم إلى إنشاء شبكة من العلاقات السوسيو مهنية مع الحفاظ عليها طالما الأهداف والمصالح لم تتحقق بعد، وبهذا فطبيعة العلاقات التي ينشئها لا تلتزم بفتة سوسيو مهنية معينة وقد لا تعرف الاستمرارية، إذ تعرف تحويلا في اتجاهاتها بمجرد أي تغير في الأهداف، ومن خلال الملاحظة التي قام بها سانسوليو فقد خص هذا النموذج من الهوية المهنية بالفاعلين ذوي شهادات ومستوى تعليمي عالي، ما يفسر رغبتهم الذاتية في التكوين من أجل اكتساب معارف جديدة والانتماء إلى مجالس الإبداع، كما أنهم يحرصون على الابتعاد عن الجماعات المشكلة، لأنهم يسعون بالدرجة الأولى إلى تحقيق أهداف على المستوى الفردي وهو ما يدفعهم إلى تكوين شبكات من العلاقات المميزة والتي تساعدهم على ذلك، وبالرغم من علاقاتهم الحسنة مع رؤسائهم إلا أنهم لا يبدون أية تبعية لهم إلا في حالة ما تطلبت مصالحهم ذلك.

7- آليات بناء الهوية: عند فيليب بورنو Ph. Bernaux

يرى فيليب بورنو Ph. Bernaux أن حصول الفرد أو العامل على الحدسية للمجموعة التي ينتمي إليها le savoir intuitif de groupe هذه المعرفة الحدسية تعني أن العامل أخذ على عاتقه ماضي وحاضر المشروع

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

المستقبلي للمجموعة التي ينتمي إليها، وحسب فيليب برونو هناك ثلاث آليات أساسية يمكن من خلالها العامل أن يتحصل على هويته في المؤسسة التي يعمل فيها وهي:

أ. **التكوين:** إن التكوين إذا تم إعداد مضمونه جيدا من طرف المؤسسة بهدف إعطاء العامل قناعة راسخة بأن نجاحه مرتبط بنجاح المؤسسة التي يعمل فيها وأن تطوره مرتبط بتطورها وبذلك يصبح التكوين عامل من عوامل بناء المسارات المهنية للعمال هذذا لا يعني بأن مضمون التكوين يجسد فقط قيم وقناعات الهيئة المديرة في المؤسسة بل قد يكون مضمونه اقتراح من طرف العامل ذاته ولكن لا بد أن يكون ذلك ترجمة حقيقية وتعبير منه عن روح الانتماء للمؤسسة التي يعمل فيها.

ب. **الخبرة المهنية:** إن الهوية يمكن تشكيلها وتشريبها للعامل من خلال حياته المهنية في المؤسسة فرونو سانسوليو Sainsaulieu قد بين في كتابه الهوية في العمل بأن:

- لعلاقات السلطة والقيادة تأثير على سلوك العامل وثقافته في العمل.
- الوضعية التنظيمية والمهنية كذلك لها دور في تحديد الهوية والشخصية المهنية والاجتماعية للعامل في العمل. بل أكثر من ذلك قد بين أن ممارسة مهنة معينة أو التحكم في تقنية معينة مرتبط بمعايير العلاقة التي تحكمه بالآخرين أي أن كفاءة العامل في إنجاز عمله مرتبط بدرجة وطبيعة العلاقة الاجتماعية التي تربطه بالآخرين.

ج. **القبول من طرف الآخرين:** إن كثير من الباحثين بينوا أن هناك علاقة وطيدة بين الاعتراف بالانتماء وتشكل الهوية بحيث لا يمكن أن تتشكل هوية الانتماء لمجموعة معينة دون أن تعترف أو تتقبل هذه المجموعة بانتماء الشخص لها حسب سانسوليو Sainsaulieu أن الأفراد والمجموعات تبحث دائما على الحصول باعتراف الآخرين لها لأن القضية هي قضية وجود فأى شخص يمكن أن يدخل في صراع مع الآخرين من أجل اعتراف المجموعة به وإثبات وجوده بذلك فإن كان إعطاء الهوية وتشكيل مجموعة الانتماء هو أساس من أسس بناء الروابط الاجتماعية في أي مجال تنظيمي (بن عيسى محمد المهدي، 2005، 230)

8- أشكال الهوية المهنية عند سانسوليو : (كاري نادية، 2011/2012: ص 98)

النموذج الذي قدمه سانسوليو حول أشكال الهويات في العمل قد قام على ملاحظة العمال ليخلص إلى أربعة أشكال نلخصها فيما يلي:

1-8 هوية المنكمش:

يتميز أصحاب هذه الهوية بتفضيل الفردانية واستراتيجيات المعارضة، بحيث يميلون إلى تفادي العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة، إذ خصها سانسوليو بالنساء والعمال الجدد والمهاجرين والذين يسعون من خلال عملهم إلى الكسب المادي فقط ولهذا فهم يتعدون عن الالتزامات الشخصية في علاقات العمل ومنه فقيم العمل السائدة لدى أصحاب هذه الهوية هي قيم اقتصادية محضة.

وقد ميزها سانسوليو بمجموعة من الخصائص تبعا لمؤشرات محددة مسبقا، فالمستوى العلمي مثلا لأصحاب هذه الهوية ضعيف ولا يحملون شهادات علمية في الأغلب، وهو ما يفسر هروبهم من التكوين، إذ لا طموح أو أهداف مستقبلية لهم، ويترتب على ذلك مساهمة ضئيلة في النشاط المهني، إذ هدفهم الوحيد هو الاستمرارية في العمل من خلال التمسك بالوظيفة.

2-8 هوية المندمج:

تعبّر هذه الهوية عن امتثال العمال لمعايير الجماعة وقيمها وعلى رأسها القيم الجماعية، فأصحابها فاعلين يميلون إلى تكوين علاقات سوسيو مهنية فيما بينهم تشترط الانتماء إلى نفس الفئة السوسيو مهنية، حيث يكونون ما يسمى بالجماعة الثقافية أين اللغة العامية واحدة وكذا اللباس، والأدوات.... وقد خصها سانسوليو بعمال التنفيذ القدامى، والذين يتمتعون بمهارات يدوية عالية مقابل مستوى تعليمي ضعيف، يسعون إلى تطوير وظائفهم من خلال ما يملية أسلوب التسيير ولهذا تبدو علاقتهم بالتكوين ظاهرية فقط، الأمر الذي من خلاله نستنتج القيم القانونية لدى أصحاب هذه الهوية.

3-8 هوية المفاوض:

أصحاب هذه الهوية هم غالبا حاملي شهادات عليا، ساعدتهم في الحصول على مناصب مسؤولية داخل المؤسسة وهم في سعي دائم إلى الترقية الداخلية، من خلال التكوين بهدف اكتساب معارف مهنية جديدة، يستثمرون علاقاتهم من خلال مناصبهم لتحقيق أهدافهم وأهداف المؤسسة عن طريق المنافسة والتي يجدون فيها إلى جانب المسؤولية وسيلتان لتحقيق الفروق المفاوضة معارضيتهم وتحالفاتهم.

كما يسعى الفاعلون المفاوضون إلى تكوين علاقات حسنة مع رؤسائهم، بحيث تسمح هذه العلاقات بالاعتراف بدورهم الكبير في المؤسسة، وهو ما يساهم في خلق روح المنافسة بين هؤلاء الفاعلين، والصراع بينهم من أجل النجاح في العمل والوصول إلى المعارف التنظيمية التي تساهم في الترقية وهاته الترقية داخل المؤسسة تساعدهم على

تقديم استثمارات كبيرة في التكوين، وبهذا فالمؤسسة بدورها تعترف بجويتهم وكذا بمفاوضة مخطط الوسائل لتحقيق مطالبهم عن طريق التفاوض الحقيقي والمؤسسية.

4-8 هوية التوافقي:

يتميز الفاعل صاحب الهوية التوافقية بسعيه الدائم إلى إنشاء شبكة من العلاقات السوسيو مهنية مع الحفاظ عليها طالما الأهداف والمصالح لم تتحقق بعد، وبهذا فطبيعة العلاقات التي ينشئها لا تلتزم بفئة سوسيو مهنية معينة وقد لا تعرف الاستمرارية، إذ تعرف تحويلا في اتجاهاتها بمجرد أي تغير في الأهداف، ومن خلال الملاحظة التي قام بها سانسوليو فقد خص هذا النموذج من الهوية المهنية بالفاعلين ذوي شهادات ومستوى تعليمي عالي، ما يفسر رغبتهم الذاتية في التكوين من أجل اكتساب معارف جديدة والانتماء إلى مجالس الإبداع، كما أنهم يحرصون على الابتعاد عن الجماعات المشكلة، لأنهم يسعون بالدرجة الأولى إلى تحقيق أهداف على المستوى الفردي وهو ما يدفعهم إلى تكوين شبكات من العلاقات المميزة والتي تساعد على ذلك، وبالرغم من علاقتهم الحسنة مع رؤسائهم إلا أنهم لا يبدون أية تبعية لهم إلا في حالة ما تطلبت مصالحهم ذلك.

الفصل الثالث:
الإطار المنهجي
للدراسة

الفصل الثالث: الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد:

بعد التطرق إلى الجانب النظري، وعرض الفصول النظرية للدراسة أي المفاهيم الأساسية الخاصة بمتغيري الثقافة التنظيمية وتمثيلات الهوية المهنية ومعرفة تأثير التماثل التنظيمي بين الثقافة التنظيمية والهوية المهنية، جاء هذا الفصل لمحاولة اختبار الفرضيات وذلك بوضع الإجراءات المنهجية المعتمدة في دراستنا الحالية والتي تتضمن فيه المنهج المتبع وطريقة اختيار عينة ومواصفاتها، صدق وثبات أدوات الدراسة، ومعرفة مدى كفاءتهم المعتمدة في الدراسة عن طريق الدراسة الإستطلاعية وكيفية تطبيقها على العينة المختارة والوسائل الإحصائية في معالجة البيانات.

1- الدراسة الإستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية من بين الخطوات التي من خلالها يتمكن الباحث من التعرف على المكان الذي سيجرى فيه بحثه، ويحاول البحث عن العينة، حيث أجرينا دراستنا الاستطلاعية في بعض المؤسسات الإستشفائية وهذا من اجل التعرف على الهوية المهنية لدى العاملين فيها والثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة، وهي دراسة بمثابة الأساس الجوهرى لبناء البحث كله، وهي خطوة أساسية ومهمة في البحث العلمي، إذ يمكن للباحث من خلالها تجربة وسائل بحثه للتأكد من سلامتها ودقتها ووضوحها. (محي الدين مختار، 1995، ص 47)

وتهدف الدراسة الإستطلاعية الحالية:

تعرف الباحث على مدى التمسك بالهوية المهنية لدى العاملين في المؤسسة الإستشفائية الزهراوي .
إستطلاع الظروف التي سيجري فيها البحث، ومعرفة إذا ما كان يوجد علاقة بين الثقافة التنظيمية وتعزيز الهوية المهنية لدى العاملين في المؤسسة الإستشفائية الزهراوي.

2- مجتمع الدراسة:

إن عملية تحديد عينة البحث من أهم المراحل و أبرزها في البحث العلمي حيث تعرف العينة على أنها عبارة عن مجتمع الدراسة الذي يجمع منه البيانات الميدانية وهي تعتبر جزء من الكل، فالعينة إذا هي جزء أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي (دكتور زرواتي رشيد، 2002م، ص 91).

يقصد بمجتمع الدراسة العناصر التي تشكل المجتمع والتي يسعى الباحث بطبيعة الحال أن يعمم عليها نتائج دراسته، وتعين عناصر هذه الدراسة بمجموعة من الموظفين بمختلف الرتب في المؤسسة الإستشفائية بالمسيلة) حوالي 60 موظف.

3- الأدوات المستخدمة في الدراسة:

إعتمدنا في دراستنا على نوع من المعلومات والبيانات التي نحن بصدد جمعها عن طريق الإستبيان ويعرف على أنه أداة من أدوات الحصول على الحقائق والبيانات والمعلومات، فيتم جمعها عن طريق الإستبيان من خلال وضع إستمارة الأسئلة ومن بين مزايا هذه الطريقة الاقتصاد في الوقت والجهد، كما أنها توفر الشروط التقنيين من الصدق والثبات (د/بوداود عبد اليمين، عطاء الله احمد ص 75)، كما أنه مناسب للموظفين من أجل التعرف على الموظفين الذين يتميزون بالهوية المهنية و الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة الإستشفائية، ونقوم بتحليل نتائج هذه البيانات بالمنهج الوصفي لأنه ملائم له، فهو منهج بحث علمي واسع الإنتشار في العلوم الاجتماعية والإنسانية، ويقدم وصفا كميًا أو نوعيًا.

وإعتمدنا في دراستنا على أربع محاور:

المحور الأول الذي يتضمن المعلومات الشخصية (العمر، الجنس، مدة أقدمية العمل، والمصلحة التي يعمل فيها والرتبة)، والمحور الثاني الذي يتضمن الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة الإستشفائية، والمحور الثالث الذي يتضمن التماثل التنظيمي بين الثقافة التنظيمية والهوية المهنية والمحور الرابع تمثلات الهوية المهنية لموظفي المؤسسة الإستشفائية.

الفصل الثالث: الإطار المنهجي للدراسة

حيث أن إستمدت عبارات المحور الثاني من خلال الإطلاع على دراسات سابقة وبفصل الثقافة التنظيمية وإعادة صياغته في صورته الأولى من 12 عبارة (1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12)، مقسمة إلى ثلاث مجموعات (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية و الأعراف التنظيمية).

أما المحور الرابع تمثيلات الهوية المهنية إستمدت عباراته من خلال الإطلاع على دراسات سابقة وقمنا بفصل من الثقافة التنظيمية وإعادة صياغته في صورته الأولى، حيث كان يتكون من 9 عبارة (1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9) مقسمة إلى ثلاث مجموعات.

أما في المحور الثالث والذي يمثل التماثل التنظيمي بين الهوية المهنية والثقافة التنظيمية إستمدت عباراته من خلال الإطلاع على دراسات سابقة وإعادة صياغتها، وتتكون من 07 عبارات (1، 2، 3، 4، 5، 6، 7) وإعادة صياغتها لتمثل الجمع بين المحور الأول والرابع لمعرفة نسبة التأثير من طرفه.

وكانت بدائل الإجابات (نعم، لا) حيث تعطي الدرجة 01 نعم، الدرجة 02 لا.

بدائل الإجابة	غير موافق بشدة	غير موافق
العبارات	1	2

جدول 1 المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج spss.

ولتسهيل تحليل ومناقشة آراء المستجيبين نحو مدى أو كانت على ما تضمنته عبارات ومحاور الإستبيان فإنه يتم إعداد دليل الموافقة لتحليل إجابات أفراد العينة الدراسية وتم الإعتماد على الأدوات الإحصائية التالية:

المدى العام: حيث إعتدنا في الإستبيان على خمسة إجابات معناه إستعملنا مقياس ليكرت الثنائي المستخدم في الإستبيان.

المدى: هو الفرق بين أعلى درجة في مقياس أدنى درجة في مقياس؛ وللحصول على النتيجة الصحيحة لكل إجابة نقوم بتحديد مستويات إجابة بقسمته على المدى العام على النحو التالي:

(أعلى درجة-أدنى درجة)/عدد المستويات

$$0,5=2/1 \leftarrow 1=1-2$$

الفصل الثالث: الإطار المنهجي للدراسة

وبالتالي فإن مستوى كل إجابة 01 طول كل فئة يساوي 0,5 ونحدد طول فئة كل مستوى في الجدول التالي:

جدول 2 : يمثل طول الفئة ومستوياتها

الرقم	طول الفئة	المستوى
01	1-1.5	نعم
02	1.81-2.6	لا

المصدر: إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

4- مجالات الدراسة:

حيث إتبعنا في دراستنا المجال الزمني والمجال المكاني وتم تحديدهما على التالي:

المجال الزمني: بالتوافق مع المشرف ومجموعة من الإداريين تم تحديد الفترة الزمنية من 2023/05/10 إلى 2023/05/20 وهذه الفترة تم إعداد إستمارة الإستبيان وإخضاعها للأراء الدكاترة في الكلية ثم قمت بتوزيع الإستبيان في المؤسسة الإستشفائية للإجابة على أسئلتنا والتي من خلالها قمنا بدراسته ومناقشته وتحليل نتائجه.

المجال المكاني: تم تحديد المجال المكاني لهذه الدراسة لبعض الموظفين من مختلف المصالح والرتب والذين يتواجد في المؤسسة الإستشفائية، ولاية المسيلة.

5- أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة

تم إخضاع البيانات المجموعة إلى عملية التحليل الإحصائي بالإستعانة ببرنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتم الإعتماد على بعض الأساليب الإحصائية وهي:

5-1 التكرارات والنسب المئوية: وهي لوصف البيانات الشخصية لأفراد العينة المدروسة.

5-2 المتوسط الحسابي: وهو أحد مقاييس الأكثر إستخداما في البحوث فهو مجموعة القيم التي يخضع لها المتغير المدروس مقسمة على عددها الكلي، فهو يعبر عن تركز إجابات العينة ونستطيع من خلاله تحديد مستوى الإجابة تبعا لمقياس ليكرت المستخدم للإستبيان.

5-3 الإنحراف المعياري: وهو مقياس التشتت ويستخدم لقياس ومعرفة تشتت مفردات إجابات العينة المدروسة حولها وسطها الحسابي.

5-4 معامل الثبات ألفا كرونباخ: وهو معامل يوضح لنا نسبة الموثوقية أي الثبات العام للبيانات المستخدمة في قياس المتغيرات ويحدد لنا نسبة ثبات المجالات المدروسة حسب معامل ألفا كرونباخ حيث إذا كان أقل من 0,7 فهي ضعيفة وغير مقبولة، وإذا كانت تساوي 0,7 فهي مقبولة نوعا ما، وإذا كانت أكبر من 0,7 فهي حسنة ومقبولة؛ حيث أن هذه النسبة كلما إقتربت من 1 فإن الدراسة كانت ممتازة وثابتة وصحيحة.

5-5 معامل الارتباط بيرسون وسبيرمان : ويستخدم لإختبار درجة العلاقة بين متغيرين حيث إذا كان التوزيع طبيعي نستخدم معامل بيرسون، وإذا كان التوزيع غير طبيعي فإننا نستخدم سبيرمان، حيث تكون قيمته دائما محصورة بين -1 و +1 وتدل على قوة العلاقة كلما إقتربت من 01 ، وضعف العلاقة كلما إقتربت من 0؛ وإشارة القيمة تدل على نوع العلاقة هل هي عكسية أم طردية.

6- الخصائص السيكومترية:

وتتمثل في المصدقية الموضوعية والثبات حيث تتم المصدقية الموضوعية عن طريق إختبار الترابط لقياس معامل الترابط بيرسون، ويتمثل الثبات في نسبة حقيقة المعلومات وثباتها عن طريق حساب معامل الثبات ألفا كرومباخ، ولكن قبل هذا يجب معرفة هل البيانات تتبع توزيع طبيعي أم لا عن طريق قياس إختبار التوزيع الطبيعي، وذلك لمعرفة الأساليب التي نستعملها معلمية أم لامعلمية، بما أن عدد العينات أكبر من 50 قمنا بهذا الإختبار عن طريق إختبار kolmogorov-Smirnov والجدول التالي يوضح لنا طبيعة التوزيع:

ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST			
مستوى الدلالة sig	الإحصاءات	درجة الحرية	
0,005	0,142	59	الثقافة التنظيمية
0,000	0,216	59	التماثل لتنظيمي بين الهوية والثقافة التنظيمية
0,000	0,179	59	الهوية المهنية

جدول 3 المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج spss.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نتائج إختبار Kolmogorov-Smirnov تظهر مستوى المعنوية sig للمحور الثاني المتعلق بالثقافة التنظيمية بلغت حوالي 0,005 وهي أقل من 0,05 إذن فالمحور الثاني لا يتوزع توزيعا طبيعيا والمحور الثالث بلغت حوالي 0,000 وهي أقل من 0,05 إذن فالمحور الثاني لا يتوزع توزيعا طبيعيا وأيضا بالنسبة لمحور الرابع التي تساوي sig 0,000 وهي أقل من 0,05 إذن فهذا المحور لا يتوزع توزيعا طبيعيا.

ومنه تدل النتائج إختبار التوزيع الطبيعي أن بيانات الإجابات ستخضع للدراسة اللامعلمية الوصفية.

-الإتساق الداخلي:

لقد قمنا بقياس معامل الارتباط بيرسون بالنسبة لمقياس السلوك العدواني ومعامل الارتباط سبيرمان بالنسبة لمقياس الهوية المهنية.

الفصل الثالث: الإطار المنهجي للدراسة

الجدول يبين معامل ارتباط عبارات مقياس مع الدرجة الكلية لكل مقياس:

المحور الرابع			المحور الثالث			المحور الثاني		
الإحتمالية	معامل الارتباط	العبارات	الإحتمالية	معامل الارتباط	العبارات	الإحتمالية	معامل الارتباط	العبارات
0,000	0,702**	G1	0,000	0,614**	d1	0,000	0,719**	a1
0,000	0,477**	G2	0,000	0,528**	d2	0,000	0,729**	a2
0,000	0,499**	G3	0,000	0,573**	d3	0,049	0,258*	a3
0,000	0,451**	G4	0,001	0,422**	E1	0,012	0,324*	a4
0,000	0,699**	H2	0,016	0,311*	E2	0,000	0,561**	a5
0,013	0,321*	I1	0,002	0,395**	F1	0,003	0,375**	b1
0,000	0,549**	I2				0,000	0,453**	b2
0,000	0,582**	I3				0,000	0,531**	b3
** الارتباط دال عند مستوى الدلالة 0,01. * الارتباط دال عند مستوى الدلالة 0,05.						0,000	0,492**	c1
						0,011	0,331*	c2
						0,019	0,306*	c3
						0,001	0,435**	c4

جدول 4 المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج spss.

من خلال الجدول نلاحظ أن جميع أسئلة الاستبيان تتمتع بدرجة عالية جدا من الصدق، وهي ترتبط ارتباطا دالا إحصائيا مع الدرجة الكلية للمقياس التي تنتمي إليه، حيث تراوحت في المحور الثاني الثقافة التنظيمية بين (0,258 و 0,719) وفي المحور الثالث تراوحت القيم بين (0,311 و 0,614) و وفي المحور الرابع تراوحت القيم بين (0,702 و 0,321) ومنه فإنه الاستبيان يمتنع بصدق الاتساق الداخلي.

- الثبات:

ويقصد بها مدى تقرب الباحث إلى نفس نتائج أو متقاربة لو أعيد البحث في الظروف المشابهة أو المقاربة لها باستخدام نفس الأداة، وفي هذا البحث إستخدمنا معامل ألفا كرومباخ وإعتبرناه كأداة لقياس معامل الثبات والتي نحدد من خلالها مستوى قبول الذي يكون أكبر أو يساوي 0,6، حيث كانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

معامل ألفا كرومباخ	عدد العبارات	الإستبيان ككل
0,69	26	

جدول 5 المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج spss.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن مهامل الارتباط يقترب من 0,7 ومنه نستنتج أن الإجابات ثابتة

-تحليل محور البيانات الشخصية:

نقوم في هذا الجزء من البحث بتحليل توزيع العينات حسب المعلومات الشخصية والتي تتمثل في الجنس، الرتبة، مدة الأقدمية، المصلحة التي يعمل فيها والعمر حيث نبدأ بتوزيع أفراد العينة حسب الجنس المترتبة في الجدول التالي:

الجدول: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	عدد التكرار		
42,4	25	ذكر	الجنس
57,6	34	أنثى	
100,0	59	Total	

جدول 6 المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج spss.

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (59) فرداً، نلاحظ أن حجم الذكور (25) بنسبة 42,4% أما الإناث فقد بلغ عددهن (34) أنثى بنسبة قدرت بـ 57,6% وهذا يدل على طبيعة المجتمع إبنائي وأن نسبة الإناث تفوت نسبة الذكور وذلك راجع في تقديرنا لطبيعة توجه المجتمع ونظرتة للموظفين.

حيث أن لدى الموظفين تجانس بين الذكور والإناث في إتباع الثقافة التنظيمية والتماثل التنظيمي بين الثقافة التنظيمية والهوية المهنية أما بالنسبة لتمثيلات الهوية المهنية فهناك فقط بين الذكور والإناث في تحديد تمثيلات الهوية المهنية فمن خلال نتيجة الإختبار نجد أن الفرق بين المتوسطين الذكور والنساء في تمثيل الهوية المهنية، فإن النساء أكثر تمثيلاً للهوية المهنية بالنسبة للرجال.

-توزيع أفراد العينة حسب العمر:

فمن خلال الجدول التالي نلاحظ أن الموظفين أصحاب العمر 20 سنة 31 سنة و 32 سنة هم الأقل تواجد في هذه العينة حيث قدر عددهم فردين وبنسبة 3,4%، وأما أصحاب 23 سنة ، 26 سنة، 28 سنة، 30 سنة، 36 سنة و53 سنة قدر عددهم بـ 3 أفراد وبنسبة 5,1%، وأما أصحاب 21 سنة ، 22 سنة، 27 سنة، 37 سنة، 45 سنة و52 سنة قدر عددهم 4 وبنسبة 6,8%، وأصحاب سن 25 سنة هم الأكثر تواجد حيث قدر عددهم بـ 11 فرد وبنسبة 18,6%.

توزيع أفراد العينة حسب العمر:

الفصل الثالث: الإطار المنهجي للدراسة

النسبة المئوية	عدد التكرار		
3,4	2	20	العمر
6,8	4	21	
6,8	4	22	
5,1	3	23	
18,6	11	25	
5,1	3	26	
6,8	4	27	
5,1	3	28	
5,1	3	30	
3,4	2	31	
3,4	2	32	
5,1	3	36	
6,8	4	37	
6,8	4	45	
6,8	4	52	
5,1	3	53	
100,0	59	Total	

جدول 7 المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج spss.

-توزيع أفراد العينة حسب الرتبة:

النسبة المئوية	عدد التكرار		
13,6	8	طبيب	الرتبة
22,0	13	ممرض	
59,3	35	مساعد تمريض	
5,1	3	عامل مهني	
100,0	59	Total	

جدول 8 المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج spss.

حيث نلاحظ أن أغلب الموظفين المتواجدين هم أصحاب الرتبة مساعد تمريض حيث قدر عددهم بـ 35 موظف وبنسبة 59,3%، وبعدهم أصحاب الرتبة ممرض قدر عددهم بـ 13 موظف وبنسبة 22%، وبعدهم أصحاب الرتبة طبيب قدر عددهم بـ 8 وبنسبة 13,6% أما أصحاب رتبة العامل المهني قدر عددهم بـ 3 أفراد وبنسبة 5,1%.

الفصل الثالث: الإطار المنهجي للدراسة

-توزيع أفراد العينة حسب مدة الأقدمية:

جدول 9 جدول يمثل مدة الأقدمية لدى موظفين المؤسسة

النسبة المئوية	عدد التكرار		
37,3	22	2	مدة الأقدمية (السنة)
22,0	13	3	
5,1	3	4	
11,9	7	5	
5,1	3	8	
6,8	4	15	
6,8	4	26	
5,1	3	29	
100,0	59	Total	

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج spss.

حيث نلاحظ أن أغلب الموظفين المتواجدين هم أصحاب مدة الأقدمية سنتان حيث قدر عددهم بـ 22 موظف وبنسبة 37,3 %، وبعدهم أصحاب مدة الأقدمية 3 سنوات قدر عددهم بـ 13 موظف وبنسبة 22 %، وبعدهم أصحاب 05 سنوات قدر عددهم بـ 7 وبنسبة 11,9 % و أصحاب مدة الأقدمية 15 سنة و 26 سنة قدر عددهم بـ 04 أفراد وبنسبة 6,8 % أما أصحاب مدة الأقدمية 29 سنة، و 08 سنوات و 04 سنوات قدر عددهم بـ 03 أفراد وبنسبة 5,1 %.

-توزيع أفراد العينة حسب المصلحة:

جدول 10 جدول يمثل توزيع أفراد العينة حسب المصلحة التي يعمل فيها لدى موظفين المؤسسة.

النسبة المئوية	عدد التكرار		
35,6	21	طب داخلي	مصلحة العمل
6,8	4	أمراض الدم	
6,8	4	مكتب القبول	
5,1	3	الأمن	
16,9	10	طب الأطفال	
6,8	4	استعجالات	

الفصل الثالث: الإطار المنهجي للدراسة

11,9	7	طب نساء
10,2	6	طب رجال
100,0	59	Total

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج SPSS.

حيث نلاحظ أن أغلب الموظفين المتواجدين هم أصحاب مصلحة الطب الداخلي حيث قدر عددهم بـ 21 موظف وبنسبة 35,6%، وبعدهم أصحاب مصلحة طب الأطفال وقدر عددهم بـ 10 موظف وبنسبة 16,9%، وبعدهم أصحاب مصلحة طب النساء قدر عددهم بـ 7 موظفين وبنسبة 11,9% وبعدهم أصحاب مصلحة طب الرجال قدر عددهم بـ 6 موظفين وبنسبة 10,2% أما أصحاب مصلحة إستجالات، أمراض الدم و مكتب القبول الذي قدر عددهم بـ 04 موظفين وبنسبة 6,8% أما أصحاب مصلحة الأمن الداخلي قدر عددهم بـ 03 موظفين وبنسبة 5,1%.

-التحليل الوصفي لنتائج الدراسة:

سنقوم من خلال هذا الفصل بتحليل نتائج الدراسة الميدانية حيث يحتوي على تحليل ومناقشة عبارة الإستبيان، كما سيشمل هذا المطلب على إختبار الفرضيات وبالتالي التعرف على مدى الثقافة التنظيمية والهوية المهنية وتمثالي التنظيمي بين الثقافة التنظيمية والهوية المهنية لدى الموظفين في المؤسسة الإستشفائية في الجداول الآتية.

جدول 11 جدول يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدى عبارات الثقافة التنظيمية:

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	
12	0,406	1,20	a1	القيم التنظيمية
09	0,439	1,25	a2	
05	0,471	1,32	a3	
04	0,483	1,36	a4	
07	0,448	1,27	a5	
03	0,492	1,39	b1	المعتقدات التنظيمية
08	0,448	1,27	b2	
01	0,483	1,64	b3	
02	0,502	1,46	c1	الأعراف التنظيمية
06	0,471	1,32	c2	

الفصل الثالث: الإطار المنهجي للدراسة

10	0,439	1,25	c3
11	0,418	1,22	c4
	0,20874	1,3305	انحراف 03

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج SPSS.

يتضح من خلال الجدول السابق أن درجة المحور الأول جاءت أغلب القيم التنظيمية متواجدة في المؤسسة الإستشفائية ، حيث بلغ المتوسط الحسابي لكل عبارة لهذا البعد بين (1,64-1,2)، كما بلغ المتوسط الحسابي ككل 1,33، وإنحرافه المعياري 0,21 ومنه يمكن تفسير أهداف بالمتوسط الحسابي.

وقد جاءت كل عبارة من عبارات الثقافة التنظيمية بمتوسطات حسابية في النحو الآتي: جاءت العبارة a1 في المرتبة الثانية عشر بمتوسط حسابي 1,20، وإنحراف معياري 0,406 حيث قدرت نسبة (نعم) بـ 79,66%، والعبارة الثانية a2 في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي 1,25، وإنحراف معياري (0,439) حيث قدرت نسبة (نعم) بـ 74,6%، كما جاء في المرتبة الخامسة العبارة a3 بمتوسط حسابي 1,32، وإنحراف معياري (0,471) حيث قدرت نسبة (نعم) بـ 67,79%، وجاء للعبارة a4 في المرتبة الرابعة المتوسط الحسابي (1,36) وإنحراف معياري (0,483) حيث قدرت نسبة (نعم) بـ 64,4%، أما العبارة a5 فاحتلت المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (1,27) وإنحراف معياري بلغ (0,448) حيث قدرت نسبة (نعم) بـ 72,9%، وجاء في المرتبة الثالثة العبارة b1 بمتوسط حسابي (1,39)، وإنحراف معياري (0,492) حيث قدرت نسبة (نعم) بـ 61,0%، كما جاءت في المرتبة الثامنة العبارة b2 بمتوسط حسابي (1,27) وإنحراف معياري (0,448) حيث قدرت نسبة (نعم) بـ 72,9%، أما العبارة b3 فاحتلت المرتبة الأولى حيث بلغ المتوسط الحسابي (1,64)، وإنحراف معياري (0,483) حيث قدرت نسبة (نعم) بـ 35,6%، كما في المجموعة الثالثة احتلت عباراته بالاولى c1 المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (1,46)، وإنحراف معياري قدر بـ (0,502) حيث قدرت نسبة (نعم) بـ 54,2%، واحتلت العبارة التي بعدها المرتبة c2 المرتبة السادسة بمتوسط حسابي قدر بـ (1,32) وإنحراف معياري (0,471) حيث قدرت نسبة (نعم) بـ 67,8%؛ وجاء في المرتبة العاشرة العبارة c3 بمتوسط حسابي (1,25) وإنحراف معياري (0,439) حيث قدرت نسبة (نعم) بـ 74,6%، كما جاءت العبارة c4 في المرتبة الحادية عشر بمتوسط حسابي (1,22) وإنحراف معياري (0,418) حيث قدرت نسبة (نعم) بـ 78,0%، وهذا يدل أن الثقافة التنظيمية في المستشفى سائدة وأن المستشفى يهتم ويشجع في تطبيق هذه الثقافة التنظيمي على أن أغلب الموظفين أجابوا بي نعم في هذا المحور.

الفصل الثالث: الإطار المنهجي للدراسة

جدول 12 جدول يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدى عبارات تماثل التنظيمي بين الثقافة التنظيمية والهوية المهنية:

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	
04	0,457	1,29	d1	التشابه
03	0,502	1,54	d2	
02	0,495	1,59	d3	
06	0,326	1,12	E1	الولاء
01	0,439	1,75	E2	
05	0,439	1,25	F1	العضوية
	0,17789	1,4334	04 الخور	

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج SPSS.

يتضح من خلال الجدول السابق أن درجة المحور الثاني جاءت بتماثل التنظيمي بين الثقافة التنظيمية والهوية المهنية متواجدة في المؤسسة الإستشفائية ، حيث بلغ المتوسط الحسابي لكل عبارة لهذا المحور بين (1,12-،175)، كما بلغ المتوسط الحسابي ككل 1,43، وانحرافه المعياري 0,17، ومنه يمكن تفسير أهداف بالمتوسط الحسابي. وقد جاءت كل عبارة من عبارات تماثلي التنظيمي بين الثقافة التنظيمية والهوية المهنية بمتوسطات حسابية في النحو الآتي: جاءت العبارة d1 في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 1,29، وانحراف معياري 0,457 حيث قدرت نسبة (نعم) بـ 71,2%، والعبارة الثانية d2 في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 1,54، وانحراف معياري (0,502) حيث قدرت نسبة (نعم) بـ 45,8%، كما جاء في المرتبة الثانية العبارة d3 بمتوسط حسابي 1,59، وانحراف معياري (0,495) حيث قدرت نسبة (نعم) بـ 40,7%، وجاء للعبارة E1 في المرتبة السادسة المتوسط الحسابي (1,12) وانحراف معياري (0,326) حيث قدرت نسبة (نعم) بـ 88,1%، أما العبارة E2 فاحتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (1,75) وانحراف معياري بلغ (0,439) حيث قدرت نسبة (نعم) بـ 25,4%، وجاء في المرتبة الخامسة العبارة F1 بمتوسط حسابي (1,25)، وانحراف معياري (0,439) حيث قدرت نسبة (نعم) بـ 74,6%، وهذا يدل أن التماثل التنظيمي بين الثقافة التنظيمية والهوية المهنية متناسف في المستشفى و لأن نصف الموظفين الذين أجابوا بي نعم في هذا المحور.

الفصل الثالث: الإطار المنهجي للدراسة

جدول 13 الجدول: قيم المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري في محور تمثيلات الهوية المهنية.

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	
05	0,457	1,29	G1	القيم التنظيمية
02	0,492	1,39	G2	
06	0,448	1,27	G3	
03	0,488	1,37	G4	
07	0,281	1,08	H1	المعتقدات التنظيمية
08	0,222	1,05	I2	الأعراف التنظيمية
04	0,471	1,32	I1	
01	0,502	1,54	I3	

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج spss.

يتضح من خلال الجدول السابق أن درجة المحور الرابع جاءت بتمثيل الهوية المهنية متواجدة في المؤسسة الإستشفائية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لكل عبارة لهذا المحور بين (1,12-،175)، كما بلغ المتوسط الحسابي ككل 1,43، وانحرافه المعياري 0,17 ومنه يمكن تفسير أهداف بالمتوسط الحسابي.

وقد جاءت كل عبارة من عبارات تمثيلات الهوية المهنية بمتوسطات حسابية في النحو الآتي: جاءت العبارة G1 في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي 1,29، وانحراف معياري 0,457 حيث قدرت نسبة (نعم) بـ 71,2%، والعبارة الثانية G2 في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 39,1، وانحراف معياري (0,492) حيث قدرت نسبة (نعم) بـ 61%، كما جاء في المرتبة السادسة العبارة G3 بمتوسط حسابي 27,1، وانحراف معياري (0,448) حيث قدرت نسبة (نعم) بـ 72,9%، وجاء للعبارة G4 في المرتبة الثالثة المتوسط الحسابي (1,27) وانحراف معياري (0,488) حيث قدرت نسبة (نعم) بـ 62,7%، أما العبارة H1 فاحتلت المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (1,08) وانحراف معياري بلغ (0,281) حيث قدرت نسبة (نعم) بـ 91,5%، وجاء في المرتبة الثامنة العبارة I1 بمتوسط حسابي (1,05)، وانحراف معياري (0,222) حيث قدرت نسبة (نعم) بـ 94,9%، وجاء في المرتبة الرابعة العبارة I2 بمتوسط حسابي (1,32)، وانحراف معياري (0,471) حيث قدرت نسبة (نعم) بـ 67,8%، وجاء في المرتبة الأولى العبارة I3 بمتوسط حسابي (1,54)، وانحراف معياري (0,502) حيث قدرت نسبة (نعم) بـ 45,8%،

الفصل الثالث: الإطار المنهجي للدراسة

وهذا يدل أن التماثلات الهوية المهنية للموظفين سائدة وأن الموظفين يهتم ويشجع في وجود هذه الهوية المهنية لموظفي المؤسسة لأن أغلب الموظفين أجابوا بي نعم في هذا المحور.

الفصل رابع:
تحليل وتفسير
نتائج الدراسة

الفصل الرابع: تحليل و تفسير نتائج الدراسة

الفصل الرابع : تحليل وتفسير نتائج الدراسة الأساسية:

1- تحليل وتفسير الفرضية العامة:

تنص الفرضية العامة على أنه توجد علاقة قوية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والهوية المهنية، وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا بحساب معامل الارتباط سبيرمان وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول 14 :

نوع العلاقة	الدلالة	قيمة Sig.	معامل الارتباط سبيرمان	عدد أفراد العينة	معاملات إحصائية
					المتغيرات
علاقة طردية	غير دالة	0,543	0,081	59	الثقافة التنظيمية والهوية المهنية

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنه توجد علاقة طردية بين الثقافة التنظيمية والهوية المهنية غير معنوية معنوية حيث $0,05 < sig$ لذا نقبل الفرضية H_1 التي تقول عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية الثقافة التنظيمية والهوية المهنية عند 5%.

نصت الفرضية العامة أنه بعد التحقق أن هذه العلاقة عن طريق معامل الارتباط سبيرمان الذي توصلت إلى 0,081 ومن هنا يمكن القول بنسبة ضئيلة شبه معدومة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية ، حيث أن الموظفين في المستشفى يتمتعون الهوية المهنية وهي صورة إيجابية لأنهم يتمسكون بها ليس من أجل تطبيق الثقافة التنظيمية بل من أجل العمل بظمير مهني قوي وهذا ما أشاره الحساب في الملحق الأول أنه 13,9% من التمثيلات المهنية التي تؤدي إلى التغيير في الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة الإستشفائية، فهذا يعني أن الموظفين في هذه المؤسسة يتمتعون الهوية المهنية فيما بينهم بصورة إيجابية لإحترامهم فيما بينهم والتعاون والتشجيع إتجاه الأعمال التي يقوم بها ولعدم التدخل الزملاء في أعمال بعضهم البعض.

ومنه نستنتج أن الفرضية القائلة توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين التمثيلات الهوية المهنية والثقافة التنظيمية خاطئة بل توجد تأثيرات بين الثقافة التنظيمية والهوية المهنية.

2- تحليل وتفسير الفرضية الجزئية الأولى:

تنص هذه الفرضية على الثقافة التنظيمية تؤثر على التماثل التنظيمي بين الثقافة التنظيمية والهوية المهنية ؛ ولإختبار صحة الفرضية النتائج المتحصل عليه مدونة في الجدول التالي:

جدول 15

Eta carré	Eta	
0,269	0,518	محور 01 * محور 02

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنه توجد تأثير بين بين الثقافة التنظيمية وبين التماثل التنظيمي بين الثقافة التنظيمية والهوية المهنية ، فمن خلال الجدول أن حوالي 27% من الثقافة التنظيمية هي التي تؤثر على تماثل بين الثقافة التنظيمية والهوية المهنية .

نصت الفرضية الجزئية الأولى أن الثقافة التنظيمية تؤثر على التماثل التنظيمي بين الثقافة التنظيمية والهوية المهنية بعد التحقق من هذه التأثيرات ، ومن هنا يمكن القول الثقافة تنظيمية تساعد في التماثل التنظيمي بين الثقافة التنظيمية والهوية المهنية وهذا ما يدل على أن المؤسسة الإستشفائية لا تهتم كثيرا بالقيم التنظيمية من أجل الموظفين فيها والتي تجعل منهم يكتسبون الهوية المهنية، وهذا ما يدل على أهميتهم البالغة للإهتمام بالمرضى على أكمل وجه وليس للإهتمام بالعمال، لأن أساس هذه المؤسسة هي علاج المرضى والإعتناء بهم ويتم ذلك عن طريقهم وليس من أجل الموظفين فقط، فمن طرف التنظيم الذي يطبق من أجل أن تحقق المؤسسة صورة جيدة بالنسبة للمرضى .
ومنه نستنتج بأنه تحققت الفرضية القائلة إنه تؤثر الثقافة التنظيمية في تماثل التنظيمي بين الهوية المهنية والثقافة التنظيمية بنسبة متوسطة.

3- تحليل وتفسير الفرضية الجزئية الثانية:

تنص هذه الفرضية على أنه هل توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية والتماثل التنظيمي وإختبار صحة الفرضية النتائج المتحصل عليه مدونة في الجدول التالي:

جدول 16

Eta carré	Eta	محور 03 * محور 02
0,080	0,283	

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنه 8% من تمثيلات الهوية المهنية التي تؤثر في تماثل التنظيمي بين الهوية المهنية والثقافة التنظيمية .

نصت الفرضية الجزئية الثانية أن توجد علاقة بين الهوية المهنية والتماثل التنظيمي بعد التحقق أنه لا توجد علاقة بين الهوية المهنية و تماثل التنظيمي بين الهوية المهنية والثقافة التنظيمية ذات دلالة إحصائية، وعليه فإن الموظفين هم أساس الهوية المهنية وهذا يدل على الصورة الراسخة للموظفين في المؤسسة الإستشفائية فهو صورة إيجابية قوية لمرضى، الطبيب، مساعد التمريض والعامل المهني من منطلق أن العمل في المستشفى أكثر ديناميكية، ومنه أن كل أفراد العينة هن تمثيلات قوية على أعمالهن، وهذا ما يدل أن الموظفين في المؤسسة يعملن بضمير مهني قوي وليس بتنظيمات المؤسسة.

ومنه نستنتج بأنه تحققت الفرضية القائلة إنه تمثيلات الهوية المهنية تؤثر في تماثل التنظيمي بين الهوية المهنية والثقافة التنظيمية.

خاتمة


خاتمة

بعد دراسة الفرضيات العامة والجزئية نستنتج أن لا توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية والهوية المهنية ذات دلالة إحصائية ولكن هناك تأثير فيما بينهم حيث أن هناك نسبة متوسطة من الموظفين الذين يغيرون من المعتقدات والقيم والأعراف التنظيمية، ولكن نسبة ضئيلة شبه معدومة من الموظفين الذين يغيرون من تمثيلات الهوية المهنية، وعليه فإن هنالك نسبة صغيرة من الموظفين الذين يغيرون في الثقافة التنظيمية ومنه نجد أن الهوية المهنية تشكل كياناً فردياً وتؤثر على السلوك والأداء المهني ومنه نجد أن أساس الثقافة التنظيمية هي الهوية المهنية، وأساس الثقافة التنظيمية الطرق المشتركة للتفكير والتصرف والتفاعل داخل البيئة العملية، وعليه فإن الثقافة التنظيمية تآثر في تعزيز الهوية المهنية.

اقتراحات وتوصيات:

- تأثير الثقافة التنظيمية على تعزيز الهوية المهنية للأفراد يمكن أن يكون مهماً للغاية. فيما يلي عشرة اقتراحات وتوصيات لدور الثقافة التنظيمية في تعزيز الهوية المهنية:
- ينبغي أن تعزز الثقافة التنظيمية قيماً مشتركة تدعم الهوية المهنية للأفراد. يمكن أن تتضمن هذه القيم الالتزام بالنزاهة، والمهنية، والابتكار، والعمل الجماعي.
- يجب أن تعكس الثقافة التنظيمية تنوع الموظفين واحترام التفاوتات الثقافية والدينية والجنسية. يساهم التنوع في تعزيز الهوية المهنية بتوفير بيئة متنوعة وشاملة تعكس التفاوتات وتقدر المساهمات المختلفة.
- ينبغي أن تعمل الثقافة التنظيمية على تعزيز روح الفريق والتعاون بين الموظفين. يمكن أن تتضمن ذلك تشجيع التواصل الفعال، وتنظيم الفرص للعمل الجماعي، وتكريم التحفيز والتفوق الفردي والجماعي.
- يجب أن تسعى الثقافة التنظيمية لتشجيع التعلم المستمر وتطوير المهارات والمعرفة لدى الموظفين. يساهم ذلك في تعزيز هوية المهنية من خلال تعزيز الكفاءة والتفوق المهني.
- ينبغي أن تشجع الثقافة التنظيمية على الريادة والابتكار في العمل. يمكن تحقيق ذلك من خلال تشجيع الموظفين على تقديم أفكار جديدة واستخدام مهاراتهم الابتكارية في حل المشكلات وتطوير العمليات.
- يمكن أن تساهم الثقافة التنظيمية في تعزيز الهوية المهنية عن طريق دعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية. يجب أن تعترف المؤسسة بأهمية الصحة العقلية والرفاهية الشخصية للموظفين.
- ينبغي أن تعكس الثقافة التنظيمية الاهتمام بالتفوق والتقدير للأداء المتميز. يمكن أن تشجع المؤسسة على تكريم الإنجازات الفردية والجماعية وتقديم الشكر والتقدير للجهود المبذولة.

- يجب أن تعزز الثقافة التنظيمية العدالة والمساواة في المؤسسة. يجب أن تتيح المؤسسة فرصًا متساوية للتقدم والتطور المهني، وأن تتعامل بعدالة مع الموظفين وتقدر قدراتهم بغض النظر عن خلفياتهم.
- ينبغي أن تسعى الثقافة التنظيمية لتوفير بيئة عمل داعمة ومحفزة للموظفين. يجب أن تشجع المؤسسة على توفير الدعم اللازم والموارد وإزالة العقبات التي قد تواجه الموظفين في مساراتهم المهنية.
- يمكن للثقافة التنظيمية أن تعزز الانتماء والهوية المؤسسية للموظفين. ينبغي أن تعكس الثقافة التنظيمية القيم والتاريخ والهوية الفريدة للمؤسسة، وأن تعزز الانتماء والفخر بالعمل فيها.



قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

- القريوتي، محمد قاسم (2008)، السلوك التنظيمي. عمان: دار وائل للنشر.
- العميان، محمود سليمان (2002) السموك التنظيمي في منظمات الاعمال (ط01) الاردن: دار وائل.
- سيلازي، أ، جي ولاس، م (1991) السلوك التنظيمي والأداء (علي محمد عبد الوهاب، مترجم). السعودية: معهد الإدارة العامة.
- عبد الوهاب، علي محمد (2001) زيادة الإنتاجية في المنظمات من خلال تشخيص وتغير الثقافة التنظيمية، شركة مصادر، جدة.
- منصور، بن ماجد آل سعود، (2003) الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالسلوك القيادي في الإدارة المحلية بالمملكة العربية السعودية رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا جامعة، نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
- الصباغ، زهير (1991)، البعد الأخلاقي في الخدمة العامة، الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية.
- الشلوي، حمد بن فرحات (2005)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي، رسالة الماجستير غير منشورة، السعودية.
- عاطف، وصفي (1981)، الثقافة والشخصية. بيروت، دار النهضة العربية.
- الساعاتي سامية (1998)، الثقافة والشخصية، بحث في علم الاجتماع الثقافي، دار الفكر العربي، ط3، القاهرة.
- لبوخ علي (2016)، لمرض داخل المؤسسة الاستشفائية بين هوية المجتمع المحلي والهوية المهنية- دراسة ميدانية لعينة من المرضى بمصلحة الاستعجاليات بالمستشفى الجامعي لمدينة سيدي بلعباس، مجلة المواقف للبحوث و الدراسات في المجتمع و التاريخ، العدد رقم 11، ديسمبر، 2016 معسكر، الجزائر.
- زينب شنوف (2013)، تشكل الهوية الجماعية عند المقاتلين الشباب، أطروحة دكتوراه، جامعة بسكرة.
- هشام بركات، بشر حسين 2017 استقصاء مستويات الهوية المهنية لدى معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، العراق.
- فتيحة بوغازي (2010)، صحافة المواطن و الهوية المهنية للصحفي، (دراسة ميدانية لتمثل الصحفيين الجزائريين لهويتهم المهنية)، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر .
- كاري نادية (2012)، العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، نظام كلاسيكي، شعبة علم الاجتماع، جامعة أحمد دارية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان.
- معزوزي، عتيقة (2020) أليات تشكيل الهوية المهنية لدى عمال شبه الطبي، دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية العمومية، أطروحة دكتوراه منشورة في العلوم الاجتماعية، جامعة أحمد دارية، أدرار: الجزائر.
- هارلمس، وهولبورن (2010)، سييسولوجيا الثقافة والهوية (ط01) دمشق: دار كيوان للطباعة والنشر والتوزيع.

-
- محمد، بشير (2007) الثقافة والتسيير في الجزائر (د.ط). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
 - قاسمي، ناصر (2014)، سوسيولوجيا المنظمات: دراسة نظرية وتطبيقية (د.ط). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
 - بن عيسى محمد المهدي (2005/2004)، ثقافة المؤسسة، أطروحة دكتوراه، تخصص علم الاجتماع، جامعة الجزائر.
- المراجع باللغة الأجنبية:
- **Stephen ,robbins.(2008). management lessentiel des concepts et des pratique 6eme.edition pearson education inc.**
 - Renaud Sainsaulieu (2014): L'identité au travail,4édition preface de Notre Norbert Alter ,science po.les Presses. France
 - Céline bacon(2007) : Développement de l'identité professionnelle : Quel peut être notre rôle auprès de nos étudiants ,Université Québec .Canada
 - Sylvie St-ONGE(2014) :L'identité professionnelle des gestionnaires des organisations de la santé : un sale boulot interdisciplinaires sur le travail et la santé (PISTES),France.
 - Marjolaine-Saint-Peirre:(2008)lesentretiens biographique de paris-nation « étude analytique ».sans source.
 - Anne-Marie Fray, SterennPicouleau(2010): Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail, revue de Management & Avenir, France
 - Céline bacon(2007) : Développement de l'identité professionnelle : Quel peut être notre rôle auprès de nos étudiants ,Université Québec .Canada

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

سيدي/سيدتي:

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته، نقوم بإجراء دراسة علمية تهدف إلى تحديد العلاقة بين الثقافة التنظيمية و تعزيز الهوية المهنية لدى العاملين بالمؤسسة الجزائرية ، كجزء من متطلبات الحصول على درجة الماستر الأكاديمي في تخصص علم الاجتماع، وحيث إننا نعهد بكم الاهتمام والاستعداد الدائمين لمؤازرة الأبحاث العلمية التي تخدم وتطور المجتمع.

نأمل من حضرتكم التكرم بقراءة عبارات وفقرات الاستبيان واختيار الإجابة المناسبة لكافة الأسئلة من وجهة نظركم بوضع علامة (X)، علما بأن هذه الدراسة لا تحتاج لذكر الاسم وأن كافة المعلومات تستخدم فقط لأغراض البحث العلمي.

مع خالص الشكر والتقدير لكم

المعلومات الشخصية:

المحور الأول: البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر أنثى

السن:

الرتبة:

مدة العمل الأقدمية: سنة

المصلحة:

المحور الثاني: الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعة

❖ القيم التنظيمية

- هل تشجع المؤسسة الاستشفائية الزهراوي على احترام آراء موظفيها؟ نعم لا
- هل ترين أن المؤسسة الاستشفائية الزهراوي تهتم بقيم المساواة بين الموظفين؟ نعم لا
- هل تقوم المؤسسة الاستشفائية الزهراوي بتمكين موظفيها؟ نعم لا
- هل تشجع المؤسسة الاستشفائية الزهراوي على إبداع الموظفين في مجال تخصصهم؟ نعم لا
- هل تهتم المؤسسة الاستشفائية الزهراوي بإدارة الوقت؟ نعم لا

❖ المعتقدات التنظيمية:

- هل الثقافة التنظيمية السائدة تساعد على التفاعل الاجتماعي؟ نعم لا
- هل تهتم ثقافة المؤسسة الاستشفائية الزهراوي بالعمل الجماعي؟ نعم لا
- هل تشاركون أنتم الموظفون في اتخاذ القرارات؟ نعم لا

❖ الأعراف التنظيمية

- هل تطبق كل اللوائح والأنظمة الداخلية للمؤسسة الاستشفائية الزهراوي؟ نعم لا
- هل يتفق الموظفون حول بعض المعايير ويختلفون فيها؟ نعم لا
- هل تقيم المؤسسة الاستشفائية الزهراوي احتفالات ومناسبات لترسيخ تاريخها؟ نعم لا
- هل تشجع المؤسسة الاستشفائية الزهراوي على السلوك الذي يلاءم أفكارنا؟ نعم لا

المحور الثالث: التماثل التنظيمي بين الثقافة التنظيمية والهوية المهنية.

❖ التشابه:

- هل هناك تماثل بين تنشئتك الاجتماعية والثقافة التنظيمية للمؤسسة الاستشفائية الزهراوي؟
نعم لا
- هل قيمك وقيم المؤسسة الاستشفائية الزهراوي متشابهة؟ نعم لا
- هل تعتبر أن مشكلات المؤسسة الاستشفائية الزهراوي هي مشكلاتك؟ نعم لا

❖ الولاء:

- هل تهتم بمستقبل المؤسسة الاستشفائية الزهراوي؟ نعم لا
- هل أنت مقتنع بسياسة وأهداف المؤسسة الاستشفائية الزهراوي؟ نعم لا

❖ العضوية:

- هل تحس نفسك عضو فاعل في المؤسسة الاستشفائية الزهراوي؟ نعم لا
- هل وجدت صعوبة في إقامة علاقات مع زملاء العمل؟ نعم لا

المحور الثالث: تمثلات الهوية المهنية لموظفي المؤسسة الاستشفائية الزهراوي.

❖ تمثلات الموظفين إزاء المؤسسة الاستشفائية الزهراوي:

- هل تقوم الإدارة بمراقبة سلوكياتكم؟ نعم لا
- هل العمل في المؤسسة الاستشفائية الزهراوي أكثر ديناميكية؟ نعم لا
- هل أنت على دراية بتاريخ المؤسسة الاستشفائية الزهراوي؟ نعم لا
- هل تعتقد أن المنصب هو الذي يحدد هويتك؟ نعم لا

❖ تمثلات الموظفين إزاء عملهم:

- هل تحترم شخصية الغير في عملك؟ نعم لا
- هل هناك تفاعل بينك وبين غيرك؟ نعم لا

❖ تمثلات الموظفين إزاء زملاءها:

- هل هناك تعاون مشترك بينك وبين زملائك في العمل؟ نعم لا
- هل يظهرون لك التقدير والاحترام اتجاه انجازاتك و معارفك؟ نعم لا
- هل يقوم زملائك بالتدخل في عملك؟ نعم لا

Pourcentage	Fréquence		
79,7	47	نعم	a1
20,3	12	لا	
100,0	59	Total	
Pourcentage	Fréquence		
74,6	44	نعم	a2
25,4	15	لا	
100,0	59	Total	
Pourcentage	Fréquence		
67,8	40	نعم	a3
32,2	19	لا	
100,0	59	Total	
Pourcentage	Fréquence		
64,4	38	نعم	a4
35,6	21	لا	
100,0	59	Total	
Pourcentage	Fréquence		
72,9	43	نعم	a5
27,1	16	لا	
100,0	59	Total	
Pourcentage	Fréquence		
61,0	36	نعم	b1
39,0	23	لا	
100,0	59	Total	
Pourcentage	Fréquence		
72,9	43	نعم	b2
27,1	16	لا	
100,0	59	Total	
Pourcentage	Fréquence		
35,6	21	نعم	b3
64,4	38	لا	
100,0	59	Total	
Pourcentage	Fréquence		
54,2	32	نعم	c1

45,8	27	لا	
100,0	59	Total	
Pourcentage	Fréquence		
67,8	40	نعم	c2
32,2	19	لا	
100,0	59	Total	
Pourcentage	Fréquence		
74,6	44	نعم	c3
25,4	15	لا	
100,0	59	Total	
Pourcentage	Fréquence		
78,0	46	نعم	c4
22,0	13	لا	
100,0	59	Total	
Pourcentage	Fréquence		
71,2	42	نعم	d1
28,8	17	لا	
100,0	59	Total	
Pourcentage	Fréquence		
45,8	27	نعم	d2
54,2	32	لا	
100,0	59	Total	
Pourcentage	Fréquence		
40,7	24	نعم	d3
59,3	35	لا	
100,0	59	Total	
Pourcentage	Fréquence		
88,1	52	نعم	E1
11,9	7	لا	
100,0	59	Total	
Pourcentage	Fréquence		
25,4	15	نعم	E2
74,6	44	لا	
100,0	59	Total	

Pourcentage	Fréquence		
74,6	44	نعم	F1
25,4	15	لا	
100,0	59	Total	
Pourcentage	Fréquence		
71,2	42	نعم	G1
28,8	17	لا	
100,0	59	Total	
Pourcentage	Fréquence		
61,0	36	نعم	G2
39,0	23	لا	
100,0	59	Total	
Pourcentage	Fréquence		
72,9	43	نعم	G3
27,1	16	لا	
100,0	59	Total	
Pourcentage	Fréquence		
62,7	37	نعم	G4
37,3	22	لا	
100,0	59	Total	
Pourcentage	Fréquence		
91,5	54	نعم	H1
8,5	5	لا	
100,0	59	Total	
Pourcentage	Fréquence		
94,9	56	نعم	I1
5,1	3	لا	
100,0	59	Total	
Pourcentage	Fréquence		
67,8	40	نعم	I2
32,2	19	لا	
100,0	59	Total	
Pourcentage	Fréquence		
45,8	27	نعم	I3

54,2	32	لا
100,0	59	Total

Statistiques de fiabilité	
Nombre d'éléments	Alpha de Cronbach
12	0,651

Statistiques de fiabilité	
Nombre d'éléments	Alpha de Cronbach
8	0,643

Statistiques de fiabilité	
Nombre d'éléments	Alpha de Cronbach
6	0,318

Statistiques de fiabilité	
Nombre d'éléments	Alpha de Cronbach
26	0,688

Corrélations					
محور 02	محور 01	محور 03	Coefficient de corrélation Sig. (bilatéral) N	محور 03	Rho de Spearman
0,081	0,230	1,000			
0,543	0,080				
59	59	59	Coefficient de corrélation Sig. (bilatéral)	محور 01	
0,215	1,000	0,230			
0,103		0,080			

59	59	59	N	
1,000	0,215	0,081	Coefficient de corrélation	محور 02
	0,103	0,543	Sig. (bilatéral)	
59	59	59	N	

Mesures d'association		
Eta carré	Eta	
0,139	0,373	محور 03 * محور 01

استمارة معلومات

الصورة

المعلومات الشخصية:

الاسم: القتب: مروة بخنوي

اسم الأب: أحمد

اسم ولقب الأم: بخنوي فتيحة

تاريخ الازدياد: 1996/4/5

مكان الازدياد: اولاد جلال - مسكينة

رقم الهاتف:

البريد الالكتروني:

العنوان الشخصي:

الباكالوريا:

المعدل: 10.86 / الشعبة/التخصص: سنة الحصول على شهادة البكالوريا: 2017

الليسانس: علوم الاحياء

تخصص الليسانس: الدرجة/سنة التخرج: 2021 / 2020

الماستر:

تخصص الماستر: علوم الاحياء تنظيم وعمل

المعدل الترتيبي للماستر: (المعدل العام)

الوضعية المهنية:

عاطل عن العمل:

موظف:

في حالة موظف:

وظيفة عمومي: قطاع خاص:

اسم المؤسسة / الشركة:

المصلحة المستخدمة:

الرتبة في العمل:

الصيغة:

نوع العقد:

موظف في إطار عقود:

موظف دائم:

إمضاء الطالب(ة)



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

مسيلة في / /
إلى السيد: مدير المؤسسة الاستشفائية بالمسيلة

الموضوع: تسهيل مهمة لإجراء الدراسة الميدانية

تحية طيبة وبعد

في إطار انجاز دراسة ميدانية (مذكرة تخرج) لطلبة السنة الثانية ماستر

التخصص: تنظيم و عمل

الشعبة: علم الاجتماع

نرجو من سيادتكم المحترمة تسهيل مهمة الطلبة المذكورين أدناه وتقديم المساعدة الممكنة واللازمة في حدود أغراض البحث العلمي، وما يسمح به القانون، وهذا على مستوى المصالح التي تشرفون عليها.

عنوان الدراسة: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بتعزيز الهوية المهنية لدى العاملين بالمؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية الزهراوي بالمسيلة

المشرف: رحاب مختار

رقم التسجيل: 171735089164

1. اسم ولقب الطالب: مروة بن النوي

رقم التسجيل:

2. اسم ولقب الطالب:

في الفترة من 2023 /05 /10 إلى 2023 / 05 / 20

في الأخير، تقبلوا منا أسمى عبارات التقدير والاحترام

نائب العميد المكلف بالبحث العلمي

نائب رئيس القسم للبحث العلمي



أ.د/بن خالد جمال



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
FACULTY OF HUMANITIES
AND SOCIAL SCIENCES

Faculty of Humanities and Social Sciences

Vice-Deanship of the College for Studies and
Student Affairs

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطبقة

وثيقة إيداع مذكرة ماستر

الموضوع: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بتغير بيئة العمل المصنعي لدى
الطاهل بالمؤسسة الخيرية، دراسة ميدانية بالمؤسسة
الاستثنائية التي هي أري بالمسيلة.

إعداد الطالب (ة):

1- بن لوي مروة
2- رقم التسجيل: 1714 3508 9164

القسم: علم الاجتماع الشعبة: علم الاجتماع التخصص: تنظيم وعمل

إشراف: حجاب رحنا الرتبة: أستاذة تخليم عالي

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2022-2023 وأسمح
بإيداعه على مستوى إدارة القسم للمناقشة والتقييم.



أ. د. ابن خلدون

رئيس فريق الاختصاص
أ. د. بنتة ليلي

موافقة وإمضاء المشرف (ة):

حجاب رحنا

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الى إبراز الحاجة الكبيرة إلى معرفة مفاهيم كل من الثقافة التنظيمية والهوية المهنية، وهذا يجري عبر بناء الإطار النظري اللازمة بكل من المجالين، وبيان الأدوات والأساليب التطبيقية لوضع هذه الأطر المفاهيمية موضع التنفيذ، رصد مجموعة من جوانب الثقافة التنظيمية والهوية المهنية في النظام الإداري المطبق في المؤسسة الاستشفائية قيد الدراسة، من وجهة نظرنا، وتقديم المقترحات التي تعزز الثقافة التنظيمية في ظل الاعتماد على الهوية المهنية، وبيان أهمية الثقافة التنظيمية كمدخل يقود إلى تحسين الهوية المهنية للعاملين في المؤسسة الاستشفائية.

كما خلصت الدراسة الى:

- وجود علاقة قوية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والهوية المهنية.
- الثقافة التنظيمية تؤثر على التماثل التنظيمي بين الثقافة التنظيمية والهوية المهنية.
- الهوية المهنية تؤثر في التماثل التنظيمي بين الهوية المهنية والثقافة التنظيمية.

Abstract:

The study aimed to highlight the significant need for understanding the concepts of both organizational culture and professional identity. This was achieved by establishing the necessary theoretical framework for both fields and identifying the practical tools and methods to implement these conceptual frameworks. The study examined various aspects of organizational culture and professional identity within the applied administrative system of the studied hospital institution, from our perspective. It also provided suggestions that enhance organizational culture while relying on professional identity, emphasizing the importance of organizational culture as a gateway to improving the professional identity of employees in the hospital institution.

The study concluded the following:

- There is a strong statistically significant relationship between organizational culture and professional identity.
- Organizational culture influences the organizational fit between organizational culture and professional identity.
- Professional identity influences the organizational fit between professional identity and organizational culture.