

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة العربي التبسي - تبسة
Larbi Tebessi University - Tebessa
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social Sciences



قسم علم الاجتماع

تخصص: تخصص تنظيم وعمل

مذكرة ماستر تحت عنوان

التنشئة التنظيمية ودورها في بناء هوية العامل

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بالقطب الجامعي ولاية
تبسة

مذكرة مقدمة لذيل شهادة الماستر L.M.D

تحت إشراف الأستاذ:

أ. د. جفال نور الدين

من إعداد الطالبان:

مناعي لطيفة

لسود وناسة

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د. شاوي رياض	أستاذ محاضر - أ-	رئيسا
د. جفال نور الدين	أستاذ تعليم عالي	مشرفا ومقررا
د. لعموري أسماء	أستاذ محاضر - أ-	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا
الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ﴾

سورة المجادلة: الآية 11

شكر وعرفان

الحمد لله والصلاة والسلام على سيدنا ونبينا محمد وعلى آله وصحبه
أجمعين

ولله الحمد والشكر أولاً وأخيراً على نعمة إتمامنا لعملنا المتواضع

أما بعد ، لروح العطاء والإلهام، شكراً لك أستاذنا الكريم الدكتور" جفال
نور الدين" على جهودك القيّمة وإرشاداتك الثمينة التي ساهمت في تحقيق
نجاح هذه المذكرة. نسأل الله أن يجعلها في ميزان حسناتك ويزيدك من علمه
وفضله .

وكل الشكر لكل أستاذ ساهم في تعليمنا وتوجيهنا في مسيرتنا الجامعية،
فوجود أساتذة مثلكم في حياتنا نعمة كبيرة نحمد ونشكر الله عليها، فأنتم
القائمة العليا التي تهدينا العلم والحكمة، أدعو الله أن يجزيكم عنا خير
الجزاء ويبارك في عطاءاتكم الكريمة. شكراً لكم على تفانيكم وجهودكم
الجبارة في بناء مستقبلنا.

الحمد لله الذي تتم ينعمته الصالحات ، الحمد لله

الذي أنار ويسر دربنا ووقفنا منذ البداية الى النهاية ،

اهدي نجاحي و تخرجي هذا إلى :

إلى روح عظيمة أضاءت طريقي بالحب والحكمة، مشجعتي الأولى في مساري الحياتي و الدراسي ،

إلى والدتي الكريمة رحمها الله التي زرعت فيّ قيم الصبر والمثابرة،

أمي الغالية ورفيقة دربي، مصدر الإلهام والقوة في حياتي، القدوة والسند في كل خطواتي

، إلى من كانت النور الذي يضيء دربي في أحلك الليالي،

إلى من لم تبخل علي يوما بحمها و رعايتها ، التي بفضلها وبفضل دعائها وفقني الله

لأصل إلى أعلى المراتب، إلى من أحببتي ولم تبخل يوما في إعطائي المعرفة و تشجيعي .

إلى أبي الفاضل

إلى أساتذتي الأجلاء الذين أناروا بصيرتي بنور العلم،

إلى كل من له بصمة في هذا الإنجاز، أهدي هذا العمل،

معبّرًا عن بالغ امتناني و عرفاني بالجميل،

داعيًا الله أن يجعله خطوة نحو مستقبل مشرق.

وفي الختام إهداء إلى من اختار طريق العلم و المعرفة ، إلى نفسي

الفهرس العام

العنوان	الصفحة
بسملة	
شكروعرفان	
إهداء	
الفهرس العام	/
فهرس الجداول	/
فهرس الأشكال	/
مقدمة	أ - ب
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
1 - إشكالية الدراسة	4
2 - فرضيات الدراسة	5
3 - أهمية الدراسة	5
4 - أهداف الدراسة	6
5 - أسباب اختيار الموضوع	6
6 - مفاهيم الدراسة	10-7
7 - الدراسات السابقة	15-10
8 - تعقيب عن الدراسات السابقة	16-15
الفصل الثاني: ماهية التنشئة التنظيمية	
تمهيد	19
1 - نشأة وتطور التنشئة التنظيمية	20
2 - أهمية التنشئة التنظيمية	21-20
3 - مراحل التنشئة التنظيمية	23-21
4 - أبعاد التنشئة التنظيمية	25-23

27-25	5 - مجالات التنشئة التنظيمية
28	6 - نماذج التنشئة التنظيمية
29	خلاصة الفصل
40-32	الفصل الثالث: هوية العامل و أساسيات تشكيلها
32	تمهيد
34-33	1 - أهمية الهوية
35-34	2 - أبعاد الهوية
36-35	3 - تصنيفات الهوية
38-37	4 - محددات الهوية
38	5 - مراحل تشكل هوية العامل
39-38	6 - آليات تشكل هوية العامل
40	خلاصة الفصل
52-43	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية الدراسة
43	تمهيد
46-44	1 - مجالات الدراسة
47-46	2 - منهج الدراسة
48-47	3 - عينة الدراسة
51-48	4 - أدوات البحث الميداني
52	خلاصة الفصل
81-52	الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة
55	1 - مقياس الدراسة
56	2 - الصدق البنائي لمحاور الدراسة

57	3 - ثبات الاستبانة
58	4 - اختبار التوزيع الطبيعي
67-59	5 - نتائج الدراسة
75-67	6 - تحليل النتائج
77-75	7-اختبار الفرضيات
78	8-نتائج عامة
81-79	9-مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة
83	الخاتمة
/	الملاحق
/	قائمة المصادر والمراجع
/	الملخص

فهرس الجداول

فهرس الجدول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	مراحل التعلم خلال التذشئة التنظيمية	23
02	يوضح أسماء المحكمين ودرجتهم العلمية	49
03	درجة أهمية بنود الإستبيان	55
04	يوضح مقياس تحديد الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي	55
05	نتائج معاملات بيرسون بين المتغير المستقل والتابعذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha 0.05 \leq$	56
06	معامل ألفا كرومباخ	57
07	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي	58
08	الجنس	59
09	العمر	60
10	الحالة الاجتماعية.	61
11	المستوى التعليمي	62
12	الخبرة	64
13	الصنف المهني	66
14	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة للفقرات من 1 إلى 5.	68
15	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة للفقرات من 6 إلى 10	69

فهرس الجداول

71	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة للعبارات من 14 الى 19.	16
73	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة للعبارات من 20 الى 27.	17
75	نتائج اختبار T – Test الأحادي العينة لدرجات الإجابة عن أن التنشئة الجماعية تساهم في تشكيل بناء هوية العامل في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	18
76	نتائج اختبار T – Test الأحادي العينة لدرجات الإجابة عن أن القيم التنظيمية تساهم في بناء هوية العامل الجديد في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	19

فهرس الأشكال

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
59	الجنس	01
60	العمر	02
61	الحالات الاجتماعية	03
63	المستوى الدراسي	04
64	الخبرة	05
66	الصنف المهني	06

المقدمة

تعتبر المؤسسات التنظيمية بيئة عمل متميزة وفريدة من نوعها فهي تحتاج إلى كوادر بشرية مؤهلة ومتفانية في عملها، تتشرب قيم وثقافة المؤسسة وتتماشى مع أهدافها ومن هنا تبرز أهمية التنشئة التنظيمية كآلية فعالة لإعداد وتهيئة العاملين للاندماج والانخراط بشكل سلس في البيئة الجامعية. فالتنشئة التنظيمية تمثل نقطة الانطلاق الحقيقية للعامل في مسيرته المهنية داخل المؤسسة الجامعية حيث يتم تعريفه بكافة الجوانب المتعلقة بعمله وبيئته الجديدة وتكمن أهمية هذه العملية في كونها تساهم بشكل كبير في بناء هوية العامل وتشكيل شخصيته المهنية، وترسيخ انتمائه وولائه للمؤسسة التي ينتهي إليها.

و تمثل التنشئة التنظيمية البوابة الأولى للعامل للاندماج في المؤسسة الجامعية، حيث يتم تعريفه بشكل مفصل بثقافة المؤسسة وقيمها الجوهرية والأهداف الإستراتيجية التي تسعى لتحقيقها وهذا يساعد على غرس روح الانتماء والولاء لدى العامل تجاه المؤسسة منذ البداية.

كما تلعب التنشئة التنظيمية دورًا محوريًا في تزويد العاملين بالمهارات والمعارف اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة عالية، حيث يتم تدريبهم على سياسات وإجراءات العمل، والتعرف على البنية التنظيمية للمؤسسة كما يتم تزويدهم بالمعلومات والخبرات التي تساعدهم على فهم دورهم وواجباتهم بشكل واضح وكيفية التعامل مع مختلف الأطراف داخل المؤسسة بطريقة ملائمة وفعالة..

لذلك يتضح أن التنشئة التنظيمية تلعب دورًا محوريًا في بناء هوية العامل داخل المؤسسة الجامعية حيث تساهم في تحقيق التكامل بين العاملين والمؤسسة، وتعزيز روح الانتماء والولاء، وغرس القيم والمهارات اللازمة للنجاح في أداء المهام، وتشكيل هوية مهنية قوية تتماشى مع أهداف وثقافة المؤسسة.

ولقد جاءت دراستنا الحالية لمعرفة دور التنشئة التنظيمية في بناء هوية العامل و عليه قسمت الدراسة إلى خمسة فصول تمحورت حول :

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة وتم فيه تحديد الإشكالية وأهمية الدراسة وأهدافها ، وكذا أسباب اختيار الموضوع وتحديد المفاهيم ، إضافة إلى الدراسات السابقة .

الفصل الثاني: وكان بعنوان ماهية التنشئة التنظيمية حيث تم التطرق فيه إلى نشأة وتطور التنشئة التنظيمية ، أهميتها وأبعادها زمراتها ، بالإضافة إلى مجالات ونماذج التنشئة التنظيمية.

الفصل الثالث : تحت عنوان هوية العامل وأساسيات تشكلها وقد تم التطرق فيها إلى أهمية و تصنيفات الهوية ،أبعاد ومحددات الهوية ،بالإضافة مراحل وآليات تشكل الهوية . الهوية في ظل التنشئة التنظيمية .

الفصل الرابع : تحت عنوان الإجراءات المنهجية للدراسة وتضمن مجالات الدراسة ،مجتمع الدراسة، عينة الدراسة والمنهج المستخدم في الدراسة ،إضافة إلى أدوات البحث الميداني والأساليب الإحصائية .

الفصل الخامس : خصص لعرض وتحليل وتفسير البيانات ، ثم عرض ومناقشة النتائج المتحصل عليها وصولاً إلى الخلاصة العامة .

وتم وضع خاتمة للدراسة مع إرفاق قائمة المصادر والمراجع والملاحق.

الفصل الأول:

الإطار المنهجي للدراسة

إشكالية الدراسة



فرضيات الدراسة



أهمية الدراسة



أهداف الدراسة



أسباب اختيار الموضوع



مفاهيم الدراسة



الدراسات السابقة



أوجه الاستفادة والاختلاف من الدراسات السابقة



في عالم العمل المعاصر، تُعتبر المؤسسات التنظيمية بمثابة بيئات حيوية تلعب دورًا محوريًا في بناء هوية العاملين. فمع انضمام العاملين إلى هذه المؤسسات، يبدأون رحلة تعلم وتكيف مع البيئة الجديدة وهنا تبرز أهمية عملية التنشئة التنظيمية لأنها العملية التي تساعد العامل على اكتساب المهارات والمعارف والسلوكيات اللازمة للنجاح في دوره. فمن خلال هذه العملية يتعلم العامل كيفية التفاعل مع زملائه والتكيف مع البيئة المادية والاجتماعية للمؤسسة.

ومن خلال هذا التفاعل والتكيف، يبدأ العامل في تشكيل هويته، والتي تعكس مكانته ودوره وانتماءاته داخل هذا المجال فالتنشئة التنظيمية الفعالة تساعد العامل على فهم دوره وتوقعات المؤسسة منه، مما يسهل عملية بناء هويته المهنية بشكل متوافق مع ثقافة المؤسسة وأهدافها.

لذلك، تُعد التنشئة التنظيمية عنصرًا أساسيًا في ضمان انسجام العاملين مع المؤسسة وتحقيق التكامل والانسجام داخلها فهي تهيئ أفعال العاملين وتضبطها ليتمكن العامل من تعلم مهارات العمل ومختلف المعارف والخبرات وتمكينهم من التكيف والنجاح في بيئتهم المهنية مما ينعكس بشكل إيجابي على أدائهم وولائهم للمؤسسة.

بمعنى أن المؤسسة تحاول دمج أهدافها مع أهداف الفرد العامل من جهة وتحاول عبر مسارات التنشئة التنظيمية اندماجه في العمل أي إعادة بناء الهويات ضمن مسارات التنشئة لأن الفرد لا يبحث عن التكيف في عمله فقط بل في محاولة منه لإثبات ذاته الشخصية والمهنية حيث يجب عليه أن يوفق في توظيف أفعاله وقدراته وخبراته بما يناسب دوره الوظيفي في المؤسسة وعلى الرغم من الأهمية البالغة للتنشئة التنظيمية، إلا أن العديد من المنظمات تواجه تحديات كبيرة في تصميم وتنفيذ برامج تنشئة فعالة فقد تفتقر بعض المنظمات إلى الموارد والخبرات الكافية لإعداد برامج تنشئة متكاملة، أو قد تواجه صعوبات في نقل ثقافتها وقيمها إلى العاملين بشكل واضح ومنهجي كما قد تتأثر عملية التنشئة بعوامل مختلفة مثل ضعف التواصل والإشراف، أو عدم وضوح الأدوار والمسؤوليات، أو غياب المرشدين والموجهين المؤهلين لأن الفشل في تنفيذ عملية التنشئة التنظيمية الفعالة قد يؤدي إلى عواقب سلبية على بناء هوية العامل وانسجامه مع المؤسسة فقد يواجه العامل صعوبات في الاندماج والتكيف مع بيئة العمل، ويشعر بالاعترا ب والانفصال عن ثقافة المؤسسة وقيمها كما قد يفتقر إلى الفهم الواضح لأدواره ومسؤولياته، مما يؤثر على أدائه وإنتاجيته بالإضافة إلى ذلك، قد تنخفض مستويات الرضا والانتماء الوظيفي لديه، مما يزيد من احتمالية ترك العمل وارتفاع معدلات دوران العاملين داخل المؤسسة.

لذلك تبرز الحاجة الملحة لفهم دور عملية التنشئة التنظيمية في بناء هوية العامل، فمن خلال معالجة هذه الإشكالية، يمكن للمنظمات تطوير استراتيجيات وممارسات فعالة للتنشئة التنظيمية تساهم في تعزيز انسجام العاملين وولائهم للمؤسسة، وبالتالي تحسين الأداء والإنتاجية والاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة.

ومن هذا المنطلق يمكننا طرح التساؤل التالي :

- هل للتنشئة التنظيمية دور في بناء هوية العامل في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ؟

2-التساؤلات الفرعية:

- هل تساهم التنشئة الجماعية في بناء هوية العامل في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ؟
- هل تساهم القيم التنظيمية في بناء هوية العامل في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ؟

3-فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية:

للتنشئة التنظيمية دور في بناء هوية العامل في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية .

- الفرضيات الجزئية:

- تساهم التنشئة الجماعية في بناء هوية العامل في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- تساهم القيم التنظيمية في بناء هوية العامل في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

4-أهمية الدراسة :

- يعد موضوع التنشئة التنظيمية من أهم المواضيع المهمة في الدراسات السوسولوجية، لما له من أثر في بناء هوية العامل ، فهوية العامل تتأثر بطبيعة ظروف المناخ التنظيمي السائد داخل المؤسسة .
- يعد مفهوم الهوية من أكثر المفاهيم تعقيدا، وأيضا تميزها بالمرونة والتغير السريع، كونها تتأثر بالظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، كما أن تشكلها داخل البيئة التنظيمية يعد عاملا من العوامل التي من شأنها أن تعزز في العامل ثقته بنفسه وبالتالي تساهم في زيادة ولائه للمؤسسة ، كما أن التنشئة التنظيمية تعد عاملا مهما في بروز هوية العامل ، هذا أن الجو الملائم يجعل العامل يعمل داخل المؤسسة بكل ثقة وأريحية دون ملل ويزيد من استقراره داخل المؤسسة .
- تحليل أهمية عمليات التنشئة التنظيمية في بناء هوية العامل.

- إرتباط متغير التنشئة التنظيمية ببناء هوية العامل ، التي تحمل معها طرق وميكانيزمات تنظيمية جديدة في الحقل السوسولوجي.

5-أهداف الدراسة:

- بناء إطار فكري نظري عن التنشئة التنظيمية وبناء هوية العامل.
- إنجاز مذكرة تخرج تخصص تنظيم وعمل كجزء مكمل لنيل شهادة الماستر.
- تدعيم مجال البحث في هذا الموضوع.
- السعي إلى الربط بين الجانب النظري والتطبيقي من خلال تطبيق المبادئ والأسس النظرية ميدانيا.
- الكشف عن دور التنشئة التنظيمية في بناء هوية العامل في المؤسسة .
- التوسع في مفهوم التنشئة التنظيمية في الفكر الإداري والتنظيمي وواقعه في المؤسسات .
- ضرورة التعرف على الآليات التي تساعد على العمل الجماعي ووحدة الأهداف المشتركة لدى فريق العمل وبالتالي تحقيق المؤسسة لأهدافها.

4- أسباب اختيار الموضوع:

4-1-الأسباب الذاتية:

- الرغبة في دراسة الموضوع والميل الشخصي لهذا النوع من الدراسات والتعمق فيه.
- إضافة كل ما هو جديد إلى الرصيد المعرفي.
- طموحنا العلمي لمعرفة التنشئة التنظيمية ودور ها في بناء هوية العامل في المؤسسة.
- توظيف معارفنا النظرية المتعلقة بمنهجية البحث العلمي والكشف عن مدى قدرتنا على التعامل مع المعلومات وكيفية توظيفها فيما يخدم البحث.
- الجهل نحو الدراسات التي لها علاقة بالتنشئة التنظيمية عامة وبناء هوية العامل بصفة خاصة وواقعا في المؤسسات الجزائرية.

4-2- الأسباب الموضوعية:

- محاولة المساهمة في إنجاز بحث أكاديمي خصوصا وأن الموضوع هذا أصبح يستلهم اهتمام الباحثين في الآونة الأخيرة أكثر من أي وقت مضى.
- قابلية الموضوع للدراسة معرفيا ومنهجيا كونه يندرج ضمن تخصصنا.

- القيمة العلمية للموضوع وإمكانية اختيار الموضوع ميدانياً.

5-بناء المفاهيم:

5-1-التنشئة:

- أ - لغة :من نشأ، نشأة، يقال نشأ الطفل شب وقرب من الإدراك، يقال نشأت في بني فلان، أي ربيت فهم وشيبت بينهم¹.
- قال "ابن عباس": يعني تنقله من حال إلى حال، إلى أن خرج طفلاً، ثم نشأ صغيراً، ثم احتلم ثم صار شاباً، ثم كهلاً ثم شيخاً ثم هرماً².
- أي أن التنشئة هي إستعدادات الفرد التي يكتسبها منذ الولادة، والتغيرات التي تطرأ عليه وتؤدي إلى انتقاله من حالة إلى حالة أخرى مختلفة، وهي عملية مستمرة ومتواصلة عند الفرد.
- توسع مفهوم التنشئة التنظيمية وأخذ عدة مفاهيم يمكن عرض بعض منها فيما يلي:
- اصطلاحاً: هي تحويل الكائن البيولوجي إلى شخص اجتماعي عبر جماعات اجتماعية متنوعة في نوعها لكنها مترابطة في وظائفها³.
- أي هي تجهيز الفرد ليكون فاعلاً اجتماعياً، مكتسباً مؤهلات ومهارات، قادراً على التفاعل والاندماج يتعلم قيم الجماعة والسلوك المتوقع منهم التي تضيفي مكملات لشخصيته لتنمو مرافقة مسيرة تطوره.
- عند "إميل دوركايم" التنشئة هي: "الفعل الذي تمارسه الأجيال الراشدة على الأجيال الصغيرة التي لم تصبح ناضجة بعد أو مؤهلة للحياة الاجتماعية"⁴.

¹ سعيد جبر سعيد: سيكولوجية التنشئة الأسرية للفتيات، دار الكتاب العالمي، ط 1، عمان، 2008، ص 5

² مراد زعيبي: مؤسسات التنشئة الاجتماعية، دار قرطبة، ط 1، 2007، ص 4.

³ معمن خليل العمر: التنشئة الاجتماعية، دار الشروق، عمان، 2004، ص 18.

⁴ التنشئة الاجتماعية <https://tarbawiyat.jadida.com> - 10:23 2024/04/25 . سا

2 5 التنشئة التنظيمية: توسع مفهوم التنشئة التنظيمية وأخذ عدة مفاهيم منها:

- يعرف أوستن التنشئة التنظيمية من خلال التنشئة الاجتماعية والتي تعتبر كإطار أوسع وأكبر للتنشئة التنظيمية على أنها العملية التي من خلالها يصبح الفرد جزءا من المنظمة أو المجتمع¹.
- وعرف ويكسلي و لوثم التنشئة التنظيمية بأنها: " تتجسد من خلال تعلم الموظفين الجدد الاتجاهات والمعايير ونماذج السلوك وأنه بالرغم من كون النجاح في أي منظمة يتطلب التعلم باستمرار فإن عملية التعلم تتركز أثناء الدخول إلى عالم الشغل أو التوظيف الجديد، فإثناء دخول العضو الجديد إلى المنظمة يتعلم العناصر الفنية والتقنية للوظيفة يتعايش مع المناخ السياسي في المنظمة ويتعلم كيف يتفاعل مع فريق العمل، وليتم إدارة وتدعيم التنشئة التنظيمية بصورة مناسبة يجب أن يكون المشرفون على دراية بالمراحل الوظيفية التي يمر بها الموظف الجديد عن طرق تحمله مسؤوليات جديدة"².
- كما يرى دي سيمون أن التنشئة التنظيمية "عملية ضرورية خاصة للأعضاء الجدد لكي يفهموا دورهم في المنظمة وجماعات العمل والتوقعات من زملائهم ومشرفيهم في العمل، ويجب التأكيد على أن هذه العملية لا تقتصر على العمال الجدد فقط ونقصد بالجدد هنا سواء موظفين حديثاً في المؤسسة أو جدد في وحدات و مواقع عمل أخرى"³.
- ج - التعريف الإجرائي للتنشئة التنظيمية: تعتبر عملية لتنظيم فعل الفرد بما يتفق ويتوافق مع القواعد العامة للمؤسسة، يتم فيها تعليم الأفراد وتزويدهم بما يلزم تعلمه وذلك من أجل اكسابهم القيم والمعايير والخبرات الضرورية، وجعلهم أعضاء فاعلين في المنظمة وكمخترطين في بيئة العمل وتمكينهم من التكيف والتأقلم مع القيم والمعايير السائدة.

2-5- تعريف الهوية:

أ - لغة: الهوية مشتقة من الفعل: هوى، هوة، والهوية تصغير هوة، وقيل: الهوية بأربعية المهواة⁴.

¹ - أولاد بوجمعة عز الدين، التنشئة التنظيمية للعمال الجدد وأثرها على تماسك جماعة العمل، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في التخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية: جامعة غرادية، غرادية، سنة 2017-2018، ص 31.

² - ياسر فتحي الهنداوي: تطوير عملية التنشئة التنظيمية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس الجدد، جامعة عين شمس في ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية، مجلة التربية، كلية التربية جامعة عين شمس، العدد 25، جامعة عين شمس مصر، أوت 2009، ص 249.

³ - ياسر فتحي الهنداوي، المرجع نفسه، ص 250.

⁴ عبد المنعم الحفني، المعجم الشامل لمصطلحات الفلسفة، ط 2، القاهرة، 2000، ص 911.

- والهوية مصدر صناعي من كلمة هوة للدلالة على الشيء هو هو، وليس غيره أو بأنه هو لم يصر شيئاً آخر، وهي الذات الثابتة من خلال تغير أحوالها مثل هوية الأنا.¹

ب- اصطلاحاً: إذا بحثنا في دلالة الهوية في اللسان الفرنسي وفق معجم لالاند فإنها تدل على الميزة الثابتة في الذات، أو هي ميزة فرد أو كائن هو ذاته في مختلف فترات وجوده "هوية أنا".²

- هي ذلك الشيء الذي يشعر الفرد بالاندماج في المجتمع الذي يعيش فيه والانتماء إليه، وهي الثغرة التي يمكن للفرد من خلالها أن يعرف نفسه في علاقته بالجماعة الاجتماعية التي ينتمي إليها وعن طريقها يتعرف إليها الآخرون باعتباره منتمياً إلى تلك الجماعة.³

ج- التعريف الإجرائي للهوية :

هي الذاتية والخصوصية وهي القيم والمبادئ التي تشكل الأساس للشخصية الفردية أو المجتمع، وهوية الفرد هي عقيدته ولغته وثقافته، فالهوية هي السمات والخصائص التي تميز الفرد عن غيره.

3-5- مفهوم العامل:

أ - لغة: العامل في اللغة مشتق من الفعل الثلاثي: عمل، يعمل، عمال، وفاعلها عامل، وقيل في لسان العرب العامل - هو الذي يتولى أمور الرجل في ماله وملكه وعمله، ومنه قيل للذي يستخرج الزكاة عامل - ومن ذلك أخذ الاسم "عامل" بمعنى المهنة والوظيفة.⁴

ب- تعريف الاصطلاحي للعامل: يعرف العامل على أنه: هو الشخص الذي يقوم بنشاط عقلي أو بدني يقصد من خلاله تقديم خدمات أو إنتاج سلع بموجبه، في عالقات اجتماعية في محيط العمل.

- ويطلق هذا المصطلح عامة على كل فرد يشتغل في مهنة معينة مقابل أجر يتقاضاه، والعامل بهذا المعنى هو الذي يشتغل في جميع الأنشطة، سواء في الميدان الصناعي أو الزراعي أو التجاري أو القطاع الخدماتي.⁵

ج- تعريف الإجرائي للعامل: هو الفرد الذي يقوم بنشاط فكري أو جسدي ويتقاضى من خلاله أجر يلبي به احتياجاته، وهذا النشاط قد يكون في مجال الصناعة أو الزراعة أو التجارة أو الخدمات.

¹ مسلم محمد، مدخل إلى علم النفس العمل، ط 3، دار قرطبة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص 153
² ليندة لفل، دور الثقافة التنظيمية في بناء الهوية التنظيمية للمنظمات الدولية المنظمة العالمية للتجارة كنموذج، أطروحة دكتوراه في العلوم السياسية، تخصص علاقات دولية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية جامعة باتنة، 2018، ص. 20.
³ إيناس بوسحلة، هوية ذوي الإعاقة الحركية ومجالات تشكيلها وإعادة هيكلتها، دراسة ميدانية لعينة من المعاقين حركياً ببلدية تبسة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة ورقلة، 2009-2010، ص. 30.
⁴ ابن منظور: لسان العرب، الجزء 1، دار إحياء التراث العربي، مؤسسة التاريخ العربي، ط3، بيروت لبنان، 1999، ص. 751.
⁵ عبد الباسط محمد الحسن: "علم الاجتماع الصناعي"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية مصر، ط1، 1979، ص 65

4-5- تعريف هوية العامل:

- أ - إصطلاحاً: هي تلك الخصائص الشخصية والذاتية والثقافية للفرد التي تميزه عن الآخرين المتضمنة التوجهات والقيم والمبادئ والأفكار، والتي تمكنه من التفاعل داخل المجال الاجتماعي المؤسسة والاندماج مع تلك الجماعة¹.
- يعرف أيضا Aust هوية العامل: بأنها الشخصية المميزة للمنظمة التي يتم إدراكها من خلال القيم المنتشرة التي تظهر في إتصالات المؤسسة بالخارج².
- ب - التعريف الإجرائي لهوية العامل: هي مجموعة من القيم والمقومات التي يكتسبها الفرد داخل البيئة التنظيمية نتيجة تفاعله وممارسته وبذلك تصبح جوهرية ومركزية بالنسبة له وتميزه عن غيره.

6-الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة بمثابة الخلفية التي تساهم في إثراء الإطار النظري للدراسة، فمن خلال الاطلاع عليها والتمعن في قراءتها نتمكن من فهم موضوع بحثنا بصورة أكثر دقة، وذلك بالاستفادة من مجهودات الآخرين، وبناء على هذا يأتي عرضنا لمجموعة من الدراسات التي تناولت كلا من القيم الثقافية وفعالية فرق العمل، بغرض الوصول إلى تكوين رؤية واضحة لموضوعنا، ومعرفة إلى أي حد توصل الباحثون في هذا المجال، وتبيين العلاقة بين تلك الدراسات والدراسة الراهنة، من خلال إبراز أوجه الاتفاق والاختلاف، من حيث هدف الدراسة وفرضياتها، والمناهج المعتمدة فيها، والعينة المختارة، وأدوات جمع البيانات، وأخيرا النتائج المتوصل إليها، وهذا كله في إطار معرفة إلى أي مدى يمكن أن تساهم دراستنا، وما الذي يمكن أن تضيفه إلى الدراسات السابقة، وفيما يلي عرض هذه الدراسات.

الدراسة الأولى: دراسة شكاوى سهام 3 بعنوان: "الثقافة التنظيمية وتأثيرها على أداء المنظمة" رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2006.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أحد أهم العوامل المكونة للبيئة الداخلية للمنظمة والمتمثلة في الهوية التنظيمية وثقافتها والإحاطة بهذا بإبراز الأبعاد الأساسية ومصادره المختلفة وهدفت أيضا إلى معرفة كيف

¹ بن ستي خولة: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بتسيير المؤسسة، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عمرات تقرت، مذكرة منشورة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2014، ص18.

² عبد اللطيف ومحفوظ أحمد جودة: دور الثقافة التنظيمية في تنبؤ بقوة الهوية التنظيمية، مجلة جامعة دمشق للعلوم القانونية، مجلة 26، العدد 2، المجلد 26، 2010، ص129.

³ شيكاوي سهام، الثقافة التنظيمية وتأثيرها على أداء المنظمة، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير وعلوم التجارة، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2006، ص 107-171.

يمكن أن تكون الثقافة في المؤسسة قوة دافعة لتحسين أداء العاملين وكيف يتم استغلالها لتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية، وكذا التعرف على القيم الثقافية والسلوكيات المختلفة في المؤسسة ومحاولة مساعدة المؤسسة على زرع ثقافة ايجابية في أفرادها تساعد على توحيد مساعيهم مع مساعي أهداف المؤسسة والمساهمة في تحسين أدائها، اعتمدت الدراسة على منهجين الوصفي والتحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأدوات لجمع البيانات الإحصائية، وتم تطبيق الدراسة على عينة قصدية قوامها 73 مفردة.

وصلت الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية تتكون من مجموعة من القيم والمعتقدات والأعراف المشتركة بين أعضاء المؤسسة نفسها ولا توجد ثقافة تنظيمية نفسها في مؤسستين مختلفتين و اشتراثهما في قطاع ونشاط نفسه، كما تحل الثقافة التنظيمية القوية محل الهايير والقواعد الإدارية التي تضعها المؤسسة في تنظيم العمل وتحديد الوظائف والمهام، كما لا يمكن للثقافة التنظيمية أن تتشكل بمعزل عن الخصائص والسمات الاجتماعية والثقافية للمجتمع الذي ينتمي إليه.

هناك علاقة طردية بين قوة الثقافة التنظيمية ونجاعة المنظمات، حيث تعمل الثقافة القوية على تعظيم التوليفية القيمة والتكلفة.

كما تبين أن هذه المؤسسة تسعى إلى تحسين صورة المؤسسة في السوق ونشر العلاقات المهنية الجيدة والانضباط في العمل وأن قوة الثقافة التنظيمية أو ضعفها يرتبط بمدى تمسك الأفراد بالقيم التنظيمية ومدى مشاركتهم للقيم والمعتقدات نفسها، حيث تسمح الثقافة القوية للمنظمات بالتخلص من الإجراءات الإدارية المتشددة وأساليب الرقابة الرسمية، وتحث على التعامل في ظل من الدقة والاحترام المتبادل، كما تساعد على تماسك الجماعات وتفعيل قنوات الاتصال وتتعزز مشاعر الانتماء وتوفر هوية مشتركة للأفراد إضافة إلى كونها أداة هامة لتحقيق التكافل الداخلي والتكيف مع متغيرات البيئة الخارجية.

الدراسة الثانية:دراسة يعقوب سالي بعنوان: "الهوية المهنية و أخلاقيات العمل في المؤسسة الجزائرية" سنة 2018.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مقومات وأبعاد أخلاقيات العمل التي تساعد على تشكل وبناء الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية، وكذا الوقوف على سمات الهوية التنظيمية التي تمكن من تحسين صورة البلدية مع المواطنين، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي كما استخدمت الملاحظة والمقابلة

363 والاستبيان كأدوات لجمع البيانات الإحصائية، تم تطبيق الدراسة على العينة القصدية قوامها مفردة من مجمل 23 بلدية على مستوى الوادي.

توصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أشكال أخلاقيات العمل وممارستها في نموذج الصدق، الالتزام القانوني، الرقابة الذاتية، كما توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في مساهمة أخلاقيات العمل في تشكل الهوية المركزة للإداري وبذلك تحققت الفرضية القائلة: ساهم أشكال أخلاقيات العمل في بناء الهوية التنظيمية للمواطن في الإدارة الجزائرية بنسبة 75.

الدراسة الثالثة: دراسة لجمال ميلود بعنوان: "التنشئة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المهني عند الممرضين" أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم جامعة وهران 2.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستويات التنشئة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المهني وأبعاده لدى عينة تشمل 261 من الممرضين الذين يعملون بمختلف المؤسسات الصحية بولاية وهران. وتبنت الدراسة فرضيتين اثنتين أولهما: معرفة مدى مساهمة متغير التنشئة التنظيمية وأبعاده في التنبؤ بمستوى متغير الأداء المهني لدى الممرضين وبحث الفرضية الثانية لمعرفة مدى اختلاف أثر أبعاد التنشئة التنظيمية على الأداء المهني وأبعاده باختلاف البيانات الشخصية، الجنس، السن، المستوى التعليمي، الرتبة المهنية، الخبرة لدى عينة الدراسة.

ولقد كشفت نتائج الدراسة بمساهمة بعدي التنشئة التنظيمية ومهما لم تعلم مهارات العمل واكتساب قيم الجماعة وبعد "الدور التنظيمي" في التنبؤ بمستوى الأداء المهني لدى عينة من الممرضين حيث وجدت علاقة ارتباطية بين المتغيرين المتنبئ بالنسبة لبعدي تعلم مهارات العمل واكتساب قيم الجماعة، أما البعد الثاني للتنشئة التنظيمية وهو «التكيف مع قيم وأهداف المؤسسة» فلم يساهم في التنبؤ بمستوى الأداء المهني لدى عينة الدراسة.

فيما يخص أثر التنشئة التنظيمية على أبعاد الأداء المهني لدى عينة الدراسة باختلاف خصائصهم الشخصية من الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية، الفئة المهنية، بينت النتائج على وجود أثر للتفاعل بين متغير التنشئة التنظيمية على بعض أبعاد الأداء المهني لدى الممرضين باختلاف جنسهم ذكور/إناث إلا أنه على مستوى الأداء ككل هل يوجد أثر دال إحصائياً.

فمحصلة القول أن التنشئة التنظيمية مرحلة جوهرية في الحياة المهنية للفرد الجديد والمؤسسة، و يجب أن ينظر إليها على أنها انتقال نحو دور تنظيمي وإنما هي مجموعة من التغيرات الاتجاهات والسلوكيات

وطرق التعلم التي يخضع لها الفرد داخل المؤسسة وتمس جوانب متعددة: كالنظم والتنظيم والعمل والفرد وجماعة العمل، وممارسات التنشئة التي تنظم كيفية التعلم والاندماج، فحسن تسيير التنشئة التنظيمية حسب البحوث التي أجريت في الدول الانج لوساكسونية كان له انعكاسات إيجابية على الأداء المهني للعمال وكذا التقليل من الغيابات وغموض الدور وضغوط العمل.

الدراسة الرابعة: دراسة رونوسانسوليو بعنوان: "الهوية المهنية وعلاقتها بالالتزام في العمل بالجامعة" (1976).

التي جمعت في كتابه الهوية في العمل Travail et Ouidentite L حاول رونوسانسوليو من خلال هذه الدراسة إبراز أثر التنظيم الحديث للعمل في تحويل الهويات المهنية القديمة ال نابعة من الثقافة السابقة التي يحملها العامل من خلال تنشئتها الاجتماعية، وتشكيل هويات مهنية جديدة، باعتبار المؤسسة ليست مكانا للإنتاج فقط، وإنما مكانا للتنشئة الاجتماعية أيضا واعتمد في تحليل ذلك على كل من متغير الأصل الاجتماعي للعامل، وتنشئته الاجتماعية وكذا علاقات السلطة التي يكتسبها داخل المنظمة وانعكاساتها على طبيعة العلاقات الاجتماعية والمهنية، وبالتالي تشكيل الهويات بالعمل حيث شملت الدراسة الميدانية العديد من الورشات.

انطلق الباحث من إشكالية هامة تتمحور حول ظاهرة التنظيم في المجتمعات الحديثة وأثرها في تحويل وإنتاج الهويات في العمل ووضع الباحث مجموعة من الفرضيات كالتالي:

- التكوين المستمر في خلق علاقات القوة التي يكتسبها العامل في فترة التربص المستمر بالمؤسسة.
- أثار ظروف العمل على العلاقات بين العاملين.
- وجود اختلاف كبير من حيث نوعية وكمية العلاقات بين الأشخاص.
- هناك ترابط بين الهويات الفردية، والهويات الجماعية.
- يرى أن العدالة في الوصول إلى السلطة في هيكل المنظمات مصدر من مصادر الإغتراب.
- استخدام الباحث المنهج التحليلي الكمي.
- المقاربة النظرية: استند الباحث إلى دراسة ميشال كروزيه في تحليله لعلاقات السلطة واستغلال الأفراد لمناطق الشك بالمنظمة لامتلاك السلطة، كما اعتمد على نظرية هينزبرغ في تحليله لظروف العمل حيث رأى ضرورة
- اعتماد النظام التaylorي على عناصر أخرى غير مادية لزيادة الدافعية لدى العمال.
- أدوات جمع البيانات: استخدم العديد من الأدوات لجمع البيانات.

- استخدم أداة الملاحظة بالمشاركة في دراسته للعمال بورشة الميكانيك.
- كما استخدم المقابلة مع 200 عامل.
- استخدم الاختبار الاسقاطي لدراسة عينة العمال التقنيين لقلة عددهم.

نتائج الدراسة:

- أ - تمحورت نتائج الدراسة حول ثلاثة متغيرات تتمثل في علاقات السلطة، الوضعية المهنية، الثقافة السابقة للعامل، وعلاقة كل منها بتشكيل الهوية المهنية.
- ب - تعتبر هذه الدراسة أهم مصدر في معالجة موضوع الهوية المهنية، حيث استفدنا منها بشكل كبير سواء على المستوى النظري في توضيح الباحث لتصوره حول مفهوم الهوية المهنية، وكذا من الناحية الميدانية بما يتعلق خاصة بأدوات جمع البيانات، وكيفية استخدامها وتوظيفها، حيث اعتمد على ثلاث أدوات الملاحظة، المقابلة، الاستبيان، نظر لصعوبة جمع البيانات حول الهوية المهنية بدقة.¹

الدراسة الخامسة: دراسة اليودي أوتري **Autre Elodie** المعنونة بـ: "بناء الهوية المهنية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية" لسنة 2018

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهم الاختلافات و الفروقات التي تعمل على تأسيس و بناء هوية مهنية للأفراد المقبلين على وظيفة التدريس في معهد الرياضة، فكانت الإشكالية تتمحور أساسا حول مكانة التكوين الجامعي الذي تلقوه هؤلاء الأساتذة الجدد في تكوينهم لهويتهم المهنية؟ أو كيف يعرف هؤلاء أنفسهم في هذا الحيز السياسي والاجتماعي الجديد الذي انتموا إليه مؤخرا؟ و من خلال هذه الدراسة حاولت الباحثة أن تحدد مفهوما للهوية على اعتبارها ديناميكية ذلك ناتجة عن مجموعة من التشنّات المتتالية التي يتلقاها الفرد والتي يخضع لها عبر مراحل حياته المختلفة، ولهذا تبدو عملية بناء الهوية عملية ديناميكية متواصلة و مستمرة لإعادة البناء، حافلة بمجموعة من الأحداث و المواقف و مشكلة من عدة مكونات.

يعتبر تكوين الأفراد و تنشئتهم على طرق و أساليب العيش في جماعة، و كذا خصائص أي مجتمع و معتقداته، و هو ما تؤكده المقاربة الثقافية و الوظيفية للتنشئة الاجتماعية حيث تعبر هذه الأخيرة عن صورة من صور الاندماج الاجتماعي و الثقافي المشروط باللاوعي، و على هذا الأساس يطرح ديبار مسلمة

¹ بريك رجاء، بلمصطفى فاطمة الزهراء، المحددات السوسيوثقافية للأستاذ الجامعي ودورها في تشكيل الهوية المهنية، دراسة ميدانية لعينة من أساتذة قسم علم الاجتماع بجامعة ابن خلدون، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في قسم علم الاجتماع تنظيم وعمل، تيارت، 2022-2023، ص 15.

مفادها أن الفرد يواجه شرطين أساسيين لابد من تحقيقهما حتى يتمكن من العيش في جماعة، كما أنه عليه أن يتعلم كيف يجعل الآخرين يعرفونه.

العمل على تحقيق أكبر قدر ممكن من الميزات، و عليه فإن التنشئة الاجتماعية ليست بالبساطة التي صورتها المقاربتين الثقافية و الوظيفية، إذ أنها تساعد الفرد على تسيير هذه الثنائية لقد حاولت أوتري إذن من خلال دراستها هذه أن تحدد مفهوم الهوية على أنه مركب وديناميكي يحتاج إلى مجال تفاعلي لدراسته، ولهذا اختارت مجال التدريس أين عينة الدراسة اقتصرت على أساتذة التربية البدنية

و الرياضية الذين وظفوا حديثا، حيث انصب اهتمام الدراسة على موقف معين تمثل في الدخول في العمل، إذ أن هؤلاء الموظفين هم في فترة تربص بهدف تكوين مهني أفضل، تحت مراقبة مستمرة. لقد تم التركيز على هؤلاء لما تقتضيه المرحلة الانتقالية من تغيير في بعض القيم نحو العمل، مما من شأنه أن يؤثر على تشكيلهم لهوياتهم لتبحث الدراسة حول أهم آليات تشكيل الهوية المهنية¹.

7-تعقيب عن الدراسات السابقة:

تتناول الدراسات الخمس المذكورة مفاهيم الهوية المهنية والثقافة التنظيمية وتأثيرها على أداء الفرد والمنظمة، تُقدم كل دراسة منظورا فريداً من خلال تحليل سياقات مختلفة ومنهجيات بحثية متنوعة و مقارنة لهذه الدراسات، مع إبراز أوجه الاستفادة والاختلاف بينها :

فيما يخص الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل " التنشئة التنظيمية" والدراسات المتعلقة بالمتغير التابع " هوية العامل".

حيث أن الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير المستقل- التنشئة التنظيمية- .

. تتفق مع الدراسة الحالية من خلال موضوعها العام إلا أنها تختلف في الموضوعات الفرعية.

. تختلف الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة في الاطارين الزمني والمكاني.

. أبرزت الدراسات السابقة أهم عناصر التنشئة التنظيمية التي تؤثر على أداء الموارد البشرية.

¹ كاري نادية أمينة ، العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، قسم العلوم الاجتماعية، 2011-2012، ص53.

. الدراسات السابقة أكدت على ضرورة تفعيل أهم الجوانب المتعلقة بالحفاظ على هوية العامل من قبل المؤسسة لاجل الحفاظ على إستقرار العمال داخل المنشأة.

وهذه الجوانب تتمثل في: التوزيع العادل للحوافز على العاملين ومشاركة العمال في إتخاذ القرارات، عقد دوريات من أجل مناقشة خلافات العمال، توفير جو ملائم يساعد العمال على أداء العمل داخل المؤسسة.....إلخ.

. في حين نجد الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير التابع- هوية العامل -الدراسات السابقة تتفق مع الدراسة الحالية في الموضوعات الفرعية وتختلف في الموضوع العام حيث أنها تناولت الهوية التنظيمية والهوية المهنية في حين أن الدراسة الحالية تسعى إلى دراسة هوية العامل من عدة جوانب المهنية والنفسية والاجتماعية والذاتية، مع دراسة لحمير ملود.

الفصل الثاني:

أهمية التهيئة التنظيمية

تمهيد 

نشأة وتطور التشئة التنظيمية 

أهمية التشئة التنظيمية 

أبعاد التشئة التنظيمية 

مراحل التشئة التنظيمية 

مجالات التشئة التنظيمية 

نماذج التشئة التنظيمية 

خلاصة الفصل 

تمهيد:

لقد شهد مفهوم التنشئة التنظيمية مؤخراً اهتمام العديد من الباحثين والمفكرين في مجال علم الاجتماع تنظيم وعمل، لكون هذا المجال يهتم بعملية دمج العمال في جماعات العمل داخل المؤسسة وتنشئتهم، وهذا من خلال تطوير مهارات وقدرات العامل واكتسابه مجموعة القوانين والقواعد التنظيمية وبنائه مجموعة من العلاقات الاجتماعية والإنسانية التي تساعده على الاندماج وأداء الأدوار داخل مجموعات عمل ومن هذا المنطلق سيتم التطرق في هذا الفصل إلى نشأة وتطور التنشئة التنظيمية أهميتها وأبعادها ومراحلها بالإضافة إلى مجالات ونماذج التنشئة التنظيمية .

1 - نشأة وتطور التنشئة التنظيمية:

بدأت التنشئة التنظيمية كعملية غير رسمية وعرضية داخل المنظمات، حيث كان الموظفون الجدد يتعلمون القيم والمعايير والسلوكيات المقبولة من خلال الملاحظة والتفاعل مع زملائهم لم تكن هناك برامج أو إجراءات محددة لتنشئة الموظفين الجدد، وكان الأمر يعتمد بشكل كبير على الخبرة الشخصية والتجربة العملية و مع تطور مفاهيم الإدارة الحديثة والاهتمام المتزايد بتحقيق الكفاءة والفعالية التنظيمية، أصبحت التنشئة التنظيمية عملية أكثر تنظيماً وإستراتيجية تم تحديد مراحل محددة للتنشئة، بدءاً من مرحلة ما قبل الانضمام للمنظمة، حيث يتم توضيح التوقعات وتشكيل الانطباعات الأولية حول ثقافة المنظمة.

ثم تأتي مرحلة الانضمام الفعلي، حيث يتم تعريف الموظف الجديد بالمنظمة وقواعدها وإجراءاتها من خلال برامج توجيهية وتعريفية تلي ذلك مرحلة التدريب، التي تهدف إلى تزويد الموظف بالمهارات والمعرفة اللازمة لأداء عمله بشكل فعال قد يتضمن التدريب برامج رسمية أو تعلمًا غير رسمي من خلال الملاحظة والتفاعل مع الزملاء.

تأتي مرحلة التكيف، حيث يبدأ الموظف في تطوير فهم أعمق للقيم والمعايير السائدة في المنظمة ويحاول التكيف مع ثقافتها مرحلة الاستيعاب، حيث يصبح الموظف جزءاً متكاملًا من المنظمة ويتبنى قيمها ومعاييرها بشكل كامل.

لضمان نجاح عملية التنشئة التنظيمية، طورت المنظمات آليات متنوعة مثل برامج التدريب والتوجيه، وأنظمة المرشدين والموجهين، وأدوات تقييم مدى تكيف الموظفين الجدد كما أصبحت التنشئة التنظيمية جزءاً لا يتجزأ من استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في المنظمات الحديثة، حيث تسعى إلى تحقيق التكامل بين أهداف المنظمة وقيم الموظفين، وضمان الالتزام والولاء التنظيمي¹.

2-أهمية التنشئة التنظيمية:

بما أن التنشئة التنظيمية نعني بها تعليم الفرد ما هو مهم في المنظمة، وتلقينه أساسيات التنشئة المهنية من خلالها يصبح الفرد الخارجي عضواً نشطاً في منظمة ما بالتدرج، وتحظى التنشئة التنظيمية بأهمية بالغة، خاصة في السنوات الأخيرة، سواء من المنظور التنظيمي حيث يركز أصحاب

¹ ممارسات التنشئة التنظيمية المستخدمة من طرف المؤسسات الجزائرية ، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطفونيا ، العدد الحادي عشر، ديسمبر 2014، جامعة الجزائر 2، ص 85.

- العمل على الإهتمام بالأداء الوظيفي للعمال، والسلوك التنظيمي عندهم داخل المنظمة، أو من المنظور الفردي وفيما يلي تم عرض أهم النقاط الأساسية التي تبرز أهمية التنشئة التنظيمية¹:
- إن تجاهل تنشئة العاملين الجدد، قد تنتج عنه آثار سلبية على المدى القريب أو البعيد فالأعضاء الجدد في الكثير من الأحيان، يظهرون مستويات عليا من عدم تلبية الأدوار المتوقعة منهم، وهذا الأمر يرتبط حتما بالإتجاهات الضعيفة، والأفعال السلبية، وحين كانت عمليات الاستقطاب والاختيار لها أهمية خاصة للمنظمات، فإن التنشئة التنظيمية تلعب دوراً هاماً للإفادة من هذه العمليات وتحقيق نواتج تنشئة إيجابية.
 - حاجة الأفراد الجدد لتعلم طريقة العمل في المنظمة، الأمر الذي يتطلب منهم معرفة القيم والسياسات التنظيمية وهو ما تهتم به عملية التنشئة التنظيمية، بالإضافة إلى ما يترتب عن التنشئة التنظيمية من آثار إيجابية للفرد والمنظمة.
 - من وجهة نظر العاملين الجدد هي عملية تكيفية تقترب من الإندماج المهني، والهوية المهنية ومع اختلاف عملية التنشئة التنظيمية من منظور لآخر، بين التكامل والإندماج، فإن هدفها واحد وهو تحقيق التوافق بين المنظمة والموظف.
 - تعمل المنظمة من خلال التنشئة التنظيمية على تثبيت القيم الضرورية للعمل، وذلك بتدريب العاملين وتعليمهم الكثير عن المنظمة، وأهدافها وقيمها، وكل ما يميزها عن غيرها من التنظيمات الأخرى².

3_ مراحل التنشئة التنظيمية:

مثل أي عملية تتطور التنشئة التنظيمية بمرور الوقت، وبصورة عامة تمر التنشئة الكاملة للموظف عبر ثلاث مراحل متميزة وهي:

3-1- المرحلة الاستباقية (التوقعية):

¹ - شايب حدة أمينة، التنشئة التنظيمية للموارد البشرية في ظل قيم المؤسسة ، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، بحوث و دراسات، المجلد 8، العدد2، جامعة البليدة 2 لونيبي علي، 2021، ص ص 308-309.

² - بلقاسم سلاطينة وآخرون: الفعالية التنظيمية في المؤسسة (مدخل سوسيولوجي)، دار الفجر، الجزائر، 2013، ص 90.

وهي مرحلة ما قبل الدخول إلى المنظمة، تشمل عمليات التعلم التي يكتسبها الفرد وينخرط فيها وتوقعاته حول المنظمة التي سيشتغلها، تقييم المعلومات مع أرباب العمل إتخاذ القرارات التي تخص العمل، كما يتم في هذه المرحلة فرز تصنيف جميع المتقدمين لإنتقاء من لا تتعارض ثقافتهم مع ثقافة المنظمة، أي في هذه المرحلة يتم تعليم الفرد كل ما يلزم من معارف لتكون مؤهلاته مناسبة للعمل في تلك المنظمة ومتوافقة مع شروط العمل.

فمرحلة الدخول الفعلي تعتبر حرجة بالنسبة للموظف الجديد، وتجاوز هذه المرحلة يكون مرهون بقدراته على مواجهة، وقبول القيم التنظيمية، ودمجها مع قيمه الخاصة، تدوم هذه المرحلة حوالي ستة أشهر وهي الفترة التي يجب على الموظف الجديد اكتساب قيم المؤسسة وتعلم الدور، وطريقة الجماعة فالتمكن من هذه العناصر يعد شرطاً أساسياً لنجاح عملية الإدماج.

2-3- مرحلة اللقاء أو المواجهة والإندماج:

بعد هذه المرحلة، تأتي مرحلة اللقاء، أو ما تسمى بالواجهة التأقلم، والإندماج، وهي الفترة التي يقضيها الفرد الجديد في المنظمة، يسعى خلالها إلى محاولة فهم الواقع التنظيمي، ومحاولة منه أن يصبح عضواً فاعلاً فيها، وتتميز هذه المرحلة حسب "فيلدمان" بأربعة نشاطات أساسية تتمثل في:¹

- مباشرة الفرد تنفيذ المهام.
- الحياة الجديدة مع زملاء العمل.
- تعرف الفرد على دوره في التنظيم.
- تقويم مدى تكيفه في منصبه مع المشرفين المباشرين.

3-3-مرحلة التبادل والتحصيل:

بالنسبة للمرحلة الثالثة المتمثلة في مرحلة التبادل والتحصيل، وهي مرحلة حل النزاع، أو كما أطلق عليها "فيلدمان" بإدارة الدور، والقبول المتبادل حسب "شين" و حسب لويس فهي تعني التكيف، هذه المرحلة 12 شهراً، أي حولاً كاملاً، في هذه الفترة يكون الموظف الجديد قد استوعب بالفعل محتوى التنشئة التنظيمية التي تمكنه من إدارة الدور الذي يتعارض معه

¹ بلقاسم سلاطينية وآخرون: مرجع سابق، ص 90.

ويحتمل أن يواجهه، ويصبح قادراً على حل النزاعات المتعلقة بعمله أو بعلاقاته مع الآخرين.

الجدول رقم (01): مراحل التعلم خلال التنشئة التنظيمية¹

مستوى تحليل التنشئة التنظيمية	المضمون	الإنعكاسات
التنظيمي	تعلم القواعد، الامتيازات، منظومة الأجور الثقافة والقيم التنظيمية.	فهم القيم والقواعد التنظيمية والالتزام بها.
الجماعي	تعلم وظائف العمل في الفريق.	فهم القواعد الاجتماعية للجماعة والالتزام بها.
العمل	إتقان الأبعاد التقنية للعمل، والإجراءات واللغة المهنية، تطوير القدرات الجسدية الضرورية لتحقيق العمل (السرعة، القوة الجسدية) وتطوير رؤية واضحة حول الدور داخل التنظيم.	فهم المهمة المطلوبة وتقبلها والبرهنة على الإنجاز.
الفرد	الاندماج الاجتماعي للعامل داخل التنظيم.	فهم وتقبل الهوية التنظيمية الجديدة.

4-أبعاد التنشئة التنظيمية:

تعددت التصنيفات المختلفة لأبعاد التنشئة التنظيمية، حسب دراسات عديدة فدراسة تورمينا Tormina التي اعتمدت على أربعة أبعاد (التدريب، الفهم، دعم زملاء العمل، التوقعات المستقبلية) رغم أهميتها إلا أنها لم تكن شائعة كثيراً، ولم تحظى بنفس القدر من الإهتمام، والإنتشار في الدراسات السابقة، عكس تصنيف كوزملائها Cho,et al الذي يعتبر واحداً من أفضل التصنيفات

¹ - Delphine lacaze et I.Dufour: L'intégration dans l'entreprise des jeunes à faible capital scolaire, un processus d'ajustement mutuel, revue de gestion ressources humaines, 2010, p 166.

التي قدمت في هذا الصدد، حيث تضمنت ستة أبعاد للتنشئة التنظيمية، ولهذا السبب اعتمدت الدراسة الحالية على هذا التصنيف والذي يعرض كالاتي:

-التاريخ: يقصد بالتاريخ تعلم العادات، والتقاليد التنظيمية، حيث تعمل التنشئة التنظيمية ليصبح الفرد أكثر ألفة بالعادات والتقاليد العريقة للمنظمة، فالتاريخ هنا مهم، بالنسبة للفرد فهو يعرفه بتاريخ المنظمة، يمكنه هذا الأمر من فهم الهيكل التنظيمي أكثر، وفهم القيم التنظيمية للمؤسسة، معرفته لهذه المعايير تسهل عملية التكيف، والإندماج مع محيطه الجديد، وتمكنه من أن يكون عضوا فاعلا في المنظمة.

- اللغة: هي القدرة على فهم وتعلم اللغة الخاصة بالمنظمة، فجميع المنظمات تستخدم مصطلحات و لغة دارجة يؤلفها أعضاؤها فقط، وربما بعض منها يختص بمهنة معينة داخل المنظمة ، على الفرد الجديد في المنظمة الإلمام بالجانب اللغوي للمنظمة التي يعمل فيها، ليتمكن من القدرة على التواصل مع جماعة العمل.

- السياسات: تحتوي على المعلومات الخاصة بعلاقات العمل الرسمية وغير الرسمية، وبنية السلطة حيث يصبح الأفراد على وعي بالقواعد المكتوبة التي تحكم التصرفات داخل المنظمة.

- أفراد المنظمة: لكي يكون الفرد ناجحا في عمله، يجب أن يعرف كيف يطور علاقاته مع أعضاء المنظمة الآخرين، قد يكون الأمر بسيطا يتضمن تكوين صداقات داخل جماعة العمل، وفي المنظمة ككل، حتى أن هذه الصداقات تساعد الأعضاء الجدد على فهم تاريخ، وسياسات المنظمة¹.

-القيم والأهداف التنظيمية: قيم المنظمة هي مجمل المعتقدات الأساسية التي تؤمن بها المنظمة والإعتبارات التي تعمل في ظلها، وتنظم علاقاتها بجميع الأطراف ذوي العلاقة²، على الفرد الجديد في المنظمة أن يتقبل القيم والأهداف التنظيمية ويمثل لها، يجب عليه أن يتماشى وفقا للمعتقدات التي بنتها المنظمة وتسهيل عملية إندماجه فيها.

-كفاءة الأداء: يرى " برومان " أن الأداء يعكس مساهمة الأفراد في تحقيق الأهداف التنظيمية من خلال السلوكيات التي يقومون بها، إذا كان إيجابيا يكون بذلك قد ساهم في بلوغ الأهداف المسطرة،

¹ - ياسر فتحي الهندواي المهدي: مرجع سابق، ص 18.

² - مجيد الكرخي: التخطيط الإستراتيجي - عرض نظري وتطبيقي، دار المناهج، عمان، 2009، ص 121.

أما إذا كان عكس ذلك، فإنه قد يؤثر سلباً¹، تجدر الإشارة هنا، إلى أن هذا البعد يكتسي أولوية كبيرة و خاصة للأعضاء الجدد، ولاسيما في المراحل الأولى من دخولهم للمنظمة، ففي الواقع الكثير من المنظمات و أصحاب العمل يكون اهتمامهم في غالب الأحيان ينصب حول الأداء الجيد الذي يقدمه الفرد ومدى كفاءته.

5- مجالات التنشئة التنظيمية:

تمثلت مجالات التنشئة التنظيمية في أربعة أبعاد تم تلخيصها حسب "الكاز" كما يلي:²

القيم الأهداف وثقافة المؤسسة: حيث يتعلم الموظف الجديد قواعد العالقات في السلم الهرمي نظام الأجور، التآلف مع الثقافة، والأشكال غير الرسمية داخل المنظمة، أي هي تتمثل في اكتساب الفرد قيم المؤسسة و الامتثال لها، وفي الأهداف التنظيمية حيث يضع في أولوياته أهداف المؤسسة ومصحتها، ثم اكتساب الثقافة التنظيمية والعمل على أساسها.

قيم الجماعة، المعايير، التسيير، الصداقة: في هذا المجال يتعرف العامل الجديد على زملاء العمل، الاندماج في جماعة العمل، فهم أسلوب سلوك الآخرين، واعتماد سلوك مناسب، اكتشاف علاقات النفوذ والسلطة والمصالح السياسية لكل عضو في المؤسسة، تمثل أيضا جزء من عملية التنشئة الاجتماعية فالتكامل والاندماج الاجتماعي يتم عن طريق الاتصالات وسلوك التعاون داخل فريق العمل والتنظيم طريقة العمل.

المهارات والمعارف المكتسبة: رغم تكوين العامل الجديد على المنصب، إلا أنه عليه تعلم الإجراءات، القوانين، المصطلحات الجديدة للعمل؛ إكتساب قدرات مثل السرعة في عمل، الدقة، القدرة على احتمال العمل.

ولكي يصبح الفرد فعال أكثر و يجب عليه رسم خطط و بطاقات معرفية خاصة به، وتمثل تسلسلا لمهامه المختلفة.

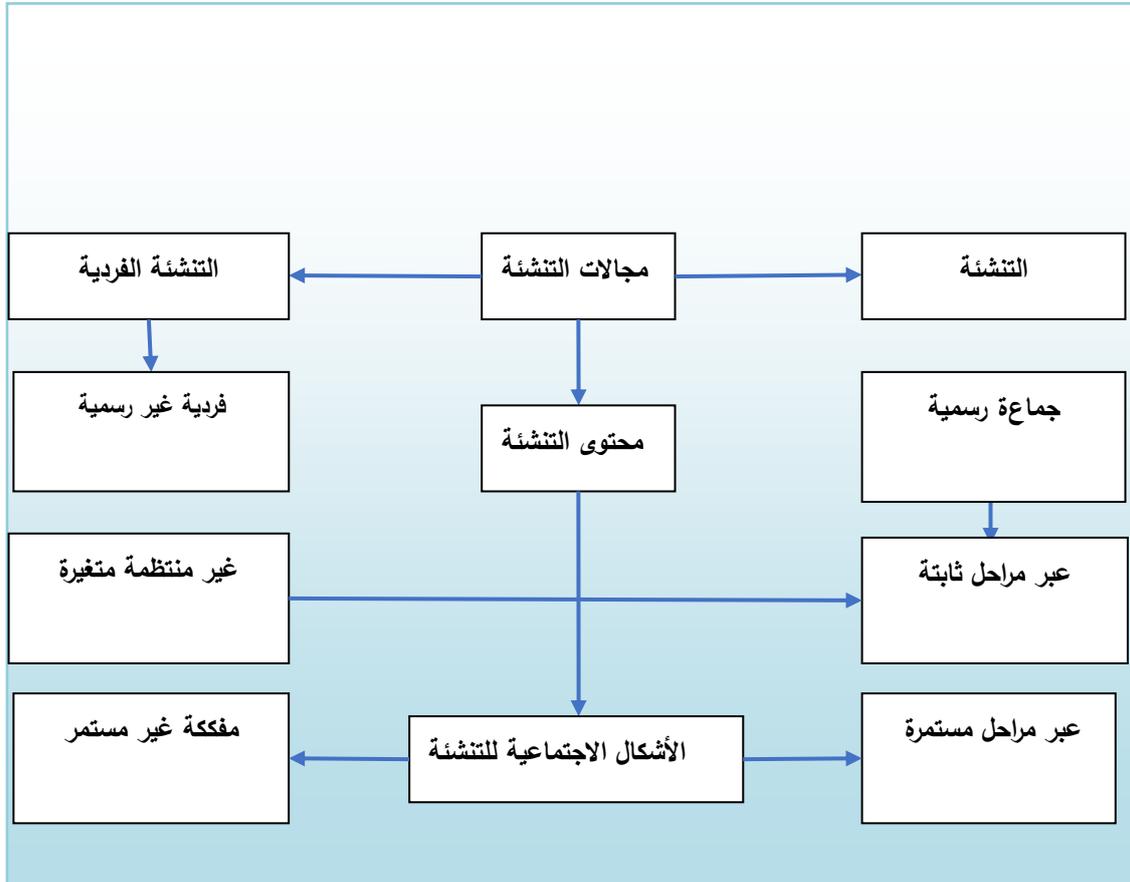
¹ طوبلة كريمة: الدافعية و الرضا الوظيفي و تأثيرها على أداء الإطارات ، رسالة ماجستير في علم النفس تنظيم و عمل، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2007، ص 19.

² شيماء بوسالم ، التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية التنظيمية لدى العمال ، مذكرة مقدمة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع ، دراسة ميدانية بمؤسسة الخزف الصحي بالميلية ، جيجل ، 2021-2022، ص81.

تغير الفردي المتعلق بالهوية وصورة الذات: إن تقدم الفرد الجديد للمنظمة يصاحبه نمو للهوية الفردية يتعلم من تلقاء نفسه ويحدد مساره المهني، يكتشف قدراته، مواهبه، دوافعه، حاجاته اتجاهاته وقيمه، يكتشف أيضا أن لديه توقعات وأهداف جديدة، حيث يترجم هذا التغير من خلال تحول السلوك التفاعلات، وطريقة الملبس، وهذا الأمر حسب "لويس" يترك المجال للتخلي عن هويته القديمة إذ يعيش الموظف الجديد مرحلة مربكة ومقلقة للغاية.¹

¹ شيماء بوسالم مرجع سابق، ص 82.

شكل رقم(01): يمثل مجالات التنشئة التنظيمية¹.



¹ - لبحر ميلود، التنشئة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المهني عند المرضين، أطروحة دكتوراه في العلوم في علم النفس التنظيم والعمل، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة وهران 2، 2015، ص 62.

6_ نماذج التنشئة التنظيمية :

هناك نموذجان إثنان ممكنان من التنشئة التنظيمية ، نموذج مؤسساتي ونموذج فردي ، ويمكن التمييز بينهما من حيث مدى اهتمام المنظمة بهما¹ :

6-1- التنشئة الفردية :

تتميز التنشئة الفردية " التكوينية " بتجربة أولى مرتجلة بتكوين مبدئي غير رسمي وبأنشطة عشوائية متنوعة ومؤطرة نسبية ، في هذه الحالة يميل الموظف الى تنشئة نفسه وهو ما يسيء الى عملية انخراطه التنظيمي ويؤدي عدم تخطيط التنظيم لتبادل مهارات العمل في هذا النموذج الى تحديد العامل لحرية تحركاته الفردية ، مما يشكل هوية التفاوض لدى العمال ، وذلك من خلال تكوينهم بطريقة غير رسمية .

التنشئة المؤسساتية :

إن التنشئة المؤسساتية المعيارية ، مبنية وتشجع على تكيف الموظف الجديد في المنظمة من خلال تكوين العامل بأنشطة دورية معدة مسبقا ، وتخطيط التنظيم لتبادل مهارات العمل تؤدي تشجيعه على الانخراط التنظيمي ، وتكيفه معه علاقات رسمية للتنظيم ، وعلى تقبل دوره واستيعاب الثقافة التنظيمية .

كما أن عملية التنشئة التنظيمية هي تقنيات تساعد العاملين الجدد على التكيف مع ثقافة المنظمة و تسهل عملية التعلم واكتساب مهارات اجتماعية وتنظيمية في وقت قصير.

وبناء على نماذج التنشئة التنظيمية فإن عملية التنشئة التنظيمية تحظى بأهمية بالغة لما لها من أثر على توجيه العاملين الجدد ، وتلقينه مهارات جديدة، وهنا يبرز دور المنظمة من خلال اهتمامها بالجانب الفردي للعامل، والذي يعني به من الناحية الاجتماعية التي يكون عليها ومن ثم تهتم بالجانب التنظيمي للعاملين ، ومدى انخراطهم في ثقافة المنظمة ، واكتساب السلوكيات التنظيمية والوظيفية.

¹ شيماء بوسالم ، مرجع سابق، ص 76.

خلاصة الفصل:

في ظل تزاخم الأعمال في منظمات العمل المختلفة كانت الحاجة لإستخدام أساليب تنظيمية تضبط زمام الأمور، وتسيطر على العمل الداخلي، لضمان استمرارية العمل في المنظمات، وتحقيق أهدافها بتطبيق استراتيجيات مختلفة في نظام العمل، وعلى أي حال لا يمكن للمدراء العصريين أن ينجحوا في أعمالهم، ويحققوا أهداف مؤسساتهم إلا بوضع أسس متينة للتنظيم الإداري بالإعتماد على خطوة جوهرية أساسية من خلال التنشئة التنظيمية، ومن المعروف أن هذه الخطوة هي المحور الأساسي لتشكيل هوية العمال داخل المؤسسة، وعليه تم في هذا الفصل التطرق إلى أهم العناصر التي جمعت مختلف المعلومات و المعارف حول التنشئة التنظيمية ، وقد ساعدت هذه العناصر في زيادة الرصيد المعرفي حول موضوع الدراسة.

الفصل الثالث:

هوية العامل

تمهيد



أهمية الهوية



تصنيفات الهوية



أبعاد الهوية



محددات الهوية



مراحل تشكل هوية العامل



آليات تشكل هوية العامل



خلاصة الفصل



تمهيد:

يعتبر العمال هم اللبنة الأساسية لأي مؤسسة ، فهم الذين يضمنون نجاحها واستمراريتها ، لذا أصبح بناء هوية العامل أمراً بالغ الأهمية للحفاظ على عاملين ملتزمين ومنتجين فهوية العامل تشير إلى الشعور بالانتماء والارتباط بمكان العمل، والتوحد مع قيم وأهداف المؤسسة.

حيث تتأثر هوية العامل بالعديد من العوامل، بما في ذلك ثقافة المؤسسة السائدة، وبيئة العمل الآمنة والداعمة، والعلاقات الإيجابية مع الزملاء والمشرفين كما تلعب فرص التطوير المهني وتوفير التدريب والتطوير المستمر وتشجيع المشاركة والتواصل الفعال دوراً كبيراً في تعزيز هوية العامل وشعوره بالرضا الوظيفي ومن هذا المنطلق سيتم تسليط الضوء في هذا الفصل على أساسيات تشكيل هوية العامل والمتمثلة في مراحل وآليات تشكيل هوية العامل بالإضافة إلى أهمية وتصنيفات هوية العامل وكذا أبعاد ومحددات هوية العامل.

1- أهمية الهوية:

تتمثل أهمية الهوية المهنية فيما تعطيه للفرد من شعور اتجاه مهنته، وانعكاس طبيعة البيئة التنظيمية على هويته ومنها¹:

- الرضا عن نظم وأساليب وإجراءات العمل.
- الرضا عن الوظيفة لشاغلها من إشباع لحاجاته، وما نتيجة العلاقة مع الآخرين في محيط العمل (رؤساء، زملاء، مرؤوسين).
- تعد الهوية المهنية بعد من أبعاد هوية الشخص النفسية والاجتماعية، ولكنها في نفس الوقت محددة لأنماط من تفاعلات هذا الشخص في المجالات الاجتماعية التي يتواجد فيها وينشط داخلها كراشد مسؤول عن مهنة معينة.
- إدراك العامل لهويته المهنية له تأثير على تفسيره الذاتي والرضا الوظيفي، كما تمثل الهوية المهنية أحد جوانب تشكيل هوية الأنا لدى الفرد، وبالتالي فهي مؤشر على التوازن والإنسجام، والتوافق النفسي والاجتماعي.
- بالنسبة للفرد تمثل حاجته للإندماج الاجتماعي، من أجل تحقيق نوع من الاعتراف بالذات، في هذه الحالة تصبح الهوية المهنية شعور بالانتماء إلى مهنة نابعة من نشأة اجتماعية، تتطابق مع المعايير الاجتماعية.
- الهوية المهنية تعمل على صياغة الاتجاهات، والمعتقدات، والأهداف الشخصية التي تحدد سلوكيات الأفراد، وتؤثر في أسلوب حياتهم، وطرق أعمالهم، واختيار اهتمامهم المهنية، وفعاليتهم الاجتماعية، ذلك أن كل فرد يبحث عن مكانته، والأدوار الشخصية التي يقوم بها داخل منظمته.
- لها تأثير على العديد من النتائج في بيئة العمل، فكلما زاد شعور العاملين بالهوية المهنية، زاد إيمانهم بالمنظمة، وزادت معها السلوكيات الإيجابية، وبالتالي تصبح أهداف المنظمة أهدافاً لهم ونجاحها أو إخفاقها مرتبط بهم.²

¹ - عبد اللطيف وآخرون: دور الثقافة التنظيمية بالتنبؤ بقوة الهوية التنظيمية. مجلة جامعة دمشق الاقتصادية والقانونية، المجلد 26، العدد 2، 2010، ص 131-132.

² عبد اللطيف وآخرون: مرجع سابق، ص 132.

- ترتبط الهوية المهنية أيضا، بكل ما يشعر به الأفراد داخل المنظمة، وتفكيرهم بها وإتجاهات المشتركة، التي يحملونها اتجاه منظماتهم، تتكون من خلال جهود القادة لإتمام عملية التنشئة التنظيمية، وذلك بتقريب الهوية الثقافية بين العاملين بالهوية التنظيمية.

3-أبعاد الهوية المهنية:

يمثل موضوع الهوية مبحثا هاما في مجال سوسيولوجيا العمل والتنظيم، و اليوم و بإعتبار التنظيم فضاء للتنشئة الإجتماعية والثقافية، فقد كانت الحاجة لدراسة مختلف الجوانب المؤثرة عليه، من بينها الهوية المهنية التي حاولت الدراسة الحالية الإحاطة ولو بالقليل من جوانبها المختلفة وإبراز أهميتها في المنظمات المعاصرة، وتتجلى أبعاد الهوية المهنية في ما يلي:

3-1-هوية الفرد:

تعرف هوية الفرد داخل المنظمة من خلال الخصائص الثقافية، و الدينية والإجتماعية والمهنية للجماعة التي ينتمي إليها، و الخصائص التي يكتسبها من خلال تفاعله مع التنظيم الرسمي، و التنظيم غير الرسمي داخل المنظمة.

3-2-هوية الجماعة:

تعرف هوية الجماعة من خلال الخصائص التي تميزها وهي الخصائص الإجتماعية، و الثقافية، و الدينية و السياسية، و المهنية، و الجمهورية، و كذا العرقية، التي تجعلها تتكامل و تتوحد عليها، و تبني علاقاتها داخل العمل على أساسها.

3-3-هوية المؤسسة:

هي مجموع الخصائص الإجتماعية، و الثقافية، و الدينية، و الجغرافية، التكنولوجية العلمية، التسييرية، القيادية، و الإنتاجية، التي تراكمت لدى المؤسسة منذ إنشائها و التي تميزها عن غيرها من المؤسسات¹.
حسب ما تقدم فإن أبعاد الهوية المهنية محصورة بين ثلاث عناصر أساسية هي: الفرد و الذي يمثل المحور الأساسي للعملية الإنتاجية من وجهة نظر المؤسسة، و الجماعة إذ يحتل زملاء العمل مكانة هامة في بناء

¹ - شيماء بوسالم، التنشئة التنظيمية و تشكل الهوية المهنية لدى العمال -دراسة ميدانية بمؤسسة الخزف الصحي بالميلية-جيجل، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص تنظيم و عمل، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، 2021-2022، ص 89.

العلاقات المهنية في الوسط المهني و التنظيمي، و المؤسسة التي تؤثر بواسطة ثقافتها التنظيمية و قيمها على الفرد و الجماعة معا، أو بالأحرى الهوية المهنية، هي مزج بين الفردي و الجماعي كما أنها ترجمة للفرد و الإنتماء داخل المؤسسة، فبناء الهوية المهنية يتم انطلاقا من الذات الداخلية للفرد التي يقصد بها سماته الشخصية و النفسية، وصولا إلى الموضوع الخارجي المتعلق بالجماعة و ثقافة المجتمع ككل إضافة إلى طبيعة ثقافة منظمات العمل.

4- تصنيفات الهوية:

لقد طرحت عدة تصنيفات للهوية، وذلك لتعدد الباحثين و اختلاف تخصصاتهم و نظراتهم و تصوراتهم حول الهوية، فهذه التصنيفات ليست محصورة و المقيدة بالواقع الفعلي و العلمي و الزماني و المكاني، بقدر ما هي مرنة يستخدمها الباحث حسب شروط بحثه، و ما التصنيفات التي سنذكرها إلا لفك اللبس عن مفهوم الهوية و التداخل في أبعادها و مؤشراتهما بين الهوية الفردية و الهوية الاجتماعية و الهوية الثقافية.

الهوية الفردية:

يطرح البعد المزدوج للهوية الفردية إشكالا أساسيا ما بين تلك الرغبة في التميز كفرد أو في إثبات نفسه مع الآخرين من خلال إمتداد الهوية في نسق من الرموز و القيم الممتدة في قيم الجماعة و أدوارها و وظائفها و التي يقصد بها أن الهوية أداة تسمح بالتفكير بالعالقة الموجودة بين الجانب النفسي و الاجتماعي للفرد، أي أنها تعبر عن محصلة مختلف التفاعلات المتبادلة بين الفرد و محيطه.

لذلك فهي مظهر من مظاهر الذات ناتج عن إدراك الأفراد لانتماءاتهم الاجتماعية، و يعبر عنها من خلال الدلالة العاطفية لهذا الانتماء اعتمادا على تصنيف و انسجام التصور الاجتماعي للذات.¹

غالبا ما يستعمل مصطلح الذات للدلالة على الهوية الشخصية، التي تشمل مجموع الخصائص التي يملكها الفرد، و تمنح له قيمته الاجتماعية و العاطفية، فهذه الهوية تقتضي تعريف الذات. بحيث يتضمن الفكرة التي يكونها الفرد من نفسه من جهة، و الشعور بأنه لم يتغير من جهة أخرى. فيشمل ذلك مظهرين هما الشعور بالذات و تقديرها الذي يعتمد على تحقيق الطموحات من أجل الموافقة الاجتماعية و التمثيل، كما تشمل الهوية الشخصية التاريخ الشخصي و الوضعية و المكانة و الأدوار و القيم و الدافعية و القدرات. و تركز الهوية الشخصية على الجسد و نزواته من عواطف و انفعالاته. الوعي و الشعور بالانتماء،

¹ صغير حسام ، دور الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية العامل بمراكز التكوين المهني ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر، دراسة ميدانية بمركزي التكوين المهني و التمهين التلي و زارع عبد الباقي ، تخصص علم الاجتماع تنظيم و تنمية ، جامعة العربي التبسي، تبسة ، 2018 ، ص

والشعور بالوحدة والتماسك. والشعور بالتميز والاختلاف عن الآخرين، والشعور بالقيمة تقدير الذات الشعور بالاستقلالية والثقة. وأن التفاعل بين هذه المشاعر المكونة للهوية تحدد بقسط كبير نوعية وحالة الهوية، وقد نظر السيد عثمان إلى الذاتية والتي تشير على أنها ذلك إنتاج المستفرد الذي تصنعه الذات وتصوغه.

✚ هوية الفرد:

هي إدراك الفرد نفسيا واجتماعيا لذاته، والدراسة التي توحد الذات مع وضع إجتماعي معين أو مع تراث ثقافي معين. فالإحساس بالهوية هو الأمر الذي يجعل شخصا ما يشعر بكونه ، وعلى ما هو عليه مع مرور الزمن، أو بمعنى آخر هي نسق من الأحاسيس والتمثلات التي يستطيع بواسطتها الفرد الإحساس بتميزه، وهذا المعنى فهوية الفرد هو ما يجعله مماثل لنفسه ومختلفا عن الآخرين، وقد عرفها " بيير تاب TAP Pierre بأنها: " المسافة التي يقطعها الفرد بين محاولة التمييز عن الآخرين، واضطراره للتطابق معهم، إنها جهد دائم لتوحيد آليات الذات، وانسجامها الداخلي، يبطل ضرورات قوالب الثقافة التي يعيشها الفرد والمجتمع الذي نشأ فيه، وذلك الإبطال نفسه هو الذي يدفعه لتحديد تميزه، ورسم حدود هويته الفردية، وتتواصل عملية الإثبات والإبطال والعودة إلى الإثبات مدى الحياة.

✚ الهوية الثقافية: إذا كان الإنسان إنسان ثقافة معينة، فإن هويته تتحدد بانتمائه إلى تلك

الثقافة، التي هي نتاج نشاط الأفراد وحصيلة تفاعلهم مع بعضهم البعض من جهة وتفاعلهم مع بيئتهم من جهة أخرى وأن الإنسان باختلاف ثقافات المجتمع، فهو كائن إجتماعي تواصلية، فتعتبر الهوية الثقافية بمثابة الصورة التي تكونها جماعة ما عن نفسها ويستنبطها أفرادها من خلال ثقافتهم، لذلك فالهوية الثقافية تعتبر أيضا الرمز أو المقام المشترك بين هوية الفرد وثقافته. أو النمط الذي يميز فردا أو جماعة أو ثقبا من الثقوب عن غير، حيث أنه وفقا لمختلف المحددات التاريخية والنفسية والاجتماعية والثقافية، فيمكننا القول بأن الهوية الثقافية هي موضوع سيرورة شأنها شأن الوجود، فهي موضوع ينتهي إلى المستقبل بقدر ما ينتهي للماضي فالهويات الثقافية تنبثق من أماكن لها تاريخ فهي تسير ما في اتجاه الانتشار¹.

✚ الهوية الوطنية: تعتبر من اهتمامات الدولة وتعني إيجاد تطابق وتوافق أو توازي بين الكتلة

الاجتماعية وديموغرافية ورقعتها الجغرافية التي تمارس عليها نتائجها الاجتماعي، وتعتبر من خلالها عن نفسها عبر نمطها الثقافي الخاص بها. فالهوية الوطنية هي مفتاح لتغيير البيئة الاجتماعية في ظل سلوكيات الدولة اتجاه هذه البيئات، فمنذ نشأة النظم السياسية بدأ العالم ينقسم إلى

¹ صغير حسام ، مرجع سابق، ص ص 62-64.

أوطان محددة وتممايزة ثقافيا وجغرافيا وأصبح الأفراد يعرفون ذاتهم إنطلاقا من إنتماءهم لموطن ما، مع ما يصاحب ذلك الشعور حيث كل شخص يولد ومعه ذلك شعور معين من الوطنية وله حساس بوجودها والسلالة التي ينحدر منها وجنسه، كلها معلم موضوعية للهوية الوطنية كل من يتقاسم هذه المعالم الموضوعية وتطبعهم بطابع متميز عن الهويات الأخرى.¹

5-محددات الهوية:

تتحدد الهوية من خلال عدة عناصر تمثل مرجعيات يمكن الإستناد عليها لتحديد هوية معينة²:

3-1-المكان و البيئة المشتركة:

ترجع الهوية إلى وجود مكان، أو رقعة جغرافية موحدة (هوية وطنية) أو إلى مؤسسة معينة (هوية تنظيمية مهنية) هذا ما يسمح للفرد بإكتساب مكانة معينة وأدوار محددة ولتحديد الهوية المهنية للعامل لا بد من الرجوع إلى مكان نشأته المهنية، فهوية العامل تختلف من مؤسسة لأخرى ومن مجتمع لآخر.

3-2-الزمن و التاريخ المشترك:

يشكل تاريخ الجماعة منطلقا لتحديد هويتها، تجدر هوية الجماعة في تاريخها وكذلك فيما يتعلق بالهوية المهنية، فهي تتحدد من خلال تاريخ جماعة العمل من جهة و التاريخ أو المسار المهني للفرد.

3-3-نشاط و ثقافة مهنية مشتركة:

ترتبط الهوية المهنية لجماعة عمل معينة بطبيعة النشاط الممارس و الذي يكتسب الأفراد من خلاله ممارسات و قيم و عادات مشتركة، فتواجد عامل في مكان ما قد يختلف عن عامل آخر في مؤسسة أخرى و مجتمع آخر، غير أنهم يشتركون في نشاط معين.

3-4-الديموغرافيا:

وتشتمل على عدد أفراد الجماعة، و توزيعاتهم وفق الجنس، و العمر، و النشاط فالعوامل الديموغرافية تؤثر بشكل كبير في تحديد الهوية المهنية، فمثلا العمل في المناجم أو المصنع يرتبط تاريخيا بحكم ممارسته بجنس الذكر.

¹ صغير حسام ، مرجع سابق، ص ص 65.

² - شيماء بوسالم، المرجع السابق، ص 90.

إجتماعيا في الدخول و الإندماج في منظمة جديدة و التغيرات التي تصاحبها، تختبر بواسطة ذاتية الهويات الأدوار، الشخصيات تسقط تصورات ممكنة بشأن مستقبل الأفراد.

6- مراحل تشكل هوية العامل:

تحدث مراحل عملية تشكل هوية العامل داخل المؤسسة عبر ثلاث مراحل¹:

1. مرحلة الحذر والتطبع: حيث يبني العامل الجديد في هذه المرحلة مجموعة من التوقعات بشأن وظيفته، مهامه ودوره داخل المؤسسة التي إلتحق بها.

2. مرحلة التعلم والتأقلم: وما يحاول التعرف على الأدوار المختلفة والمتباينة التي يؤديها أعضاء جماعة العمل، كما يعمل على تعلم الأدوار التي يؤديها وبالتالي يتمكن من إكتشاف المعايير التي تحكم هذه الجماعة وفي هذه المرحلة يبدأ العامل الجديد بتكوين علاقات إجتماعية مع بعض أعضاء الجماعة.

3. مرحلة إتقان الدور والتكيف معه: يتقن الفرد من خلال هذه المرحلة دوره ثم ينتقل إلى مرحلة أخرى يصبح فيها عضوا دائما في الجماعة، مما يسمح له بمعرفة دقيقة لجميع جوانب معايير جماعة العمل.²

مستمرًا للتكوين وتحسين المستوى ومسايرة التقنيات الجديدة قصد تحسين وتطوير معارف العامل واعطائه فرص للترقية، بحيث تعد هذه العملية بمثابة حافز له أثربالغ في فاعلية العامل وقوية علاقته.

7- آليات تشكل هوية العامل:

هناك ثلاث آليات لتشكل هوية العامل يذكرها فيليب برنو "Bernoux Philippe وهي:

أ. التكوين: المركز الأساسي الذي يبني عليه المتربص طموحه وتصوره يعد مضمون التكوين والمقررات الدراسية للمستقبل المهني واستعداده للعمل بحيث يكتسب المعارف النظرية العلمية حول المجال المهني الذي يريد أن ينتسب إليه، والتكوين لا يقتصر على تلقين المعارف النظرية، وحشو دماغ المتلقي بها.

بل يمتد إعطاء المتربص فرصة للتعرف عن قرب من خلال تربصات ميدانية، وتفاعل مع ذوي الخبرة الميدانية، تنساب للمؤسسة، ليس كأجير بل كشريك في نجاح وتحقيق أهداف المؤسسة، تأهلهم لبناء

¹ سليبي فاطمة، دور المناخ التنظيمي في تشكيل هوية العامل داخل المؤسسة الجزائرية ، دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية هدام التيجاني، بئر العاتر ولاية تبسة ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر الأكاديمي في علم الاجتماع تنظيم وتنمية ، جامعة العربية التبسي ، تبسة ، 2018، ص 69-70.

² هناء كربوسة: الهوية المهنية لدى بعض أساتذة جامعة قاصدي مرباح ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي في علم النفس عمل وتنظيم، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، السنة الجامعية 2017 ص ص 19-20

علاقة إنتماء وإعطاء العامل قناعة راسخة بأن نجاحه مرتب وبنجاح المؤسسة التي يعمل فيها وأن تطوره مرتبط بتطورها وبذلك يصبح التكوين عامل من عوامل بناء المسارات، ولذلك يجب أن تتكيف المقررات الدراسية مع مقتضيات المهنة وخصوصياتها وأهداف المؤسسة المهنية للعمال والتحويلات التي يشهدها المحيط الاجتماعي والاقتصادي كما أن التكوين لا يتوقف بمجرد دخول العامل إلى المؤسسة، بل يجب أن يكون هنا برنامجاً¹.

ب. الخبرة المهنية: يلعب عامل الزمن دور هام في تمكين العامل من إكتشاف ذاته وقدراته ومدى تعلقه بالمهنة الإنسانية مع مختلف الفاعلين الاجتماعيين المؤسسة وبناء علاقات إجتماعية وواعين ومن خلال الزمن يتمكن العامل أيضا من إكتشاف أسرار المهنة والاحتكاك مع من له خبرة ودراية بأساليب العمل بحيث تمكنه من التحكم في التقنية وتأهله لاكتساب مكانة يوظفها لتعزيز دوره وبناء شخصيته المهنية والاجتماعية في عالم الشغل حيث يؤكد سان سوليو أن ممارسة مهنة معينة أو التحكم في تقنية مرتبط بمعايير العلاقة التي تحكمه بالآخرين، بمعنى أن كفاءات العامل في إنجاز عمله مرتبط بدرجة وطبيعة العلاقات الاجتماعية التي تربطه بالآخرين، لذلك فإن الوضعية المهنية والمسار المهني للعامل وعلاقات العمل تلعب دورا هامة في تشكل هوية العامل وذلك عبر تعزيز الروابط الاجتماعية بين الفئات المهنية المؤسسة ككل.

ج. الاعتراف بالانتماء: يقول أليساندرو بيزونو أن هويتنا محدد من قبل الآخرين، أو بالأحرى عن طريق الاعتراف الذي يمنحه الآخرون، لهويتنا عن طريق المقاصد والصفات التي ينسبوننا لها، وحسب سانسوليو انتمائه للمؤسسة .

بين أن هناك عالقة وطيدة الاعتراف بالانتماء وتشكل الهوية، بحيث لا يمكن أن تتشكل هوية لانتماء لمجموعة معينة دون أن تعترف أو تتقبل وهذه المجموعة بإنتماء الشخص لها، بمعنى الالتزام بألية الاعتراف المتبادل لكل طرف ودوره في تحقيق أهداف التواصل الاجتماعي بين مختلف الفاعلين على أساس المؤسسة، وبالتالي تأكيد وجوده الفعلي كعامل فاعل ينتمي إلى فئة مهنية معينة.

¹ رونالد دي ريجيو: المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي ترجمة فارس حلمي، عمان، ط 1، 1999، ص ص 363.366.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل حاولنا تسليط الضوء على أبرز مراحل تشكل هوية العامل داخل المؤسسة و كذلك الإشارة إلى أهميتها في البيئة التنظيمية ،على اعتبار أن الهوية تكون نتيجة الممارسات اليومية للعامل داخل المؤسسة ،كما أن المراحل التي تمر بها هوية العامل قد تشكل تطورا في شخصيته إلى الأفضل وتجعله يتفاعل مع البيئة التنظيمية بشكل جيد ، وهذا التفاعل الإجتماعي يزيد من ولائه للمؤسسة.

الفصل الرابع:

إجراءات الدراسة

تمهيد



مجالات الدراسة



مجتمع الدراسة



عينة الدراسة



منهج الدراسة



أدوات البحث الميداني



خلاصة الفصل

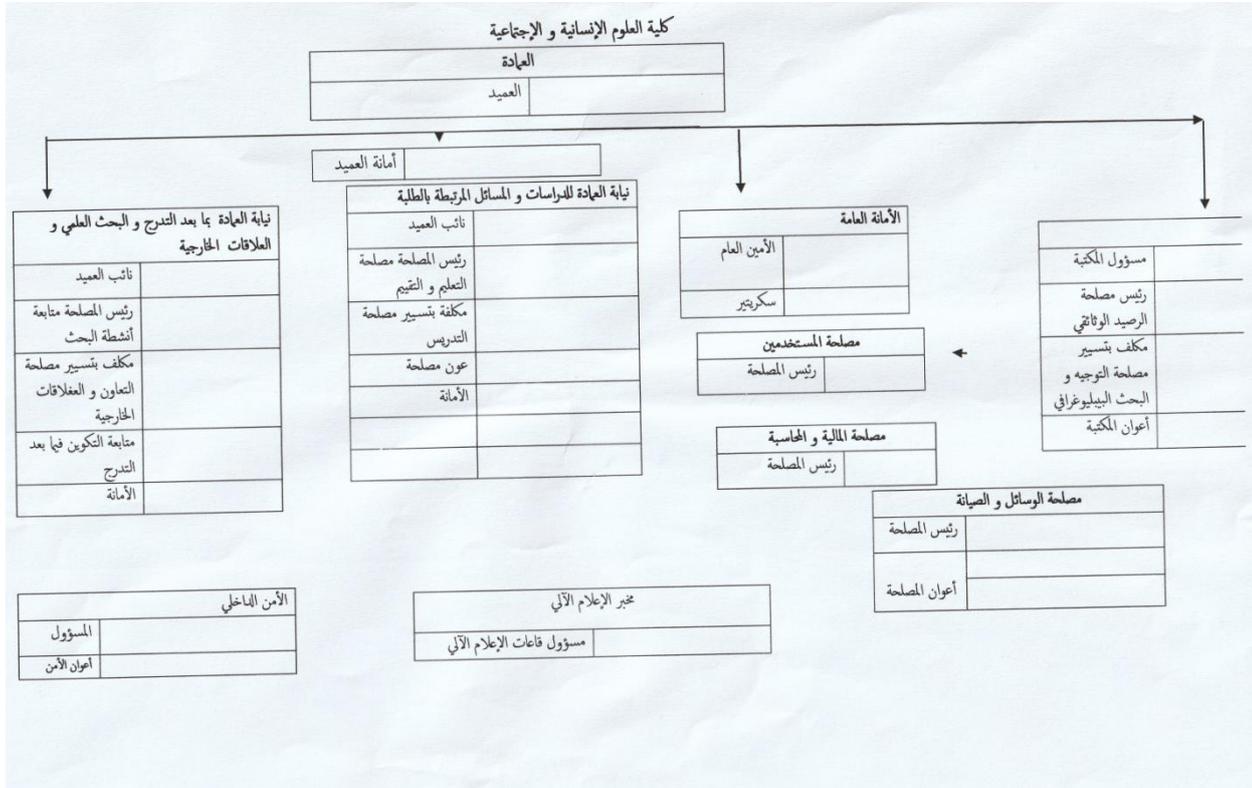


تمهيد:

لقد تم اتخاذ هذا الفصل الميداني لإجراءات الدراسة بجامعة دريد عبد المجيد كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة - تبسة - كمكان خصب إجراء الدراسة الميدانية أين يتم إبراز التكامل بين ما هو نظري وما هو تطبيقي في الدراسة الحالية وكتكملة للفصول النظرية السابقة، وللإحاطة بأبعاد، ومؤشرات فرضيات الدراسة الحالية، فكلا الجانبين مكملًا للآخر في المعلومات المقدمة عن التنشئة التنظيمية، وبناء هوية العامل حيث خصص هذا الفصل بما يتعلق بمجالات الدراسة من حيث المجال المكاني المجال البشري المجال الزمني ومنهج الدراسة المعتمد عليه في البحث الحالي، إضافة إلى الأدوات التي تم الإعتماد عليها في جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالموضوع محل الدراسة، وصولاً إلى مجتمع الدراسة وأساليب التحليل المتبعة.

1-مجالات الدراسة:

- تتمثل مجالات الدراسة في أي بحث سوسيوولوجي في المجال المكاني، والمجال البشري والمجال الزمني الذي تمت فيه الدراسة، فتحدد هذه المجالات خطوة أساسية في أي بحث مما يضيف عليها مصداقية ويضمن الموضوعية والعلمية في تناول الموضوع محل الدراسة من جانب أوسع.
- أ.المجال المكاني:يقصد بالمجال المكاني، المكان أو النطاق الذي أجريت فيه الدراسة الميدانية، وقد تمت هذه الدراسة الميدانية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة دريد عبد المجيد - تبسة- والتي تعتبر كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية واحدة من ستة كليات تضمها جامعة الشيخ العربي التبسي - تبسة - وهي بتعداد طلبتها الذي يناهز 3500 آلاف طالب تتصدر قائمة الكليات بصفتها الأكبر ضمنها ومن الواضح أن شعبيتها التي فاقت بقية الكليات ترجع أساسا إلى مجالات التكوين التي تفتحها لطلبها وما تقدمه من مجالات للتكوين المستقبلي المتنوع بين تخصصات الشعب الرئيسية للعلوم الإنسانية و العلوم الإجتماعية و فرع العلوم الإسلامية.
- الشكل التالي : يوضح الهيكل التنظيمي الذي تعتمد عليه كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية .



ب. المجال الزمني: ويقصد به المدة الزمنية التي استغرقتها الدراسة بشقيها النظري والميداني، حيث تم فعليا البدء في تشكيل هذه الدراسة، وإتمامها في الشكل النهائي الذي تقدم به بمجرد الموافقة على الموضوع مع المشرف، بعد أن كانت هناك قراءات أولية حوله، تعمقت أكثر بعد وضع خطة عمل تشمل الجانب النظري والميداني لهذا البحث العلمي. وبدأ العمل فعليا حول هذا الموضوع بشهر فيفيري 2023، ولأن هذه الدراسة تتوخى بناء تصوري ونظري حول التنشئة التنظيمية ودورها في بناء هوية العامل فقد احتاجت بعض الوقت للتدقيق في المادة العلمية النظرية التي يمكن من خلالها شرح هذا التصور النظري في إشكالياتها وفصولها النظرية وذلك بالشروع في البحث عن المعلومات ومصادر حول الموضوع، وتطبيقها في البحث النظري. وفي هذا الصدد تفصل الدراسة الحالية ما سبق الحديث عنه فيما يخص المجال الزمني في المراحل الموالية:

أ. المرحلة الأولى: كانت بتاريخ 23 أبريل 2023 أين تمت زيارة الكلية وأخذ الموافقة من رئيس الكلية لإجراء الدراسة الميدانية هناك، ثم القيام بزيارة استطلاعية لميدان البحث بعد طلب تسهيلات من إدارة الكلية لغرض جمع المعلومات حول كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة دريد عبد المجيد تبسة .

ب . المرحلة الثانية: استمرت من يوم 12 ماي 2023 أين تم توزيع الاستمارات في المؤسسة والانتظار قرابة 4 أيام للرجوع، بعدها تم جمع الاستمارات الموزعة، وفي هذه الفترة تم التفرغ للفصول النظرية، وبتاريخ 16 ماي 2022، تم الذهاب للكلية محل الدراسة الميدانية لاسترجاع الاستمارات، وجمعها وتحليل النتائج المتحصل عليها.

3-المجال البشري :

المجتمع الأصلي يتحدد بطبيعة البحث وأغراضه، وهو المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها النتائج ذات الصلة بالمشكلة المدروسة ، ويتمثل المجال البشري في العدد الكلي لمجتمع الدراسة والمجال البشري في الدراسة الحالية هو تعداد العاملين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية 52 عاملا.

4-منهج الدراسة :

في البحث السوسولوجي يكون اختيار المنهج مرتبطا بطبيعة موضوع الدراسة، الذي يفترض اختيار منهج مناسب، وبما أن موضوع الدراسة الحالية هو التنشئة التنظيمية ودورها في بناء هوية العامل تم اعتماد

المنهج الوصفي، نظرا لأنه المنهج الأكثر ملائمة لطبيعة الموضوع المدروس وذلك على أساس موضوع التنشئة التنظيمية وهوية العامل، وطبيعة المتغيرين وأبعادها.

فالمنهج الوصفي: "يهتم بالتعرف على معالم الظاهرة أو المشكلة وتحديد أسباب وجودها وتشخيصها والوصول إلى كيفية تغيرها"¹. ولا يقتصر المنهج الوصفي على التعرف على معالم الظاهرة وتحديد أسباب وجودها، وإنما يشمل كذلك تحليل البيانات وقياسها وتفسيرها والتوصل إلى وصف دقيق للظاهرة ونتاجها.

وعلى هذا الأساس تم اختيار المنهج الوصفي لوصف وتحليل الدراسة الحالية بصورة موضوعية وبطريقة دقيقة لأنه من خلاله يمكن تقديم إيضاحات متعلقة بالموضوع، والوصول إلى تفسيرات منطقية تسمح بوضع أطر محددة للموضوع ، وأيضا يساعد في تحديد النتائج المتحصل عليها في تحقيق المصادقية في البحث ، نظرا لأهمية هذه الدراسة التي تهدف للكشف عن دور التنشئة التنظيمية في بناء هوية العامل فهي تدخل ضمن الدراسات الوصفية القائمة على التحليل، وتفسير البيانات، والمعلومات سوسولوجيا.

5-عينة الدراسة:

5-1-كيفية إختيار عينة الدراسة:

من بين الخطوات التي يمر بها الباحث ،هو اختياره للعينة التي تمثل مجتمع البحث تمثيلا صحيحا للمجتمع الأصلي ،وكما ذكرنا سابقا أن مجتمع البحث المقصود بالدراسة هو فئة الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، ونظرا لأن حجم مجتمع الدراسة صغير ارتأينا استخدام المسح الشامل وهو أسلوب يتم من خلاله جمع البيانات من جميع عناصر المجتمع المدروس ، وبالتالي شملت العينة جميع أفراد مجتمع البحث والمقدرة بـ52 مفردة من عمال الكلية .

5-2-خصائص مجتمع الدراسة:

يمكن تفسير عرض النتائج وتحليلها بشكل عام على أنه عملية تحليل البيانات وتفسيرها بطريقة تساعد على فهم النتائج والتوصل إلى استنتاجات مفيدة. قد يشمل هذا تجميع البيانات، وتحويلها إلى جداول أو رسوم بيانية، وتطبيق الإحصاء والتحليل الرياضي، والبحث عن العلاقات والأنماط في البيانات. كما يمكن

¹ خالد حامد: منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، دار الجسور للنشر والتوزيع ، الجزائر، ط2، 2008، ص 47.

أن يساعد تحليل النتائج وفهمها على تحديد العوامل التي تؤثر على متغيرات الدراسة وأيضاً على تحديد الإجراءات اللازمة لتحسين النتائج في المستقبل.

6-أدوات جمع البيانات

إن القيمة العلمية لأي بحث، تقاس بالنتائج التي يتم التوصل إليها، وهذه النتائج ترتبط بالمنهج المستخدم، وأدوات جمع البيانات التي يمكن للباحث من خلالها جمع المعلومات حول الموضوع المراد دراسته، والتي تشكل التصور العام للبحث، وتتطلب دقة وعناية خاصة لتوقف نتائج الدراسة عليها وقصد الكشف عن إمكانية تجسيد التصور النظري للدراسة الحالية، تم الاعتماد على عدة أدوات لجمع البيانات هي الملاحظة، والإستمارة، بالإضافة إلى مجموعة من السجلات والوثائق.

6-1-الملاحظة: من المعروف أن الملاحظة هي عملية مراقبة أو مشاهدة سلوك الظواهر، والمشكلات والأحداث ومكوناتها المادية والبشرية، ومتابعة سيرها واتجاهاتها، وعلاقتها بأسلوب علمي منظم، ومخطط وهادف قصد التغيير وتحديد العلاقة بين المتغيرات، والتنبؤ بسلوك الظاهرة، وتوجيهها لخدمة أغراض الإنسان وتلبية احتياجات البحث وبما أن المنهج المختار في الدراسة الحالية هو المنهج الوصفي فالملاحظة تكون تمهيدية لبناء الدراسة الميدانية، فمن خلال الدراسة الميدانية، وأداة الملاحظة على وجه الخصوص حاولت الدراسة الحالية استقصاء ميدان الإدارة وتم الاستعانة بالملاحظة في الكشف عن المؤشرات، أو إظهارها التي تساعد على توضيح طبيعة موضوع التنشئة التنظيمية ودورها في بناء هوية العامل.

وتعتبر الملاحظة أداة قيمة لفهم العلاقة بين التنشئة التنظيمية وبناء هوية العامل واستخدام الملاحظة لمراقبة سلوك العمال، ورصد التغييرات في هويتهم المهنية، وتحديد العوامل التي تؤثر على التنشئة التنظيمية في الدراسة الحالية، ويمكن استخدام الملاحظة لجمع البيانات النوعية، وتحديد مجالات الدراسة الإضافية، وتقييم فعالية برامج التنشئة التنظيمية.

6-2-الاستمارة:تمثل الاستمارة في الدراسة الحالية الأداة الرئيسية التي تم الاستعانة بها في جمع المعلومات حول فرضيات الدراسة الرئيسية، والجزئية، وتم تصيغها في صيغتها النهائية على عدة خطوات:

- عرض الاستمارة على الأستاذ المشرف في صورتها الأولى.

- إخضاعها للصدق الظاهري: بتوزيعها على المحكمين من أجل تقديم ملاحظاتهم حول بنائها وشكلها

الظاهري، حيث تضمن الطلب من الأساتذة، المساعدة في تعديل أداة الدراسة وفق العناصر التالية:

- وضوح صياغة الأسئلة.

- إنتمائها لمحور الفرضيات.

- الصياغة اللغوية.

وتتم الاستمارة في ضوء التوجيهات التي أبدتها الأستاذ المشرف، الأساتذة المحكمين، من خلال تعديل صياغة بعض العبارات، وتوضيح البعض الآخر، وفيما يلي جدول يوضح أسماء المحكمين ودرجتهم العلمية.

الجدول رقم (02): يوضح أسماء المحكمين ودرجتهم العلمية:

الدرجة العلمية	أسماء المحكمين
أستاذ مساعد قسم - ب -	صيد حسان
أستاذ محاضر - أ -	قايدي مختار
أستاذ تعليم عالي	مولدي عاشور
أستاذ مساعد - ب -	براي توفيق
أستاذة التعليم العالي	سليمة بلخيري
أستاذ مساعد - ب -	بوراس نور الدين

في ضوء ذلك، وصلت الإستمارة إلى شكلها النهائي، وتضمنت 33 سؤالاً حول محاور الفرضيات، موزعة على مقياس ليكارت الخماسي:

- يتمثل المحور الأول في البيانات الشخصية للمبحوثين يحتوي على 06 أسئلة مرقمة من 01 إلى 06.
- المحور الثاني يتعلق بالتنشئة الجماعية وبناء هوية العامل في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية موزعين على 13 عبارة عبر مؤشرات الفرضية الجزئية الأولى.
- المحور الثالث يتعلق بالقيم التنظيمية وبناء هوية العامل في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية موزعين على 14 عبارة عبر مؤشرات الفرضية الجزئية الثانية.

ولتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات سيتم الاعتماد على طرق إحصائية يتم من خلالها وصف المتغيرات وتحديد نوعية العلاقة الموجودة بينها، بداية بجمع البيانات الموزعة وترميزها ثم إدخال البيانات الموزعة وترميزها بالحاسوب الآلي باستعمال برنامج الحزمة الإحصائية الاجتماعية " Spss " في نسخته السادس والعشرين، حيث تضمنت المعالجة الأساليب الإحصائية الموالية:

1- التكرارات والنسب المئوية: حيث استخدمت في وصف خصائص مجتمع الدراسة، ولتحديد الاستجابة اتجاه محاور أداة الدراسة وتحسب بالقانون الموالي¹:

$$\frac{\text{تكرارات المجموعة} \times 100}{\text{المجموع الكلي للتكرارات}} = \text{النسبة المئوية}$$

2- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): تم استخدامه لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة، ويعبر عنه بالمعادلة الموالية:

$$a = \frac{n}{n - 1} \left(1 - \frac{\sum vi}{vt} \right)$$

حيث:

a: يمثل ألفا كرونباخ

n: . يمثل عدد الأسئلة.

vt: يمثل التباين في مجموع المحاور للاستمارة.

vi: يمثل التباين لأسئلة المحاور

¹المصدر: بوقلقول الهادي، تحليل البيانات باستخدام SPSS، ندوة علمية، جامعة باجي مختار، عنابة، 2013، ص:24.

3- المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري : تم حسابها لتحديد استجابات أفراد الدراسة نحو محاور وأسئلة أداة الدراسة، حيث أن الانحراف المعياري عبارة عن مؤشر إحصائي يقيس مدى التشتت في التغيرات ويعبر عنه بالعلاقة الموالية:

$$\delta = \frac{\sqrt{\sum(xi - \bar{x})^2}}{N}$$

4- معامل ارتباط بيرسون: يستخدم معامل الارتباط "بيرسون" لتحديد مدى ارتباط متغيرات الدراسة ببعضها، وتم حسابه انطلاقاً من برنامج الحزمة الإحصائية الاجتماعية SPSS، ويعبر عنه بالعلاقة التالية:

$$r_{xy} = \frac{\sum(xi - \bar{x})(yi - \bar{y})}{(n-1)sx sy}$$

حيث:

n: عدد المشاهدات.

xi: قيم المتغير الأول

yi: قيم المتغير الثاني.

sx: الانحراف المعياري للمتغير الأول.

sy: الانحراف المعياري للمتغير الثاني.

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى الدراسة الميدانية المتعلقة بموضوع التنشئة التنظيمية ودورها في بناء هوية العامل، حيث تم تقديم عام للمؤسسة محل الدراسة (جامعة دريد عبد المجيد تبسة)، وكذا التطرق إلى الإطار المنهجي للدراسة من اختيار مجتمع الدراسة وكذا العينة المدروسة والعمل على اختيار نموذج للدراسة يتناسب مع دراستنا وتم تقديم الأدوات المستخدمة والبرامج والأساليب الإحصائية المستخدمة، بالإضافة إلى دراسة النموذج البنائي واختبار الفرضيات باستخدام برنامجي SPSS.

الفصل الخامس:

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

مقياس الدراسة 

الصدق البنائي لمحاو الدراسة 

ثبات الاستبانة 

اختبار التوزيع الطبيعي 

نتائج الدراسة 

تحليل النتائج 

اختبار الفرضيات 

1-مقياس الدراسة:

تم توزيع 52 إستبيان على عينة الدراسة وكانت نسبة ردود 96.15 أين تم استرجاع 50 إستبيان فقط ويهدف هذا الإستبيان إلى معرفة دور التنشئة التنظيمية ودورها في بناء هوية العامل بحيث يكون الإستبيان في الجزء الأول على المتغيرات المتعلقة بالخصائص الديمغرافية والمتمثلة في (الجنس، المستوى التعليمي، الصنف المهني، العمر، الخبرة، الحالة العائلية).

أما الجزء الثاني من الإستبيان فيتكون من 27 عبارة مقسمة على محورين هما:

- المحور الأول: تساهم التنشئة الجماعية في بناء هوية العامل وتشمل(13)عبارة.

- المحور الثاني: تساهم القيم التنظيمية في بناء هوية العامل وتشمل(14)عبارة.

وقد تم إعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجات سلم ليكارت الخماسي ليتم معالجتها إحصائيا بحيث أخذ هذا الشكل التالي:

الجدول رقم (03): درجة أهمية بنود الإستبيان

مقياس ليكارت	غير موافق جدا	غير موافق	محايد	موافق	موافق جدا
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطالبتين

الجدول رقم (04): يوضح مقياس تحديد الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي

المتوسط الحسابي	غير موافق جدا	غير موافق	محايد	موافق	موافق جدا
الأهمية	1-1.79	1.80-2.59	2.60-3.39	3.40-4.19	4.20-5

المصدر: من إعداد الطالبتين حسب مخرجات برنامج spss نسخة (20)

2-الصدق البنائي لمجاور الدراسة:

الجدول رقم (05): نتائج معاملات بيرسون بين المتغير المستقل والتابع ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$

المحور الأول:	المحور الثاني:	المجموع الكلي		
تساهم التنشئة الجماعية في بناء هوية العامل في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية .	تساهم القيم التنظيمية في بناء هوية العامل في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية			
1	0,677	0,934	معامل الارتباط Pearson	المحور الأول: تساهم التنشئة الجماعية في بناء هوية العامل في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
	0,000	0,000	مستوى الدلالة	
31	31	31	عدد الفقرات	
0,677	1	0,895	معامل الارتباط Pearson	المحور الثاني: تساهم القيم التنظيمية في بناء هوية العامل في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
0,000		0,000	مستوى الدلالة	
31	31	31	عدد الفقرات	
0,934	0,895	1	معامل الارتباط Pearson	المجموع الكلي

0,000	0,000		مستوى الدلالة
31	31	31	عدد الفقرات

من إعداد الطالبتين حسب مخرجات برنامج spss نسخة (20) قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05

يبين الجدول رقم (05) معاملات الارتباط بين معدل كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لفقرات الاستبانة و الذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة 0.05 ، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من 0.05 وأن معاملات الارتباط لكل محور كانت قوية وقريبة من الواحد (1).

3-ثبات الاستبانة:

يقصد به أن يعطي هذا الاستبيان نفس النتائج حتى إن أعدنا توزيعه أكثر من مرة، لكن بنفس الظروف والشروط السابقة، أي بعبارة أخرى استقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغيرها ، ثم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات وفي نفس الفترات الزمنية لتحديد درجة ثبات الإستبيان ، تم إستخدام معامل ألفا كرونباخ alpha Cronbach's والذي يعتبر أكثر المعاملات شيوعا واستخداما في مثل هذه الدراسات ، وظهرت النتائج كالتالي :

الجدول رقم (06): معامل ألفا كرونباخ

المحور	عدد الفقرات	Cronbach's Alpha معامل
المحور الأول: تساهم التنشئة الجماعية في بناء هوية العامل	13	0.835
المحور الثاني: تساهم القيم التنظيمية في بناء الهوية العامل	14	0.852

0.903	27	المجموع الكلي
-------	----	---------------

من إعداد الطالبين حسب مخرجات برنامج spss نسخة (20)

من الجدول أعلاه يتبين أن الاستبيان له معامل ثبات عالي، حيث كانت 0.905، أيضا بالنسبة للمحورين حول أن معامل الثبات كان أكبر من 70%، مما يدل على صدق وثبات أداة الدراسة، وبالتالي يمكن اعتمادها.

4- اختبار التوزيع الطبيعي:

حيث يمكننا الاعتماد على البيانات التي يتم استقصاؤها من إجابات أفراد العينة في إثبات ونفي فرضيات البحث كان لابد لنا من استخدام اختبار kolomogorov-smimov لاختبار مدى إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي فقد كانت قيمة sig لمتغيرات الدراسة أكبر من مستوى الدلالة 5%، مما يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي والجدول التالي يوضح قيم sig لكل محور من المحاور محل الدراسة.

الجدول رقم (07): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

المحور	Sig
المحور الأول: تساهم التنشئة الجماعية في بناء هوية العامل في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	0.332
المحور الثاني: تساهم القيم التنظيمية في بناء هوية العامل في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	0.173
المجموع الكلي	0.330

من إعداد الطالبين حسب مخرجات برنامج spss نسخة (20) يكون التوزيع طبيعيا إذا كان مستوى الدلالة أكبر من (0.05)

5- نتائج الدراسة:

أولاً: الخصائص الديموغرافية لمجتمع الدراسة:

تتعلق هذه بالخصائص الهيكلية لأفراد مجتمع الدراسة وفيما يلي توضيح لنتائجها:

- الجنس:

الجدول رقم (08):الجنس



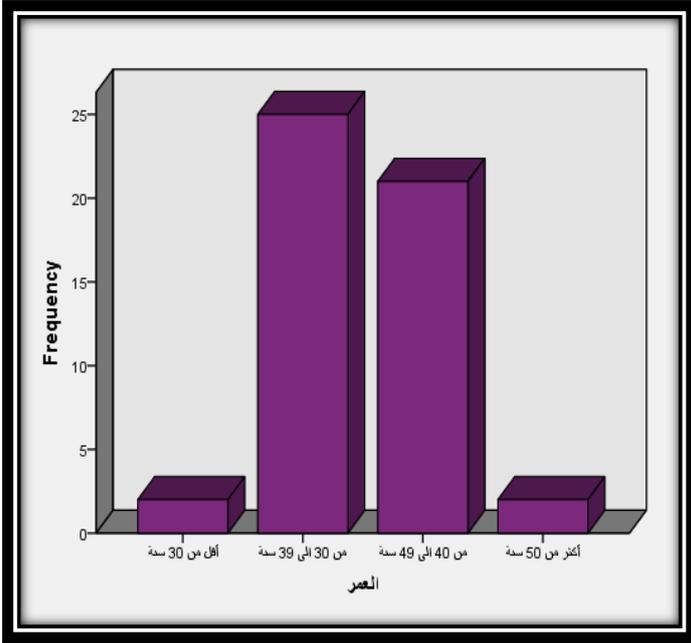
الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	29	58%
انثى	21	42%
المجموع	50	100%

يتضح من الجدول أعلاه أن عينة الدراسة تغلب عليها الذكور حيث يمثلون 58% ويمثل الإناث 42% من المجتمع، ما يدل على سيطرة العنصر الذكوري على عنصر الإناث في عينة الدراسة.

وتشير الجملة إلى وجود تفاوت واضح في التمثيل بين الذكور والإناث في عينة الدراسة، حيث يمثل الذكور النسبة الأكبر بـ 58%، بينما تمثل الإناث 42% هذا التفاوت في التمثيل يفسر على أنه "سيطرة العنصر الذكوري على عنصر الإناث"، وهو تفسير يحمل دلالات سوسيولوجية مهمة فوصف هذا التفاوت بأنه "سيطرة" يشير إلى وجود علاقات قوة غير متكافئة بين الجنسين حيث يُنظر إلى الذكور على أنهم المسيطرون أو المهيمنون في هذه العينة هذه الصياغة قد تعكس وجهة نظر معينة تجاه الأدوار الجنسانية والعلاقات بين الجنسين في المجتمع المدرس والتي قد تكون متأثرة بالبنى الاجتماعية والثقافية السائدة من المهم فهم السياق الأوسع للدراسة والمجتمع المدرس، حيث قد يكون هناك عوامل تاريخية واقتصادية واجتماعية وثقافية تؤثر على هذه العلاقات بين الجنسين وتوزيع السلطة بينهما.

-العمر:

الجدول رقم (09):العمر



الشكل رقم (02): العمر

العمر	التكرار	النسبة
أقل من 30 سنة	2	4%
من 30 إلى 39 سنة	25	50%
من 40 إلى 49 سنة	21	42%
من 50 سنة فأكثر	2	4%
المجموع الكلي	50	100%

يتضح من الجدول أعلاه أن عينة الدراسة أغلبها من الفئة العمرية 30-39 سنة، وهذا ما دلت عليه الدراسة حيث مثلت هذه الفئة النسبة الأكبر أي: 50% من المجتمع، وهي الفئة التي تغلب في العينة تليه مباشرة وبنسبة جد متقاربة ومتفاوتة الأفراد ذو الفئة العمرية من 40 إلى 49 سنة بنسبة 42% بينما تساوى الأفراد ذو الفئة العمرية أكثر من 50 سنة والأقل من 30 سنة في النسبة حيث مثلوا نسبة 4% لكل فئة، مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة فئة واعية، ونوضح ذلك من خلال الشكل أعلاه.

ثانيا: الحالة الاجتماعية:

الجدول رقم (10): الحالة الاجتماعية.

النسبة	التكرار	الحالة
70%	35	أعزب
22%	11	متزوج
8%	4	مطلق
100,0%	50	المجموع الكلي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلب أفراد عينة الدراسة عزاب حيث مثلوا نسبة 70% من مجموع عينة الدراسة وهي أكبر نسبة، في حين مثلت نسبة 22% من مجموع عينة الدراسة الأفراد المتزوجة، بينما الأفراد المطلقين مثلوا نسبة 8%، ومنه نستنتج أن الحالة الاجتماعية للفرد تلعب دوراً مهماً في تشكيل هويته واتجاهاته وتصوراتته تجاه مختلف القضايا فالأفراد العزاب قد يكون لديهم نظرة مختلفة عن المتزوجين أو المطلقين تجاه موضوعات معينة، بناءً على تجاربهم الشخصية وأدوارهم الاجتماعية.

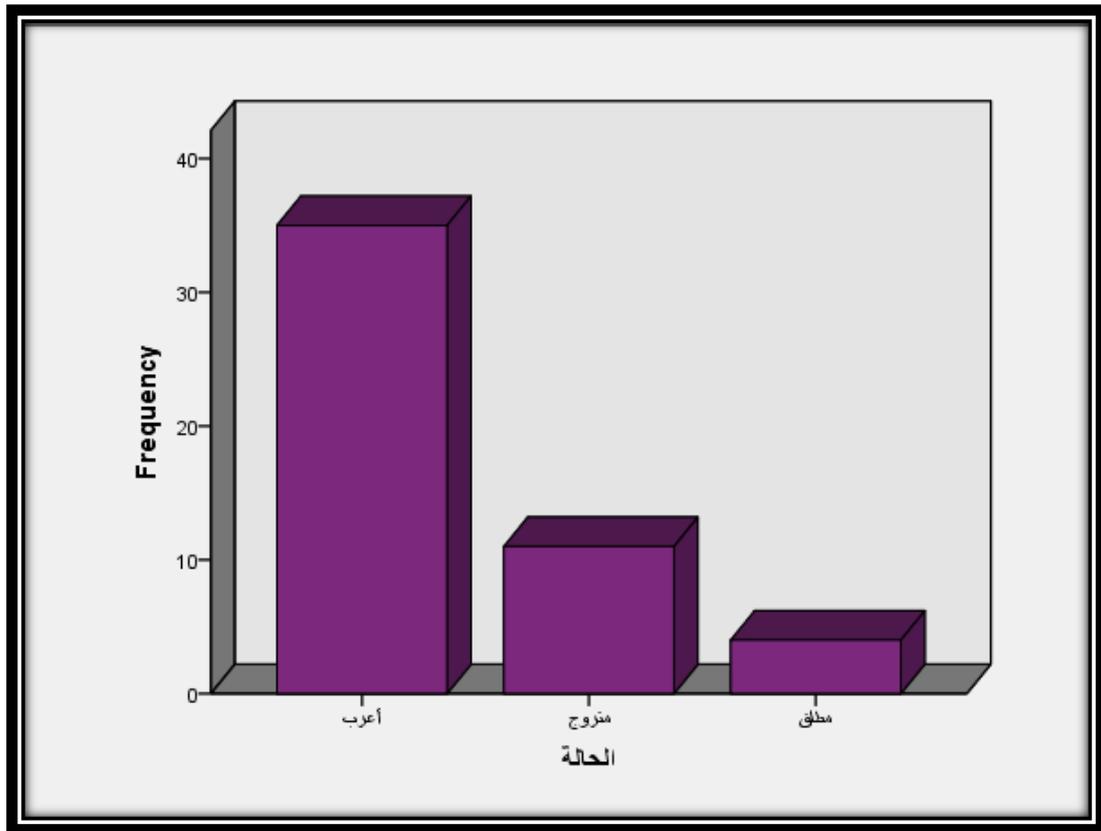
نفسر أن نسبة كبيرة من أفراد العينة (70%) هم من العزاب، وهذا قد يعكس تركيزهم على الحياة المهنية والتطور الوظيفي في هذه المرحلة من حياتهم. قد يكون لديهم اهتمامات وأولويات مختلفة عن المتزوجين أو المطلقين، مما قد ينعكس على تصوراتهم حول قضايا مثل هوية العامل والقيم التنظيمية.

أما المتزوجون والمسؤوليات الأسرية: المتزوجون (22% من العينة) قد يواجهون تحديات مختلفة في التوازن بين الحياة المهنية والأسرية، مما قد يؤثر على طريقة تفكيرهم وتصوراتهم حول هوية العامل والقيم التنظيمية. كما قد يكون لديهم التزامات أسرية تؤثر على قراراتهم وأولوياتهم.

وتليها فئة المطلقون بنسبة (8% من العينة) قد مروا بتغيرات كبيرة في حياتهم الشخصية، مما قد يؤثر على نظرتهم للحياة والعمل. قد يكونون أكثر حساسية تجاه قضايا مثل الدعم المؤسسي والاستقرار الوظيفي، وهذا قد ينعكس على تصوراتهم حول هوية العامل والقيم التنظيمية.

ومنه نفسر أن وجود تنوع في الحالات الاجتماعية لأفراد العينة (العزاب، المتزوجين، المطلقين) قد يثري النتائج ويقدم رؤى متعددة حول موضوع الدراسة. فكل فئة قد تضيف تصورات وتجارب مختلفة تعكس واقعها الاجتماعي.

وعليه فإن توزيع الحالات الاجتماعية لأفراد عينة الدراسة قد يؤثر على تصوراتهم وإجاباتهم حول موضوع هوية العامل والقيم التنظيمية، حيث تلعب الحالة الاجتماعية دورًا في تشكيل الهوية والاتجاهات والتجارب الحياتية للأفراد. كما أن التنوع في الحالات الاجتماعية يمكن أن يضيف رؤى متعددة وإثراء للنتائج والتحليل. والشكل التالي يوضح هذا التوزيع:



الشكل رقم (03):الحالات الاجتماعية

ثالثاً: المستوى التعليمي:

الجدول رقم (11): المستوى التعليمي

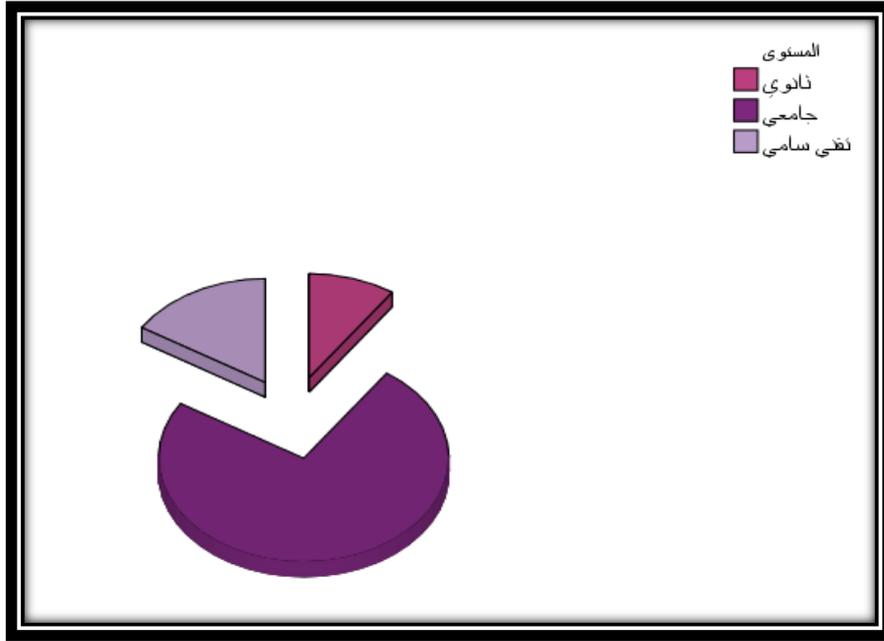
المستوى	التكرار	النسبة
ثانوي	4	8%
جامعي	39	78%
تقني سامي	7	14%
المجموع الكلي	50	100,0%

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 78% من مجموع أفراد عينة الدراسة خريجي جامعات، وهي أكبر نسبة، فيما كان حاملي شهادة تقني سامي بنسبة 14%، تليها الأفراد ذو مستوى ثانوي حيث مثلوا 8% من مجموع عينة الدراسة، مما يدل على أن عينة الدراسة ذو مستوى تعليمي جيد وهذا ينعكس إيجاباً على دراستنا ونتائج الدراسة.

وعليه فقد أظهرت النتائج أن إرتفاع نسبة حاملي الشهادات الجامعية (78%) في عينة الدراسة يشير إلى مستوى عالٍ من التحصيل العلمي لدى المستجيبين. وهذا قد يؤثر إيجابياً على مستوى الوعي والفهم لديهم تجاه موضوع الدراسة، وعلى قدرتهم على التحليل والنقد والتفكير النقدي .

وحسب نظرية بيير بورديو، يساهم التعليم في تكوين رأس المال الثقافي والاجتماعي للأفراد. فالمستويات التعليمية العالية تمنح الأفراد معارف ومهارات وقيماً ثقافية معينة، كما تساعدهم على بناء شبكات اجتماعية وعلاقات مهنية، مما قد يؤثر على طريقة تفكيرهم وتصوراتهم حول قضايا مختلفة، بما في ذلك موضوع الدراسة .

فإن المستويات التعليمية المرتفعة لأفراد عينة الدراسة تعكس عوامل تنشئة اجتماعية مهمة، وقد تؤثر بشكل إيجابي على مستوى الوعي والفهم لديهم تجاه موضوع الدراسة، مما قد ينعكس على جودة النتائج وتحليلها والشكل التالي يوضح ذلك.



الشكل رقم (04): المستوى الدراسي

رابعاً: الخبرة

الجدول رقم (12): الخبرة

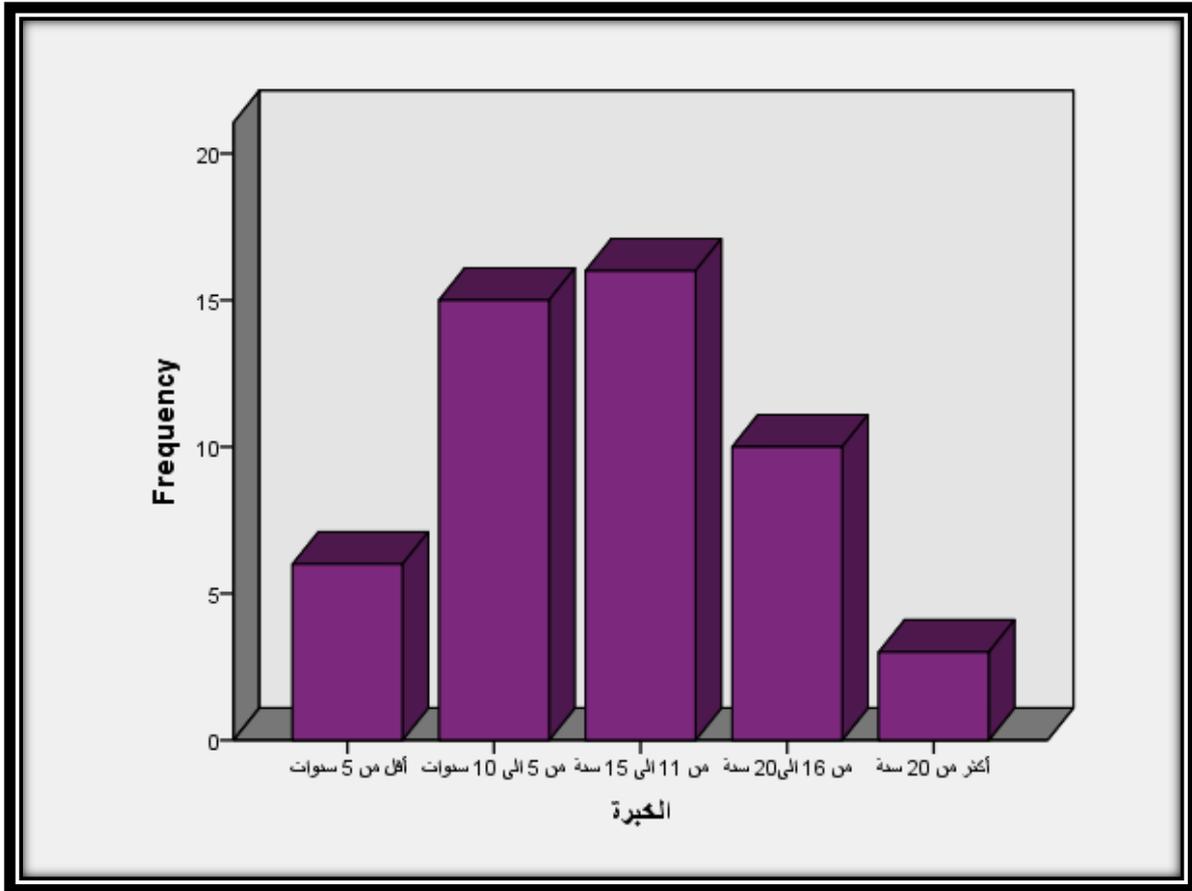
النسبة	التكرار	الاحتمالات
12%	6	أقل من 5 سنوات
30%	15	من 5 الى 10 سنوات
32%	16	من 11 الى 15 سنة
20%	10	من 16 الى 20 سنة
6%	3	أكثر من 20 سنة
100,0%	50	المجموع الكلي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 32% من مجموع أفراد عينة الدراسة ذو خبرة من 11 الى 15 سنة تليها مباشرة الفئة ذات الخبرة من 5 الى 10 سنوات حيث مثلون نسبة 30% من مجموع أفراد

عينة الدراسة، تليها الأفراد ذو الخبرة من 16 الى 20 سنة حيث مثلوا 20% من المجموع، في حين الأفراد ذو الخبرة أقل من 5 سنوات مثلوا نسبة 12% والأفراد ذو الخبرة الأكثر من 20 سنة بنسبة 6%.

مما يدل على أفراد عينة الدراسة ذو خبرة جيدة في مجال عملهم أي أنهم ملمين بعملهم وكل ما يتعلق به وبالتالي آرائهم تكون أدق وأقرب للواقع، وهذا ينعكس إيجاباً على نتائج الدراسة.

ومنه نفسر أن سنوات الخبرة تعكس مدى تقدم الفرد في مسيرته المهنية وتراكم خبراته العملية فالأفراد ذوو الخبرة الأكبر (من 11 إلى 15 سنة) قد اكتسبوا معرفة أعمق بالبيئة التنظيمية والقيم السائدة، مما قد يجعل تصوراتهم وآرائهم أكثر دقة ونضجاً حول موضوع الدراسة. والشكل التالي يوضح ذلك:



الشكل رقم (05): الخبرة

الجدول رقم (13): الصنف المهني

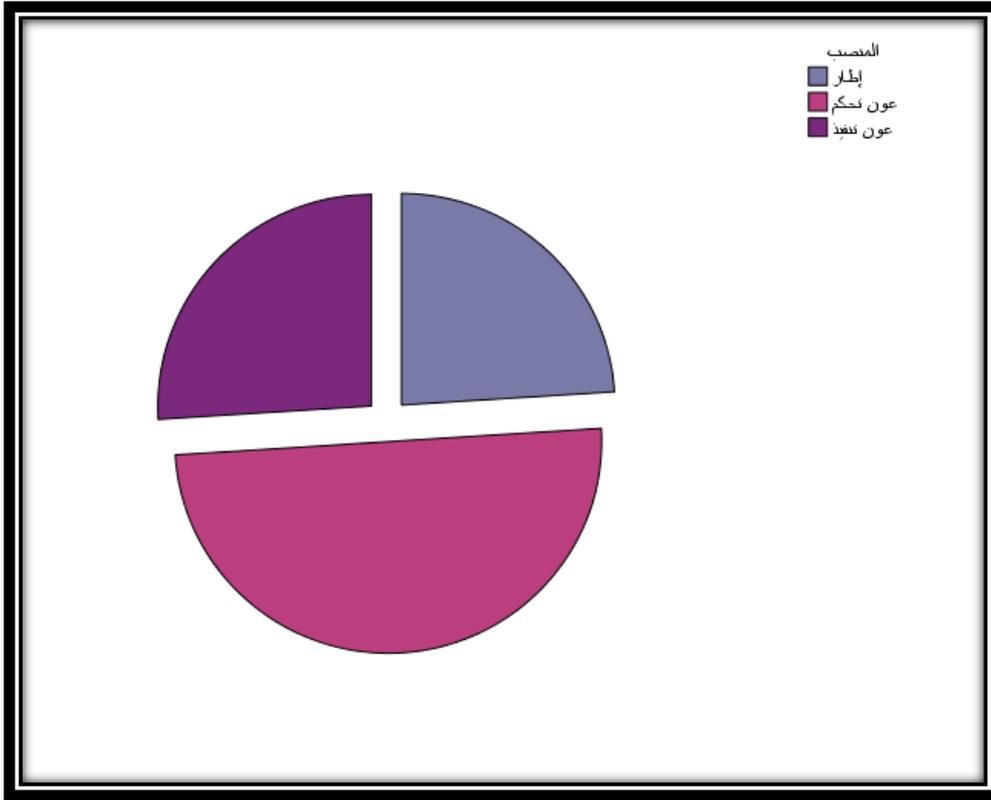
الاحتمالات	التكرار	النسبة
إطار	12	24%
عون تحكم	25	50%
عون تنفيذ	13	26%
المجموع الكلي	50	100,0%

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان 50% من مجموع أفراد عينة الدراسة يشغلون منصب عون تحكم في حين 26% من مجموع عينة الدراسة يشغلون منصب عون تنفيذ، بينما 24% من المجموع يشغلون منصب إطار، وهذا يدل على أن أفراد عينة دراسة ذو مناصب شغل مختلفة.

ومنه نستنتج أن توزيع أفراد العينة على مناصب مختلفة (عون تحكم، عون تنفيذ، إطار) يعكس الهياكل التنظيمية والتسلسل الهرمي داخل المؤسسة، هذا التنوع في المناصب قد ينتج عنه اختلافات في الأدوار والمسؤوليات والصلاحيات، مما قد يؤثر على تصورات الأفراد حول هوية العامل والقيم التنظيمية.

وجود تنوع في المناصب الوظيفية لأفراد العينة قد يثري النتائج والتحليل، حيث يتم جمع وجهات نظر مختلفة تعكس أدوارًا ومسؤوليات متنوعة داخل المؤسسة، هذا التنوع قد يساعد على فهم أعمق للموضوع وتقديم تحليل أكثر شمولية.

لذلك فإن توزيع المناصب الوظيفية لأفراد عينة الدراسة يمثل تنوعًا في الأدوار والمسؤوليات والسلطة داخل المؤسسة، مما قد يؤثر على تصوراتهم حول هوية العامل والقيم التنظيمية، كما أن هذا التنوع قد يثري النتائج والتحليل ويقدم رؤى متعددة حول موضوع الدراسة. والشكل الهالي يوضح ذلك.



الشكل رقم (06):المنصف المهني

6-تحليل النتائج:

لتحليل الجزء الثاني من الاستبيان تم الاعتماد على معيار المتوسط الحسابي لاختيار درجة الموافقة على كل عبارة في الاستبيان، كما تم الاعتماد أيضا على الانحراف المعياري لمعرفة مدى تشتت إجابات أفراد عينة الدراسة عن القوسطات الحسابية.

وفيما يلي عرض اختبار t. لكل عبارة أفراد عينة الدراسة حول مساهمة التنشئة الجماعية في بناء هوية العامل في المؤسسة:

أولاً: تساهم التنشئة الجماعية في بناء هوية العامل في
الاجتماعية
كلية العلوم الإنسانية

الجدول رقم (14): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة للفقرات من 1 إلى 5.

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T.test	مستوى الدلالة	الاتجاه
01	تشعر بأن هناك تفاعلاً اجتماعياً إيجابياً بينك وبين زملائك في العمل	4,1613	1,06761	21,702	0,000	موافق
02	تبادل خبرات العمل مع زملائك يساعدك على أداء العمل بشكل فعال.	3,7419	1,12451	18,527	0,000	موافق
03	حسب اعتقادك تقسيم المهام يسهل عملية أداء العمل.	4,2581	0,63075	37,587	0,000	موافق بشدة
04	تتلقى الدعم من زملائك في العمل داخل المؤسسة.	4,0323	0,54674	41,063	0,000	موافق
05	تعتقد أن التفاعلات الاجتماعية مع زملائك في العمل تساعدك على فهم دورك المهني بشكل أفضل.	3,9032	0,53882	40,333	0,000	موافق

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أفراد عينة الدراسة يشعرون بأن هناك تفاعلاً اجتماعياً بين بعضهم البعض، أيضاً يعتبرون أن تبادل خبرات العمل مع بعضهم يساعدك على أداء العمل بشكل فعال حيث أنهم يتلقون الدعم من بعضهم البعض وهذا الأخير يؤدي إلى فهم كل فرد دوره المهني بشكل أفضل، ويعتبر أفراد عينة الدراسة أن تقسيم المهام يسهل من عملية أداء العمل، وهذا ما بينته النتائج من خلال المتوسط الحسابي للفقرات 4.16 و 3.74 ، 4.25 ، 4.03 ، 3.90 على التوالي أي أنهم موافقين وتعتبر هذه الفقرتين دالة إحصائياً، حيث أن القيمة الاحتمالية لكل فقرة كان أقل من مستوى الدلالة 0.05، مما يدل أن هناك بعد اجتماعي بين عمال المؤسسة ، بالإضافة إلى ذلك يعكس

التوافق الإحصائي البارز بين أفراد العينة في الاستبانة نتائج إيجابية للغاية بخصوص أثر العوامل الاجتماعية على أداء العمل ، فإذا كان هناك تبادل فعّال للخبرات والمعرفة بين أفراد الفريق، فإن ذلك يؤدي إلى تحسين التفاعل والتواصل داخل المؤسسة، مما ينعكس إيجاباً على مستوى الثقة والتفهم بين الزملاء. ومن المعروف أن الثقة والتعاون المتبادل يمكن أن يزيد من مستوى الرضا الوظيفي ويعزز الانتماء للمؤسسة، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء العملي وزيادة الإنتاجية. وبالتالي فإن استشعار أفراد العينة لهذه العوامل الاجتماعية والتأكيد على أهميتها يشير إلى وعيهم بأهمية بناء بيئة عمل إيجابية تشجع على التعاون وتعزز الأداء الشخصي والمؤسسي بشكل فعّال.

الجدول رقم (15): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة للفقرات من 6 الى 10

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T.test	مستوى الدلالة	الاتجاه
06	تعتقد أن المؤسسة توفر بيئة عمل تشجع على التطور المهني.	3,8710	0,56225	38,333	,000	موافق
07	في رأيك العمل الجماعي يزيد من رغبتك في إنجاز العمل المطلوب.	3,8710	0,61870	34,835	,000	موافق
08	تعتقد أن التواصل يساهم في نسج علاقات إنسانية داخل المؤسسة.	4,0000	0,63246	35,214	,000	موافق
09	سهولة التواصل بين أعضاء الجماعة يساهم في شعورك بالراحة أثناء أداء العمل.	4,0968	0,59749	38,176	,000	موافق
10	تحقق لك الجماعة المهنية الشعور بالاستقرار في المؤسسة.	4,1290	0,49946	46,028	,000	موافق
11	تعتقد أن لجماعة العمل دور هام في زيادة حبك للعمل.	4,0000	0,77460	28,752	,000	موافق

12	انضمامك لجماعة العمل يساهم في تطور شخصيتك المهنية.	4,1290	0,49946	46,028	,000	موافق
13	ترى أن العمل ضمن الجماعات يشعرك بالاندماج لمجموعة عملك.	3,9032	0,74632	29,119	,000	موافق

تظهر نتائج الدراسة التي أجريت على عينة الأفراد داخل المؤسسة إشارات واضحة إلى أهمية البيئة العملية في تطوير وتعزيز النمو المهني والشخصي. يعتقد معظم العينة أن المؤسسة توفر بيئة عمل تشجع على التطور المهني، وهذا يظهر من المتوسط الحسابي الذي بلغ 3.87، مع قيمة احتمالية أقل من مستوى الدلالة 0.05، مما يجعل هذا الاعتقاد دالاً إحصائياً.

بالإضافة إلى ذلك، تبدو القناعة بأهمية العمل الجماعي واضحة أيضاً، حيث يرى الأفراد بأن هذا النوع من العمل يعزز رغبتهم في إنجاز المهام المطلوبة، مما يعكس تفاعل إيجابي بين الأفراد داخل الفريق والتأثير الإيجابي على أدائهم، وتوضح القيمة الإحصائية (المتوسط الحسابي: 4.00) وانخفاض القيمة الاحتمالية أن هذا الاعتقاد يعتبر دالاً إحصائياً.

تُظهر النتائج أيضاً أهمية التواصل في بناء العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، حيث يرى الأفراد بأن التواصل يساهم في نسج العلاقات الإنسانية، وهو ما يساعد على تعزيز التفاهم والتعاون بين الزملاء وهذا مدعوم بالمتوسط الحسابي (4.09) وقيمة الاحتمالية الدالة إحصائياً، وفيما يتعلق بأهمية الجماعة المهنية، تبدو النتائج واضحة في إظهار أن الجماعة المهنية توفر الشعور بالاستقرار داخل المؤسسة، وهذا يعزز الثقة والراحة لدى الأفراد أثناء أداء مهامهم، مما يظهر من المتوسط الحسابي (4.12) والقيمة الإحصائية المدعومة، و يؤكد أفراد عينة الدراسة أن العمل ضمن الجماعات يشعروهم بالاندماج لمجموعة عملهم وهذا ما دل عليه المتوسط الحسابي: 3,9032 حيث أن القيمة الاحتمالية لهذه الفقرة أقل من 0.05 وبالتالي فهي دالاً إحصائياً، مما يدل على أهمية العمل الجماعي لدى أفراد عينة الدراسة.

وعلى الرغم من أن النتائج تظهر تفضيلاً واضحاً للعمل الجماعي وأهميته في بناء الثقة وتعزيز الراحة داخل الفريق، إلا أنه يجب أن نلاحظ أن هذه النتائج تعتمد على تقديرات وآراء عينة معينة فقط. فقد تكون هناك عوامل أخرى لم تتم الإشارة إليها في هذه الدراسة قد تؤثر على هذه النتائج، مثل ثقافة المؤسسة، وحتى تجارب وخبرات الأفراد الشخصية.

من الممكن أن يؤثر تفاوت أو تنوع الخبرات والمهارات بين أفراد الفريق على فعالية العمل الجماعي، فقد يواجه بعض الأفراد صعوبة في التواصل مع الآخرين أو في فهم ومشاركة الأفكار بسبب اختلاف الخلفيات أو الثقافات أو المستويات المهنية.

هذا يشير إلى ضرورة وجود استراتيجيات لتعزيز التواصل وبناء الثقة داخل الفريق، بما في ذلك توفير التدريب المناسب والفرص لتطوير مهارات التواصل والعمل الجماعي، بالإضافة إلى تشجيع الاحترام المتبادل وفهم الاختلافات بين الأفراد.

بالتالي، فقد دلت النتائج على تحديد نقاط القوة والضعف في البيئة العملية وفهم كيف يمكن تحسين العلاقات الإنسانية وتعزيز العمل الجماعي لتعزيز الأداء العام للمؤسسة.

ثانياً: تساهم القيم التنظيمية في بناء هوية العامل في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

الجدول رقم (16): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة للعبارة من 14 الى 19.

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	T. test	مستوى الدلالة	محايد
14	تعتقد أن المنصب هو الذي يحدد هويتك.	4,0323	0,60464	37,131	,000	موافق
15	اهتمام المؤسسة بعمالها يولد لديهم الرغبة القوية في الاستمرار في العمل لدى هذه المؤسسة.	4,1290	0,71842	32,000	,000	موافق
16	تمنحني المؤسسة درجة عالية من التقدير تجعلني أشعر بالفخر لانتمائي لهذه المؤسسة.	4,2903	0,73908	32,321	,000	موافق بشدة
17	عدالة القوانين المعمول بها في المؤسسة يدفعني لبذل جهود إضافية في العمل .	4,3871	0,66720	36,610	,000	موافق بشدة

18	أعتقد أن هوية العامل تتأثر ببيئة العمل في المؤسسة.	4,2903	0,64258	37,175	,000	موافق بشدة
19	إشراك العامل في اتخاذ القرارات يولد عنده القدرة على حل مشكلات العمل.	4,2903	0,46141	51,770	,000	موافق بشدة

تظهر النتائج التي تم تحليلها في الجدول أعلاه إشارات قوية إلى أن العناصر المؤسسية للبيئة العملية تلعب دورًا مهمًا في تحديد هوية الفرد وتأثيره على مشاعره وسلوكه داخل المؤسسة، و يتضح أن المنصب الوظيفي يعتبر عاملاً رئيسيًا في تحديد هوية الفرد، حيث يعتقد معظم الأفراد أن المنصب يحدد هويتهم يعكس تأثير قوي للهوية المهنية على الشخصية، وهذا ما بينه المتوسط الحسابي 4.14 الذي كان بدرجة موافقة، والقيمة الاحتمالية التي كانت أقل من 0.05 التي تدل على أن الفقرة دالة إحصائياً.

بالإضافة إلى ذلك، يظهر من النتائج أن اهتمام المؤسسة بعمالها يعزز الرغبة لديهم في الاستمرار في العمل بها، وهو ما يشير إلى أهمية التقدير والاعتراف بالمجهودات الفردية في تعزيز الولاء والانتماء للمؤسسة. وهذا ما بينه المتوسط الحسابي 4.12 الذي كان بدرجة موافقة، والقيمة الاحتمالية التي كانت أقل من 0.05 التي تدل على أن الفقرة دالة إحصائياً.

عدالة القوانين والسياسات في المؤسسة تظهر أيضاً كعامل مؤثر في دفع الأفراد لبذل مزيد من الجهود في العمل، حيث يشعر العاملون بأن العدالة والمساواة تعزز من حماسهم وتفانيهم في أداء مهامهم وهذا ما بينه المتوسط الحسابي 4.29 الذي كان بدرجة موافقة، والقيمة الاحتمالية التي كانت أقل من 0.05 التي تدل على أن الفقرة دالة إحصائياً.

من جانب آخر، يعتقد معظم الأفراد أن هوية العامل تتأثر ببيئة العمل في المؤسسة، مما يعكس التأثير القوي للعوامل المؤسسية على تشكيل هوية الفرد وتحديد مدى ارتباطه بالمؤسسة . وهذا ما بينه المتوسط الحسابي 4.38 الذي كان بدرجة موافق بشدة، والقيمة الاحتمالية التي كانت أقل من 0.05 التي تدل على أن الفقرة دالة إحصائياً.

أخيراً، يظهر أن إشراك العامل في اتخاذ القرارات يؤدي إلى تعزيز قدراته على حل مشكلات العمل، وهو ما يعكس الثقة في قدرات الفرد وتشجيعه على المشاركة الفعالة في تحسين العمليات وحل المشاكل

وهذا ما بينه المتوسط الحسابي 4.29 الذي كان بدرجة موافق بشدة، والقيمة الاحتمالية التي كانت أقل من 0.05 التي تدل على أن الفقرة دالة إحصائياً.

بشكل عام، توضح النتائج أهمية العوامل المؤسسية في تحديد تجربة وسلوك الفرد داخل المؤسسة، وتبرز أهمية بيئة العمل الإيجابية في تعزيز الولاء والمشاركة الفعالة للعاملين وتحسين أدائهم.

الجدول رقم (17): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة للعبارة من 20 الى 27.

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	T. test	مستوى الدلالة	محايد
20	تحرص المؤسسة على تقديم تشجيع يحفزك للعمل.	4,1613	0,52261	44,334	,000	موافق
21	وضوح القوانين والقواعد المعتمدة في المؤسسة يساعدك على أداء العمل بالسرعة والدقة المطلوبة.	4,2903	0,46141	51,770	,000	موافق بشدة
22	نظام الرقابة داخل المؤسسة يجعلني ألتزم بمواعيد العمل.	4,2258	0,42502	55,358	,000	موافق بشدة
23	أتحمل مسؤولية أداء أعمالي دون رقابة إشرافية.	4,0968	0,39622	57,569	,000	موافق
24	يساعدك وضوح النظام الداخلي للمؤسسة على أداء الأنشطة بشكل فعال.	4,0968	0,53882	42,333	,000	موافق
25	وجود قيم مشتركة بين العاملين يحفزني لمساعدتهم في حل المشكلات التي تواجههم.	4,0968	0,47292	48,232	,000	موافق
26	نظام الإشراف يساعدني على الانخراط في العمل	4,1290	0,42755	53,771	,000	موافق

27	مرونة الإجراءات والممارسات الإدارية داخل المؤسسة يزيد من حماسك للعمل.	4,1290	0,42755	53,771	,000	موافق
----	---	--------	---------	--------	------	-------

تظهر القيم المعطاة في الجدول أعلاه متوسطات حسابية تفيد بموافقة الأفراد على عدة جوانب من بيئة العمل في المؤسسة، مما يعكس التقدير الإيجابي للعوامل المؤسسية المختلفة.

يبدو أن المؤسسة تولي اهتمامًا بتقديم تشجيع يحفز العمال، حيث يبلغ متوسط الحسابي 4.1613 وهو ما يشير إلى أن العاملين يشعرون بالتحفيز والدعم من قبل المؤسسة في أداء مهامهم، يظهر أن وضوح القوانين والقواعد المعتمدة في المؤسسة يساهم في تعزيز أداء العمل، حيث يبلغ المتوسط الحسابي 4.2903، مما يعكس الأهمية الكبيرة للوضوح والشفافية في القوانين والإجراءات داخل المؤسسة.

من خلال النتائج أيضا يبدو أن نظام الرقابة داخل المؤسسة يعزز الالتزام بمواعيد العمل، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.2258، مما يدل على الاعتماد على الرقابة لتعزيز الانضباط والالتزام في أداء المهام، ويظهر أيضًا أن الأفراد يشعرون بالقدرة على تحمل المسؤولية وأداء الأعمال دون رقابة إشرافية، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.0968، مما يدل على الثقة في قدرتهم على العمل بشكل مستقل وفعال.

مما يبدو أن الوضوح في السياسات والقوانين والرقابة الداخلية، إلى جانب المسؤولية الفردية والتحفيز والدعم المؤسسي، هي العناصر المشتركة التي تعزز الأداء الفعال والمشاركة الإيجابية للعاملين داخل المؤسسة. هذه العوامل تشير جميعها إلى بيئة عمل إيجابية ومشجعة تؤثر بشكل مباشر على استعداد وحماس العاملين لتحقيق الأهداف وحل المشكلات التي تواجههم.

فيظهر من القيم المعطاة في الجدول تأكيد العاملين على أهمية عناصر معينة داخل بيئة العمل وتأثيرها الإيجابي على أدائهم ومشاركتهم على سبيل المثال، تظهر النتائج أن الوضوح في السياسات والقوانين والرقابة الداخلية يُعتبر عاملاً مهمًا في تحسين أداء العمل، مما يشير إلى أهمية توفير بيئة عمل مُنظمة وشفافة لتحفيز العاملين على تقديم أفضل أداء لهم.

بالإضافة إلى ذلك، يظهر أن نظام الرقابة الداخلية يساهم في تعزيز الانضباط والالتزام بمواعيد العمل مما يعكس الثقة في فعالية الرقابة كوسيلة لتحسين أداء العمل وتحقيق الأهداف المحددة. وبتعزيز

الثقة في قدرة الفرد على تحمل المسؤولية والعمل بشكل مستقل، يتبين أن المؤسسة تشجع على تطوير مهارات القيادة الشخصية لدى العاملين، مما يُعزز من مستوى الفعالية والإنتاجية في العمل. وتُظهر القيم المعطاة أيضًا أهمية العمل الجماعي والتعاون بين الأفراد، حيث يتم تشجيعهم على مساعدة زملائهم في حل المشكلات وتحقيق الأهداف المشتركة. وهذا يعزز الروح الفريقية داخل المؤسسة ويسهم في بناء بيئة عمل إيجابية تُشجع على التعاون والتفاعل بين الأعضاء. يُظهر التحليل الشامل للقيم المعطاة في الجدول أن عناصر مثل الشفافية، والرقابة الداخلية والتعاون الفعال تعتبر أساسية لبناء بيئة عمل مشجعة وفعّالة تُسهم في تحسين أداء العاملين وتحقيق الأهداف المؤسسية بنجاح.

7- اختبار الفرضيات:

7-1- اختبار الفرضية الأولى:

- تساهم التنشئة الجماعية في بناء هوية العامل في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- الفرضية الصفرية H_0 : لا تساهم التنشئة الجماعية في بناء هوية العامل في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية .
- الفرضية البديلة H_1 : تساهم التنشئة الجماعية في بناء هوية العامل في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية .

الجدول رقم (18): نتائج اختبار T – Test الأحادي العينة لدرجات الإجابة عن أن التنشئة الجماعية تساهم في بناء هوية العامل في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

مستوى الإحتمالية sig	درجة الحرية ddt	قيمة T المحسوبة	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	تساهم التنشئة الجماعية في بناء هوية العامل في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
0.000	49	54.216	0.41155	4.0074	

المصدر: من إعداد الطالبتين حسب مخرجات برنامج spss نسخة (20)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن القوسط الحسابي لكل عبارات الاستبيان حول مساهمة التنشئة الجماعية في بناء هوية العامل في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قدر ب(4.0074) وانحراف معياري (0.41155) وهو ما يقابل درجة موافق كما أن قيمة sig0.00 وهو أقل من مستوى الدلالة المعنوي المعتمد 0.05 وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية H0 ونقبل الفرضية البديلة H1 أي تساهم التنشئة الجماعية في بناء هوية العامل في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

2-7- اختبار الفرضية الثانية:

- تساهم القيم التنظيمية في بناء هوية العامل في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية .
- الفرضية الصفرية H0: لا تساهم القيم التنظيمية في بناء هوية العامل في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية .
- الفرضية البديلة H1: تساهم القيم التنظيمية في بناء هوية العامل في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية .

الجدول رقم (19): نتائج اختبار T – Test الأحادي العينة لدرجات الإجابة عن أن القيم التنظيمية تساهم في بناء هوية العامل في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية .

تساهم القيم التنظيمية في بناء هوية العامل في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T المحسوبة	درجة الحرية ddt	مستوى الاحتمالية sig
	4.1889	0.32917	70.855	49	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين حسب مخرجات برنامج spss نسخة (20)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن القوسط الحسابي لكل عبارات الإستبيان حول مساهمة القيم التنظيمية في بناء هوية العامل في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قدر ب(4.1852) وانحراف معياري (0.30646) وهو ما يقابل درجة موافق كما أن قيمة sig0.00 وهو أقل من مستوى الدلالة المعنوي المعتمد 0.05 وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية H0 ونقبل الفرضية البديلة H1 أي تساهم القيم التنظيمية في بناء هوية العامل في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

3-7- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الأولى:

تساهم التنشئة الجماعية في بناء هوية العامل:

تؤكد نتائج الدراسة على دور التنشئة الجماعية في تشكيل هوية العامل داخل المؤسسة وهذا يتماشى مع النظريات السوسولوجية التي ترى أن الفرد يكتسب هويته من خلال عمليات التفاعل الاجتماعي والتنشئة الاجتماعية ضمن جماعات مختلفة.

فمن خلال الانخراط في جماعة العمل والتفاعل مع الزملاء، يتم نقل القيم والمعايير والسلوكيات المقبولة اجتماعيًا إلى العامل، مما يساهم في تشكيل هويته المهنية وعليه تلعب عمليات التنشئة الاجتماعية دورًا مهمًا في بناء الشعور بالانتماء والهوية الجماعية للعاملين.

4-7- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثانية:

تساهم القيم التنظيمية في بناء هوية العامل: تشير النتائج إلى أن القيم التنظيمية السائدة في المؤسسة، مثل العدالة والشفافية والتقدير، تؤثر بشكل كبير على تشكيل هوية العامل وشعوره بالانتماء للمؤسسة وهذا يتوافق مع النظريات السوسولوجية التي تركز على دور البيئة المؤسسية والثقافة التنظيمية في تشكيل سلوكيات وهويات الأفراد.

فالقيم التنظيمية تعمل كمرجعية للعاملين، وتحدد المعايير والتوقعات السلوكية المرتبطة بأدوارهم المهنية عندما يشعر العاملون بالعدالة والتقدير ويلتزمون بالقيم المشتركة، فإنهم يطورون شعورًا أقوى بالانتماء والهوية المهنية داخل المؤسسة.

ومنه تعكس هذه النتائج الطبيعة الاجتماعية لتشكيل الهوية، حيث لا تتشكل الهوية في فراغ، بل تتأثر بعوامل اجتماعية وثقافية متعددة، بما في ذلك التفاعلات الاجتماعية والقيم والبيئة المؤسسية تلعب هذه العوامل دورًا حاسمًا في تحديد كيفية إدراك الفرد لذاته وهويته المهنية داخل سياق المؤسسة.

كما تشير النتائج إلى أهمية النظر إلى تشكيل الهوية من منظور متعدد الأبعاد، يأخذ في الاعتبار التفاعلات الاجتماعية والبيئة المؤسسية والسياق الثقافي الأوسع فهوية العامل لا تتشكل بمعزل عن العوامل الاجتماعية والثقافية الأكبر، بل هي نتاج لتفاعل معقد بين هذه العوامل المختلفة.

8- النتائج عامة :

1. تكشف نتائج الدراسة أنه تلعب التنشئة الاجتماعية في بيئة العمل دوراً مهماً في تشكيل هوية العامل وتعزيزها حيث يتم اكتساب القيم والمعايير والسلوكيات المقبولة اجتماعياً من خلال التفاعل مع الزملاء والانخراط في الثقافة المؤسسية.
 2. تظهر نتائج الدراسة أن العمل الجماعي والتفاعلات الاجتماعية داخل المؤسسة تساهم في بناء الشعور بالانتماء والهوية المهنية لدى العاملين حيث يتم تبادل الخبرات والمعارف وتعزيز روح الفريق والعمل التعاوني.
 3. تبين نتائج الدراسة أن البيئة المؤسسية بما في ذلك القيم التنظيمية والسياسات والإجراءات، تؤثر بشكل كبير على تجربة العامل وتشكيل هويته المهنية. فالعوامل مثل التقدير والعدالة والشفافية تعزز الولاء والانتماء للمؤسسة.
 4. توضح نتائج الدراسة أن هناك تفاعل دينامي بين العوامل الفردية والجماعية والمؤسسية في تشكيل هوية العامل. حيث تلعب الخصائص الديموغرافية والخلفيات الشخصية للعاملين، إلى جانب التفاعلات الاجتماعية والظروف المؤسسية، دوراً في تحديد هويتهم المهنية.
 5. تشير النتائج إلى أهمية بناء بيئة عمل إيجابية تشجع على التعاون والتفاعل الاجتماعي، وتوفير فرصاً للنمو والتطور المهني. حيث أن هذه العوامل تساهم في تعزيز الشعور بالانتماء والهوية المهنية لدى العاملين.
 6. تظهر الدراسة أنه من المهم فهم السياق الثقافي والاجتماعي الأوسع للمؤسسة والمجتمع المحيط، حيث قد تؤثر البنى الاجتماعية والقيم الثقافية السائدة على العلاقات داخل المؤسسة وتوزيع السلطة والأدوار الجنسانية.
- وعليه تظهر النتائج أهمية النظر إلى تشكيل هوية العامل أنه يأخذ في الاعتبار التفاعلات الاجتماعية والبيئة المؤسسية والسياسات الثقافية الأوسع، وكيف تتفاعل هذه العوامل في تشكيل تجربة العامل وهويته المهنية.

9- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة:

تبرز نتائج الدراسة الحالية حول دور التنشئة الجماعية في بناء هوية العامل في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية اتفقا واضحا مع أدبيات البحث في هذا المجال حيث تؤكد الدراسات على أن البيئة التنظيمية والعوامل الاجتماعية والثقافية تلعب دورا محوريا في تشكيل الهوية المهنية للأفراد على سبيل المثال، أبرزت دراسة رونوسانسولويو (1976) أثر التنظيم الحديث للعمل في خلق هويات مهنية جديدة للعمال، باعتبار المؤسسة مكانا للتنشئة الاجتماعية إلى جانب الإنتاج، وهو ما يتماشى مع دور البيئة الأكاديمية للكلية في تعزيز الهوية الفكرية والمعرفية للعاملين كما ركزت دراسة اليهودي أوتري (2018) على أهمية التكوين الجامعي في بناء الهوية المهنية لدى الأساتذة، متفقا مع النتائج الحالية حول دور البيئة الأكاديمية وبالمثل، أظهرت دراسة لحرملود أن تعلم مهارات العمل واكتساب قيم الجماعة يساهمان في التنبؤ بالأداء المهني، مما يتوافق مع دور التنشئة الجماعية في بناء هوية العامل إضافة إلى ذلك وجدت دراسة يعقوب سالم (2018) علاقة بين أخلاقيات العمل وتشكل الهوية الإدارية، مؤكدة على دور البيئة التنظيمية والقيم المهنية في هذه العملية وأخيرا، تتفق النتائج الحالية مع دراسة شكاوى سهام (2006) في إبراز دور الثقافة التنظيمية القوية في تماسك الجماعات وتعزيز الانتماء، وهو ما يعكس أهمية التفاعلات الجماعية في تشكيل هوية العامل بالكلية.

تقييم الفرضية في ضوء الدراسات السابقة:

بالنظر إلى النتائج الإحصائية التي تشير إلى قبول الفرضية البديلة حول مساهمة القيم التنظيمية في بناء هوية العامل في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، يتضح اتفقا مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت على الدور المحوري للبيئة الثقافية والقيمية داخل المنظمات في تشكيل الهوية المهنية للعاملين وتعزيز انتمائهم حيث توصلت دراسة شكاوى سهام إلى أن الثقافة التنظيمية القوية تساهم في تماسك الجماعات وتفعيل قنوات الاتصال وترسيخ مشاعر الانتماء، وهو ما ينعكس بشكل مباشر على تعزيز الهوية المهنية للأفراد كما أظهرت دراسة يعقوب سالم وجود علاقة إيجابية بين أشكال أخلاقيات العمل كالصدق والالتزام والرقابة الذاتية، وبين تشكل الهوية المركزة للإداري في المؤسسات الجزائرية.

بالإضافة إلى ذلك أوضحت دراسة رونوسانسولويو كيف تؤثر علاقات السلطة والقيم الثقافية السابقة للعامل في تشكيل هويته المهنية الجديدة داخل المؤسسة، في حين ركزت دراسة اليهودي أوتري على دور

التنشئة الاجتماعية والثقافية في بناء الهوية المهنية للأساتذة الجدد. جميع هذه الدراسات تؤكد بشكل قاطع على الدور الحاسم للبيئة الثقافية والقيمية السائدة في المنظمة، من حيث القيم والمعايير والأعراف والممارسات المهنية، في تشكيل هويات العاملين وتعزيز انتمائهم واندماجهم في بيئة العمل. وبالتالي، فإن النتائج الحالية التي تؤكد على مساهمة القيم التنظيمية في بناء هوية العامل في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تتسق تماماً مع ما توصلت إليه الأدبيات النظرية والدراسات السابقة في هذا المجال حيث تمثل هذه القيم جزءاً لا يتجزأ من البيئة الثقافية للمنظمة، وتؤثر بشكل مباشر في تشكيل هويات العاملين المهنية وتعزيز انتمائهم لقيم ومعايير المؤسسة التي ينتمون إليها.

في ضوء النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى : حول دور التنشئة الجماعية في بناء هوية العامل في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تتجلى بوضوح مدى توافقها مع ما خلصت إليه العديد من الدراسات السابقة في هذا المجال، والتي تؤكد جميعها على الأهمية البالغة للبيئة الاجتماعية والتفاعلات الجماعية والبيئة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية للأفراد حيث أبرزت دراسة رونوسانسولويو الرائدة في عام 1976 كيف تعد المؤسسة مكاناً للتنشئة الاجتماعية بقدر ما هي مكاناً للإنتاج، مما يسهم بشكل كبير في خلق هويات مهنية جديدة للعمال، وهو ما يتماشى تماماً مع ما توصلت إليه النتائج الحالية من دور البيئة الأكاديمية للكلية في تعزيز الهوية الفكرية والمعرفية للعاملين فيها.

كما أكدت دراسة اليودي أوتري في عام 2018 على الأهمية المحورية للتكوين الجامعي والبيئة الأكاديمية في بناء الهوية المهنية لدى الأساتذة، وهو ما يتسق بشكل وثيق مع النتائج الراهنة التي تبرز دور البيئة الأكاديمية للكلية في تعزيز الهوية المهنية للعاملين فيها بالإضافة إلى ذلك، خلصت دراسة لحر ميلود إلى أن تعلم مهارات العمل واكتساب قيم الجماعة من خلال التنشئة التنظيمية يساهم بشكل كبير في التنبؤ بمستوى الأداء المهني للعاملين، وهو ما يتفق تماماً مع النتائج الحالية التي تؤكد على دور التنشئة الجماعية في بناء هوية العامل في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

ولا تقتصر هذه التوافقات على ما سبق، بل تمتد لتشمل دراسة شكاوى سهام في عام 2006، والتي توصلت إلى أن الثقافة التنظيمية القوية تساعد بشكل كبير على تماسك الجماعات وتفعيل قنوات الاتصال وتعزيز مشاعر الانتماء لدى الأفراد، وهو ما يعكس بجلاء أهمية التفاعلات الجماعية في تشكيل الهوية المهنية، وهو ما يتسق بشكل تام مع النتائج الراهنة فإن هذه النتائج تأتي لتؤكد بقوة على الدور المحوري للبيئة الاجتماعية والتفاعلات الجماعية والبيئة الأكاديمية في تشكيل هوية الفرد، وهو ما يتماشى تماماً مع ما خلصت إليه الدراسات السابقة في هذا المجال حيث تمثل التنشئة الجماعية عملية اجتماعية حيوية تساعد الفرد على تكوين هويته المهنية من خلال التفاعل مع

الأخرين واكتساب القيم والمعايير والسلوكيات المقبولة في البيئة التنظيمية التي ينتمي إليها، وهو ما يعزز بدوره انتماءه واندماجه في هذه البيئة ويرسخ هويته المهنية بشكل أكبر.

مناقشة نتائج في ضوء الفرضية الثانية في ضوء الدراسات السابقة:

تتماشى نتائج هذه الدراسة الخاصة بالفرضية الثانية مع العديد من الدراسات السابقة التي أجريت في مجال القيم التنظيمية وأثرها على هوية الموظفين واندماجهم في مؤسساتهم. فقد أكدت هذه الدراسات بشكل متكرر على الدور المحوري الذي تلعبه القيم التنظيمية في توجيه سلوكيات وتصرفات الموظفين وتحديد الممارسات والأنشطة المقبولة والمرغوبة في بيئة العمل فإن هذه القيم تمثل إطارًا مرجعيًا يساعد الموظفين على فهم ثقافة المؤسسة وتوقعاتها، مما يسهل عملية اندماجهم واستيعابهم للبيئة الجديدة.

حيث توصلت دراسة قام بها كابل وغراهام في عام 2000 إلى أن القيم التنظيمية تلعب دورًا حاسمًا في تحديد السلوكيات والممارسات المقبولة والمرغوبة في مكان العمل وقد أظهرت هذه الدراسة أن الموظفين الذين يتبنون ويلتزمون بالقيم التنظيمية لمؤسساتهم يكونون أكثر اندماجًا واستعدادًا للتضحية والعمل بجد من أجل تحقيق أهداف المؤسسة كما أشارت إلى أن هؤلاء الموظفين يتمتعون بمستويات أعلى من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي مقارنة بزملائهم الذين لا يشاركون نفس القيم. في السياق ذاته، أجرى براون وآخرون دراسة في عام 2005 حول أهمية التوافق بين القيم الشخصية للموظف والقيم التنظيمية للمؤسسة وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن عملية التوافق هذه تساعد على تعزيز الهوية المهنية للموظف وتقليل الصراعات بين متطلبات العمل والحياة الشخصية. كما أنها تزيد من شعور الموظف بالانتماء والولاء تجاه المؤسسة، مما ينعكس إيجابًا على أدائه وإنتاجيته. أما دراسة ويتنر وآخرين في عام 2013، فقد ركزت على أهمية نشر القيم التنظيمية وتعزيزها داخل المؤسسات من خلال برامج التدريب والتوجيه والاتصالات الداخلية. وقد خلصت هذه الدراسة إلى أن المؤسسات التي تهتم بنشر قيمها بشكل فعال وتعمل على ترسيخها في ثقافة الموظفين تحقق مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والأداء العالي بين موظفيها.

بناءً على ما سبق يتضح أن نتائج هذه الدراسة الخاصة بالفرضية الثانية تتسق تمامًا مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة في هذا المجال حيث تؤكد جميعها على الدور الحيوي الذي تلعبه القيم التنظيمية في بناء هوية الموظف المهنية وتسهيل اندماجه في المؤسسة التي يعمل بها. كما تبرز هذه الدراسات أهمية التركيز على نشر وتعزيز هذه القيم من خلال عمليات التوظيف والتدريب والاتصالات الداخلية، حتى تصبح جزءًا لا يتجزأ من ثقافة الموظفين وتوجه سلوكياتهم وتصرفاتهم في مختلف المواقف والأنشطة المهنية.

الختام

تُعتبر التنشئة التنظيمية عملية بالغة الأهمية في تشكيل هوية العاملين وانتمائهم للمؤسسة الجامعية التي ينتمون إليها فهي تساهم في غرس مجموعة من القيم والمعايير والسلوكيات المرغوبة لدى العاملين، مثل احترام القواعد واللوائح، والتعاون مع الزملاء، والالتزام بأخلاقيات العمل، وغيرها وبفضل هذه العملية، يسهل على العاملين الاندماج في الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة، والتكيف مع بيئة العمل، مما يعزز شعورهم بالانتماء للجامعة.

كما تهدف التنشئة التنظيمية إلى تطوير المهارات والقدرات المهنية للعاملين، من خلال توفير برامج تدريبية تزودهم بالمعارف والمهارات اللازمة لأداء واجباتهم الوظيفية على أكمل وجه.

لذلك يجب على إدارات الجامعات إيلاء أهمية قصوى لعملية التنشئة التنظيمية، والاستثمار فيها باعتبارها الأساس لبناء كوادر بشرية ملتزمة ومنتمة للمؤسسة، تتشارك قيمها وتسعى لتحقيق أهدافها فكلما كانت هذه العملية فعالة وناجحة، كلما ساهم ذلك في تعزيز أداء العاملين وإنتاجيتهم، وبالتالي نجاح المؤسسة الجامعية ككل.

قائمة الملاحق

الملاحق:

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

استبيان:

سيدي / سيدتي تحية طيبة، وبعد:

في إطار التحضير لمذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر، تخصص تنظيم وعمل، يسعدنا أن تضع بين أيديكم هذا الاستبيان بعنوان " التنشئة التنظيمية ودورها في بناء هوية العامل، دراسة ميدانية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية - نرجو مساهمتكم عنه طريق الإجابة على الأسئلة الرفقة مع العلم أن كافة البيانات ستحاط بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط .

في الأخير تقبلوا منا خالص الشكر على تعاونكم

تحت إشراف الدكتور:

د. جفال نور الدين

إعداد الطالبان:

-مناعي لطيفة

-لسود وناسة

السنة الجامعية: 2024/2023

المحور الأول: البيانات الشخصية

الغرض من هذا القسم هو الحصول على بعض المعلومات الشخصية والوظيفة لعرض تحليل النتائج فيما بعد، لذا نرجو منكم بالتكرم الإجابة على التساؤلات التالية وكذلك بوضع إشارة (X) في المرجع المناسب لاختياراتكم.

1-الجنس: ذكر لثى

2-العمر:

أقل من 30 سنة

من 30 – 39 سنة

من 40-49 سنة

من 50 سنة فأكثر

3-الحالة العائلية:

أعزب متزوج مطلق

4-المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

تقني سامي

5-سنوات الخبرة:

أقل من 5 سنوات

5 سنوات – 10 سنوات

11سنوات – 15 سنة

16سنة – 20 سنة

أكثر من 20 سنة

6-الصنف المهني:

إطار

عون التحكم

عون التنفيذ

المحور الثاني: تساهم التنشئة الجماعية في بناء هوية العامل في المؤسسة

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	تشعر بأن هناك تفاعلاً اجتماعياً إيجابياً بينك وبين زملائك في العمل					
02	تبادل خبرات العمل مع زملائك يساعدك على أداء العمل بشكل فعال.					
03	حسب اعتقادك تقسيم المهام يسهل عملية أداء العمل.					
04	تنتلقى الدعم من زملائك في العمل داخل المؤسسة.					
05	تعتقد أن التفاعلات الاجتماعية مع زملائك في العمل تساعدك على فهم دورك المهني بشكل أفضل.					
06	تعتقد أن المؤسسة توفر بيئة عمل تشجع على التطور المهني.					
07	في رأيك العمل الجماعي يزيد من رغبتك في إنجاز العمل المطلوب.					
08	تعتقد أن التواصل يساهم في نسج علاقات إنسانية داخل المؤسسة.					
09	سهولة التواصل بين أعضاء الجماعة يساهم في شعورك بالراحة أثناء أداء العمل.					
10	تحقق لك الجماعة المهنية الشعور بالاستقرار في المؤسسة.					
11	تعتقد أن لجماعة العمل دور هام في زيادة حبك للعمل.					
12	انضمامك لجماعة العمل يساهم في تطور شخصيتك المهنية.					
13	ترى أن العمل ضمن الجماعات يشعرك بالاندماج لمجموعة عملك.					

المحور الثالث: تساهم القيم التنظيمية في بناء الهوية المهنية للعامل في المؤسسة

الرقم	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	تعتقد أن المنصب هو الذي يحدد هويتك.					
02	اهتمام المؤسسة بعمالها يولد لديهم الرغبة القوية في الاستمرار في العمل لدى هذه المؤسسة.					
03	تمنحني المؤسسة درجة عالية من التقدير تجعلني أشعر بالفخر لانتمائي لهذه المؤسسة.					
04	عدالة القوانين المعمول بها في المؤسسة يدفعني لبذل جهود إضافية في العمل.					
05	أعتقد أن هوية العامل تتأثر ببيئة العمل في المؤسسة.					
06	إشراك العامل في اتخاذ القرارات يولد عنده القدرة على حل مشكلات العمل.					
07	تحرص المؤسسة على تقديم تشجيع يحفزك للعمل.					
08	وضوح القوانين والقواعد المعتمدة في المؤسسة يساعدك على أداء العمل بالسرعة والدقة المطلوبة.					
09	نظام الرقابة داخل المؤسسة يجعلني ألتزم بمواعيد العمل.					
10	أتحمل مسؤولية أداء أعمالي دون رقابة إشرافية.					
11	يساعدك وضوح النظام الداخلي للمؤسسة على أداء الأنشطة بشكل فعال.					
12	وجود قيم مشتركة بين العاملين يحفزني لمساعدتهم في حل المشكلات التي تواجههم.					
13	نظام الإشراف يساعدني على الانخراط في العمل					
14	مرونة الإجراءات والممارسات الإدارية داخل المؤسسة يزيد من حماسك للعمل.					

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: القواميس والمعاجم

01 - عبد المنعم الحفني، المعجم الشامل لمصطلحات الفلسفة، ط 2، القاهرة، 2000.

ثانياً: الكتب:

02 - ابن منظور: لسان العرب، الجزء 1، دار إحياء التراث العربي، مؤسسة التاريخ العربي، ط 3، بيروت لبنان، 1999.

03 - بلقاسم سلاطية وآخرون: الفعالية التنظيمية في المؤسسة (مدخل سوسيولوجي)، دار الفجر، الجزائر، 2013.

04 - سعيد جبر سعيد: سيكولوجية التنشئة الأسرية للفتيات، دار الكتاب العالمي، ط 1، عمان، 2008.

05 - عبد الباسط محمد الحسن: "علم الاجتماع الصناعي"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية مصر، ط 1، 1979.

06 - مجيد الكرخي: التخطيط الإستراتيجي - عرض نظري وتطبيقي، دار المناهج، عمان، 2009.

07 - مراد زعيبي: مؤسسات التنشئة الاجتماعية، دار قرطبة، ط 1، 2007.

08 - مسلم محمد، مدخل إلى علم النفس العمل، ط 3، دار قرطبة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.

09 - معمر خليل العمر: التنشئة الاجتماعية، دار الشروق، عمان، 2004.

10 - نادية سعد عاشور: منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، مؤسسة حسين رأس الجيل، الجزائر، 2007.

ثالثاً: الرسائل الجامعية

11 - أولاد بوجمعة عز الدين، التنشئة التنظيمية للعمال الجدد وأثرها على تماسك جماعة

العمل، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في التخصص: علم الاجتماع تنظيم و

عمل، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية؛ جامعة غرادية، غرادية، سنة 2017-2018.

- 12 - بريك رجاء، بلمصطفى فاطمة الزهراء، المحددات السوسيوثقافية للأستاذ الجامعي ودورها في تشكيل الهوية المهنية، دراسة ميدانية لعينة من أساتذة قسم علم الاجتماع بجامعة ابن خلدون ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في قسم علم الاجتماع تنظيم وعمل، تيارت ، 2022-2023.
- 13 - بن ستي خولة: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بتسيير المؤسسة، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عمرات تقرت، مذكرة منشورة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، 2014.
- 14 - شيكاوي سهام، الثقافة التنظيمية وتأثيرها على أداء المنظمة، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير وعلوم التجارة، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2006.
- 15 - شيماء بوسالم، التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية لدى العمال –دراسة ميدانية بمؤسسة الخزف الصحي بالميلية-جيجل-، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، 2021-2022.
- 16 - طويلة كريمة: الدافعية والرضا الوظيفي وتأثيرها على أداء الإطارات، رسالة ماجستير في علم النفس تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2007.
- 17 - كاري نادية أمينة، العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، قسم العلوم الاجتماعية، 2011-2012.
- 18 - لحر ميلود، التنشئة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المهني عند الممرضين، أطروحة دكتوراه في العلوم في علم النفس التنظيم والعمل، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2، 2015.
- 19 - ليندة لفحل، دور الثقافة المنظماتية في بناء الهوية التنظيمية للمنظمات الدولية المنظمة العالمية للتجارة كنموذج، أطروحة دكتوراه في العلوم السياسية، تخصص علاقات دولية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية جامعة باتنة ، 2018.

رابعاً: المجلات:

- 20 - ساسي سفيان: التنشئة التنظيمية في المنظمات الحديثة، مجلة الدراسات في علم إجتماع المنظمات، المجلد 6، العدد 1، قسم علم الاجتماع، جامعة الشاذلي بن جديد، الطارف، 2012.

- 21 - ساسي سفيان، التنشئة التنظيمية في المنظمات الحديثة، مجلة دراسات في علم الاجتماع، مجلد 6، العدد 1، جامعة الشاذلي الجديد، الطارف، 2007.
- 22 - شايب حدة أمينة، التنشئة التنظيمية للموارد البشرية في ظل قيم المؤسسة، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، بحوث ودراسات، المجلد 8، العدد 2، جامعة البليدة 2 لونيسبي علي، 2021.
- 23 - عبد اللطيف وآخرون: دور الثقافة التنظيمية بالتنبؤ بقوة الهوية التنظيمية، مجلة جامعة دمشق الإقتصادية والقانونية، المجلد 26، العدد 2، 2010.
- 24 - عبد اللطيف ومحفوظ أحمد جودة: دور الثقافة التنظيمية في تنبؤ بقوة الهوية التنظيمية، مجلة جامعة دمشق للعلوم القانونية، مجلة 26، العدد 2، المجلد 26، 2010.
- 25 - ياسر فتحي الهنداوي: تطوير عملية التنشئة التنظيمية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس الجدد، جامعة عين شمس في ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية، مجلة التربية، كلية التربية جامعة عين شمس، العدد 25، جامعة عين شمس مصر، أوت 2009.

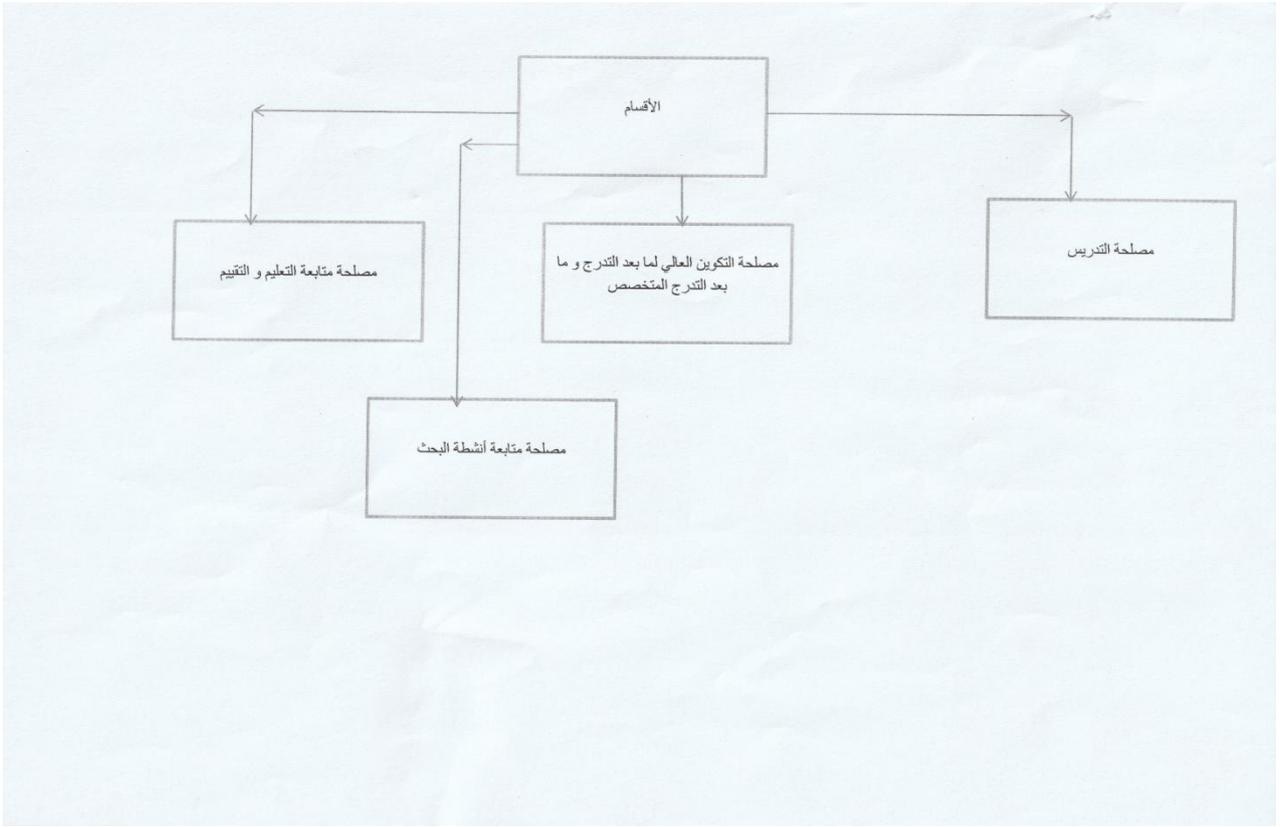
خامسا: المواقع الإلكترونية:

- 26 - التنشئة الاجتماعية <https://tarbawiyat.jadida.com> - 10:23 2024/04/25 سا

سادسا: المراجع باللغة الأجنبية:

- 27-BEISSER.A.R : La formation de l'identité à l'intérieur du groupe, In journal de psychologie humaniste, 1972.
- 28-Delphine lacaze et I.Dufour:L'intégration dans l'entreprise des jeunes à faible capital scolaire,un processus d'ajustement mutuel, revue de gestion ressources humaines, 2010

الملاحق





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



قسم علم الاجتماع

المرجع رقم 190 / ق ع ا ج 2024

إلى السيد (ة): الأحمديّة العاصم كلالية
العلوم الإنسانية
والاجتماعية

إذن بالدخول

بعد واجب التحية والاحترام...

لغرض استكمال البحوث الميدانية لطلبة الماستر بقسم علم الاجتماع يرجى منكم السماح للطلاب
بإجراء زيارات ميدانية لمؤسساتكم .

الطالب 1: مناعي لطيفة التخصص : تنظيم وعمل
الطالب 2: لسور وناسية التخصص : تنظيم وعمل
موضوع البحث : التثنية المنظمة وتطورها في بناء
هوية العامل
وفي الأخير تقبلوا منا فائق التحية والاحترام.

2024

تبسة في 20 ديسمبر 2024
جامعة الشهيد العربي التبسي

الأمين المؤسسية المستقبلية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

جامعة الشهيد العربي التبسي

رئيس القسم

الأستاذ المشرف

رئيسة قسم علم الاجتماع بكلية
العلوم الإنسانية والاجتماعية
جامعة الشهيد العربي التبسي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
جامعة الشهيد العربي التبسي

مسكوب محمد

أ.د. نوال الدين جمال

ملخص

أجريت هذه الدراسة على عينة تتكون من 50 شخصاً لمعرفة دور التنشئة الجماعية والقيم التنظيمية في بناء هوية العامل، باستخدام استبيان مكون من 27 عبارة موزعة على محورين و تم التحقق من ثبات الاستبيان باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وكانت قيمته 0.905 مما يدل على ثبات عالي للاستبيان كما تم التأكد من اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي باستخدام اختبار كولموجروفسميرنوف.

أظهرت النتائج أن التفاعل الاجتماعي وتبادل الخبرات بين العمال يساعد على أداء العمل بشكل أفضل ويساهم في فهم الدور المهني كما بينت النتائج أن المؤسسة توفر بيئة عمل تشجع على التطور المهني، وأن العمل الجماعي يزيد من رغبة العامل في إنجاز المهام المطلوبة وتبين أن المنصب الوظيفي والاهتمام من قبل المؤسسة والعدالة في القوانين واللوائح يؤثر بشكل إيجابي على هوية العامل وأدائه كما لعبت عوامل مثل الرقابة والمسؤولية الفردية والتحفيز والدعم المؤسسي دوراً في تحسين الأداء والمشاركة الإيجابية للعاملين.

اختبار الفرضيات:

- تم رفض الفرضية الصفريّة الأولى وقبول الفرضية البديلة بأن التنشئة الجماعية تساهم في تشكيل بناء هوية العامل.
- تم رفض الفرضية الصفريّة الثانية وقبول الفرضية البديلة بأن القيم التنظيمية تساهم في بناء هوية العامل الجديد.

الكلمات المفتاحية: التنشئة التنظيمية - هوية العامل -

summary

This study was conducted on a sample of 31 people to determine the role of collective upbringing and organizational values in building a worker's identity, using a questionnaire consisting of 27 statements distributed on two axes. The reliability of the questionnaire was verified using Cronbach's alpha coefficient, and its value was 0.905, which indicates high reliability of the questionnaire as well. The data were confirmed to follow a normal distribution using the Kolmogorov–Smirnov test.

The results showed that social interaction and the exchange of experiences between workers helps to perform work better and contributes to understanding the professional role. The results also showed that the organization provides a work environment that encourages professional development, and that teamwork increases the worker's desire to accomplish the required tasks. It was found that job position and interest By the institution, fairness in laws and regulations positively affects the worker's identity and performance. Factors such as control, individual responsibility, motivation, and institutional support also played a role in improving the performance and positive participation of workers.

Hypothesis testing:

- The first null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted that collective upbringing contributes to shaping the worker's identity structure.
- The second null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted that organizational values contribute to building the identity of the new worker.

Keywords: organizational upbringing – worker identity –