

قسم علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

مذكرة ماستر تحت عنوان

دور الثقافة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية لدى
المرضى المتربصين في قطاع الصحة العمومية
" دراسة ميدانية بمعهد الشبه طبي لولاية تبسة "

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر L.M.D

إشراف الأستاذ:
- عبد الرؤوف بوعزة

من إعداد الطالبين:

- آية عيسوق

- شيماء برحال

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
بلقاسم مزبوة	أ - التعليم العالي	رئيسا
عبد الرؤوف بوعزة	أ - محاضر " ب "	مشرفا ومقررا
حاتم شبايكي	أ - محاضر " ب "	عضوا ممتحنا

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و عرفان

بسم الله الرحمن الرحيم

قال الله تعالى: لئن شكرتم لأزيدنكم سورة
ابراهيم الآية 7

فالحمد والشكر لله كثير اسبحانه وتعالى أن وفقنا وأملنا
نابالعزيمة والإصرار لإتمام هذا

العمل الممتواضع وهذا نابع من طريقتنا في العلم والمعرفة
كما نتوجه بالشكر والعرفان إلى من علمونا حروفنا من ذهب
كلما تمنى ركننا تقدم

بجزيل الشكر وأجلا لاحترا موعظيما لامتنا والتقدير لأستاذنا
ذنا الفاضل "بوعزة عبد
الرؤوف" الذي شرفنا بقبولنا لإشرافه على رسالتنا وأعطانا
الكثير من وقتها وجهده

ونصائحها القيمة في كل خطوة من خطوات إنجاز هذا العمل
كما نتقدم بالشكر الجزيل للأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة العمل
مناقشة لقبول مناقشة هذا العمل

كذلك نشكر الأساتذة الأفاضل بكلية العلوم الاجتماعية و
لإنسانية الذين تفضلوا بتحكيم أداة الدراسة

وفيا لخيرنا شكر كل من ساهم من قريباً ومن بعيد في إنجاز هذا
هال المذكرة ولو بدعوة

صالحة

الفهرس

فهرس المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
الإهداء	-
شكرو عرفان	-
فهرس المحتويات	-
فهرس الأشكال	-
فهرس الجداول	-
مقدمة	أ
الفصل الأول: الإطار النظري والتصوير للدراسة	
I- أسباب اختيار الموضوع	1
1. أسباب ذاتية	1
2. أسباب موضوعية	1
II- أهداف الدراسة	2
III- أهمية الدراسة	3
IV- الاشكالية	4
V- فرضيات الدراسة	7
1. الفرضية الرئيسية	7
2. الفرضيات الفرعية	7
VI- تحديد مفاهيم الدراسة	9
1. مفهوم الثقافة التنظيمية	9
2. مفهوم الهوية المهنية	12
3. المؤسسة	14
أ. المؤسسة الاستشفائية	15
ب. الممرض	16
VII- الدراسات السابقة	18
4. الدراسات الأجنبية	18
5. الدراسات المحلية	23
6. الدراسة الحالية في ضوء الدراسات السابقة	29
أ. أوجه التشابه والاختلاف	29
الفصل الثاني: الثقافة التنظيمية	
تمهيد:	34

35	1. خصائص الثقافة التنظيمية
37	II. أهمية الثقافة التنظيمية
38	III. مكونات الثقافة التنظيمية
40	V. مستويات الثقافة التنظيمية
42	VI. العوامل المحددة للثقافة التنظيمية
45	VII. مصادر الثقافة التنظيمية
47	VIII. أنواع الثقافة التنظيمية
50	IX. آليات تشكيل الثقافة التنظيمية
52	X. وظائف الثقافة التنظيمية
53	XI. نماذج الثقافة التنظيمية
55	XII. المدخلات النظرية المفسرة للثقافة التنظيمية
56	1. البنائية الوظيفية
57	2. مدرسة العلاقات الإنسانية
58	خلاصة الفصل:
الفصل الثالث: الهوية المهنية	
61	• تمهيد
62	1. خصائص الهوية المهنية
63	II. أنواع الهوية المهنية
65	III. نماذج وأنماط الهوية المهنية
69	IV. أبعاد الهوية المهنية
69	أ. البعد الاجتماعي
70	ب. البعد التنظيمي
72	V. مكونات ووظائف الهوية المهنية
74	VI. آليات تشكيل الهوية المهنية
76	VII. أزمة الهويات المهنية
76	VIII. المدخلات النظرية المفسرة للهوية المهنية
76	أ. التفاعلية الرمزية
77	ب. نظرية رونو سانسوليو
78	ت. نظرية كلوديبار Claude Dubar
80	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الأجراء ات المنهجية للدراسة	
83	• تمهيد:
83	I. مجالات الدراسة
83	1. المجال المكاني

83	أ . تعريف المعهد الشبهطبي
83	ب . نشاء هالمعهد الشبهطبي
84	2. المجال الزمني
85	3. المجال البشري
85	II. منهجية الدراسة
85	1. المنهج المستخدم
85	2. ادوات جمع البيانات
86	3. الأساليب الإحصائية للدراسة
90	أ . المتوسط الحسابي
90	ب . الانحراف المعياري
91	أ . مجتمع الدراسة
91	ب . خصائص مجتمع الدراسة
الفصل الخامس: تحليل ومناقشة فرضيات الدراسة	
99	• تمهيد
99	I . عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
99	1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
99	أ . عرض جدول الفرضية الأولى
108	ب- نتائج الفرضية الأولى
108	ج- نتائج الدراسة في ضوء الدراسة السابقة
109	د - مناقشة نتائج الفرضية الأولى في ضوء نتائج الدراسة
110	2. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها
110	1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
110	أ . عرض جدول الفرضية الثانية
120	ت . نتائج الفرضية الثانية
121	ث . نتائج الفرضية الثانية في ضوء الدراسات السابقة
121	ج . مناقشة نتائج الفرضية الثانية في ضوء نتائج الدراسة
122	3. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة ومناقشتها
122	1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
122	أ . عرض جدول الفرضية الثالثة
131	أ . نتائج الفرضية الثانية
132	ب . نتائج الفرضية الثالثة في ضوء الدراسة السابقة
133	ت . مناقشة الفرضية الثالثة في ضوء نتائج الدراسة

134	خلاصة الفصل
136	خاتمة
-	قائمة المصادر والمراجع
-	فهرس الملاحق

فهرس الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	الشكل : التحليل المفاهيمي لمتغيرات الدراسة.	08
02	الشكل :مكونات الثقافة التنظيمية.	39
03	الشكل : مستويات الثقافة التنظيمية.	42
04	الشكل : العوامل المحدد للثقافة التنظيمية.	44
05	الشكل مصادر الثقافة التنظيمية.	47
06	الشكل : أنواع الثقافة التنظيمية	49
07	الشكل : آليات تشكل الثقافة التنظيمية	51
08	الشكل : يوضح تشكل الثقافة التنظيمية	52
09	الشكل :يوضح خصائص الهوية المهنية.	63
10	الشكل : يوضح أنواع الهوية المهنية.	64
11	الشكل : يوضح نماذج الهوية المهنية عند رونوسانسوليو.	67
12	الشكل :يوضح أنماط الهوية عند Claude Dubar.	68
13	الشكل : مراحل تشكل الهوية التنظيمية عند فليد مان.	70
14	الشكل :يوضح أبعاد الهوية المهنية.	71
15	الشكل : يوضح مكونات الهوية المهنية.	72
16	الشكل :يوضح وظائف الهوية المهنية.	74
17	الشكل :يمثل آليات تشكل الهوية المهنية.	75
18	الشكل : يوضح العلاقة التي تعكس تمظهرات أنا نحن في العمل حسب كلوديبار.	79
19	الشكل : توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس.	92
20	الشكل :التوزيع التكراري لمجتمع الدراسة حسب الفئة العمرية.	93
21	الشكل : التوزيع التكراري لمجتمع الدراسة حسب الحالة العائلية.	94
22	الشكل :التوزيع التكراري لمجتمع الدراسة حسب الأصل الجغرافي.	95

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
36	الجدول : خصائص الثقافة التنظيمية .	01
88	الجدول : يبين توزيع مجال متوسط إجابات الأفراد	02
91	الجدول : التوزيع التكراري لمجتمع الدراسة حسب الجنس	03
92	الجدول : التوزيع التكراري لمجتمع الدراسة حسب الفئة العمرية	04
93	الجدول : التوزيع التكراري لمجتمع الدراسة حسب الحالة العائلية	05
95	الجدول : التوزيع التكراري لمجتمع الدراسة حسب الأصل الجغرافي	06
100	الجدول : للقيم التنظيمية دور قوي في بناء أخلاقيات المهنة لدى الطلبة الممرضين المتربصين في قطاع الصحة العمومية	07
111	الجدول : للتدريب دور قوي في تنمية المهارات السلوكية لدى الممرضين المتربصين في قطاع الصحة العمومية	08
123	الجدول : لنمط الإشراف دور قوي في تعزيز الانتماء المهني لدى الطلبة الممرضين المتربصين في قطاع الصحة العمومية	09

مقدمة

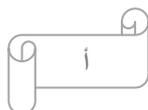
مقدمة:

أصبحت المؤسسات الحالية على اختلافها تواجه مجموعة التحديات الحاسمة المتعلقة بالنمو والبقاء وتحقيق الديمومة والاستقرار، وعلى غرار اختلاف نشاطها وطبيعتها فهي تولي اهتمام بارز لعناصرها البشرية باعتبارهم أدواتها الرئيسية في مواجهة التغيرات الخارجية وتحقيق إنتاجية عالية، وذلك من خلال التفاعل الذي يحدث بين مجموعة الفاعلون الاجتماعيون الذين يحملون ثقافات مختلفة الأمر الذي من شأنه أن يشكل ثقافة بارزة للمنظمة لأن هذه الأخيرة تتضمن بعدين أساسيين، بعدا اجتماعيا نابع من التغيرات التي تحدث على مستوى السلوكيات سواء الفردية أو الجماعية للمورد البشري، وبعدا ثقافيا يفرض عليها الإحاطة بجميع الجوانب المتعلقة بالقيم والمعايير والافتراضات الثقافية التي تشكل لهم هوية مهنية خاصة، والتي تتأثر وتتوثر في الثقافة التنظيمية للمؤسسة، فكما كانت القيم والمعتقدات المشتركة داخل التنظيم تحظى بانسجام تام مع قيمهم ومعتقداتهم الشخصية كلما دل ذلك على قوة الثقافة التنظيمية وكذلك اتساع درجة تأثيرها .

وفي هذا الإطار حاولنا من خلال دراستنا الموسومة بعنوان "دور الثقافة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية للطلبة خريجي معهد شبه التكوين الطبي" وبناء على ما تم تقديمه، سعت دراستنا إلى التعرف على الثقافة التنظيمية للمؤسسة الصحية وكيفية تشكيلها للهوية المهنية للممرضين، وذلك من خلال تقسيم خطة العمل على أربعة فصول هي:

الفصل الأول:تناولنا فيه الإطار النظري والتصوري للدراسة والذي تطرقنا فيه إلى أسباب اختيار الموضوع وكذلك إبراز أهداف الدراسة وأهميتها وصياغة الإشكالية والفرضيات والتساؤلات الفرعية وكذلك التعريف بمتغيرات الدراسة ثم عرض الدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني: فقد خصصناه لعرض الجانب النظري المعنون بـ"الثقافة التنظيمية" والذي تطرقنا فيه إلى خصائص الثقافة التنظيمية وأهميتها وعواملها وأهدافها ومكوناتها المداخل النظرية المفسرة لها.



أما الفصل الثالث: تحت عنوان "الهوية المهنية" فقد تطرقنا فيه إلى الخصائص والأنواع والنماذج والأنماط وكذلك الأبعاد والمكونات والوظائف ومعرفة آليات تشكل الهوية المهنية وأهم المداخل النظرية المفسرة لها.

أما الفصل الرابع والخامس: فقد خصصناهما للجانب التطبيقي والميداني للدراسة حيث أبرزنا فيهما الجانب المنهجي من خلال عرض المنهج المتبع والأدوات المستخدمة في جمع البيانات والأساليب الإحصائية والمسح الشامل وكذلك عرض مجتمع الدراسة وأخيرا تم عرض وتحليل ومناقشة واستخلاص النتائج العامة للدراسة.

الفصل

الأول

الفصل الأول: الإطار النظري
والتصوري للدراسة

I. أسباب اختيار الموضوع

II. أهداف الدراسة

III. أهمية الدراسة

IV. إشكالية الدراسة

V. فرضيات الدراسة

VI. تحديد مفاهيم الدراسة

VII. الدراسات السابقة

1. أسباب اختيار الموضوع:

لقد قمنا باختيار موضوع دراستنا هذا وفقا لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية وهي كالتالي:

1. أسباب ذاتية:

- ✓ الرغبة الشخصية في دراسة هذا الموضوع كونه ضمن دراستنا وتخصصنا.
- ✓ نقص الدراسات والأبحاث في الموضوع المتمثل في " دور الثقافة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية لدى الممرضين المتربصين خريجي معهد الشبه طبي.
- ✓ الميل لدراسة المواضيع المتعلقة بالتنظيم.
- ✓ ميلنا للاستطلاع والاستكشاف والإحساس الذاتي والشخصي بمدى أهمية هذا الموضوع وكذلك التحكم فيه.
- ✓ رغبتنا في الإلمام بمصطلحات سوسيولوجية باعتبار أن موضوع الهوية المهنية شامل لتخصصات عدة نذكر منها: علم النفس وعلم الاجتماع والانثروبولوجيا وهي من العلوم التي تداركنا مداخلها في السنة الأولى من التعليم الأساسي

2. أسباب موضوعية:

- ✓ الإدراك بأن موضوع الثقافة التنظيمية بالغ الأهمية باعتباره الأداة التي تضبط السلوك الفردي والجماعي وبالأخص في المؤسسات الصحية التي تعتبر ركيزة المجتمع
- ✓ تزايد أهمية القطاع الصحي في الآونة الأخيرة والدور المركزي الذي تحتله فئة الممرضين المتربصين في نجاعة الخدمات والأساسيات الصحية
- ✓ معرفة دور الثقافة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية لدى الممرضين المتربصين خريجي معهد التكوين شبه طبي.
- ✓ تسليط الضوء على مهنة التمريض باعتبارها مهنة نبيلة والأساس الذي يقوم عليه المستوى الصحي في المجتمع.

✓ المكانة التي يحتلها موضوع الهوية المهنية خاصة انه من المواضيع الحديثة التي لازالت قيد الدراسة داخل المنظمات وبالتحديد المنظمات الصحية.

✓ معرفة مدى أهمية التكوين بالنسبة للمرضين المتربصين خريجي معهد التكوين الشبه الطبي في اكتساب هويتهم المهنية.

II. أهداف الدراسة:

إن لكل دراسة علمية جملة من الأهداف تسعى إلى تحقيقها والتوصل إلى نتائجها وتهدف

دراستنا الموسومة بـ "دور الثقافة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية لدى الممرضين المتربصين خريجي معهد الشبه طبي" ; إلى تحقيق ما يلي:

- إعداد رسالة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل.
- التحقق من دور الثقافة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية للممرضين المتربصين خريجي معهد التكوين الشبه طبي.
- التعرف على الجانب النظري لمتغيرات الدراسة (الثقافة التنظيمية، الهوية المهنية).
- التعرف على علاقة الثقافة التنظيمية بالهوية المهنية.
- توسيع أفاق البحث في هذا الموضوع.
- الوقوف على واقع الثقافة التنظيمية على الممرض بالمؤسسة الصحية الاستشفائية العمومية.
- معرفة دور القيم التنظيمية في تطوير أخلاقيات المهنة لدى طلبة خريجي معهد تكوين الشبه الطبي.
- معرفة أو التعرف على دور التدريب في تنمية المهارات السلوكية لدى الممرضين المتربصين خريجي معهد الشبه طبي.
- التعرف على دور نمط الإشراف في تعزيز الولاء لدى طلبة خريجي معهد تكوين الشبه الطبي.

III. أهمية الدراسة:

لا يمكن للباحث أن يخطو خطوات في بحثه دون إدراكه للأهمية العلمية التي سيقدمها من خلال دراسته ولهذا فإن أهمية دراستنا الراهنة تكمن في النقاط التالية:

- باعتبار الثقافة التنظيمية موضوع بالغ الأهمية وما يحمله من معنى جوهري داخل المنظمة وما زاده أهمية هو ربطه بالهوية المهنية للمرضيين المتربصين خريجي معهد تكوين شبه الطبي.
- كون موضوعنا من أهم الموضوعات التي شغلت فكر الباحثين وبالأخص الباحثين والممارسين للإدارة في المؤسسات الصحية.
- الوزن المعرفي الذي سيضيفه بحثنا في التعرف على الثقافة التنظيمية وواقعها داخل المؤسسة الاستشفائية.
- إبراز دور الثقافة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية إذ أن وجود ثقافة مترابطة ومنسجمة داخل المؤسسة يؤدي حتما إلى بناء هوية مهنية للمرضيين داخل المؤسسة الاستشفائية.
- باعتباره موضوع هام في ميدان التنظيم والعمل فهو سوف يساهم في زيادة المعلومات والمعارف حوله ويكون بذلك نقطة انطلاق لدراسات أخرى متشابهة أو مطابقة.
- معرفة مدى إسهام الثقافة التنظيمية في بناء الهوية المهنية للمرضيين المتربصين خريجي معهد التكوين شبه الطبي وخلق الانسجام وتوحيد الهويات وهذا أمر ايجابي للمؤسسة الاستشفائية العمومية.
- معرفة طبيعة الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة الاستشفائية العمومية ومدى إسهامها في بناء هوية الممرض أو طلبة خريجي معهد تكوين شبه الطبي التي تدفعه أو تدفعهم إلى تحقيق فعالية وإنتاجية في مجال عملهم وهذا أمر ايجابي باعتبارهم واجهة المؤسسة وكذلك للمسؤولين من خلال مساعدتهم على تدارك النقائص وتبني ثقافة تنظيمية قوية.

IV. إشكالية الدراسة:

يعد المجتمع الإطار الشامل لمختلف أجزاء البناء الاجتماعي والحلقة الشاملة التي تحدث فيها جل التفاعلات والعمليات التواصلية بين الفرد وغيره ، ولان الإنسان كائن اجتماع بطبعه فهو ملح دائما على بناء مختلف العلاقات الاجتماعية والتعرف على الأفراد الآخرين في مختلف الاتجاهات في المجتمع باعتباره نسق كلي تتفرع منه العديد من الانسقة الفرعية المكملة له كالمؤسسات التي تعد عامل من عوامل بقاء المجتمع وركيزته الأساسية، فهي عبارة عن وحدة اجتماعية تسعى دائما إلى إشباع حاجات مواردها البشرية التي تتأثر بأدوارهم وتؤثر فيهم لأنها نسق مفتوح ، وتحقيق مطالبهم من خلال إحداث عمليات التوازن بين حياتهم الشخصية والمهنية، حيث تتنوع هذه المؤسسات لتأخذ العديد من أشكالها كل حسب اختصاصها واختلاف مجالاتها وصورها والمؤسسات الصحية من أبرزهم .

ولقد حظيت المؤسسات الاستشفائية باهتمام بالغ من طرف الأفراد خاصة وأنها تهتم بأهمجزء فيهم وهو صحتهم، فبالنظر لتنوع المؤثرات في نشاط المؤسسات الصحية خاصة على المحيط الخارجي والمتمثل في التطور التكنولوجي وتزايد الأمراض، أصبحت هناك حتمية للاهتمام بتطوير وترقية مستوى الأداء والفاعلية للخدمات الصحية المقدمة، لذا فإن هذا القطاع أصبح من بين القطاعات التي شهدت نمو سريع وملحوظ على المستوى العالمي، حيث أظهرت دراسات عدة أن مستوى الإنتاجية بقطاع الخدمات الصحية قد ارتفع ليبلغ اعلي درجة من المستوى الصحي وهذا راجع إلى الاكتفاء الذي حققته الدول من ناحية التغطية الصحية والإطارات ذات الكفاءة العالية بحيث أصبحت مؤهلة بشكل فائق للتعامل مع مختلف القضايا الصحية المعقدة بمنتهى السهولة والتميز في تقديم وأداء خدماتها تماشيا مع معايير الصحة العالمية.

أما الجزائر كباقي دول العالم شهدت مؤسساتها الإستشفائية منذ نشأتها عام 1854 تطورا ملحوظا وخاصة بعد الاستقلال، بدأ من مجانية العلاج إلى إصلاح مرافقها الصحية وتحسين قطاعاتها وضمان استمراريتها والعمل على تعميم وتوفير مختلف العلاجات الصحية للمرضى،

كما سخرت كل الوسائل لتشبيد الهياكل الصحية الضرورية من (مراكز إستشفائية، عيادات، صيدليات) بالإضافة إلى التجهيزات اللازمة داخل هذه القطاعات، كما عملت إثر جائحة كورونا إلى تعزيز جهودها ومحاولاتها بشكل مكثف للحفاظ على سلامة أفرادها وتجلى ذلك من خلال وضعها لبرامج صحية لحماية من هذا الفيروس ولتقليل عدد الإصابات على المستوى الداخلي والخارجي من خلال تطويرها لوسائل وطرق العلاج وهذا ما تطلب منها تكوين طاقم طبي والذي بلغ عددهم كالأتي: أزيد من 34 ألف طبيب عام منهم أكثر من 41 ألف طبيب مختص، أما أطباء الأسنان فقد بلغ عددهم 13663 طبيب جراح، بينما قدر عدد الممرضين في سلك الشبه طبي 131 ألف و 460 ممرض¹، والذين تم تكوينهم في الجامعات والمعاهد الشبه طبي إذ عملت المنظومة الصحية على تنشئتهم بقيم ومعتقدات وضوابط شكلت لهم ما يعرف بـ "الهوية المهنية".

إن اكتساب المورد البشري والمتمثل في الممرض للهوية المهنية عبر مستويات متفاوتة داخل المؤسسة التي يعمل فيها يحقق له درجة فعالة من مهامه، من خلال ما يحمله من قيم حول نفسه وما يحمله الآخرون حوله، وفي هذا السياق السوسيو تنظيمي نجد "رونوسانسوليو": أنها تمثل كل المعايير والقيم والقواعد والانتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم فيها تعريف أعضاء جماعة العمل من خلالها فهي تفسر كيف يؤدي الفاعل سواء على المستوى الفردي أو الجماعي مهامه ودوره وماهي الصورة التي يقدمها زملاؤه في العمل.

فمن خلال هذا المفهوم يتضح لنا ان الهوية المهنية ليست خاصية تولد مع الفرد بل هي خاصية يكتسبها من خلال تعايشه وتفاعله في المؤسسة التي يزاول عمله بها لما يحمله من أفكار وتصورات تميزه عن غيره، وهو ما يؤكد "كلوديبار" في قوله الأتي: "ان الهوية المهنية مزيج يجمع الذات الفردية والجماعية في آن واحد"²، هذا يعني أن المؤسسة تعمل دائما على تشكيل قيم

¹ - م. ميار، وزارة الصحة تفتح أزيد من 62 ألف منصب عمل، بتاريخ 2024/05/02، سا : 11.49،

www.Algerimaintenant.dz.

¹ - أمال حواشي، كريم شويمات، تحليل سوسيوولوجي لبعث العمل وأليات تشكل الهوية المهنية للعمال، مجلة العلوم الإجتماعية، مجلد 16، العدد 01، الجزائر، ص 616.

ومبادئ وخصوصيات وقواعد يلتزم بها الأفراد والتي تمثل من خلال وجود ثقافة تنظيمية والتي تعرف على أنها بمثابة نموذج ذهني يمنح أعضائها نشاط فكري موحد يتم فيه بناء قيم وأنشطة تجمع بين الأفراد داخل المؤسسة، ونظرا لأهمية الثقافة التنظيمية في خلق التفاعل بين الممرضين في القطاع الصحي والتزامهم بنفس القواعد والقوانين فإنها تعتبر من المحددات الرئيسية التي تتحكم في نجاح المؤسسات أو فشلها وذلك من خلال استراتيجيات تعامل الفرد مع القيم والاتجاهات والمعتقدات والأساليب التي يتفاعل بها الأفراد مع بعضهم نتيجة وضع رموز ومعايير وتصورات إضافة إلى التصرفات التي تمنحها لهم المؤسسة لتمييزها عن غيرها في المحيط الاجتماعي، هذا ماجعلنا نطرح التساؤل التالي:²

ما دور الثقافة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية لدى الطلبة الممرضين المتربصين خريجي معهد الشبه طبي لولاية تبسة؟

ويندرج من خلال هذا السؤال مجموعة من الأسئلة الفرعية كالتالي:

أ. ما دور القيم التنظيمية في بناء أخلاقيات المهنة لدى الطلبة الممرضين المتربصين خريجي

معهد الشبه طبي لولاية تبسة؟

ب. ما دور التدريب في تنمية المهارات السلوكية لدى الطلبة الممرضين المتربصين خريجي

معهد الشبه طبي لولاية تبسة؟

ت. ما دور نمط الإشراف في تعزيز الانتماء لدى الطلبة الممرضين المتربصين خريجي معهد

الشبه طبي لولاية تبسة؟

V. فرضيات الدراسة :

1. الفرضية الرئيسية:

² - نفس المرجع، ص 619.

للثقافة التنظيمية دور قوي في تشكيل الهوية المهنية لدى الطلبة الممرضين المتربصين خريجي معهد الشبه طبي لولاية تبسة.

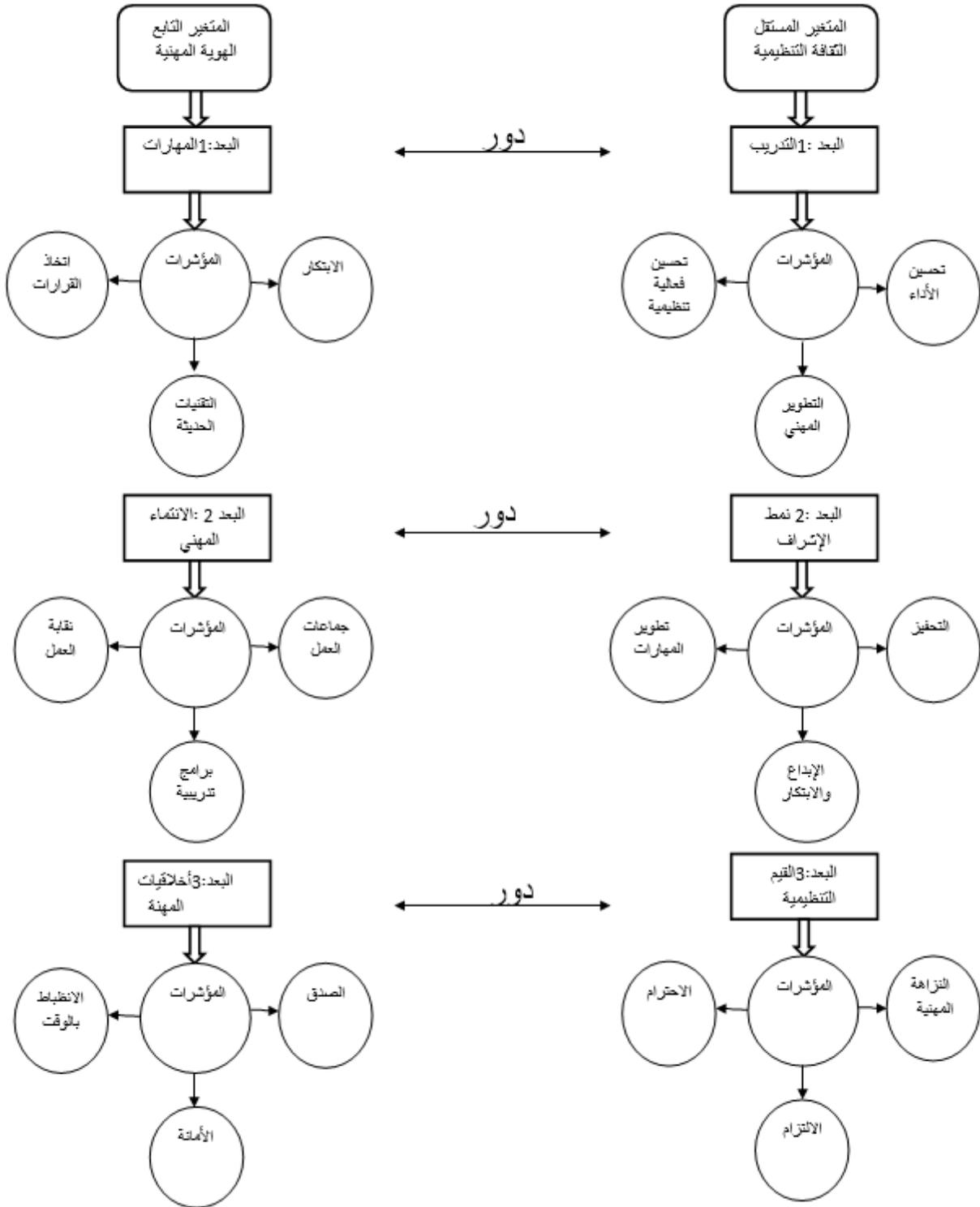
2. الفرضيات الفرعية:

أ. للقيم التنظيمية دور قوي في بناء أخلاقيات المهنة لدى الطلبة الممرضين المتربصين خريجي معهد الشبه طبي لولاية تبسة.

ب. للتدريب دور قوي في تنمية المهارات السلوكية لدى الطلبة الممرضين المتربصين خريجي معهد الشبه طبي لولاية تبسة.

ج. لنمط الإشراف دور متوسط في تعزيز الانتماء لدى الطلبة الممرضين المتربصين خريجي معهد الشبه طبي لولاية تبسة.

الشكل (01): التحليل المفاهيمي لمتغيرات الدراسة:



المصدر: من إعداد الطالبتين

VI. تحديد مفاهيم الدراسة :

1. مفهوم الثقافة التنظيمية

قبل التطرق إلى تحديد مفهوم الثقافة التنظيمية فإننا نشير إلى مفهوم الثقافة في المعجم اللغوي: ثقفا، يثقف، يثقف، وثقافة وثقوفة الشيء تعلمه سريعا ووصل إليه وأدركه أي حذف مهارة وإحاطة بالعلوم والفنون والآداب وشؤون الحياة والناس.¹

باعتبار أن الثقافة دستور تتطلبه الحياة بما فيها تنوع اجتماعي واختلافات في الفكر إذ أصبحت تهتم بكل طبقات المجتمع بما يناسبها ولا تزال كل الأمم والشعوب تناولها زوايا التي ترضي حاجاتهم حيث تعرف :

الثقافة (culture) "في علم الاجتماع بأنها البيئة التي خلقها الإنسان بما فيها المنتجات المادية والغير المادية التي تنتقل من جيل إلى آخر ، فهي بذلك تتضمن الأنماط الظاهرة والباطنة للسلوك المكتسب عن طريق الرموز والذي يتكون من مجتمع معين من علوم ومعتقدات وفنون وقيم وقوانين وعادات وغير ذلك..."² أي أن الثقافة سلوك مكتسب متوارث عبر الأجيال ويتضمن علوم ومعارف وقيم وعادات.

كلكهوث: " الثقافة على أنها وسائل الحياة المختلفة التي توصل إليها الإنسان عبر التاريخ والمتضمن العقلي واللاعقلي التي توجد في وقت معين تكون وسائل إرشاد وتوجيه سلوك الأفراد الإنسانيين في المجتمع"³، هذا يعني أن ما توصل إليه الإنسان عبر التاريخ يمثل وسيلة من وسائل الحياة على اختلافها بحيث تشكل سبيل إرشاد وتوجيه الأفراد داخل المجتمع.

1- جبران مسعود، الرائد دارالعلم للملايين، ط07، 1992، ص 738.

2- احمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، 1982، ص 92.

3- د. خالد محمد ابوشخيرة، تائر احمد غباري، الثقافة وعناصرها، طبعة الأولى، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع عمان - 201، ص 17.

كما قدم تايلور "Taylor": "مفهوما عن الثقافة يجمع بينها وبين الحضارة على أنها ذلك الكل الذي يتضمن المعارف والمعتقدات والفنون والأخلاق والقانون والأعراف وكل المقومات الأخرى التي يكتسبها الإنسان كعضو في المجتمع".¹

أي أنها حلقة وصل بين الثقافة والحضارة بحيث تتضمن مجموعة من المعارف والمعتقدات وكل ما يكتسبه الإنسان في مجتمعه.

كما ينظر سيمر وكيلر (summer -killer): "على أنها مجموع الأساليب التي تكيف الناس لظروف حياتهم وهذا التكيف لا يمكن الوصول إليه إلا من خلال أفعال تجمع ما بين التفرغ والانتقاء والانتقال"² هذا يعني أنها كل الأفعال التي تحقق تكيف الفرد مع ظروف حياته من خلال الجمع التفرغ والانتقاء والانتقال.

بينما اهتمت التعاريف السوسيولوجية للثقافة بإبراز البعد الاجتماعي وعلى إثر ذلك نجد تعريف انتوني غدنز (Anthony Giddens): "على أنها جوانب الحياة الإنسانية التي يكتسبها الإنسان إلا بالوراثة ويشترك أعضاء المجتمع بعناصر الثقافة تلك التي تتيح لهم مجالات التعاون والتواصل"³ أي أن الثقافة أحد أجزاء حياة الإنسان التي توارثها عن الأشخاص السابقة والتي تجمع بين أعضاء المجتمع الواحد وتتيح لهم إمكانية التعاون والتواصل فيما بينهم.

من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف الثقافة إجرائياً على أنها بناء كلي موروث ومعدّد يتضمن جميع العلوم والمعارف والقيم التي يكتسبها الفرد سواء من محيطه الاجتماعي أو من خلال عملية التنشئة الاجتماعية بحيث تشكل الأسلوب أو الأداة لتوجيه السلوك الإنساني.

أما بخصوص مفهوم "الثقافة التنظيمية" فهي توجد داخل كل تنظيم رسمي حيث تساعد على تشكيل اتجاهات وسلوكيات العاملين واستجاباتهم للمواقف المختلفة ومع تبلور هذه الاتجاهات

¹ محمود الضبع: الثقافة والهوية والتكنولوجيا، مكتبة وحدة الدراسات المستقبلية، مصر، 2017، ص 9.

² نهلة إبراهيم: الثقافة في مواجهة العصر، الطبعة الأولى، دار الحضري للطباعة، مصر، 2008، ص 33.

³ حسام الدين فياض: الثقافة في اللغة، دار ومكتبة الأسرة العربية، سوريا، 2007، ص 04.

والأنماط السلوكية وفرض سيطرتها على أداء العمل أصبح هناك وجود لملامح الثقافة التنظيمية¹، أي أنها تتواجد داخل كل بناء تنظيمي رسمي يعمل تحديد سلوكيات وتاثير اتجاهات العاملين لذلك فان تبلور هذه الأخيرة وفرض هيمنتها على أسلوب العمل يوجي بوجود بوادر للثقافة التنظيمية.

وفي تعريف آخر فان الثقافة التنظيمية حسب بيتروترمان:"فقد عرفها على أساس النتائج الموجودة حيث اعتبرها كقيم مشتركة تتضمن معتقدات أساسية تساعد في إدارة المنظمة في البحث عن التميز"²، أي أنها مجموعة القيم المشتركة التي تحتوي على المعتقدات التي تعد أساس من أساسيات المفروضة في إدارة المنظمة للتمييز عن التميز.

وحسب العتيبي:"فإنها عبارة عن معتقدات وقيم وأنماط السلوك المتميز التي توجد داخل المنظمة والتي يتبناها العاملون فيها بالوعي واللاوعي أي تلقائياً"³، أي أنها عبارة عن مجموع السلوكيات التي توجد داخل المؤسسة يتبناها العاملون فيها تلقائياً.

ومن خلال التعريفات السابقة لمفهوم الثقافة التنظيمية قمنا بصياغة الثقافة التنظيمية على أنها مجموعة المبادئ والعادات والقيم التنظيمية وكل ما هو متعارف عليه ومشارك فيه من قبل الفاعلين، والتي يتم من خلالها توجيه سلوكياتهم داخل المنظمة نحو التميز بناء على عملية التدريب ونمط الإشراف الذي تعتمده في تعاملها مع مختلف الأطراف داخل بيئة العمل الداخلية للمؤسسة.

¹ جمال الدين محمد المرسي: إدارة الثقافة التنظيمية والتغيير، الدار الجامعية لطبع والنشر والتوزيع، طبعة 1، الإسكندرية، 2006، ص 13.

² عيسى روابحية: الثقافة التنظيمية ودورها في بناء المنظمة المحلية، أطروحة دكتوراه في إدارة المؤسسات، جامعة 20 اوت 1955، سكيكدة، ص 12.

³ عبد القادر طواهرية، تطور نمط الثقافة التنظيمية وتأثيره على سلوك العامل داخل المؤسسة العمومية، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة ادرار، كلية العلوم الاجتماعية، 2013، ص 13.

2. مفهوم الهوية المهنية :

تعد الهوية المهنية مصطلح ذات شقين، حيث تعرف الهوية في مدلولها اللغوي :بأنها كلمة مركبة من ضمير الغائب "هو"مضاف إليه "ياء" النسبة التي تتعلق بوجود الشيء المعني كما هو في الواقع بخصائصه ومميزاته التي يعرف بها.¹

تعددت المفاهيم لتي تناولت موضوع الهوية المهنية هذا راجع إلى اختلاف بعادها ومن بين أهم التعاريف نذكر :

يختلف مفهوم الهوية حسب منظور كل باحث من خلال زاويته البحثية المختلفة حسب اتجاهه ، حيث يعرف عبد الكريم غريب الهوية في كتابه "التواصل والتثاقف" أن الإنسان ملزم للخضوع لكافة التحولات التي تطرأ على مجتمع كما انه جزء من كلما هو طبيعي مجرد في الكون ذكوانها تجاوزت كل العلوم النظرية وتبنتالتطبيقية²

كما يرى توران: أن الهوية تختلف باختلاف المجتمعات حسب مراحل المجتمعسواء كانت تقليدية قديمة أو صناعية حديثة.³

من خلال ما تطرقنا إليه من تعريفات سابقة يتضح لنا أن الهوية هي تلك الصفات التي يحملها الفرد عن نفسه منذ ولادته وهي خاصة بذات كلفرد بما يحمله من خصائص تميزه عن غيره.

كما نجد تعريفها أيضا :

¹-محمد بوراكي: القيم الثقافية وإشكالية الهوية الوطنية في الجزائر بعد الاستقلال، دراسة انثروبولوجية لبحث نمط الهوية في مخيال تراث الادب الشعبي، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، 2003، ص86.

²-د. عمر حمداوي: الهوية الجماعية لأفراد الأسرة وعلاقتها بالتحولات الاجتماعية الحديثة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد: 19، جوان 2015، ص 96.

³-مراني حسان: الهوية الاجتماعية لفئة اطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية، أطروحة دكتوراه، جامعة باجي مختار، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، 2007، ص 26.

عند رونوسانسوليو: "جاء بهذا المصطلح في كتابه الهوية في العمل على أنها تمثل كل المعايير والقيم والقواعد والانتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم تعريف أعضاء جماعة العمل من خلالها فهي تفسر كيف يؤدي الفاعل سواء على المستوى الفردي أو الجماعي مهامه ودوره وماهي الصورة التي يقدمها فيها زملاؤه في العمل"، أي أن الهوية المهنية هي خاصية أو صفة التي يتخذها الفرد العامل من خلال مكانته العملية داخل الهيكل التنظيمي وهي تلك المجموعة القيمة والمعايير إلي يمنحها إياه أصحاب العمل والمجتمع.

أما طيبي غماري: فإنه يرى في ظل التناقض الحاصل في مفهوم الهوية على أنها حركة الذهاب والإياب بين الفردي والجماعي لا تتوقف مدام الفرد حيا، حيث أنها تؤدي في النهاية إلى بناء الهوية الفردية والجماعية محققة الشعور بالأمن للفرد إذ انه يحس بذاته وانتمائه للجماعة من خلال وحدتها واستمرار وجودها ذلك أن الاعتراف بالوجود الفردي يتحقق على أساس الوجود الجماعي وبالتالي تزداد الحاجة إلى تحقيق الاعتراف الجماعي كلما أحس الأفراد بأنهم في موقع ضعف أو إقصاء أو تهميش.

كما نجد في هذا السياق مفهوم كلوديبار (Claude Dubar): "الذي اعتبرها بأنها علاقة ترابطية المشوار الشخصي للفرد ومجموعة العوامل الثقافية، الاجتماعية والاقتصادية التي تميزه الآخرين، فكل فرد خاصية بيوجرافية وذاكرة وشخصية مميزة ناجمة عن تجاربه الخاصة والأسس الفردية التي كانت سببا في بلورة سيرته الذاتية هذا يعني أن الفرد عندما ينتقل ليعمل في مؤسسة ما فإنه ينقل معه ممتلكاته السوسيوثقافية".

أما ألبرت وآخرون فإنهم يروا : أنها تمثل كل خصائص المنظمة التي تميزها عن غيرها والتي تتضمن أهداف الجوهرية وبالشكل الذي يتجسد ضمن اعتقادات أعضائها والعاملين فيها بكل وضوح.¹

¹ - يوسف نصر وزينب مايدي، الهوية المهنية "الانتقال من الهويات الفردية إلى الهويات الجماعية"، مجلة الأبحاث الاجتماعية، جامعة قسنطينة 2، قسم علم الاجتماع، العدد 13، 2017، ص 417.

من خلال التعريفات والدراسات السابقة يتضح لنا أن الهوية المهنية هي عملية ربط بين الخصائص والمهارات والذاتية للفرد والجماعية التي يمنحها إليه جماعات العمل في المؤسسة من خلال مجموعة من عمليات والقيم وغيرها السلوكيات التي يمتاز بها عن غيرهم في مؤسسات البناء الاجتماعي.

3. المؤسسة:

يقصد بالمؤسسة في الاتجاه اللغوي: بأنها جمعية أو معهد أو شركة أسست لغاية علمية أو خيرية أو اقتصادية.¹

تعدد المفاهيم التي تناولت المؤسسة حيث عرفها كل واحد من زاوية أبعادها المختلفة حيث نذكر :

حيث عرفت المادة 3 من القانون رقم (08-12): "على أنها كل شخص طبيعي أو معنوي أيا كانت طبيعته يمارس بصفة دائمة نشاطات الإنتاج أو التوزيع أو الخدمات أو الاستيراد"² هذا يعني أن المؤسسة تنتمي إلى الفرد مهما كانت صفته باعتباره الركيزة الأساسية لها يمارس فيها مختلف الأنشطة الاقتصادية التي تحقق له الأرباح وتخضع لمتطلبات الأفراد.

كما نجد Francois Peroux الذي عرفها: "على أنها منظمة تجمع أشخاصا ذوي كفاءات متنوعة تستعمل رؤوس أموال وقدرات من أجل إنتاج سلعة يمكن أمن تباع بسعر اعلي

¹- بوعزة عبد الرؤوف، المقالة عند الشباب الجزائري بين متطلبات اكتساب الهوية المهنية وثقافة المجتمع، "بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بولاية برج بوعرييج، أطروحة دكتوراه، جامعة ابو قاسم سعدالله، كلية العلوم الاجتماعية، الجزائر، ص 235.
²- قلقول ليلية: هادف احمد، المتخرجون الجامعيون بين الهوية المهنية والوكالة الوطنية للتشغيل، مجلة الأبحاث النفسية والتربوية، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2، كلية علم النفس والتربية، الجزائر، العدد 10، مجلد ب، صفحة 420.

من التكلفة"¹، أي أن المؤسسة تشمل أفراد ذو مهارات مختلفة تستخدم مختلف المواد مادية والمعنوية بغرض تقديم منتج يحقق أرباح أكثر من الأموال التي وضعت في إنتاج السلعة.

من خلال ما تطرقنا إليه يتشكل لنا مفهوم المؤسسة بأنها وحدة اجتماعية تنظم حسب مجال اختصاصها هدفها إنتاج خدمات تعود عليها بالإرباح تخضع لهيكل تنظيمي وقوانين.

أ. المؤسسة الاستشفائية:

عرفتها منظمة الصحة العالمية " هوذلك الجزء المتكامل من التنظيم الاجتماعي والصحي الذي يعمل على توفير الرعاية الصحية الكاملة بشقيها العلاجي والوقائي للمواطنين، يصل بخدماته الخارجية إلى الأسرة في بيئتها المنزلية وهو أيضا مركز لتدريب العاملين في الخدمة الصحية"² أي أن المستشفى هي هيئة ذو جانبيين اجتماعي وصحيتعمل على الجانب العلاجي للمرضى ووقايتهم من الأمراض كما أنها باستطاعتها أن توفر لهم العلاج حتى في منازلهم³.

أما الهيئة الأمريكية للمستشفيات: American Hospital Association: "هي مؤسسة تحتوي على جهاز طبي منظم يتمتع بتسهيلات الطبية دائمة تشمل على أسرة للمرضى الداخليين وخدمات طبية تشمل خدمات الأطباء والتمريض، وذلك من اجل إعطاء المرضى التشخيص والعلاج اللازم"⁴، هذا يوضح أن المؤسسة الاستشفائية كيان رسمي ذات هيكل تنظيمي يتكون من طاقم طبي مختلف بهدف تقديم خدمات علاجية للمرضى.

¹ - شلغوم رحيمة: المؤسسة والتدابير المساعدة والداعمة في إطار القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة في الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية - جامعة الجزائر1، كلية الحقوق، ص 543.

² - كريمة عزوز: مفهوم المؤسسة ومعايير تكيفها ضمن قانون المنافسة، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 32، العدد 2، جوان 2021، ص39.

³ - حذمر زينب: توزيع السلطة وعلاقته بجودة الخدمات الصحية في المؤسسة الاستشفائية العمومية الجزائرية، "بالمركز الاستشفائي الجامعي بن فليس النهامي"، أطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر، كلية العلوم الاجتماعية، باتنة، 2019، ص 137.

⁴ - بحدادة نجا: تحديات الإمداد في المؤسسة الصحية: لحالة المؤسسة العمومية الاستشفائية، رسالة ماجستير، جامعة أبي بكر بلقايد، كلية العلوم الاقتصادية، مغنية، 2012، ص 41.

من خلال التعريفات السابقة وتطرقنا إليه من دراسات تشكل لدينا أن المؤسسة الاستشفائية هي وحدة اجتماعية ذات نشاط صحي تتشكل من أفراد طبية مختلفة كل منهم يعمل حسب مكانته التنظيمية تعمل على تقديم العلاجات والرعاية الصحية الكافية للمرضى وعادة ما يكون فيها تدريب مركزي في المجال الصحي.

ب. الممرض :

يعرف الممرض في سياقه اللغوي بأنه مشتق من مرض، يمرض، تريضاً فهو ممرض والمفعول ممرض من يعتني بالمرضى ويقدم لهم المساعدة حتى تتحسن صحتهم وهو من تعهد العناية بالمريض والعلاج.¹

وهو من يقوم بشؤون المرضى ويقضي حاجاتهم العلاجية وغيرها طبقاً لإرشادات الطبيب.²

تعددت المفاهيم التي تتعلق بتحديد مفهوم الممرض نذكر من بينها ما يلي :

يعرف بأنه: "ذلك الشخص المؤهل أكاديمياً وعلمياً ومهنياً لأداء مهنة تعتبر من المهن المساعدة للطبيب وهي مهمة علمية بحتة أي يقوم الممرض بتطبيق وإجراء وعمل التعليمات والنصائح والتوصيات التي يقدمها الطبيب، ومادامت عملية فهو يتصف بنية في أدائها وعملية تطبيقها ومهارة في عملها بان يكون هذا الممرض مؤهلاً نفسياً واجتماعياً إلى، الجانب الأكاديمي والمهني متصفاً بكفاءات مهنية وإخلاصه في العمل ودقيق في تطبيق التعليمات والتوصيات وتحرص الكليات والجامعات الطبية على إعداده إعداداً متوازناً إلى جانب التأهيل الأكاديمي التخصصي في التمريض وإعداده و تأهيله في مسافات موازية للتخصص مثل: علم الاجتماع الطبي، الثقافة الإسلامية إلى الجاني الرياضي والوطني"³، هذا يعني انه الشخص الملم بكل

¹- احمد مختار اخرون: معجم اللغة العربية المعاصرة، دار علم الكتب، ط1، القاهرة، 2008، ص 2088.

²- ابراهيم انيس واخرون: معجم الوسيط، دار مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، 2004، ص 846.

³- قدري الشيخ علي واخرون: علم الاجتماع الطبي، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2008، ص

الجوانب سواء الأكاديمية أو المهنية لأداء مهنة علمية تقوم على الإلتباع التعليمات ونصائح الطبيب.¹

كما يعرف انه: " من تلقى تكويننا في فرع التمريض العام بعد تخرجه وتحصله على شهادة مهنية تؤهله للممارسة هذه المهنة وتحمل المسؤوليات المترتبة عنها والمتعلقة بكلالانشطات الخاصة بالتمريض العام والوقاية وهو كل شخص قادر على إعطاء العلاجات بناءا على وصفة طبية أو تبعا لطبيعة وظيفته الخاصة وهو يمارس نشاطه في المؤسسات الطبية العامة أو الخاصة كما يمارس في الوسط أألأستشفائي بعض قواعد الصحة الخاصة بالنظافة بمشاركة المساعدين الطبيين العاملين تحت سلطته و يستطيع مواصلة مساره العلمي في مجال التمريض والتخصص في مختلف القطاعات (التخدير، الإنعاش، قاعة العمليات)²، أي انه شخص يمارس عمله في المؤسسات الطبية سواء العامة او الخاصة بناءا على قواعد خاصة بالبيئة التنظيمية الأستشفائية التي يزاول فيها مهنته ذلك بمشاركة لمساعدين الطبيين العاملين تحت سلطته .

عرفها الجانبي والحسن 1984"يعرفه كل منهما على انه علم وفن ومهارة يهتم بالإنسان ككل جسما وعقلا وروحا لتحسين وضعه الجسمي والنفسي والاجتماعي وذلك عن طريق تقديم أفضل خدمات التمريض في الحالة مرض ومساعدته على تلبية حاجاته الضرورية"

من خلال التعريفات السابقة والواقع المعاش يمكن صياغة تعريف الإجرائي للمرض على انه هو شخص تلقى معارف علمية ومهنية خلال مساره الدراسي في مجال التمريض حيث أصبح مؤهلا نفسيا واجتماعيا ليشغل دور اجتماعي مهم في المجتمع وتولي مسؤولية تقديم الرعاية الصحية للمرض وضمان سلامتهم وكذلك مواجهة التحديات الصحية.

¹- جلاب محمد وايت مولود يسمينه إستراتيجيات مواجهة الضغوط لدى الممرضين في ظل جائحة كورونا، مجلة الباحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، مجلد 14 ورقلة-2002، ص 60.

²- سعد الدين بوطبال وسهام قريوع: مهنة التمريض في الجزائر بين المعاملة الإنسانية ومشكلات بيئة العمل، "دراسة ميدانية"، مجلة للبحوث والدراسات، مجلد 8، العدد الأول، جوان 2017، ص 36.

VII. الدراسات السابقة:

1. الدراسات الأجنبية:

❖ دراسة "عبد اللطيف عبد اللطيف ومحفوظ أحمد جودة" بعنوان "دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية" [2010]¹:

أجريت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة حيث تطرقا صاحبا الدراسة إلى أربع (04) أسئلة في مشكلة الدراسة بهدف معرفة دور الثقافة التنظيمية في الجامعات الأردنية الخاصة حيث استعملتا استمارة استبانة على عينة قدر عددها بأربع (04) جامعات كعينة عشوائية.

لقد توصلت هذه الدراسة مجموعة من النتائج أهمها:

- هناك رؤية مشتركة لدى أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات الخاصة بالأردن إزاء الهوية التنظيمية ، إذا بلغ الوسط الحسابي 3,414 وهو اعلي من الوسط الحسابي لمقياس أداة الاستبانة.
- تمكن النموذج الذي قدمه الباحثان من تصنيف المبحوثين إلى مجموعتين :الأولى تمثل أفراد العينة الذي يعد شعورهم بالهوية التنظيمية منخفضا، والثانية تمثل أولئك الذين يعد شعورهم بالهوية التنظيمية مرتفعا وقد تمكن هذا النموذج من تصنيف المبحوثين بدقة عالية وصلت إلى 83,2%.
- أظهرت الدراسة انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة إزاء الهوية التنظيمية ترجع إلى العوامل الشخصية المتعلقة بالرتبة الأكاديمية.

¹-عبد اللطيف عبد اللطيف ومحفوظ احمد جودة : دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية، "على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد 2، العدد 2، 2010.

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

❖ دراسة:

Philippe ZIMMERMA : "Analyse du façonnage de l'identité professionnelle des enseignants d'école primaire en formation initiale": [2013]¹

تمحور عنوان هذه الدراسة حول تحليل تشكيل الهوية المهنية لدى معلمي المدارس الابتدائية في مرحلة التدريب الأول من خلال استعمال أربع (04) أنواع لجمع البيانات: التسجيلات الصوتية والمرئية (av) على خمسة من المعلمين الستة المبتدئين في سياق الفصل الدراسي خلال التدريب إضافة إلى السجلات الفردية ومقاييس تحديد المواقع الذاتية ومقابلات المواجهة الذاتية في ست مؤسسات (PEFI) من خلال التوصل إلى النتائج:

1. تحديد أربع تحولات تتوافق مع الممرات التي تتم خلالها جميع PEFIs في عملية الهوية المهنية.
2. معرفة انعكاسات الأراجيح الطبيعية الديناميكية والفريدة من نوعها لتشكيل الهوية المهنية.
3. الوصول إلى بناء انساق لتشكيل الهوية الفردية التي تتعارض مع الأنساق القياسية الموجودة في عدد من الدراسات.

¹– Philippe ZIMMERMA: "Analyse du façonnage de l'identité professionnelle des enseignants d'école primaire en formation initiale", THÈSE de doctorat–Université de Nice , Sophia Antipolis–Sciences du Mouvement Humain ,11 avril 2013.

❖ دراسة

Stoffers.j. NessenPand Drop organizationnel culture and innovative work behavior a case study of aMannfactuerof packagingMachines [2015]:¹

تمحورت الدراسة بعنوان "الثقافة التنظيمية وسلوك العمال لمبتكر حيث أجريت هذه الدراسة في إحدى مؤسسات القطاع الخاص في مجال تصنيع آلات التعبئة والتغليف بهدف التعرف على نوع الثقافة التنظيمية ومستوى سلوك العمل الابتكاري والعلاقة بينهما.

تضمنت الدراسة الأسئلة الفرعية التالية :

– ماهي الثقافة التنظيمية السائدة حاليا ومستوى سلوك العمل الابتكاري في الشركة التي تم دراستها؟

– ماهي الثقافة التنظيمية المفضلة لتي من شأنها تعزيز سلوك العمل الابتكاري؟

توصلت الدراسة من خلال استنادها على طبيعة المشكلة لدراسة حالة كمية إلى مجموعة من نتائج أهمها:

1. تبين أن الثقافة التنظيمية السائدة حاليا ومستوى سلوك العمل الابتكاري في الشركة هي ثقافة السوق.

2. تبين إن الثقافة التنظيمية المفضلة هي الثقافة العائلية تكون مع اختلاف بسيط في التعصب.

1– Stoffers.j. Nessen Pand Drop ,organizationnel culture and innovative work behavior a case study of a Mannfactuer of packaging Machines ,American journal of indutial and Business Mangement vol 5 , zuyd University Applied , Netherlands April 2015.

❖ دراسة: "رباب محروس عبد الصمد" بعنوان "مفهوم الثقافة التنظيمية مراجعة نظرية تطبيقية" [2022]¹:

لقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم الثقافة التنظيمية ودورها في تعزيز كفاءة السياسات الإدارية بالمنظمات في ضوء المتغيرات العالمية لحالية ، قد تبلور التساؤل الرئيسي للبحث حول :ما المفهوم الحقيقي للثقافة التنظيمية وكيف يمكن أن يؤثر على اتجاهات المنظمة؟ حيث يتفرغ من هذا التساؤل عدة تساؤلات فرعية وهي:

1. كيف تؤثر الثقافة التنظيمية على السياسات الإدارية للمنظمات؟
 2. كيف يمكن للثقافة التنظيمية أن يكون لها دور ايجابيا أو سلبيا في تحقيق كفاءة المنظمات؟
 3. ما تأثير تطبيق الأنماط المختلفة للثقافة التنظيمية على فعالية المنظمات؟
 4. ما هي جهود الدواة المصرية تجاه ترسيخ مفهوم الثقافة التنظيمية إداريا؟
- وقد اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي الوصفي للوصول إلى الإطار النظري الخاص بالدراسة حيث توصلت على النتائج التالية:

1. تؤثر الثقافة التنظيمية على السياسات الإدارية للمنظمات باعتبارها المحرك والأداة الرئيسية من خلال تحديد اتجاهات حياة المنظمات.
2. يكون للثقافة التنظيمية دور ايجابي أو سلبيا في تحقيق كفاءة المنظمات من خلال ضمان استمرارية الأعمال في بيئة ديناميكية.
3. زيادة الاتجاه نحو تطبيق نظام العمل عن بعد من خلال السنوات القادمة مما يستوجب على المنظمات إعادة تعريف أو تعديل ثقافتها.
4. يجب إن تهتم المنظمات بإعطاء الأولوية للثقافة لما لها من دور قوي في قدرة المؤسسة على إن تتغلب على التحديات في بيئة العمل.

¹- رباب محروس عبد الصمد: مفهوم الثقافة التنظيمية، "مراجعة نظرية تطبيقية"، المجلة الدولية للسياسات العامة في مصر، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار التابع لمجلس الوزراء، المجلد 1، العدد 1، يناير 2022.

❖ دراسة "فاطمة محمد عبد الرحمان" بعنوان: "الهوية التنظيمية بالجامعات المصرية ومحددات تفعيلها"¹

تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول: كيف يمكن تفعيل الهوية التنظيمية بالجامعات المصرية في ضوء الفكر التنظيمي المعاصر؟ وللإجابة على هذا الإشكال قسم إلى الأسئلة الفرعية التالية:

- ماهي الأسس النظرية للهوية التنظيمية بالجامعات المعاصرة ومحددات تفعيلها في ضوء الفكر التنظيمي المعاصر؟
- ما واقع الهوية التنظيمية بالجامعات المصرية من منظور الوثائق والدراسات والتقارير؟
- ما الإجراءات المقترحة لتفعيل الهوية التنظيمية بالجامعات المصرية في إطار محدداتها وفي ضوء الفكر التنظيمي المعاصر؟

أجريت هذه الدراسة بهدف البحث الحالي إلى التعرف على الأسس النظرية للهوية التنظيمية بالجامعات المعاصرة ومحددات تفعيلها في ضوء الفكر التنظيمي المعاصر وعلى واقع الهوية التنظيمية بالجامعات المصرية من منظور الوثائق والدراسات والتقارير كما هدفت إلى التوصل إلى إجراءات مقترحة لتفعيل الهوية التنظيمية بالجامعات المصرية في إطار محدداتها وفي ضوء الفكر التنظيمي المعاصر، مستخدماً في ذلك المنهج الوصفي الذي يهتم بالرصد والمتابعة الدقيقة للظاهرة بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات من أجل التعرف على تلك الظاهرة من حيث المحتوى و المضمون والوصول إلى نتائج وتعميمات تساعد فهم الواقع وتفسيره.

¹ - فاطمة محمد عبد الرحمان: الهوية التنظيمية بالجامعات المصرية ومحددات تفعيلها، دراسة نظرية، مجلة الادارة التربوية، جامعة عين الشمس، كلية التربية، العدد 33، جانفي 2022.

حيث توصلت إلى نتائج في ضوء ما تضمنه الإطار النظري للبحث من توضيح للهوية التنظيمية من حيث أبعادها وأنواعها وخصائصها ومحدداتها وما تم رصده من ملامح لواقع الهوية التنظيمية بالجامعات المصرية يمكن التوصل إلى مجموعة من نتائج المرتبطة بالإطار النظري للبحث ونتائج مرتبطة بالواقع المحلي والتوصل إلى مجموعة من الإجراءات المقترحة لتفعيل الهوية التنظيمية بالجامعات المصرية.

2. الدراسات المحلية :

❖ دراسة "زهرة مصطفى" بعنوان "أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية" [2016|2017]¹:

إن الهدف العام من هذه الدراسة هو البحث في أثر الثقافة التنظيمية السائدة في كل المؤسسات الاقتصادية المدروسة على أداء مواردها البشرية وكذلك التعرف على أنماط الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسات الاقتصادية المعنية بالدراسة ومختلف العناصر المكونة لها، قصد تشخيصها وتحديد الايجابي منها والسلبي حيث انطلقت الباحثة في دراستها من التساؤل التالي: هل يوجد تأثير للثقافة التنظيمية على الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية؟ وللإجابة على هذا التساؤل قسم إلى أسئلة فرعية :

1. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية (عند مستوى المعنوية $\alpha=0,05$ بين بعد احترام

الوقت والانضباط وأداء الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة؟

2. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية (عند مستوى المعنوية $0=\alpha,05$ بين بعد الانتماء

والولاء وأداء الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة؟

¹ - زهرة مصطفى: أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية، "على عينة من المؤسسات التجارية"، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، 2017.

3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية (عند مستوى معنوية $\alpha = 0,05$) بين بعد الإبداع والابتكار وبين أداء الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة؟

لقد صاغت الباحثة مجموعة من الفرضيات في دراستها نذكر منها :

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية (عند مستوى معنوية $\alpha = 0,05$) بين بعد احترام الوقت والانضباط وأداء الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية (عند مستوى معنوية $\alpha = 0,05$) بين بعد الانتماء والولاء وبين أداء الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية (عند مستوى معنوية $\alpha = 0,05$) بين بعد الإبداع والابتكار وبين أداء الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة.

اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي قصد وصف متغيرات الدراسة، كما استخدمت أسلوب العينة من خلال تصميم استبيان ومن ثم تحليل بيانات الاستبيان إحصائياً، حيث توصلت في الأخير إلى مجموعة من النتائج :

✓ الفرضية الأولى: محققة وبالتالي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha = 0,05$.

✓ الفرضية الثانية: محققة وعليه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha = 0,05$.

✓ الفرضية الثالثة: غير محققة وهذا يعني انه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha = 0,05$.

❖ دراسة " سالم يعقوب " بعنوان " أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في بناء الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية" [2017|2018]:¹

تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول: كيف تساهم الأشكال الموضوعية لأخلاقيات العمل في بناء الهوية التنظيمية للموظفين في الإدارة الجزائرية؟

للإجابة على هذا التساؤل قسمت الدراسة إلى فرضيات على النحو التالي:

1. تمارس أخلاقيات العمل بأشكال موضوعية: الصدق، الالتزام القانوني، الرقابة الذاتية.
2. تساهم الأشكال المحددة لأخلاقيات العمل في تشكيل الهوية المنفردة للإداري.
3. تساهم الأشكال المحددة لأخلاقيات العمل في تشكيل الهوية المركزية للإداري.

أجريت هذه الدراسة في بلديات الوادي. فمن بين الأهداف التي توصل إليها الباحث هي الكشف عن الدور الايجابي المفترض بين أخلاقيات العمل في بناء وتعزيز الهوية التنظيمية والدور الفعلي التي تؤديه أخلاقيات العمل في مجال الإدارة من خلال تحسين وتحقيق الهوية التنظيمية. ومن اجل تحقيق هذه الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي حسب طبيعة المشكلة المراد دراستها معتمدا على الأساليب الإحصائية التالية: استخدام البرنامج الإحصائي [spss] والتكرارات والنسب المئوية لدراسة عينة قصديه متكونة من 300 فرد في بلديات الوادي معتمدا على أدوات: الملاحظة والمقابلة والاستبيان، توصلت هذه الدراسة إلى جملة من نتائج أهمها:

- الدور الفعال لأشكال ومقومات أخلاقيات العمل في تشكيل هوية الموظف الجزائري.
- تتأثر صورة وهوية العامل الجزائري بمحددات أخلاقيات العمل على نجاح أو فشل سياسة المؤسسة.

¹ - يعقوب سالم: أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في بناء الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية، "بلديات الوادي"، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2018.

- تبين بان المبادئ الأخلاقية في المؤسسة الجزائرية هي مبادئ مكتسبة من قبل إما عن قيم راسخة أو قيم اكتسبها العامل داخل المؤسسة، وهذه المبادئ الأخلاقية فعالة وبدرجة قوية لديهم.

- تعتبر أخلاقيات العمل عاملا قويا ومساعدة على شكل الهوية التنظيمية.

❖ دراسة " لينده لفحل" بعنوان " دور الثقافة المنظماتية في بناء الهوية التنظيمية

للمنظمات الدولية": [2017|2018]¹

تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول: كيف تعمل العناصر الثقافية للمنظمة الدولية على بناء هويتها التنظيمية؟ وللإجابة على هذا الأشكال قسمت الدراسة إلى جملة من الأسئلة الفرعية التي تخدم دراستنا:

1. ما المقصود بالثقافة التنظيمية والهوية التنظيمية وما العلاقة بينها؟

2. ما دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية للمنظمات الدولية؟

حيث قامت صاحبة البحث بصياغة مجموعة من الفرضيات على النحو التالي:

1. تتأثر الهوية التنظيمية للمنظمة بالثقافة التنظيمية السائدة والمسيطرة عليها.

2. تتوقف فعالية المخرجات التنظيمية للمنظمة الدولية على قوة أو ضعف هويتها التنظيمية.

3. قد يكون للتاريخ والتكنولوجيا والقيم كأبعاد ثقافية دور في تشكيل هوية المنظمة العالمية

للتجارة.

لقد جريت هذه الدراسة ميدانيا في المنظمة العالمية للتجارة من اجل الوصول إلى هدف: معرفة دور الثقافة المنظماتية في بناء الهوية التنظيمية للمنظمات الدولية، حيث استخدمت المنهج النوعي لاكتشاف الروابط الاجتماعية والتفاعلات وهو ما يناسب الدراسة بتفكيك العلاقة

¹- لينده لفحل: دور الثقافة المنظماتية في بناء الهوية التنظيمية للمنظمات الدولية: "للمنظمة العالمية للتجارة نموذجا"، أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2018.

بين المتغيرين، كما استخدمت منهج دراسة حالة في الجانب التطبيقي من خلال نموذج المنظمة العالمية لتجارة.

من أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة في دراستها:

- الاعتقاد أن هناك فرصة لاستكشاف التباين في المنظمة الدولية من خلال نوع وقضية كيف تؤثر تبني المنظمة هويتها وثقافتها التنظيمية على سبيل المثال: ماهي المنظمة الدولية؟ وماهي خصوصية الثقافة بها؟
- إن الدراسات الأكاديمية للمنظمات الدولية والسابقة صنعت مختلف الفروع للتفكير في هذا التعقيد بطرق مختلفة، من خلال الوصول إلى ثلاث (03) سياقات في هذه الأطروحة **النهج الأول**: يركز على معالجة التوتر بين الدول والتعاقد على الصلاحيات المفوضة التي تجلب المنظمات الدولية ومن ثم فإنها تركز تحليلها على أفعال الدول وموافقتها ووكالاته أنفسهم، أما **بالنسبة للنهج الثاني**: فهو نهج النظام والذي يتخذ وجهة نظر معاكسة مما يعطي المركز الأساسي للقواعد في المنظمات الدولية والقانون، فيما يخص **النهج الثالث**: فهو النهج البنائي الذي يسعى جاهدا لفهم كل جانب في هذا الاقتران من خلال التركيز على التفاعل بين الاثنين.
- تتميز دراسات المنظمات الدولية التي بصفة سياسية واقعية من خلالهما لا يمكن أن يتم استيعاب الحقائق الاجتماعية الجديدة حول المنظمات الدولية المعاصرة التي أصبحت العوامل الإيديولوجية مثل: الأفكار، القيم، الثقافة والمعايير.

❖ دراسة " هشام سبع ومحمد لمين هيشور " بعنوان " مساهمة الثقافة التسييرية في بناء الهوية التنظيمية في المؤسسة الصناعية الخاصة"¹:

تمحورت إشكالية الدراسة حول: كيف تساهم الثقافة التسييرية *التنظيمية* في بناء الهوية التنظيمية في المؤسسة الصناعية الخاصة؟ وما مدى مساهمة ثقافة المسير في ترسيخ الهويات التنظيمية داخل المؤسسة الصناعية الخاصة؟

للإجابة على هذا الإشكال قسمت الدراسة إلى فرضيات على النحو التالي:

– تعتبر الثقافة التسييرية "التنظيمية" من المحددات الرئيسية لخلق وبناء الهوية التنظيمية في المؤسسة الصناعية الخاصة.

– توجد بعض الصعوبات المادية والتنظيمية التي تحول دون تحقيق هوية تنظيمية قوية في المؤسسة الصناعية الخاصة.

أجريت هذه الدراسة في مؤسسة صرموك للمشروبات الغازية بـ:ولاية سطيف من اجل الوصول إلى هدف كيفية مساهمة الثقافة التنظيمية في بناء الهوية التنظيمية في المؤسسة الصناعية الخاصة.

من اجل تحقيق هذا الهدف اعتمد الباحثان على المنهج العلمي بقواعده وأهدافه الابستيمولوجية حيث يشكل الأساسالذي تبنى عليه البحوث الميدانية والتطبيقية، مستخدما الاستمارة كأداة أساسية التي دعمها بالمقابلة على عينة قدرت بـ: 80 عامل في مؤسسة صرموك، توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:يمكن القول إنالمتغير الأول الثقافة "التسييرية" تلعب دورا هاما في بناء الهوية التنظيمية فمن خلال إجابات العمال يتضح أن للثقافة

¹ - هشام سبع ومحمد لمين تواتي: مساهمة لثقافة التسييرية في بناء الهوية التنظيمية في المؤسسة الصناعية الخاصة، "بمؤسسة صرموك للمشروبات الغازية"، ملتقى دولي المجالات الاجتماعية التقليدية والحديثة وإنتاج الهوية الفردية والجماعية في المجتمع الجزائري، جامعة قاصدي مرباح، كلية العلوم الاجتماعية، ورقلة.

التسيرية داخل الهيكل التنظيمية لمؤسسة صرموك ايجابية تساهم في بلورة الهوية التنظيمية، كما اتضح انه توجد صعوبات مادية وتنظيمية تحول دون بلورة حقيقية لهوية تنظيمية قوية الذي قد يؤدي إلى ضعف حجم الانتماء والاندماج داخل المؤسسة المبحوثة.

3. الدراسة الحالية في ضوء الدراسات السابقة:

أ. أوجه التشابه والاختلاف:

لقد تشابهت الدراسات السابقة في إطار معالجة الموضوع من خلال الهدف المشترك خاصة وأنكلاهما يدرسانالمتغيرين: الثقافة التنظيمية والهوية المهنية، كما توحدت هذه الدراسات على استخدام أداة من أدوات جمع البيانات كأداة رئيسية ألا وهي الاستبانة.

كما اختلفت هذه الدراسات السابقة من ناحية العينة المشتركة، حيث أن هنا بعض الدراسات التي لم تتفق في المنهج مثل: دراسة "زهرة مصطفى ورباب محروس" استخدمت منهج التحليل الوصفي، أما دراسة "ليندة لفحل" قد استخدمت المنهج العلمي، أما "هشام سبع محمد لمين هيشور" استخدمت المنهج العلمي.

من خلال اطلاعنا على الدراسات السابقة قمنا بالاستفادة منها من ناحية المراجع والمصادر التي يمكننا استخدامها، كذلك معرفة الأساليب والأدوات الإحصائية المستخدمة لمعالجة وتحليل وتفرغالبيانات.

من خلال ما تطرقنا إليه من دراسات سابقة يمكننا إبراز أوجه التشابه والاختلاف بين دراساتنا الحاضرة والدراساتالسابقة:

– توحدت الدراسات السابقة مع دراستنا من ناحية موضوعها العام والهدف الرئيسي من الدراسة.

– كما توحدوا أيضا في دراسات المتغيرين: الثقافة التنظيمية والهوية المهنية.

اختلفت دراستنا عن الدراسات السابقة من ناحية مجالها الزمني ودراستها الميدانية كذلك استخدامها إلى بعض الأدوات الأخرى كالملاحظة.

الفصل

الثاني

الفصل الثاني: الثقافة التنظيمية

تمهيد

- I. خصائص الثقافة التنظيمية.
- II. أهمية الثقافة التنظيمية.
- III. مكونات الثقافة التنظيمية.
- IV. مستويات الثقافة التنظيمية.
- V. العوامل المحددة للثقافة
تنظيمية.
- VI. مصادر الثقافة التنظيمية.
- VII. أنواع الثقافة التنظيمية.
- VIII. آليات تشكل الثقافة
التنظيمية
- IX. وظائف الثقافة التنظيمية
- X. نماذج الثقافة التنظيمية.
- XI. المداخل النظرية المفسرة
للثقافة التنظيمية.

• تمهيد:

تعتبر الثقافة التنظيمية إحدى الموضوعات التي لاقت اهتماما واضحا خاصة في الأونة الأخيرة، نظرا لكونها تعبر عن مجموعة القيم والمعتقدات المشتركة والتي يترتب عليها سلوكيات معينة يتبناها العاملون كقاعدة أساسية وفق لأسس ذات كفاءة وفعالية، ولأنها لا زالت بحاجة إلى المزيد من الاستيعاب لسبب ما قد تتناسب مع منظمة وقد لا تتناسب مع أخرى نتيجة ارتباطها بفشل هذه المنظمات أو نجاحها، ومدى تركيزها على القيم التي تدفع بالأفراد العاملين نحو الإبداع والالتزام بالعمل وكذلك المشاركة في عملية اتخاذ القرار ويمكن القول أن الثقافة التنظيمية أصبحت تمثل الركيزة الأساسية للمؤسسة وتوجهاتها ومحددة أساليب العمل السائدة بها، و أداة مساعدة في التغلب على التحديات التي تواجهها سواء على المستوى البيئية الداخلية أو الخارجية، وإتاحة المناخ التنظيمي الملائم لأعضاء المنظمة الذي يشجعهم على الإبداع والابتكار والعمل والتطوير والتعرف كذلك على طرق تحسين أدائهم.

1. خصائص الثقافة التنظيمية:

تستعين إدارة المنظمة باستمرار بمجموعة من الخصائص لتقييم صورة المنظمة حيث ترى "نعمة عباس الخفاجي" في كتابها "ثقافة المنظمة: إن خصائص الثقافة التنظيمية حسب 2007robbinsjudye كالاتي:¹

1. الإبداع وأسلوب التعامل مع الخطر: أي تشجيع العامل على الإبداع والابتكار بحيث يؤسس أسلوب خاص به يساعده على التعامل مع الخطر.
2. الاهتمام بالتفاصيل: أي أنها تصف كخاصية مدى قدرة توقع الأفراد العاملة لضبط وتحليلوالانتباه للتفاصيل وكذلك الاهتمام بها.
3. توجه النتيجة: أي تصف كخاصية مدى توجيه الإدارة تركيزها نحو النتائج بغض النظر عن كيفية تحقيقها بدلا من الانتباه إلى الأساليب والعمليات المستخدمة.
4. توجه الأفراد: تصف كخاصية المدى الذي تضع فيه إدارة المنظمة قراراتها وطبعا مع الاخذ في عين الاعتبار تأثير نتائج هذه القرارات على الأفراد في المنظمة.
5. توجه الفريق: الاعتماد على تنظيم أنشطة العمل بناء على روح الفريق بدل الفرد الواحد.
6. العدائية: اعتماد أفراد المنظمة على التنافس والعداء في إنجاز العمل وأداء المهام بدلا من العمل بتعاون ويسر.
7. الاستقرار: أي الاستقرار في الأنشطة وقدرة المنظمة الحفاظ على نسبة نمو ثابتة.²

ويمكن تلخيص خصائص الثقافة التنظيمية في الجدول التالي:

¹-نعمة عباس الخفاجي: ثقافة المنظمة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، دون ذكر الطبعة، عمان، 2009، ص 37.

²-بلقاسم تابعي : المرجع السابق، ص 37 - 38.

جدول رقم (01): خصائص الثقافة التنظيمية.

كتب اخرى	E .Weick. k SIGNIFICANE CORPORATE OF CULTURE	مريم حسين السلوك التنظيمي سلوك الافراد والمنظمات	العطية ماجدة سلوك المنظمة سلوك الفرد والجماعة	خصائص حسب التسلسل
إنسانية	كلية	الإلتزام بالسلوك المنظم	الإبداع والمخاطرة	01
الإكتساب والتعلم	بها محدد تاريخي	المعايير	الإنتباه للتفاصيل	02
الإستمرارية	إنتباه إجتماعي	القيم المتحكمة	الإنتباه نحو النتائج	03
التراكمية	لها صلة بالمفاهيم البشرية	الفلسفة	التوجه نحو الناس	04
الإنتقائية	عاطفية	القواعد	التوجه نحو الفريق	05
القابلية للإنتشار	من الصعب تغييرها	المناخ التنظيمي	العدوانية	06
الثقافة	/	/	الثبات	07
التكاملية	/	/	/	08

المصدر: فاطمة دريدي: أنماط السلطة الإدارية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية، دراسة ميدانية
بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بشير بن ناصر، بسكرة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة
محمد خيضر، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، بسكرة، 2017-2018، ص 122.

II. أهمية الثقافة التنظيمية:

يمكن إيجاز أهمية الثقافة التنظيمية ودورها في الأفراد والمنظمات كما يلي:¹

- تولى الثقافة التنظيمية اهتماما لجعل سلوكيات أعضائها فمن شروطها وكذلك خصائصها، فأى مقاومة لبود الثقافة سيواجه بالرفض وبناءا على ذلك فإن لثقافة دور هام في التصدي لكل من يهدف إلى إحداث التغيير في أوضاع الأفراد داخل المنظمات.
- تعمل الثقافة على توسيع أفاق الرؤية لمساعدة العاملين على إدراك ما يحدث حولهم داخل المحيط الذي يعملون فيه أي أن الثقافة التنظيمية تعتبر مرجعا يعود إليه الأفراد العاملين لتغيير ما يحدث في البيئة الداخلية.
- تشكل أداة تنبؤ لسلوكيات الأفراد والجماعات اذ أنها توجه السلوك التنظيمي وتؤثر على العاملين وعلى تكوين سلوكياتهم داخل التنظيم والتي عادة ماتكون مشتركة ويتم تعلمها وأن تورث له فمثلا: الفرد داخل التنظيم عندما يواجهه مشكل معين فإنه يتصرف وفق لثقافته.

كما يرى "القيوتي" بأن الثقافة التنظيمية تمثل عنصرا هاما يؤثر على السلوك التنظيمي وتختلف النظرة للثقافة التنظيمية إذ ينظر البعض إليها على أنها عامل مستقل بحيث تنتقل فيه القيم من العاملين إلى المنظمة كاللغة مثلا والرموز والشعائر والطقوس على اختلافها.

فالثقافة التنظيمية جزء لا يتجزأ من مكونات التنظيم الأخرى من أفراد وهياكل تنظيمية وكذلك تحقيق الأهداف التي تسعى لها التنظيمات.²

¹-خالد ذيب وحسين ابو زيد: أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الأردنية، مذكرة ماجستر غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال، الأردن، 2010، ص 16.

²-جعفر خانو الزبياري : السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2020، ص 164.

وتكمن أهمية الثقافة التنظيمية في المنظمات حسب كل من " غزاوي وعجيلة"، " وجاد الرب " كما يلي:¹

- تحسين التكامل بين الأفراد العاملين داخل المنظمة من خلال عملية الاتصال والعمل بفاعلية.
- القدرة على دمج وتكييف العاملين مع بعضهم البعض داخل البيئة التنظيمية.
- الثقافة التنظيمية القوية تقدم رؤية أوضح وأعمق للموظفين ليتمكنوا من فهم طريقة أداء الأشياء.
- توجيه الأفراد العاملين ضمن إطار تنظيمي موحد نحو تحقيق أهداف المنظمة.
- تعتبر الثقافة التنظيمية القوية عنصر هام وفعال ومؤيد للإدارة على تحقيق أهدافها.
- تعتبر ثقافة المنظمة عنصر قوي قادر على خلق الميزة التنافسية وعامل استقطاب العاملين الملائمين والمبدعين الذي يرتفع لديهم دافع إثبات الذات.

III. مكونات الثقافة التنظيمية:

تتكون الثقافة التنظيمية من عدة عناصر يجمع عليها عدد من الباحثين وهي على النحو التالي:²

1. **القيم التنظيمية:** عبارة عن مجموعة الاتفاقات التي يشترك فيها أعضاء المنظمة الواحدة بناء على ما هو مرغوب فيه أو العكس، إذ تمثل القيم التنظيمية أداة توجيه سلوكيات الأفراد العاملين فمن يتماشى مع الظروف التنظيمية المختلفة كالاهتمام بالأداء واحترام الآخرين والالتزام بالقوانين.

¹-نسرين شاكور : رضوان سمارة واقع إدارة التنوع و اثرها على الثقافة التنظيمية بالجامعات الفلسطينية، مذكرة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة، غزة، 2017، ص 70.

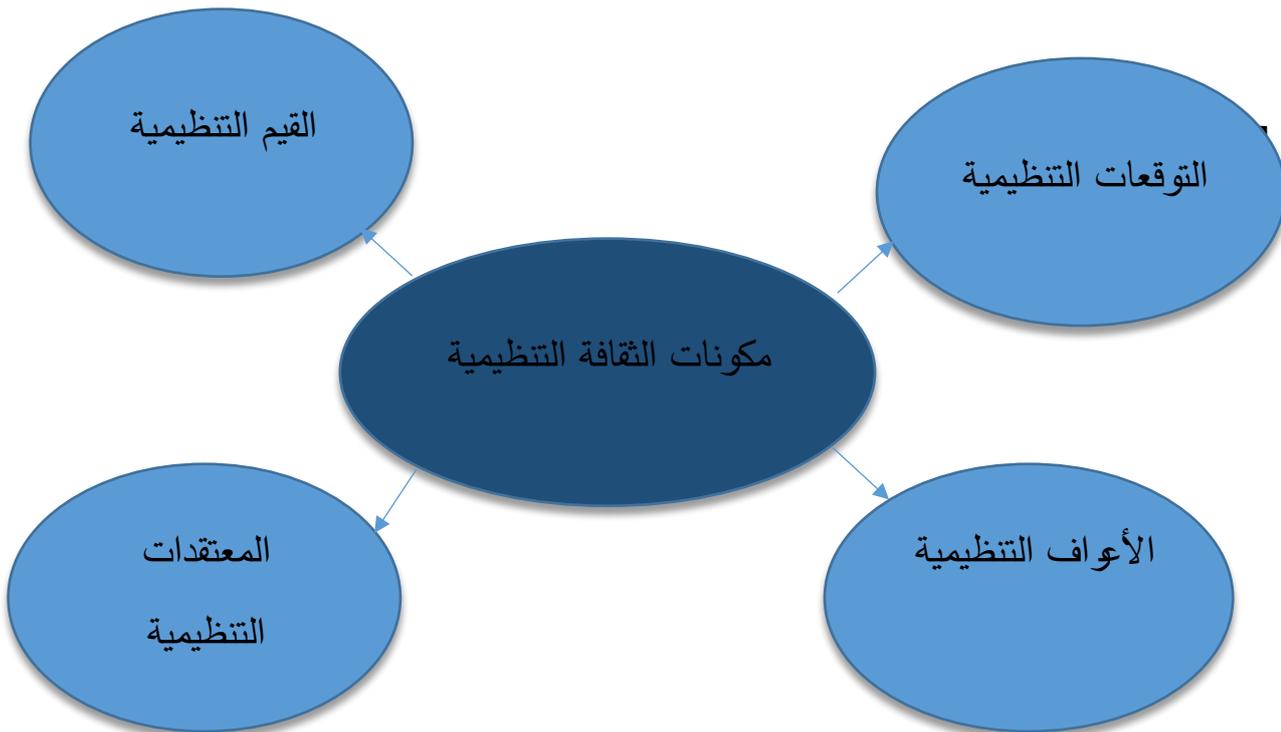
²-محمد الفاتح محمود بشير المغربي : أصول الإدارة و التنظيم، دار الجنان لنشر والتوزيع، ط1، الاردن، 2016، ص 164-165.

2. المعتقدات التنظيمية: عبارة عن التصورات التي ترسخ في أذهان العاملين داخل المنظمة إذ يشتركون فيها، وتتضمن طبعة العمل وإنجاز المهام، كما تساعد الأفراد داخل المنظمة على عمليات صنع القرار وإدارة الأعمال التي بدورها تؤدي إلى تحقيق الأهداف التنظيمية.

3. الأعراف التنظيمية: هي عبارة عن المعايير التي لابد للعاملين الالتزام بها باعتبارها ذات فائدة على المنظمة من الفرد خلال أداء مهامه داخل المنظمة مثال على ذلك:

التوقعات التنظيمية المتبادلة بين الرئيس والمرؤوسين فيما بينهم والتي تمثل القيم التنظيمية كاحترام، الصدق، الدعم، الدعم النفسي والاجتماعي والاقتصادي.

الشكل رقم (02): مكونات الثقافة التنظيمية.



المصدر: من إعداد الطالبتين.

IV. مستويات الثقافة التنظيمية: تتحدد مستويات الثقافة التنظيمية في نظر "خليل محمد

حسن الشماح" و "خضير كاضم محمود كالتالي:¹

1. **ثقافة المجتمع:** تتضمن مجموعة الأفكار والقيم داخل المجتمع والتي يحملها الأفراد إلى

منظماتهم، كما تتأثر ثقافة المجتمع بعدة ظروف والتي بدورها تؤثر في ثقافة المنظمة مثل:

الظروف الاقتصادية وأيضا السياسية للدولة، جميعها تؤثر على الأهداف والخدمات التي

تقدمها المنظمة أو تسعى إلى تحقيقها لهذا لا بد من أن تتوافق ثقافة المنظمة والمجتمع

حتى تتمكن من بلوغ أهدافها.

2. **ثقافة النشاط:** تتميز المنظمات المتشابهة النشاط إلى التشابه كذلك ناحية قيمها واتجاهاتها

وأیضا معتقداتها التي توفر على نمط اتخاذ قراراتها وتسييرها وسياساتها العامة ويتجلى هذا

أكثر في سياسات البنوك والفنادق وكذلك الشركات البترولية.

3. **ثقافة المنظمة:** تحمل اختلاف ناحية الملكية سواء كانت عامة أو خاصة وكذلك الاختلاف

في الحجم سواء كانت كبيرة أو صغيرة، كلها تختلف عن بعضها البعض ناحية الثقافة أي

لكل واحدة منها ثقافة مختلفة في بيئات مختلفة.

إن المنظمة نتاج الثقافة السائدة بالمجتمع والعاملين ضمنها هم في الأصل واقع ثقافي واجتماعي،

والذي يؤثر على نوعية سلوكياتهم وقراراتهم وكذلك كيفية معالجتهم للمشاكل والتي في أغلب

الحالات تعالج في إطار القيم والتقاليد الثقافية السائدة بالمجتمع.

¹-حنيني فاطمة : دور الثقافة التنظيمية في التوافق المهني للعامل بالمؤسسة الجزائرية، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة أدرار، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، أدرار، 2013 . 2014، ص 93 . 94.

كما يرى "تيرنر وهامبدن" turner and hampden أن هناك ثلاث مستويات لثقافة أي منظمة وهي:¹

- جزء ظاهر من أنماط السلوك.
- جزء ينصب على مستوى الوعي الأوسع، وهو عبارة عن قيم وقناعات في أذهان وقلوب الناس.
- جزء مسلمات، وهي عبارة عن إفتراضات أساسية مأخوذة على علاتها، فهي غير مرئية ومن هنا نستخلص أن مستويات الثقافة التنظيمية تكون عبارة عن أجزاء تظهر على مستوى مختلف السلوكيات ووالإدراكات الواسعة كما أنها عبارة عن مجموعة قيم تطبع داخل الأفراد إما على مستوى أذهانهم أو قلوبهم كما أنها اعتقادات شفاقة مأخوذة من إختلالاتها.

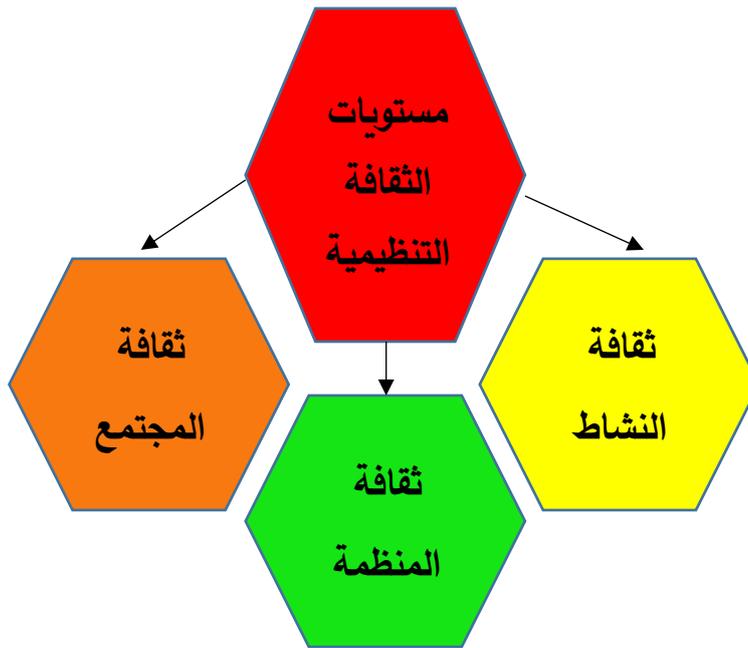
ونذكر السواط والعتيبي أن هناك ثلاث مستويات لثقافة التنظيم هي:²

- الجوانب المادية في التنظيم تتضمن مجموعة الأنماط السلوكية التابعة للتنظيم والتي تتضمن طريقة تنظيم المكاتب وكذلك نمط اللباس، إضافة إلى الأساليب القيادية والتفاعلات بشقيها والاتصالات كذلك.
- القيم المتبعة داخل التنظيم وبالإضافة إلى المعايير الأخلاقية التي تضبط سير عمل ومستوى الأداء.
- المعايير والمبادئ التي تضبط سلوكيات الأفراد وأدائهم للأعمال ومختلف العمليات التنظيمية وفي الأخير فإن للثقافة التنظيمية ثلاث مستويات نلخصها في الشكل التالي:

شكل رقم (03): مستويات الثقافة التنظيمية.

¹-صالح بن سعد المرعي : القيادة الإستراتيجية ودورها في تطوير ثقافة تنظيمية بالأجهزة الأمنية، دار جامعة نايف للنشر، ط1، المملكة العربية السعودية، 2012، ص 81.

²-المرجع السابق، ص 82.



المصدر: من إعداد الطالبتين.

٧. العوامل المحددة للثقافة التنظيمية:

تتشكل الثقافة التنظيمية نتيجة تفاعل عدد من العناصر والاعتبارات نذكر منها:¹

1. الصفات الشخصية للأفراد: ما يحملون من قيم واعتقادات وادوافع.
2. الخصائص الوظيفية: مدى تطابقها مع الصفات الشخصية للأفراد، حيث يذهب الفرد إلى المؤسسة التي تتوافق ومولاتها وادوافعها والأمر كذلك بالنسبة إلى المؤسسة فهي تسعى إلى جذب من يتوافق وثقافتها التنظيمية.
3. البناء التنظيمي أو التنظيم الإداري للمؤسسة: بحيث تتعكس صفات التنظيم الإداري على أنماط السلطة وأساليب الاتصال وكذلك عمليات اتخاذ القرار.

¹ - ربيعة بركات: أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع لدى العاملين في المؤسسة العمومية، دراسة حالة جامعة محمد خيضر، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، بسكرة، 2017 . 2018، ص 101.

4. **المنافع التي يحصل عليها عضو المؤسسة:** أي ما يحصل عليه من عوائد وحقوق سواء كانت مادية أو معنوية بحيث تكون ذات معنى على مكانته الوظيفية والعملية وبالتالي ترسخ على سلوكياته.

5. **الأخلاقيات والقيم السائدة في المؤسسة:** أي ما تحمله من قيم وأنماط التفكير وكذلك

أساليب التعامل بين الأفراد داخل المنظمة وعادة ما تكون أخلاقيات المؤسسة كما يلي:

- الأخلاقيات والقيم المتعلقة بالأفراد التي يستمدونها من العائلة أو الأصدقاء والمجتمع.
- الأخلاقيات والقيم المتعلقة بالمهنة التي تضبط توجه سلوكيات الأفراد في مهن ووظائف معينة.
- أخلاقيات وقيم المجتمع النابعة عن النظام الرسمي وما ينتج عنه من عادات وممارسات في المجتمع.

كما تشير العديد من الدراسات التي استهدفت تحليل وتشخيص الثقافة التنظيمية إلى وجود عدة محددات لهذه الأخيرة وهي:¹

1. **التاريخ والملكية:** إن التاريخ بالنسبة للمؤسسة هو مصدر ذا شرعية لمجموعة السلوكيات، فقد تعددت الدراسات الخاصة التي أجرتها المؤسسات نفسها من أجل الحفاظ على تاريخها وماضيها، والذي بدوره يعكس تطورها ونوعية ملكيتها سواء كانت عامة أم خاصة كذلك دولية أم فقط محلية.

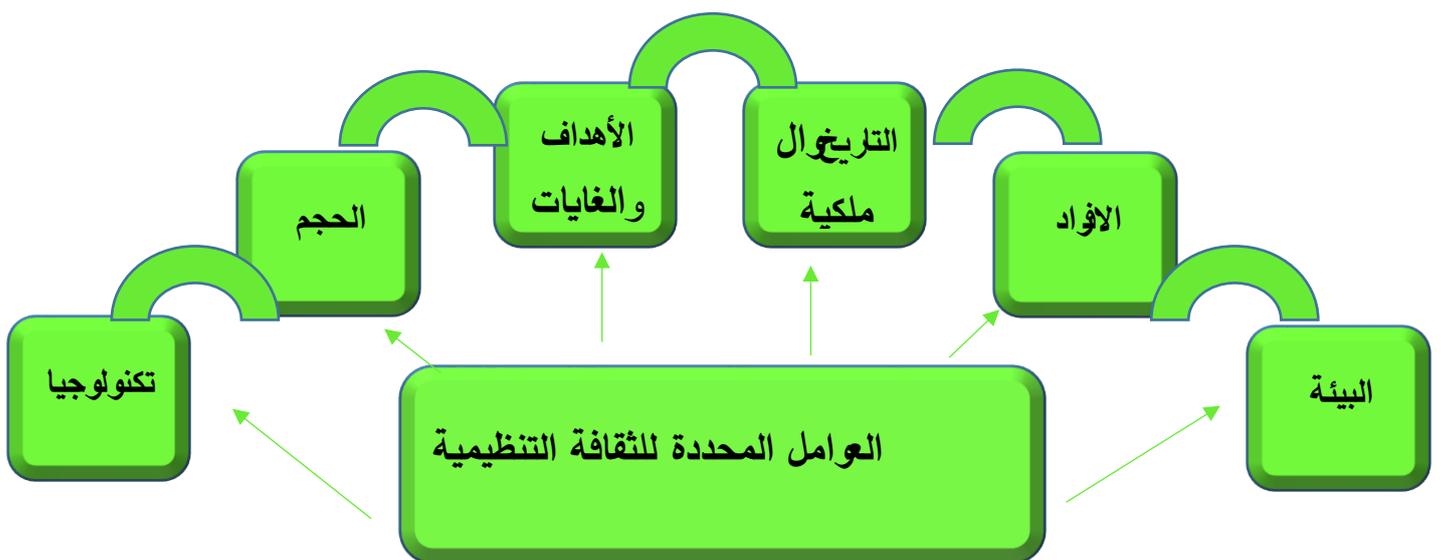
2. **الحجم:** يعكس الحجم المتعلق بالمنظمة اختلافات ثقافية بين المؤسسات الكبيرة والصغيرة كما يؤثر كذلك على نمط الاتصال وأسلوب إدارة الأعمال ومواجهة التحديات والمواقف.

¹ -مهديد فاطمة الزهراء: الثقافة التنظيمية كمدخل لتحقيق الأداء المتميز للمؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة شركة كوندور للأجهزة الإلكترونية والكهرومنزلية، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، مسيلة، 2010، ص 24 . 25.

3. **التكنولوجيا:** تسعى المؤسسات ذات الاختصاص إلى توظيف التكنولوجيا كعنصر عام ودال على ثقافتها التنظيمية وتولي اهتماما لها أكثر من القيم والمهارات الفنية فهي تساعد على خدمة العملاء بشكل أفضل وأسرع.
4. **الغايات والأهداف:** تتأثر ثقافة المؤسسة السائدة بنمط الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها فمثلا المؤسسات التي تسعى إلى تقديم خدمات للعملاء وتحرص وتشجع على غرس القيم الخاصة بالتعامل مع العملاء كجزء من ثقافتها التنظيمية.
5. **البيئة:** تؤثر نوعية تعامل المنظمة مع العناصر المتعلقة ببيئتها سواء الداخلية أو الخارجية الأمر الذي يؤثر في تشكيل وبناء ثقافتها التنظيمية.
6. **الأفراد:** إن أسلوب التعامل التي يفضلها أعضاء الإدارة العليا في أداء الأعمال وأيضا أساليب التعامل المستخدمة التي يفضلها العاملين كلها تؤثر في عملية بناء القيم السائدة في التنظيم وكذلك ثقافته، فمن الصعب على الإدارة فرض ثقافة تنظيمية لا يؤمن بها الأفراد العاملين والعكس أيضا.

ونلخص العوامل المحددة للثقافة التنظيمية في الشكل التالي:

الشكل رقم (04): العوامل المحدد للثقافة التنظيمية.



المصدر: من إعداد الطالبتين.

VI. مصادر الثقافة التنظيمية: إن ثقافة المنظمة تتمثل في العديد من المصادر التي تسهم في تشكيل هذه الثقافة إذ تنتقل هذه الأخيرة إلى العاملين في العديد من الأشكال والتي تتمثل في:¹

1. **العادات والتقاليد والأعراف:** تعتبر أهم مصادر الثقافة التنظيمية والتي تمثل قيم المجتمع التي تشترك إثرها سواء كان الفرد موظفاً أو مديراً أو مشرفاً، فهي تؤثر في شخصيته وسلوكياته حسب طبيعة البيئة التي يعيش فيها وكذلك يتواجد بها مكان عمله.
2. **الطقوس والاحتفالات والمناسبات:** والتي تظهر خاصة بعد عودة العاملين إلى العمل والتقاءهم بعد العيد وتهنئة بعضهم البعض، أو التعارف بين الموظفين ثم توظيفهم حديثاً والموظفين القدامى، أو مثلاً استقبال مدير جديد أو توديع موظف أحيل إلى التقاعد أو أنتقل من مكان عمله الحالي إلى مكان آخر، أو حفلات ترقية وغيرها... الخ.
3. **الأساطير:** تمثل عملة ذات وجهان إحداهما إيجابي والأخر سلبي، إذ يتمثل الإيجابي في توطيد العلاقة بين الإنسان وتراثه وثقافة مجتمعه من خلال الأخذ بالعبر لتمكن من مواجهة مشكلات حاضرة ومستقبلية، أم الآخر السلبي فمثلاً المبالغة في خلطها بالواقع والخيال وإثارة حالات من التضارب في الآراء حول هذه الأساطير.
4. **البطولات والرموز الاجتماعية:** تمثل كل الشخصيات البارزة التي تركت أثراً بالغاً ساهم في نجاح المؤسسة من خلال غرس مجموعة الأعراف والقيم التي ساهمت في تطوير المنظمة.
5. **القصص والحكايات:** هي عبارة عن وصف أحداث مهمة لشخص ما، كأن يكون مثلاً مؤسس وهي تمثل أداة مهمة لإلهام العاملين لكي يقومون بتبني ثقافة وقيم المنظمة ومن الأحداث التي تروى والقصص المرتبطة بالتحديات التي وجهها المؤسسون وكيف تجاوزوها وهذه القصص والحكايات تسهم في نقل ثقافة المنظمة للأجيال القادمة.

¹ -وداد حسن حسين أبو هين: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، كلية التربية، غزة، 2010، ص 23 . 24.

6. اللغة المتداولة في المنظمة: يلعب نمط اللغة السائدة في المنظمة دوراً هاماً في نقل وتعلم وإدراك ثقافة المنظمة ومثال على ذلك، إلقاء التحية بين العاملين واستخدامهم لمفردات معينة.

7. الرموز المادية: عبارة عن كلمات تعكس فكرة معينة أو انطباعات عن ثقافة المنظمة السائدة ومثال على ذلك، تصميم مقر الشركة، المكاتب، الأثاث، ونمط اللباس داخل المنظمة.¹

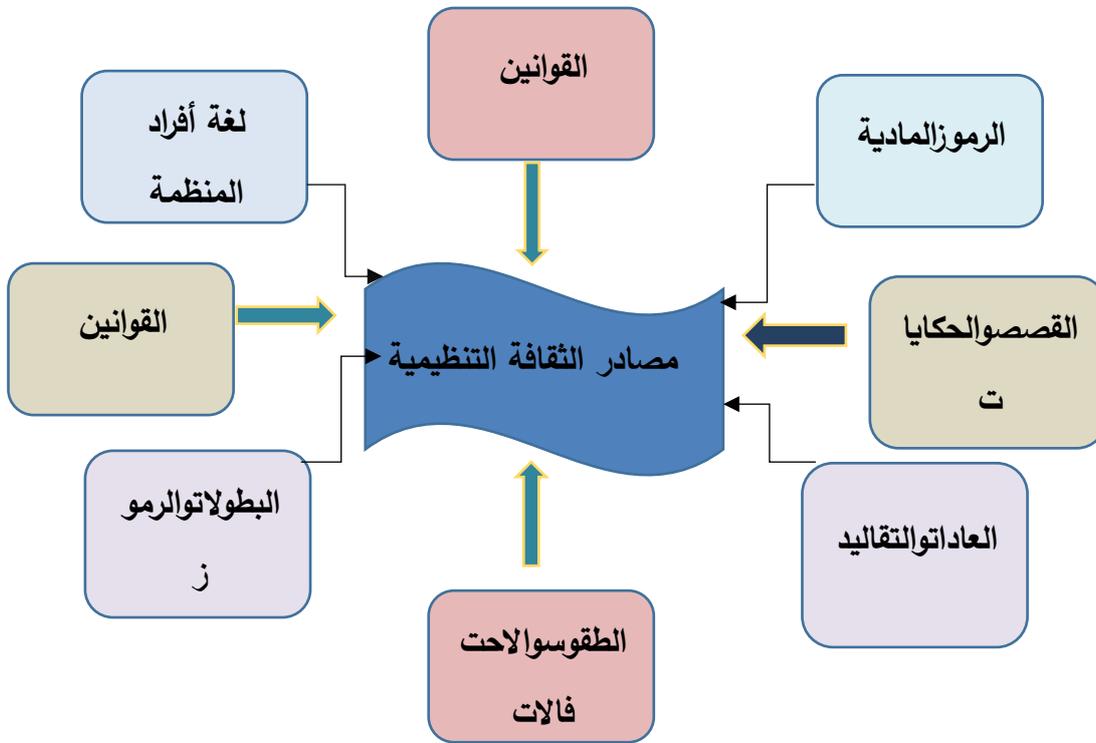
8. القوانين: هي القواعد التي تحدد وتضبط السلوك الفردي داخل الجماعة، وتستخدم عادة لفرض النظام والحد من النزاعات ومختلف الانحرافات وقد تنشأ نتيجة تطوير المعايير التنظيمية والتي بدورها تنعكس على المجتمع.²

وبشكل عام يمكن تلخيص مصادر الثقافة التنظيمية في الشكل التالي:

¹ - منصور محمد إسماعيل العريفي: السلوك التنظيمي، دار الكتاب الجامعي للنشر، ط2، صنعاء، 2013، ص 2016، 2017.

² - محمد صالح بو طوطن، زديرة خمار، دور ثقافة المؤسسة في تحسين الأداء الوظيفي، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، بدون ذكر المجلد، العدد الثاني، جامعة عنابة، الجزائر، 2014، ص 38.

شكل رقم (05) مصادر الثقافة التنظيمية.



المصدر: من إعداد الطالبتين.

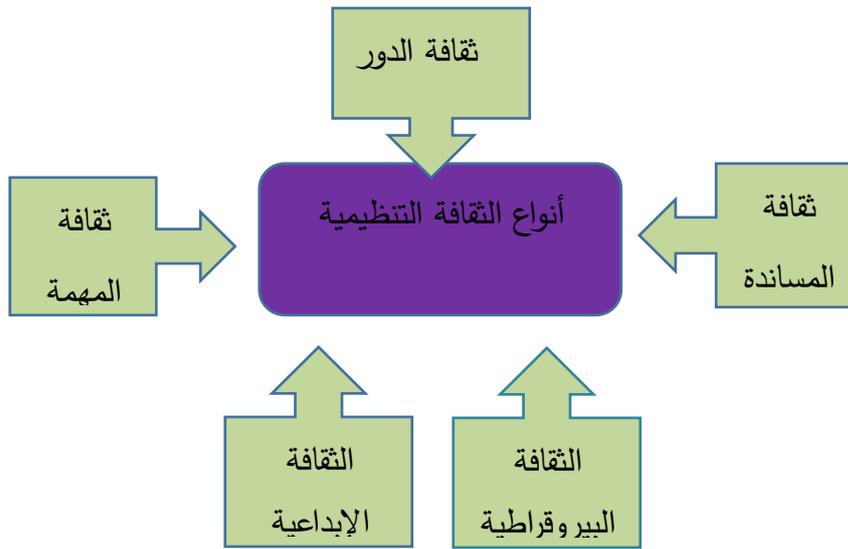
VII. أنواع الثقافة التنظيمية: للثقافة التنظيمية العديد من الأنواع تختلف من مكان لآخر حسب التقسيم الذي يتم استخدامه، كما أن أنواعها تختلف منظمة لأخرى ومن قطاع إلى آخر ومن أبرز أنواعها ما يلي:¹

1. الثقافة البيروقراطية: يتضمن هذا النوع من الثقافة تنظيماً في العمل وتنسيق في مختلف الوحدات وكذلك تسلسل في السلطة بشكل هرمي حيث تتعدد في المسؤوليات والسلطات.

¹ - محمد يوسف القاضي: السلوك التنظيمي، دار الأكاديميون للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الاردن، 2015، ص198 . 199.

2. **الثقافة الإبداعية:** يتميز هذا النوع من الثقافة التنظيمية بوجود بيئة عمل تشجع على الإبداع كما يتصف أفرادها بالإقدام على المخاطرة في عمليات اتخاذ القرار ومواجهة التحديات.
3. **الثقافة المساندة:** تتميز هذه الثقافة التنظيمية بوجود بعض القيم التنظيمية كالصداقة والتضامن بين العاملين ومساعدة بعضهم البعض عن الحاجة بحيث يشكلون مثال الأسرة المتعاونة، والمنظمة بدورها تخلق بعض القيم، كالثقة، المساواة والتعاون أي أن جل تركيزها يكون على تنمية الجانب الإنساني داخل هذه البيئة.
4. **ثقافة العمليات:** تهتم هذه الثقافة التنظيمية على طريقة أداء الأعمال أكثر من النتائج التي يتم تحقيقها، بذلك تخلق نوعاً من الحيطة وأخذ الحذر بين الأفراد العاملين وحسبها يكون الفرد الناجح دقيق ومنظم في أداء مهامه داخل بيئة العمل.
5. **ثقافة المهمة:** يركز هذا النوع من الثقافة التنظيمية على إنجاز الأعمال وكذلك السعي إلى تحقيق الأهداف واستغلال مواردها بطريقة إيجابية لتحقيق أحسن النتائج بأقل تكلفة.
6. **ثقافة الدور:** يوفر هذا النوع من الثقافة التنظيمية الأمن الوظيفي وكذلك الاستمرارية، كما أنها تركز على التخصص الوظيفي أي توجه أنظارها نحو الأدوار أكثر من الفرد بحد ذاته كما أنها دقيقة تجاه النظم والقواعد التنظيمية.

شكل رقم (06): أنواع الثقافة التنظيمية.



المصدر: من إعداد الطالبتين

كما أن هناك بعض الرواد والمهتمين في مجال الإدارة يقسمون الثقافة التنظيمية السائدة إلى قسمين هما:¹

أ. ثقافة قوية / مكثفة " thick / strong culture "

ب. ثقافة ضعيفة / ركيكة " thin/ weak culture "

وهناك عاملان أساسيان يحددان درجة قوة ثقافة المنظمة:

1. الإجماع "consensus" او مدى المشاطرة " sharedness " لمجموعة من القواعد

والمعتقدات والقيم المشتركة بين أعضاء المنظمة وتكون الثقافة قوية كلما كان هناك توافق

أكبر بين الأعضاء على القيم والاعتقادات الحيوية والمشاركة فيما بينهما، ويتوقف ذلك

على عاملين رئيسيين

- تعريف العاملين بالمنظمة بالقيم السائدة وكيفية العمل بها.

¹-حسين حريم : إدارة المنظمات منظور كلي، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط2، الأردن، 2009، 263 . 264.

• مكافأة الأعضاء الملتزمين بالقيم يساعد بقية الأعضاء والآخرين ويحفزهم على تعلم القيم وتفهمها.

2. الشدة "intensity" ويشير إلى درجة تمسك أعضاء المنظمة بالقيم والاعتقادات السائدة وكلما كان هناك قوة في تمسك العاملين بهذا القيم والاعتقادات زادت قوة ثقافة المنظمة، أي أن تواجد ثقافة قوية ناتج عن وجود قيم واعتقادات حيوية موحدة وتمسك بها بقوة من قبل جميع أفراد التنظيم.

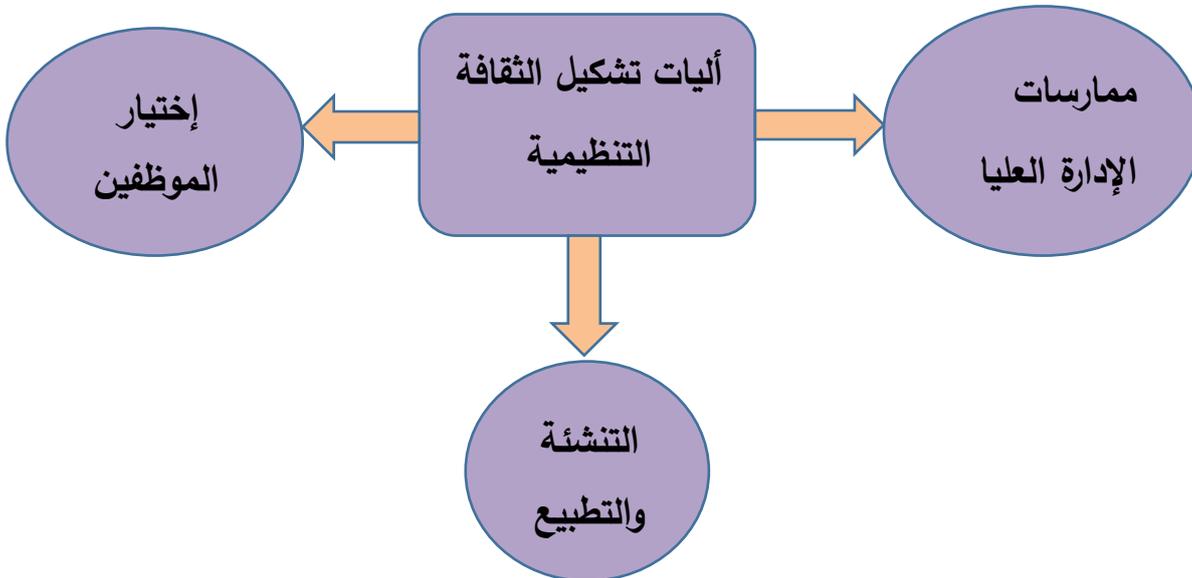
VIII. آليات تشكيل الثقافة التنظيمية:

تسعى مختلف الإدارات إلى خلق مناخ عمل يتصف بالإيجابية كما يساعد على تحقيق الأهداف المشتركة بأقل تكلفة ووقت وجهد ولا يتحقق ذلك إلا من خلال تعديل وتطوير الهياكل التنظيمية بحيث تشكل عاملاً لتحقيق أهداف المنظمة من جهة و أهداف العاملين من جهة أخرى، ومن أجل هذا فإن تشكيل الثقافة التنظيمية يشبه في طبيعته تنشئة الطفلهي مجموعة القيم التي يتم تلقينها للأفراد منذ البداية وكلما هذه القيم مغروسة مبكراً كلما كانت أقوى سواء للطفل أو المنظمات كما يلعب المؤسسين دوراً هاماً في تكوين العادات والتقاليد وطرق أداء العمل، كما أن حجم التنظيمات في بادئ الأمر يسهل عملية التأثير وفرض القيم والاتجاهات داخل الجماعات، لذا فإن الثقافة التنظيمية تنشأ بفعل التفاعلات والخبرات والتجارب التي مر بها العاملون و اكتسبوها والتي ينظرون إليها على أنها سلوكيات مكتسبة يتم مكافأتهم عليها ومن الآليات لتشكيل الثقافة التنظيمية نجد:¹

¹ -أماني جمال نهان ابو معيلق : علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية بمحافظة غزة وسبل تطويرها، مذكرة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، كلية التربية، غزة، 2012، ص 18. 19.

1. **اختبار الموظفين:** إحدى الخطوات الرئيسية في عملية تشكيل الثقافة التنظيمية إذ أن عملية اختبار الموظفين تسهم وبشكل كبير في التعرف على الأفراد الذين ترى المنظمة أنهم يملكون مجموعة الصفات والسلوكيات والخلفيات الثقافية المناسبة له.
2. **ممارسات الإدارة العليا:** تبقى الممارسات الاختبار الحقيقي لنمط الثقافة التنظيمية السائدة وتبين ذلك من خلال ممارسات الإدارة العليا وأنماط السلوكيات التي يتم مكافأتها وكذلك السلوكيات التي يتم استنكارها.
3. **التنشئة والتطبيع:** لكي يتم تثبيت الثقافة التنظيمية بين العاملين لابد للمؤسسة بعد اختيارها للمرشحين المناسبين أن تهتم للتطبيع الاجتماعي بحيث يدرك الموظفون الكثير حول المنظمة وكذلك أهدافها واتجاهاتها والذي يجعلها تتميز عن المنظمات الأخرى وذلك عن طريق دورات تدريبية توجيهية.

الشكل رقم (07) آليات تشكل الثقافة التنظيمية.



المصدر: من إعداد الطالبتين.

شكل (08): يوضح تشكل الثقافة التنظيمية.



المصدر: هدى جواد محمد بدر، واقع الثقافة التنظيمية وإنعكاسها في فعالية بلديات محافظتي الخليل وبيت لحم، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، فلسطين، 2011، ص 45.

IX. وظائف الثقافة التنظيمية:

للثقافة التنظيمية أربع وظائف رئيسية هي:¹

1. **تعطي أفراد المنظمة هوية تنظيمية:** إن تبني نفس القيم والمعايير والاتجاهات المشتركة يسهم في منح أعضاء التنظيم شعورا موحدا وبالتالي تطويره.
2. **تسهل الالتزام الجماعي:** أي الالتزام القوي تجاه الأهداف المشتركة والموحدة من قبل الأفراد الذين يشجعون على قبول هذه الثقافة.
3. **تعزز استقرار النظام:** تعزز لثقافة وخاصة المشتركة على التعاون الدائم بين أفراد المنظمة وذلك من خلال التشجيع على تبني هوية مشتركة والالتزام بها لضمان استقرار النظام.

¹-سامية معاوي : الثقافة التنظيمية والعلاقات الإجتماعية داخل المؤسسة الجزائرية، دراسة حالة بالمؤسسة المينائية لسكيدة، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة برج باجي مختار، كلية الاداب والعلوم الإنسانية والإجتماعية، عنابة، 2008 . 2009، ص 62.

4. تشكل السلوك من خلال مساعدة الأفراد على ما يدور حولهم: إن ثقافة المنظمة تمثل مصدر المعاني التي يشترك فيها أعضاء التنظيم والتي تفسر لماذا تحدث الأشياء على نحو ما، فثقافة المنظمة هي الأداة التي تربط أفراد المنظمة ببعضهم البعض وتساعد على تعزيز السلوكيات الثابتة في العمل.

X. نماذج الثقافة التنظيمية:

نظرا للاختلاف المتباين في الثقافات داخل المنظمة إلا أن الكثير من الكتاب قاموا بوضع نماذج تساعد على دراسة الثقافة التنظيمية ومن بين هذه النماذج نذكر منها:¹

1. نموذج أوتشي: كان وليم أوتشي من ضمن الباحثين الأوائل الذين اهتموا بتحليل ثقافات

لعدة شركات، فقد حلل الثقافة التنظيمية لثلاث من الشركات كالتالي:

- الشركات الأمريكية التقليدية.
- الشركات اليابانية التقليدية.
- الشركات الأمريكية من النوع Z.

ومن خلال هذا التحليل تمكن أوتشي من تطويره إلى قائمة تضم سبع نقاط يمكن من خلالها المقارنة بين أنواع الشركات الثلاثة، وتواصل أوتشي من خلال المقارنة إلى نتيجة مفادها أن ثقافات الشركات اليابانية التقليدية والشركات الأمريكية من النوع Z، تختلف تماما عن الشركات التقليدية الأمريكية، وأن هذه الاختلافات توضح نجاح العديد من الشركات اليابانية والشركات الأمريكية من نوع Z، والصعوبات التي تواجهها الشركات الأمريكية التقليدية.

¹ - ربحي كريمة : تكامل الثقافة التنظيمية وإدارة الجودة الشاملة لتحسين الاداء في المؤسسات الجامعية، حالة كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر 03، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، الجزائر، 2012، 2013، ص 22 . 23.

2. نموذج هوفستد: ينتمي هذه النموذج إلى المدخل الثقافي في دراسة المنظمة وكذلك إدارتها وما تحمله من عمليات وسلوكيات، حيث تتمحور فكرة هذا النموذج حول الاستمرارية في البحث الذي يتضمن تشخيص لأبعاد الثقافة وتحديد مدى إدراك المديرين المنتمين للشركات الدولية في دول مختلفة، وتتمثل هذه الأبعاد فيما يلي:¹

- أ. التفاوت بتوزيع القوى: هي درجات الإستعدادية لأفراد المجتمع وكذلك مؤسساته لتقاسم القوى بشكل متساوي أو بزيادة في القوى أو العكس.
- ب. الفردية والجماعية: تأكيد المجتمع وكذلك مؤسساته على حرية الأفراد وكذلك استقلاليتهم في مقابل الرغبة والإستعدادية للعمل الجماعي.
- ج. تجنب عدم التأكد: أي شعور الأفراد ومؤسساتهم بوجود رغبة وقدرة التعامل مع المواقف الغريبة وقدرة التنبؤ واستشعار أحداث المستقبل وفي المقابل تجنب التعامل مع المخاطر وكذلك عدم التأكد.
- د. الذكورة والأنوثة: درجة وجودة العدالة في التعامل مع الرجال والنساء بحيث تكون خصائصهم ذات أهمية.
- هـ. التوجه نحو الوقت: مدى اهتمام المجتمع ومؤسساته والتركيز على التوجهات المستقبلية سواء قريبة أو بعيدة المدى.

3. نموذج "هومانز: والذي يرى أن المنظمة نظام مفتوح يميزه نظام اجتماعي ثلاثي الجوانب:²

- مادي مثل: ارض، مناخ، هيكل
- محيط ثقافي مثل: خصائص، قيم، أهداف
- محيط تكنولوجي مثل: حالة معاملات التجهيز

¹-سوريا كامل عودة: أثر الثقافة المنظمة في إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية، دراسة ميدانية على وزارة الصناعة والتجارة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة البلقاء التطبيقية، كلية الدراسات العليا، الأردن، 2014، ص 52 . 53.

²-الفضيل رتيمي : الثقافة التنظيمية ونماذج التنظيم، مجلة الحكمة لدراسات الاجتماعية، مجلد 1، العدد 03، جامعة سعد حلب، 2013، ص 26 . 27.

ويشكل الترابط بين التفاعلات والنشاطات وكذلك العواطف وما يسمى بالنسق الخارجي لدى هومانز، إذ يفترض هومانز بأن العوامل الثلاثة (التفاعلات والنشاطات والعواطف) مترابطة في اعتمادها على بعضها البعض، ومن التصورات التي قام بوضعها لتفسير العلاقة القائمة بين هذه العوامل الثلاث هو وجود علاقة طردية بين التفاعل والعواطف، أي أنه كلما كان هناك تفاعل أكبر بين شخصين كلما زادت العواطف بينهما.

أيضا المعالم التي تميز نموذج هومانز هو مدى التفريق بين النسق الداخلي والنسق الخارجي ووجود علاقة تجمع بين الثنائيين وتبادلاهما نفس التأثير إذ أن تغير في إحدهما يؤدي إلى تغير في النسق الآخر مثال على ذلك، عندما تقرر الإدارة القيام بتغيير في أفراد أفواج العمل الأمر الذي يؤدي إلى تغيير القيادة الأرسمية في هذه الأفواج.

4. نموذج شايين: "حللت نظريته ثقافة المنظمة" ضمن 3 مستويات¹:

- ظاهر تعكسه المظاهر التطبيقية.
- مستوى تحت سطح الجوانب التطبيقية والذي يتضمن مجموعة الأعراف السلوكية.
- مستوى أعمق يتضمن المعتقدات والافتراضات.

XI. المداخل النظرية المفسرة للثقافة التنظيمية:

لكل دراسة سوسيولوجية منطلق نظري تؤسس عليه بحيث يمثل بالنسبة لها أداة ضبط وتوجيه، أما بالنسبة إلى دراستنا المتعلقة بالبحث في موضوع الثقافة التنظيمية ودوره في تشكيل الهوية المهنية للمرضيين خريجي معهد التكوين الشبه الطبي فلقد برزت فيه العديد من الدراسات التي أجراها علماء التنظيم حول ما يتعلق بالثقافة التنظيمية، الأمر الذي أدى بهذه الدراسات إلى بلورة النظريات التي تناولتها وفسرتها تبعا للعلاقة بين الثقافة والأفراد والجماعات وكذلك التنظيم ومن بين هذه النظريات نجد:

¹ - سوريا كامل عودة، المرجع السابق ، ص 52.

1. البناءية الوظيفية:

من المهم إدراك أن هذا الاتجاه على الرغم من اتساع معارفه ونظريته إلى المجتمع إلا أن هدفه الوحيد هو الدفاع عن شرعية النظام الرأسمالي الذي ظهر آنذاك في أوروبا، ولا شك أن طرحنا إلى هذه النظرية يجعلنا نعرج على أبرز العلماء التي تداخلت تركيباتهم في تشكيل ما يسمى بالنسق الاجتماعي.

ولعل أبرزهم "روبرت ميرتون" الذي أوضح فكرة استجابة أفراد التنظيم لمواقف معينة في التنظيم ثم يقومون بتعميم تلك الاستجابة على مواقف مماثلة وبالتالي ينتج عنها نتائج سلبية وغير مرغوب فيها بالنسبة إلى التنظيم، كما أن التغيير الذي يطرأ على شخصية أعضاء التنظيم ينشأ من عوامل كامنة داخل البناء التنظيمي ذاته أي انه يبدأ بضرورة وجود جهاز ضبط تمارسه المستويات الرئاسية العليا في التنظيم وتتخذ هذه الضرورة شكل التأكيد المتزايد والمستمر لثبات السلوك داخل التنظيم أي تحديد المسؤولية والاختصاص.

وإذا كان مفهوم الخلل في الوظيفة الذي أستند إليه ميرتون والذي يعبر عن العناصر الثقافية والاجتماعية يمكن أن تكون وظيفة كما يمكن أن تفقد هذه الوظيفة كلياً أو جزئياً فإن مفهوم البدائل الوظيفية حسبه تعبر على أن الوظيفة بالنظر إلى كونها حيوية ولا يمكن الاستغناء عنها فإنه من الممكن أداؤها من طرف عدة عناصر تتبادل هذه الوظيفة، كما أنه من الممكن لعنصر واحد أن يمارس وظيفة معينة في مستوى معين أو وظيفة أخرى من مستويات أخرى ومن هنا فإن هذا الاتجاه "البنائي الوظيفي" يركز على تكوين شخصية أعضاء التنظيم بناء على الثقافة التنظيمية للمؤسسة التي يعملون بها والتي بدورها تضم مجموعة الآليات التي تسهم في ضبط سلوكياتهم ومسؤولياتهم تجاه وظائفهم¹.

¹-عليوة علي : الإتجاه البنائي الوظيفي في دراسة التنظيم، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، مجلد 04، العدد 03، جامعة محمد الشريف مساعدي، 2019، ص 170 . 172.

2. مدرسة العلاقات الإنسانية:

ظهرت هذه المدرسة بزيادة إلتون مايوحيث يرى ضرورة توفر علاقات إنسانية داخل أي منظمة أو مؤسسة، الأمر الذي يؤدي إلى التقليل من المشكلات التي تعتمد على الطابع الرسمي أكثر والتي يتم معاملة العاملين داخلها بطريقة آلية بعيدا عن التعاملات الإنسانية التي تحويهم كبشر ذوي الاحتياجات النفسية والاجتماعية وكذلك فهم دوافعهم واستيعابها، من خلال تجارب الهاوثورن التي أجراها توصل إلى أن العامل كائن اجتماعي وأن الأجر المادي والمعنوي حافظان يدفعانه إلى أداء العمل كما أوضح من خلال تجربة طبيعة نمط الإشراف إلى مدى الثقة المتبادلة بين العامل والمشرف والمستوى العالي في الأداء و كذلك ارتفاع الروح المعنوية وأن العوامل النفسية لها اثر كبير على الإنتاجية أكثر من العوامل المادية وبناءا على مرتكزات العلاقات الإنسانية ويفسر هذا الاتجاه الثقافة التنظيمية من خلال :¹

- ✓ العلاقات التي تنشأ بين مجموعات من الأفراد المترابطين بينها.
- ✓ سلوكيات أعضاء المنظمة المستمدة من التقاليد والمعتقدات والأعراف التي تؤمن بها الجماعة وتفرضها على أعضائها.
- ✓ الدور الأساسي الذي تلعبه القيادة الإدارية في التأثير على تكوين الجماعات كما يتناسب وأهداف المنظمة.
- ✓ الدور الأساسي الذي يقتصر على شبكة الاتصالات بين أعضاء التنظيم.

¹ -سامية فلوري، نورة قتاش: العلاقات الإنسانية دلائل مفاهيمية وإفترضات نظرية، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، مجلد 16، العدد 02، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة، 2022، ص:590 . 595.

خلاصة الفصل:

تسعى المؤسسات اليوم على اختلاف أنواعها وعملياتها الإدارية المتمثلة في التخطيط والتوجيه والتنظيم وكذلك الرقابة إلى المحافظة على خدماتها وتحسين العملية الإنتاجية وتحقيق رغبات العملاء، وهذه لا يكتمل إلا من خلال موردها البشري باعتباره المحرك الأساسي لهذه العمليات ومن خلال تفاعله داخل المنظمة فإنه يجسد مجموعة قيم أساسية ومعتقدات تخلق ثقافة خاصة لمنظمتها تميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى وحلقة وصل بين الجماعات داخل التنظيم كما توفر الإحساس بالذاتية والهوية لدى الأفراد، الأمر الذي يساعد على استقرار المنظمة على الرغم من أن الثقافة التنظيمية تعد مكملاً إيجابياً فهي كذلك مكملاً سلبياً لأنها أساس نجاح المؤسسات أو فشلها.

الفصل

الثالث

الفصل الثالث: الهوية المهنية

تمهيد

- I. خصائص الهوية المهنية.
 - II. أنواع الهوية المهنية.
 - III. نماذج وأنماط الهوية المهنية.
 - IV. أبعاد الهوية المهنية.
 - V. مكونات ووظائف الهوية المهنية.
 - VI. آليات تشكل الهوية المهنية.
 - VII. المداخل النظرية المفسرة للهوية المهنية.
 - VIII. أزمة الهوية المهنية.
- خلاصة الفصل.

• تمهيد:

تسعى الكثير من المؤسسات إلى منح مواردها البشرية جملة من الخصائص والأنماط والمعتقدات من أجل كسبهم هوية مهنية خاصة بهم تميزهم عن باقي المنظمات، حيث أصبحت الهوية المهنية من بين المواضيع ذات الاهتمام البالغ من طرف الباحثين الاجتماعيين والباحثين في المجال الإداري، فالعامل الذي يحمل هوية مهنية يحقق انسجاما وفعالية بين كافة الفاعلين في المؤسسة بغرض تحقيق أهداف جوهرية وتحسين مستوى المؤسسة وتطويرها وزيادة تماسك وتفاعل العمال مع بعضهم و تحسين أدائهم، وعموما فالمؤسسة الناجحة هي التي تستطيع توجيه عمالها نحو نساق وأنماط موحدة وتكوين علاقات بينهم وتحديد مواقعهم في البناء التنظيمي.

ومنه سنحاول في هذا الفصل التطرق إلى خصائص الهوية المهنية بتحديد أنواعها ونماذجها وأنماطها وأبعادها المرتبطة بها، إضافة إلى مكوناتها ووظائفها والآليات المساهمة في بنائها والمداخل النظرية المفسرة لها والأزمة التي واجهت الهويات المهنية.

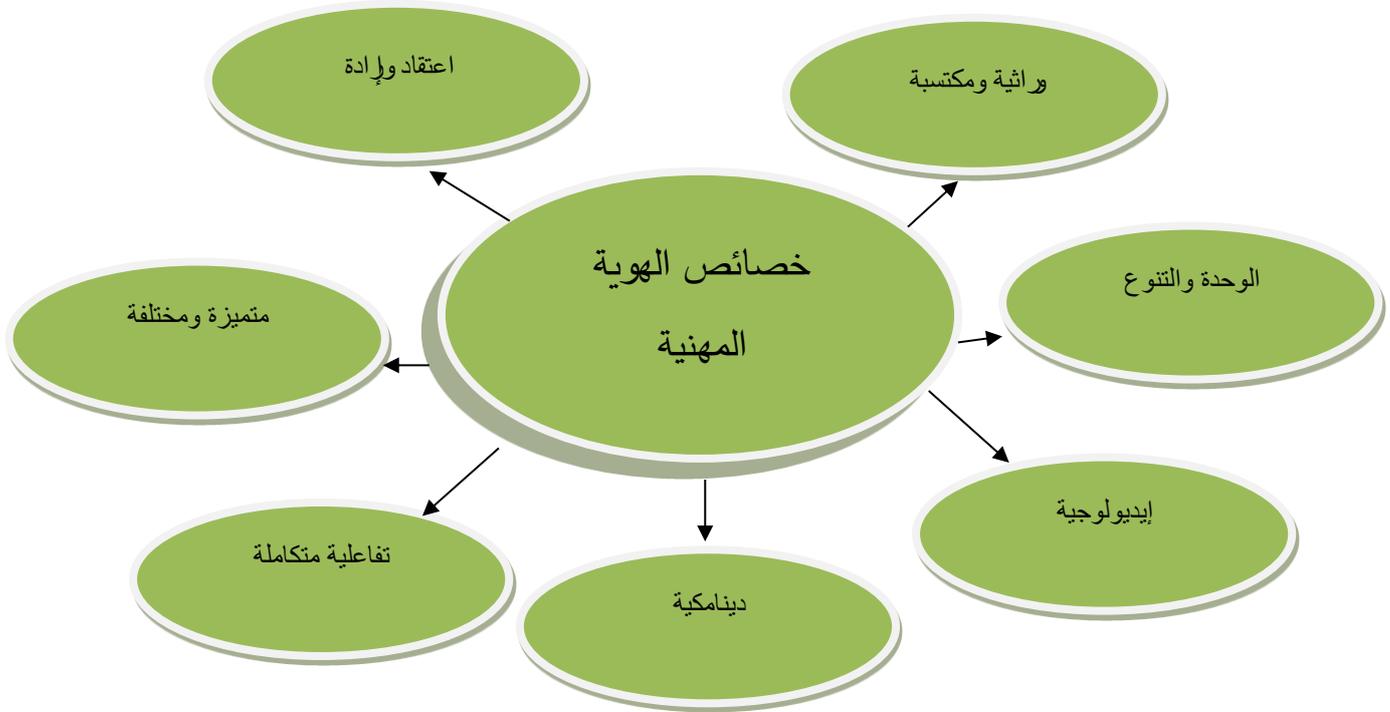
1. خصائص الهوية المهنية :

إن تحديد الهوية المهنية للأفراد يتطلب جملة من الخصائص التي يمكن عرضها فيما يلي:¹

- **وراثية ومكتسبة:** تصنعها المراحل التاريخية التي مر بها كل مجتمع, تعبير عن ذاتها الجماعية.
- **اعتقاد وإرادة:** ليس من الضروري أن تكون الهوية متساوية ولا ملزمة, فالاعتقاد والإرادة من مميزات الهوية.
- **متميزة ومختلفة:** كونها تجعل صاحبها يكتسب جملة من الخصائص يتميز بها عن غيرها فمثلا نجد كل فرد في مجتمع يشترك مع غيره في العديد من الخصائص المتنوعة, إلا انه يحمل صفات ذاتية مغايرة لهم.
- **تفاعلية ومتكاملة:** تظهر نتيجة تفاعل الأفراد وتكامل جملة من الأجزاء المتواجدة عبر الزمن هذه العملية تكون سببا في خلق التوازن داخل الهوية, والاتفاق حولها ساء من طرف الجماعة أو الفرد نفسه.
- **دينامكية:** أي أن الهوية تحتوي على عناصر قد تكون متغيرة وتحمل صفة الثبات في نفس الوقت, هذا يعني أن الهوية تبقى نفسها إلا أن عناصرها تمر بمراحل تغيرية.
- **إيديولوجية:** تتشكل من طرف نخبة سياسية, لثبث وتثبيت وتحديد الهوية لإعطائها طابع من التقديس والعلو.
- **تقوم على مبدأ الوحدة والتنوع:** إن عملية اكتساب الأفراد إلى ثقافات متنوعة يؤديهم إلى وضع عدة تصنيفات للأفراد التي تميزهم عن بعضهم مع إبراز الخصائص المشتركة.

1- بوعزة عبد الرؤوف، المرجع السابق، ص 238. 238.

الشكل (09) :يوضح خصائص الهوية المهنية:



المصدر : من إعداد الطالبتين

II . أنواع الهوية المهنية:

يمكن تصنيف الهوية في المجال المهني إلى مستويين رئيسيين أهمها¹:

1. هوية فردية: هي تلك السمات التي يحملها الفرد لتكوين نفسه من بينها: الاستقلالية، الثقة، الذكاء، الاحترام، وغيرها من الخصائص المختلفة التي اكتسبها طيلة حياته حيث يستطيع كل فرد من خلالها بناء شخصيته لتقديمها في صورة لغيره.

2. هوية اجتماعية: هي تلك التصورات التي يحملها الجماعة الفاعلة عن الجماعات الآخرين بهدف جعل خصائص مشتركة بينهم وإبراز اختلافات التي تميزهم عن بعضهم، هذا يعني الهوية الاجتماعية هي تلك الصورة التي يأخذها الجماعات عن الأفراد نتيجة سلوكياتهم والأفعال التي يقومون بها.

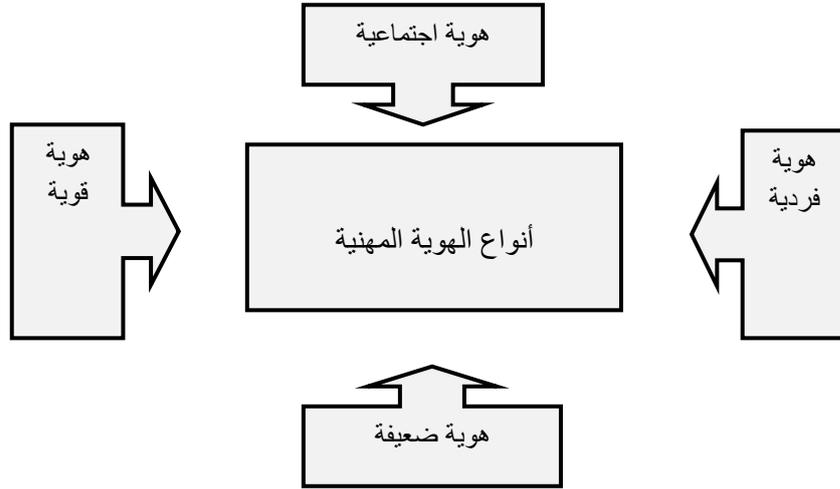
1-صونية براهيمية: الهوية التنظيمية وآليات تفعيلها في المؤسسة، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد 15، العدد 27، جامعة سطيف 2، 2018، ص 196-197.

3. **هوية قوية:** عند ما توفر المؤسسة مجموعة السمات التي يحتاجونها أفرادها يخلق نوعا من الاستمرارية فيها تحقيق نجاحها هذا ما يجعلها تتميز عن غيرها من المؤسسات، فهي تلك الخصائص التي يتفق عليها أعضاء المؤسسة من أبعاد وادوار تلك التي تساعد الإدارة على تجاوز المشكلات.

4. **هوية ضعيفة:** عدم توفر سمات الجوهرية مثل (الإحساس بعدم التقدير) يجعل عامل الاستمرارية للمؤسسة ضعيف كما تصبح الهوية المهنية في مسار الانزواء نظرا لعدم وجود خصائص متعلقة بها قد يؤدي إلى بروز هوية مهنية جديدة نتيجة تبني سلوكيات جديدة تتطلب وقتا طويلا لاكتسابها.

إن: تتحد قوة أو ضعف الهوية المهنية عند إدراك الأفراد لوجود مستمر لمكوناتها.

الشكل (10) : يوضح أنواع الهوية المهنية :



المصدر: من إعداد الطالبتين

III. نماذج وأنماط الهوية المهنية:

تمحورت دراسة رونو سانسوليو Renaud Sainsaulieu حول الهوية في جماعات العمل بهدف دراسة كيف يؤدي العامل عمله سوء على المستوى الفردي أو الجماعي وباعتبار أنماط الهوية ذات خاصية اجتماعية للحفاظ على استمرارية المؤسسة فهي بذلك محصلة نتيجة ثلاث عوامل:¹

- الثقافة السابقة التي تحصل عليها العامل.
- الحالة المهنية للعامل وسط مناخه التنظيمي.
- علاقات السلطة.

فمن خلال الدراسة التي قام بها رونو سانسوليو Renaud Sainsaulieu توصل إلى أربعة نماذج للهوية المهنية:²

1- **هوية انصهار (اندماج):** تشير هذه الهوية لوضعية عمل صعبة، مراقبة ومعلنة، تحرم العامل من الإتيان بمبادرة أو الاحتكام إلى سلطة ذاتية في انجازا لمهام أو التحكم بمستقبله في المؤسسة، كما أنها تجعل العامل ينطوي تحت جماعة العمل من أجل الحماية، بحيث أن التضامن الخضوعي للعامل وتبعيته لهوية القاعدة أو الرئيس يمكن من تجاوز حالة الانعزال التي يمكن أن يتعرض لها في المؤسسة ولتعذر الهوية الفردية يحاول العامل بناء هوية جماعية تمنح له هامش مناورة في الوسط الاجتماعي، وحسب سان سوليو فان هذه الهوية متعلقة بالعمال المتخصصين.

2- **هوية تفاوض :** تنتسب إلى محيط يسوده التأهيل المهني، الكفاءة التقنية والمسؤولية، يستطيع فيه الأفراد الحصول على الاعتراف الاجتماعي من خلال التثمين الذي يلحق بالوظائف.

ففي الإطار المهني يشارك الأفراد بفعالية في الجماعة الرسمية كما الجماعة غير الرسمية إذ يؤكدون قدراتهم الخاصة على التغيير والتحكم في الوضعيات المعقدة، إجمالاً تقوم هذه الهوية على شكل تضامن ديمقراطي

¹-يوسف نصر، زينب مايدي، المرجع السابق ص 420.

²-أنور مقراني: المقاربة السوسيولوجية لمفهوم علاقات العمل في المؤسسة، مجلة العلوم الاجتماعية en linge، العدد 15، جويلية، 2012، ص 18.

مؤسس على النقاش والحوار والاتفاق من فاعل استراتيجي، وهذا النمط من الهوية قريب من هوية المؤسسة ويشيع بالخصوص لدى العمال المهنيين وإطارات الإنتاج.

3- **هوية التوافق** : تميز شكلا يتباعد فيه الأجراء عن بعضهم البعض والذين يقعون تحت تسمية "فاعلون ذاتيون" وغالبا ما يظهر هذا الشكل من الهوية في الأزمنة التي يتم فيها عرض إمكانيات الترقية السريعة بعنوان حركية سوسيو مهنية، ويتسم جو العمل بتفضيل نوع من العلاقات المحبذة بين العامل والزلاء أو مع الرؤساء السلميين بحيث يتم الاختيار ليس بسبب الانتماء إلى جماعة العمل الخاصة بالعامل ولكن بفعل مكانته الخاصة في الشبكات غير الرسمية للمؤسسة.

في هذه الحالة يتم تطوير علاقات توافقية تسمح للفرد بتشكيل هوية خاصة بجماعات مرجعية ذات مكانة اجتماعية فهذه الهوية متعلقة بالشباب ذو شهادات التقنيين الإطارات وأيضا الموظفين والعمال.

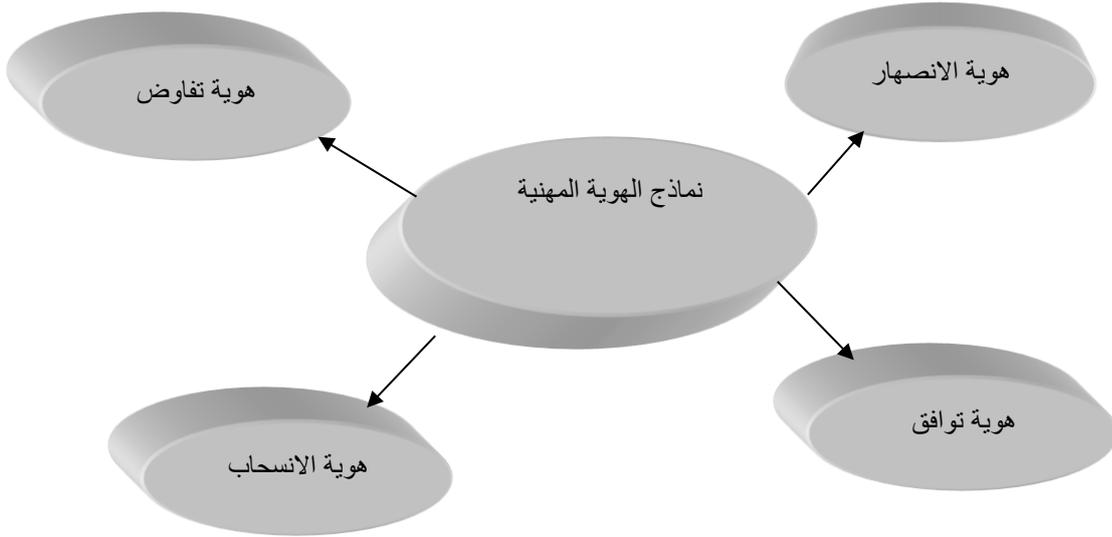
4- **هوية انسحاب**: تظهر هذه الهوية لدى عمال اقل تأهيلا يتميزون بعدم رضاهم وعدم تحفيزهم، يرفضون المساهمة في العلاقات بين الشخصية أو في الجماعات الرسمية والغير الرسمية فبالنسبة لهم يمثل علم الورشة الإلزام واللاشخصي من خلال مهام مقررته تكرار الحركات، إلزامية الخضوع للسلطة السلمية.

يقيم العمال مع أعمالهم علاقة استعماليه ذلك أن أكثر استثماراته الاجتماعية توجد خارج الورشة ومن بين جميع العمال المتخصصين اختارت النساء والشباب والمهاجرون إستراتيجية عدم الالتزام¹ من خلال ما سبق يتضح لنا أن رونوسانسوليو Renaud Sainsaulieu توصل في دراسته إلى أربعة (04) نماذج من الهوية المهنية، حيث أن النموذج الأول تكون فيه طريقة العمل جد مقيدة فالعامل بمثابة شخصينفذ الأوامر فقط لا يمتلك سلطة ولا يتحكم في مستقبله إضافة إلى انه ينتمي جماعة العمل من اجل حمايته يعني أن هذا الاتجاه يختص بالفئة العاملة البسيطة، يليها النموذج التفاوضي والذي يختص بالفئة العاملة ذو تأهيل مهني (العمال المهنيين والإنتاجيين)، حيث تعمل لإبراز كل تقنياتها من اجل أن تعترف بها الجماعة وتتميز عن غيرها لإثبات ذاتها فيما يلي يأتي النموذج التوافقي فهو مزيج متكون من فئات مختلفة أعوان

¹ -أنور مقراني، المرجع السابق، الصفحة نفسها.

التحكم، الإطارات، العمال وكذلك الموظفون حيث يتم فيها الاختيار هنا من خلال عمليات التكوين التي يتلقاها العمال من أجل اكتساب طرق جديدة لحصولهم على مكانة خاصة اعلي في تلك العلاقات داخل للمؤسسة، وأخيرا النموذج الانسحابي يشمل العمال والنساء والمهاجرون تمثل المؤسسة لهم مكان مؤقت للعمل لان جل أعمالهم الاستثمارية تكون خارج المؤسسة فهم يتمتعون بإستراتيجية الانسحاب على اختيارهم هذا النموذج يختص بالفئة العمالية ذات مستوى تعليمي متدني والرافضين للعمل.

الشكل (11): يوضح نماذج الهوية المهنية عند رونوسانسوليو:

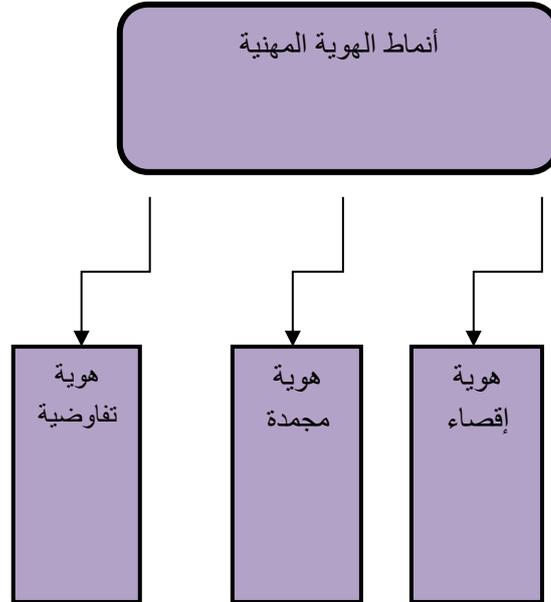


المصدر: من إعداد الطالبتين

قد بين كلوديبيار Claude Dubar أن الهوية هي كل ما هو فردي وجماعي في آن واحد نتيجة عملية التفاعل بينهم، حيث توصل في دراسته أن الهوية لدى العاملين في مؤسساتهم تكون في أربعة (03) أنماط¹:

- **هوية إقصاء**: تشترك مع النموذج الانسحابي إلا أن العمال هنا يشعرون بالتهميش.
- **هوية موقفة (مجمدة)**: لا تسعى للتجديد وخلق الابتكارات وتوظيف العمال الذين لديهم خبرات وتقنيات جديدة، فهي مرتبطة بالعمال المتخصصين القدامى سواء في خبراتهم أو تكويناتهم.
- **هوية تفاوضية**: نقصد بها هم العمال النخبة الذين تحصلوا شهادات عليا تجعلهم يتميزون عن غيرهم من خلال تحملهم العديد من المسؤوليات خاصة في المجال التقني وحصولهم على امتيازات.

الشكل (12): يوضح أنماط الهوية عند Claude Dubar



المصدر: من إعداد الطالبتين

1- يوسف نصر، زينب مايدي: المرجع السابق، ص 421.

IV. أبعاد الهوية المهنية:

تعددت الدراسات التي تناولت الهوية المهنية من منظور العديد من المفكرين والباحثين في علم الاجتماع وتحليلات العديد من المدارس ودراسات التي قام بها كل من "كلود يبار" و"سانسوليو" حيث تمكنوا من حصر بعدين لها:¹

أ. البعد الاجتماعي:

لقد أشار رونو سانسوليو في دراسته الهوية في العمل، "أن الهوية هي تعريف الذات بالذات وتعريف الذات من طرف الآخرين"، فاهتمام الإنسان بكل ما يدور حوله في بيئته المحيطة وفهمه لها تجعله قادرا على الاندماج والانفعال مع الآخرين من خلال ما يصدر عنهم من سلوكيات وأفعال يدرك من خلالها هويات الأفراد الآخرين ويستلزم عليه أن يكون واعيا لأفكاره، واجباته، نشاطاته، أخلاقه ومعتقداته وكل ما يخص جانبه الذاتي لبيان مركزه ومختلف أدواره داخل المجتمع وفي كافة أساقه الفرعية: الأسرة، جماعات العمل وغيرها.

✓ الهوية المهنية هي كل عملية مكتسبة يرثها الفرد نتيجة مرور المجتمع بتجارب متزامنة يكمن هنا دور التنشئة الاجتماعية بتعريف الفرد على تاريخ المهنة فهي عملية ديناميكية تحتوي على جملة من العناصر لابد من التقيد بها.

✓ يعتبر كلود يبار الهوية المهنية لابد لها من خضوعها لشرطين الأولى كيف يجعل الآخرين يعرفونه والشرط الثاني العمل على كسب عدد من المميزات، فالتنشئة الاجتماعية التي يحققها الأفراد من خلال تفاعلاتهم وانتمائتهم تعد صورة من صور الاندماج الاجتماعي والثقافي.

1-بوعزة عبد الرؤوف، زياني مروان وآخرون: المؤشرات الاجتماعية والتنظيمية للهوية المهنية للمهندسين، ملتقى سوسيولوجيا المهن، جامعة أبو القاسم سعد الله، مدرسة الدكتوراه، ص03.

✓ تشكل المهنة أسلوب حياة فهي تعكس المكانة الاجتماعية للأفراد الذين يمارسونها وتحمل

رهانات اجتماعية للفئة سوسيو مهنية التي ينتمي إليها الفرد.¹

ب. البعد التنظيمي :

يتجسد هذا البعد أساسا في الدور الذي تلعبه التنشئة التنظيمية في بناء الهوية المهنية

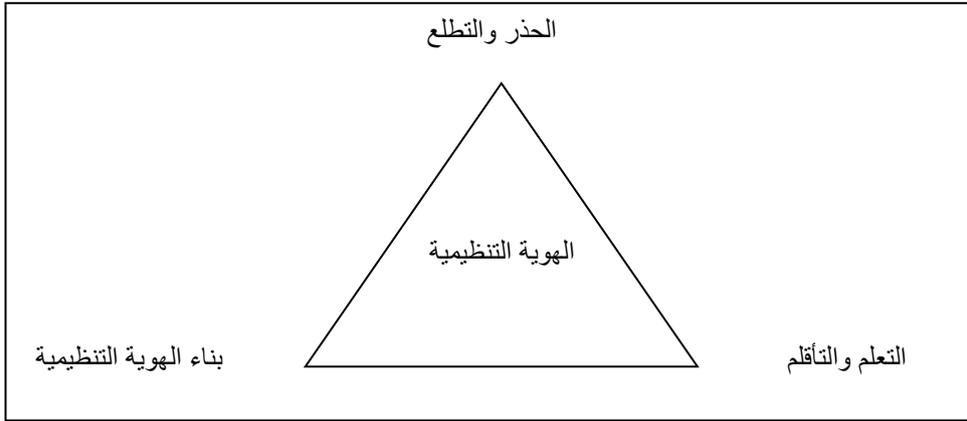
للأفراد العاملين من خلال:²

✓ تتشكل الهوية التنظيمية عند دخول الفرد إلى الوسط المهني نتيجة اكتساب جملة من القيم

والسلوكيات والأنماط والمعايير الخاصة بالمهنية والتي تحقق التفاعل والاندماج مع

جماعات العمل وكذلك تطوير المهارات والكفاءات الخاصة بالمهنة.

الشكل (13): مراحل تشكل الهوية التنظيمية عند فليد مان:



المصدر: من إعداد الطالبتين

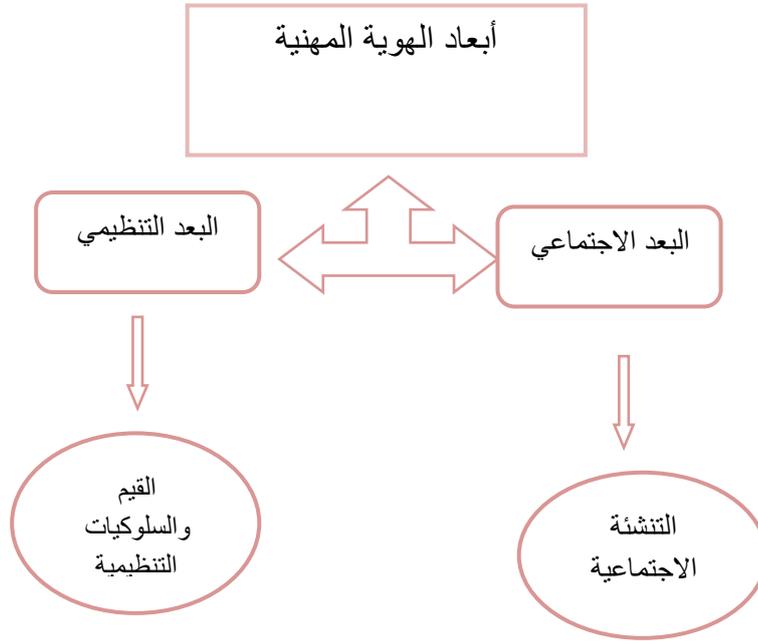
من بين أهم المؤشرات والعوامل التنظيمية التي تساهم في بناء المهنة نذكر:²

- تكوين فئات مهنية: هي تشكيل جماعات عمالية يعملون في نفس الاتجاه ولها نفس المبادئ.
- تطوير المسار المهني: بناء الهوية المهنية من خلال الإقضية في العمل.

¹ -بوعزة عبدالرؤوف، زياتي مروان، وآخرون، المرجع السابق ، ص04.

- تحقيق الذات والاعتراف: تحقيق الحماية القانونية وأخلاقية بهدف اعتراف جماعات العمل بها.
- أخلاقيات ممارسة المهنة: من بينها السلوك الايجابي, اللباس المحترم, الكلام اللائق ...
- تحديد حقل الاستثمار وتحقيق المصالح: هو ذلك النطاق الذي يسعى العامل من خلاله تلبية حاجياته من خلال الاستثمار مع السلطة بمختلف الطرق.
- وضع معايير القيمية الثقافية للتفاعل داخل الجماعة المهنية: تتمثل في مستوى فهم الأفراد لثقافة المنظمة بمختلف مجالاتها.
- وضع شروط الانتساب إلى المهنة: هي تلك القواعد والقوانين التي توضع عند ممارسة أي مهنة.

الشكل (14): يوضح أبعاد الهوية المهنية



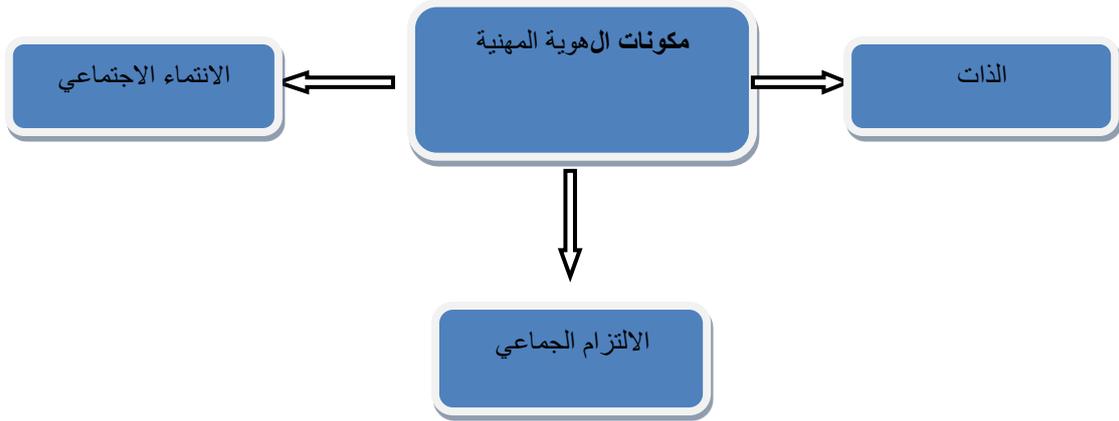
المصدر: من إعداد الطالبتين

V . مكونات ووظائف الهوية المهنية:

لتحديد هوية الفرد المهنية لابد من الاستناد إلى ثلاث مكونات رئيسية¹:

1. الذات: هي تلك الخصائص وعقائد والأفكار وغيرها من الأمور الشخصية الخاصة بكل فرد وهي أنا الفرد "منأنا؟" أي ماهيته.
2. الانتماء الجماعي: اعتماد الفرد على تصورات الآخرين له في هويته بشرط شعوره بالانتماء إليهم "من هو".
3. الالتزام الجماعي: تتمثل في قدرته في السيطرة على الأفعال والأدوار المحاطة به.

الشكل (15): يوضح مكونات الهوية المهنية



المصدر: من إعداد الطالبتين

¹ - معزوزي عتيقة: آليات تشكل الهوية المهنية لدى عمال شبه الطبي "بالمؤسسة الاستشفائية العمومية يشار"، أطروحة دكتوراه جامعة احمد دراية ادرار، كلية العلوم الاجتماعية، الجزائر، 2020، ص 99.

تتمثل وظائف الهوية حسب كاميليري Camille ri في: ¹

أ- الوظيفة المعنوية:

تلعب الهوية دورا معنويا هاما في عملية إنتاج الذات لدى الأفراد والجماعات حيث تجعلهم يحافظون على معرفة ذواتهم ويعرفون الآخرين بها، فانعدام أو انقطاع معنى (الذات) يؤدي إلى حدوث أزمة الهوية ففي حالة عزل الذات عن هويتها قد يحدث بمانسميه بانعزال أو اغتراب الهوية والذي يعني التجريد والانسلاخ عن الهوية الأصلية وتشكيل هوية جديدة.

من خلال هذا السياق يتضح لنا أن الوظيفة المعنوية تشكل للفرد هويته وتقدمها للغير وان حدوث أي خلل فيها يؤدي إلى ظهورازمات وعند غياب الذات يتطلب بناء هوية جديدة.

ب- الوظيفة الواقعية (البرجماتية):

الإنسان كائن اجتماعي بطبعة يستلزم عليه ضرورة التكيف مع بيئته الخارجية، فعملية بناء هوية يتطلب كلا الطرفين (المجتمع، الغير) بما ما يحمله الواقع المعاش من تناقضات تهدد الذات. فالهوية تتطلب المزيد من العمل في عملية بناء ركائزها لتقليل من هذه التناقضات في مسار موزون مع المجتمع.

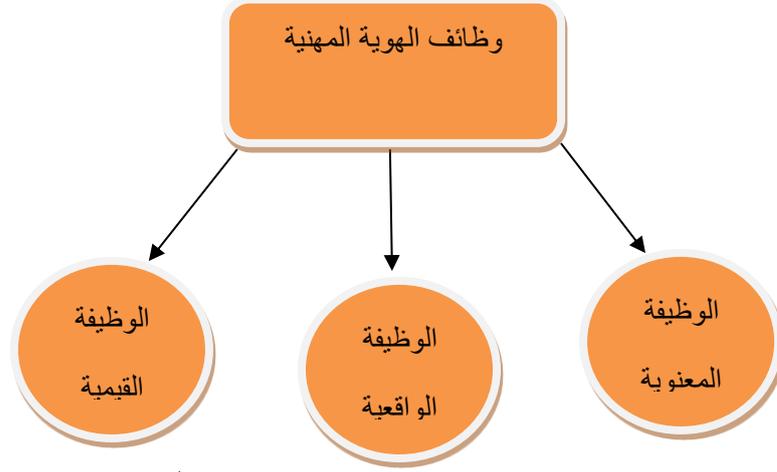
ت. الوظيفة القيمية: حسب Camilleri إبراز الفرد أن هويته الشخصية (الذاتية) تحتوي على قيم أخلاقية ومبادئ ومعايير ايجابية ذات منفعة تساعده في الاندماج مع بيئته الخارجية وتكوين علاقاتوروابط مع الغير.

أما أبريك: Abric فهو يرى أن هوية الأفراد تبنى من خلال مايتصوره الغيراليه، كما نجد في هذا السياق Aebischer et Oberlé الفرد هنا لا يتأثر فقط جماعات العمل التي ينتمي إليها بل

¹-المرجع السابق: ص 100.

يتأثر أيضا بمجتمعه باعتباره جزء لا يتجزأ منه فأى فعل سواء ايجابي أو سلبي يمس المجتمع فانه بالضرورة يمس الفرد أيضا.

الشكل (16): يوضح وظائف الهوية المهنية:



المصدر : من إعداد الطالبتين

VI. آليات تشكل الهوية المهنية:1

إن تشكل الهوية المهنية يقوم على ثلاث آليات مهمة تجسدت فيما يلي:

أ. التكوين: إن عملية التكوين مرحلة أولية ضرورية لأي مؤسسة، نظرا لما تحمله من دور مهم في عملية بناء و اكتساب الفرد هوية مهنية خاصة يتعامل بها مع الفرد الآخر.

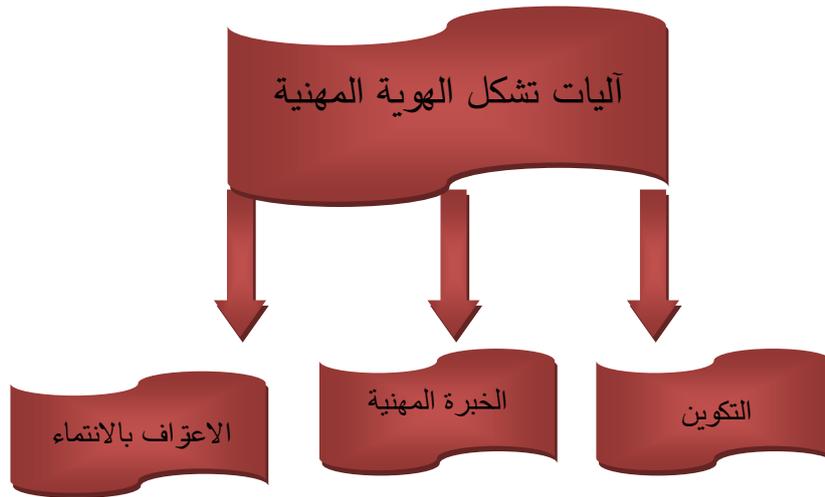
يعتبر التكوين العمود المركزي وإحدى العوامل المساهمة في بناء المسار المهني للفرد (طموحات الفرد، تماثلاته حول مستقبله ورسم استعداداته التطبيقي للعمل) ، فالتكوين لا ينتهي بمجرد دخول الفرد إلى العالم المهني المراد بل يبقى مستمر بغية التقدم للأفضل وتحسين المستوى.

¹ - بيه برناوي، مدور مليكة: مدخل للهوية المهنية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد 9، العدد 3، جامعة محمد خيضر، 2021، ص 105.

ب. **الخبرة المهنية:** تتحدد هنا الخبرة المهنية من خلال قضاء العامل مدة زمنية طويلة في مهنته التي تفتح له آفاق عديدة (معرفة ذاته، قدراته، علاقته بالمؤسسة والمهنة، وعلاقاته مع الفاعلين) وتقنيات تشكل له هوية مهنية.

ج. **الاعتراف بالانتماء:** هناك علاقة ترابطية بين الاعتراف والانتماء فلو لا الاعتراف لما كان الانتماء هذا ما أشار إليه رونوا سانسوليو، هذا يعني انه لا يتم تشكيل هوية انتماء لمجموعة من الأفراد قبل أن يتعرف بها مجموعة الأفراد الآخرين أنهم منتمين لها بهدف تشكيل رتب في الهوية المهنية.

الشكل (18): يمثل آليات تشكل الهوية المهنية :



المصدر: من إعداد الطالبتين

VII. أزمة الهويات المهنية: ¹

لقد أجرى كلود برنارد دراسة على عمال المناجم والمصانع والسكك الحديدية منذ 50 و60، اختصت بفئة (الفلاحين، العمال المهاجرين) حيث وجدوا أنفسهم متوقفين عن العمل ومتقاعدین ولم يكن بإمكانهم نقل مهنتهم إلى أبنائهم، مما لا شك أنهم أدركوا أن عالمهم القديم في طريق التلاشي والانحيار وهذا راجع إلى عدة أسباب :

✓ عدم توارث الأبناء مهن وقيمائهم.

✓ غياب نمط الاعتراف من طرف الأطارات للعمال مما أدى إلى عدم السيطرة على المستقبل.

لقد ارتبطت أزمة الهويات المهنية بالإطار الخاص بالعمال القدامى الذي نادوا بالتغيير في المجتمع الفرنسي لكنهم فشلوا.

VIII. المداخل النظرية المفسرة للهوية المهنية:

تعددت النظريات التي تناولت الهوية المهنية ومن النظريات التي تناولت الهوية المهنية نذكر: ²

أ. التفاعلية الرمزية:

لعبت التفاعلية الرمزية دورا فعالا في إبراز أهمية تفاعل الفرد مع الآخر في تشكيل الهوية المهنية من خلال احتكاك والتواصل الذي يحدث بينهم، فالأفراد يقومون بأفعال وتصرفات هدفهم الأول منها هو جعل صورهم ايجابية في نظر الآخرين واعتمادا ذلك من رواد هذا الاتجاه الذين ركزوا على أن التفاعل أساس تشكل الهوية نجد ارفينغ: Eving Goffman غوفمانسلط غوفمان في هذا الاتجاه أن التفاعل الاجتماعي هو ركيزة تشكل الهوية لدى الأفراد والذي أولى

¹- قبلي مامة : المحددات السوسيوثقافية للأستاذ الجامعي ودورها في تشكيل الهوية المهنية، "بجامعة ادرار"، أطروحة دكتوراه، جامعة احمد دراية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ادرار، 2016، ص 112.

²- يوسف نصر زينب مايدي، المرجع السابق ص 419 - 420.

جل اهتمامه في معرفة "مدى تأثير آراء الآخرين على إدراك الفرد وسلوكه"، هذا يعني أن الفرد يعطي أهمية لغيره أكثر من نفسه من خلال سيطرتهم على أفعالهم وميولاتهم لبيان أنهم في أحسن صورة في نظر الفرد الآخر، أي أن الأفراد خلال تعاملاتهم الاتصالية مع بعضهم البعض يعملون على دعم شخصيتهم من خلال تصورات الآخرين لذاتهم، حيث نتجت الدراسة التي قام بها غوفمان على العالم المسرحي في كتابه تقديم الذات سنة 1956 بوجود نمطين من السلوك الإنساني الأول: يعطي اعتبار وأهمية لآراء ووجود الآخرين أي انه يخفي جوانبه الشخصية الحقيقية ويعطي انطباعات يحصل من خلالها على الاستجابة المراد عليها من طرف غيره، أما الثاني: له الحرية التامة في حياته وغير مقيد بآراء ونظرة الآخرين .

مما سبق يتضح لنا أن التفاعل الاجتماعي يعتبر عامل من عوامل التكيف الاجتماعي الذي يعمل الأفراد عليها بهدف تشكيل وبناء هوية نتيجة التفاعل مع زملائه.

ب. نظرية رونوسانسوليو:¹

يرى سانوليو أن المؤسسة هي مجال لتنشئة الاجتماعية وإنشاء هويات ذات اتجاهين فردي وجماعي نظرا للقيم والمعايير التي بنيت عليها المؤسسة، بمعنى أن العامل في المؤسسة ليس للتنفيذ وتطبيق الأوامر فقط بل هو الضلع الناتج للإبداع وتشكل ثقافات جديدة للمؤسسة هذا ما توصل إليه استنادا على المقاربة الثقافية.

بمعنى أننا أمام مجتمع مؤسسة بحيث يكون الفاعل ملتزم بقواعد وضوابط هذا المجتمع أي أن سلوكياته تعكس امتثاله للقيم والمعايير المنتجة جماعيا عبر التفاعل اليومي بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين.

1- إبتسام رزوق: تعدد الهويات في المؤسسة الجزائرية في ظل الاستثمارات الأجنبية "ولاية الطارف نموذجا"، مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية، مجلد 04، العدد 02، ديسمبر 2021، ص 512 - 513.

حيث قدم رونوسانسوليو أربع شروط لتحقيق الاعتراف بالذات والآخر، لان تحقيق الأنا ملزوم باعتراف الغير:

✓ الانتماء للمؤسسة.

✓ تحقيق انجاز فردي وجماعي.

✓ المسار الشخصي المهني.

✓ القدرة على مقاومة أشكال الهيمنة التي تفرض في مجال العمل.

إذ أن هذه الشروط تساهم في تجاوز اكرهات البيروقراطية والتغلب عليها، وخلق انتماء للمؤسسة وتعزيز الشعور بها وتشكل الهويات المهنية لمختلف الفئات المهنية.

ج. نظرية كلوديبار Claude Dubar¹:

يرى كلوديبار أن الهوية المهنية ليست خاصية يكتسبها الفرد منذ ولادته، وإنما يحملها ويكتسبها نتيجة تعايشه في المجتمع المتواجد فيه، فالفرد لا يستطيع العيش بمفرده معزول عن الآخرين أي أن الفرد لا يكون له معنى إلا بوجود الآخر، فهو مرتبط بالهوية الجماعية من خلال النسق القيمي والتصورات التي يعرف من خلالها نفسه وكيف يراه الآخرين وكيف يعرفونه.

فالهوية المهنية تكون نتيجة العلاقات الاجتماعية التي تحدث من خلال التفاعل المتواجد في نطاق المحيط العملي، أي أنها تتأسس ضمن تشكيلين من مسارات التعاملات، الأولى موضوعية تختص بالآخرين أو ما يطلق عليها هوية معينة وهي تتمحور حول إدراك الفرد لأدواره وأفعاله لتحقيق الاعتراف به وعدم تجاوزه أما التعامل الثاني فهو ذاتي يسعى من خلاله الفرد القيام بتفاعلات لتحقيق ذاته.

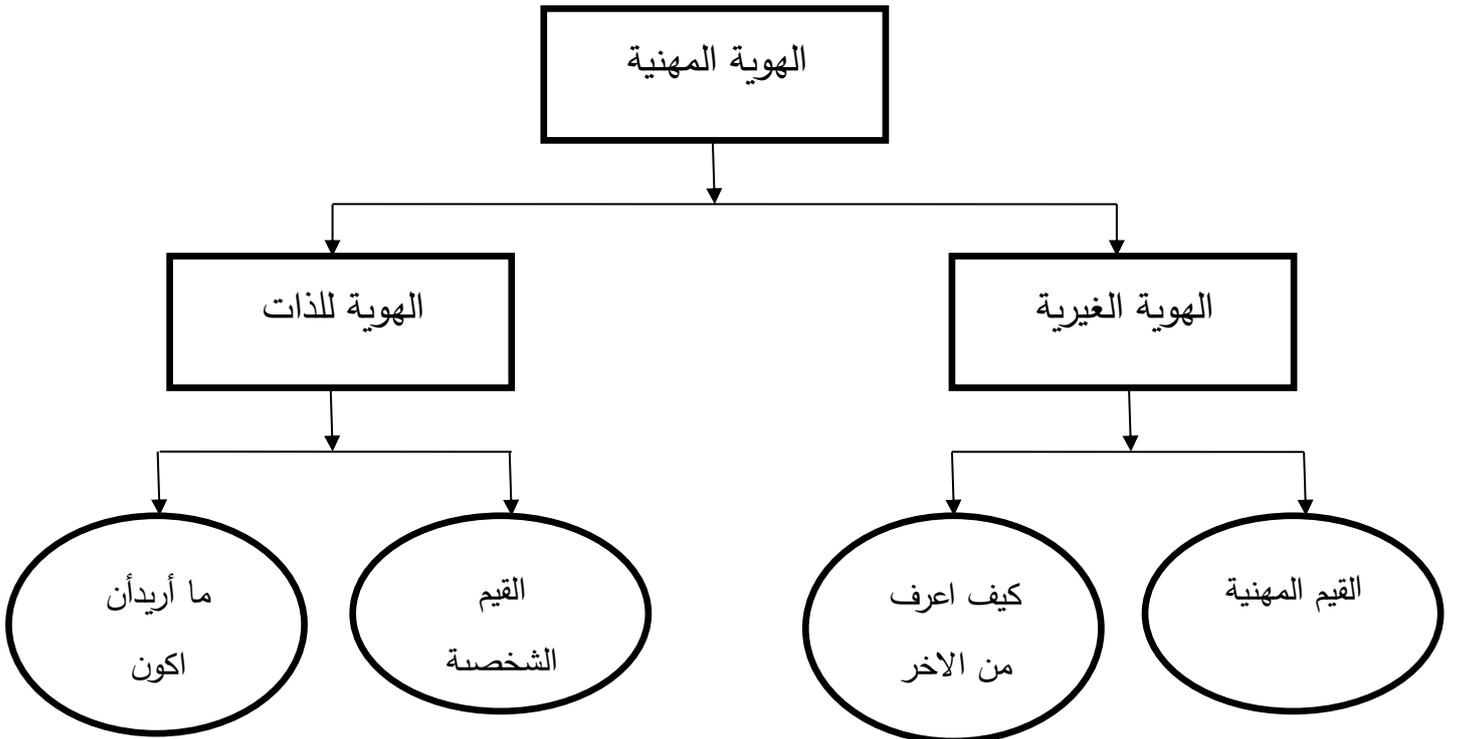
إذن يمكن تلخيص الهوية المهنية في المعادلة التالية:

¹ - المرجع السابق: ص 511,510.

هوية فردية + هوية جماعية = هوية مهنية

ان Sociologie des Professions تطرق كلوديبار في كتابه سوسيولوجيا المهنة هي بمثابة مزيج متكون من الفرد والجماعة في ان واحد فهي عبارة عن إحدى العناصر الأساسية في البناءات الاجتماعية التي تكون بين الفرد ومساره العملي، كما ذكر أيضا العلاقة التي تعكس تمظهرات أنا ونحن او ضروب منطق فاعلين في تنظيم:

الشكل (18) : يوضح العلاقة التي تعكس تمظهرات أنا _ نحن في العمل حسب كلوديبار:



المصدر : مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية

خلاصة الفصل :

من خلال ما سبق نستنتج أن جل المؤسسات التنظيمية بمختلف أنساقها تسعى جاهدة إلى بث وترسيخ مختلف ثقافات الإدارية في أفراد بنائها التنظيمي، فالهوية المهنية لها دور فعال ومهم في تأثير على مواردها البشرية لأنهم أكثر من يحقق السمات الجوهرية استعدادا للوصول إلى أهداف المؤسسة، كما أن للهوية المهنية تأثير ايجابي في تقدم المؤسسات نحو الأفضل واستمراريتها نحو مدى أطول ونجاحها تميزها عن باقي المؤسسات .

فالهوية المهنية تعتبر من أهم المؤشرات التي تسمح للفرد تحديد مكانته وموقعه نتيجة تماثلاته حول نفسه والتي يحددها زملاؤه له داخل النسق العملي .

الفصل

الرابع

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراصة

تمهيد

1. مجالات الدراصة
1. المجال المكاني
2. المجال الزمني
2. منهجية الدراصة
1. المنهج المستخدم
2. أدوات جمع البيانات
3. الأساليب الإحصائية للدراصة
4. المسح الشامل
- أ. التعريف بمجتمع الدراصة
- ب. خصائص مجتمع الدراصة

خلاصة الفصل

• تمهيد:

سوف نتطرق في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية للدراسة، حيث قمنا بعرض مجالات الدراسة في الجزء الأول، والخطوات الإجرائية التي قمنا بإتباعها من خلال التطرق إلى المنهج الذي قمنا بإتباعه ثم الأدوات المستخدمة في جمع البيانات والمعلومات، والأساليب الإحصائية التي استخدمناها في الدراسة لتحليل والوصول إلى نتائج.

1. مجالات الدراسة

1.1. المجال المكاني:¹

أ. تعريف المعهد الشبه طبي:

يعتبر المعهد الشبه طبي مؤسسة ذات تكوين عالي يعمل تحت رقابة ووصاية الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، حيث تتواجد في العديد من الولايات في ربوع الوطن مثل: تبسة، عنابة، الجزائر وغيرها من الولايات، حيث يسعى المعهد الشبه طبي إلى تكوين العديد من الاختصاصات: ممرض للصحة العمومية، مخبري للصحة العمومية، مشغل أجهزة تصوير، قابلات، تخذير والإنعاش، حيث تشغل هذه المؤسسة تحت نظام داخلي صارم.

ب. نشاءه المعهد الشبه طبي:

انطلق التكوين الشبه طبي بولاية تبسة سنة 1972، وهذا بافتتاح ملحقة التكوين الشبه طبي داخل محيط المستشفى المدني (الشهيدة بن جدة مهنية)، وكانت بداغوجيا تحت وصاية المدرسة الأم لتكوين الشبه طبي.

في سنة 1975 تم تحويلها إلى مدرسة التكوين الشبه طبي من خلال المرسوم رقم 40/75 المؤرخ في 27 فيفري 1975 ومنذ استحداث هذه المدرسة مرت بالمراحل التحويلية التالية:

¹. قدمت المعلومات من قبل إدارة المؤسسة

- من 1972 إلى 1977: مقرها المستشفى المدني بتبسة.
 - من 1978 إلى 1980: تم تحويلها إلى مركز عين زروق الذي يبعد عن مدينة تبسة ب 12 كلم.
 - من 1981 إلى 1986: تم تحويلها من جديد إلى المستشفى المدني بتبسة.
 - من 1987 إلى 1988: تم تحويلها إلى المركز الجامعي بتبسة.
- أما فيما يخص الهيكل الجديد لمدرسة التكوين الشبه طبي بتبسة قد تم استحداثه من خلال عملية المخطط الخماسي لانجاز التكوين شبهطبي والتي تتربع على مساحة 6132 م² وتم تدشينها في جوان 1989، وهذا تحضيراً لدخول المدرسي 1989/1990.

وفي سنة 1981 تم استحداث ثلاث (03) فروع لتكوين الشبه طبي على مستوى القطاع الصحي ب: الشريعة، بئر العاتر، لعوينات تحت الوصاية البداغوجية للمدرسة الأم لتكوين الشبه طبي بتبسة.

في سنة 2008، تم بقرار من وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات ودائرة إصلاح المستشفيات فتح ملاحق لتكوين الشبه طبي على مستوى المؤسسة الاستشفائية المتخصصة بتبسة، والمؤسسة العمومية الاستشفائية ب: لعوينات، شريعة، بئر العاتر، بكارية والمؤسسة العمومية لصحة الجوارية تبسة وتم تحويلها من مدرسة إلى المعهد الوطني لتكوين العالي لشبه طبي من خلال المرسوم 92 /11 المؤرخ في 21 ربيع الأول 1432 الموافق 24 فيفري 2011.

2. المجال الزمني:

لقد مرت دراستنا بمجموعة من المراحل بدايتها في أكتوبر 2023 كانت بمثابة المرحلة التمهيديّة، حيث قمنا بالتفكير في موضوع دراستنا مع أخذ الإستشارة من بعض الأساتذة، ولقد تمت الموافقة مبدئياً حيث شرعنا بجمع المعلومات النظرية المتعلقة بدراستنا، اما المرحلة الثانية فقد كانت بحلول نوفمبر 2023 حيث تمت الموافقة على الموضوع من طرف اللجنة المسؤولة

حيث اتضح لنا الموضوع وواصلنا جمع المعلومات، حيث قمنا بزيارة إستطلاعية لمركز شبه التكوين الطبي بغرض التعرف على حجم أفراد مجتمع الدراسة وكذلك بعض المعلومات المتعلقة بهم والتي نحن بحاجة إليها في دراستنا وقد صادف ذلك في فترات مختلفة من شهري ديسمبر وجانفي، في المرحلة الثالثة قمنا بإعداد إستبيان تجريبي حيث قمنا بعرضه على المشرف وتمت مناقشته وتقويمه والموافقة على الشروع في توزيعه على أفراد مجتمع الدراسة، لكن بعد النزول إلى الميدان اتضح لنا بعض البنود التي تحتاج إلى إعادة صياغة وتعديل من جديد لذلك قمنا بالعودة إلى المشرف وأعدنا النظر فيها من جديد، واتضح لنا كذلك ان أفراد مجتمع دراستنا والمتمثلة في الطلبة خريجي معهد شبه التكوين الطبي قد انهوا دراستهم في المعهد وانتقلوا إلى ميدان التربص لذا توجهنا إلى الذهاب للمستشفيات التي يزاولون بها مهنتهم كمرضين متربصين في ميدان الصحة وتوزيع الاستبيان على عدد بسيط منهم للتأكد من صدقها وثباتها وذلك مع بداية شهر ماي 2024.

أما في المرحلة الرابعة وبعد موافقة مشرفنا على الاستبيان بشكل نهائي ورسمي حيث تم عرضها كذلك على بعض الأساتذة الذين قاموا بتحكيما بدورهم، قمنا بتوزيعها على المرضين المتربصين وذلك في شهر ماي تقريبا حيث في الأخير بعد استرجعها تم المباشرة في مناقشتها وتحليلها كخطوة نهائية لدراستنا.

3. المجال البشري:

يتمثل في الدراسة المسحية لجميع المرضين المتربصين خريجي معهد شبه التكوين الطبي بولاية "تبسة" والذين بلغ عددهم ممرض 60.

II. منهجية الدراسة:

1. المنهج المستخدم: إن البحث حتى يكون علميا لابد أن تكون الطريقة المتبناة فيه بأسلوب

علمي وموضوعي بداية من أول خطوة وهي التعرف وتحديد مايجب البحث فيه والتقصي

عنه إلى آخر خطوة ألا وهي اكتشاف الحقائق ومعرفة نمط العلاقة بين أبعاد الموضوع وأجزائه وإلى غاية التحقق من صحة ما تم التوصل إليه.

ويعرف المنهج على أنه "الأسلوب الذي ينتهجه العالم في بحثه بغية الوصول إلى حلول ونتائج لمشكلته".¹

وتختلف هذه المناهج العلمية باختلاف أنماط المواضيع المدروسة ، اذ يسعى الباحث إلى تصور منهج ملائم لموضوعه وذلك بناءً على اقتراحات تم دراستها بعناية بالاستعانة بمجموعة الأدوات والوسائل التي تضمن النجاح، وانطلاقاً من طبيعة دراستنا الموسومة بـ "دور الثقافة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية لدى الممرضين المتربصين خريجي معهد شبه التكوين الطبي" وبناءً على أهداف دراستنا تم الاعتماد على "المنهج الوصفي" لإحاطته بجميع متغيرات الدراسة والمتمثلة في (الثقافة التنظيمية_ الهوية المهنية) ووصفها كذلك من خلال أبعادها، ومراجعة مضمون الدراسة في ضوء الدراسات السابقة ، ومن ثم تحليل البيانات المستقاة من مجتمع البحث باستخدام أدوات جمع البيانات المناسبة لذلك، اذ يركز هذا المنهج على القيام بعملية استطلاعية لأراء مجتمع الدراسة ومن ثم جمع المعلومات وتصنيفها وتحليلها إلى غاية الوصول إلى نتائج، وذلك بهدف التعرف على درجة مساهمة أبعاد الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية _ التدريب _ نمط الإشراف) في تشكيل الهوية المهنية بمختلف أبعادها والمتمثلة في (أخلاقيات المهنة - المهارات السلوكية_ الانتماء) لدى الطلبة خريجي معهد شبه التكوين الطبي _ تبسة .

2. ادوات جمع البيانات:

إن اختلاف وتنوع وسائل جمع المعلومات والبيانات قد ساهم بشكل كبير في إتاحة العديد من الخيارات أمام الباحث لاختياره الوسيلة والأداة الأنسب التي تتماشى وطبيعة موضوعه اذ أن

¹ _ عبد الرحمان العيسوي، عبد الفتاح محمد العيسوي، دار الراتب الجامعية، مصر، 1997_1998، ص 13.

مرحلة جمع البيانات تعد من أهم المراحل الأساسية في عملية إعداد البحث العلمي حيث قمنا بالاعتماد على الأدوات المنهجية التالية:

أ. **الاستبيان:** ويعرف على أنه " هو قائمة من الأسئلة تهدف إلى دراسة فئة معينة وهو من أكثر أدوات البحث شيوعاً، حيث انه قد يتضمن في الكثير من الأحيان عبارات خبرية، تقديرية وليس عبارة عن عبارات استفهام خاصة في الاستبيان المغلق الذي يكون محدد الإجابة أو متعدد الخيارات".¹

ويعرف أيضا على انه " هو أداة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين، ويقدم الاستبيان بشكل عدد من الأسئلة يطلب الإجابة عنها من قبل عدد من الأفراد المعنيين بموضوع الدراسة".²

ففي إطار دراستنا الميدانية لمتغيرات الدراسة تحصلنا على 28 سؤال في الاستبيان مقسم على 4 محاور رئيسية:

المحور الأول: متعلق بالبيانات الشخصية (الجنس، العمر، الأقدمية المهنية).

المحور الثاني: خاص بالجمع بين البعدين القيم التنظيمية وأخلاقيات المهنة والذي يحتوي على 09 أسئلة.

المحور الثالث: خاص بالجمع بين البعدين التدريب والمهارات السلوكية متضمنة 10 أسئلة.

المحور الرابع: خاص بالجمع بين البعدين نمط الإشراف والانتماء المهني والذي يحتوي على 09 أسئلة.

¹-بحري صابر، خرموش منى، الاستبيان كأحد أدوات جمع البيانات بين دواعي الاستخدام ومعوقات التطبيق في الدراسات الاجتماعية، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، العدد 4، سطيف، 345.

²-ذوقان عبيدات، عبد الرحمان عدس وآخرون، "البحث العلمي" مفهومه وأدواته الأساسية وأساليبه، 1984.

قمنا بعرض الاستمارة على مجموعة من الأساتذة في تخصص علم الاجتماع العام والذين قدر عددهم بـ"03 أساتذة"، بغرض تحكيمها حيث قدموا لنا مجموعة من الملاحظات خلال عملية التحكيم فيما يتعلق بحذف بعض الأسئلة وأخرى يتم تعديلها، حيث أخذنا هذه الملاحظات والمقدمة من طرفهم بعين الاعتبار للوصول إلى النتائج المزايدة، من أهم هذه التعديلات مايلي:

- تعديل السؤال رقم 04 على النحو التالي: يولي الممرضين المتربصين أهمية لقيمة الوقت مما يساعدهم على تأدية مهامهم بمواعيد الوقت المحدد؟
- تعديل السؤال رقم 21 على النحو التالي: تأخذ إدارتك الرضا للعاملين بعين الاعتبار مما يساعد على الاستقرار بالعمل في المؤسسة؟

حيث قمنا بتوزيع 60 استمارة، 10 منها استخدمناها لمعرفة صدق الاتساق الداخلي، واسترجعنا 50 استمارة صالحة للتفريغ، فاستخدم برنامج الحزمة الإحصائية spss تم استخراج صدق الاتساق الداخلي للمحاور الثلاثة:

- المحور الثاني 72,02%.

- المحور الثالث 72,08%.

- المحور الرابع 72,40%.

ولقد اعتمدنا في دراستنا للاستبيان على مقياس ليكرت الثلاثي (ضعيف، متوسط، جيد) حيث يعتبر مقياس ليكرت من أهم المقاييس التي تستوجب على المبحوث الإجابة عن الأسئلة المقدمة له في الاستبيان بالدرجة التي يتيقن أنها مناسبة، حيث قمنا بحساب المتوسط الحسابي من خلال حساب طول الفترة أولاً وهي حاصل قسمة 2 على 3، حيث تمثل 2 عدد المسافات و3 تمثل عدد الاختيارات، فعند القيام بقسمة العدد 2 على 3 نتحصل على طول فترة يساوي 0,66.

جدول (02): يبين توزيع مجال متوسط إجابات الأفراد

ضعيف	متوسط	جيد
من 1 إلى 1,66	من 1,66 إلى 2,32	من 2,32 إلى 2,98

ب_المقابلة: تعرف على أنها "أداة من أدوات جمع البيانات تتضمن مجموعة الأسئلة والاستفسارات والإيضاحات التي يطلب الإجابة عنها والتعقيب عليها وجها لوجه بين الباحث والأشخاص المعنيين بالبحث أو عينة ممثلة لهم"¹.

وفي إطار التوصل إلى معلومات أكثر قمنا بالاستعانة بالمقابلة كأداة ثانوية في دراستنا، حيث قمنا بإجراء المقابلة مع رئيس الموارد البشرية بغرض الوصول إلى (عدد الطلبة الممرضين المتربصين خريجي معهد شبه التكوين الطبي وطريقة توزيعهم على الأقسام والمستشفيات التي يتربصون بها من حيث جنسهم وعمرهم وأصلهم الجغرافي)، أيضا قمنا بإجراء المقابلة مع مجموعة الأساتذة المؤطرين للطلبة الممرضين المتربصين خريجي معهد التكوين شبه طبي حيث قمنا بطرح مجموعة الأسئلة عليهم بغرض التعرف على أنماط القيم التنظيمية التي يعززونها بين متربصيههم والبرامج التدريبية التي يخضعونهم لها خاصة فيما يتعلق بالمهارات السلوكية التي يكسبونهم إياها وكذلك التعرف على دورهم كمشرفين في تعزيز الانتماء المهني لدى متربصيههم .

3. الأساليب الإحصائية للدراسة:

بعد قيامنا بعملية جمع البيانات من المؤسسة محل تواجد دراسة موضوعنا، قمنا بتفريغها إحصائيا بغرض الحصول على إجابات للفرضيات، كما تنوعت أدواتنا بين المقابلة والاستبيان، هذا ماجعلنا نعتمد على الأساليب الإحصائية التالية:

اعتمدنا أولا على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

أما بخصوص معادلة صدق ثبات الاستبانة اعتمدنا معادلة α كرونباخ، من خلال عرض خصائص المجتمع باستخدام الأشكال الهندسية وتمثيلاتالبيانية، حيث اعتمدنا على عدة مقاييس منها:

¹ -سعد سلمان المشهداني، منهجية البحث العلمي، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، الاردن، 2019.

أ. **المتوسط الحسابي**: ويطلق عليه أيضا الوسط لقيم متغير ما، أو هو القيمة الناتجة من قسمة مجموعة تلك القيم على عددها.¹

وتطبيقا لدراستنا فإننا استعملنا مقياس المتوسط الحسابي لتحديد درجة الدور في كل عبارة وكل محور.²

ب. **الانحراف المعياري**: هو أدق مقياس التشتت وأكثرها استخداما، حيث يعرف بأنه الجذر التربيعي لمتوسط مربعات الانحرافات (فروق) القيم عن وسطها الحسابي ويرمز له بالرمز **s**، هذا يعني أننا استعملنا هذا المقياس لحساب وتحديد درجة استجابات المبحوثين.

ج. **الفاكرونباخ**: أحد أهم الاختبارات الإحصائية لتحليل بيانات الاستبانة، لإضفاء الشرعية عليها وعلى ضوء نتائجها يتم تعديل الاستبانة أو قبولها.³

$$a = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum vi}{vt} \right]$$

n: يمثل حجم العينة.

Vi: يمثل التباين لأسئلة المحور.

Vt: يمثل التباين في مجموع أسئلة الاستمارة.

4. **المسح الشامل**: يعتبر المسح الشامل بأنه عملية جمع البيانات الإحصائية من خلالدراسة

كل وحدات المجتمع الإحصائي قيد الدراسة.⁴

¹ عبد الكريم موسى احمد فرح الله، مقدمة في الإحصاء التربوي، دار العلاء للنشر والتوزيع، ط1، الشارقة، ص96.

² وسام مالك سمير، جاسم محمد علي، الإحصاء الحيوي باستخدام برنامج SPSS، جامعة ديالي، كلية التربية للعلوم والصفحة، 2017، ص 38.

³ وليد بشيشي، أثر تكنولوجيا إدارة المعرفة على أبعاد إدارة الجودة الشاملة في الجامعة الجزائرية، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، مجلد 07، العدد1، 2021، ص599.

⁴ موسى نبيل سمير، اشكالية تحديد حجم العينة في الدراسات الاقتصادية والاجتماعية، كلية العلوم الاقتصادية، وهران، 2011، ص 7.

أ. **مجتمع الدراسة:** يعرف مجتمع الدراسة على انه "مجموعة عناصر لها خاصية أو خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجري عليها البحث أو التقصي".¹

تمحور مجتمع دراستنا حول كل الممرضين المتربصين معهد التكوين الشبه طبي لولاية تبسة، والذين بلغ عددهم 60 متربصا، حيث استخدمنا في دراستنا المسح الشامل وتطبيقه على كافة الممرضين المتربصين والذين بلغ عددهم 60 ممرضا متربصا.

ب. خصائص مجتمع الدراسة:

بعد عملية جمع البيانات الإحصائية وتفرغها ل يتم تحليلها إحصائيا في الإطار المتعلق بالدراسة، تم تحديد مواصفات مجتمع الدراسة في الجداول التالية:

الجدول (03): التوزيع التكراري لمجتمع الدراسة حسب الجنس

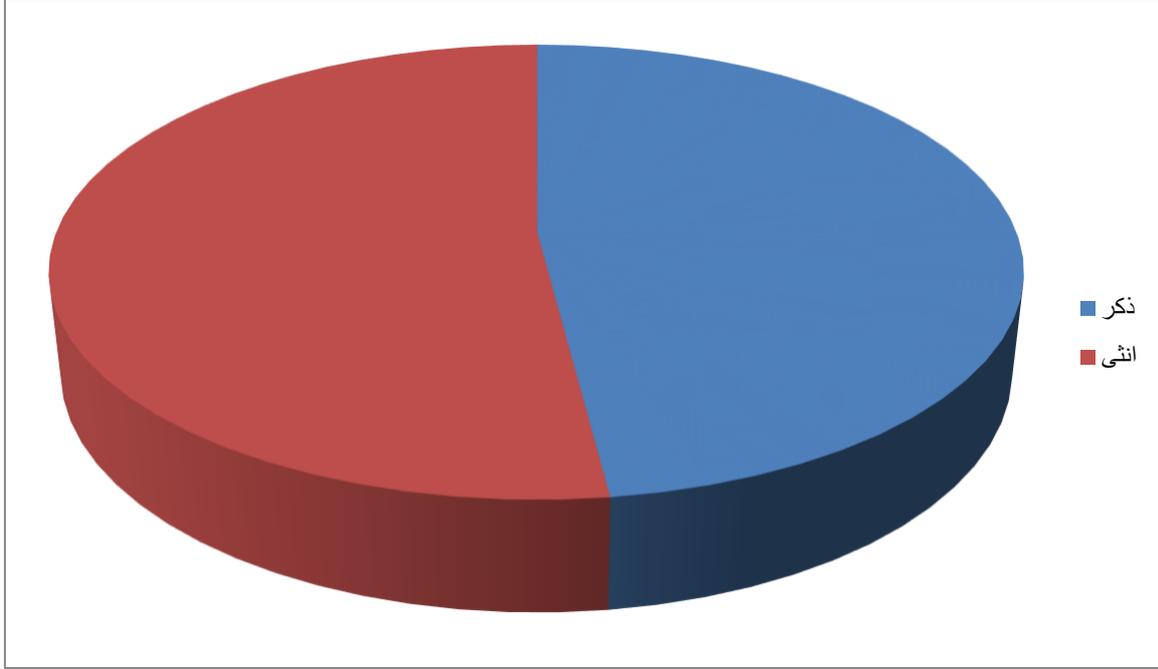
النوع	التكرار	النسبة
ذكر	24	48%
أنثى	26	52%
المجموع	50	100%

يبين لنا الجدول أعلاه أن نسبة الإناث هي النسبة المرتفعة في مجتمع الدراسة و التي بلغت نسبتهم 50% , مقارنة بنسبة الذكور التي قدرت ب 48% , فمن خلال النتائج المتحصل عليها يمكن تفسير أن الإناث أصبحوا يقترحون العديد من المناصب الوظيفية في المؤسسات الصحية نظرا لما يحملونه من قدرات كبيرة في القيام بعمليات الرعاية الصحية إضافة إلى التأهيل العالي الذي يمتلكونه على الرجال, وهو ما أصبح نلاحظه أن الإناث أصبحن يعملن في شتى المجالات بغرض تحقيق حاجياتهم وتوفير متطلباتهم مقابل اجر حتى وان كان اقل من مستوى شهادتهن، وهو ما أكدته دراسة العكرون علي وبغزة عادل بعنوان "مشاركة المرأة الجزائرية بقوة

¹-موريس أنجريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2004، ص 298.

في العمل" التي انطوى مضمونها حول وجود علاقة بين عمل المرأة و التنمية فوجود المرأة في التنمية الشاملة أصبح من الضروري .

الشكل (19): توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس



الجدول (04): التوزيع التكراري لمجتمع الدراسة حسب الفئة العمرية

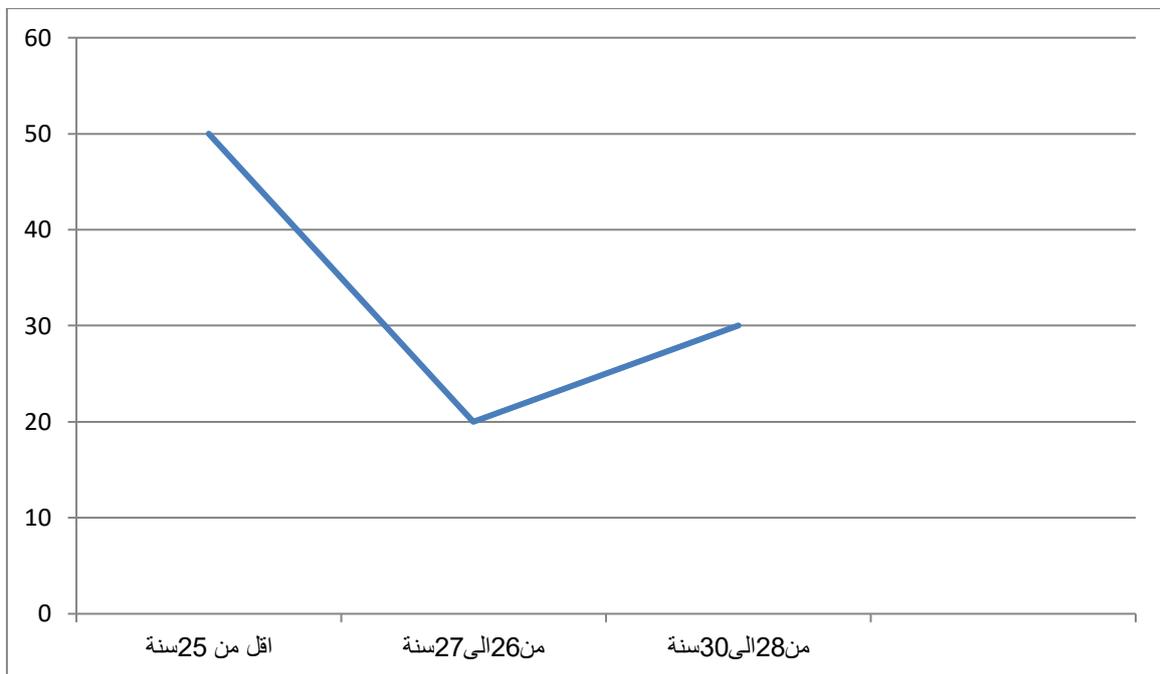
النسبة	التكرار	الفئة العمرية
50%	25	اقل من 25 سنة
20%	10	من 26 الى 27 سنة
30%	15	من 28 إلى 30 سنة
100%	50	المجموع

يوضح لنا الجدول أعلاه أن الفئة العمرية الأكثر انتشار في المؤسسات الصحية تمثلت في الشباب التي يكون أعمارهم اقل من 25 سنة بنسبة قدرت ب 50 % , وهذا يعود إلى نتيجة امتلاكهم إلى أفكار إبداعية وقيامهم بأنشطة حيوية إضافة إلى قدرتهم على إعطاء مجال واسع

¹ - العكرون علي، بغزة علي، قراءة إحصائية تقييمية في سيرورة تطور مشاركة المرأة الجزائرية في العمل، مجلة الاقتصاد الصناعي، العدد 14، مارس 2018.

للجهود التي يتطلبها نشاطهم العملي أما بالنسبة للفئة الثانية التي تتراوح من عمر 28 إلى 30 سنة سجلت نسبتهم 30% هذه الفئة تكون لديهم الرغبة الشديدة في العمل خاصة وأنهم لم تكن تتوفر لديهم مناصب عمل وخبرة مهنية من السابق فتعد بذلك وجهتهم الأولى السعي وراء تحقيق درجات عالية لدخول للمؤسسات الصحية , أما الفئة العمرية الأخيرة هي التي تحمل عمر من 26 إلى 27 سنة قد تكون لديهم الرغبة الضئيلة للعمل في السوق الجزائري.

الشكل (20): التوزيع التكراري لمجتمع الدراسة حسب الفئة العمرية

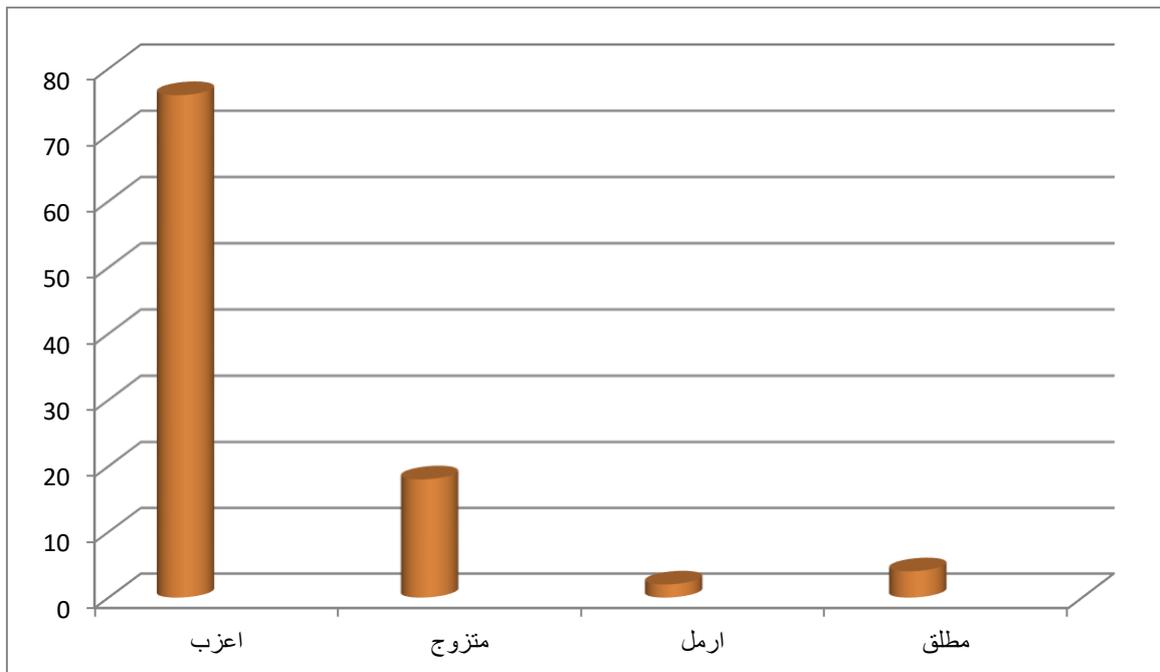


الجدول (05): التوزيع التكراري لمجتمع الدراسة حسب الحالة العائلية

النسبة	التكرار	الحالة العائلية
76%	38	أعزب
18%	9	متزوج
2%	1	أرمل
4%	2	مطلق
100%	50	المجموع

يبين الجدول أعلاه وكذلك الشكل الموضح أن الفئة الغالبة هم فئة العزاب بنسبة 76% من إجمالي النسب، كما تحتل فئة المتزوجون المرتبة الثانوية بنسبة قدرت ب 18% تمثلها فئة المطلقون بنسبة قدرت ب 4% بالإضافة إلى تقاربها مع نسبة فئة الأرامل التي قدرت ب 2% ويمكن إرجاع ذلك إلى أن مهنة التمريض من المهن التي تتطلب العمل بدوام كامل وضغط زمني ومسؤوليات تمتد لساعات إضافية لهذا وإضافة إلى الدراسة والتدريب يمكن تفسير ذلك بأن الفئة الأكثر انحياز لمهنة التمريض هم فئة العزاب كونهم أكثر استقلالية وإمكانية توفيقهم بين الحياة الشخصية والحياة العملية، أما بقية الفئات فيرجع ذلك إلى ظروف اجتماعية وأسرية وكذلك اقتصادية وغيرها.

الشكل (21): التوزيع التكراري لمجتمع الدراسة حسب الحالة العائلية

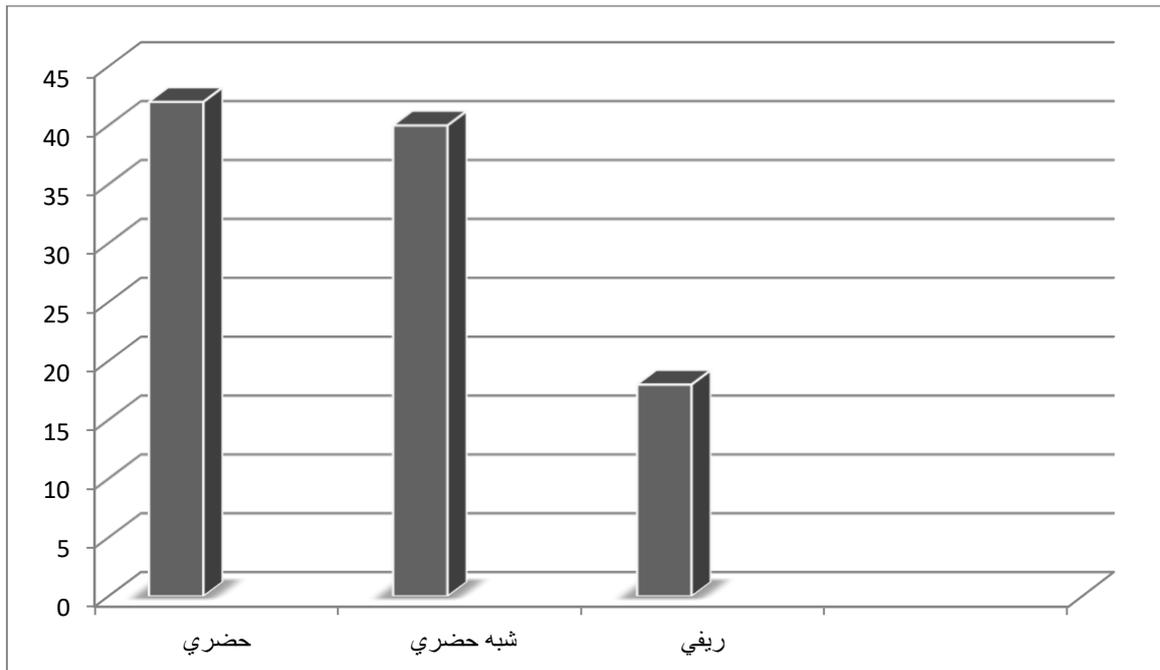


الجدول (06): التوزيع التكراري لمجتمع الدراسة حسب الأصل الجغرافي

النسبة	التكرار	الأصل الجغرافي
42%	21	حضري
40%	20	شبه حضري
18%	9	ريفي
100%	50	المجموع

تشير نتائج الجدول أعلاه والشكل الموضح على أن الفئة التي إستحوذت على أكبر نسبة هي فئة الحضريين حيث قدرت نسبتهم ب 42% من إجمالي النسب تليها فئة الشبه الحضريين بنسبة متقاربة مع الفئة الغالبة قدرت ب 40% ويرجع هذا التقارب فيالنسب إلى كون المرافق الصحية والعلاجية تتمركز بشكل أكبر في كل من المناطق الحضرية والشبه حضرية، بينما احتلت فئة الريفيين أقل نسبة قدرت ب: 18% وهذا لانعدام المرافق الصحية وأيضاً عوامل أخرى ثقافية تتمثل في عزوف الشباب من أصليفي عن مقاعد الدراسة مبكراً والتوجه إلى المجال المهني بالإضافة إلى النظرة التقليدية وغياب التوعية الاجتماعية لمهنة التمريض خاصة بالنسبة لعمل المرأة في هذا المجال ليلاً.

الشكل (22): التوزيع التكراري لمجتمع الدراسة حسب الأصل الجغرافي



خلاصة الفصل:

بعد الانتهاء من ضبط كل من الفصلين النظريين المتعلقين مختلف جوانب الدراسة المعرفية والنظرية لموضوع دراستنا، تطرقنا الى اهم خطوة من الخطوات التي تعتبر الركيزة الاساسية لاي بحث علمي ألا وهي الفصل المنهجي للدراسة والذي خصصناه لمجمل الاجراءات المنهجية المتبعة والتي اعتمدنا عليها في دراستنا، بدانا فيها بتحديد المنهج المتبع في الدراسة والمتمثل في المنهج الوصفي كما قمنا بتعريف مؤسسة الشبه طبي بولاية تبسة التي قمنا بالدراسة بها وقيامنا بتحديد مجالات الدراسة الثلاث (الزمانية، المكانية، البشرية) من خلال الاعتماد على اسلوب المسح الشامل في اختبار مجتمع الدراسة بالاضافة لإستخدامنا مجموعة من الادوات لجمع البيانات متمثلة في الاستبيان بعد بنائه والتأكد من صدقه وثباته وكذلك تحكيمه من قبل اساتذة علم اجتماع تخصص تنظيم وعمل قمنا بتوزيعه على مجتمع الدراسة والذي بلغ عددهم 50 ممرض متربص كما استعملنا اداة المقابلة، وقمنا بتحديد خصائص مجتمع دراستنا.

الفصل

الخامس

الفصل الخامس: تحليل ومناقشة
فرضيات الدراسة

١. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
ومناقشتها .

٢. عرض وتحليل نتائج الفرضية
الثانية ومناقشتها .

٣. عرض وتحليل نتائج الفرضية

• تمهيد:

سنتعرض في هذا الفصل إلى عرض جداول والقراءات الإحصائية بما تحتويه من نتائج وتحليلات السوسيولوجي ومناقشتها في ضوء الدراسات السابقة.

I . عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:**1. عرض جدول الفرضية الأولى:**

الجدول (07): للقيم التنظيمية دور قوي في بناء أخلاقيات المهنة لدى الطلبة الممرضين المتربصين في قطاع الصحة العمومية

رقم العبارات	التكرار والنسب المئوية	المقياس			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المساهمة	قيمة كا ²
		ضعيف	متوسط	قوي				
01	التكرار	9	25	16	14,2	0,70	متوسط	7,72
	النسبة	18	50	32				
02	التكرار	6	27	17	2,22	00,64	متوسط	13,24
	النسبة	12	54	34				
03	التكرار ال	9 9	12	2 29	2,40	0,78	قوي	13,96
	النسبة ال	18	24	58				
04	التكرار	7	22	21	2,28	0,70	متوسط	8,44
	النسبة ال	14 1	44	42				
05	التكرار	4	19	27	2,46	0,70	قوي	16,36
	النسبة	8	38	54				
06	التكرار	5	13	32	2,54	0,67	قوي	23,08
	النسبة	10	26	64				
07	التكرار	12	21	17	2,10	0,76	متوسط	2,44
	النسبة	24	42	34				
08	التكرار	12	25	13	2,02	0,71	متوسط	6,28
	النسبة	24	50	26				
09	التكرار	9	13	28	2,38	0,77	قوي	12,04
	النسبة	18	26	56				
		إجمالي المحور			2,28	0,39	متوسط	17,200

تضمن هذا الجدول العديد من العبارات التي يمكن من خلالها اختبار صحة الفرضية الأولى للقيم التنظيمية دور قوي في بناء أخلاقيات المهنة لدى الطلبة الممرضين المتربصين في قطاع الصحة العمومية لولاية تبسة - حيث يمكن تفسيرها كالتالي:

من خلال الجدول أعلاه توضح لنا عبارة **تفرض سياسة العدالة التنظيمية في مؤسستك الانضباط بين الممرضين** أن 50% من المبحوثين الذين أجابوا أن سياسة العدالة التنظيمية تفرض الانضباط بدرجة متوسطة بين الممرضين و32% من المبحوثين الذين أجابوا أن سياسة العدالة التنظيمية تفرض الانضباط بدرجة قوية بين الممرضين و18% من المبحوثين الذين أجابوا أن سياسة العدالة التنظيمية تفرض الانضباط بدرجة ضعيفة بين الممرضين، حيث سجلت متوسط حسابي قدر بـ: 2,14 بانحراف معياري بلغ 0,70 هذا ما دل على أن هناك تشتت ضعيف في بعض استجابات مجتمع الدراسة، كما نجد تمركز قوي على الممارسة المتوسطة في حين بلوغ قيمة كاي تربيعي المحسوبة (7,72) التي تدل على انه توجد فروق بين استجابات الموظفين باعتبارها أكثر من قيمة كاي الجدولية.

فمن خلال هذه الإحصائيات يمكننا استنتاج أن الممرضين المتربصين في المؤسسات الصحية لديهم درجة متوسطة من خضوعهم لعدالة تنظيمية تسمح لهم بخلق روح الانضباط فيهم، هذا ما يمكن إرجاع تفسيره أن المؤسسات الصحية لم يكن لديها تلك القواعد والقوانين واللوائح التنظيمية الصارمة فهي في حالة من العمل على تحسينها نجدها أيضا لم تحتل تلك المكانة قوية من عدالتها التي تفرضها على موظفيها هذا ما جعلها غير قادرة على ضبط سلوكهم والتزامهم بشكل ايجابي وهذا يعود لعدة أسباب منها عدم تحقيق عملية الإنصاف بين العمال فيما يقومون به وما يحصلون عليه كذلك عدم توزيع ساعات العمل بتساوي بين الموظفون كان نجد ممرضين يعملون لساعات طويلة في اليوم دون توقف في مقابل موظفون آخرين لديهم أوقات راحة بطريقة غير رسمية فهو بذلك ينقص من درجات العدالة الذي يؤدي إلى وجود تسبب في المؤسسة، كما نجد أيضا أنها لم تبذل جل طاقتها للعمل ضمن مسار قانوني مفاده عدم التفريق بين العمال

مثلا نجد في ترقية يتوظف فردين مع بعضهم قد يترقى آخر بفضل علاقاته الشخصية هذا قد يؤدي إلى تمرد الموظفين في العمل وعدم التزامهم ،هذا ما أكدته نتائج دراسة الطاهر بن تونس و يوسف بربيع وبوحزام ليديا "الالتزام التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية"¹، على أن العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي من أهم المتغيرات التي تحدد السلوك التنظيمي.

وضحت لنا العبارة تساعد قيم الشفافية على التحلي بالنزاهة في أداء مهنتكم بالمؤسسة نسبة 54% من المبحوثين الذين أجابوا أن قيم الشفافية تساهم بدرجة متوسطة في التحلي بالنزاهة و34% من المبحوثين الذين أجابوا أن قيم الشفافية تساهم بدرجة قوية في التحلي بالنزاهة و 12% من المبحوثين الذين أجابوا أن قيم الشفافية تساهم بدرجة ضعيفة في التحلي بالنزاهة حيث سجلت وسط حسابي بلغ 2,22 وانحراف معياري بلغ 0,64 هذا ما يدل على أن هناك تشتت ضعيف في بعض استجابات مجتمع الدراسة، حيث نجد أن هناك تمركز قوي في الممارسة المتوسطة إذ أن قيمة كاي تربيعي المحسوبة بلغت (13,24) التي تدل على وجود فروق بين استجابات الموظفين باعتبارها اكبر من قيمة كاي الجدولية.

ولقد يمكننا الاستنتاج من هذه القراءات الإحصائية لهذه العبارة سوسيوولوجيا بان المؤسسة الصحية تساهم بدرجة متوسطة في مساعدة قيم الشفافية على التحلي بالنزاهة في الأداء المهني وهذا راجع أنها لم تسعى للقيام بعملية الإشراف بين الإدارة وموظفيها والموظفين فيما بينهم فيما يتمثل بأهداف المؤسسة وجل أعمالها في هيكلها التنظيمي هذا ما أدى إلى غياب قيم شفافية تساعد على تحقيق النزاهة المهنية، فمن خلال منح المؤسسة ممرضين الإشراف في قرارات المؤسسة وبيان المسؤوليات من شأنه أن يحقق فيهم أداء مهني بأكثر كفاءة وفعالية من خلال إبراز صورة واضحة للعمل .

¹-الطاهر بن تونس، يوسف بربيع، بوحزامليديا، الالتزام التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية "دراسة ميدانية بالمستشفى الجامعي نذير محمد تيزي وزو"، مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية، مجلد 11، عدد 1، 2023.

وضحت لنا عبارة يولي الممرضين المتربصين أهمية لقيمة الوقت مما يساعدهم على تأدية مهامهم بالمواعيد في الوقت المحدد أن نسبة 44% من المبحوثين الذين أجابوا أن لقيمة الوقت درجة متوسطة في المساعدة على تأدية المهام في الوقت المحدد وأن نسبة 24 % من المبحوثين الذين أجابوا أن لقيمة الوقت درجة قوية في المساعدة على تأدية المهام في الوقت المحدد إضافة إلى أن هناك من أجابوا بنسبة 14 % أن لقيمة الوقت درجة ضعيفة في المساعدة على تأدية المهام في الوقت المحدد، حيث سجلت متوسط حسابي قدر ب2,28 بانحراف معياري بلغ 0,70 هذا ما يدل على أن هناك تشتت ضعيف في بعض إجابات مجتمع الدراسة حيث نجد تمركز قوي على الممارسة المتوسطة، في حين بلغت قيمة كاي تربيعي المحسوبة (8,44) والتي تدل على وجود فروق في بعض استجابات الموظفين باعتبارها أكبر من قيمة كاي الجدولية.

فمن خلال هذه الإحصائيات يمكننا وضع التفسير السوسولوجي أن الممرضين في المؤسسات الصحية أثناء تأدية مهامهم فإنهم لم يولون تلك الأهمية بالغة لقيمة مدة العمل الذي يحسن من زيادة كفاءتهم، فكثيرا من الموظفون لم يحترموا الوقت عند دخولهم وخروجهم من العمل هذا ما جعلنا نرى تدني مستوى الخدمات الصحية في المستشفيات، إضافة إلى أنها تؤدي إلى كثرت مشاكلهم وضعف تخطيطهم الجيد وهو ما صرح به احدهم أن معظم ضياع الوقت للممرضين يكون عن طريق الاتصالات الهاتفية الغير مفيدة للممرضين وتجاولهم هنا وهناك بين أقسام المستشفى وعدم تأدية مهامهم في ذلك الوقت، فاحترام الوقت والاستغلال الأمثل له يمثل عامل من عوامل تحقيق الفرد لأهدافه المطلوبة ومن الممكن أن يخلق بيئة تنظيمية تتميز عن غيرها في سوق العمل الجزائري هذا ما أكدته دراسة "بحري صابر و خرموش منى الوقت وأهمية إدارته في إدارة المنظمات"¹.

¹ - بحري صابر، خرموش منى، الوقت وأهمية إدارته في المنظمات، مجلة التكامل "مخبر تحليل العمل والدراسات الارغونوميا"، عدد02، ديسمبر2017.

وضحت لنا عبارة **تحرص مؤسستك على تعزيز الأمانة المهنية بين الممرضين والمرضى** مما ينعكس على محافظتكم على أسرار المهنة أن 54% من المبحوثين الذين أجابوا أن المؤسسة تحرص على تعزيز الأمانة المهنية بدرجة قوية بين الممرضين و المرضى و 38% من المبحوثين الذين أجابوا أن المؤسسة تحرص على تعزيز الأمانة المهنية بدرجة متوسطة بين الممرضين والمرضى و 8% من المبحوثين الذين أجابوا أن المؤسسة تحرص على تعزيز الأمانة المهنية بدرجة ضعيفة بين الممرضين والمرضى، حيث سجلت متوسط حسابي بلغ 2,46 وانحراف معياري قدر ب0,70 هذا ما دل على هناك تشتت ضعيف في بعض إجابات مجتمع الدراسة حيث نجد تركز قوي على الممارسة القوية في حين بلوغ قيمة كاي تربيعي المحسوبة (16,36) التي تدل على وجود في بعض استجابات الموظفون باعتبارها اكثر من قيمة كاي الجدولية.

فمن خلال هذه القراءات الإحصائية يمكننا وضع التفسير السوسولوجي أن الموظفين في المؤسسات الصحية أكدوا على أن المؤسسة تحرص على تعزيز الأمانة المهنية بينهم وبين المرضى، وهو ما يمكن استنتاجه أن المؤسسة الصحية تسعى إلى تقوية العلاقات بين موظفيها ومرضاها نتيجة تكوين جماعات عمل يتمتعون بأخلاقيات مهنية كروابط المصداقية المهنية بين مواردها البشرية كما ترجع الأمانة المهنية من يحترم في جميع الأحوال الآخرين طبقاً لمبادئ الأخلاق والإنسانية الممارسة لمهنته، في حين نجد المؤسسة التي تقوم على تحقيق الثقة في قيام العامل بالعمل بنفسه وعدم تفضيه بأسرار مهنته وتصرفه بطريقة لا تؤذي المريض الذي يكون تحت رعايته يحقق لها قيم تنظيمية قوية، كذلك من بين الأمانات المهنية نجد عدم أخذهم للأدوية التي يستفيد منها المحتاجين، كما نجد أن استمرار المؤسسة ونجاحها يكمن في أخلاق موظفيها خاصة، هذا ما أكدته نتائج دراسة "الثقة التنظيمية وأثرها على الالتزام التنظيمي"¹.

¹ - يوسف مدوكي، الثقة التنظيمية وأثرها على الالتزام المهني "دراسة حالة مؤسسة النسيج والتجهيز بسكرة"، مجلة البحوث الاقتصادية، عدد 1، 2023.

وضحت عبارة **قسمك معروف بالاحترام المتبادل بين زملاء العمل وهذا ما يساهم في تحقيق روح التعاون بينكم في تأدية مهامكم** أن نسبة 64% من الموظفون الذين أجابوا أن قسمهم معروف بالاحترام المتبادل بدرجة قوية بين زملاء العمل و بنسبة 26% من الموظفون الذين أجابوا أن قسمهم معروف بالاحترام المتبادل بدرجة متوسطة بين زملاء العمل إضافة إلى نسبة 10% من الموظفون الذين أجابوا أن قسمهم معروف بالاحترام المتبادل بدرجة ضعيفة بين زملاء العمل حيث سجلت متوسط حسابي قدر بـ 2,54 وانحراف معياري بلغ 0,67 هذا ما دل على وجود تشتت ضعيف في بعض إجابات مجتمع الدراسة، كما نجد تركز قوي في الممارسة القوية في حين بلوغ قيمة كاي تربيعي المحسوبة (23,08) التي تدل على وجود فروق بين إجابات الموظفون باعتبارها اكبر من قيمة كاي الجدولية .

من خلال هذه القراءات الإحصائية يمكننا وضع تفسير سوسولوجي لهذه الدراسة بان موظفين الصحة العمومية يؤكدون على أن قسمهم معروف بالاحترام المتبادل بينهم يحقق لديهم تعاون مهني حيث تسعى هذه الأخيرة إلى وضع تنشئة تنظيمية واجتماعية التي يحملها الأفراد في المؤسسة والتي تساعدهم على خلق مناخ عملي يسوده التواصل الاجتماعي و تبادل الأفكار إضافة إلى أن عملية تقدير الأفراد لأراء ووجهات نظر غيرهم يحقق لهم درجة من الاحترام، كل هذا يولد لديهم علاقات إنسانية تمنح للأفراد ثقافات متنوعة جديدة تشجعهم على خلق روح التعاون في العمل والمعاملة بينهم بلباقة تامة.

وضحت عبارة **تشبع الممرضين بقيم روح المسؤولية في المهنة يساعدهم على تحليهم بروح الإخلاص** أن نسبة 42% من الموظفون الذين أجابوا أن تشبع الممرضين بقيم روح المسؤولية في المهنة يساهم بدرجة متوسطة في تحليهم بروح الإخلاص ونسبة 34% من الموظفون الذين أجابوا أن تشبع الممرضين بقيم المسؤولية في المهنة يساهم بدرجة متوسطة في تحليهم بروح الإخلاص ونسبة 24% الذين أجابوا أن تشبع الممرضين بقيم المسؤولية في المهنة يساهم بدرجة ضعيفة في تحليهم بروح الإخلاص حيث سجلت متوسط حسابي قدر بـ: 2,10 في حين بلغ

الانحراف المعياري 0,76 هذا ما دل على وجود تشتت ضعيف في بعض إجابات مجتمع الدراسة ووجود تمركز قوي على الممارسة المتوسطة حيث بلغت قيمة كاي تربيعي المحسوبة (2,44) هذا ما دل على عدم وجود فروق في بعض إجابات الموظفون باعتبارها اقل من قيمة كاي الجدولية.

فمن خلال هذه القراءات الإحصائية يمكننا وضع التفسير السوسولوجي أن قيم المسؤولية التي يتمتع بها موظفي المؤسسة الصحية تساهم في تحليهم بروح الإخلاص بنسبة قليلة فالعمال لا يحملون ثقافة أن لكل عامل واجبات لابدعليه أن يؤديه، فشعور الموظفين بالمسؤوليات الممنوحة إليهم في العمل ضئيل حيث انه لم يوقض لديهم ضمير مهني لأداء كافة المهام المطلوبة، التحلي بروح المسؤولية قادر على خلق محيط تنظيمي يفتخر به الموظفون إضافة إلى تحسين صورتهم في المجتمع إذ تصبح أهدافهم الشخصية متطابقة مع أهداف المؤسسة، وهو ما أكدته دراسة "فاطمة الزهراء العكازي ومحمد فلاق دورالمسؤولية الاجتماعية في تحسين ظروف العمل"¹.

وضحت عبارة قيم التشجيع على الجودة تميز الخدمات الصحية التي تقدمونها أن نسبة 50% من المبحوثين الذين أجابوا أن قيم التشجيع على الجودة يساهم بدرجة متوسطة في تميز الخدمات الصحية التي يقدمونها وبنسبة 26% من المبحوثين الذين أجابوا أن قيم التشجيع على الجودة يساهم بدرجة قوية في تميز الخدمات الصحية التي يقدمونها وبنسبة 24% من المبحوثين الذين أجابوا أن قيم التشجيع يساهم بدرجة ضعيفة في تميز الخدمات الصحية حيث سجلت متوسط حسابي قدر ب 2,02 وانحراف معياري بلغ 0,71 هذا ما دل على وجود تشتت ضعيف في بعض إجابات مجتمع الدراسة كما نجد أن هناك تمركز قوي على الممارسة المتوسطة، في حين بلغت قيمة كاي تربيعي المحسوبة (6,28) وهو ما دل على وجود فروق بين إجابات المبحوثين باعتبارها اكبر من قيمة كاي الجدولية.

¹- فاطمة الزهراء العكازي، محمد فلاق، دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين ظروف العمل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مجلو ادارة الاعمال والدراساتالاقتصادية، مجلد04، عدد02، 2018.

فمن خلال هذه القراءات الإحصائية يمكننا وضع التفسير السوسولوجي أن موظفون المؤسسة الصحية يؤكدون على عدم وجود قيم تشجع على الجودة التي تميز الخدمات الصحية التي يقدمونها ذلك راجع إلى أفراد المؤسسة الصحية يؤكدون على أنهم يعملون وسط محيط بيئي لا يسوده التشجيع بكافة الطرق سواء التواصلية او التعاونية فيما بينهم ,إضافة إلى عدم فتح مجال مشاركة الأفراد فيما بينهم للأفكار الجديدة التي تعمل على تطوير وسائل العمل , وانعدام وجود امتيازات على كل ما يحققونه من تمييز فكري وانفعالي يساهم في تحسين جودة خدماتهم وتحقيق أهداف المؤسسة.

وضحت عبارة يساهم التحفيز من الرفع من جودة الخدمات الصحية التي تقدمونها ان نسبة 56% من المبحوثين الذين أجابوا أن التحفيز يساهم بدرجة قوية في الرفع من جودة الخدمات الصحية التي يقدمونها وبنسبة 26% من المبحوثين الذين أجابوا أن التحفيز يساهم بدرجة متوسطة في الرفع من جودة الخدمات الصحية التي يقدمونها وبنسبة 18% من المبحوثين الذين أجابوا أن التحفيز يساهم بدرجة ضعيفة في الرفع من جودة الخدمات الصحية التي يقدمونها، حيث سجلت متوسط حسابي قدر ب: 2,38 في حين بلغ الانحراف المعياري 0,77 حيث نجد أن هناك تشتت ضعيف في بعض إجابات مجتمع الدراسة وهو ما يدل على أن هناك تمركز قوي في الممارسة القوية، في حين بلغت قيمة كاي تربيعي المحسوبة (12,04) وهو ما يدل على أن هناك فروق بين إجابات المبحوثين باعتبارها اكبر من قيمة كاي الجدولية.

فمن خلال هذه القراءات الإحصائية يمكننا وضع التفسير السوسولوجي أن عملية التحفيز تساهم في الرفع من جودة الخدمات الصحية هذا راجع أن الفرد يسعى دائماً وراء تحقيق إشباع حاجياته فحصوله على حوافز بمختلف أنواعها سواء المادية كالرفع من زيادات الأجور أو معنوية ترقية منصبه العملي يجعلهم يقدم كل ما هو أفضل لتحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة، هذا ما أشار إليه "ابراهيم ماسلو في نظرية التحفيز الإنساني".

ب-نتائج الفرضية الأولى:

- ✓ تساهم العدالة التنظيمية بدرجة متوسطة في فرض الانضباط بين الممرضين في المؤسسة.
- ✓ تساهم قيم الشفافية بدرجة متوسطة على تحلي الموظفين بالنزاهة في الأداء المهني بالمؤسسة.
- ✓ تساهم قيم حب العمل للمهنة بدرجة قوية على حسن المعاملة في أداء الممرضين مع بعضهم.
- ✓ يولي الممرضين المتربصين أهمية لقيمة الوقت بدرجة متوسطة تساهم في تأدية مهامهم بالمواعيد في الوقت المحدد.
- ✓ تساهم المؤسسة في تعزيز الأمانة المهنية بين الممرضين والمرضى بدرجة قوية ما ينعكس على محافظتهم على الأسرار المهنية.
- ✓ يساهم الاحترام المتبادل بين زملاء العمل بدرجة قوية في خلق روح التعاون بينهم في تأدية المهام.
- ✓ يساهم تشبع الممرضين بقيم المسؤولية في المهنة بدرجة متوسطة تساعدهم على تحليهم بروح الإخلاص.
- ✓ تساهم قيم التشجيع على الجودة بدرجة متوسطة على تميز الخدمات الصحية التي يقدمونها.
- ✓ يساهم التحفيز بدرجة قوية في الرفع من جودة الخدمات الصحية التي يقدمونها.

ج-نتائج الدراسة في ضوء الدراسة السابقة:

اختلفت نتائج فرضيتنا مع نتائج دراسة "سالم يعقوب" التي جاءت بعنوان "أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في بناء الهوية المهنية في الإدارة الجزائرية" حيث توصلت هذه الدراسة على وجود دلالة إحصائية لبعض أبعاد الثقافة التنظيمية التي تتمثل في أشكال ومقومات أخلاقيات العمل وتأثيرها على هوية العامل، كما أظهرت أن لديها دور قوي فعال في تشكيل الهوية المهنية، قد يعود اختلاف نتائج هذه الدراسة مع نتائج فرضيتنا هو ميدان الدراسة.

د-مناقشة نتائج الفرضية الأولى في ضوء نتائج الدراسة:

سجلت الفرضية الأولى للقيم التنظيمية دور قوي في تشكيل أخلاقيات المهنة متوسط حسابي قدر ب(2,28) حيث نرى أن هذه الفرضية سجلت درجة مساهمة متوسطة في حين بلغت القيمة الإجمالية للانحراف المعياري ب: (0,39) دلالة على وجود تشتت ضعيف في بعض إجابات مجتمع الدراسة.

تأسيسا على ما سبق يمكننا القول أن الفرضية الأولى غير صادقة هذا يعني أن القيم التنظيمية تساهم بدرجة متوسطة في عملية تشكيل الأخلاقيات المهنية هذا ما أجاب عليه مجمل الممرضين المتربصين في قطاع الصحة العمومية، حيث تدل إجابات الممرضين المتربصين أن المؤسسات الصحية لا تعتمد على بث وترسيخ القيم التنظيمية لموظفيها لتشكل لديهم أخلاقيات مهنية وعدم توفرها على عدالة تفرضها بين أجزاء تنظيميها، إذ يعتبر نقص هذه القيم بمثابة نقطة ضعف و حاجز في عملية بناء الأخلاقيات المهنية داخل المؤسسة وهو ما نراه في واقعنا ندرة احترام الممرضين للمرضى، فمن خلال منح الممرضين المتربصين قيم تنظيمية ايجابية تساهم في بناء أخلاقيات المهنية بدرجة فعالة في معهد التكوين الشبه طبي تعكس لديهم العديد من الصور للقدرة في ممارسة النزاهة المهنية، احترام الوقت، الاحترام المتبادل بين الزملاء إضافة على قدرتهم في تمييز الخدمات الصحية وهو ما يعد ركيزة أساسية في تقدم المؤسسة الصحية وتطورها، فمعهد الشبه الطبي يعمل على خلق قيم تنظيمية بين موظفيها لضمان استمراريتها وتحقيق نموها لابد أن يكون لديها ارتباط قوي بسلوك موظفيها.

2. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها:

1. عرض جداول الفرضية الثانية:

الجدول(08): للتدريب دور قوي في تنمية المهارات السلوكية لدى الممرضين المتربصين في قطاع الصحة العمومية

رقم العبارات	التكرار والنسب المئوية	المقياس			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المساهمة	قيمة كا ²
		ضعيف	متوسط	قوي				
01	التكرار	03	18	29	2, 52	0, 61	قوية	20, 44
	النسبة	%06	%36	% 58				
02	التكرار	7	19	24	2, 34	0, 71	قوية	9,16
	النسبة	%14	%38	%48				
03	التكرار ال	9 9	26	2 15	2, 12	0, 68	متوسطة	8, 92
	النسبة ال	% 18	%52	%30				
04	التكرار	4	17	29	2, 50	0, 64	قوية	18, 76
	النسبة ال	1 %8	%34	%58				
05	التكرار	5	14	31	2, 52	0, 67	قوية	20, 92
	النسبة	% 10	%28	%62				
06	التكرار	4	21	25	2, 42	0, 64	قوية	14,92
	النسبة	% 8	%42	%50				
07	التكرار	6	17	27	2, 42	0, 70	قوية	13, 24
	النسبة	%12	%34	%54				
08	التكرار	7	19	24	2,34	0, 71	قوية	9,16
	النسبة	%14	%38	%48				
09	التكرار	5	13	32	2, 54	0, 67	قوية	23, 08
	النسبة	%10	%26	64%				
10	التكرار	9	21	20	2, 22	0, 73	متوسطة	5, 32
	النسبة	%18	%42	%40				
إجمالي المحور					39,2	40,0	قوية	17,480

يتضمن الجدول أعلاه مجموعة العبارات والمقدر عددها ب:19 عبارة تتعلق بإختبار فرضية دور التدريب في تنمية المهارات السلوكية لدى الممرضين المتربصين في قطاع الصحة العمومية خريجي معهد التكوين شبه الطبي _بوالية تبسة_ ويمكن تحليل هذه الفرضية وفقا لنتائج الجدول فيما يلي:

سجلت عبارة "تعتبر أن البرامج التدريبية التي خضعت لها تساهم في رفع مستوى الكفاءة المهنية للممرضين في المؤسسة الصحية معطيات تمثلت في إجابات المبحوثين حيث سجلنا نسبة %54 من المبحوثين الذين أدلو بأن البرامج التدريبية التي خضعوا لها تساهم بشكل قوي في رفع مستوى كفاءتهم المهنية، بينما تليها نسبة %36 من المبحوثين الذين يرون ان البرامج التدريبية التي خضعوا لها تساهم بشكل متوسط في رفع مستوى كفاءتهم المهنية، ثم نجد نسبة %6 من المبحوثين الذين أجابوا بأن البرامج التدريبية التي خضعوا لها ساهمت بشكل ضعيف في رفع مستوى كفاءتهم المهنية، وعند حساب المتوسط الحسابي عبر البرنامج الإحصائيSSPSتحصلنا على قيمة 2,52 في حين بلغ الانحراف المعياري 0,61 وهو مايدل على ان هناك تشتت ضعيف في إستجابات مجتمع الدراسة في مقابل تمركز قوي خاصة على بديل درجة قوي، كما توضح قيمة كاي تربيع المحسوبة (20,44) وجود فروق بين إستجابات الممرضين المتربصين بإعتبارها أكبر من قيمة كاي الجدولية، مما يفسر أن الب ارمج التدريبية التي يخضع لها الممرضين المتربصين تساهم في رفع مستوى كفاءتهم المهنية داخل المؤسسة الصحية، وبإعتبار أن تنمية الكفاءة المهنية احدى متطلبات التي تسعى كل الوظائف الى تحقيقها وخاصة أنها تعتبر أداة إنجاز العاملين لمهامهم وهذا ماأكدتهبولمكاحل ليندة في دراستها بعنوان "دور برامج التدريب اثناء الخدمة في تحقيقالكفاءة المهنية والتي تتجلى من خلال رفع مستوى كفاءته الإنتاجية والمهنية¹.

¹ - بولمكاحل ليندة، دور برامج التدريب أثناء الخدمة في تحقيق الكفاءة المهنية، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، المجلد 10، العدد 01، الجزائر، ديسمبر 2020.

سجلت عبارة "تتسم المؤسسة الصحية بأنها مؤسسة تسعى لتعليم مرضيها معارف جديدة لتطوير قدراتهم على التخطيط" معطيات تمثلت في إجابات المبحوثين حيث سجلنا نسبة 48% من المبحوثين الذين يرون أن المؤسسة الصحية تسعى بشكل قوي لتعليم مرضيها معارف جديدة تطور قدراتهم على التخطيط، بينما تليها نسبة 38% من المبحوثين الذين يرون أن المؤسسة الصحية تسعى بشكل متوسط لتعليم مرضيها معارف جديدة تطور قدراتهم على التخطيط، ثم نجد نسبة 14% من المبحوثين الذين أجابوا أن المؤسسة الصحية تسعى بشكل ضعيف لتعليم مرضيها معارف جديدة تطور قدراتهم على التخطيط، هذا وعند حساب المتوسط الحسابي عبر البرنامج الإحصائي SPSS تحصلنا على قيمة 2,34 في حين بلغ الانحراف المعياري 0,71 وهو ما يدل على أن هناك تشتت ضعيف في إستجابات مجتمع الدراسة في مقابل تمركز قوي خاصة على درجة بديل قوي، كما توضح قيمة كاي تربيع المحسوبة (9,16) وجود فروق بين إستجابات الممرضين المتربصين بإعتبارها أكبر من قيمة كاي الجدولية مما يفسر أن المورد البشري وخاصة الممرض بإعتباره ركيزتها الأساسية وحجرها الأساسي ومن أهم الموارد التي تتمتع بها فهي بمثابة فضاء المعرفة التي تسعى لتلقيه معارف جديد

سجلت عبارة "تتمتع مؤسستك بتحقيق جودة عالية من خلال حصول مرضيها على تدريب استخدام أحدث التقنيات" معطيات تمثلت في إجابات المبحوثين حيث سجلنا نسبة 52% من المبحوثين الذين ادلو بأن مؤسساتهم تتمتع بتحقيق جودة بشكل متوسط من خلال حصول مرضيها على إستخدام أحدث التقنيات، ثم نجد نسبة 30% من المبحوثين الذين يرون بأن مؤسساتهم تتمتع بتحقيق جودة بشكل قوي من خلال حصول مرضيها على إستخدام أحدث التقنيات، بينما سجلنا نسبة 18% من المبحوثين الذين أجابوا بأن مؤسساتهم تتمتع بتحقيق جودة بشكل ضعيف من خلال حصول مرضيها على إستخدام أحدث التقنيات، هذا وعند حساب المتوسط الحسابي بإستخدام البرنامج الإحصائي SPSS تحصلنا على قيمة 2,12 في حين بلغ الانحراف المعياري 0,68 وهو ما يدل على أن هناك تشتت ضعيف في إستجابات مجتمع الدراسة في مقابل تمركز قوي خاصة على بديل درجة متوسط، كما توضح قيمة كاي تربيع المحسوبة

(8,92) وجود فروق في استجابات الممرضين المتربصين بإعتبارها أكبر من قيمة كاي الجدولية وهذا مايدل على أنه في ظل طبيعة الابتكار التكنولوجي الذي غطى جميع المجالات والسيما المجال الصحي الذي أصبح من الحتميات إستخدام التقنيات الحديثة فيه لكبح كل المخاطر الصحية التي أصبحت تهدد العنصرالبشري، لذا أصبح من الضرورة حصول الممرضين في قطاع الصحة على التدريب لتمكن من إستخدام هذه التقنيات بكل سالسة، وبينما يتواصل المجال الصحي إحتضان الوسائل التكنولوجية هذا من جهة اما من جهة أخرى فهو يخضع ممرضيه إلى التدريب التقني للقدرة على تحقيق جودة عالية وهو ماأكدته دراسة معبري خالدية بعنوان "التكنولوجيا الرقمية رسم معالم مستقبل الصحة المستدامة" أن إستخدام التكنولوجيا في المجال الصحي يؤدي وبصورة حتمية إلى تحسين أداء المنظومة الصحية وبالتالي تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة وكذلك التغطية الصحية الشاملة¹.

سجالت عبارة " تساهم عملية التدريب التي خضعت لها على مستوى المعهد في تحقيق درجة عالية لتذليل صعوبات ممارستكم لمهامكم على مستوى المستشفيات "معطيات تمثلت في إجابات المبحوثين حيث سجلنا نسبة 58 % من المبحوثين الذين أجابو بأن عملية التدريب التي خضعوا لها على مستوى المعهد قد ساهمت بشكل قوي في تذليل صعوبات ممارستهم لمهامهم على مستوى المستشفيات، بينما سجلنا نسبة 34 % من المبحوثين الذين يرون أن عملية التدريب التي خضعوا لها على مستوى المعهد قد ساهمت بشكل متوسط في تذليل صعوبات ممارستهم لمهامهم على مستوى المستشفيات، ثم نجد نسبة 8 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن عملية التدريب التي خضعوا لها على مستوى المعهد قد ساهمت بشكل ضعيف في تذليل صعوبات ممارستهم لمهامهم على مستوى المستشفيات، هذا وعند حساب المتوسط الحسابي بإستخدام البرنامج الإحصائيSSpSتحصلنا على قيمة 2,50 في حين بلغ الانحراف المعياري 0,64 وهذا مايدل على أن هناك تشتت ضعيف في إستجابات مجتمع الد ارسه في مقابل تمركز قوي

¹ معبري خالدية، التكنولوجيا الرقمية رسم لمعالم مستقبل الصحة المستدامة، مجلة القانون العقاري، المجلد 10، العدد 01، الجزائر 2024.

خاصة على بديل درجة قوي، كما توضح قيمة كاي تربيع المحسوبة (18,76) وجود فروق بين إستجابات الممرضين المتربصين بإعتبارها أكبر من قيمة كاي الجدولية وهذا مايفسر توافق أغلبية الممرضين المتربصين على الدور والمكانة التي يحتلها معهد شبه التكوين الطبي في تأهيل الكوادر الطبية من خلال إخضاعهم للعملية التدريبية على المستوى النظري والعملية بهدف تطوير قدرتهم ومهامهم اللازمة للعمل في المجال الصحي الذي يمثل ركيزة المجتمع الأساسية وهو ما يؤكد هرماس محمد، محمد بكاي ميلود في دراستهما المعنونة بـ " دور التكوين الشبه طبي في تحقيق جودة الخدمات الصحية من شأنها أن تؤدي إلى إعداد ممرض ذو أداء متميز وذلك من خلال محتويات البرامج التكوينية والتدريبية التي أعدت خصيصا لتخطيط سلوك الممرضين المتربصين وتزويدهم بكل المعلومات والمعارف التي تساهم بتحقيق أهدافهم العملية وكذلك لتذليل الصعوبات التي تواجههم أثناء أداء مهامهم¹.

سجلت عبارة "عمل التدريب الذي خضعت له ساهم في رفع مهاراتهم في التشخيص الطبي لمختلف الحالات التي يواجهونها" معطيات تمثلت في إجابات المبحوثين حيث سجلنا نسبة % 62 من المبحوثين الذين أجابوا بأن عمل التدريب الذي خضعوا له ساهم بشكل قوي في رفع مهاراتهم في التشخيص الطبي لمختلف الحالات التي يواجهونها، بينما سجلنا نسبة % 28 من المبحوثين الذين يرون بأن عمل التدريب الذي خضعوا له قد ساهم بشكل متوسط في رفع مهاراتهم في التشخيص الطبي لمختلف الحالات التي تواجههم، ثم نجد نسبة 10 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن عمل التدريب الذي خضعوا له قد ساهم بشكل ضعيف في رفع مهاراتهم في التشخيص الطبي لمختلف الحالات التي يواجهونها، هذا وعند حسابنا للمتوسط الحسابي باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS حصلنا على قيمة 2,52 في حين بلغ الانحراف المعياري قيمة 0,67 وهذا مايدل على ان هناك تشتت ضعيف في إستجابات مجتمع الدراسة في مقابل تمركز قوي خاصة على بديل درجة قوي، كما توضح قيمة كاي تربيع المحسوبة (20,92) وجود فروق بين إستجابات

¹ - هرماس محمد، بكاي ميلود، دور التكوين شبه الطبي في تحقيق جودة الخدمات الصحية في الجزائر، مجلة أنسة للبحوث والدراسات، مجلد 02، عدد 10، الجزائر، 2009.

مجتمع الدراسة باعتبارها اكبر من قيمة كاي الجدولية مايفسر توافق أغلبية الممرضين المتربصين على ان عملية التدريب التي خضعوا لها التخلو من المعارف التي تصبفي عملية العلاج وتقديم الرعاية الصحية وخاصة فيما يتعلق بالتشخيص الطبي لمختلف الحالات التي تواجههم أثناء أدائهم لمهامهم في المستشفيات والمراكز العلاجية التي تتطلب العناية الدقيقة لمختلف الحالات المرضية لتمكن من تحديد نوعية العالج المطلوبة وهذا ما أكدته صورية ازوي في دارستها المعنونة ب" أثر التدريب على تطوير المهارات المهنية الطبية لدى الموارد البشرية العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية أن التدريب الاداة التي تساعد الممرضين على تطوير مهاراتهم ومعارفهم أكثر وكذلك تحمل المسؤوليات العالجية وتطوير الفعاليات الطبية المختلفة¹

سجلت عبارة "عمل التدريب الذي خضعتم له ساهم في الرفع من مهارات التواصل الفعال مع المرضى" معطيات تمثلت في إجابات المبحوثين حيث سجلنا نسبة 50 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن عمل التدريب الذي خضعوا له قد ساهم بشكل قوي في الرفع من مهارات التواصل الفعال مع المرضى، بينما سجلنا نسبة 42 % من المبحوثين الذين يرون بأن عمل التدريب الذي خضعوا له قد ساهم بشكل متوسط في الرفع من مهارت التواصل الفعال مع المرضى، تليها نسبة 8 % من المبحوثين الذين أجابوا بأن عمل التدريب الذي خضعوا له قد ساهم بشكل ضعيف في الرفع من مهارات التواصل الفعال مع المرضى، وعند حسابنا للمتوسط الحسابي باستخدام البرنامج الاحصائي spss تحصلنا على قيمة 2,42 بينما بلغ الانحراف المعياري قيمة 0,64 وهذا ما يدل على أن هناك تشتت ضعيف في إستجابات مجتمع الد ارساة مقابل تمركز قوي خاصة على بديل درجة قوي، كما توضح قيمة كاي تربيع المحسوبة (14,92) وجود فروق بين إستجابات الممرضين المتربصين باعتبارها أكبر من قيمة كاي الجدولية مايفسر توافق اغلبية الممرضين على أن المهارات التواصلية بينهم وبين المرضى تدخل في نطاق العملية العلاجية وتقديم الرعاية الصحية لهم كما تساعد المهارات التواصلية في المجال الصحي على بناء عالقات

¹ - صورية زاوي، أثر التدريب على تطوير مهارات المهنة الطبية لدى الموارد البشرية العاملة بالمؤسسة الاستشفائية، مجلة العلوم الانسانية، العدد 04، بسكرة، 2008.

قائمة على الثقة المتبادلة بين الممرضين والمرضى وتعزيز الفهم المشترك بينهم كما يسهم في منح المرضى الدعم المعنوي الذي يحتاجونه أثناء تواجدهم في المستشفيات بالإضافة إلى الإزالة الغموض أثناء العملية التواصلية عن كل سوء فهم والتعامل مع مختلف التحديات التي تواجه الممرضين أثناء تطويرهم لمهاراتهم التواصلية وهذا مايفسره الباحث علي فرج حسن رضوان في دراسته الموسومة بـ " دور مهارت التعامل مع المرضى في تحسين مستوى جودة الخدمة الصحية" على أن الدورات التدريبية ضرورية للتنمية البشرية باستمرار على مهارات التواصل الفعال لمختلف الكوادر الطبية المتمثلة في الأطباء والممرضين مع المرضى كم اثبت أن توفر مهارت التواصل على إختلاف أنواعه يسهم في زيادة مستوى الخدمات الصحية المقدمة¹

سجلت عبارة "عمل التدريب الذي خضعتم له ساهم في الرفع من مهارات الوقاية والعناية" معطيات تمثلت في إجابات المبحوثين حيث سجلنا نسبة 54 % من المبحوثين الذين يرون بأن عمل التدريب الذي خضعوا له قد ساهم بشكل قوي في الرفع من مهارات الوقاية والعناية، بينما سجلنا نسبة 34 % من المبحوثين الذي أجابوا بأن عمل التدريب الذي خضعوا له قد ساهم بشكل متوسط في الرفع من مهارات الوقاية والعناية، ثم نجد نسبة 12 % من المبحوثين الذين أدلوا بأن عمل التدريب الذي خضعوا له قد ساهم بشكل ضعيف في الرفع من مهارات الوقاية والعناية، وعند حساب المتوسط الحسابي عبر البرنامج الإحصائي SPSS حصلنا على قيمة 2,42 كما بلغ الانحراف المعياري قيمة 0,70 مايدل على ان هناك تشتت ضعيف في استجابات مجتمع الدراسة في مقابل تمركز قوي خاصة على بديل درجة قوي، كما توضح قيمة كاي تربيع المحسوبة (13,24) وجود فروق بين إستجابات الممرضين المتربصين بإعتبارها أكبر من قيمة كاي الجدولية، هذا مايدل على إجماع أغلبية الممرضين المتربصين بالمؤسسة الصحية على أن العمليات والبرامج التدريبية التي خضعن لها سواء على مستوى المؤسسة الاستشفائية ام على مستوى معهد شبه التكوين الطبي قد ساهمت في تمكينهم من العناية بأنفسهم من خلال إتخاذ

¹ - علي فرج رضوان، دور مهارات التعامل مع المرضى في تحسين مستوى جودة الخدمات الصحية، المجلة العلمية لإقتصاد، دون ذكرعدد، 2022.

التدابير الوقائية اللازمة والعناية الصحية الجيدة خاصة في الأقسام التي تتضمن الأمراض المعدية ومن خلال العملية التدريبية أضحى الممرضين على دراية تامة بإجراءات الوقائية المتمثلة في ارتداء المعدات اللازمة كالقفزات والنظارات الواقية والرداءات الطبية بالإضافة إلى الكمادات وغيرها من وسائل العناية الشخصية لضمان الوقاية من أي عدوى.

سجلت عبارة "عمل التدريب الذي خضعتم له ساهم في الرفع من مهارات التعامل مع الأدوية" معطيات تمثلت في إجابات المبحوثين حيث سجلنا نسبة 48 % من المبحوثين الذين أجابوا بأن عمل التدريب الذي خضعوا له قد ساهم بشكل قوي في الرفع من مهارت التعامل مع الأدوية، بينما سجلنا نسبة 38 % من المبحوثين الذين يرون أن عمل التدريب الذي خضعوا له قد ساهم بشكل متوسط في الرفع من مهارات التعامل مع الأدوية، تليها نسبة 18 % من المبحوثين الذين أدلوا بإجاباتهم بأن عمل التدريب الذي خضعوا له قد ساهم بشكل ضعيف في الرفع من مهارات التعامل مع الأدوية، هذا وعند حساب المتوسط الحسابي عبر البرنامج الإحصائي SPSS حصلنا على قيمة 2,34 كما بلغ الانحراف المعياري قيمة 0,71 وهذا ما يدل على ان هناك تشتت ضعيف في استجابات مجتمع الدراسة في مقابل تمركز قوي خاصة على بديل درجة قوي، كما توضح قيمة كاي تربيع المحسوبة (9,16) وجود فروق في استجابات الممرضين المتربصين بإعتبارها اكبر من قيمة كاي الجدولية وهذا ما يدل على الحرص على تلقين الطلبة الممرضين المتربصين مختلف المهارات وتدريبهم على استخدامها ومن ضمنها التعامل مع الأدوية والتحضير الصحيح لها وتقديمها للمرضى في موعدها وفقا لتوجيهات الاطباء وكذلك قراءتها وفهم الجرعات والوصفات ومتابعة أي آثار جانبية أو تفاعلات محتملة.

سجلت عبارة "عمل التدريب الذي خضعتم له ساهم في الرفع من مهارات التعامل مع الإصابات المختلفة" معطيات تمثلت في إجابات المبحوثين حيث سجلنا نسبة 64 % من أدلوا بإجاباتهم بأن عمل التدريب الذي خضعوا له قد ساهم بشكل قوي في الرفع من مهارت التعامل مع الإصابات المختلفة، تليها نسبة 26 % من المبحوثين الذين يرون بأن عمل التدريب الذي

خضعوا له قد ساهم بشكل متوسط في الرفع من مهارات التعامل مع الإصابات المختلفة، ثم نجد نسبة 10% من المبحوثين الذين أجابوا بأن عمل التدريب الذي خضعوا له قد ساهم في الرفع من مهارات التعامل مع الإصابات المختلفة، هذا وعند حساب المتوسط الحسابي عبر البرنامج الإحصائيSSPSتحصلنا على قيمة 2,54 وهذا مايدل على أن هناك تشتت ضعيف في استجابات مجتمع الدراسة في مقابل تمركز قوي خاصة على بديل درجة قوي، كما توضح قيمة كاي تربيع المحسوبة 0,67 وجود فروق بين استجابات الممرضين المتربصين باعتبارها اكبر من قيمة كاي الجدولية(23,08) مما يبين توافق أغلبية الممرضين المتربصين على أن التدريب بمثابة الأداة التي من خلالها يستطيع الفرد تعلم وتطوير مهارته من أجل تحسين أدائه في عمله وخاصة عندما يتعلق الأمر بالتعامل مع الإصابات المختلفة البد للممرض أن تكون له سرعة البديهة للتعامل مع الاصابات الخطيرة والتي تستدعي إسعافات أولية فهنا يقوم الممرض بإسترجاع كل المعارف التي تم تلقينه إياها وكيفية تطبيقها في المجال العملي والتي تتضمن نوع الاصابات إن كانت خطيرة أو بسيطة وكذلك حالة المريض من خلال متابعة حالته إلى حين تلقي العناية اللازمة.

سجلت عبارة "عمل التدريب الذي خضعتم له ساهم في الرفع من مهارات التعامل مع الاجهزة الطبية" معطيات تمثلت في إجابات المبحوثين حيث سجلنا نسبة 42% من المبحوثين الذين أجابو بان عمل التدريب الذي خضعوا له قد ساهم بشكل متوسط في الرفع من مهارات التعامل مع الأجهزة الطبية بينما سجلنا نسبة 40% من المبحوثين الذين يرون بأن عمل التدريب الذي خضعوا له قد ساهم بشكل قوي في الرفع من مهارات التعامل مع الأجهزة الطبية، ثم نجد نسبة 18% من المبحوثين الذين أدلوا بأن عمل التدريب الذي خضعوا له قد ساهم في الرفع من مهارات التعامل مع الأجهزة الطبية، هذا وعند حساب المتوسط الحسابي باستخدام البرنامج الإحصائيSSPSتحصلنا على قيمة 2,22 حيث بلغ الانحراف المعياري قيمة 0,73 وهذا مايدل على أن هناك تشتت ضعيف في استجابات أفراد مجتمع الدراسة في مقابل تمركز قوي خاصة على بديل درجة متوسط، كما توضح قيمة كاي تربيع المحسوبة (5,32) وجود فروق بين استجابات الممرضين المتربصين باعتبارها أصغر من قيمة كاي الجدولية ومن هنا نستنتج أن

التدريب الذي خضع له الممرضين المتربصين قد ساهم في الرفع من مهارتهم للتعامل مع مختلف الأجهزة الطبية التي أصبحت جزء لا يتجزأ من العملية العلاجية، وفي غرار التطور الملحوظ أصبحت هذه الأجهزة أكثر تعقيدا بحيث أصبح التعامل معها صعب إلا أنه يحصل نتائج دقيقة لذا فإن التدريب يساعد في تحديث معرفة الممرضين بأحدث الأجهزة الطبية كما يساهم في تعزيز ثقتهم في استخدام الأجهزة الطبية بطرق صحيحة وفعالة يسهل عليهم التعامل مع التحديات والمتطلبات التكنولوجية المتغيرة في مجال الرعاية الصحية وبالتالي تحقيق أعلى معايير الجودة.

ب- نتائج الفرضية الثانية:

- ✓ تساهم البرامج التدريبية بشكل قوي في رفع مستوى الكفاءة المهنية للممرضين في المؤسسة الصحية. تساهم المؤسسة الصحية بشكل قوي في تعليم ممرضيهها معارف جديدة لتطوير قدراتهم على التخطيط. تساهم مؤسستك بشكل متوسط في تحقيق جودة من خلال حصول ممرضيهها على تدريب استخدام أحدث التقنيات
- ✓ تساهم عملية التدريب التي خضعت لها على مستوى المعهد بشكل قوي في تذليل صعوبات ممارستكم لمهامكم على مستوى المستشفيات. يساهم عمل التدريب الذي خضعت له بشكل قوي في الرفع من مهارتكم في التشخيص الطبي لمختلف الحالات التي تواجهونها .
- ✓ يساهم عمل التدريب الذي خضعت له بشكل قوي في الرفع من مهارت التواصل الفعال مع المرضى. يساهم عمل التدريب الذي خضعت له بشكل قوي في الرفع من مهارات التعامل مع الأدوية .
- ✓ يساهم عمل التدريب الذي خضعت له بشكل قوي في الرفع من مهارات التعامل مع الإصابات المختلفة
- ✓ يساهم عمل التدريب الذي خضعت له بشكل متوسط في الرفع من مهارات التعامل مع الأجهزة الطبية

ج- نتائج الفرضية الثانية في ضوء الدراسات السابقة

حيث اختلفت نتائج هذه الفرضية مع دراسة " عبد اللطيف ومحفوظ أحمد جودة" الموسومة بـ"دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية" حيث توصل إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة إزاء الهوية التنظيمية وقد يعود الاختلاف في النتائج إلى ميدان الدراسة وكذلك العوامل الشخصية المتعلقة مجتمع الدراسة.

د- مناقشة نتائج الفرضية الثانية في ضوء نتائج الدراسة

سجلت الفرضية الثانية " للتدريب دور قوي في تنمية المهارات السلوكية لدى الطلبة الممرضين المتربصين في قطاع الصحة العمومية متوسط حسابي قدر بـ(2.39) حيث أن درجة المساهمة الذي وقع فيه قوي وتوضح قيمة الانحراف المعياري والتي قدرت بـ(0.41) وجود تشتت ضعيف في استجابات أفراد مجتمع الدراسة .

بناء على ماسبق ذكره فإنه يمكن القول أن الفرضية الثانية صادقة أي أن التدريب يساهم بدور قوي في تنمية المهارات السلوكية وهو ما أكدته مجمل إجابات الطلبة الممرضين المتربصين في قطاع الصحة العمومية على عبارات هذا المحور مما يدل على أن معهد شبه التكوين الطبي يعتمد إلى تنمية المهارات السلوكية لدى طلبته الممرضين المتربصين عبر إخضاعهم لعملية التدريب التي تعتبر أحد أهم أسباب التقدم والتمكين الوظيفي ، وبهذا يمكن اعتبار التدريب احد أسباب تحقيق المؤسسات لأهدافها من خلال مساهمتها في زيادة كفاءة عنصرها البشري بالإضافة إلى تنمية قدراته للتمكن من تخطي العقبات التي تواجهه أثناء تأديته لمهامه، كما تسمح بتنمية مهاراته في القدرة على حل المشكلات وتحسين مهاراتهم القيادية والتواصلية، كما يساعدهم على تعميق الإحساس بالرضا الوظيفي والإنجاز واتخاذ القرارات الإدارية السليمة، لهذا فالتدريب يعد من الفرض التعليمية التطبيقية لذوي الكفاءة الضعيفة .

كما تكمن أهمية التدريب أيضا في تحقيق الاستقرار الوظيفي والتقليل من حوادث العمل بالإضافة إلى زيادة كفاءة الطلبة الممرضين المتربصين وبالتالي تحسين جودة الخدمات المقدمة والتقليل

من الأخطاء المهنية، إذ يعتبر التدريب أدواتهم الرئيسية لاكتساب المهارات والخبرات الضرورية في المجال الصحي.

3. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة ومناقشتها:

1. عرض جداول الفرضية الثالثة:

الجدول(09):نمط الإشراف دور متوسط في تعزيز الانتماء المهني لدى الطلبة الممرضين
المتربصين في قطاع الصحة العمومية

رقم العبارات	التكرار والنسب المئوية	المقياس			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المساهمة	قيمة كا ²
		ضعيف	متوسط	قوي				
20	التكرار	8	24	18	1,80	0,69	متوسطة	7,80
	النسبة%	%16	%48	%36				
21	التكرار	5	23	22	1,66	0,65	ضعيفة	12,28
	النسبة%	%10	%46	%44				
22	التكرار	13	27	10	2,06	0,68	متوسطة	9,88
	النسبة%	%26	%54	%20				
23	التكرار	21	20	9	1,76	0,74	متوسطة	5,32
	النسبة%	%42	40%	18%				
24	التكرار	11	28	11	2,00	0,67	متوسطة	11,56
	النسبة%	%22	%56	22%				
25	التكرار	19	19	12	1,86	0,78	متوسطة	1,96
	النسبة%	%38	38%	24%				
26	التكرار	6	24	20	2,28	0,67	متوسطة	10,72
	النسبة%	%12	48%	40%				
27	التكرار	8	25	17	2,18	0,69	متوسطة	8,68
	النسبة%	%16	50%	34%				
28	التكرار	10	16	24	2,28	0,78	متوسطة	5,92
	النسبة%	20%	32%	48%				
إجمالي المحور					1,98	0,41	متوسط	17,84

يتضمن الجدول أعلاه عددا من العبارات والمقدر عددها 09 عبارات تتعلق باختبار فرضية لنمط الإشراف دور قوي في تعزيز الانتماء المهني لدى الطلبة الممرضين المتربصين في قطاع الصحة العمومية خريجي معهد شبه التكوين الطبي _بوالية تبسة_ ويمكن تحليل نتائج الجدول كما يلي:

سجلت عبارة "تمنحك إدارة مؤسستك الفرصة للمشاركة في عملية اتخاذ القرارات مما يساهم في تعزيز الروح الجماعية" معطيات تمثلت في إجابات المبحوثين، حيث سجلنا نسبة 48% من المبحوثين الذين اجابوا بان إدارة مؤسساتهم تمنحهم بشكل متوسط فرصة المشاركة في عملية اتخاذ القرارات وتعزيز الروح الجماعية، تليها نسبة 36% من المبحوثين الذين اجابوا بأن إدارة مؤسساتهم تمنحهم فرصة المشاركة في عمليات اتخاذ القرارات وتعزيز الروح الجماعية بشكل ضعيف بينما نسبة 16% من المبحوثين الذين صرحوا بان إدارة مؤسساتهم تمنحهم بشكل قوي فرصة المشاركة في عمليات إتخاذ القرارات وتعزيز الروح الجماعية، وعند حساب المتوسط الحسابي باستخدام البرنامج الإحصائي ssps تحصلنا على قيمة 1,80 وإنحراف معياري بلغ 0,69 وهذا مايدل على أن هناك تشتت ضعيف في استجابات مجتمع الدراسة في مقابل تمركز قوي خاصة على بديل درجة متوسط، كما توضح قيمة كاي المحسوبة 7,84 وجود فروق في استجابات الممرضين المتربصين باعتبارها أكبر من قيمة كاي الجدولية، وهذا مايفسر تبني إدارة المستشفيات طرق ذات فعالية من ناحية فسح المجال للممرضين لطرح أفكارهم بتطوير العمل وكذلك تنمية قدراتهم عن طريق مشاركتهم في عمليات اتخاذ القرار وبالتالي تسهم في خلق روح التعاون بين أعضاء الفريق مايعزز لديهم الروح الجماعية وهذا ما يؤكد ولیم أوشي في التجربة اليابانية التي تستند على أنه عندما ارد إتخاذ قرار مهم في المنظمة فإن كل الذين سيتأثرون بهذا القرار يتم إشراكهم في اتخاذه وتستند المهمة للفريق لتوصل إلى إجماع حقيقي.¹

¹ - بن داود العربي، المشاركة في عملية إتخاذ القرارات والعلاقات الإنسانية من ركائز الإتصال الفعال في المؤسسة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 16، ورقلة، 2014.

سجلت عبارة "تأخذ إدارتك رضا العاملين بعين الاعتبار مما يساعد على الاستقرار بالعمل في المؤسسة معطيات تمثلت في إجابات المبحوثين حيث سجلنا نسبة 46% من المبحوثين الذين أجابوا بأن إدارتهم تأخذ رضاهم بعين الاعتبار واستقرارهم بالعمل في المؤسسة بشكل متوسط، بينما سجلنا نسبة 44% من المبحوثين وتأخذ رضاهم بعين الاعتبار واستقرارهم بالعمل في المؤسسة بشكل ضعيف، ثم نجد نسبة 10% من المبحوثين الذين أدلوا بإجاباتهم بأن إدارتهم تأخذ رضاهم بعين الاعتبار واستقرارهم بالعمل في المؤسسة بشكل قوي، هذا وعند حساب المتوسط الحسابي باستخدام البرنامج الإحصائي ssps تحصلنا على القيمة 1,66 وقد بلغ الانحراف المعياري 0,65 وهذا ما يدل على أن هناك تشتت ضعيف في استجابات مجتمع الدراسة في مقابل تمركز قوي خاصة على بديل درجة ضعيف، كما توضح قيمة كاي المحسوبة (12,28) وجود فروق في استجابات الممرضين المتربصين باعتبارها أكبر من قيمة كاي الجدولية وهنا تبرز أهمية الأخذ بعين الاعتبار رضا الممرضين وذلك من خلال منحهم عوائد مالية وتحفيزات مادية ومعنوية وكذلك توفير بيئة عمل مريحة ومحفزة بالإضافة إلى تشجيعهم على التواصل الفعال والشفافية وتقديم فرص التطوير المهني لهم وترقيتهم وتقدير مجهوداتهم المبذولة في إطار تطوير المؤسسة، الأمر الذي يساعدهم على الاستقرار بالعمل وهذا ما تؤكدته نظرية Y لـ ماك جريجور حول أن الإدارة تنظر للفرد على أنه إنسان كفاء قادر على العمل وراغب فيه لذلك تسعى إلى اخذ بعين الاعتبار رضاه الوظيفي من خلال توفير الظروف الملائمة لزيادة قدراته وإعطائه الحرية لتوجيه نشاطه وتحقيق ذاته مما يساعده على الاستقرار داخل بيئة العمل.²

سجلت عبارة "توفر المؤسسة بيئة عمل تستند على الثقة والاحترام مما يعزز من درجة الرضا لديكم معطيات تمثلت في إجابات المبحوثين حيث سجلنا نسبة 54% من المبحوثين الذين صرحوا بأن مؤسستهم توفر لهم بشكل متوسط بيئة عمل تستند على الثقة، تليها نسبة 26% من المبحوثين الذين أجابوا بأن مؤسساتهم توفر لهم بشكل قوي بيئة عمل تستند على

² - بوخميس خولة، لزهري عبد المالك، تنمية إستراتيجية هادفة للتأثير على الفرد والتقليل من الانعكاسات النفسية والسلوكية في المؤسسات الاقتصادية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 07، العدد 01، 2020.

الثقة والاحترام وتعزز رضاهم، ثم نجد نسبة 20% من المبحوثين الذين أدلوا بأن مؤسستهم توفر لهم بشكل ضعيف بيئة عمل تستند على الثقة والاحترام وتعزز رضاهم، وعند حساب المتوسط الحسابي باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS تحصلنا على قيمة 2,06 أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0,68 وهذا مايدل على ان هناك تشتت ضعيف في استجابات مجتمع الدارسة مقابل تمركز قوي خاصة عند بديل درجة متوسط ، كما توضح قيمة كاي تربيع المحسوبة (9,88) وجود فروق بين استجابات الممرضين المتربصين باعتبارها أكبر من قيمة كاي الجدولية هذا مايفسر أن توفر بيئة عمل سليمة للممرضين والتي تستند على مجموعة قيم كالأحترام والثقة والتقدير فإنها تسهم بشكل كبير في التعزيز من درجة رضاهم وبالتالي أدائهم أفعالهم بكل روح معنوية فتوفير سبل الراحة للممرضين وتذليل الصعوبات التي قد تواجههم أثناء أدائهم لمهامهم يؤدي حتما إلى رفع درجة الرضا والحصول على أفضل نتيجة من الإنجاز وهذا ماتؤكدته نظرية تسلسل الحاجات فالإحساس بالرضا يمكن تحقيقه دون اهتمام بحاجاتهم والذي يؤدي دور كبير في زيادة فعاليتهم من خلال تحفيزهم وإشعارهم بالأمان والاستقرار فأى مؤسسة تنمو وتزدهر بفضل معنويات أفرادها¹

سجلت عبارة "تستجيب المؤسسة لمختلف طلباتكم واقتراحاتكم حول العمل مما يساعد في التطور والتحسين المستمر في أدائكم" معطيات تمثلت في إجابات المبحوثين حيث سجلنا نسبة 42% من المبحوثين الذين يرون بان مؤسستهم تستجيب بشكل ضعيف لمختلف طلباتهم واقتراحاتهم، تليها نسبة 40% من المبحوثين الذين أجابوا بان مؤسستهم تستجيب بشكل متوسط لمختلف طلباتهم واقتراحاتهم، ثم نجد نسبة 18% من المبحوثين الذين أدلوا بإجاباتهم بأن مؤسستهم تستجيب بشكل قوي لمختلف طلباتهم واقتراحاتهم ، هذا وعند حساب المتوسط الحسابي باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS تحصلنا على قيمة 1,70 بينما بلغ الانحراف المعياري 0,74 وهو مايدل على أن هناك تشتت ضعيف في إستجابات أفراد مقابل تمركز قوي خاصة عند بديل درجة قوي،

¹ - محمد عبد العزيز، نادر ألبير، الرضا الوظيفي وعالقه ببيئة العمل، مجلة العلوم البيئية، مجلد 41، العدد 3، 2018.

كما توضح قيمة كاي تربيع المحسوبة (5,32) عد وجود فروق بين إجابات الممرضين المتربصين بإعتبارها أصغر من قيمة كاي الجدولية حيث تشير هذه العبارة إلى وجود سجل متعلق باقتراحات وطلبات الممرضين المتربصين لدى القطاع الصحي وأن الممرضين يشعرون بأن مؤسساتهم تأخذ بعين الاعتبار ما يتم إدراجه في سجل الطلبات والاقتراحات وهذا مايتطابق مع نمط القيادة الديمقراطية: والتي تنص على أهمية الثقة في المرؤوسين والاستفادة من آرائهم وأفكارهم في دعم السياسات التي تتبناها المنظمة وإتاحة الفرصة لمبادراتهم في تخطيط العمال وتنمية أفق التعاون والتشجيع على الإبداع والابتكار وحل المشكلات بالتالي إشباع الحاجيات. الإنسانية التي تؤدي إلى التطور المستمر في أدائهم¹

سجلت عبارة "تحرص المؤسسة الصحية على منح ممرضيهها درجة عالية من الاعتراز تجعلهم يشعرون بالانتماء المهني" معطيات تمثلت في إجابات المبحوثين حيث سجلنا نسبة 56% من المبحوثين الذين صرحوا بأن مؤسستهم الصحية تحرص بشكل متوسط على منح ممرضيهها درجة عالية من الاعتراز تجعلهم يشعرون بالانتماء المهني ، بينما سجلنا نسبة 22 % من المبحوثين الذين يرون بأن مؤسستهم الصحية تحرص بشكل قوي على منح ممرضيهها درجة عالية من الاعتراز تجعلهم يشعرون بالانتماء المهني، ثم نجد نسبة 22 % من المبحوثين الذين أجابوا بأن مؤسستهم تحرص بشكل ضعيف على منح ممرضيهها درجة عالية من الاعتراز تجعلهم يشعرون بالانتماء المهني، هذا وعند حساب المتوسط الحسابي بإستخدام البرنامج الإحصائي spss حصلنا على قيمة 2 حيث بلغ الانحراف المعياري 0,67 وهذا مايدل على أن هناك تشتت ضعيف في استجابات أفراد مجتمع الدراسة مقابل تمركز قوي خاصة عند بديل درجة متوسط، كما توضح قيمة كاي المحسوبة (11,56) وجود فروق في إجابات الممرضين المتربصين بإعتبارها أكبر من قيمة كاي الجدولية مايفسر أهمية المناخ التنظيمي السائد وبيئة العمل التي

¹ - درامشية لمياء، القيادة الديمقراطية ودورها في المؤسسة، مجلة الأبحاث، مجلد 06، العدد 2، غليزان، 2021.

تتضمن معايير دائمة ومشجعة لا تقتصر فقط على إنجاز الاهداف وتحقيق فعالية انما تولي أهمية كبيرة بمواردها البشرية وكذلك الانتماء المهني للمؤسسة التي يزاول عمله بها.

وضحت لنا عبارة **يشجعكم المشرفون في العمل على تطوير أفكار جديدة تساهم في تطوير مهنتكم** أن نسبة 38% من المبحوثين الذين أجابوا أن المشرفون يشجعون في العمل بدرجة ضعيفة لتطوير أفكار جديدة تساهم في تطوير مهنتهم ونسبة 38% من المبحوثين الذين أجابوا أن المشرفون يشجعون في العمل بدرجة متوسطة لتطوير أفكار جديدة تساهم في تطوير مهنتهم ونسبة 24% من المبحوثين الذين أجابوا أن المشرفون يشجعون في العمل بدرجة قوية لتطوير أفكار جديدة تساهم في تطوير مهنتهم، حيث سجلت هذه العبارة متوسط حسابي قدر ب 1,86 في حين بلغ الانحراف المعياري 0,78 وهو ما يدل على أن هناك تشتت ضعيف في مجتمع الدراسة، في مقابل نجد تمركز قوي على الممارسة المتوسطة في حين بلغت قيمة كاي تربيعي (1,96) وهو ما دل على عدم وجود فروق بين إجابات المبحوثين باعتبارها اقل من قيمة كاي الجدولية.

وهو ما يمكننا وضع التفسير السوسولوجي أن المشرفون في المؤسسات الصحية يشجعون بدرجة متوسطة على تطوير الأفكار الجديدة التي تساهم في تطوير مهنتهم وهذا راجع أن المشرفون في المؤسسات الصحية لم تكن لديهم تلك الثقافة التي تستدعي من خلالها على فتح المجال لمرضيتهم على طرح أفكارهم الجديدة التي بدورها تنمي قدراتهم ومهاراتهم المهنية التي قد تؤدي على تطوير العمل وزيادة تحقيقها لأغراضهم، إذ يعتبر العمال المؤسسة بأنها بمثابة الحاجز الذي يحد لهم من تخطيطا تهم المستقبلية، فالمشرفون في المؤسسات الصحية يحملون فكرة أنهم هم السلطة العليا الصادرة للأوامر والممرضين ليس لديهم الحق في تنمية أدائهم بل عليهم تطبيق الأوامر فقط.

وضحت لنا عبارة **تسعى المؤسسة إلى تسهيل عملية التواصل بين المشرفين والممرضين** مما يساعد في فهم مختلف جوانب مهنتهم أن نسبة 12% من المبحوثين الذين أجابوا أن

المؤسسة تسعى إلى تسهيل عملية التواصل بين المشرفين و الممرضين بدرجة ضعيفة لمساعدتهم في فهم مختلف جوانب مهنتهم و نسبة 48% من المبحوثين الذين أجابوا ان المؤسسة تسعى إلى تسهيل عملية التواصل بين المشرفين والممرضين بدرجة متوسطة لمساعدتهم في فهم مختلف جوانب مهنتهم ونسبة 40% من المبحوثين الذين أجابوا أن المؤسسة تسعى إلى عملية التواصل بين المشرفين والممرضين بدرجة قوية لمساعدتهم في فهم مختلف جوانب مهنتهم, حيث سجلت هذه العبارة متوسط حسابي قدر ب 2,28 وانحراف معياري بلغ 0,67 هذا ما دل على أن هنا تشتت في مجتمع الدراسة كما نجد تمركز قوي على الممارسة المتوسطة حيث بلغت قيمة كاي تربيعي (10,72) هذا ما يدل على وجود فروق بين إجابات المبحوثين باعتبارها اكبر من قيمة كاي الجدولية.

هذا ما يمكننا استنتاجه أن المؤسسة تسعى إلى تسهيل عملية التواصل بين المشرفين والممرضين بدرجة متوسطة هذا ما يساعدهم في فهم مختلف جوانب مهنتهم هذا ما يمكننا استرجاعه لوضع التفسير السوسولوجي أن المؤسسات الصحية لم يكن لديها ذلك المحيط التنظيمي الذي يقوم على عملية تشجيع التواصل الفعال بين الممرضين ومشرفيهم لفهم مختلف الأركان التي يحتاجونها هذا ما يمثل أن هذه المؤسسة لم يكن لديها أنظمة فعالة لإدارة نقائص موظفيها.

وضحت لنا عبارة تهتم المؤسسة بتوفير الدعم و التوجيه و تشجيع الأمر الذي يساعدكم على تحقيق أهدافكم المهنية نسبة 16% من المبحوثين الذين أجابوا أن المؤسسة توفر الدعم والتوجيه وتشجيع الأمر الذي يساعدهم على تحقيق أهدافهم المهنية بدرجة ضعيفة ونسبة 50% من المبحوثين الذين أجابوا أن المؤسسة توفر الدعم والتوجيه وتشجيع الأمر الذي يساعدهم على تحقيق أهدافهم المهنية بدرجة متوسطة ونسبة 34% من المبحوثين الذين أجابوا أن المؤسسة توفر الدعم والتوجيه وتشجيع الأمر الذي يساعدهم على تحقيق أهدافهم المهنية بدرجة قوية، حيث سجلت هذه العبارة متوسط حسابي قدر ب 2,18 وانحراف معياري بلغ 0,69 حيث نجد أن هناك تشتت ضعيف في بعض إجابات المبحوثين وهو مادل على وجود تمركز قوي على الممارسة

المتوسطة في حين بلغت قيمة كاي تربيعي (8,68) دلالة على وجود فروق بين مجتمع الدراسة باعتبارها اكبر من قيمة كاي الجدولية.

حيث يمكننا وضع التفسير السوسولوجي أن المؤسسة تهتم بتوفير الدعم والتوجيه بدرجة متوسطة لتشجيع الأمر الذي يساعدهم على تحقيق أهدافهم وهذا راجع أن المؤسسات الصحية لم يكن لديها تلك الإمكانيات على توفير المعدات والإمكانات الطبية المتطورة التي تشجعهم على زيادة التقدم والتأهيل العلمي في عملهم كما نجدها أيضا أنها لم توفر تلك الإرشادات لتحسين مواقع الضعف لدى الموظفون الجدد لتحسين مستواهم وزيادة تشجيعهم إذ أنها لم تكن لديها تلك الثقافة في إرشاد المرضى على كيفية التعامل مع المرضى، إضافة إلى ذلك أنها لم تفتح مسابقات الترقية للموظفين لتشجيعهم على المثابرة في عملهم مثلا كان يترقى من ممرض في صحة العمومية إلى عون تخدير في الصحة العمومية.

وضحت لنا عبارة **تحرص المؤسسة على ضمان المساواة و العدالة في التعامل للحصول على حوافز التي تشجعهم على الاستقرار في المؤسسة** حيث أن نسبة 48% من المبحوثين الذين أجابوا أن المؤسسة تحرص على ضمان المساواة والعدالة في التعامل بدرجة قوية للحصول على حوافز تشجعهم على الاستقرار في المؤسسة ونسبة 32% من المبحوثين الذين أجابوا أن المؤسسة تحرص على ضمان المساواة والعدالة في التعامل بدرجة متوسطة للحصول على حوافز تشجعهم على الاستقرار في المؤسسة ونسبة 20% من المبحوثين الذين أجابوا أن المؤسسة تحرص على ضمان المساواة والعدالة في التعامل بدرجة ضعيفة للحصول على حوافز تشجعهم على الاستقرار في المؤسسة، حيث سجلت هذه العبارة متوسط حسابي قدر ب 2,28 في حين بلغ الانحراف المعياري ب 0,78 حيث نجد أن هناك تشتت ضعيف في بعض إجابات مجتمع الدراسة كما نجد أيضا وجود تمركز قوي على الممارسة القوية حيث بلغت قيمة كاي تربيعي (5,92) وهو ما دللت على وجود فروق بين بعض إجابات بعض المبحوثين باعتبارها اقل من قيمة كاي الجدولية.

حيث يمكننا استنتاج أن المؤسسة تحرص على ضمان المساواة والعدالة في التعامل بدرجة متوسطة للحصول على الحوافز التي تشجعهم على الاستقرار في المؤسسة هذا ما يمكن إرجاعه إلي التفسير السوسولوجي أن المؤسسات الصحية لم تعطي تلك الأهمية البالغة لموظفيها ولا كاعتبارهم عضو فعال في المؤسسة وهذا يعود لعدة تفسيرات أنها لم تساوي بينهم في عملية الترقية والتي تستدرجها ضمن نطاق الاقدمية المهنية إضافة إلى عدم تساويها في تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة كان يهين دائما رئيس مرؤوس ولا يهين زميله الآخر رغم أنهم ارتكبوا نفس الخطأ، فمن أهم النقاط التي أدت إلي نقص في مقدر المساواة والعدالة في المؤسسة أنها لا تسمح لكافتهم بالتدخل في شؤون المؤسسة لا فعليا ولا حتى بفكرة الأمر الذي أدى إلى وجود المشاكل بشكل تلقائي في المؤسسة وعدم استقرارها وهو ما أكدته نتائج دراسة شريفة معدن وعورة وفاء الموسومة العدالة التنظيمية ودورها في توجيه السلوك التنظيمي داخل المؤسسة¹.

ب. نتائج الفرضية الثانية:

- ✓ تساهم إدارة مؤسستك بشكل متوسط في منحك الفرصة للمشاركة في عملية اتخاذ القرارات مما يؤثر في تعزيز الروح الجماعية.
- ✓ تساهم إدارتك بشكل ضعيف في أخذ رضاك بعين إعتبارهم مما يؤثر على الاستقرار بالعمل في المؤسسة.
- ✓ تساهم المؤسسة بشكل متوسط في توفير بيئة عمل تستند إلى الثقة والاحترام مما يؤثر على درجة الرضا لديكم.
- ✓ تساهم المؤسسة بشكل قوي في الاستجابة لمختلف طلباتكم أوقات راحتكم حول العمل مما يساعد في التطور والتحسين المستمر في أدائكم
- ✓ تساهم المؤسسة الصحية بشكل متوسط على الحرص لمنح مرضيها درجة عالية من الاعتراز تجعلهم يشعرون بالانتماء المهني

¹ - شريفة معدن، عورة وفاء، العدالة التنظيمية ودورها في توجيه السلوك التنظيمي داخل المؤسسة، مجلة الميدان للدراسات الرياضية والاجتماعية والإنسانية، المجلد 02، العدد 08، 2019.

✓ يساهم المشرفون في العمل على تشجيعكم بشكل متوسط مما يؤثر على تطوير أفكار جديدة تساهم في تطوير مهنتكم .

✓ تساهم المؤسسة بشكل متوسط إلى تسهيل عملية التواصل بين المشرفين والممرضين مما يساعد في فهم مختلف جوانب مهنتهم

✓ تساهم المؤسسة بشكل متوسط في توفير التوجيه والتشجيع الأمر الذي يؤثر على تحقيق أهدافكم المهنية.

✓ تساهم المؤسسة بشكل متوسط على ضمان المساواة والعدالة في التعامل والحصول على الحوافز مما يؤثر على إستقرارهم في المؤسسة.

ج- نتائج الفرضية الثالثة في ضوء الدراسة السابقة:

حيث اختلفت نتائج هذه الفرضية مع دراسة هشام السبع ومحمد لمين هيشور بعنوان "مساهمة الثقافة التيسيرية في بناء الهوية التنظيمية في المؤسسة الصناعية الخاصة توصلت إلى أن الثقافة التيسيرية داخل الهيكلة التنظيمية للمؤسسة تساهم بشكل إيجابي في بلورة الهوية التنظيمية

د- مناقشة الفرضية الثالثة في ضوء نتائج الدراسة:

سجلت الفرضية الثالثة لنمط الإشراف دور متوسط في تعزيز الانتماء المهني، متوسط حسابي قدر إجماله ب(1,98) حيث نجد تمركز قوي على درجة المساهمة المتوسطة في حين بلغ مجمل الانحراف المعياري (0,41) وهو ما دل على وجود تشتت ضعيف في إجابات مجتمع الدراسة.

تأسيساً على ما سبق يمكن القول أن الفرضية الثالثة صادقة هذا يعني أن نمط الإشراف يساهم بدرجة متوسطة في تعزيز الانتماء المهني لدى الممرضين المتربصين في قطاع الصحة العمومية وهو ما دل من خلال إجابات مجتمع الدراسة على أن المؤسسة الصحية تقوم على خلق الانتماء المهني بين الممرضين المتربصين من خلال الاعتماد على أسلوب إشرافي راقى و ملائم مع كافة الأجزاء المتربصين، وعليه يمكن القول أن الأسلوب الإشرافي يخلق جو عملي من خلال مشاركة الممرضين المتربصين في عملية اتخاذ القرار التي تساهم بدورها في تعزيز روح الجماعة التي تحقق الاستقرار المهني، حيث يعمل على تطوير أفكار جديدة وتعلم مختلف جوانب المهنة التي تساعدهم على زيادة رفع من خبراته، فعندما تقوم المؤسسة على فرض نمط إشرافي مؤسس بين الممرضين المتربصين و أساتذتهم تخلق لديهم نوعاً من الاستقرار و الرضا المهني والانتماء.

حيث تكمن أهمية النمط الإشرافي خاصة في المؤسسات الصحية وبالتحديد في معهد التكوين الشبه طبي على تجنب كافة أنواع المشاكل في المؤسسة إضافة إلى تعزيز العمليات التواصلية بين الممرضين المتربصين ومشرفيهم وزيادة الرفع من كفاءات التدريب وتحقيق أهدافهم.

خلاصة الفصل:

بعد عملية تحليل الفرضيات التي قمنا بوضعها وحصولنا على نتائج من خلال برنامج الحزمة الاحصائية spss، حيث حصلنا على فرضيتين محقتين وفرضية غير محققة قمنا بمناقشتهم بالنسبة للدراسات السابقة وفي ضوء النتائج، وبالتالي حصلنا في الاخير ان الفرضية الرئيسية التي قمنا بوضعها والتي مفادها ان للثقافة التنظيمية دور في تشكيل الهوية المهنية لدى الممرضين المتربصين في قطاع الصحة العمومية بمعهد الشبه طبي لولاية تبسة، فرضية صادقة ولا تحتاج الى فرضية اخرى بديلة.

خاتمة

خاتمة:

يعد موضوع دورة الثقافة التنظيمية في تشكيل الهوية للمرضين المتربصين من المواضيع الجديرة بالاهتمام والبحاث باعتبار إن مهنة التمريض من أجزاء التنظيم الإداري والرسمي للمستشفيات واهم القضايا التي تهتم بها المجتمعات نظرا للمكانة التي يحتلها الممرضين داخل النسق الطبي، فقد حاولنا تسليط الضوء على موضوع يعتبر من أهم المواضيع التي تستقطب الباحثين والدارسين في العلوم الاجتماعية ألا وهي ثقافة المؤسسة الاستشفائية ودورها في تأطير ورسم معالم الهوية المهنية للمرضين المتربصين في قطاعها الصحي، فكل منظمة على غرار اختلافها تمتلك ثقافة تنظيمية خاصة بها تميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى، بينما الهوية المهنية للفرد ترتبط بطبيعة التصورات التي يحملها مسبقا قبل دخول مهنته ثم يتغير عبر الزمن نتيجة التنشئة التنظيمية التي يخضع لها داخبيئة عمله واكتسابه لقيم ومعتقدات لمعارف جديدة.

ومن منظور الإجابة على التساؤل الرئيسي الذي انطلقت منه دراستنا والذي يتمحور حول "ما دور الثقافة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية للممرضين المتربصين في قطاع الصحة العمومية خريجي معهد شبه الطبي"، والذي خصصنا من أجله مجموعة من الفصول المنهجية والنظرية والتطبيقية، حيث تضمن الفصل النظري عرض إطار عام لموضوع الدراسة وما حرر من أدبيات حوله، كما خصصنا الفصل التطبيقي للإجابة عن الفرضيات التي انطلقت منها دراستنا وبعد معالجتنا وتحليلنا للبيانات سجلنا نتيجة مفادها أن فرضيات الدراسة ليس كلها محققة حيث توصلنا أن الفرضية الأولى غير محققة وهي أن للقيم التنظيمية دور متوسط في تشكيل أخلاقيات المهنة لدى الممرضين المتربصين في قطاع الصحة العمومية كما توصلت الفرضية الثانية أنها محققة وهي أن للتدريب دور قوي في تنمية المهارات السلوكية لدى الممرضين المتربصين في قطاع الصحة العمومية، أما الفرضية الثالثة توصلنا أن لنمط الإشراف دور متوسط في تعزيز الانتماء المهني لدى الممرضين المتربصين في قطاع الصحة العمومية وهي الأخيرة محققة أيضا.

قائمة المصادر

والمراجع

1. الكتب:

1. إبراهيم أنيس وآخرون، معجم الوسيط، دار مكتبة الشروق الدولية، القاهرة 2004.
2. إبراهيم نهلة، الثقافة في مواجهة العصر، دار الحضري للطباعة، ط1، مصر، 2008.
3. أبو شخيرة خالد محمد، تأثر احمد الغباري، الثقافة وعناصرها، ط1، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، 2001.
4. الضبع محمود، الثقافة والهوية والتكنولوجيا، مكتبة وحدة الدراسات المستقبلية، مصر، 2017.
5. القاضي محمد يوسف، السلوك التنظيمي، دار الأكاديميون للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2015.
6. المربع صالح بن سعد، القيادة الإستراتيجية ودورها في تطوير ثقافة المنظمة بالأجهزة الأمنية، دار جامعة نايف للنشر، ط1، السعودية، 2012.
7. المرسي جمال الدين محمد، إدارة الثقافة التنظيمية والتغيير، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، ط1، الإسكندرية، 2006.
8. المغربي محمد الفاتح محمود بشير، أصول الإدارة والتنظيم، دار الجنان والتوزيع، ط1، الأردن، 2016.
9. بدوي أحمد زكي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان 1982.
10. جبران مسعود، الرائد، دار العلم للملايين، ط7، 1992.
11. حريم حسين، إدارة المنظمات منظور كلي، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط2، الأردن، 2009.
12. رفعت ساجد، السعدي صالح، ثقافة المنظمة الأمنية، أسباب تميز العمل الأمني، مكتبة الكتاب للنشر، ط1، بغداد 2023.
13. فياض حسام الدين، الثقافة في اللغة، دار ومكتبة الأسرة العربية، سوريا، 2017.

14. قدري الشيخ علي وآخرون، علم اجتماع الطبي، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط1، عمان الأردن 2008.
15. عباس سمير، الثقافة التنظيمية واستراتيجيات التغيير في المنظمات، دار الهدى للطبع والنشر، قسنطينة، 2012.
16. عبد الكريم موسى، احمد فرج الله، مقدمة في الإحصاء التربوي، دار العلاء للنشر والتوزيع، ط1، الشارقة.
17. مختار أحمد وآخرون، معجم اللغة العربية المعاصر، دار العلم والكتب، ط1، القاهرة 2008.
18. موسى نبيل سمير، إشكالية تحديد حجم العينة في الدراسات الاقتصادية والاجتماعية، كلية العلوم الاقتصادية، وهران، 2011.
- II. الرسائل الجامعية
19. ابومعيلق امانى جمال نهان، علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام الوظيفي " لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية بمحافظات غزة وسبل تطويرها"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، كلية التربية، غزة 2010.
20. ابوهين وداد حسن حسين، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري " لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة من وجهة نظر المعلمين"، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة 2010.
21. بركات ربيعة، أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع لدى العاملين في المؤسسة العمومية دراسة حالة جامعة محمد خيضر، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة 2018
22. بوعزة عبد الرؤوف، المقاولة عند الشباب الجزائري بين المتطلبات اكتساب الهوية المهنية وثقافة المجتمع "بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بولاية برج بوعرييج"، أطروحة دكتوراه، جامعة أبو قاسم سعد الله، الجزائر 2019.

23. بوعلالة عائشة، دور الهوية التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي " لحالة جامعة ادرار"، أطروحة دكتوراه، جامعة احمد درايعية ادرار 2013.
24. حدمرزيب، توزيع السلطة وعلاقته بجودة الخدمات الصحية في المؤسسة الاستشفائية العمومية الجزائرية"المركز الاستشفائي الجامعي بن فليس التوهامي"، أطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2019.
25. حنيني فاطمة، دور الثقافة التنظيمية في التوافق المهني للعامل بالمؤسسة الجزائرية، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة ادرار 2014.
26. دريدي فاطمة، أنماط السلطة وعلاقتها بالثقافة التنظيمية" دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بشير بالناصر بسكرة"، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة 2018.
27. ذيب خالد وابو زيد حسين، أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الوظيفي " للعاملين في البنوك التجارية الأردنية"، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن 2010.
28. ربحي كريمة، تكامل الثقافة التنظيمية وإدارة الجودة الشاملة لتحسين الأداء في المؤسسات الجامعية لحالة كلية العلوم الاقتصادية"، البليدة، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، 2013.
29. روابحية عيسى، الثقافة ودورها في بناء المنظمة المحلية، أطروحة دكتوراه، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة.
30. شاكر نسرين، رضوانسمارة، واقع إدارة التنوع وأثرها على الثقافة التنظيمية بالجامعات الفلسطينية، مذكرة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة 2017.
31. طواهرية عبد القادر، تطور نمط الثقافة التنظيمية وتأثيره على سلوك العامل داخل المؤسسة العمومية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ادرار 2013.

32. غلابي بوزيد، مفهوم المؤسسة العمومية، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي 2011.
33. مراني حسان، الهوية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية، أطروحة دكتوراه، جامعة باجي مختار عنابه 2007.
34. معاويسامية، الثقافة التنظيمية والعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة الجزائرية دراسة حالة بالمؤسسة المينائية لسكيدة"، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة باجي مختار، عنابة 2009.
35. مهديدي فاطمة الزهراء، الثقافة التنظيمية كمدخل لتحقيق الأداء المتميز للمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة شركة كوندور للأجهزة الإلكترونية الكهرومنزلية"، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، مسيلة 2010.
36. يعقوب سالم، أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في بناء الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية "بلديات الوادي"، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الاجتماعية، بسكرة 2018.
- III. المجلات والدوريات:
37. بن طبال سعد الدين وقربوع سهام، مهنة التمريض في الجزائر بين المعاملة الإنسانية ومشكلات بيئة العمل "دراسة ميدانية"، مجلة البحوث والدراسات، مجلد 8، العدد 1، جوان 2017.
38. جلاب محمد وأيت مولود يسمينه، استراتيجيات مواجهة الضغوط لدى الممرضين في ظل جائحة كورونا"، مجلة الباحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، مجلد 14، ورقلة، 2002.
39. حمداوي عمر، الهوية الجماعية لأفراد الأسرة وعلاقتها بالتحويلات الاجتماعية الحديثة، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2015.
40. رتيمي الفضيل، الثقافة التنظيمية ونماذج التنظيم، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد 1، العدد 3، جامعة سعد حلب 2013.

41. زروق ابتسام، تعدد الهويات المهنية المؤسسات الجزائرية في ظل الاستثمارات الأجنبية ولاية الطارف نموذجا"، مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية، مجلد4، العدد 2، الجزائر، 2021.
42. شلغومرحيمة، المؤسسة والتدابير المساعدة والداعمة في إطار القانون التوجيهي لتطور المؤسسات الصغيرة في الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق.
43. عبد الصمد رباب محروس، مفهوم الثقافة التنظيمية "مراجعة نظرية تطبيقية"، المجلة الدولية للسياسات العامة في مصر، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار التابع لمجلس الوزراء، المجلد 1، العدد1، 2022
44. عبد اللطيف عبد اللطيف وجودة محفوظ أحمد، دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية "على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة"، مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد2، العدد2، 2010.
45. عزوز كريمة، مفهوم المؤسسة ومعايير تكيفها ضمن قانون المنافس، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد 32، العدد2، 2021.
46. علي وعلي، الاتجاه البنائي الوظيفي في دراسة التنظيم، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، مجلد4، عدد3، جامعة شريف مساعدي، 2019.
47. فلوري سامية وقتاش نورة، العلاقات الإنسانية دلائل مفاهيمية وافترضات نظرية، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، مجلد 16، العدد 2، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة، 2022.
48. قلقول ليلي وهادف أحمد، المتخرجون الجامعيون بين الهوية المهنية والوكالة الوطنية للتشغيل، مجلة الأبحاث النفسية والتربوية، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2، كلية علم النفس، الجزائر.

قائمة

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

استمارة استبيان حول:

دور الثقافة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية لدى الممرضين المتربصين

خريجي معهد الشبه طبي

"ولاية ميدانية بمعهد التكوين الشبه طبي لولاية تبسة"

في إطار إعداد مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع لتنظيم وعمل

تحت إشراف:

من إعداد الطالبتين:

د/ بوعزة عبد الرؤوف

◀برجال شيماء

◀عيسوق اية

املاء البيانات التالية بوضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة

ملاحظة: نرجو الإجابة على فقرات هذه الاستمارة بكل دقة وسنتعامل مع بياناتكم بكل سرية

ولغرض البحث العلمي فقط، وفي الأخير تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير

السنة الجامعية: 2024/2023

المحور الأول: البيانات الشخصية

1-الجنس:

أنثى

نكر

2-العمر:

من 26الى 27 سنة

اقل من 25 سنة

من 28 إلى 30 سنة

3-الحالة العائلية:

مطلق

أرمل

متزوج

أعزب

4-الأصل الجغرافي:

شبه حضري

ريفي

حضري

المحور الثاني: للقيم التنظيمية دور قوي في بناء أخلاقيات المهنة لدى الطلبة الممرضين
المتربصين في قطاع الصحة العمومية:

الرقم	العبارات	ضعيف	متوسط	جيد
01	تفرض سياسة العدالة التنظيمية في مؤسستك الانضباط بين الممرضين بشكل			
02	تساعد قيم الشفافية على التحليل والنزاهة في أداء مهنتكم بالمؤسسة.			
03	تساعد قيم حب العمل للمهنة على حسن المعاملة في أدائك مع الممرضين.			
04	يولي الممرضين المتربصين أهمية لقيمة الوقت مما يساعدهم على تأدية مهامهم بالمواعيد في الوقت المحدد			
05	تحرص مؤسستك على تعزيز الأمانة المهنية بين الممرضين والمرضى مما ينعكس على محافظتكم على أسرار المهنة.			
06	قسمك معروف بالاحترام المتبادل بين زملاء العمل وهذا ما يساهم في تحقيق روح التعاون بينكم في تأدية مهامكم .			
07	تشجع الممرضين بقيم المسؤولية في المهنة يساعدهم على تحليهم بروح الإخلاص			
08	قيمتنا تشجعنا على الجودة وتميز الخدمات الصحية التي نقدمونها.			
09	يساهم التحفيز في الرفع من جودة الخدمات الصحية التي نقدمونها.			

المحور الثالث: للتدريب دور قوي في تنمية المهارات السلوكية لدى الطلبة الممرضين
المتربصين في قطاع الصحة العمومية.

الرقم	العبارات	ضعيف	متوسط	جيد
10	تعتبر أن البرامج التدريبية التي خضعت لها تساهم في رفع مستوى الكفاءة المهنية للممرضين في المؤسسة الصحية.			
11	تتسم المؤسسة الصحية بأنها مؤسسة تسعى لتعليم ممرضيهها معارف جديدة لتطوير قدراتهم على التخطيط.			
12	تتمتع مؤسستك بتحقيق جودة عالية من خلال حصول ممرضيهها على تدريب استخدام أحدث التقنيات.			
13	تساهم عملية التدريب التي خضعت لها على مستوى المعهد في تحقيق درجة عالية لتذليل صعوبات ممارستكم لمهامكم على مستوى المستشفيات.			
14	عمل التدريب الذي خضعت له ساهم برفع مهارتكم في التشخيص الطبي لمختلف الحالات التي تواجهونها.			
15	عمل التدريب الذي خضعت له ساهم في الرفع من مهارات التواصل الفعال مع المرضى			
16	عمل التدريب الذي خضعت له ساهم في الرفع في مهارات الوقاية والعناية			
17	عمل التدريب الذي خضعت له ساهم في الرفع من مهارات التعامل مع الادوية.			
18	عمل التدريب الذي خضعت له ساهم في الرفع من مهارات التعامل مع الإصابات المختلفة.			
19	عمل التدريب الذي خضعت له ساهم في الرفع من مهارات التعامل مع الأجهزة الطبية.			

المحور الرابع: لنمط الإشراف دور قوي في تعزيز الانتماء المهني لدى الطلبة الممرضين المتربصين في قطاع الصحة العمومية.

الرقم	العبارات	ضعيف	متوسط	جيد
20	تمنحك إدارة مؤسساتك الفرصة للمشاركة في عملية اتخاذ القرارات مما يساهم في تعزيز روح جماعية.			
21	تأخذ ادارتك الرضا للعاملين بعين الاعتبار مما يساعد على الاستقرار بالعمل في المؤسسة.			
22	توفر المؤسسة بيئة عمل تستند على الثقة والاحترام مما يعزز من درجة رضا لديكم			
23	تستجيب المؤسسة لمختلف طلباتكم واقتراحاتكم حول العمل مما يساعد في التطور والتحسين المستمر في أدائكم			
24	تحرص المؤسسة الصحية على منح ممرضيهها درجة عالية من الاعتراز تجعلهم يشعرون بالانتماء المهني.			
25	يشجعكم المشرفون في العمل على تطوير أفكار جديدة تساهم في تطوير مهنتكم			
26	تسعى المؤسسة إلى تسهيل عملية التواصل بين المشرفين والممرضين مما يساعد في فهم مختلف جوانب مهنتهم.			
27	تهتم المؤسسة بتوفير الدعم والتوجيه وتشجيع الأمر الذي يساعدكم على تحقيق أهدافكم المهنية			
28	تحرص المؤسسة على ضمان المساواة والعدالة في التعامل والحصول على الحوافز مما يشجعهم على الاستقرار في المؤسسة			

دليل المقابلة مع أساتذة المعهد

الشخص:

التاريخ	الأسئلة	الإجابة
	1/ ماهي أهم القيم التنظيمية التي يكتسبها الممرضين المتربصين في المعهد?	
	2/ هل يحرص المعهد على ضرورة ارتداء الممرضين المتربصين لمئزر العمل ?	
	3/ ماهي أهم الالتزامات التي يفرضها معهد الشبه طبي على الممرضين المتربصين?	
	4/ ماهي أهم الأهداف التي يطمح إليها معهد الشبه طبي من خلال خلق قيم تنظيمية في مؤسسة ?	
	5/ ماهي أهم المواقيت التي تكون فيها عمليات التدريب ?	

قائمة الملاحق

	<p>6/ ماهي أهم العمليات التدريبية التي يخضع لها الممرضين المتربصين في معهد الشبه طبي ?</p>	
	<p>7/ حسب رايك هل هناك نتائج لهذه التدريبات?</p>	
	<p>8/ ما الهدف من هذه العمليات التدريبية ?</p>	
	<p>9/ ماهي أهم الاعتبارات التي تأخذونها بعين الاعتبار أثناء عملية الإشراف على الممرضين المتربصين?</p>	
	<p>10/ كيف يؤثر دعمكم و تشجيعكم على تحقيق الأهداف المهنية للمرضين المتربصين?</p>	
	<p>11 / هل المعلومات التي يكتسبونها منكم اثناء التربص في قطاع الصحة كافية لتغطية كافة النقائق في عملية التكوين داخل المعهد</p>	

المخطط العام للمعهد الوطني للتكوين العالي تشبه طبي تبسة



قائمة الملاحق



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



قسم علم الاجتماع

المرجع رقم: 2024/ع/ج 208

إلى السيد (ة): السيد محمد

التكويين الشبيبي
تبسة

إذن بالدخول

بعد واجب التحية والاحترام...

لغرض استكمال البحوث الميدانية لطلبة الماستر بقسم علم الاجتماع يرجى منكم السماح للطلاب

بإجراء زيارات ميدانية بمؤسستكم لغرض إجراء الدراسة الميدانية لمذكرة الماستر.

الطالب 1: برحال شجاع التخصص: تزييم وعمل

الطالب 2: عيسوي آية التخصص: تزييم وعمل

موضوع البحث: دور الثقافة التنظيمية في تكامل الهوية
المؤسسية

وفي الأخير تقبلوا منا فائق التحية والاحترام.

30 جاني 2024

تبسة في:

المؤسسة المستقبلة

رئيس القسم

الأستاذ المشرف

بن شاعة عبد الحكيم

مدير المعهد الوطني للتكوين

العالي شبيه الطليحيات

التبسة

المهديسر

تبسة

تبسة



ملخص الدراسة:

تمحورت دراستنا بعنوان "دور الثقافة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية لدى الممرضين المتربصين خريجي معهد الشبه طبي لولاية تبسة"، حيث احتوت الدراسة على 05 فصول و03 فصول نظرية و اثنين ميدانيين، كما قمنا بالسعي للإحاطة بكافة جوانب موضوع الدراسة في اتجاهاته النظرية والتطبيقية، بغرض الوصول إلى نتائج، حيث قمنا باستخدام المنهج الوصفي وأدوات جمع البيانات حيث أخذنا الاستبيان والمقابلة لتحليل الدور الذي تبرزه الثقافة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية، حيث عمت الدراسة على كافة مجتمع الدراسة الذي قدر ب 60 ممرض متربص.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، الهوية المهنية.

Résumé de l'étude:

Notre étude s'articulait autour du titre «Le rôle de la culture organisationnelle dans la formation de l'identité professionnelle des infirmiers stagiaires diplômés de l'institut paramédical de l'Etat de Tébessa», l'étude comportait 05 chapitres, 03 chapitres théoriques et deux chapitres de terrain, cherché à couvrir tous les aspects du sujet de l'étude dans ses directions théoriques et appliquées, dans le but d'obtenir des résultats nous avons utilisé l'approche descriptive et les outils de collecte de données, où nous avons pris les questionnaire et l'entretien pour analyser le rôle que joue l'organisation la culture joue un rôle important dans la formation de l'identité professionnelle, car l'étude s'est étendue à l'ensemble de la population étudiée, estimée 60 infirmières stagiaires .

Mots –clés: culture organisationnelle, identité professionnelle.

Abstract of study:

Our study focused on the role of organizational culture in shaping the professional identity of trainee nurses, graduates of the paramedical institute of the state tebessa. The study contained 5 chapters, 3 theoretical chapters and 2 field chapters, we covered all aspects of the subject of the study in its theoretical and applied directions in order to reach results .we used the descriptive approach and collection tools ,data :we took the questionnaire and the interview to analyze the role that organizational culture highlights in shaping professional identity .The study included the entire study population ,which was estimated at 60 trainee nurses .

Key words: organizational culture, professional identity