



LARBI TEBESSI – TEBESSAUNIVERSITY

UNIVERSITE LARBI TEBESSI – T EBESSA-

جامعة العربي التبسي - تبسة

كلية كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية،

قسم: العلوم الاجتماعية

تخصص : تنظيم وعمل

مذكرة ترح لنيل شهادة ماستر بعنوان:

الرواسب السوسيوثقافية و تأثيرها على تشكيل الهوية التنظيمية لدى عمال عقود ما قبل التشغيل

دراسة ميدانية ببلدية تبسة

تحت إشراف:

د. جبلي فاتح

- إعداد الطالبة :

علاق أميرة

رئيسا	أستاذ محاضر - أ -	د . لعموري أسماء
مشرفا و مقرا	أستاذ محاضر - ب -	د. جبلي فاتح
مناقشا	أستاذ محاضر - ب -	د . منصر عز الدين

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة :

الإسم و اللقب: علاق أميرة

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر بعنوان:

الرواسب السوسيوثقافية و تأثيرها على تشكيل الهوية التنظيمية لدى عمال عقود ما قبل التشغيل.

تكتسي دراسة موضوع الرواسب السوسيوثقافية أهمية بالغة نظرا لتأثيرها في تشكيل الهوية التنظيمية .

و استنادا إلى ذلك هدفت الدراسة للإجابة على التساؤل التالي : ما تأثير الرواسب السوسيوثقافية في تشكيل الهوية التنظيمية لدى عمال ما قبل التشغيل ؟

و للإجابة على هذا التساؤل تم وضع الفرضية العامة التالية :

تأثر الرواسب الثقافية على تشكيل الهوية التنظيمية لدى عمال عقود ما قبل التشغيل

تندرج تحتها الفرضيات الفرعية التالية :

- تساهم عقلية العشيرة في انخفاض مستوى انضباط العاملين داخل المؤسسة محل الدراسة

- تنعكس عقلية البايك سلبا على شعور عينة الدراسة بالولاء التنظيمي

- تؤثر رواسب التسيير بشكل سلبي على عامل الانتماء لدى عمال عقود ما قبل التشغيل

لقد تم اعتماد على المنهج الوصفي واستعمال الاستبيان و القابلة و كذلك الملاحظة كأدوات جمع البيانات وفق أسلوب الحصر الشامل ، حيث تم إجراء الدراسة الميدانية بمؤسسة بلدية تبسة على فئة المتعاقدين في ظل برامج الإدماج المهني .

توصلت دراسة الباحثة إلى النتائج التالية :

- تساهم امتداد قيم العصب و الارتباطات في انخفاض مستوى الانضباط داخل البلدية

- تنعكس ذهنية البايك بشكل سلبي على شعور المتعاقدين في ظل برامج الإدماج المهني بالولاء التنظيمي .

- تؤثر رواسب ثقافة المؤسسة على عامل الانتماء التنظيمي لدى عمال ما قبل التشغيل

- تشكل تمثلات السلبية الراسبة في أذهان المواطنين تأثير بالغ على هجانة صورة المؤسسة .

- ان هجانة صورة البلدية إنعكس سلبا على مستوي القبول الاجتماعي للموظف .

الكلمات المفتاحية: الرواسب السوسيوثقافية.الثقافة التنظيمية.إمتداد ثقافة المجتمع. الهوية التنظيمية.الولاء و

الإنتماء.الإنضباط التنظيمي.

Study summary:

Name and title: Allag Amira

Graduation thesis for obtaining a master's degree entitled: Sociocultural deposits and their impact on the formation of organizational identity among workers in pre-employment contracts. The study of the issue of sociocultural deposits is of great importance due to its impact on the formation of organizational identity. Based on that, the study aimed to answer the following question: What is the effect of sociocultural precipitation in shaping the organizational identity of pre-employment workers? In order to answer this question, the following general hypothesis was developed: The influence of cultural deposits on the formation of organizational identity among workers in pre-employment contracts, under which the following sub-hypotheses fall: - The mentality of the clan contributes to the low level of discipline of workers within the institution under study - The mentality of the pilk negatively affects the feeling The study sample with organizational loyalty - management deposits negatively affect the affiliation factor of workers in pre-employment contracts. The descriptive approach, the use of the questionnaire and the midwife, as well as observation were used as data collection tools according to the comprehensive inventory method, where the field study was conducted at the Tebessa municipal institution on a category Contractors under professional integration programs. The researcher's study reached the following results: - Extension of nerve values and connections contribute to the low level of discipline within the municipality - The mentality of the pilgrims is negatively reflected on the feeling of contractors under the professional integration programs of organizational loyalty. - Residues of the institution's culture affect the factor of organizational affiliation among pre-employment workers - Representations of negativity in the minds of citizens have a significant impact on the hybridity of the image of the institution. - The image of the municipality is negatively affected by the level of social acceptance of the employee. Keywords: Socio-cultural deposits. Organizational culture. Extension of community culture. Organizational identity. Loyalty and belonging. Organizational discipline.

الشكر والعرفان

الحمد و الشكر لله رب العالمين أولا و أخيرا الحمد لله الذي وهبنا علما ،
علمنا ما لم نعلم و أعاننا على إتمام هذا الإنجاز العلمي المتواضع

- أتقدم بوافر الشكر و عظيم الامتتان للأستاذ الدكتور جبلي فاتح الذي كرمني
بإشرافه علي إنجاز هذه الرسالة ، فله كل معاني الاحترام و الكثير من الشكر
علي قبوله تأطيري ، و علي توجيهاته القيمة و صبره علينا طيلة فترة إنجاز العمل
، أتمنى له دوام الصحة و العافية

- كما أتوجه بأسمى العبارات الشكر و التقدير إلى الذين ساهموا من قريب أو
بعيد في إنجاز هذا العمل من خلال تكويننا و توجيهنا

و نتقدم بجزيل الشكر إلى كافة أعضاء لجنة المناقشة ، الذين شرفونا بقبولهم
لمناقشة هذا العمل ، كل باسمه جزاهم الله خيرا



إهداء

أهدي هذا العمل إلى أبي رحمة الله ، الذي تمنى أن يراني في أعلى المراتب العلم و المعرفة ،
إلا أن أجله سبقه لهذا اليوم ، جعل الله ما تعلمته صدقة جارية له (عمي العزيز) ،

إلى من أنارت دربي بدعائها إلى معلمتي الأولى و سندي في الحياة ، العزيزة خالتي أطال
الله في عمرها، التي ساندتني و منحنتي القوة ، لإتمام مشواري التعليمي

أهدي هذا العمل إلى من كان لهما الفضل عليا بعد الله سبحانه و تعالى إلى أمي و
أبي

إلى كل إخوتي و أخواتي

إلى كل من حملتهم ذاكرتي و لم تحملهم مخيلتي



فهرس

المحتويات

الصفحة	الإطار التصوري و المفاهيمي للدراسة
06	أولا : إشكالية الدراسة
07	ثانيا : فرضيات الدراسة
08	ثالثا :أسباب إختيار الموضوع
08	1- أسباب ذاتية
08	2- أسباب موضوعية
09	رابعا : اهمية الدراسة
09	خامسا : أهداف الدراسة
20-10	سادسا : مفاهيم الدراسة
23-20	سابعا : المقاربة النظرية
31-23	ثامنا : الدراسات السابقة
//////	الإطار النظري للدراسة
49-35	الفصل الأول:الرواسب السوسيوثقافية :
38-35	أولا :خصائص و مستويات الرواسب الثقافية
36-35	1) خصائص الرواسب الثقافية
38-36	2) مستويات الرواسب الثقافية
41-38	ثانيا : مكونات الرواسب الثقافية
38	1) رواسب ثقافية مادية
41-38	2) رواسب ثقافية غير مادية
43-41	ثالثا : مصادر الرواسب الثقافية
43-41	1) المصادر الداخلية للبقايا السوسيوثقافية
43	2) المصادر الخارجية لرواسب الثقافية
43	رابعا : أنواع رواسب الثقافية لثقافة المؤسسة
43	1) ثقافة قوية
44-43	2) ثقافة ضعيفة

45-44	(3) ثقافة متطورة
49-45	خامسا : الإقتراب النظري لرواسب السوسيوثقافية
46-45	(1) الرواسب كمحددات لسلوك عند فالفريدو باريتو
47-46	(2) التعلم الوظيفي عند روبرت مرتون
49-47	(3) ظاهرة الروتين عند ميشال كروزي
62-52	الفصل الثاني : الهوية التنظيمية
52	أولا : أبعاد الهوية التنظيمية
55-53	ثانيا : تصنيف الهوية التنظيمية
55-54	(1) هوية تنظيمية قوية
55-54	(2) هوية تنظيمية ضعيفة
56-55	ثالثا : مكونات الهوية التنظيمية
58-57	رابعا : آليات تفعيل الهوية التنظيمية
58-57	(1) دراسة البعد الثقافي للعاملين
58	(2) صورة المؤسسة
58	(3) رسالة المؤسسة
62-59	خامسا : الإقتراب النظري للهوية التنظيمية
62-59	(1) سان سوليو
62-61	(2) كلود دوبار
76-65	الفصل الثالث : عمال عقود ما قبل التشغيل.
65	أولا : تعريف عقود ما قبل التشغيل .
66	ثانيا: اهداف برنامج عقود ما قبل التشغيل .
70-68	ثالثا : معايير التأهيل بالنسبة للشباب ذوي الشهادات .
70	رابعا : المزايا المخصصة للمستخدمين والتزاماتهم تجاه الشاب حامل الشهادة.

70	خامسا : تسجيل عروض عقد ما قبل التشغيل واختيار المترشحين.
71	سادسا : إجراءات التمويل.
72-71	سابعا : مدة الادمج في عقود ما قبل التشغيل.
73-72	ثامنا : ملف الاستفادة من عقود ما قبل التشغيل في الجزائر.
75-73	تاسعا: انواع عقود ما قبل التشغيل.
76-75	عاشرا :مطالب عمال عقود ما قبل التشغيل في الجزائر
//////	
//////	الإطار التطبيقي للدراسة :
//////	الفصل الأول الإجراءات المنهجية
//////	أولا : مجالات الدراسة
83-80	1 - 1 ا لمجال المكاني
84-83	1- 2 المجال الزمني
86-84	1-3 المجال البشري
86	ثانيا : العينة و كيفية اختيارها
87-86	ثالثا : منهج الدراسة
92-87	رابعا : أدوات جمع البيانات
88-87	1-4 استمارة الاستبيان
89-88	4 - 2 المقابلة
92-89	4 - 3 الملاحظة :
//////	الفصل الثاني عرض و تحليل البيانات
//////	الفصل الثالث : مناقشة و تحليل النتائج
143	نتائج الدراسة :
-143	أولا: إختبار فرضيات الدراسة
146	
145	ثانيا: مناقشة نتائج الدراسة
147-146	(1-2) في ضوء الفرضيات.

148	(2-2) مناقشة الفرضيات في ضوء الدراسات السابقة.
150-149	(3-2) مناقشة الفرضيات في ضوء المقاربة النظرية.
153-152	الخاتمة
قائمة المصادر و المراجع	
الملاحق	

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
93-91	يمثل شبكة الملاحظة التي دونتها الباحثة طيلة فترة الدراسة الميدانية	01
86	. إحصاء عمال الإدماج المهني علي مستوي مقر بلدية تبسة	02
95	يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حسب متغير الجنس	03
96	توزيع أفراد مجتمع البحث حسب متغير السن	04
98	توزيع مجتمع البحث حسب متغير الفئة العمرية	05
99	توزيع أفراد مجتمع البحث حسب متغير المؤهل العلمي	06
101	يترجم توزيع أفراد المجتمع المبحوث حسب متغير الاقدمية	07
103	إجابات المبحوثين علي استفسارات نوع العرش من طرف الزملاء في العمل	08
105	يبين إجابات افراد المجتمع المبحوث حول إستفسارات المسؤولين علي نوع العرش	09
106	يبين إجابات المبحوثين علي نوع علاقات الصداقة	10
108	الإهتمام بسلامة الأجهزة داخل المؤسسة .	11
109	الإهتمام بنظافة محيط المؤسسة .	12
110	صيانة الأجهزة في مكان العمل	13
111	يبين الرقابة المهنية في أوقات العمل	14
113	معاينة المتهاونين في العمل.	15
114	طبيعة توجيهات مسؤولي البلدية	16
116	أسلوب تعامل المسؤولين مع موظفي المتعاقدين في ظل الإدماج المهني .	17
119	كيفية نقل الموظفين بين المصالح البلدية .	18
121	اعتبارات توزيع المهام و الأدوار داخل البلدية	19
122	نظرة الموظفين الدائمين للمتعاقدين في ظل الإدماج المهني .	20
124	رغبة المجتمع المبحوث في تمديد عقد العمل .	21
125	الحضور إلى العمل .	22
127	التواجد في مكان العمل في حالة وجود مناسبة شخصية	23
128	لجوء الموظفين في حالة وقوع مشكلة في العمل	24
130	شعور الموظفين أثناء إنجاز مهامهم في العمل .	25
132-131	يبين تطبيق أوامر و توجيهات المسؤولين في العمل	26

133	يبين الإهتمام عقود ما قبل التشغيل بأهداف البلدية .	27
134	يبين إهتمام و تقدير الموظفين للمسؤولين .	28
135	يبين صورة المؤسسة لدى عمال عقود ما قبل التشغيل	29
137	يبين شعور الموظف بفاعليته داخل البلدية .	30
138	يمثل تمثلات المجتمع المبحوث حو العمل في البلدية .	31
140	يبين البقاء في مكان العمل	32
143	يوضح معامل ارتباط بيرسون العلاقة بين تأثير الرواسب السوسيوثقافية و تشكيل الهوية التنظيمية	33
144	يوضح معامل إرتباط بيرسون بين المحاور الفرعية لتأثير الرواسب السوسيوثقافية في تشكيل الهوية التنظيمية لدى عمال ما قبل التشغيل	34

فهرس الأَشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
56	مكونات الهوية التنظيمية	01
95	يبين توزيع افراد مجتمع البحث حسب متغير الجنس	02
97	توزيع أفراد مجتمع البحث حسب متغير السن	03
98	توزيع مجتمع البحث حسب متغير الفئة العمرية	04
99	توزيع أفراد مجتمع البحث حسب متغير المؤهل العلمي	05
101	يترجم توزيع أفراد المجتمع المبحوث حسب متغير الاقدمية	06
103	إجابات المبحوثين علي استفسارات نوع العرش من طرف الزملاء في العمل	07
105	يبين إجابات افراد المجتمع البحوث حول إستفسارات المسؤولين علي نوع العرش	08
108	الإهتمام بسلامة الأجهزة داخل المؤسسة .	09
109	الإهتمام بنظافة محيط المؤسسة .	10
110	صيانة الأجهزة في مكان العمل	11
111	يبين الرقابة المهنية في أوقات العمل	12
113	معاينة المتهاونين في العمل.	13
114	طبيعة توجيهات مسؤولي البلدية	14
116	كيفية نقل الموظفين بين المصالح البلدية .	15
119	اعتبارات توزيع المهام و الأدوار داخل البلدية	16
120	نظرة الموظفين الدائمين للمتعاقدن في ظل الإدماج المهني .	17
121	رغبة المجتمع المبحوث في تمديد عقد العمل .	18
122	التواجد في مكان العمل في حالة وجود مناسبة شخصية	19
122	لجوء الموظفين في حالة وقوع مشكلة في العمل	20
127	لجوء الموظفين في حالة وقوع مشكلة في العمل	21
128	شعور الموظفين أثناء إنجاز مهامهم في العمل .	22
130	يبين تطبيق أوامر و توجيهات المسؤولين في العمل	23
135	يبين صورة المؤسسة لدى عمال عقود ما قبل التشغيل	24
133	يبين شعور الموظف بفاعليته داخل البلدية .	25
138	يمثل تمثلات المجتمع المبحوث حو العمل في البلدية .	26



فهرس الملاحق

رقم الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
164	الملحق رقم 01: يمثل استمارة الاستبيان	01
169	الملحق رقم 2: يمثل شبكة الملاحظة	02
172	الملحق رقم 03: يمثل توزيع عمال ماقبل التشغي على مختلف مصالح البلدية	03
173	الهيكل التنظيمي للبلدية تبنية	04
174	طلب إجراء التريص الميداني	05

مقدمة

مقدمة:

بظهور الحركة الصناعية و تطورها في الدول الغربية تبنت الجزائر نفس النموذج الذي عرف عدة محطات تاريخية تميزت بالتغير في الأنماط التسييرية ، لكن الثابت فيها هو البنية الثقافية للمجتمع الجزائري الذي عرف ثباتا في مكوناته و مضامينه الثقافية ، هذه الثقافة الموروثة عند الأسلاف و التي ترسبت في أذهان الأفراد خلقت ذهنيات و ممارسات لا مهنية تغلبت على القواعد البيروقراطية للتنظيم التي تتميز بالعقلانية و الرشادة ، فالقيم التي يحملها العامل عن العمل هي قيم سلبية يمكن رؤيتها من خلال سلوكه و فكره و التي يمكن القول عنها أنها لا تتماشى و القيم العقلانية .

و في الإطار هذا المنحى تناولنا ظاهرة إمتداد و إستمرار الموجهات الثقافية للهوية التنظيمية في المؤسسة الإدارية ، كموضوع بحثي يستدعي الفعل العلمي لتقصي ، إنطلاقا من كون أن تلك المكونات الثقافية من قيم و تقاليد و أعراف و إتجاهات ، و التي تمثل موروثا ثقافيا للمؤسسات ، و التي تحدد السلوك التنظيمي للموظفين فيها ، إن هذه الخصائص الثقافية ليس وليدة اليوم ، و إنما إمتدت في هذه المؤسسات عبر مراحل تاريخية عدة ، على شكل رواسب ثقافية إرتبطت الأولى بالرواسب التنظيمية أو رواسب ثقافة المؤسسة و إرتبطت الثانية بالرواسب الثقافية للمجتمع و الذي يمثل البيئة التي تنشط فيها المؤسسة الإدارية طبيعتها و طبيعة أنشطتها تحوي على كل مكونات الرواسب الثقافية المذكورة و بعدتحديد الموضوع و تدقيقه تبيننا لنا وجهة البحث في إطاره النظري ، و عليه قومنا بتناول ثلاث فصول نظرية إرتبطت الأول بالرواسب الثقافية في المؤسسة ، قمنا بإجراء عرض نظري بطريقة إستنباطية ، و ذلك بالإننتقال من العام إلى الخاص وفقا لمجموعة من العناصر، بحيث تناولنا أهم خصائص و مستويات الرواسب الثقافية لنحدد بعدها المكونات المادية و الغير مادية للرواسب الثقافية و المصادر الداخلية و الخارجية معتمدين في ذلك على المكونات العامة للثقافة ، كما إعتدنا على جملة من النظريات في تحليل الطرح النظري كالنظرية متوسطة المدى عند مرتون والتحليل الإستراتيجي عند ميشال كروزيه و الرواسب السوسيوثقافية عند باريتو و النظرية اليابانية ، وبعد ذلك عرجنا على توضيح أنواع الرواسب الثقافية وفق أنواع ثقافة المؤسسة لنختم الفصل بقراءة إستنباطية لأهم المقاربات التي ترتبط بأبعاد ظاهرة الرواسب الثقافية لثقافة المؤسسة.

أما الفصل الثاني من الجانب النظري فقد خصص لتحليل ظاهرة الهوية التنظيمية ، و قد تم بناء الفصل بعد الإطلاع على التراث النظري المرتبط بالظاهرة من خلال إظهار أهمية الهوية التنظيمية من خلال أنها قيم و ثقافة تترجم أبعادها كالولاء و الإلتناء و الإنضباط التنظيمي و عليه فقد خططنا للفصل وفق العناصر التالية : تناولنا في العنصر الأول أبعاد الهوية التنظيمية ثم تصنيف الهوية التنظيمية وفق قراءة إستباطية لمجموعة من المؤشرات و النظريات و الدراسات السوسولوجية و في العنصر الموالي قمنا بتحليل مكونات الهوية التنظيمية وفق ثقافة المؤسسة من جهة و ثقافة العامل من جهة أخرى ، كما وضحنا في العنصر الرابع من الفصل أليات تفعيل الهوية التنظيمية من خلال دراسة البعد الثقافي للعاملين و صورة المؤسسة و لرسالة المؤسسة و أخيرا قمنا بعرض الإقتراب النظري للهوية التنظيمية من خلال كل من سان سوليو و كلود دوبار .

أما الفصل الثالث من الجانب النظري فقد خصص لتحليل برامج عقود ما قبل التشغيل قصد التعريف بمجتمع البحث و التعرف علي خصوصية هذه الفئة ، و عليه قد خططنا للفصل وفق العناصر التالية :تناولنا تعريف عقود ما قبل التشغيل ثم اهداف عقود ما قبل التشغيل و في العنصر الموالي تناولنا المزايا المخصصة لهم من طرف هذه العقود و كذلك تسجيل العروض و و إجراءات تمويل هذا البرنامج ، كما وضحنا في العناصر الموالية مدة الإدماج في ظل هذه البرامج و ملف الإستفادة منها ، وفي نهاية الفصل تم تناول أنواع عقود ما قبل التشغيل بشقيه العام و الخاص .

كان هذا الإطار النظري للدراسة ، و من أجل التحقيق الميداني قسمنا الإطار إلى فصلين أساسيين ، إرتبط الفصل الأول بالإجراءات المنهجية والذي حددنا من خلاله مجالات الدراسة و أطر البحث المكاني و الزماني و كذا المنهج المتبع في الدراسة و أدوات جمع البيانات .

أما الفصل الثاني فقد خصص لعرض و تحليل بيانات الدراسة من خلال عرضها في جداول إحصائية و التحليل الكيفي لكل من أبعاد الرواسب الثقافية المكرسة في المؤسسة محل الدراسة و رواسب إمتداد ثقافة المجتمع من خلال رواسب العصب و الإلتناء و عقلية البايلك مع أبعاد الهوية التنظيمية المتمثلة في الإنضباط التنظيمي و الولاء و الإلتناء التنظيمي .

مقدمة

و لقد إعتمدنا في تحليلنا على عدة دراسات و نظريات في مجال سوسولوجيا المؤسسة منها دراسات جزائرية إرتبطت بطبيعة المؤسسة الجزائرية ومنها نظريات عامة في علم إجتماع التنظيمات لنصل في الأخير إلى عرض النتائج المرتبطة بالفرضيات .

الإطار التصوري و المفاهيمي

للدراسة

الإطار التصوري و المفاهيمي

أولاً : إشكالية الدراسة

ثانياً : فرضيات الدراسة

ثالثاً : أسباب إختيار الموضوع

1- أسباب ذاتية

2- أسباب موضوعية

رابعاً : أهمية الدراسة

خامساً : أهداف الدراسة

سادساً : مفاهيم الدراسة

سابعاً : المقاربة النظرية

ثامناً : الدراسات السابقة

إشكالية الدراسة

باعتبار المؤسسة نسق إجتماعي و ثقافي تتأثر اهم عملياتها الاساسية بالثبات و التغيير الإجتماعي، ووفق لهذا لو ركزنا علي المؤسسة الجزائرية نجدها مرت بعدة مراحل من التسيير عبر عدة محطات تاريخية متأثرة بالتغيير الإجتماعي كنسق يضم المؤسسة ، فالمسار التاريخي للمؤسسة الجزائرية صاحبه ثبات بعض المكونات الثقافية و التي ميزتها عن غيرها من المؤسسات ، كراسب او موروث ثقافي تكون بفعل تفاعل ثقافة العاملين او الموظفين مع أنماط التسييرية للمؤسسة الجزائرية .

- وما يمكن ملاحظته هو إمتداد و إستمرار و ترسخ تلك القيم عبر كل المراحل التاريخية علي شكل بقايا تنظيمية و ثقافية تتناقض مع متطلبات العمل المؤسساتي ، حيث بقيت كشيء ثابت قيمة محددة و موجهة للفعل التنظيمي ترسخت بفعل التعلم الوظيفي و ظاهرة الروتين مما نتج عن رسوب هذه الثقافة و إستمرارها خلل وظيفيا إنعكس بشكل عملي علي الأداء العام للمؤسسة .

يمكننا في مايلي عرض بعض الرواسب كعمق الروح العشائرية و رواسب العصب و إمتداد العلاقات و الإرتباطات الشخصية داخل الإدارات المحلية ، و مفهوم ملكية الأفراد للمؤسسات العمومية (ثقافة البايك) ، مما جعل المؤسسة محل الدراسة تواجه مشاكل عدم إمتثال الموظفين و إندماجهم لنسقتها البيروقراطي الخاص ، و نذكر كذلك رواسب سوء التسيير التي تمثل معيق لاداء التنظيمي .

تعددت الدراسات وفق لأهمية المتغير الثقافي داخل نسق المؤسسة خصوصا انها جزء من المجتمع ككل تؤثر و تتأثر به ، و أهم ما يجذب إهتمامنا هو إمتداد تلك الرواسب الثقافية و التنظيمية لدي عمال عقود ما قبل التشغيل داخل الإدارات المحلية و عملها كعميق وظيفي يمنع إندماج العمال في بيئة العمل و يقف حاجزا امام تشكيل الهوية التنظيمية للعامل و شعوره بانه عابر سبيل و ليس جزء من المؤسسة التي يعمل بها حيث اكد الباحث بوفلجة غياث في العديد من دراساته ان المشاكل التنظيمية هي ذات طابع ثقافي بالاساس مما أنتج نوع خاص من العمالة الجزائرية التي اطلق عليها جمال غريد مصطلح العامل الشائع

- فالهوية التنظيمية تعد أهم رأس مال يمكن للمؤسسة إستثماره لبلوغ أهدافها المنشودة ، فشعور الموظف بالإنتماء يعتبر عامل نفسي و إجتماعي يعمل علي تسهيل عملية الإندماج في بيئة العمل و

الإطار التصوري و المفاهيمي

يضمن إنصهار شخصية الموظف و إحتواء المؤسسة له ، كما يضمن ولاء الموظف تبنيه لسياسات المؤسسة و أهدافها و يتحقق اعلى قدر من إنضباط الموظفين لنسق المؤسسة ، غير أن ما يلاحظ في الإدارات المحلية و كتراكم لدراسات هو انخفاض مستوى هذه القيمة الإيجابية ، و هذا مصدره ذلك التناقض الموجود بين ما يصبو إليه الأفراد و ما هو مفروض في البيئة التنظيمية ، كما أن راسب عقد العمل و الأجر الذي يشكل عائق حقيقي أمام تشكيل الهوية التنظيمية لدي فئة عمال ما قبل التشغيل ، فالإستقرار الوظيفي و تحقيق الامن الوظيفي من ابرز العوامل التي تساعد علي تثبيت و تقوية الهوية التنظيمية لدي العمال ، و كنموذج علي ذلك يمكن الإستدلال بنمط التوظيف الياباني كمؤشر قوي يؤثر بشدة علي قوة الهوية التنظيمية لدي العامل

فالسوكات التي تترجم الهوية التنظيمية لدي عمال عقود ما قبل التشغيل مرتبطة بالمتغيرات الشخصية لدي الموظف من جهة و بالمتغيرات التنظيمية التي تفرضها المؤسسة من جهة أخرى ، و عليه وفي إطار إمتداد الرواسب السوسيوثقافية في الإدارة المحلية التي تكون البيئة التنظيمية التي يتفاعل معها الموظف ، و من خلال تأثر الهوية التنظيمية لدي فئة عمال عقود ما قبل التشغيل مع البيئة السوسيوتنظيمية يمكن طرح التسأل التالي:

ما طبيعة تأثير الرواسب السوسيوثقافية علي تشكيل الهوية التنظيمية لدي عمال عقود ما قبل التشغيل؟

و يندرج ضمن هذا التساؤل الأسئلة الفرعية التالية :

-ما طبيعة تأثير عقلية العشيرة علي مستوى إنضباط العاملين في المؤسسة ؟

-ما إنعكاسات عقلية البايك علي مستوى شعور بالولاء لدى عمال عقود ما قبل التشغيل ؟

_ما تأثير راسب التسيير علي عامل الإنتماء داخل المؤسسة محل الدراسة ؟

فرضيات الدراسة

-الفرضية العامة : تأثر الرواسب الثقافية علي تشكيل الهوية التنظيمية لدى عمال عقود ما قبل التشغيل

-الفرضيات الجزئية :

-تساهم عقلية العشيرة في إنخفاض مستوى إنضباط العاملين داخل المؤسسة محل الدراسة

-تتعرض عقلية البايك سلبا علي شعور عينة الدراسة بالولاء التنظيمي

- تؤثر رواسب التسير بشكل سلبي علي عامل الإنتماء لدى عمال عقود ما قبل التشغيل

أسباب إختيار الموضوع :

- هناك مجموعة من الأسباب هي التي دفعت الباحثة إلى إختيار هذا الموضوع دون غيره من الدراسات السوسولوجية

1- أسباب ذاتية :

تشكل التجارب المعيشية ذات صلة بالعائلة و الأقارب و الأصدقاء و المجتمع و التي لها علاقة بالباحثة من أهم مصادر إختيار الموضوع و تعد ذات طابع شخصي في الإختيار .

كان لهذه التجارب الفضل و مصدر الإلهام الذي أدى بالباحثة تناول موضوع الرواسب السوسيوثقافية والهوية التنظيمية كموضوع بحثي يستدعي الميل و يحرك الروح العلمية التي تدفع إلى الشك و التساؤل حول حقيقة الظاهرة و الوقوف على أبعادها و تأثيراتها و دورها في المؤسسة الجزائرية .

2 - أسباب موضوعية :

إن الواقع التي تعاني منه معظم المؤسسة الجزائرية و الإدارات خاصة العمومية من مشاكل تنظيمية و تأثيرها له دور كبير في إختيار هذا الموضوع لدراسة والبحث فيه ، لا سيما أن الظاهرة الهوية التنظيمية متواجدة في مؤسساتنا العمومية

حيث أن سلوكات الموظفين داخل الإدارة المحلية اليوم تمثل معيق وظيفي وحاجز أمام تحقيق الفعالية التنظيمية و عدم تحقيق أعلى قدر من الاندماج ، حيث أنها تترجم عدم الانتماء و الولاء و فقدان الشعور بالدور التنظيمي و عدم الانضباط التنظيمي لدى عمال عقود ما قبل التشغيل .

- و هذا الأمر يعود إلى الثقافة السائدة و العناصر الراسبة المتعلقة بالقيم والاتجاهات و الأفكار و غيرها من المكونات الثقافية ، فرغم تغيير الوسائل والهياكل و الأفراد و كل العناصر التنظيمية إلا أن تلك العناصر الثقافية الخاصة بالمؤسسة من جهة و بالعامل من جهة أخرى لا تزال باقية و فعالة .

الإطار التصوري و المفاهيمي

- إضافة إلى هذا و سبب إختيار الموضوع هو ندرة تناوله و تداوله في الدراسات و البحوث الميدانية بالنسبة لكل من رواسب السوسيوثقافية و الهوية التنظيمية ، إضافة إلى هذا أردت تسليط الضوء على فئة المتعاقدين في صيغ الإدماج المهني و لفت الانتباه لما تعانيه .

اهمية الدراسة :

تعد دراسة التنظيم القائم علي العقلانية في الجزائر غاية في الاهمية نظرا لما تعرفه هذه التنظيمات منذ سنوات عديدة من تدهور و عدم الإستقرار رغم تعاقب السياسات التسييرية عليها و يمكن تلخيص اهمية الدراسة في النقاط التالية :

- محاولة إبراز أسباب الخلل الوظيفي الموجودة في الإدارة المحلية الجزائرية
- التعرف علي مدى تأثير الرواسب الثقافية علي السلوك التنظيمي للعمال المتعاقدين في إطار برامج الإدماج المهني .
- إلقاء المزيد من الضوء علي التأثير الذي تخلفه الرواسب الثقافية داخل المؤسسة بغعتبرها محرك لطاقت و قدرات الافراد ، و كذلك دور السلوكات المكتسبة و الافكار و المعتقدات في تشكيل الهوية التنظيمية .
- تكمن كذلك اهمية الدراسة في كونها تتناول الجانب الاكبر المتعلق بالفرد داخل المؤسسة الا و هو الثقافة الراسخة و المترسبة لديه و محاولة معرفة علاقتها بتشكيل الهوية التنظيمية .

أهداف الدراسة :

- إبراز اهمية الهوية التنظيمية كمتغير فعال في المؤسسة .
- معرفة البقايا الثقافية الخاصة بالعامل و بثقافة المؤسسة التي تعمل كمحددات و موجّهات لسلوك العاملين داخل المؤسسة
- الوقوف علي العلاقة بين الرواسب السوسيوثقافية و الهوية التنظيمية و تحليلها .

بناء مفاهيم الدراسة :

هذه الخطوة في البحث العلمي تعرف بتفكيك متغيرات الدراسة و تحديد مفاهيمها عن طريق التعريف بالمفاهيم المكونة لظاهرة محل الدراسة (الرواسب السوسيوثقافية و الهوية التنظيمية) و وفقا لهذه تم تحديد مفاهيم الرواسب و الرواسب الثقافية ، ثقافة المؤسسة من اجل الوصول إلى المفهوم الإجرائي لرواسب السوسيوثقافية في المؤسسة و كذلك الهوية الثقافية و الهوية التنظيمية للوصول على تحديد المفهوم الإجرائي للهوية التنظيمية

1 - الرواسب السوسيوثقافية :

1-1 : مفهوم الرواسب :

1-1-1 لغة : تعني البقايا ، من بقي يبقي بقاء كما تعني إستمرار الحياة¹

1-1-2 إصطلاحا :يقصد بالرواسب البقايا و المخلفات و هي استمرار بعض العادات و التقاليد كمخلفات أو رواسب ثقافية من الماضي و نعني بها انتقال بعض البقايا الثقافية من الماضي إلى الحاضر² و تعمل كمحددات للفعل الاجتماعي لدى الأفراد ، و الرواسب عند " تاييلور " هي عمليات و عادات و أفكار و آراء استمرت بقوة العادة في المجتمع الجديد الذي يختلف عن المجتمع الذي نشأت فيه هذه الظواهر أصلا ، ومن ثم تبرهن هذه المخلفات القديمة علي أنها مصدر ثقافات جديدة³

يعد " باريتو " من الباحثين الذين إهتمو بمفهوم الرواسب ، و الذي إستعمله لتحليل و تفسير الفعل الاجتماعي الغير عقلاني و إعتبر مخلفات المكونات الثقافية و بقاياها هي الإطار المرجعي لكل فعل و سلوك غير عقلاني للأفراد داخل الأنساق الاجتماعية .

حيث يعرفها علي أنها المفهوم القاعدي و الجوهرية الذي يفسر به السلوك البشري الغير منطقي⁴

¹ - البستاني فؤاد أفرام و آخرون : منجد الطلاب ، دار الشروق ، بيروت ، ط22 ، 1978 ، ص 78 .

² - محمد عاطف غيث : قاموس علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية ، مصر ، 2006 ، ص 441 .

³ - المرجع نفسه ص 441

⁴ - بن عيسى محمد المهدي : ثقافة المؤسسة ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع ، كلية العلوم

الإنسانية و الاجتماعية بجامعة الجزائر ، 2005 ، ص 89

_ ومن أجل إزالة اللبس عن المفهوم و حصره في إطاره السوسولوجي يمكن إضافة تعريف آخر إلى التعريف الذي قدمه "باريتو" مفاده الرواسب هي الحالات الثابتة في العقل البشري توجد في كافة المجتمعات بالرغم من إن التعبير عنها يختلف من مجتمع إلى آخر¹

نستنتج من كل هذا ان لها بعد إجتماعي و ثقافي يأخذ خاصية الإكتساب و يرتبط بالمجتمع ، كما يختلف من مجتمع لآخر حسب طبيعة مكوناته الثقافية .

و مما سبق يمكن تعريف الرواسب إجرائيا على أنها امتداد و استمرار و بقاء المكونات الثقافية عبر مراحل زمنية من الماضي على الحاضر و تعمل كمحددات و موجّهات للفعل الاجتماعي داخل النسق الكلي للمجتمع

1 - 2 مفهوم الثقافة :

إهتم الكثير من المفكرين و العلماء بمفهوم الثقافة و قبل أن استهل في عرض التعاريف لمفهوم الثقافة سنحاول التعرف على معناها اللغوي ، فالثقافة لغة **culture** ترجع إلى كلمة **culture** اللاتينية ، و هي مأخوذة من الأصل الألماني **kulture** و تعني فلاحه الأرض و إخصابها² .
وفي اللغة العربية و كما جاء في معجم الوجيز ثقّف الشيء : أقام المعوج منه و سواه ، و الإنسان أدبه و هذبه ، و كلمة تنقّف تعلم و تهذب .

الثقافة هي : العلوم و المعارف و الفنون التي يطلب العلم بها و الحنق فيها³

- وفي معجم علم الاجتماع المعاصر تشير الثقافة إلى مجموعة رموز و تعاليم لأوجه غير جسمانية للإنسان مثل اللغة و العادات و السلوك الإنساني الذي يختلف عن باقي المخلوقات الأخرى¹

¹ - فريد دراج : الرواسب السوسيوثقافية و المواطنة التنظيمية في المؤسسة ، أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع المؤسسة ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، 2018 - 2019 ، ص 11 .

² - حسن عبد الحميد أحمد رشوان : الثقافة - دراسة في علم اجتماع الثقافي ، مؤسسة شباب الجامعة ، مصر ، الإسكندرية ، دط ، 2006 ، ص 05 .

³ - معجم الوجيز ص 95 .

هذا ما يخص المعنى اللغوي لثقافة إما التعاريف الاصطلاحية فقد تعددت التعاريف التي حاولت تحديد معنى الثقافة

_ لقد عرفها البريطاني " إدوارد بارنات تايلور" هي هذا الكل المركب الذي يشمل المعرفة و المعتقدات و الفن و الأخلاق و القانون و العادات و كل القدرات و العادات الأخرى التي يكتسبها الإنسان بوصفه عضوا في المجتمع " ² إن الثقافة بالنسبة لتايلور تعبر عن كلية حياة الإنسان الاجتماعية ، و كذلك فهي مكتسبة لا تأتي من الوراثة البيولوجية ، فهي مركبات الثقافية المكتسبة عن طريق التنشئة الاجتماعية

- كما يعرفها " بورديو" من خلال مصطلح الهابيتوس لتوضيح الآليات الاجتماعية التي تفسر مختلف أنماط الاستهلاك الثقافي فهي انساق من الاستعدادات المستدامة و القابلة لنقل ، إنها بني مبنية قابلة مسبقا للاشتغال بوصفها بني مبنية أي باعتبارها مبادئ مولودة و منظمة لممارسات و تمثلات يمكن لها موضوعيا أن تتأقلم مع هدفها " ³ و يذهب بورديو بتعريفه هذا إلى أن الهابيتوس يشتغل تجسيدا ماديا لذاكرة الاجتماعية

وعادل رالف لينتون **R. Linton** الثقافة بالوراثة الاجتماعية فهي في نظره طائفة استجابات مكتسبة يتميز بها مجتمع معين ⁴ و بتالي فالثقافة في محتوى ضمنى يظهر في مجموعة الاستجابات الناتجة من الوراثة الاجتماعية .

و يذهب **Herkowits** لتعريف الثقافة علي أنها بناء يصف الهيئة الإجمالية من المعتقدات و السلوك و المعرفة و المسموحات و القيم و الأهداف التي تجعل الناس يتخذون طريق الحياة ⁵

¹- معن خليل عمر : معجم علم الاجتماع المعاصر ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، الإصدار 2 ، ط1 ، 2006 ، ص 177 .

²- دنيس كوش : مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية ، ترجمة منير السعداني ، المنظمة العربية لترجمة ، بيروت ، ط1 ، 2007 ، ص 31 .

³- الرجع نفسه ص 142 .

⁴- حسين عبد الحميد أحمد رشوان : مرجع سابق ص 10 .

⁵- نعمة عباس الخفاجي : ثقافة المنظمة ، دار اليازوري العلمية لنشر و التوزيع ، عمان - الأردن ، دط ، د سنة ، ص 20 .

نتستنتج في الأخير انها محتوى ضمني يضم مجموعة من العناصر و المركبات الثقافية القابلة لنقل عن طريق التنشئة الإجتماعية وهي بذلك تجسيدا إجتماعيا لذاكرة الإجتماعية

ومن خلال ما تم عرضه من مفاهيم الثقافة نعرفها كمايلي :

"هي مجموعة القيم و القواعد و الافكار و كل مظاهر العادات الاجتماعية المكتسبة من النسق الكلي للمجتمع " .

1_3 الرواسب الثقافية :

- يقصد بالرواسب الثقافية استمرار بعض العادات و التقاليد من الماضي و يعتبر الاستخدام الأنثروبولوجي أكثر استخدام لهذا المفهوم فقد عرفها "وينك" أنها بقايا عصر سالف ما زالت موجودة في الثقافة المعاصرة¹ وهي تعني عند "تايلور" تلك العماليات الذهنية و الأفكار و العادات و أنماط السلوك و الآراء و المعتقدات القديمة التي كانت سائدة في المجتمع في وقت من الأوقات التي لا يزال المجتمع يحافظ عليها و يتمسك بها ، أن الانتقال المجتمع من حالته القديمة إلى حالة جديدة تختلف فيها الظروف كل الاختلاف كما كانت عليه في الحالة الأولى التي أدت في الأصل إلى ظهور تلك الأفكار و العادات و المعتقدات²

فيما يستعمل مصطلح الاستبقاء الثقافي في تناوله أحد أنواع الرواسب الثقافية و هي الرواسب الهامشية ، كما يرى "هيرسكوفيتس" "إن الشكل القديم للعناصر أو المركب الثقافي سيضل مستعملا حول منطقة³ تحوم منطقة الانتشار و ذلك في نفس الوقت الذي تتبنى في المنطقة الأصلية شكله الحديث⁴

هناك الكثير من البقايا الثقافية تحافظ علي استمرارها و امتدادها في المجتمع ، وحسب التعارف السابقة هناك رواسب تفقد دورها في المجتمع و هناك من تظل تعمل و توجه و تحدد السلوك الإنساني في المجتمعات حيث تمتد بفعل خاصية الاكتساب كالتنشئة الاجتماعية أو عن طريق العادة¹

¹ - أيكه هولتكرانس : قاموس مصطلحات الأنثروبولوجيا و الفلكلور ، ترجمة محمد الجوهري و حسن الشامي ، دار

المعارف ، مصر ، ط1 ، 1972 ، ص 2015

² - المرجع السابق ص 215 .

⁴ فريد دراج : مرجع سابق ص 15.

- وعليه يمكن تحديد معني الرواسب الثقافية علي أنها بقايا مركبات ثقافية تتمثل في القيم و الأفكار و الاتجاهات و التي استمرت عبر الزمن في شكل تراث ثقافي له دور و تعمل كمحددات و موجبات للفعل أو السلوك التنظيمي للأفراد داخل النسق الكلي للمجتمع .

1 - 4 مفهوم المؤسسة :

إن المتصفح لتراث النظري الذي يتناول موضوع التنظيم سيجد زخما كبيرا من التعريفات التي حاول أصحابها إعطاء معني للمؤسسة

فالمؤسسة بمعني عام هي " وحدة اجتماعية تقام بطريقة مقصودة لتحقيق أهداف محددة و تتخذ طابعا بنائيا يلائم تحقيق هذه الأهداف"²

و يعرفها تالكوت بارسونز بأنها " نسق اجتماعي منظم ، انشأ من أجل تحقيق أهداف محدد"³ .

مما يعني إن المؤسسة ليست إطار قانوني و اقتصادي فقط بل هي كيان اجتماعي و ثقافي يحدث ضمنه مجموعة من التفاعلات الاجتماعية

- ويذهب رونوسان سوليو إلى ابعدها من هذا بكثير و يعتبر المؤسسة أنها كيان اجتماعي منتج للهويات الاجتماعية حيث يعرفها كما يلي " ذلك الوسط الاجتماعي الذي يكتسب فيه الفرد هوية اجتماعية، و هذه الهوية النابعة من ظروف الشغل هي عملية تعلم ثقافي تتجسد في أربعة أنماط ثقافية هي الالتحام و التفاوض ، الانسجام و الانكماش"⁴

و هذا يعني حسب تعريف سان سوليو أن المؤسسة كيان اجتماعي تعطي الفرد التابع لها صفة تعريفية تميزه عن باقي أفراد المجتمع الذي يعيش فيه .

¹ - المرجع نفسه ص 15 .

² - كمال بوقرة : المسألة الثقافية و علاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية ، دراسة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه ، علم إجتماع تنظيم و العمل ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، 2007 - 2008 ، ص 108 .

³ - بلقاسم سلاطينية و إسماعيل قيرة : التنظيم الحديث للمؤسسة التصور و المفهوم ، دار الفجر لنشر و التوزيع ، مصر ، 2008 ، ص 08 .

⁴ - لحبيب معمري : التنظيم في النظرية السوسولوجية ، دار منشورات ما بعد الحداثة ، فاس -المغرب ، ط1 ، 2009 ، ص ص 125 126 .

و هو ما أكده كلود دوبار فهو يرى أن المقابلة كمؤسسة هي " تنظيم اجتماعي و ليس فقط فضاء للإنتاج و العمل و كذلك فضاء لتلك العمليات الاجتماعية التي تساهم في بناء الهوية الاجتماعية للأفراد الذين ينتمون لتلك المقابلة"¹

فالمؤسسة تعد إطار قانوني و ثقافي يحوي عمليات إجتماعية يكتسب فيها الأفراد هوية إجتماعية و صبغة تعريفية تميزه عن باقي الأفراد

و بناءا علي ما سبق يمكن تعريف المؤسسة إجرائيا كمايلي : " هي نسق ثقافي منظم يحدث ضمنه مجموعة من التفاعلات الثقافية الناتجة عن مجموعة العلاقات الاجتماعية بين افراد التنظيم لها امتداد بالنسق الكلي (المجتمع) "

1 - 5 ثقافة المؤسسة :

لأهمية المفهوم في سوسيولوجيا المؤسسة تعددت التعاريف و لهذا حددنا منها مايلي :

- تعرف ثقافة المؤسسة علي أنها "منظومة من القيم و الأفعال و السلوكيات النمطية التي يقوم بها الأفراد العاملين فيها ، و هذه المنظومة حيوية و مستمرة و قابلة لنقل من المجتمع إلى آخر ، كما هي قابلة لتنتقل إلى الأفراد القادمين الجدد إلى المؤسسة بالإضافة إلى كونها معايير لتقدم و العمل"²

أما من الناحية السوسيولوجية " تعرف ثقافة المؤسسة بأنها " القيم و المعايير و أنماط الفعل التي تميز العلاقات الاجتماعية داخل التنظيم الرسمي"³

وبناءا علي ما سبق فتقافة المؤسسة تمثل مجموعة من المبادئ و الأفكار و القيم التي يتقاسمها الموظفون داخل المؤسسة و التي علي أساسها تبنى سلوكياتهم و تصرفاتهم و هي بذلك مجموعة من القيم المشتركة و المعتقدات و الأهداف التي تتحكم و تحدد السلوك التنظيمي لأعضاء المؤسسة و تعدل فيها حسب متطلباتها .

¹ - المرجع نفسه ص 134 .

² - سمير إبراهيم حسن : تمهيد في علم الاجتماع ، دار المسيرة لنشر و التوزيع ، عمان - الأردن ، ط 1 ، 2012 ، ص 216 217 .

³ - جوردن مارشال : موسوعة علم الاجتماع ، ترجمة محمد الجوهري و آخرون ، المجلس الأعلى للثقافة المشروع القومي للترجمة ، الجلد 1 ، ط 1 ، 2007 ، ص ص 513 514 .

- يذهب **keithdavis** و **Jah w New stowm** لتعريف ثقافة المؤسسة علي أنها " الأشياء التي تشكل من العقيدة و الفلسفة و القيم و المعتقدات و طرق التفكير و المعايير التي تجمع بين أفراد التنظيم"¹ فهي بمثابة الضمير الجمعي عند دوركايم وهذا ما ذهب إليه **Edger H,Schein** وفي نفس السياق عرفها " بأنها مستويات العميقة من القيم و المعتقدات التي يتشارك بها أعضاء التنظيم"² ،

نلاحظ من خلال المفهومين التي تم سردهما في الأخير إن استعمال صيغة الجمع بناء علي تعدد الثقافات الفرعية داخل النسق الثقافي الكلي داخل المؤسسة الواحدة و هذا حتما يدل علي ان المؤسسة كيان لتفاعلات الاجتماعية بين أعضاء التنظيم فتقافة المؤسسة هي بمثابة مركبات ثقافية مكتسبة من داخل التنظيم تحوي قيم و معايير و عادات و معارف تعمل علي توجيهه و تحديد سلوك الموظفين وفق الإطار المرجعي لها .

- وعليه فتقافة المؤسسة هي نظام من القيم و المعتقدات و التقاليد و الاتجاهات تنتج عن طريق تفاعل كل من الأفراد و التنظيم و تعمل كمحددات لسلوك داخل المؤسسة ، والتي تكونت من تفاعل ثقافة المؤسسة و الثقافات الواردة لها من المجتمع و باعتبارها نسق اجتماعي مفتوح .

- ومن خلال ما سبق و بعد تفكيك المفاهيم المكونة للمتغير المدروس الرواسب السوسيوثقافية يمكن تحديد تعريف مفاده أن الرواسب السوسيوثقافية هي تلك البقايا و العوالم و المخلفات الثقافية و التي تتميز بالجمود الثقافي داخل التركيبة الثقافية لمجموعة القيم و الأفكار و التقاليد التي تعمل علي تحديد و توجيه سلوك الأفراد في المؤسسة لتبقي شبه ثابتة تتميز كل تنظيم علي الآخر اكتسبت من خلال تفاعل الموروث الثقافي للمجتمع من النماذج التنظيمية لتسير المؤسسة .

2- الهوية التنظيمية :

لتحديد مفهوم الهوية لتنظيمية ينبغي أن نتطرق أولاً لمفهوم الهوية الثقافية و هذا الارتباط الوثيق بين كلا المفهومين و العلاقة التي تربطهما هي علاقة الجزء بالكل ، فالهوية التنظيمية للمؤسسة هي امتداد و استمرار للهوية الثقافية للمجتمع الذي تتواجد و تنشط فيه تلك المؤسسة باعتبارها نسق ثقافي مفتوح .

2 - 1 مفهوم الهوية :

¹ - محمد الصيرفي : التطور التنظيمي ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية - مصر ، دط ، 2007 ، ص 257 .

² - المرجع نفسه ص 257

يعد مفهوم الهوية من المفاهيم التي نالت في السنوات الأخيرة نصيباً وافراً من اهتمام الباحثين في حقل العلوم الاجتماعية ولا سيما في ميدان السوسيوولوجيا كونها محصلة التفاعلات المتنوعة بين الفرد و محيطه الاجتماعي .

إن مصطلح الهوية في اللغة الفرنسية مشتق من المصطلح اللاتيني Edem التي تطلق علي الاشياء و الكائنات المشابهة و المتماثلة تماما ، مع الإحتفاظ في نفس الوقت بالتمايز عن بعضها البعض¹

ولعل المفهوم اللغوي لمصطلح الهوية يرجع الجذر الإشتقاقي لكامة هوية من الضمير " هو " فقد تم وضعه ك إسم معرف ب ال ومعناه " الإتحاد بالذات " ، و يشير المفهوم إلى ما يكون به الشئ " هو هو " أي من حيث شخصه و تحققه في ذاته و تميزه عن غيره ، فهو وعاء الضمير الجمعي لاي تكتل بشري²

لقد عرفها ريجارد جنكز علي أنها " تصورنا حول من نحن ومن الآخرون ، و الهوية هي شئ قابل لنقاش و تأتي إثر التفاعل الإنساني "³ حيث أثبتت الدراسات بأن المجموعات المختلفة إذا ما واجهت نفس المواقف تكون ردود أفعالهم مختلفة باختلاف هوياتهم و مرجعياتهم الثقافية⁴

وعلي هذا الأساس تعد الهوية آلية و وسيلة مرجعية لتمايز بين الأفراد و المجتمعات حيث تمثل خصوصية ثقافية تميز المجتمع الواحد عن باقي المجتمعات الإنسانية

وفي نفس السياق تعرف الهوية علي أنها " مبدأ تلاحم يكمن لدى الفرد أو جماعة و هي تسمح لهم بالتمييز عن الآخرين و بالتعرف إلى أنفسهم و التعريف بها "¹

¹- إبتسام كوشي : المضامين الثقافية للمجالات الإجتماعية و علاقتها بتشكيل هوية البطالين ، رسالة ماجستير ، علم إجتماع ، جامعة قاصدي مرياح ، ورقلة ، 212 - 2013 ، ص 87 .

²- المرجع نفسه ص 87 .

³- هارلمس و هولبورن : سوسيوولوجيا الثقافة و الهوية ، ترجمة حاتم حميد محسن ، دار كيوان ، دمشق ، سوريا ، ط1 ، 2010 ، ص 93 .

⁴- صونية براهيمية : الهوية التنظيمية و آليات تفعيلها في المؤسسة ، مجلة العلوم الإجتماعية ، مجلد 15 ، العدد 27 ، 2018 ، ص 194 .

2 - 2 الهوية الثقافية :

إن مفهوم الهوية الثقافية مفهوم حديث في حقل العلوم الاجتماعية و قد شهد تعريفات و إعادة تأويلات عدة ، و قد كان للولايات المتحدة خلال فترة الخمسينات نصيبا وافرا للإحاطة بمسألة اندماج المهاجرين² تمثل الهوية الثقافية " تعزيز انتماء الأفراد داخل الجماعة من أجل تحقيق غايات مشتركة و ما يترتب علي ذلك من سلوكيات تتسم بالتجانس و التوافق الاجتماعي"³ فهي بذلك تمكن الفرد من أن يحدد لذاته موضعا ضمن النسق الاجتماعي

تمثل الهوية الخصوصية التي تميز جماعة بشرية عن غيرها : كالعيش المشترك ، العقيدة اللغة ، التاريخ و المصير المشترك ، و من هنا فإن الهوية تحمل دلالتها من المحددات الأساسية لثقافة الأمة ، التي عبر عنها مونتيسيكو بروح الأمة لأنها تمثل رمز وحدتها و إستمراريتها⁴ ، بناء علي ما سبق فإن مفهوم الهوية حسب هذا التعريف يتحدد وفق مرجعين هما :

- **الثقافة** : كونها تمكن الفرد من التكيف و الانسجام و التوافق داخل النسق الاجتماعي

- **الوطنية** : كونها أرضية مرجعية تشمل كل الصفات الجوهرية الثقافية للأمة و احد المدلولات الأساسية الممثلة لهوية شعب يعيش ضمن إطار جغرافي واحد .

وحسب ما أثبتته الدراسات السوسولوجية و الأنثروبولوجية إن الهوية الثقافية هي الشعور بالانتماء إلى جماعة أو مجتمع له من الخصائص و المميزات الثقافية و الاجتماعية التي تميزهم عن بقية الأفراد و المجتمعات و بذلك يصبحوا منسجمين و مندمجين تحت تأثير تلك الخصائص و المميزات⁵ .

¹- فيليب لايبورت ، تولرا و جان - بيار فارنييه : **إثنولوجيا أنثروبولوجيا** ، ترجمة مصباح الصمد، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ، بيروت - لبنان ، ط1 ، 2004 ، ص 370 .

²- صونية براهيمية المرجع السابق ، ص 194 .

³- فاطمة الزهراء سالم : **نحو هوية ثقافية عربية إسلامية** ، دار العام العربي ، القاهرة - مصر ، ط1 ، 2008 ، ص 78 .

⁴- خالد حامد : **الهوية و قضايا التنمية** ، دايوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2015 ، ص 65 .

⁵- صونية براهيمية : مرجع سابق ، ص 195 .

- وعليه فالهوية تشير إلى " مجموعة الخصائص الثقافية الجوهرية التي يتقاسمها و يشترك فيها معظم أفراد المجتمع وهي تشكل مرجعية و خصوصية ثقافية تميز المجتمع "

2 - 3 الهوية التنظيمية :

تعرف الهوية التنظيمية " بأنها ذلك العنصر المكون الذي يشير إلى السلوك الجمعي و الذي من خلاله يعبر أعضاء المنظمة من علاقتهم بخصائص المنظمة الأساسية و أبعادها كالقيم و المعتقدات و المبادئ و القيادة و ما يشكل معني أولئك الأعضاء"¹ و يذهب حريم حسن لتعريف الهوية التنظيمية من خلال بعد الانتماء للمؤسسة ككل و هو أهم رأس مل يمكن للمؤسسة استثماره لتحقيق أهدافها فهو بتالي تطابق أهداف الفرد مع أهداف المؤسسة و ضمان أعلى قدر من الاندماج داخل المؤسسة و استمراره للعمل فيها يرى حريم حسن إن الهوية التنظيمية " تتعلق بمدى انتماء العاملين للمنظمة ككل بدلا من الوحدات التي يعملون فيها أو مجال تخصصهم المهني"²

وفي هذا المجال يذكر Scott and Lone أن هوية الفرد ترتبط ارتباطا قويا بالهوية التنظيمية إذ يمكن أن يكون للهوية التنظيمية تأثير فعال في السلوك الفردي داخل العمل و خارجه ، يكمن مفهوم الهوية التنظيمية في الإجابة عن إستفسارات العاملين في المنظمة علي السؤال الذي يطرح نفسه من نحن كمنظمة"³

- يذهب هذا المفهوم هذا المفهوم إلى ترجمة الهوية التنظيمية و تعريفها من خلال بعد الولاء التنظيمي كمتغير فعال داخل المؤسسة لأهمية تأثيره علي سلوك الفرد داخل نسق المؤسسة فهو يعكس رغبة الموظف الشديدة للاستمرار كعضو داخل المؤسسة و استعداده لبذل مجهود عال و تبني أهداف المؤسسة و إستراتيجياتها و العمل علي تحقيقها مما ينعكس بشكل إيجابي علي فعالية المؤسسة .

¹- مراني حسان : الهوية المهنية الإجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية ، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع العمل ، كلية الأدب و العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، جامعة باجي مختار عنابة ، 2006-2007 ، ص 23 .

²- عبد اللطيف عبد اللطيف : دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية ، دراسة ميدانية علي أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية ، محفوظ جودة ، العدد 02 ، 2010 ، ص 129 .

³- المرجع السابق ، ص 129 .

وفي تعريف آخر للهوية التنظيمية " شعور الأفراد بتقدير المنظمة لمساهماتهم و إنجازاتهم ، مما يعزز شعورهم باحترام الذات و الفخر و الانتماء للمنظمة و الشعور بالتوحد و الاندماج معها ، مما يجعلهم أكثر استعدادا لبذل الجهد لتحقيق أهدافها "¹

- يذهب المفهوم السابق لتعريف للهوية التنظيمية من خلال شعور العامل داخل المؤسسة بدوره التنظيمي و إحساسه أنه عنصر فعال داخل نسق المؤسسة و كذلك فخر المؤسسة و تقديرها لإنجازاتهم و إبداعاتهم و بتالي ضمان ولاءهم و انتماءهم لها بصفة تلقائية .

في حين يذهب كلود دوبار إلى أن هوية المهنة هي نموذج الهوية الجماعية التي تفرض و جود جماعة يمكن ضمنها نقل طرائق الفعل و الإحساس و التفكير التي تمثل في الآن ذاته قيما جماعية الوعي الفخور و معالم شخصية مهنة في يد "²

- بمعنى إن الهوية المهنية تسمح بوجود الجماعات التي ينقل فيها أحاسيسه و طرق تفكيره و أفعاله مما يشكل إدراكه و وعيه بذاته و تصور معين حول دوره كفاعل اجتماعي .

و بناء علي ما سبق نعرف الهوية التنظيمية كتالي :

- " تشير إلى درجة الانتماء و ولاء العاملين إلى التنظيم أو المؤسسة ككل و كذلك التزامهم بقيم النسق و إحساسهم بدورهم التنظيمي و بذلك فهي درجة تعريف العاملين بأنفسهم من خلال التنظيم " .

المقاربة النظرية :

يتمحور موضوع دراستنا حول مسألة مركزية في الدراسات السوسيولوجية والمتمثلة في العلاقة بين ما هو اجتماعي و الفرد ، و بين البني و ممارسات ، و تماشيا مع تناول السوسيولوجي لموضوع الدراسة فإننا سنعتمد علي الاقتراب الوظيفي فهو أكثر قدرة علي تزويدنا بتحليل مناسب لفهم مسألة الرواسب السوسيوثقافية و الهوية التنظيمية فلقد اعتمدنا علي تحليلات باريتو لرواسب كونها موجه و محدد ثقافي لسلوك العاملين داخل المؤسسات و كذلك تحليل بارسونز كون المؤسسة نسق اجتماعي مفتوح و جزء لا

¹- سوزان فؤاد السيد بكر : دراسة الاتجاهات نحو أساليب إدارة الانطباع و أثرها علي الهوية التنظيمية بين العاملين الإداريين في جامعة الأزهر ، المجلة العربية للإدارة ، المجلد 38 ، العدد 02 ، يونيو (حزيران) ، 2018 ، ص 174 .
²- بغامي كتيبة و بن تركي أسماء : سوسيولوجيا بنية المؤسسة الجزائرية ودورها في صياغة التمثلات و بناء الهويات المهنية ، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، جامعة باتنة ، المجلد 20 ، العدد 02 ، ديسمبر ، 2009 ، ص 423 .

يتجزأ من النسق الكلي (المجتمع) و كذلك تحليل مرتون لفهم تأثير الثقافة المكرسة داخل المؤسسة علي الأداء العام للموظفين و الخلل الوظيفي الذي تسببه تكريس البيروقراطية ، و بناء علي النقاط السابقة نرجع علي مسألة الهوية التنظيمية في الإدارة المحلية .

1 - فلفيدو باريتو :

ينطلق من مسلمة فلسفية و اجتماعية مفادها إن الإنسان ليس كائنا عقلانيا ،بل هو كائن لا عقلاني بمعنى إن جل أفعاله غير عقلانية و غير منطقية لأنها مرتبطة بالغرائز و المشاعر و العواطف و بتالي فهي أفعال تتحكم فيها الرواسب بشكل أساسي¹

يميز باريتو في تحليلاته بين الأفعال العقلانية القائمة علي التوجيه العقلي و المنطقي و الأفعال الغير عقلانية القائمة علي الإثارة العاطفية و الوجدانية ن و هذا يعني أن معظم الأفعال الإنسانية ذات طبيعة اجتماعية تخضع لقوة الإيديولوجيات و المعتقدات الاجتماعية المختلفة التي يتشربها الفرد منذ طفولته عن طريق التنشئة الاجتماعية و يسمى هذا بالرواسب و المشتقات² وهي الإطار المرجعي المحدد و الموجه لسلوك الأفراد .

و الرواسب حسب باريتو 6 أصناف هي :³

- رواسب الربط و التوليف : إقامة علاقات منطقية بين الأفكار و الأشياء

- رواسب المحافظة علي التجمعات و الارتباطات : بالحفاظ علي ماتم بناؤه و تشكيله و تأسيسه بغية تحقيق التوازن و الحفاظ على النظام العام .

- رواسب الحاجة إلى التعبير علي المشاعر : تكون إما بطريقة فردية (رومانسية) أو بطريقة جماعية (الطقوس و العادات و الأعراف) .

- رواسب النزعة إلى الاجتماع : تعبر عن ميل الفرد إلى الجماعة بغية الاندماج فيها فكرا و شعورا و فعلا.

¹ - جميل حمداوي : أسس علم الاجتماع ، شبكة الألوكة ، ط1 ، 2015 ، ص 174 .

² - المرجع نفسه ، ص 177 .

³ - سمير نعيم أحمد : النظرية في علم الاجتماع ، دار الهاني للطباعة و النشر ، دط ، 2006 ، ص ص 136 137 .

- **رواسب التكامل الذاتي الشخصي** : ترتبط بميل الفرد إلى المحافظة علي الذات الشخصية و تحقيق التكامل الوجداني و الهوياتي .

- **رواسب الجنس** : ترتبط بمعايير السلوك الجنسي و قواعده الثقافية .

2 - **تالكوت بارسونز** :

- انطلق بارسونز في تحليلاته من تصور التنظيم بوصفه نسقا اجتماعيا يتألف من أنساق فرعية مختلفة كالجماعات و الأقسام و الإدارات ، و إن هذا التنظيم يعد بدوره نسقا فرعيا يدخل في إطار نسق اجتماعي أكبر و أشمل كالمجتمع ، ثم حلل التنظيم بعد ذلك من وجه نظر ثقافية نظامية ، فلقد أوضح بارسونز إن القيم السائدة في التنظيم هي التي تمنح أهداف التنظيم طابعا شرعيا¹ و هذا ما يؤكد إسهام النسق التنظيمي في تحقيق المتطلبات الوظيفية التي يسعى النسق الكلي غلي تحقيقها و هذا يفرض انسجام القيم التنظيمية مع قيم المجتمع .

- و يذهب بارسونز إلى إن هناك أربعة متطلبات وظيفية أساسية يتعين علي كل نسق أن يوجهها إذا ما أراد البقاء هي :²

- **الموائمة في التنظيم** : يتمثل في حشد الموارد التنظيمية من اجل تحقيق أهداف التنظيم و من الواضح ان نجاح تحقيق الأهداف يتوفر علي ملائمة الوسائل للغايات .

- **تحقيق الأهداف** : يتمثل في حشد الموارد التنظيمية من اجل تحقيق أهداف التنظيم و من الواضح ان نجاح تحقيق الأهداف يتوقف علي ملائمة الوسائل للغايات .

- **التكامل** : يشير إلى العلاقات بين الوحدات التي تضمن أعلى قدر من التضامن و التمسك بين الأنساق الفرعية .

- **الكمون** : يتحقق هذا الأخير عن طريق مطالب تدعيم النمط و هو تطابق الأدوار التي يؤديها الفرد في التنظيم و الأدوار التي يقوم بها في الجماعات الخارجية إما المطلب الثاني هو احتواء التوترات و إستعابها .

¹- السيد حسني : النظرية الإجتماعية و دراسة التنظيم ، دار المعارف ، القاهرة - مصر ، ط5 ، 1985 ، ص 73 .

²- المرجع نفسه ، ص ص 74 - 76 .

3- روبرت مرتون :

قدم نقد لنموذج الفيبيري لما تحمله من خلل وظيفي ، فالبيروقراطية بالنسبة لمرتون تحمل مغاني سلبية تتمثل في الشكلنة المعيقة للإبداع و الروتينية في العمل و العجز عن التكيف مع التحولات و التقادم في الكفايات و العلاقات اللاشخصية المميته و الانضباط الأعمى و تحول الوسائل غلى غايات¹

- وبالتالي كشف مرتون الجوانب الغير رشيدة في السلوك التنظيمي، و تحول تقنين السلوك وفق النموذج الفيبيري غلى معيق وظيفي ، كما أوضح إن الكفاية الإدارية قد تتحقق بالضرورة وفقا لطريقة التي حددها فيبير ، فهناك معوقات وظيفية تتمثل في النتائج الغير متوقعة للأفعال و بهذا يكون قد أشار غلى فكرة استبدال الأهداف .

- كما أشار مرتون في تصوره انظري للتنظيم إلى فكرة الوظائف الكامنة و الوظائف الظاهرة و لقد أشار إلى الصراع الناتج عن السلوك المقنن لأعضاء التنظيم كوظيفة كامنة يتحقق من خلالها الاستقرار التنظيمي² .

الدراسات السابقة :

ضمن الإستطلاع النظري المرتبط و حسب الإمكانيات المتوفرة لدى الباحثة تم تحديد أربعة دراسات سابقة ترتبط بالموضوع من خلال متغيراته .

1- الدراسات المتعلقة بالرواسب الثقافية :

1-1) دراسة بن عيسى محمد المهدي:³

- هي رسالة دكتوراه بعنوان : " ثقافة المؤسسة " دراسة ميدانية بالمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر (حالة أنابيب غاز " PIPE GAZ " غرداية) . أنجزها الطالب في عام 2004_2005 ، حيث أستهل في بناء إشكاليه يتحدث عن الصعوبات التي تعاني منها المؤسسة الصناعية في الجزائر ، و

¹- لحبيب معمرى : مرجع سابق ، ص 53 .

²- السيد حسني : مرجع سابق ، ص ص 82 83 .

³- بن عيسى محمد المهدي : ثقافة المؤسسة ، دراسة ميدانية بالمؤسسة الاقتصادية العمومية (حالة الأنابيب PIP GAZ غرداية) رسالة دكتوراه تخصص علم إجتماع ، جامعة الجزائر ، 2004-2005 .

التي تعيق تحقيق أهداف هذه المؤسسة ، و المتمثلة حسب الباحث في تحقيق التنمية و التقدم في المجتمع ككل .

و بعد عرض مطول في هذا الأمر خلص على طرح جملة من التساؤلات الرئيسية و التي عرضها في الشكل التالي :

- ما طبيعة الأطر و النماذج الثقافية المتبناة من طرف مختلف الفاعلين الاجتماعيين المتواجدين داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ، و تلعب دور الموجه لسلوكياتهم أو أفعالهم و تحدد مواقفهم المختلفة ؟

1- هل هذه السلوكيات و الأفعال الاجتماعية التي تتحكم بها هذه الأطر المرجعية و النماذج الثقافية متطابقة و متماشية مع مقتضيات العقلنة الاقتصادية التي تتطلبها هذه الأنواع من التنظيمات الاقتصادية المنتجة لتنمية و التقدم ؟

2- هل داخل المؤسسة محل الدراسة يوجد إطار مرجعي واحد أو نموذج ثقافي واحد يعبر عن كفاءة نسقها التسييري التنظيمي و قدرته على إنتاج و إعادة إنتاج التعاون و التضامن بين مختلف الفاعلين للمستوى الذي يضمن للمؤسسة أن تحقق أهدافها ؟

3- ما طبيعة التفاعل الذي يحكم مختلف الفاعلين سواء كانوا فرادا أو مجموعات ؟ هل هو صراع ، نزاع، تكامل ، و من اجل تحقيق أي غاية ؟

و للإجابة عن هذه التساؤلات وضع الباحث مجموعة من الافتراضات صاغها على النحو التالي :

- إن الأفعال و السلوكيات الاجتماعية التي تتم داخل المؤسسة من الطرف العمال بصفتهم فاعلين اجتماعيين غير مطابقة لدور التاريخي أو الوظيفي بسبب عدم النظرة للعامل على انه قيمة ثقافية تاريخية أو على الأقل ضرورة وظيفية مما أدى إلى أفعال تأطرها الإستراتيجيات الخاصة بأصحابها .

- إن القرارات التسييرية التي تنتجها الفئة القيادية داخل المؤسسة من أجل إنجاز هذه الأهداف الاقتصادية للمؤسسة أو التاريخية ، عجزت عن دمج هذه الإستراتيجيات الخاصة و ذلك بسبب التعامل مع التشكل البشري الموجود في المؤسسة على انه جمع بسيط من الأفراد ، تابعة للبناء التنظيمي و ليس تشكل إجتماعي نوعي قائم بذاته و منتج لثقافة خاصة و مستقلة على التنظيم الرسمي .

- غن التفاعلات التي تتم بين مختلف الفئات العمالية المكونة لمجتمع المؤسسة لا يوجد بينها التضامن المطلوب لخدمة مشروع تغييرى يتطابق و الأهداف التاريخية و الاقتصادية للمؤسسة .

يهدف الباحث من خلال دراسته إلى :

- القيام بتوصيف وتحديد النموذج الثقافي الموجه لسلوكيات الفاعلين الاجتماعيين داخل المؤسسة و الذي له معنى لديهم و يعتبر القوة المحركة و الموجهة لهم .

- البرهنة علي إن الأزمة التي تعيشها المؤسسة ليست إمكانات مادية متمثلة في نقص الأموال و العتاد بقدر ماهي أزمة معنوية ، تتمثل في غياب الإرادة الجماعية التي تتمثل في الدافعية و الموجبات القيمية بما يتناسب و طبيعة المؤسسة الاقتصادية .

- البرهنة علي أن الآليات التسييرية من طرق و مناهج و تقنيات التي تستعملها الفئة القيادية داخل المؤسسة تداخلت و اختلطت فيها الوسيلة بالهدف .

- البرهنة علي إن التفاعلات القائمة داخل المؤسسة عقيمة ، ليست منتجة للحضارة و التراكم الاقتصادي، و ليست حاملة في الوقت الراهن لقطيعة تاريخية .

اجري الباحث دراسته الميدانية بالمؤسسة العمومية المنتجة للأنابيب الناقلة للغاز الطبيعي المتواجدة بمدينة غرداية و المسماة بشركة **PIPE GAZ** وأعتد في دراسته علي المنهج العقلي الاستقرائي للواقع المدروس و استعمل أدوات مختلفة لجمع البيانات من الميدان المتمثلة في السجلات و الوثائق الإدارية ، الملاحظة بالمشاركة ، المقابلة ، و استمارة الاستبيان التي أعتدها كوسيلة أساسية في جمع المعطيات المتعلقة بعناصر الدراسة الميدانية .

1-2) دراسة العقبي الأزهر:¹

-بعنوان :القيم الاجتماعية و الثقافية المحلية و أثارها على السلوك التنظيمي للعاملين ، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة في علم اجتماع فرع علم اجتماع

¹- العقبي الأزهر :القيم الاجتماعية و الثقافية المحلية و أثارها على السلوك التنظيمي للعاملين ، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة في علم اجتماع فرع علم اجتماع التنمية سند 2008-2009 .

التمية سند 2008-2009 إشراف سفاري ميلود ، بكلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية بجامعة منتوري
قسنطينة

انطلاق الباحث من إشكالية مفادها : ما مدى تأثير القيم و المعايير الاجتماعية المحلية التي يؤمن
بها الأفراد العاملون على نمط التعاون والإشراف بينهم داخل المنظمة الصناعية سواء كان هؤلاء الأفراد
عمال فيما بينهم أو كانوا رؤساء و مرؤوسين ، وعن حجم هذا التأثير .

و للإجابة عن سؤال الإشكالية اعتمد الباحث على فرضية عامة و ثلاث فرضيات متفرعة ، و كانت
الفرضية العامة على النحو التالي :

تشكل عناصر البيئة الاجتماعية و الثقافية المحلية ، أساس التعاون و الإشراف السائدان بين العمال
داخل المصنع .

أن الفرضيات الفرعية فهي :

1/ تشكل المراكز الاجتماعية المنسوبة (الموروثة) التي يشغلها أعوان التنفيذ المحدد أساس للتعاون السائد
بينهم داخل المجتمع .

2/ تشكل الالتزامات الاجتماعية و الأخلاقية التي يحملها الرئيس اتجاه مرؤوسيه المحدد أساس الأسلوب
إشراف عليه .

3/ يعكس نمط التعاون و الإشراف السائدين داخل المصنع مراعاة العاملين للعادات و العرف في التنظيم
و العرف تنظيم علاقاتهم المهنية .

إعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي و المقارن في دراسته كما استخدم كل من الاستمارة و
المقابلة و الوثائق و الإحصائيات المتوفرة بالمؤسسة كأدوات لجمع البيانات .

وهدفت الدراسة إلى :

- تحديد العوامل و المتغيرات الواقعة خارج المنظمة و التي تحدد الإطار المجتمعي الذي يحيط بها و
يشكل بيئتها الخارجية .

- تحليل ما تحدته البيئتان الاجتماعية و الثقافية بوصفهما بيئتان فرعيتان من البيئة الخارجية من تأثيرات على سلوك العاملين داخل المنظمة .

- بيان الدور الذي تلعبه القيم و المعايير الاجتماعية المحلية في بروز أنماط معينة من التعاون و الإشراف داخل المنظمة الصناعية الجزائرية .

وفيما يخص النتائج المتحصل عليها كانت كالتالي :

- إن العلاقات غير رسمية تميل في تشكيلها إلى مراعاة التجانس في الخصائص و الظروف الإجتماعية.

- للقيم الاجتماعية المحلية تأثير إلى حد بعيد على تصرفات الرؤساء و نمط تعاملهم مع مرؤوسيه .

- إن مظاهر الصداقة والعلاقات الغير رسمية بين مختلف الفئات المهنية ، تحدد علاقات رسمية ، و إنما تعكس سيطرة الضوابط الاجتماعي غير الرسمية كالعادات و العرف على سلوك العاملين.

2 - 2 الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير الهوية التنظيمية :

2-1 الدراسات العربية :

2-1-2 : دراسة نجوى عبدالله الطبلابي¹:

تحت عنوان تأثير "الإختلافات الثقافية على فعالية فريق الإدارة العليا للمنظمات متعددة الجنسيات في مصر 2007

إنطلقت الباحثة في درستها هذه من إشكالية : إن أهم ما يميز عمل المنظمات متعددة الجنسيات هو إمتداد نشاطها خارج حدود بلادها الأصلية ، و إنتشارها في العديد من دول العالم ، و كذلك ينطبق نفس الوضع على قوى العمل في هذه المنظمات ، حيث نسبة كبيرة منها تعيش خارج حدود أوطانها، و على هذا يمكن القول أن البيئة الدولية بمتغيراتها الكثيرة و تحدياتها المتعددة هي بيئة الأعمال الأساسية للمنظمات متعددة الجنسيات الأمر الذي يتطلب إدارة هذه المنظمات بمستوى عالي من الكفاءة الفعالية و

¹- نجوى عبد الله الطبلابي : تأثير الإختلافات الثقافية على فعالية فريق الإدارة العليا للمنظمات متعددة الجنسيات ، دراسة ميدانية بالمنظمات متعددة الجنسيات ، مصر ، 2007 .

الإطار التصوري و المفاهيمي

من أهم التحديات التي لها تأثير كبير على أداء المنظمة هو تباين إختلاف البيئات الثقافية التي تعمل و تتعامل معها المنظمة .

في ضوء العرض السابق تطرح الدراسة مجموعة التساؤلات التالية :

1- ما طبيعة العلاقة بين الإختلافات الثقافية و فعالية فريق الإدارة متعددة الثقافات ؟

2- ما طبيعة العلاقة بين المتغيرات الوسيطة التالية :

- درجة الوعي الثقافي .

- مستوى القبول الثقافي .

- القدرة على التكيف .

3- هل لهذه المتغيرات الوسيطة سابقة الذكر تأثير جوهري على فعالية فريق الإدارة المتعدد الثقافات ؟

فروض الدراسة :

1- لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الإختلافات الثقافية الموجدة بين أعضاء فريق

الإدارة العليا متعددة الثقافات بالمنظمات متعددة الجنسيات في مصر ، و بين فعالية هذا الفريق .

2- لا توجد علاقة إرتباط موجبة جوهريّة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الوسيطة التالية :

- درجة الوعي الثقافي

- مستوى القبول الثقافي

- القدرة على القبول الثقافي

و بين فعالية فرق الإدارة العلية بالمنظمات متعددة الجنسيات بمصر

3- لا يوجد تأثير إيجابي جوهري للمتغيرات الوسيطة التالية :

- درجة الوعي الثقافي

- مستوى القبول الثقافي

- القدرة على القبول الثقافي

على فعالية فريق الإدارة العليا بنظمت متعددة الجنسيات في مصر .

تم الإعتماد على المنهج الوصفي و المقارن وتم إختيار عينة عشوائية طبقية يقدر حجمها ب 25% من حجم مجتمع البحث و بالتالي إختيار 37 منظمة من أصل 147 و قد تم توزيع الإستبيان على مفردات قطاعات صناعية مختلفة .

نتائج الدراسة :

توصلت الباحثة إلى النتائج التالية :

1- أظهرت نتائج الدراسة الحالية أنه لا توجد علاقة معنوية ذو دلالة إحصائية بين الإختلافات الثقافية و فعالية فريق الإدارة العليا متعددة الثقافات

2- توصلت الدراسة إلى أنه لا توجد علاقة سببية بين الإختلافات الثقافية و بين فعالية فريق الإدارة العليا متعددة الثقافات .

2 - 1 - 1 دراسة عبد اللطيف عبد اللطيف و محفوظ جودة:¹

- دراسة تحت عنوان " دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية " .

تواجه الجامعات الخاصة في الأردن عموماً درجات متفاوتة من ظروف عدم التأكد في مجال البيئة المحيطة بها كالبيئة الاقتصادية و الإجتماعية ، و التكنولوجية و المنافسة و تعليمات وزارة التعليم العالي و البحث العلمي و هيئة الاعتماد ، و الجامعات الخاصة في الأردن واجهت تبعات التغيير الذي يحدث في البيئة و مشاكل عدم التأكد فيها ، مما اثر في تكوين هويتها و ثقافتها التنظيمية و عليه طرحا الباحثان التساؤلات التالية :

- ما دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية في الجامعات الخاصة الأردنية ؟

¹ - عبد اللطيف عبد اللطيف و محفوظ جودة : دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية ، دراسة ميدانية بالجامعات الخاصة بالأردن ، المجلد 26 ، العدد 02 ، 2010 .

- ما مجالات الأكثر أهمية للهوية التنظيمية في الجامعات الخاصة الأردنية ؟

- تحديد اثر للعوامل الشخصية كالجنس و العمر و الرتبة الأكاديمية و مدة العمل في الجامعات الخاصة بالأردن في الهوية التنظيمية ؟

فرضيات الدراسة :

1 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الخاصة بالأردن إزاء الهوية التنظيمية .

2 - ليس لنموذج الخطي لأبعاد الثقافة التنظيمية (التعاون و الابتكار و الالتزام و الفعالية) قدرة تنبؤية تمكن من تقييم دور الثقافة التنظيمية في قوة الهوية التنظيمية و ذلك في الجامعات الأردنية الخاصة .

3 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات افراد العينة إزاء الهوية التنظيمية ترجع إلى العوامل الشخصية (الجنس و العمر و الرتبة الأكاديمية و مدة العمل في الجامعات الخاصة) .

إختار الباحثان 4 جامعات كعينة عشوائية ، اعتمدت المنهج الوصفي و المقارن و علي عدة أدوات لجمع البيانات منها الملاحظة و الاستبيان وزعت بعد ذلك 280 استمارة علي أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات الأربع و قد استرجع 226 استبيان

و عليه توصلت الدراسة لعدة نتائج هي :

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة إزاء الهوية التنظيمية ترجع إلى العوامل الشخصية المتعلقة بالجنس و العمر .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الأفراد إزاء الهوية التنظيمية ترجع إلى عوامل شخصية متعلقة بالرتبة المهنية .

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات افراد العينة إزاء الهوية التنظيمية ترجع إلى مدة العمل في الجامعات الخاصة ، إذ تبين انه كلما زادت مدة العمل في الجامعات الخاصة كل ما ترسخت الهوية التنظيمية بشكل أعمق .

التعقيب علي دراسات السابقة :

بناء على البحوث و الدراسات التي تم عرضها يمكن القول أنه رغم ثراء أدبياتها التي تناولت كل متغير من متغيرات الدراسة علي حدى ، إلا أن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت تأثير الرواسب السوسيوثقافية علي لهوية التنظيمية في الإدارات المحلية فكل الدراسات السابقة المتناولة تم إجراؤها إما في المؤسسات التعليمية أو المؤسسة الصناعية ، وكذلك كيفية تناول متغير الهوية التنظيمية حيث ركزت علي العوامل الثقافية للبيئة الخارجية و تأثيرها علي الأداء مثل دراسة **لزهر العقبي** أو المحددات الإجتماعية لتمثلات العمال حول ثقافة مؤسسة وهو ما درسه **بن عيسى محمد المهدي** في دراسته **ثقافة المؤسسة اما عبد اللطيف عبد اللطيف و محفوظ جوده** ذهب لدراسة الثقافة التنظيمية كعامل لتنبؤ بقوة الهوية في حين دراستنا تذهب لدراسة ثقافة المؤسسة و إمتداد ثقافة المجتمع كراسب مكرس داخل المؤسسة الجزائرية يعمل كمعيق وظيفي يقف امام تحقيق الاندماج و بناء هوية تنظيمية قوية ، كما تختلف الدراسات السابقة عن دراستنا الحالية التي تدرس فئة المتعاقدين في ظل برامج الادمج المهني بينما الدراسات السابقة ركزت علي العمال الدائمين

كما يكمن الاختلاف في عينة الدراسة حيث اعتمدت اسلوب الحصر الشامل بينما بقية الدراسات المتناولة إما عينة عشوائية طبقية مثل دراسة **نجوي عبد الله الطبلوي** أو عينة عشوائية بسيطة مثل دراسة **عبد اللطيف عبد اللطيف و محفوظ جوده** .

- من خلال الدراسات يمكن ان تستفيد الدراسة الراهنة من الكثير من المعلومات حول تأثير ثقافة المؤسسة و ثقافة المجتمع في تشكيل الهوية التنظيمية و إعطاء تصور لبناء و تحليل متغيرات الدراسة ، و الاستفادة كذلك منها في أدوات جمع البيانات و إختيار منهج الدراسة و التحليل بواسطتها الجداول الإحصائية و إستخلاص النتائج .

الإطار النظري

للدراسة

الفصل الأول: الرواسب السوسيوثقافية

خطة الفصل:

الرواسب السوسيوثقافية :

أولا :خصائص و مستويات الرواسب الثقافية

(1) خصائص الرواسب الثقافية

(2) مستويات الرواسب الثقافية

ثانيا : مكونات الرواسب الثقافية

(1) رواسب ثقافية مادية

(2) رواسب ثقافية غير مادية

ثالثا : مصادر الرواسب الثقافية

(1) المصادر الداخلية للبقايا السوسيوثقافية

(2) المصادر الخارجية لرواسب الثقافة

رابعا : أنواع رواسب الثقافة لثقافة المؤسسة

(1) ثقافة قوية

(2) ثقافة ضعيفة

(3) ثقافة متطورة

خامسا : الإقتراب النظري لرواسب السوسيوثقافية

(1) الرواسب كمحددات لسلوك عند فالفريدو باريتو

(2) التعلم الوظيفي عند روبرت مرتون

(3) ظاهرة الروتين عند ميشال كروزي

أولاً : خصائص و مستويات الرواسب الثقافية :

1) خصائص الرواسب الثقافية :

بما أن الرواسب هي نتيجة لعوامل أنتجت الثقافة فهذه الأخيرة ستعطي لرواسب نفس خصائصها ، وعليه تتحدد خصائص الرواسب الثقافية علي النحو التالي :

- **الرواسب الثقافية إنسانية و اجتماعية :** تأخذ الرواسب الثقافية طابعين ، طابع الإنساني لأنها من صنع الإنسان و تأخذ طابع الاجتماعي لأنها نتاج المجتمع ، فالرواسب الثقافية تنشأ عن الحياة الاجتماعية البشرية ، من خلال سعي الإنسان للابتكار سبل التكيف مع الظروف البيئية الجديدة و محاولة التحكم بالظروف المحيطة به¹.
- **استمرارية :** تتميز الرواسب بظاهرة الاستمرارية ، فالأنساق الثقافية و الملامح خاصة العادات والتقاليد و الخرافات و الأساطير و القيم تتمتع بالقدرة علي الانتقال عبر الزمن و تستطيع الاحتفاظ بكيانها لعدة أجيال ، و حتي إذا ما تعرض المجتمع او التنظيم للتغير المفاجئ أو تدريجي إلا أنها تتمكن من البقاء و الاستمرار و الترسيب داخل الأنساق²
- **تراكمية :** يترتب عن رسوب الثقافة استمرارها و تراكم سماتها ، و لتعدد و تشابك العناصر الثقافية المكونة لها ، و انتقال الأنماط الثقافية من الأوساط الاجتماعية المختلفة ، و تختلف الطريقة التي تتراكم بها خاصية ثقافية معينة عن الطرق التي تتراكم بها خاصية ثقافية أخرى ، فاللغة مثلا أو الخرافة تتراكم بطريقة مختلفة عن خاصية التقنية ، و القيم التنظيمية تتراكم بطريقة مختلفة عن تراكم أدوات الإنتاج ، بمعنى ان الطبيعة التراكمية للثقافة تلاحظ بوضوح في العناصر المادية أكثر منها في العناصر المعنوية للثقافة³
- **مكتسبة :** تعتبر الرواسب لثقافية خاصة مكتسبة حيث تكتسب من خلال التفاعل و الإحتكاك بين الأفراد إما في المحيط الخارجي أو في بيئة العمل حيث تصبح جزء من سلوكه و محدد له .

¹ - بلعربي حنان : المؤسسة العمومية بين التنظيم العقلاني و الخلل الوظيفي ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، تخصص منظمات و مناجمت ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة الجزائر 02 - أبو قاسم سعد الله - ، 2016- 2017 ، ص 88

² - حسين عبد الحميد أحمد رشوان : الثقافة دراسة في علم الاجتماع الثقافي ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، مصر ، دط ، 2006 ، ص 52

³ - فريد دراج : الرواسب السوسيوثقافية و المواطنة التنظيمية ، مرجع سابق ص 48

(2) مستويات الرواسب الثقافية :

يمكن تحديد مستويات الرواسب الثقافية وفق لاعتبارين ، الأول ضيق النطاق والثاني واسع النطاق تتحدد وفق الرواسب الموجودة داخل التنظيم و خارجه، يمكن تصنيفها كآتي :

الاعتبار الأول : نحدد وفق هذا المستوي الرواسب الثقافية الموجودة علي مستوى نسق المؤسسة ، ووفقا لهذا الاعتبار يمكن تصنيف مايلي :

- **رواسب الثقافات الفرعية و ثقافة المجموعات** :يتحدث عنها **edger** بأنها تلك الثقافات التي تخص مجموعة الأعضاء الذين يتشاركون في العقيدة و طريقة التفكير و غير ذلك ولهم سمة مميزة عن ثقافة التنظيم التي يتعاملون معها .
- **رواسب ثقافية علي مستوى المنظمة** : والتي تمثل الأنماط السلوكية للتنظيم ، وكذا الرواسب الثقافية الخاصة بالعاملين و الإحتكاك الدائم بين أعضاء التنظيم ، إضافة إلي قواعد المنظمة و التي تخلق نوع من التجانس و الوحدة في نمط التفكير .
- فالتنظيمات بصيفة عامة تمتلك ثقافة مهيمنة تعبر عن القيم التي تؤمن بها غالبية الأعضاء و تتحدد حسب الإدارات و التقسيمات الجغرافية و العرقية أو القومية .
- **رواسب ثقافة الوظيفة** : ان الرواسب الثقافية الخاصة بالمؤسسة تتحدد ابعادها و اطرها داخل المنظمة و لها صفة الإستمرار ، لكن الرواسب الثقافية المرتبطة بالنشاط و الوظيفة مختلفة فهي متغيرة و متطورة و متوقفة علي نوع الوظيفة

الاعتبار الثاني : يأخذ هذا الاعتبار الثقافات الموجودة خارج التنظيم و يمكن تحديد الرواسب الثقافية التالية :

- **الرواسب الثقافية المرتبطة بالثقافة الوطنية** : ان الرواسب الثقافية التي تتميز بها مجتمع عن الآخر ، تلعب دورا هاما في دفع كل منظمة إلي تبني أشكال هيكلية و طرق تنظيمية تتماشى مع مجمل أنماط السلوكيات المكتسبة و الخاصة بالبلد المعني ، وذلك وفق نموذج ثقافي ضمني¹ ،

¹ طاهر محمد منصور الغابي و وائل محمد إدريس ، الإدارة الإستراتيجية ، دار وائل لنشر ، الاردن ، 2007 ، ص 296

أي ان لها اثر كبير في تحديد آليات الدمج الداخلي و التأقلم الخارجي الذي تتبناه كل منظمة في تفاعلها مع الثقافة الخارجية التي تميز المجتمع الذي تتواجد فيه¹ ، فالمؤسسة ماهي الا إمتداد لثقافة المجتمع

- الرواسب الثقافية المرتبطة بالثقافة الجهوية : أن المتغيرات الثقافية الراسبة في المحيط الخارجي لتنظيم و التي تميز منطقة جهوية معينة لها تأثير علي النسق الداخلي للمؤسسة لها تأثير علي الثقافات الموجودة فيه

ثانيا: مكونات الرواسب الثقافية :تتكون الرواسب الثقافية من عدة مكونات أنتجتها الثقافة التي أخذت طابع الرسوب و شبه الثبات في عناصرها حيث تنقسم مكونات الرواسب الثقافية كالآتي :

1) المكونات المادية للرواسب الثقافية : وتتمثل في العناصر المادية الراسبة التي أنتجتها الثقافة .

- الرموز : و تشمل الإشارات و الألقاب و حتي اللغة الخاصة ، و هي بمثابة وسائل مختصرة حيث يمثل الرمز علاقة خاصة بمعلومة تتعلق بالنظام الثقافي كمنط اللباس ، المكافئات و العلاقات التي تميز نظام المشاركة في النشاط الرمزي للمؤسسة² ، حيث تظهر أرموز في النظام الخارجي للمؤسسة و كذلك في الأثاث و الظروف الفيزيقية و لباس الموظفين
- الطقوس والشعائر : ان الرموز تولد الطقوس بشكل يجعلها تحقق : تطوير الشعور بالانتماء للمؤسسة ، إعطاء أهمية للأحداث التي تحمل القيم الأساسية تثبيت و بقاء الثقافة و ذلك لتفادي التقلبات الناتجة عن تقلبات الأنماط ،

تخص الطقوس حجم معين من الأفعال اليومية وهو ما يجعل أغلب النشاطات اليومية يمكن أن تكون شعائرية ، كل من طريقة الكلام و الكتابة و كيفية مقاطعة محادثة و مناداة الأفراد وكذا طريقة تحضير و تسيير الاجتماعات كلها عناصر بإمكانها أن تقنن اكتساب قيمة شعائرية ، و تعتبر كعمود ممتاز في تثبيت الثقافة و ترسيخها³ .

¹ فريد دراج : الرواسب السوسيوثقافية و المواطنة التنظيمية في المؤسسة ، مرجع سابق ، ص 49

² بن يمينة سعيد : ثقافة المؤسسة الجزائرية ، مجلة منتدى الأستاذ ، المدرسة العليا للأساتذة في الأدب و العلوم الإنسانية

، قسنطينة ، الجزائر ، ص 86

³ المرجع نفسه ، ص 87

(2) المكونات الغير مادية للرواسب الثقافية : وتعتبر اللاماديات من أهم أركان الثقافة الراقبة ، و يقصد بها ضمنية المظهر وهي مكونات الغير ملموسة التي رسبت في أذهان أفراد التنظيم أو خارجه وهي ناتجة عن الثقافات الفرعية الموجودة في المحيط الثقافي للتنظيم و هي كالآتي :

- **المعتقدات التنظيمية :** وهي عبارة عن "أفكار مشتركة حول طبيعة العمل و الحياة الاجتماعية في البيئة و كيفية إنجاز العمل و المهام التنظيمية"¹ ومن هذه المعتقدات أهمية المشاركة في صنع القرارات ، المساهمة في العمل الجماعي و أثرها في تنمية و ترسيخ ثقافة المؤسسة في أذهان العاملين حيث تعمل كمحددات و موجهاً سلوك الأفراد داخل المنظمة .
- **الأساطير:** وهي عرض للوقائع أو الأحداث التاريخية في حياة المؤسسة و التي تنقل و تدعم القيم و العادات و الأعراف الثقافية .
- **القيم :** وهي من أهم مكونات الرواسب الثقافية حيث تمثل الإطار المرجعي الأول لتوجيه سلوك العاملين "فالقيم هي المعتقدات التي يعتقد أصحابها بقيمتها و يلتزمون بمضامينها في تحديد السلوك المقبول و المرفوض و الصواب و الخطأ و تتصف بثبات نسبي حيث أنها فئات راسخة في أغلب الأحيان"²
- **النظرة للعمل :** أصبح مفهوم العمل في المجتمع الجزائري يكمن في جوانبه المادية فقط و هذا لا ينعكس سلباً علي الأداء فقط و إنما يكون عائق لتطوير و التنمية لأن الفرد لا يفكر في العمل المبدع بقدر ما يفكر في الجوانب المادية التي تعود عليه و بالتالي العمل المهم بالنسبة له هو العمل ذو النفع المادي لا أكثر حيث صرح الباحث "جمال غريد" أنه من نتائج هذه الوظيفة ان العمال يدخلون في المصنع في علاقات أداتية يتم بموجبها التبادل فالعمال يقدمون نصيباً من وقتهم مقابل مبلغ مالي معين³ ، وهذا ما صرح به عمال ما قبل التشغيل أثناء المقابلات التي أجرتها الباحثة فأسباب استهتارهم و تهاونهم في العمل هو ضعف الأجر المادي (نخلص شويبا

¹ أحمد علماوي ، أمر عزوي : الثقافة التنظيمية مدخل تطبيق إدارة الجودة الشاملة في منظمات الأعمال ، الملتي الوطني حول إدارة الجودة الشاملة و تنمية أداء المؤسسة يومي 14/13 / ديسمبر 2010 ، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير ، جامعة الطاهر مولاي ، سعيدة ، الجزائر ، ص 6

² محمد حسن محمد حمادات : السلوك التنظيمي و التحديات المستقلة في المؤسسات التربوية، دار حامد لنشر و

التوزيع ، الأردن ، ط1 ، 2008 ، ص 123

³ محمد بشير : علماء اجتماع التنظيمات و العمل في الجزائر الرعيل الأول ، دار الكونز للإنتاج و النشر و التوزيع ، دط ، الجزائر ، 2008 ، ص ص 60 61 .

نخدم شويا) ، و ما نلاحظه عمليا أنه يوجد تناقض بين ما يحمله العامل كقيمة في ذهنه و ما نلاحظه في المؤسسة ، فالعامل يقدر العمل و يمجده من جهة و يستهتر و يتهاون من جهة أخرى حيث بقيت قيمة العمل فقط علي مستوي التجريد .

● **قيمة الوقت :** إن العمل لا يقل أهمية عن قيمة العمل باعتبارهما يكملان بعضهما البعض إضافة إلي كون ان مفتاح المجتمع الحداثي هو الساعة ، فالفرق بين الدول المتقدمة و المتخلفة يكمن في نظرة كل منها إلي الوقت و الحرص علي الانضباط في المواعيد ، من أسباب نجاح إستراتيجية اليابان في تسيير مؤسساتها هو الثقافة اليابانية التي تتميز بتقديس الوقت و دقة المواعيد .

● **النظرة للمرأة العاملة :** يقول الباحث "علي الكنز" في كل 24 ساعة تقطع المرأة العاملة الجزائرية 14 قرن من الزمن ما بين مقر السكن و مكان العمل فيرجع المحيط الاجتماعي إلي القرن 7 أما المؤسسة الصناعية القرن 21 و حتي في حالة توافر فكر حداثي فهو في الغالب داعم للفكرة مدام خارج نسق القرابة . "

تلك كانت بعض القيم المشكلة للمحيط الثقافي و الاجتماعي لكن المهم في بحثنا هو رسوب القيم و ثباتها و عملها كموجهات ثقافية لسلوك العامل داخل نسق المؤسسة رغم اختلاف الحقبة الزمنية و الإطار المكاني لها .

و مشكلة رسوب الثقافة السلبية التي يحملها العامل و يتمسك بها و تأثيرها علي هويته التنظيمية في الإدارات المحلية جعل منها مشكلة تستدعي التحليل و المناقشة و خاصة عندما ترسب هذه القيم بشكل متناقض بين الثقافات الفرعية و متطلبات الثقافة التنظيمية الرسمية .

ثالثا : مصادر الرواسب الثقافية :

(1 المصادر الداخلية : عند الحديث عن المصادر الداخلية للرواسب الثقافية فإننا نتحدث عن مصادر ثقافة المؤسسة الراسبة ، أي ثقافة المؤسسة الخاصة بها و النابعة من داخلها و كذا مصادر الرواسب الثقافية المكرسة في المؤسسة نتيجة إمتداد الثقافة و عدم ديناميكيته ، أو نتحدث عن تلك الرواسب التنظيمية التي تميز كل نمط تنظيمي لأي مؤسسة¹ و في هذا الصدد سنتحدث عن رسوب ثقافة المؤسسة

¹ فريد دراج : الرواسب السوسيوثقافية و المواطنة التنظيمية في المؤسسة ، مرجع سابق ، ص 56

من خلال ان المؤسسة مرآة عاكسة لمحيطها المحلي أو غير المحلي تتصارع فيها ثقافات متباينة و متناقضة بل المؤسسة لها كيانها الاجتماعي التنظيمي و الإستراتيجي الذي يحكم الممارسات الاجتماعية و الفردية يتفاعل معها و يؤثر فيها و تؤثر فيه بدورها ، فعوض أن نبحت في ثقافة المجتمع في المؤسسة لابد أن نبحت في ثقافة المؤسسة كنتاج و منتج للكيان الاجتماعي المتفاعل بداخلها¹ ، و هذا ما يعبر عليه بالموروث الثقافي للمؤسسة و عليه فالمصادر الأساسية لرواسب ثقافة المؤسسة يمكن تحديده كالاتي :

• **المؤسسون :** تظهر التقاليد المنظمة و العادات العامة في فعل الأشياء في المنظمة حيث يعود المصدر : الأساسي للثقافة التنظيمية إلي مؤسسيها ، حيث أن مؤسسي المؤسسة لهم تأثيرا كبيرا علي الثقافة التنظيمية في مراحلها الأولى لأن لديهم رؤيا حول ما يجب ان تكون عليه المؤسسة . حيث يتم خلق الثقافة التنظيمية من طرف مؤسسيها وفق طريقتين :

- يستخدم المؤسسون العاملين الذين يفكون و يشعرون بنفس طريقتهم و يعملون علي الاحتفاظ بهم في المنظمة .

- يعملون علي تنشئة هؤلاء العاملين علي التفكير و الشعور بنفس طريقتهم² .

• **سلوك قادة المؤسسة :** إن السلوك الشخصي للمؤسسين و القادة يكون نموذجا للدور ، والذي يشجع العاملين علي التوحد معهم ، وبذلك يدخلون معتقداتهم و قيمهم و إفتراضاتهم في المنظمة ، و حينما تتجح المنظمة تصبح رؤية المؤسسين و القادة علي أنها المحدد الأساسي الذي أدي لتحقيق النجاح ، و بذلك تتموضع الشخصية الكلية للقادة في الثقافة التنظيمية³ .

• **تاريخ المؤسسة :** يلعب تاريخ المؤسسة دورا مهما في إرساء الثقافة التنظيمية و تشكيلها ، حيث يتكون من التجارب و أهم المحطات التي مرت بها المؤسسة (النجاحات و الفشل) حيث يشكل

¹ محمد المهدي بن عيسي ، مرجع سابق ،ص 130

² ماجدة الوطية : سلوك المنظمة سلوك الفرد و الجماعة ، دار الشروق للنشر و التوزيع ،عمان الأردن ، ط1 ، 2003

، ص 333

³المرجع نفسه ، ص 333

تاريخها إطارا مرجعيا محددًا لأعضاء المؤسسة أصحاب القرار حيث يعتبر تاريخ المؤسسة مرشدا لتصرفاتهم مع التركيز علي الإيجابيات و تكرراها و إجتتاب السلبيات .

- **نشاط المؤسسة :** تعرف بمهنة المؤسسة أو النشاط الرئيسي لها ، بأنها مجموعة المهارات (تكنولوجية ، معرفة ، قدرات تنظيمية) فهي تعبر عن معرفتها في القيام بمهنتها أحسن من الآخرين و يمكن أن تنفيذ في تأكيد خصوصية المؤسسة إضافة إلي إعطاء قيمة للعمل مما يعزز من مشاعر الانتماء و الولاء لدي العاملين ،ظ كما تعطيهم هوية اجتماعية معينة¹

المصادر الخارجية :

يمكن تحديد المصادر الخارجية لرواسب الثقافية من خلال الثقافة الراسبة في المجتمع و المتعلقة بالتنظيم الموجودة في البيئة الثقافية الخارجية للمؤسسة و التي تتمثل في الرواسب الثقافية الصادرة عن أفراد المجتمع ، و التي تشكل الثقافات الفرعية الخارجة عن التنظيم و المحيطة به و المتمثلة في ثقافة الوطنية و الثقافة الجهوية

رابعا : أنواع الرواسب الثقافية لثقافة المؤسسة :

1) الثقافة القوية : " وهي الثقافة التي تخلق لأعضاء المؤسسة تماسكا كبيرا فيما بينهم"² و نظرا لقوة ثقافة المؤسسة فإنها تصل مستوى الهوية ، حيث تكون أكثر تأثيرا علي سلوك العاملين ، أي القدرة علي احتواء الثقافات الفرعية التي يحملها الموظفون داخلها ، حيث تكون أكثر تأثيرا علي سلوك العاملين ، إذا أنها تشير إلي إتفاق عال بين العاملين حول ما تمثله المؤسسة ، فيزداد التمسك وبشدة بالقيم التي تكون مشتركة بين الأعضاء ، مما يؤدي إلي خلق مناخ داخلي من السيطرة العالية علي السلوك و يؤدي هذا الجماع حول الغرض لزيادة التمسك و الولاء و الالتزام التنظيمي و بتالي تؤدي إلي تقليل ميل العاملين الي ترك المؤسسة³ .

¹ فريد دراج ، الرواسب السوسيوثقافية و المواطنة التنظيمية للمؤسسة ، مرجع سابق ، ص 57

² عبد الرؤوف بوعزة ، ثقافة المؤسسة و إشكالية التحكم التكنولوجي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية ، رسالة ماجستير علم الاجتماع المنظمات و المناجمنت ، قسم علم الاجتماع جامعة الجزائر 02 أبو قاسم سعد الله ، الجزائر ، 2015 ،

ص 37

³ فريد دراج : الرواسب السوسيوثقافية و المواطنة التنظيمية، مرجع السابق ، ص 59

(2) ثقافة تنظيمية ضعيفة : هي الثقافة التي لا يتم إعتناقها بقوة من أعضاء المنظمة و لا تحظى بالثقة و القبول الواسع من معظمهم ، و تفنقر المنظمة في هذه الحالة إلي التمسك المشترك بين أعضائها بالقيم و المعتقدات ، و هنا سيجد أعضاء المنظمة صعوبة في التوافق و التوحد و الإندماج في المنظمة و مع أهدافها و قيمها¹ .

كما تتميز بهشاشة و تذبذب نسق قيمها نظرا لوجود ثقافات تحتية فرعية عديدة متناقضة أحيانا مما يجعلها تبتعد عن جوهر القيم في المنظمة ، و بتالي عدم السيطرة علي سلوكات و تصرفات العاملين و عدم القدرة علي ضبطها وفق قاعدة محددة مما يجعل الأفراد يسيرون في طرق مبهمة غير واضحة المعالم نتيجة تلقىهم تعليمات متناقضة و بتالي يفشلون في إتخاذ قرارات مناسبة و ملائمة لقيم و إتجاهات الأفراد العاملين .

و كنتيجة لضعف ثقافة المؤسسة ينعدم الشعور المشترك بالقيم المشتركة و ذلك بسبب وجود ثقافات فرعية في النسق الثقافي للمؤسسة سواء داخل التنظيم أو خارجه حيث تصبح هذه الثقافات الإطار المرجعي و المحدد و الموجه لسلوكات العاملين داخل التنظيم و بهذا تسود الفردانية كنتيجة لغياب إطار قيمي ينظم و يوطر سلوك العاملين و يحقق الشعور المشترك²

(3) الثقافة المتطورة : بحسب khilman ralph "الثقافات المتطورة تلك التي تركز علي فلسفة المنظمة و تصوراتها كما تعمل علي التنبؤ بالأخطار ، و تركز علي الثقة و حب العمل للأفراد بشكل تلقائي . و بما أن الثقافة المتطورة مفتوحة علي التغيير فإنها تقوم: بتشجيع و تثمين روح المبادرة و التي تسمح بالتكيف مع كل جديد أثناء التحول ، أهمية دور القيادة في عملية تعميم التغيير مما يتطلب قادة ذوي كفاءة عالية و علي دراية كاملة بما تحمله المنظمة من قيم (تشجيع الابتكار و تحسين عملية الإتصال و إشراك العاملين) ، مما سبق نستنتج أن الثقافة المتطورة تمكن أي نسق إجتماعي من التطوير و التعامل مع أي خطر من مخاطر التغيير في بيئة النسق من جهة ، و من جهة أخرى يحافظ علي محتواه كموروث ثقافي ، و يحسن من خدماته بشكل مستمر³ . فريد دراج جودة

¹ بن يمينة سعيد ، مرجع سابق ، ص 82

² فريد دراج : الرواسب السوسيوثقافية و المواطنة التنظيمية، مرجع سابق ، ص 62

³ فريد دراج ، عائشة بن بادة : جودة الخدمة العمومية بين التغيير التنظيمي و هيمنة الرواسب الثقافية ، مجلة دراسات في علم الاجتماع ، مجلد 2 ، عدد 12 ، 2018 ، ص 60

خامسا : اقتراب النظري لرواسب السوسيوثقافية :

(1) فلفيدو باريتو : الرواسب الثقافية كمحددات لسلوك

يُميز "باريتو" في تحليلاته بين الأفعال العقلانية القائمة علي التوجيه العقلي و المنطقي ، و الأفعال الغير عقلانية القائمة علي الإثارة العاطفية و الوجدانية ، وهذا يعني أن معظم الأفعال الإنسانية ذات طبيعة إجتماعية تخضع لقوة الإيديولوجيات و المعتقدات الاجتماعية المختلفة التي يتشربها الفرد منذ طفولته عن طريق التنشئة الإجتماعية و يسمى هذا بالرواسب و المشتقات و هي الإطار المرجعي المحدد و الموجه لسلوك الأفراد .

والرواسب عند "باريتو" 6 أصناف :¹

- راسب الربط و التوليف : إقامة علاقات منطقية بين الأفكار و الأشياء
- رواسب المحافظة علي التجمعات و الارتباطات : الحفاظ علي ماتم بناءه و تشكيله و تأسيسه بغية تحقيق التوازن و الحفاظ علي النظام العام .
- رواسب الحاجة إلي التعبير عن المشاعر : تكون إما بطريقة فردية (رومانسية) أو بطريقة جماعية (الطقوس و العادات و الأعراف).
- رواسب النزعة إلي الاجتماع : تعبر عن ميل الفرد إلي الجماعة بغية الإندماج فيها فكريا و شعورا و فعلا .
- رواسب التكامل الذاتي و الشخصي : تربط بميل الفرد لإلي المحافظة علي الذات الشخصية و تحقيق التكامل الوجداني و الهوياتي .
- راسب الجنس : ترتبط بمعايير السلوك الجنسي و قواعده الثقافية .

(2) التعلم الوظيفي عند روبرت مرتون

لقد قدم روبرت "مرتون" إسهاما متميزا في نظرية التنظيم يختلف عن أغلب الإسهامات التي قدمها علماء التنظيم الذين تأثروا تأثرا كبيرا بالإتجاه البنائي الوظيفي في علم الاجتماع إن إسهام "مرتون" في نظرية التنظيم كان بمثابة رد فعل لنظرية "فيبر" في التنظيم البيروقراطي ، تلك النظرية التي التي

¹ سمير نعيم أحمد : مرجع سابق، ص ص 136 137 .

أكدت مظاهر الرشد في التنظيم ، حيث أنه وصف التنظيم البيروقراطي بالقصور و الضمور نظرا لصرامة و ضائفه الرسمية¹ .

ولعل أهم ما أثمر عنه هذا الاهتمام هو محاولته بناء النظرية متوسطة المدى في ضوء صياغته لثلاث مفاهيم أساسية أو أدوات تحليلية وهي:²

- الوظائف الكامنة أو غير المتوقعة في مقابل الوظائف الظاهرة

- معوقات الوظيفة في مقابل الوظيفة

- البدائل الوظيفية

- تتطرق الفرضية الأولى : من ظاهرة التعلم الوظيفي ، بمعنى أن الأفراد يميلون إلي تعميم المواقف التي تصرفوا فيها بشكل مناسب علي مواقف مغايرة ، وفي هذه الحالة نجد الموظف حيث يطبق قاعدة أو مبدأ أو يسلك سلوكا بنجاح فإنه يكرره في مواقف مختلفة الأمر الذي يؤدي إلي ظهور نتائج غير متوقعة و غير مرغوبة ، نتيجة لرسوب الخلفية في التعامل مع المواقف التي يتعرض إليها الموظف في التنظيم .

- أما الفرضية الثانية و المرتبطة بالمعوقات الوظيفية الكامنة في التنظيم التي توضح الجانب لآخر للظاهرة و الذي أغفله فيبر ، و هذا الأخير يرى أن الضبط الذي تمارسه القواعد التنظيمية ، يؤدي إلي الثبات في السلوك و إمكانية التنبؤ به ، في حين يرى متون أن هذا الثبات يشير إلي الجمود و عدم المرونة أي الديناميكية وما يرتبط ذلك من تحول الوسائل إلي غايات³ .

من خلال هذه المقاربة يمكن ربط الرسوب التنظيمي بجمود السلوك التنظيمي ، و السلوك ماهو إلي تعبير عن الرواسب الثقافية التي علقته لدي أفراد التنظيم و بصيغة أخرى التقديرات التي يعتمد عليها الموظف للتعامل مع الأوضاع المحيطة به في التنظيم البيروقراطي أو التي يتعرض أليا ، ومن خلال هذا فإن ظاهرة الرسوب في التنظيم تنشأ عن طريق تعلم الموظفين في التنظيم لمجموعة من

¹علوية علي : الاتجاه البنائي الوظيفي في دراسة التنظيم ، مجلة الرسالة للدراسات و البحوث الإنسانية ، المجلد 04 ، العدد 03 ، أكتوبر ، 2019 ، ص 169

² السيد حسني : علم اجتماع التنظيم ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية مصر ، دط ، 1994 ، ص 80

³ فريد دراج ، الرواسب السوسيوثقافية و المواطنة التنظيمية للمؤسسة ، مرجع سابق ، ص 69

الموجهات التي تتحكم في سلوكهم ، و تعميم ذلك الموجهات يجعل ثقافة الأفراد تتميز بالجمود و عدم المرونة ، و الذي من شأنه تحقيق التكيف مع الحالات الموجودة في التنظيم ، و هكذا في نهاية الأمر تفقد الثقافة معناها الديناميكي داخل التنظيم البيروقراطي و هذا ما يؤدي إلي نتائج غير متوقعة حيث يتحول هذا الرسوب و الجمود إلي معيق وظيفي يؤدي إلي نتائج سلبية غير مرغوب فيها تفقد المؤسسة فعاليتها التنظيمية¹ .

3- ظاهرة الروتين عند ميشال كروزيه :

درس ميشال كروزيه الجهاز البيروقراطي من خلال ظاهرة الروتين ، حيث يرى ان البيروقراطية ظاهرة للروتين و التعقيد والجمود في التنظيمات ، وقد حدد ميشال كروزيه من خلال دراسته لنموذج البيروقراطي في فرنسا ثلاث مظاهر لروتين و هي :

- المظهر الأول : يتمثل في عدم شعور العاملين بالإنتماء غلى التنظيم و عدم إدراكهم للأهداف العامة لتنظيم ، وفي بعض الأحيان قد تكون هنالك بعض التصرفات تعتمد إفشال التنظيم ، هذا الشعور بالسلبية و عدم الاكتراث يعتبر واحد من اخطر مظاهر الروتين و البيروقراطية فهو يمتد من فرد لأخر من خلال نقل السلوك و التوريث .

- المظهر الثاني : جمود الروتين و إنعزال الأفراد و إنفصالهم عن بعضهم البعض حيث تسود المنافسة القاتلة علي فرص تحسين أمورهم وينعدم بذلك شعور الجماعة و يسود شعور الفردية و الأنانية ، و هو ما يعكس عدم مشاركة الرئيس الأفراد في مناقشة أمور العمل و كبر الفاصل الرتبوي بينه و بينهم²

- المظهر الثالث : مظهر آخر لروتين هو تركيز المسؤوليات و سلطة القرارات في أيدي فئة قليلة في اعلي مستويات الإدارية بعيدا علي مجالات الإحتكاك مع الجماهير و احتياجاتهم ، وهو ما يعكس وجود ثقافة معينة لتسيير و التي رسبت لدى الفئات المعنية بإتخاذ القرارات ن و في هذه الحالة

¹ فريد دراج ، قجة رضا : الرواسب السوسيو - ثقافية و باثولوجيا التنظيم قراءة تحليلية في الرواسب التنظيمية للنمط البيروقراطي ، السراج في التربية و قضايا المجتمع ، دورية دولية أكاديمية محكمة تصدر عن كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية ، جامعة الشهيد لخضر ، الوادي ، العدد 05 ، مارس ، 2018 ، ص 136 .

² علي سلمي : تطور الفكر التنظيمي ، دارغريب لطباعة و النشر ، القاهرة - مصر ، د سنة ، ص 56 .

العلاقة بين الرئيس و مرؤوسيه تبني علي السلطة و إستعمال السلطة بحد كبير جدا أكثر من العلاقات الإنسانية .

كذلك يحدد كروزيه مصدر الروتين من الصفات الشخصية للموظف و تأثيره بجماعة العمل ، و جو العمل ، أي تأثير الاثنين علي الفرد أيان الموظف الجديد حين يأتي للعمل يواجه تقاليد و عادات معينة راسبة لدي الأفراد و إنفقت عليها الجماعة و تعارفت عليها منذ امد طويل أي رسوب تقاليد معينة ، و إيزاء هذا الموقف يكون امام الموظف احد الحلين إما ان ينصاع إلى تقاليد الجماعة و العرف الجاري العمل به و هذا شرط قبول الجماعة له كعضو بها ، و إما ان يقاوم هذه التقاليد و يرفض الإنصياع لها و من ثم عليه ان يواجه غضب الجماعة و رفضها إياه كعضو بها و انعزله عن مجموعة زملائه ، و هذا ما لا يستطيع كثير من الأفراد تحمله و النتيجة هي خضوع الفرد للجماعة و قبوله لتقاليدها و ثقافتها كأساس لسلوكه في العمل .

تتضح آثار الروتين حسب كروزيه في إنخفاض الإنتاجية و تدهور الروح المعنوية للعاملين ، و في الغالب نجد ان الشكوى بين العاملين عامة من كمية العمل بغض النظر عن نوعية و طبيعة العمل ، و من ناحية أخرى تظهر آثار الروتين في شكل إنعزال إجتماعي .

و قد رأي مشال كروزيه بان إدارة التنظيم تدور في حلقة مفرغة أو ما اسماء بالحلقة الجهنمية والتي تتكون من مجموعة من المظاهر الروتينية التي يقوم بها الموظف داخل التنظيم مما يؤثر علي إتجاهاته نحو هذا الأخير ، و من خلال هذه النظرية تبرز لنا ان كل السلوكات التي تظهر لدى الموظف من عدم لإكتراث و كذا الروتين في تأدي مهامهم تعد جانب من جوانب الرواسب الثقافية لديه¹

¹ - المرجع السابق ، ص ص 57 58 .

الفصل الثاني :

الهوية التنظيمية

خطة الفصل :

الهوية التنظيمية

أولا : أبعاد الهوية التنظيمية

ثانيا : تصنيف الهوية التنظيمية

(1) هوية تنظيمية قوية

(2) هوية تنظيمية ضعيفة

ثالثا : مكونات الهوية التنظيمية

رابعا : آليات تفعيل الهوية التنظيمية

(1) دراسة البعد الثقافي للعاملين

(2) صورة المؤسسة

(3) رسالة المؤسسة

خامسا : الإقتراب النظري للهوية التنظيمية

(1) سان سوليو

(2) كلود دوبار

أولاً : أبعاد الهوية التنظيمية

يمكن وضع ثلاث أبعاد أساسية في هذا المجال وهي السمات المركزية و السمات المتفردة و الاستمرارية في هذه السمات

(1) السمات المركزية للمنظمة :

وهي تلك السمات التي يمكن عدها جوهرية فيما يخص المنظمة ، و في الواقع فإنه لا يمكن تحديد سمات معينة لتكوين دليلا للسمات المركزية المفروض توفرها في أي منظمة ، إذ أن هذه السمات تختلف من منظمة إلى أخرى و قد تختلف في المنظمة نفسها من وقت إلى آخر .

(2) السمات المتفردة :

وهي السمات التي تميز المنظمة عن الأخرى¹.

(3) الاستمرارية :

استمرار وجود السمات المركزية و المتفردة في المنظمة بمرور الزمن ، و تتصف هذه السمات بالديمومة ولا تتأثر سريعا بتغيرات البيئة² .

وتظهر سمات الهوية التنظيمية بشكل واضح و محدد عند العمال الذين يتصفون بهوية تنظيمية قوية حيث تترسخ بفعل عوامل تحديد الهوية الاستمرارية و الإنتماء الدور التنظيمي و نوع عقد العمل (أنظر تصنيف الهوية) إن الفهم الجماعي لسمات المؤسسة و خصائصها يعتمد علي الأنماط الثقافية السائدة و خبرات العمل و التفاعل بين الجماعات و من الضروري إستمرار السمات المركزية و المتفردة إذ يعد عامل الاستمرارية مهما في بناء هوية تنظيمية قوية .

¹ عبد اللطيف عبد اللطيف : دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية، دراسة ميدانية علي أعضاء هيئة التدريس في الجمعات الاردنية الخاصة ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الإقتصادية و القانونية ن المجلد 26 ، العدد 2 ، 2010 ، ص 130 ،

² هارون نورة : الهوية المهنية للعامل الجزائري في ظل عقود الشراكة الأجنبية بالمؤسسة الجزائرية ، أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع ، تخصص علم اجتماع المؤسسة ، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، 2018 ، 2019 ، ص 133 ،

ثانيا : تصنيف الهوية التنظيمية :

يمكن تصنيف الهوية التنظيمية إلى مستويين رئيسيين :

1. هوية تنظيمية ضعيفة

يكون شعور الموظف بالهوية ضئيلا نتيجة لعدة عوامل :

• عامل الاستمرارية :

يكون شعور الأطراف المعنيون بالهوية التنظيمية ضئيلا إذ قد تتوفر السمات الجوهرية وقد تكون السمات مميزة علي المؤسسات كلها إلا أنه لم يمض الزمن الكافي (عامل الاستمرارية) لتعميق هذا الشعور ، كما أنه قد تتغير هوية المؤسسة نتيجة لتبني أنماط سلوكية جديدة مما يتطلب بروز هوية أخرى أو تغيرات في الهوية السائدة ، لكن هذا التغير في الهوية سيكون ضعيفا حتى يمر عليه وقت طويل لكي يترسخ في أذهان كافة الأطراف المعنية¹ .

• عامل الإنتماء :

هناك علاقة قوية و وطيدة بين الاعتراف بالانتماء و تشكيل الهوية التنظيمية ، يرى "سان سوليو" أنه لايمكن أن تتشكل هوية تنظيمية قوية دون أن تعترف أو تتقبل جماعات العمل إتماءه الشخصي لها ، أي أن كفاءة العامل في إنجاز

عمله مرتبطة بطبيعة العلاقات الاجتماعية التي تربطه بجماعات العمل فإحساس العامل أنه غير مرغوب فيه ينعكس سلبا علي شعوره بهويته التنظيمية و بتالي يكون شعوره بها يكون ضئيلا .

• عامل الدور التنظيمي :

يتعلق بأسلوب إدارة المؤسسة ، ومدى إرتباط الفرد بها ، و شعوره بأنه عضوا فيها وليس مجرد عدد لاقيمة له فيالمؤسسة و ذلك من خلال العلاقات الرسمية و طرق و أساليب التعزيز و تحفيز الدافعية للعمل

- وفي هذا السياق توصل "سعيد شيخي" في دراسته الموسومة " بالعمال في مواجهة العمل " من خلال دراسته لمجمع صناعي حول ظاهرة الغياب العمال عن العمل حيث يرجع أسباب هذه المشكلة السوسيوتنظيمية إلي ضعف الهوية التنظيمية حيث لاحظ أثناء دراسته أن كلام الأفراد و تعبيرهم لايدور

¹ هارون نورة ، المرجع السابق ، ص 149

حول العمل أو المصنع و إشكالاته و إنما يدور حول حياتهم اليومية إذ يرجع "سعيد شيخي" ضعف الهوية لدي العامل الجزائري إلي شعور العمال بعدم تواجدهم ، كما أن المحاولات التي يقوم بها العمال غير بارزة و ابتكاراتهم و إختراعاتهم غير مدمجة فإمكانياتهم غير معترف بها ، و من خلال هذا الطرح يؤكد "سعيد شيخي" أن إهمال الدور التنظيمي للعمال داخل المؤسسة يؤثر بشكل طردي علي تشكيل الهوية التنظيمية¹ .

• عامل عقد العمل :

يعتبر عقد العمل من أهم العوامل المؤثرة في بناء هوية تنظيمية متينة و قوية و واضحة المعالم فمنصب العمل الدائم يعتبر قاعدة و عامل رئيسي في بناء هويات تنظيمية متينة و مكسبا للعامل كونها تمثل مصدرا لتوازن و الاستقرار الاجتماعيين. - وفي هذا السياق تذهب نظرية "z" اليابانية حيث تعتمد علي نمط التوظيف مدى الحياة لتحقيق الاستقرار الوظيفي و النفسي مما ينعكس بشكل إيجابي علي هوية العاملين التنظيمية².

- وهذا ما أكده "العربي حران و طارق تواتي" من خلال دراستهم للهوية المهنية لعقود محدودة المدة حيث توصلوا إلي أن عمال عقود محدودة المدة هم أكثر عرضة لمعايشة لتناقض القائم بين مركزية العمل باعتباره آلية أساسية للاندماج و الاستقرار الاجتماعيين و إشكالية تحقيقهم و استقرارهم المهني و مرفقه من صعوبة بناء هويات تنظيمية³ .

و بناء علي ما سبق لا يمكن تصنيف الهوية التنظيمية وفق عامل أو معيار واحد فيمكن توفر عامل الاستمرارية في العمل إلا أنه لم تترسخ في أذهان العاملين هوية تنظيمية قوية و هذا حتما لغياب العوامل الأخرى إما الإنتماء أو الدور التنظيمي أو عامل عقد العمل

2. الهوية التنظيمية القوية :

شعور الأطراف المعنيين بهوية تنظيمية قوية نتيجة توفر العوامل السابقة الذكر و هي عامل الاستمرارية (الأقدمية في العمل) و الشعور بالانتماء إلي جماعات العمل ، الإحساس بالدور التنظيمي الفعال الناتج عن ثقافة التسيير و نوع عقد العمل ، حيث تعكس الهوية التنظيمية القوية أهداف المؤسسة و العاملين

¹ محمد بشير ، مرجع سابق ، ص ص 58 ، 59

² ماجدة وطنية ، مرجع سابق ، ص 308

³ العربي حران و طارق تواتي : تحولات منظومة العمل و تشكيل الهوية المهنية بين بواعث الإندماج و الإقصاء مقارنة سوسولوجية لمنظور أزمة الهوية المهنية لكلود دوبار ، المجالات الاجتماعية التقليدية و الحديثة و إنتاج الهوية الفردية و الجماعية في المجتمع الجزائري ، قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر ، ص 685

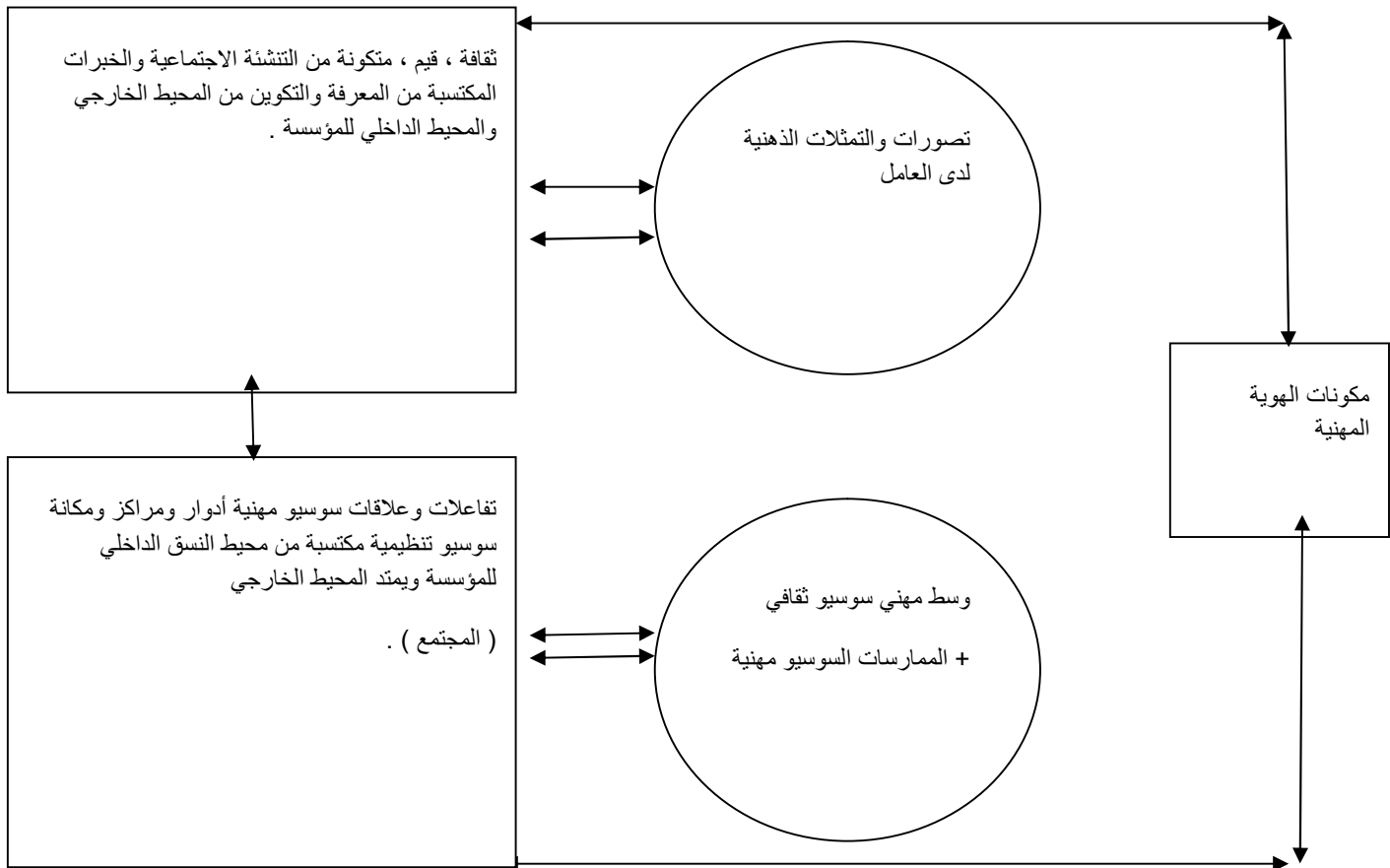
علي حد سواء ، حيث أنها كلما كانت أكثر تجسيدا في كل قيم و معتقدات المؤسسة ، كلما كان العاملين أكثر إلتزاما و رقابة ذاتية و تمثلا ، فالفرد الذي يكون لديه إحساس عال بهويته التنظيمية يميل إن يكون أكثر اندماج و تعايش في عمله .

ثالثا : مكونات الهوية التنظيمية :

الهوية التنظيمية هي محصلة لعدة عناصر سوسيوثقافية الخاصة بالعامل و عناصر سوسيوثقافية خاصة بالمؤسسة ومن الوسط المهني كذلك الممارسات السوسيومهنية و بذلك فالهوية التنظيمية هي مزيج كيميائي لكل العناصر السابقة و تتمثل هذه العناصر في مايلي :

- (01) تصورات و تمثلات الذهنية لدي العامل :** و تنتج هذه التصورات و تمثلات عن طريق الثقافة و القيم و المعايير الاجتماعية و الخبرات و المكتسبة من المعرفة القبلية التي تحصل عليها من المحيط الخارجي قبل دخوله الفعلي للعمل و كذلك عن طريق التكوين و الخبرة المهنية و تشريه لثقافة المؤسسة بعد دخوله العمل .
- (02) الوسط المهني السوسيوثقافي :** تتكون الهوية التنظيمية نتيجة علاقات و تفاعلات العامل مع جماعات لعمل داخل نسق المؤسسة .
- (03) الممارسات السوسيومهنية :** تتكون الهوية التنظيمية أيضا عن طريق الأدوار المراكز و المكانة السوسيو مهنية داخل التنظيم الناتجة عن العلاقات الرسمية التي يفرضها التنظيم ، و تمتد حتى في المحيط الخارجي (الهوية المهنية) .

الشكل رقم 1 يمثل: مكونات الهوية التنظيمية



المصدر :: من إعداد الطالبة

رابعا : آليات تفعيل الهوية التنظيمية :

يتم تفعيل الهوية التنظيمية بناءا علي عدد من الآليات و المکانیزمات التي سيتم عرضها كالاتي :

- **دراسة البعد الثقافي للعاملين** : تفيد دراسة البعد الثقافي للعاملين في المؤسسة في الإطلاع علي هوياتهم الثقافية و الإحاطة بقيمهم الإجتماعية التي يشكل مجتمعه جزءا جوهريا من الهوية التنظيمية للمؤسسة والتي يمكن للمسيرين توظيفها في نجاح المؤسسة و تفعيل هويتها وذلك بإعتبار هوية المؤسسة هي إمتداد لهوية المجتمع و كذلك الحال بالنسبة لثقافة المؤسسة و ثقافة المجتمع¹ ، ويمكن توضيح ذلك من خلال العناصر التالية :²
 - تحديد القيم الثقافية التي يؤمن بها العاملون و يدافعون عنها من أجل أخذها بعين الإعتبار عند التعامل معهم
 - تحديد القيم المتعلقة بالأفراد في مختلف مناصبهم يعطي إمكانية واسعة للتعقب بالسلوك الذي ينجم عنهم
 - التعرف علي القيم التي يتصف بها الأفراد في المؤسسة مثل الرغبة في إنجاز ، إعطاء إعتبار للوقت ، الجدية في العمل و غيرها من الصفات الشخصية للعاملين وهذا من أجل التعرف علي استعداداتهم الفكرية و السلوكية لتحمل المسؤولية و أعباء العمل .
 - المعرفة الكافية للقيم الخاصة بالأفراد في المؤسسة : وهذا من أجل تكييفها مع أهداف المؤسسة و ثقافتها حتي لا تكون سبب في الإهتزازات الداخلية و عراقيل نشاطها .
- ويرى "بوفلجة غياث" في هذا الإطار أن إهمال البعد الثقافي للعاملين هو السبب في الكثير من المشاكل التي تعاني منها المؤسسة الجزائرية مثل التغيب والإهمال و انخفاض الرضاء الوظيفي و سوء العلاقات بين العمال و انعدام الثقة بينهم وبين المشرفين و المسؤولين³ .
- وعلي هذا الأساس إن لم يأخذ المسؤولين البعد الثقافي للعاملين الذي يترجم هويتهم علي محمل الجدية كمتغير سوسيوثقافي فعال داخل نسق المؤسسة فإن ذلك سيؤدي إلي ظهور بعض جوانب الصراع في المؤسسة الجزائرية

¹ ناصر دادي عدوان : إدارة الموارد البشرية و السلوك التنظيمي ، دار القدس العربي ، ط1 ، وهران الجزائر ، 2010 ، ص 11 .

² صونية براهيمية ، مرجع سابق ، ص 202 .

³ بوفلجة غياث : القيم التنظيمية و فعالية التنظيمات ، دار القدس العربي ، وهران الجزائر ، ط1 ، 2010 ، ص 11 .

• **الصورة الذهنية للمؤسسة:** أن الصورة الذهنية المدركة في مجموعة العمليات العقلية من إدراك و فهم و تذكر و التي تتشكل لدى الافراد اتجاه أفراد آخرين أو جماعات أو مؤسسات ، انطلاقاً من مجموعة الخصائص و السمات التي تتصف بها هذه الأفراد ، و تعد هذه الصورة نتاجاً لمجموعة الخبرات الثقافية التي يكتسبها الأفراد من خلال تفاعلاتهم الإتصالية المختلفة و يمكن أن تكون سلبية أو إيجابية ، ثابتة أو متغيرة¹ .

- يعرف "عجوة" الصورة الذهنية للمؤسسة بأنها الصورة العقلية التي تتكون في أذهان الناس عن المنشآت و المؤسسات المختلفة و قد تتكون هذه الصورة من خلال التجربة المباشرة أو غير المباشرة ، و قد تكون عقلانية أو غير رشيدة ، وقد تعتمد علي الأدلة و الوثائق أو علي الإشاعات و لكنها في النهاية تمثل واقعا صادقا لمن يحملونها² .

- و تبني الصورة الذهنية للمؤسسات وفق 3 نماذج إما أن ترسم المؤسسة صورتها الذهنية بنفسها و تتولي إدارتها و إما سوف يبنها الخصم ، و إما سوف تبني بطريقة عشوائية غير منظمة .

• **رسالة المؤسسة :** لقد أصبح في هذه الأيام وجود رسالة واضحة للمؤسسة ميزة تطبع المؤسسات و يمكن تعريف رسالة المؤسسة بأنها إعلان من المؤسسة لرؤيتها و أهدافها و كذلك المجال الذي تعمل فيه و ما يميزها عن غيرها من المؤسسات ، سواء كان الأمر يتعلق بالمنتجات أو الخدمات³ .

- و مما سبق فعلى العاملين المشاركة في صياغة رسالة المؤسسة و الحرص علي تنفيذها و بتالي لا تكون رسالة المؤسسة مجرد لافتة معلقة علي جدران المؤسسة بل يجب أن تتعدى إلي حالة وجدانية يعيشها العاملون و بتالي تكون مرآة عاكسة للهوية التنظيمية للمؤسسة .

خامسا : المقاربة النظرية للهوية التنظيمية :

¹ صونية براهيمية ، المرجع السابق ، ص 202 .

² عبد الرحمان شقير : الصورة الذهنية ، مجلة المعرفة ، وزارة التربية و التعليم ، العدد 07 ، المملكة العربية السعودية ، العدد 07 ، ص 58

³ صونية براهيمية ، مرجع سابق ، ص ص 202 ، 203

شغلت العلاقة بين العمل والهوية حيزا هاما من اهتمام الباحثين في علم الاجتماع ، بداية من أعمال "إميل دوركايم" إلى غاية الآن ، فالهوية المهنية عن طريق العمل يعد أكثر من كونه مجرد موضوع في المجال السوسيولوجي ، خاصة في العقود الأخيرة المتميزة بعد استقرار ظروف العمل المأجورة و بالتحويلات العميقة التي مست منظومة العمل ، و لما لها من أهمية في سوسيولوجيا التنظيمات حيث طرحت بداية من مشاكل العمال المهاجرين في أمريكا (الفلاح البولندي) ولما لها من تأثير كبير علي المشاكل السوسيو تنظيمية

هناك نظريتين تميزت في سوسيولوجيا التنظيمات بتحليلاتهم للهوية المهنية يتم عرضها في ما يلي :

• سان سوليو :

لقد شكل مفهوم الهوية محور إهتمام و تفكير العديد من المفكرين و كانت بداية ظهور هذا المفهوم منذ سنوات الثمانيات لظهور ما يعرف " بمشروع المؤسسة" .

"يستند سان سوليو" في تحديد مفهوم الهوية المهنية على المقاربة الثقافية والتي تنظر للمؤسسة ليس كمجال مختصر حول عملية الإنتاج بل إنطلاقا من كون المؤسسة مجال لتنشئة الاجتماعية و تشكل الهويات الفردية و الاجتماعية ، حسب القيم و المعايير التي تشكلت عليها بنية المؤسسة¹ (رواسب ثقافة المؤسسة)

بمعنى انه ينظر للعاملين ليس كعون منفذ بل كفاعل منتج و مبدع يساهم في إنتاج و إعادة إنتاج ثقافة المؤسسة ، نقلها للموظفين الجدد الذين إنتقلوا للمؤسسة حديثا عن طريق التنشئة التنظيمية و ذلك قصد ترسيخ الهوية التنظيمية ، و هذا بمعنى أننا أمام المؤسسة كنسق ثقافي مفتوح منتج للهويات عن طريق التنشئة الاجتماعية .

ولأن تحقيق الذات مرهون باعتراف الأخر يقوم "سان سوليو" بوضع أربعة شروط لتحقيق للإعتراف بذات و الأخر تتمثل في الإنتماء للمؤسسة و تحقيق إنجاز فردي وجماعي ، المسار الشخصي و المهني و القدرة على مقاومة كل أشكال الهيمنة التي تفرض في مجال العمل ، بحيث أن هناك أربعة عناصر تساهم في تحقيق الذات كمعطي أولي يساعد على تجاوز أو التغلب على إكراهات السلطة البيروقراطية ومعاونة العمل .

¹ أحمد بجاج : سوسيولوجيا الممرضة ، إطار نظري لتشكيل الهوية المهنية للممرضة ، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، العدد 20، سبتمبر ، 2015 ، ص 306

حيث تصبح عملية التعاون ممكنة و علاقات العمل أكثر ألفة لتحقيق الإندماج الإحتماي مما يعزز الشعور بالانتماء إلى المؤسسة و بذلك يتحقق الوجود المهني للعامل و منه تتشكل هويات تنظيمية قوية .
فالهوية النابعة من ظروف الشغل " سان سوليو" هي عبارة عن عملية تعلم ثقافي في الشغل حيث تتجسد في أربعة أنماط من السلوك أو الثقافة المتباينة :

✚ **نمط أو ثقافة الإلتحام** : نمط جماهيري يتمثل في الإنصهار داخل الجماعة عن طريق المحاكات و الإمتثال لمعايير و قواعد الفئة التي ينتمي إليها الفرد و التضامن مع أعضاء هذه الفئة و الخضوع لسلطة الرئيس و يتجسد هذا النمط في فئة العمال المتخصصين .

✚ **نمط أو ثقافة المفاوض** : الذي نجده عند المهنيين ذوي التأهيل العالي و عند الأطر لعاملة في الإنتاج و الذين يسعون باستمرار إلى تأكيد خصوصياتهم علي أرض الواقع و التفاوض حول تحالفهم و الاعتراف الذي يحضون به إجتماعيا نظرا لكفاءاتهم و مسؤولياتهم المتعددة .

✚ **نمط أو ثقافة الإنسجام مع الآخر** : الذي يعبر عن تلك العلاقات الإنسانية القائمة ليس علي أشكال التضامن و الإلتحاق إلي جماعات معينة بل علي المودة و الإنسجام و التواصل العاطفي و الدخول في شبكة من العلاقات الخاصة بين الزملاء أو مع بعض الرؤساء أحيانا .

✚ **نمط أو ثقافة الإنكماش** : الذي يجعل بعض الأعضاء يبتعدون عن كل إلتزام في العلاقات الجماعية أو الولاء لجماعات أو لعلاقات شخصية معينة كما يحدث عادة داخل التنظيم ، و هذا النوع من التصرف لا يعني أن التراجع و الإنكماش يتولدان عن عجز سايكولوجي أو شئ من هذا القبيل ، إن الأمر يتعلق بسلوك شائع في التنظيمات حيث نجده عند النساء و العمال المؤهلين ، المستخدمين ، العمال المهاجرين و العمال المنحدرين من البادية ، لأن هذه الفئات تولي أهمية أكبر للحياة التي تمارسها خارج التنظيم¹

إن الهوية التنظيمية تظهر من خلال هذ الأنماط الأربعة التي قام بتحليلها "سان سوليو" بناء علي الفوارق الموجودة بين مختلف الفئات التي يتشكل منها التنظيم فهذا الأخير هو عبارة عن وسط غير متجانس نظرا للخصوصيات التي تميز كل فئة داخل التنظيم .

¹ لحبيب معمري ، مرجع سابق ، ص 125

• كلود دوبار :

إن الاهتمام بالهوية في الشغل و التعلم الثقافي من طرف سان سوليو ساهم من دون شك في ترسيخ توجه عام في سوسيولوجيا التنظيمات بفرنسا و ينظر إلي التنظيم كفضاء لتثنية و بناء الهويات بالنسبة لأعضائه¹.

إعتمد كلود دوبار في نظريته علي التفاعلية ، فالهوية التنظيمية في نظره هي عبارة عن محصلة للعلاقات التفاعلية المطورة ضمن ميدان العمل ، و حسبه الهوية ليست معطى نهائي من الولادة بل تتشكل باستمرار عبر سيرورة الزمن علي مدى الحياة، فالهوية نسق من تمثلات الأنا مرتبطة بنسق القيم و تمثلات الهوية الجماعية إضافة للهوية الشخصية و تفاعلات ذلك مع النسق التنظيمي يشكل الهوية التنظيمية²

_ و كما يرى كلود دوبار أن الهوية المهنية هي نماذج سلوكية معترف بها إجتماعيا يستخدمها الأفراد للتمييز عن بعضهم البعض في مجال لعمل و هذا ما أكده في كتابه "النتشئة الإجتماعية و تكوين الهويات المهنية" هي عملية تشريب و بناء لهوية معينة تعني تنمية روح الإنتماء و بناء علاقة مع الآخر في العمل (منظور تفاعلي)³.

- ومن هذا المنطلق الفرد يواجه مسارين : المسار الأول يخص منح الهوية التنظيمية من طرف المؤسسة و الأشخاص المتفاعلين مع الفرد أما المسار الثاني يكمن في تقمص الهوية من طرف الأفراد أنفسهم وعلي هذا الأساس يعتبر دوبار الهوية بأنها مسار مركب يكمن تحليله فقط في إطار الفعل الذي يكون الفرد جزءا منه .

من خلال الباحثين الثلاثة "كلود دوبار" و "سان سوليو" و "فليب برونو" من خلال إقترابهم النظرية السابقة الذكر يمكن تسليط الضوء علي آليات تشكيل الهوية التنظيمية في المؤسسة و الإشارة من خلالها إلي مسألة الأمن و الإستقرار الوظيفي نتيجة أزمة العمل الناتجة عن تحولات الكبرى لأنماط التسيير في الجزائر بعد الاستقلال التي فتحت المجال لظهور صيغ جديدة من عقود العمل من حيث صيغها القانونية

¹ المرجع نفسه ، ص 133

² أحمد بجاج ، مرجع سابق ، ص 306 .

³ بدران دليلة : الهوية المهنية للعامل بين الإندماج و الامن الوظيفي مقارنة سوسيولوجية ثقافية لكلود دوبار و سان سوليو

لمنظور أزمة الهوية ، مجلة التراث ، المجلد 07 ، العدد 04 ، 2017 ، ص 122

داخل المؤسسة الواحدة مما قد ينعكس على الهويات التنظيمية لدى العاملين ، فالعمل التعاقدى هو بالدرجة الأولى معاشة ثلاث صيغ من اللا إستقرار و اللا إستمرارية : مدة العمل ، الأجر و الحماية الإجتماعية .

الفصل الثالث :

عمال عقود ما قبل

التشغيل

خطة الفصل :

- عمال عقود ما قبل التشغيل.

اولا : تعريف عقود ما قبل التشغيل .

ثانيا: اهداف برنامج عقود ما قبل التشغيل.

ثالثا : معايير التأهيل بالنسبة للشباب ذوي الشهادات.

رابعا : المزايا المخصصة للمستخدمين والتزاماتهم تجاه الشاب حامل الشهادة.

خامسا : تسجيل عروض عقد ما قبل التشغيل واختيار المترشحين.

سادسا : إجراءات التمويل.

سابعا : مدة الادمج في عقود ما قبل التشغيل.

ثامنا : ملف الاستفادة من عقود ما قبل التشغيل في الجزائر.

تاسعا: انواع العقود ما قبل التشغيل.

عاشرا :مطالب عمال عقود ما قبل التشغيل في الجزائر.

أولاً : تعريف عقود ما قبل التشغيل:

يعتبر من بين البرامج المسطرة من طرف مندوبية الشباب التي تسهر على توفير مناصب شغل لهم، وعلى هذا يمكن اعتباره يخص الشباب طالبي مناصب عمل لأول مرة و دون أية خبرة مهنية ، و أيضا حاملي شهادات التعليم العالي و التقنيين الساميين الذين هم في البطالة .وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم 420/98 المؤرخ في 1998/12/02 يوظف حاملي الشهادات الذين تم إختيارهم في إطار عقود ما قبل التشغيل لدى مستخدمي القطاعات العمومية و الخاصة¹

-ثانيا: اهداف برنامج عقود ما قبل التشغيل:

- التكفل بعروض العمل وتشجيعها.
- تشجيع إدماج الشباب حاملي الشهادات في سوق العمل.
- تشجيع المستخدمين لتوظيف الجامعيين.
- ترسل كل 03 أشهر الإحصائيات والتقارير المتعلقة بذلك وارسالها بعد ذلك إلى وكالة التنمية الاجتماعية، على حاملي الشهادات الذين يرغبون في الاستفادة من هذا البرنامج أن يسجلوا أنفسهم لدى الوكالة المحلية للتشغيل . حيث يتم معالجتها طبقا للإجراءات التي تم وضعه ، وفي نهاية مختلف العمليات التي تم القيام بها وتبعا لتوظيف المترشح يكلف مندوب تشغيل الشباب خاصة ب:
- مراقبة بطاقات الحضور التي تم تسجيلها من المستخدم مع خصم الغيابات والشروع في الدفع للمعنيين المبالغ المستحقة.
- كما أن الهدف كذلك هو تحسين علاقات التعاون بين مديري النشاط الاجتماعي ومندوبي تشغيل الشباب ، ومديري الفروع الجهوية ، في انتظار تحديد وتدقيق العلاقات والعملية التي من الواجب أن تسير في مستقبل كل نشاط في هذا الميدان اعتبارا لكون الفرع الجهوي هو امتداد محلي لوكالة التنمية الاجتماعية ، مع التكفل باستلام وارسال في أقرب الآجال المعلومات الواردة من الوصاية ،

¹ - مجموعة النصوص التطبيقية المتعلقة بالبرامج الاجتماعية المسيرة من طرف و وكالة التضامن الاجتماعي : 2011 ،

وكذا الهياكل اللامركزية وكذلك المتابعة الدقيقة لتسيير البرنامج المتكفل بها على المستوى المحلي ، زيادة على ما تقدم ومن أجل تفادي التكرار في المهام والتدخلات بمختلف أنواعها والمضرة بوحدة الإدارة والمتابعة خاصة المالية . على جميع المتدخلين مراعات التنسيق لنشاطاتهم مع الفرع الجهوي وذلك في إطار المهام المخولة لهم ، وفي حالة الإشكال يرفع مدير النشاط الاجتماعي -الولائي - تقريراً مفصلاً إلى الوصايا للتحكم¹

ثالثاً : معايير التأهيل بالنسبة للشباب ذوي الشهادات²:

- يخص جهاز عقود ما قبل التشغيل جميع الشباب ذوي الشهادات الذين درسوا في مؤسسات التعليم العالي وكذا خرجي المعاهد الوطنية للتكوين الحائزين على مستوى تقني سامي.
- لدى التسجيل في جهاز عقود ما قبل التشغيل، يشترط ان يتراوح سن الشباب بين 19 و 35 سنة، حيث يدخل تاريخ التسجيل في الحسبان لإثبات شرعية السن.
- يجب ان يكون الشباب معفي من الخدمة الوطنية .وبهذا الصدد، يجب ان يدرجوا ضمن ملف التسجيل، شهادة تثبت تأدية الخدمة الوطنية او الاعفاء منها، تسلم من قبل المصالح المؤهلة ، "لا يخص هذا الاجراء الشباب حاملي الشهادات من جنس الاناث".
- طلب الشغل لأول مرة، أي بعبارة اخرى عدم ممارسة اي عمل من قبل، شرط مطلوب لنيل الاحقية بالنسبة لجهاز عقود ما قبل التشغيل.
- الشباب ذوو الشهادات والذين مارسوا اعمالا مأجورة بمبادرات محلية او نشاطات ذات المنفعة العامة لهم الاحقية في عقود ما قبل التشغيل.
- يتم التسجيل المشار اليه اعلاه بالنسبة لشباب حاملي الشهادات على مستوى الوكالات المحلية للتشغيل بحيث تشكل هذه الوكالات شبكة الوكالة الوطنية للتشغيل. وتسلم شهادة التسجيل الى

¹ - المرجع السابق ، ص 355 .

² - منشور رقم 008 ، مؤرخ في 2 جوان 2008 ، يتعلق بالاجراءات تطبيق جهاز الادماج المهني للشباب ذوي الشهادات في إطار عقود ما قبل التشغيل ، ص-ص 1 - 2 - 3 .

الشباب حامل الشهادة.

- تلتزم الوكالات المحلية للتشغيل بتوفير المعلومات المرتبطة بطلبات عقود ما قبل التشغيل الخاصة بهم ، و اعداد قوائم المؤهلين الشباب ذوي الشهادات، و ارسالها بعد التأشير عليها، الى مندوب تشغيل الشباب التابع لنفس الولاية التي تنتمي اليها وكالة التشغيل المحلية.
- ستكون وكالة التشغيل المحلية تدريجيا المركز الوحيد لتسجيل حاملي الشهادات في البرنامج الوطني الخاص بعقود ما قبل التشغيل. للفصل في طلبات عقود التشغيل في حالة تجاوز الطلب للعرض بالنسبة لنفس منصب الشغل، يمكن اللجوء إلى سنة التحصل على الشهادة، واعطاء الأولوية لأقدم البطالين .

رابعا : المزايا المخصصة للمستخدمين والتزاماتهم تجاه الشاب حامل الشهادة¹:

- 1- يدمج الشباب ذوو الشهادات المؤهلين بالنسبة لجهاز عقود ما قبل التشغيل لدى الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، بما فيها تلك التابعة للمؤسسات والادارات العمومية.
- 2- يستفيد المستخدمون من:

- تكفل الدولة بالكلفة الأجرية للشباب ذوي الشهادات المشغلين بعقود ما قبل التشغيل.
- يلزم المستخدم باحترام تخصص الشاب، و يتوجب عليه منحه منصب شغل يتناسب مع الشهادة المتحصل عليها.

- يلتزم المستخدم بتسليم المترشح الذي لا يتم توظيفه عند انقضاء فترة عقد ما قبل التشغيل، شهادة عمل تخص فترة ممارسة نشاطه ضمن المؤسسة أو الهيئة المستخدمة..
- في حالة توظيف متعدد (خريجون كثيرون، موظفون لدى مستخدم واحد) تقبل نسبة فشل بقدر 10 % مقارنة مع الإدماج الدائم المذكور أعلاه.

- يجب التوضيح بأنه ضمن هيئة مستخدمة واحدة، لا يمكن أن يتجاوز عدد العمال

¹ - المرجع السابق ، ص ص 3 - 4 - 5 .

الموظفين في إطار عقد ما قبل التشغيل بنسبة 15% من عدد العمال الإجمالي للمؤسسة أو الهيئة.

- لا ينطبق هذا الحكم على المؤسسات المصغرة والصغيرة التي تتوفر على الأقل على عشرة مأجورين .

- يحل توقيع العقد بين المترشح الذي تم اختياره و المستخدم و مندوب تشغيل الشباب محل عقد ما قبل التشغيل، ولا يقيم علاقة عمل حسب الأحكام التشريعية و التنظيمية السارية المفعول، وإنما يقترح علاقة تعاقدية بين التكوين و الإدماج ذات طابع مؤقت.

3- يلتزم حامل الشهادة باحترام شروط التعاقد التي تربطه بالمستخدم في المستقبل و لا سيما ما يأتي:

- المثابرة والمواظبة في متابعة الدروس التطبيقية والنظرية التي تقدم له عند الاقتضاء، وهذا بغرض احتمال توظيفه.

- احترام النظام الداخلي للمؤسسة أو الهيئة الإدارية والالتزام بالانضباط.

- في حالة توظيفه، الالتزام بالالتحاق بمنصب العمل الذي يعين فيه في الحالة المخالفة، يلغى انضمامه إلى جهاز عقود ما قبل التشغيل بعد توظيفه، في حالة تعيين حامل

الشهادة في منصب عمل أدنى من مستوى تكوينه، يمكن للمعني أن يتخذ أي إجراء.

- يلغى عقد العمل للمتقاعدين في ظل برامج الإدماج المهني للأسباب الآتية:

- عند انتهاء فترة مساعدة الدولة.
- في كل الحالات الأخرى التي تؤدي إلى فسخ العقد يجب على المستخدم أن يعلن لمصالح مندوب تشغيل الشباب عن كل غياب مطول لحامل الشهادة، أو أي حادث هام يمكن أن يمس بغرض عقود ما قبل التشغيل .

خامسا : تسجيل عروض عقد ما قبل التشغيل و اختيار المترشحين¹:

¹ - المرجع السابق: ص - ص 8-9 .

- تسجل عقود ما قبل التشغيل التي يتم إرسالها من قبل الهيئات المستخدمة على مستوى مندوبي تشغيل الشباب.
- يلزم مندوب تشغيل الشباب بالقيام بالبحث عن عروض عقود ما قبل التشغيل على مستوى الولاية بصفة فعالة.
- يتكفل مندوبو تشغيل الشباب بتوفير مجموع عروض عقود ما قبل التشغيل على مستواهم بالنسبة لولايتهم، و إعداد قوائم الخريجين الجدد الذين يمكن إقحامهم في هذا الجهاز.
- كما يلزم مندوبو تشغيل الشباب بتقريب العروض من طلبات عقود ما قبل التشغيل، لتلبية احتياجات الهيئات المستخدمة.
- يتم اختيار المترشحين من قبل مصالح الهيئة المستخدمة على أساس القوائم والمعلومات التي يوفرها مندوبو تشغيل الشباب .

سادسا : إجراءات التمويل :

- يتم تمويل برنامج عقود ما قبل التشغيل من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب طبقا للمرسوم رقم 96-295 في 08 سبتمبر 1996.
- على المستوى المركزي، كلفت وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني وكالة التنمية الاجتماعية بتنفيذ البرنامج الوطني لعقود ما قبل التشغيل على حسابها .بالنسبة لسنة 1998 ، يتم تمويل عقود ما قبل التشغيل في إطار اتفاقية تبرم بين الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ووكالة التنمية الاجتماعية
- على المستوى المحلي ، تعتمد وكالة التنمية الاجتماعية على مندوبيات تشغيل الشباب فيما يخص تمويل عقود ما قبل التشغيل باعتبارها احدى التزامات الدولة.

سابعاً : مدة الإدماج في عقود ما قبل التشغيل¹:

- واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي
- ثلاث سنوات قابلة لتجديد في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية و كذا في المؤسسات وفي الهيئات العمومية ذات التسيير الخاص.
- ستة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة بطلب من المستخدم بالنسبة للورشات ذات المنفعة العمومية.

- سنة واحدة غير قابلة للتجديد في مؤسسات الإنتاجية.

- سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين.

تؤطر الهيئة المستخدمة وترافق المستفيد من عقد تكوين و إدماج المنصب في الورشات ذات

المنفعة العمومية أوفي مؤسسات الإنتاج خلال فترة الإدماج.

وبعد انتهاء عقد تكوين و الإدماج يسلم المستخدم للشباب شهادة يحدد نموذجها الوزير المكلف بالعمل والتشغيل تبين النشاط الممارس والتجربة المكتسبة .

ثامناً : ملف الاستفادة من عقود ما قبل التشغيل في الجزائر:

يتكون من الوثائق الادارية الرسمية الاتية²:

- شهادة عدم الانتساب من الضمان الاجتماعي.

- ثلاث صور شمسية.

- بطاقة إقامة.

- بطاقة شخصية/عائلية للحالة المدنية.

- ثلاث شهادات ميلاد أصلية.

- صك بريدي مشطوب.

¹ - الجريدة الرسمية : العدد 4 ، 2013 ، ص - ص 17 18 .

² - http://www.dzmodem.com/2013/05/pre_employment_contracts_algeria.html

- نسخة من الوضعية تجاه الخدمة الوطنية.
- نسخة من بطاقة طالب العمل La carte bleue
- نسخة من بطاقة التعريف الوطنية.
- تصريح شرفي بعدم العمل.
- نسخة من الدبلوم أو شهادة مدرسية.
- يتم تقديم الملف على مستوى مصالح وكالة التشغيل المحلية
- تاسعا: انواع العقود ما قبل التشغيل:

CCD, CDI, CTA, CID

CDD: عقود لمدة محددة (وهي عقود Anem)

CDI: عقود لمدة غير محددة.

- 1: علينا ان نعرف ان هناك نوعين من العقود DAIP للمؤسسات الخدماتية ومؤسسات الدولة مثلا و CTA للمؤسسات الاقتصادية الخاصة و العمومية اما CID ، CIP ، CFI فهي تعني مستوى المتعاقد الدراسي و الذي على اساسه يحدد اجره فقط لا غير.
- يعني لما نكتب مثلا في العقد او في اي موضوع DAIP/CID مثلا يعني انه العقد ليس لمؤسسة اقتصادية وانه المتعاقد جامعي واجره 15000 دج

1-1 : النوع الاول من العقود:

يتضمن ما يلي¹:

- جهاز المساعدة على الادمج المهني DAIP Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle
- عقد عمل يخص الجامعيين و التقنيين السامين CID : Contrat d'insertion des diplômés

¹ - المرجع السابق .

- منحة الاجر 15000 دج لخريجي الجامعات بشهادات عليا مثل المهندسين
- المنحة الشهرية او الاجر 10000 دج للتقنيين السامين
- عقد عمل يخص خريجي مراكز التكوين المهني و التمهين CIP :Contrat d'insertion professionnelle
- مبلغ المنحة او الاجرة الشهرية 8000 دج
- عقد لكن لا يملكون شهادة ذو مستوى ثانوي مثلا او تكوين مرفق CFI :Contrat Formation Insertion
- مبلغ المنحة او الاجرة الشهرية او المساهمة 12000 دج
- 1 - 2 : النوع الثاني من العقود الخاص بالقطاع الاقتصادي¹:
- عقد العمل المدعم CTA :contrat de travail aidé
- عقد عمل يخص الجامعيين و التقنيين السامين CID : Contrat d'insertion des diplômés
- الاجرة الشهرية 12000 دج لخريجي الجامعات بشهادات عليا مثل المهندسين + مساهمة المستخدم
- الاجرة الشهرية 10000 دج للتقنيين السامين + مساهمة المستخدم
- عقد عمل يخص خريجي مراكز التكوين المهني و التمهين CIP :Contrat d'insertion professionnelle
- مقدار المنحة الشهرية او الاجرة 8000 دج + مساهمة المستخدم
- عقد عمل يخص من لا يملكون شهادة ذوو مستوى ثانوي مثلا او تكوين مرفق CFI :Contrat Formation Insertion
- الاجرة او المساهمة الشهرية : 8000 دج + مساهمة المستخدم.
- عاشرا : مطالب عمال عقود ما قبل التشغيل في الجزائر:

¹ - المرجع نفسه .

قامت اللجنة الوطنية لعقود ما قبل التشغيل والشبكة الاجتماعية، المنطوية تحت لواء النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية " سناباب " بتنظيم وقفات احتجاجية أمام العديد من المقرات الولائية ومديريات التشغيل عبر مختلف مناطق الوطن وتطالب ب :

- إدماج جميع عمال عقود ما قبل التشغيل الذين يعملون في مناصب تتناسب اختصاصهم دون شرط أو قيد.
- تغيير مدة عقود عمال عقود ما قبل التشغيل بالنسبة للذين يعملون في مناصب خارج اختصاصهم إلى عقد مفتوح حتى يجد منصبا آخر يلائم تخصصه ورفع أجره على الأقل إلى 25000 دج.
- تخصيص منحة (دون عمل) للجامعيين البطالين على الأقل 20000 دج في مقابل البحث له عن عمل مع الغاء المنحة في حالة رفضه الالتحاق و التوجه إلى منصب عمله.
- الإبقاء فقط على الوكالة المحلية للتشغيل مع رفع الأجر إلى 25000 دج بدلا من 15000 دج والغاء عقود ما قبل التشغيل التابعة لمديرية النشاط الاجتماعي

الإطار التطبيقي للدراسة

الفصل الأول : الإجراءات

المنهجية

خطة الفصل :

أولاً : مجالات الدراسة

1 - 1 | المجال المكاني

1 - 2 | المجال الزمني

1 - 3 | المجال البشري

ثانياً : العينة و كيفية اختيارها

ثالثاً : منهج الدراسة

رابعاً : أدوات جمع البيانات

4 - 1 | استمارة الاستبيان

4 - 2 | المقابلة

4 - 3 | الملاحظة :

أولاً : مجالات الدراسة :

من الخطوات المنهجية الهامة في البحوث تحديد مجالاتها المختلفة و لقد أتفق الكثير من المهتمين بالبحث العلمي علي إن لكل دراسة ثلاث مجالات يجب علي الباحث توضيحها :

1 - 1 | لمجال المكاني :

أجريت الدراسة الميدانية لموضوع الرواسب السوسيوثقافية و تأثيرها علي تشكيل الهوية التنظيمية لدى عمال عقود ما قبل التشغيل في بلدية تبسة ولاية تبسة

- يقع المجلس الشعبي البلدي في جنوب مدينة تبسة، في مركز المدينة (المركز التاريخي).

يحدده ما يلي :

من الناحية الشمالية: الطريق الرابط بين باب شالة والطريق المؤدي الى الحديقة العمومية.

من الناحية الجنوبية: الامن الولائي + السور الروماني.

من الناحية الغربية: مركز المدينة القديم + السور الروماني.

من الناحية الشرقية: الحي البلدي (la commune) + الطريق المؤدي الى الطريق الاسراتيجي.

الهيكل التنظيمي لبلدية تبسة :

القرار رقم 2002/025 يتضمن المصادقة على الهيكل التنظيمي لبلدية تبسة.

ان رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية تبسة.

▪ بمقتضى القانون 12/78 المؤرخ بتاريخ 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي

العام للعامل ومجموع النصوص المتخذة لتطبيقه.

▪ بمقتضى المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون

الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية.

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ بتاريخ 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري للموظفين، أعوان الإدارة المركزية، الولايات، البلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 26/91 المؤرخ في 02 فيفري 1991 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال التابعين لقطاع البلديات ولاسيما المادة 117 المحددة للمناصب العليا التابعة لسلك إدارة البلديات.
- بمقتضى المداولة رقم 2002/04 المؤرخة في 03 مارس 2002 المتضمنة المصادقة على الهيكل التنظيمي لبلدية تبسة والمصادق عليها من طرف السيد والي ولاية تبسة وباقتراح من السيد الأمين العام للبلدية يقرر:
- ❖ المادة الأولى: تتم المصادقة على الهيكل التنظيمي لبلدية تبسة على النحو المفصل أدناه:

1-الأمانة العامة:

1-1-مصلحة أمانة المجلس الشعبي البلدي.

✓ مكتب الامانة العامة.

✓ مكتب التوثيق.

1-2-مصلحة البريد والإعلام:

✓ مكتب الاعلام الالي.

✓ مكتب البريد.

2- مديرية الادارة و المالية:

1-2-مصلحة التسيير المالي.

✓ مكتب الميزانية والتحليل المالي.

- ✓ مكتب الرواتب والأجور.
- ✓ مكتب التسيير والتجهيز العام.
- ✓ مكتب الصفقات العمومية.
- 2-2- مصلحة المستخدمين والتكوين:
- ✓ مكتب المستخدمين والإداريين والتكوين.
- ✓ مكتب المستخدمين والتقنيين والتكوين.
- 2-3- مصلحة الممتلكات والوسائل:
- ✓ مكتب تسيير ممتلكات البلدية.
- ✓ مكتب الوسائل العامة والتمويل.
- ✓ مكتب الحظيرة وعتاد النقل.
- 3- مديرية التنظيم والشؤون الاجتماعية.
- 3-1- مصلحة التنظيم والشؤون العامة.
- ✓ مكتب التنظيم والشؤون العامة.
- ✓ مكتب الانتخابات.
- ✓ مكتب الحالة المدنية والإحصائيات.
- ✓ مكتب حفظ الصحة.
- 3-2- مصلحة المنازعات والعقود الادارية:
- ✓ مكتب المنازعات.
- ✓ مكتب العقود الادارية والاحتياطات العقارية.
- 3-3- مصلحة الشؤون الاجتماعية:
- ✓ مكتب السكن.
- ✓ مكتب التشغيل والتكوين.
- ✓ مكتب الشؤون الثقافية والرياضية والترفيه.

4- مديرية المصالح التقنية:

4-1- مصلحة الشبكات.

- ✓ مكتب الطرقات والمرور.
- ✓ مكتب الكهرباء والغاز.
- ✓ مكتب المياه والتطهير.
- ✓ مكتب الأثاث الحضري والمساحات الخضراء.
- ✓ مكتب التراخيص والنقل والمرور.

4-2- مصلحة البناء والتعمير:

- ✓ مكتب التعمير.
- ✓ مكتب البناء
- ✓ مكتب البناءات المدرسية والمساجد
- ✓ مكتب لجنة مكافحة البناءات الفوضوية
- ✓ مكتب التسوية العقارية

4-3- مصلحة التصليح والصيانة:

- ✓ مكتب جمع ومعالجة النفايات المنزلية.
- ✓ مكتب الصيانة والتطهير

1-2 المجال الزمني :

وهي المدة التي إستغرقتها الدراسة لدمج البيانات و المعلومات ، وعليه فقد إستغرقت الدراسة مدة زمنية معتبرة مقسمة علي ثلاث مراحل تمثلت في مايلي :

- المرحلة الاولى : لقد تم إختيار موضوع الدراسة في النصف من شهر جانفي من خلال ابحت في التراث النظري و التعرف علي الرواسب السوسيوثقافية و الهوية التنظيمية و بالتنسيق مع المشرف تم بلورة

موضوع الدراسة في الرواسب السوسيوثقافية و تأثيرها في تشكيل الهوية التنظيمية لدى عمال عقود ما قبل التشغيل ، و موافقة فريق التكوين عليه بعد ذلك لتبدأ الدراسة الفعلية للموضوع .

- المرحلة الثانية : إن أول خطوة يقوم بها الباحث هي إستطلاع كل الأدبيات و الدراسات السابقة التي تناولت مشكلة الدراسة و النزول إلى الميدان قصد :¹

- تدقيق مشكلة البحث و تدقيق سؤال الإنطلاق و ضبطه .

- التعرف علي ميدان البحث و التأقلم معه ، و التعرف علي جوانبه .

- تسمح بضبط أبعاد و مؤشرات المشكلة المراد دراستها .

- تسمح ببناء عناصر الإشكالية و الوقوف علي مدى إمكانية البحث و عقباته و صعوباته .

وفي شهر ديسمبر قمنا بجولة إستطلاعية في بلدية تبسة و الحديث مع الأمين العام أولا ثم رئيس المجلس الشعبي البلدي بغرض الحصول علي الموافقة و إستئنا إحصائيات عدد عمال عقود ما قبل التشغيل في مصالح البلدية من مكتب الإدماج المهني .

- المرحلة الثالثة : إستغرقت الدراسة الميدانية حوالي شهر و نصف حيث قمنا بالتوجه إلى رئيس المجلس الشعبي البلدي من اجل الموافقة الفعلية و الحصول علي ترخيص إجراء الدراسة الميدانية إبتداء من نصف افريل إلى آخر ماي 2021 .

1-3 المجال البشري :

وفق لطبيعة الموضوع تم تحديد الإطار البشري للدراسة بشكل يكون فيه مجتمع الدارسة يتفاعل مع الرواسب المكروسة في التنظيم من اجل معرفة تأثير هذه الرواسب المكروسة داخل المؤسسة علي الهوية التنظيمية ن وعليه ضم الإطار البشري لدراسة موظفي عمال عقود ما قبل التشغيل المتواجدين في بلدية تبسة و المقدرين ب 54 موزفا من الجنسين يعملون في مختلف مصالح بلدية تبسة موزعين كتالي :

¹- حفصة جرادي وسعيد سبعون : الدليل المنهجي في إعداد المذكرات و الرسائل الجامعية في علم الإجتماع ، دار القصة لنشر ، الجزائر ، ط2 ، 2012 ، ص 77 .

الجدول رقم 1 يمثل إحصاء عمال الإدماج المهني علي مستوى مقر بلدية تبسة

عمال الإدماج المهني	مصالح البلدية
11	مديرية المصالح التقنية
01	مكتب حفظ الصحة
01	مكتب الترميم
01	مكتب الجمعيات
01	مكتب تسير المطاعم
12	مصلحة الارضية البيومترية
01	مكتب التجهيز
01	مصلحة المستخدمين
01	الامانة العامة
03	مكتب الإنتخابات
01	مكتب الوفيات
08	مكتب الحالة المدنية
03	مكتب المواليد
01	مكتب عقود الزواج
05	مكتب الشؤون الإجتماعية
01	مكتب الأمين العام
01	مكتب الفلاحة
01	مكتب الميزانية و التحليل المالي
02	مكتب الارشيف
01	مكتب الإدماج المهني
54	المجموع
28	Cip
29	Cid

ثانيا : العينة و كيفية اختيارها :

- بما ان مجتمع الدراسة يتمثل في عمال عقود ما قبل التشغيل البالغ عددهم 54 عاملا و هي الفئة الممثلة للمجتمع الدراسة تناولنا أسلوب **الحصر الشامل** و الذي يعرف علي انه " أسلوب جمع البيانات من جميع وحدات مجتمع الدراسة دون استثناء " ¹

ثالثا : منهج الدراسة :

حتي يصعب البحث بصيغة علمية يجب الأخذ بمنهج أو أكثر بقصد فحص ظاهرة او مشكلة المطروحة و بتالي الوصول إلى نتائج علمية يمكن الاعتماد عليها باستخدام طرق و أساليب علمية متفق عليها
- و لكن ما نجده في مجال البحث هو تعدد المناهج و اختلافها من حيث الإجراءات و الخطوات و كذلك الأدوات و هذا التعدد في المناهج ناتج عن اختلاف الإشكاليات و اختلاف طبيعتها .

- فالمنهج: يعرف بأنه " مجموعة من الإجراءات والطرق الدقيقة المتبناة من أجل الوصول إلى النتيجة " ²
- من خلال هذا التعريف العام فإن المنهج يتمثل في إتباع مجموعة من الخطوات المحددة بصفة واضحة و المتسلسلة والمترابطة منطقيا ، وهذا من اجل الوصول إلى نتائج علمية

- وفي هذه الدراسة نتناول متغيرين أساسيين فالأول يتمثل في الرواسب السوسيوثقافية و الثاني يتمثل في الهوية التنظيمية و البحث في تأثير الرواسب السوسيوثقافية في تشكيل الهوية التنظيمية لدى فئة عمال عقود ما قبل التشغيل ، و بتالي فالمنهج المعتمد في دراستنا هو المنهج الوصفي

- حيث يعرف المنهج الوصفي علي أنه : " شكل من أشكال الوصف و التحليل و التفسير العلمي بغية وصف الظاهرة كما و كيفا بواسطة دمج المعلومات النظرية و المعطيات الميدانية و تصنيفها و تحليلها و إخضاعها لدراسة " ¹

¹-رشيد زرواطي : تدريبات علي منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، دار هومة ، الجزائر ، ط 2 ، 2000 ، ص 123 . .

²- مورييس أنجريس : منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون ، دار القصبية ، الجزائر ، ط 2 ، 2006 ، ص 36 .

- فالمنهج الوصفي التحليلي يسمح بتسليط الضوء علي ابرز مواطن الخلل التي تعيق العملية التنظيمية فيها ، و هذا من خلال دراسة السلوك العمال داخل المؤسسة و كيفية تأثير الرواسب السوسيوثقافية في اختلال و إعاقة التنظيم و تشكيل الهوية التنظيمية ، و كذلك تبيان كيف يمكن للممارسات التنظيمية الغير عقلانية المبنية علي الاعتبارات الشخصية أن تؤثر سلبا على فعالية التنظيم الذي من شأنه أيضا أن يثبط أداء الأفراد و يخلق لديهم نظرة سلبية علي الإدارة المحلية .

رابعا : أدوات جمع البيانات :

من أجل القيام بأي بحث ميداني يتطلب علي الباحث من مجموعة من التقنيات التي تساعد لدخول ميدان الدراسة وتسهل عليه جمع المعلومات حول الموضوع المراد دراسته فالتقنيات " ماهي إلا أدوات يضعها المنهج في خدمة البحث وينظمها لتحقيق هذا الهدف " ²

1-4 استمارة الاستبيان :

" هي تقنية اختيار يطرح من خلالها الباحث مجموعة من الأسئلة على أفراد العينة من أجل الحصول منهم على معلومات يتم معالجتها كميما فيما بعد ويقارن بها مع ما تم اقتراحه في الفرضيات ، تعتبر الاستمارة تقنية مباشرة لطرح الأسئلة علي الأفراد وبطريقة موجهة أو هي " وثيقة تتضمن مجموعة من الأسئلة توجه إلى المستجوبين بغرض التحقق من الفرضيات " ³

- وقد تم تصميم الاستبيان بعد تحديد الأبعاد و المؤشرات و المتغيرات الرئيسية لدراسة و بناءا علي تلك المؤشرات تم طرح مجموعة من الأسئلة المغلقة و نصف مغلقة التي تحدد مجموعة من الإجابات للمبحوث يختار من بينها ما يلائمه للإجابة ، بالإضافة إلى الأسئلة المفتوحة التي تترك مجال للمبحوث للإجابة دون حصر إجابته في احتمالات ، و قد تم تقسيم الاستبيان إلى ثلاث محاور أساسية :

¹ - رشيد زرواتي : مرجع سابق ، ص 87 .

² - مادلين غراويتز : **مناهج العلوم الاجتماعية** ، منطوق البحث في العلوم الاجتماعية ، ترجمة سام عمار ، مراجعة فاطمة الجبوشي ، المركز العربي للتعريب و الترجمة و النشر ، دمشق سوريا ، دط ، 1993 ، ص 11 .

³ - سعيد سبعون : **الدليل المنهجي في إعداد المذكرات و الرسائل الجامعية في علم الاجتماع** ، دار القصبه للنشر ،

الجزائر ، ط1 ، 2012 ، ص ص 155 156

- المحور الأول : خاص بالبيانات الشخصية للمبحوثين المتمثلة في الجنس ، السن ، الحالة المدنية ، المؤهل العلمي ، و الأقدمية .

- المحور الثاني : خاص بالبيانات المتعلقة بالرواسب الثقافية التي تم تناول أبعاد الدراسة فيها المتمثلة في عقلية العشيرة ، عقلية البايك ، و رواسب التسيير .

- المحور الثالث : خاص بالبيانات المتعلقة بالهوية التنظيمية و التي تناولنا فيها الانضباط التنظيمي ، الولاء و الانتماء

تم عرضها أولاً علي المشرف من أجل اختيار مدى ملائمتها لجمع البيانات ، ثم تعديلها بشكل اولي حسب ملاحظاته و تصحيحاته ، ثم تم عرضها علي مجموعة من الأساتذة المحاضرين المتخصصين في علم الاجتماع و ذلك من اجل التحكيم و إبداء ملاحظاتهم عن دقة المحاور و صياغتها اللغوية لعباراتها و مدى مناسبتها لموضوع الدراسة ، ثم تعديلها و إعادة صياغة بعض العبارات و إضافة عبارات جديدة مقترحة .

- ومن خلال هاته الإجراءات السابقة تم الاعتماد علي استمارة استبيان المبينة في شكلها النهائي الموجودة في ملاحق الدراسة

- أما بالنسبة لطريقة إجراءات توزيع استمارة الاستبيان و استرجاعها و فيما يتعلق بتطبيق الاستمارة و الحصول علي إجابات المبحوثين كان ذلك في فترة أسبوع 16_ 19 ماي 2021 حيث تم توزيعها مباشرة علي المبحوثين مع إعطاء الوقت الكافي لهم للإجابة عليها

- تم استرجاع 40 استمارة استبيان من أصل 54 وزعت علي مجتمع البحث و يعود ذلك إلى إلغاء بعض الاستمارات الغير صالحة لتفريغ و البعض من المبحوثين لم نستطع الإتصال بهم و توزيع الإستمارات عليهم .

4 - 2 المقابلة :

- تعرف المقابلة علي أنها " عبارة عن محادثة موجهة بين الباحث و شخص من مجموعة من الأشخاص الآخرين بهدف الوصول إلى حقيقة أو موقف معين يسعى الباحث لمعرفة لتحقق أهداف

الدراسة¹ و تعتبر المقابلة الحرة إحدى أهم أنواع المقابلة " حيث يكون فيها سريان المقابلة غير محدد بأسئلة موضوعة مسبقا إذ يطرح الباحث سؤالا عاما حول فكرة البحث أو الظاهرة ، ومن خلال إجابة المبحوثين يتسلسل في طرح الأسئلة

- إن اعتمادنا علي المقابلات الحرة إنما الهدف منها هو تدوين جملة من الإجابات و العبارات التي أدلى بها العمال أثناء عملنا الميداني بالبلدية ، هاته العبارات لها دلالات و مؤشرات واقعية في تحليل الرواسب السوسيوثقافية المكرسة داخل الإدارة المحلية و تأثيرها في تشكيل الهوية التنظيمية ، كما ساعدنا في تحليل المعطيات المتحصل عليها من الاستبيان

- استعمالنا للمقابلة جاء مكمل للاستمارة و الملاحظة لمعرفة صدق الواقع الذي ندرسه ، وهل ما نلاحظه وما نتحصل عليه من خلال الاستبيان متطابق أم هناك تناقض يجعل الشك يخيم حول صدق النتائج المتحصل عليها

- اعتمدت الباحثة علي مجموعة من الأسئلة أثناء المقابلات التي أجرتها نبين بعضها في مايلي :

- هل تتحصل علي دورات تكوينية أثناء القيام بالعمل ؟

- كيف تتلقى الاوامر و التوجيهات من طرف المسؤولين ؟

- ما نمط القيادة السائد لدى المسؤولين في البلدية ؟

-هل انك ملزم بتقديم الخدمات لمعارفك الشخصية ؟

-كيف تجد معاملات المواطنين معكم ؟

- كيف ترى نظرات و تمثلات المواطنين لعمال البلدية و البلدية في حد ذاتها ؟

4 - 3 الملاحظة :

يشير مفهوم الملاحظة إلى مشاهدة الظواهر في أحوالها المختلفة لجمع البيانات و تحليلها كميًا " فالملاحظة " نقطة بدأ في أي دراسة علمية ، ذلك لأنها تساعد علي التعرف علي طرق العمل و ظروفه

¹- محمد عبيدات و آخرون : منهجية البحث العلمي القواعد و المراحل و التطبيقات ، دار وائل للنشر ، عمان - الأردن ، ط2 ، 1999 ، ص ص 56 57 .

و تفيد في جمع البيانات ميدانيا و التي تتصل بسلوك الأفراد الفعلي في بعض المواقف الواقعية و اتجاهاتهم و مشاعرهم و تعتمد علي مدى خبرة الباحث و مهارته ¹ .

- بما أن الموضوع المتناول في دراستنا هو الرواسب السوسيوثقافية المتعلقة بعمق الروح العشائرية و امتداد العلاقات و الارتباطات داخل نسق التنظيم و كذلك عقلية البايك و راسب التسيير و كل هذه الأبعاد المكونة لمتغير الدراسة تم تدعيم تحليل المعطيات الميدانية المستقاة من أداتي الاستبيان و المقابلة الحرة بواسطة شبكة الملاحظة لإعطاء أكثر مصداقية للمعلومات في تحليل الجداول الإحصائية، لهذا فلقد اعتمدنا الملاحظة للكشف علي مدي امتداد هذه الرواسب و تكريسها في المؤسسة محل الدراسة و معرفة تأثيرها في تشكيل الهوية التنظيمية .

جدول رقم 2 يمثل شبكة الملاحظة التي دونتها الباحثة طيلة فترة الدراسة الميدانية .

الملاحظات	السلوك المستهدف	المكان	الوقت
1- إستقبال المعارف و الاصدقاء و الاقارب بشكل خاص 2- الخروج من موقع العمل لإستقبالهم شخصيا و إسداء الخدمات لهم .	إمتداد العلاقات و الإرتباطات داخل المصلحة .	مصلحة الأرضية البيومترية .	09 - 05 - 2021 09-16 سا
3- الاحاديث الجانبية في الهاتف و مع الزملاء في المصلحة . 4- الإنتقال بين المصالح واماكن العمل لاجل الدردشة و الحديث علي الاحوال	الإنضباط		11-05- 2021 09- 16 سا

¹- مروان عبد الحميد إبراهيم : أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية ، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع ، عمان - الأردن ، ط1 2000 ، ص 174 .

<p>الإجتماعية الخاصة بهم 5- الشعور بالضغط 6- العمل بنظام التناوب لاكن وفق اهوائهم الشخصية .</p>			
<p>7- تشكيل جماعات غير رسمية مبنية علي اسس نوع عقد العمل . - دفاع العمال عن بعضهم البعض في حالة التعرض للمضايقات من طرف المسؤولين او المواطنين -التستر علي بعضهم البعض</p>	<p>طبيعة العلاقات بين عمال المؤقتين في المصلحة</p>		<p>18- 05- 2021 09- 14 سا</p>
<p>9- المعاملات السيئة من طرف المواطنين . 10- تعرض عمال المصلحة لجميع انواع السب و الشتم و العنف الرمزي .</p>	<p>طبيعة العلاقات بين عمال المصلحة و المواطنين</p>		
<p>غالب موظفي المصلحة إناث</p>	<p>توزيع مناصب العمل</p>		

نفس الملاحظات السابقة		مكتب المواليد - مكتب الحالة المدنية - مكتب الوفيات	من 20 إلى 25 ماي 2021
نفس الملاحظات تقريبا		مكتب الشؤون الإجتماعية	من 27 إلى 30 ماي 2021
تعزيز الذكور علي مستوى المصلحة الراحة في العمل رقابة ضعيفة مقارنة بالمصالح الأخرى	توزيع مناصب العمل	مديرية المصالح التقنية	
نفس الملاحظات		باقي المصالح الأخرى	من 09 إلى 30 ماي 2021
-توفر اللافتات علي جدران المصالح تتضمن القوائم الإسمية و اللافتات فقط - توزيع المهام و الاوامر شفهيًا من طرف المسؤولين - شخصانية السلطة لدى مسؤولي البلدية - إمتداد العلاقات و الإرتباطات و قيم العصب في تعاملات المسؤولين . - هجانة صورة البلدية التمثلات السلبية في أذهان المواطنين علي		المؤسسة بصفة عامة	من 09 إلى 30 ماي 2021

البلدية و موظفي البلدية			
----------------------------	--	--	--

من إعداد الطالبة

الفصل الثاني : عرض

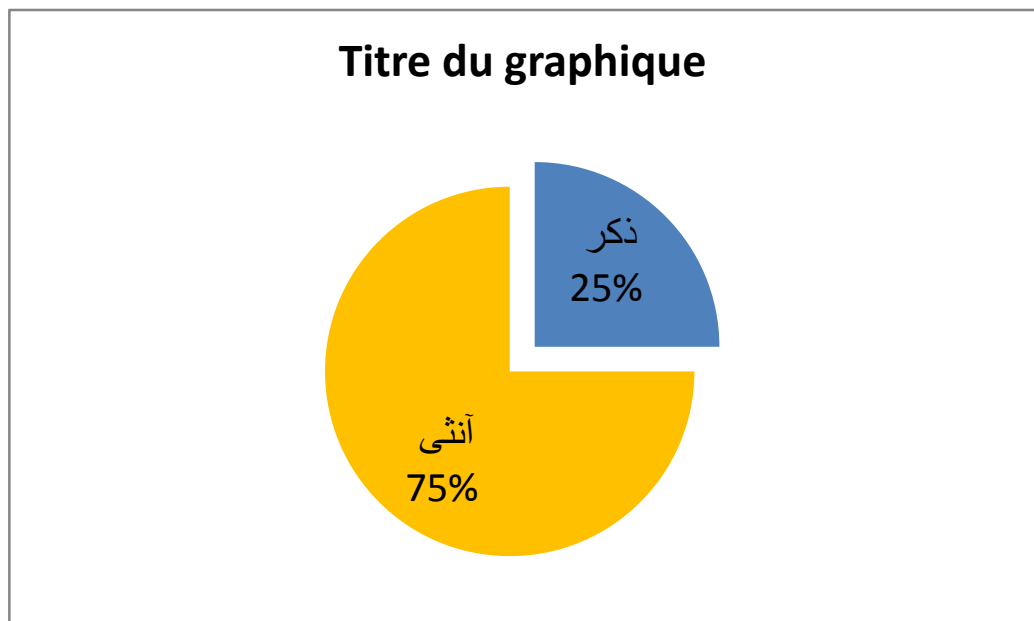
وتحليل البيانات

المحور الأول : البيانات الشخصية للدراسة

الجدول رقم 03 : يمثل توزيع العينة وفق متغير الجنس .

النسبة	التكرار	الجنس
25%	10	ذكر
75%	30	أنثى
100%	40	المجموع

المصدر : :إستمارة الإستبيان .



الشكل رقم 02 : يمثل توزيع العينة وفق متغير الجنس .

- من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة الإناث تميل إلى الأغلبية بنسبة 75%. من مجموع الباحثين ، تقابلها النسبة المبقية من الذكور و المقدرة بنسبة 25 % من المجموع الكلي ، أو ما يعادل 40 متعاقدا

و ما يمكن إستخلاصه أن الإناث أكثر حظا في الحصول علي مناصب عمل في إطار عقود ما قبل التشغيل

هذا الوصف الرقمي يجعلنا نقف عند عدة محطات في تحليل البيانات السابقة :

_ مسألة الذكورية و الأنثوية في توزيع المناصب : حيث لاحظت الباحثة في المؤسسة محل الدراسة أن الإناث تتمركز مناصب عملهم في مختلف المصالح التي لها احتكاك مع عامة المواطنين مثل المصالح البيومترية و مصالح الحالة المدنية ، بينما الذكور تتمركز مناصبهم في المصالح التقنية و الزيارات الميدانية أكثر شئ ، و الجدير بالذكر أنه يمكن للمرأة القيام بمثل هذه الأعمال الموكلة للرجال بأحسن وجه .

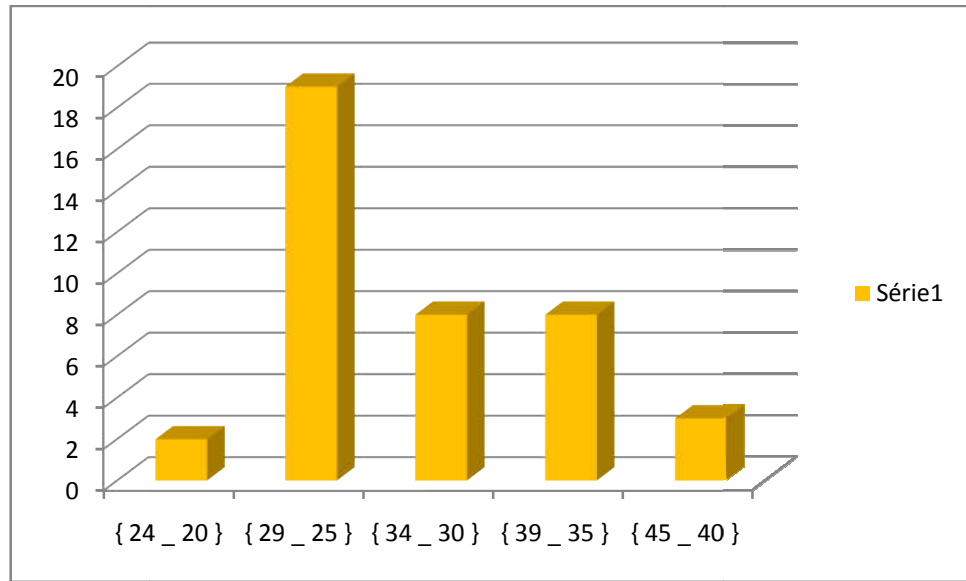
_ مسألة النظرة السلبية لعمل المرأة : ومن ناحية أخرى نقف لدى النظرة السلبية لعمل المرأة و التي تحدث عنها علي الكنز و بوفلجة غياث و التي تعتبر أحد الرواسب الثقافية للمجتمع و هذا يأخذ منحى آخر من الذكورية للأنثوية في التحرر نحو الحياة المهنية .

- مسألة النظرة السلبية للمرأة العاملة : من خلال الملاحظة نجد أنها حاضرة بقوة و مترسخة في أذهان المواطنين و العمال ، حيث تتعرض المرأة لسوء المعاملة و كل أنواع السب و الشتم و العنف الرمزي لكونها فقط مرآة بسبب راسب الجنس وعدم تقبل عمل المرأة .

الجدول رقم 04 يبين توزيع افراد مجتمع البحث حسب متغير السن

النسبة	التكرار	السن
05%	02	{ 20 _ 24 }
47.5%	19	{ 25 _ 29 }
20%	08	{ 30 _ 34 }
20%	08	{ 35 _ 39 }
7.5%	03	{ 40 _ 45 }
100%	40	المجموع

المصدر : : إستمارة إستبيان



الشكل رقم 03 يبين توزيع افراد مجتمع البحث حسب متغير السن

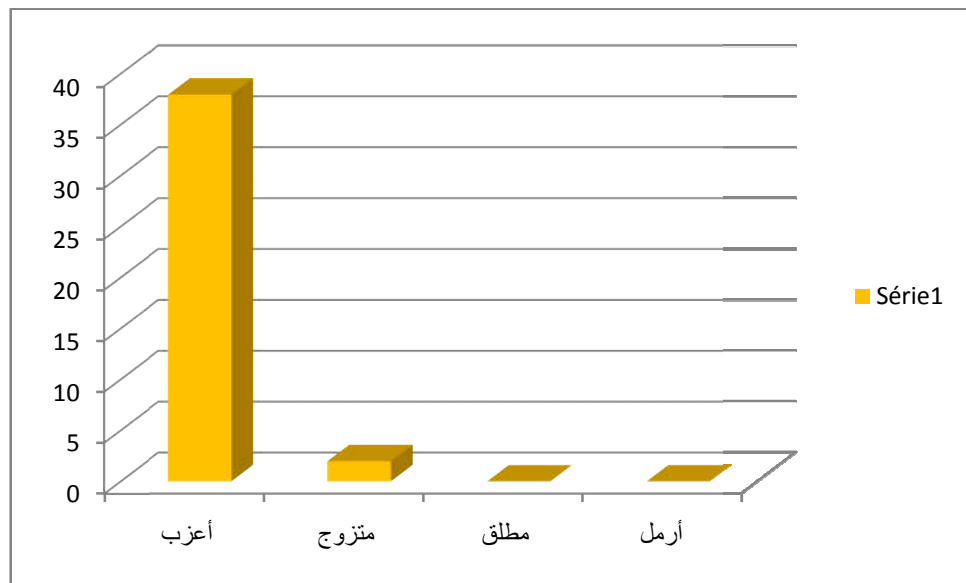
- يبين الجدول أعلاه توزيع مفردات مجتمع الدراسة حسب الفئة العمرية حيث نلاحظ أن أغلبية المبحوثين تتركز أعمارهم بين الفئة العمرية من 25 إلى 29 سنة بنسبة 47.5% تليها الفئتين العمريتين بنفس نسبة 20% من 30 إلى 34 سنة و من 35 إلى 39 سنة و اقل نسبة قدرت ب 0.5% تقابلها فئة 20 إلى 24 سنة ثم الفئة من 40 إلى 45 سنة بنسبة 7.5% .

- نستنتج مما سبق أن فئة المبحوثين الذين ينتمون إلي الفئة العمرية من 25 إلى 29 سنة هي نسبة معتبرة إذا ما قارناها بالفئات الباقية حيث تنتمي على فئة الشباب و هذا ما يوحي حتما إلى عدم توفر مناصب عمل رسمية جعلتهم يتوجهون إلي العمل ب صيغة عقود ما قبل التشغيل كحل مؤقت يحميهم من شبح البطالة و التوجه نحو بناء حياة مهنية .

الجدول رقم 05 : يبين توزيع أفراد المجتمع المبحوث وفق متغير الحالة المدنية .

الحالة لمدنية	التكرار	النسبة
أعزب	38	95%
متزوج	02	05%
مطلق	00	00%
أرمل	00	00%
المجموع	40	100%

المصدر : : إستمارة إستبيان



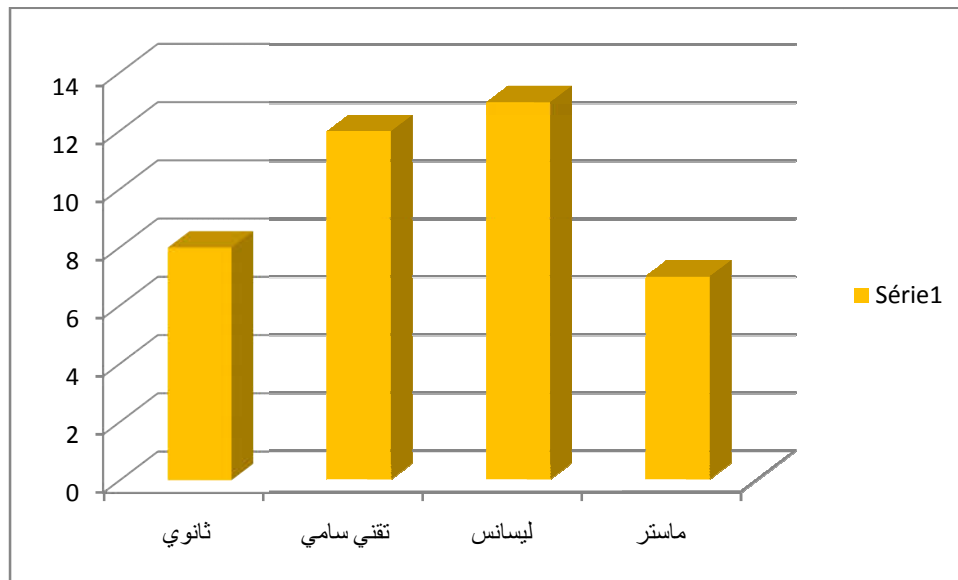
الشكل رقم 04 : يبين توزيع أفراد المجتمع المبحوث وفق متغير الحالة المدنية .

- وفق للمعطيات التي تم توضيحها في الجدول أعلاه و الذي يخص الحالة المدنية لمفرداتالعينة و التي تضم اربع متغيرات : العزوبية ، الزواج ، الطلاق ،الترمل ، نلاحظ أن نسبة 95% عزاب في حين أن نسبة المتزوجين 05% حيث تمثل فئة العزاب الأغلبية الساحقة و يرجع ذلك لعدة اعتبارات ، فعقد العمل في إطار صيغة الإدماج المهني بأجر لا يزيد عن 18000 دينار بالكاد يغطي الحياة الاجتماعية لشباب أعزب فكيف أن يسمح بتكوين و تحمل أعباء أسرة .

الجدول رقم 06 :يبين توزيع المجتمع المبحوث وفق متغير المؤهل العلمي .

النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
20%	08	ثانوي
30%	12	تقني سامي
32.5%	13	ليسانس
17.5%	07	ماستر
100%	40	المجموع

المصدر : : إستمارة إستبيان



الشكل رقم 05 :يبين توزيع المجتمع المبحوث وفق متغير المؤهل العلمي .

من خلال الدراسة الميدانية أفرزت البيانات الكمية أن نسبة المتحصلين علي شهادات هم الذين يمثلون النسبة الاكبر ، تمثل نسبة المتحصلين علي شهادات ليسانس 32.5% و تقاربها نسبة المتحصلين علي شهادة تقني سامي بنسبة 30% بينما تمثل نسبة المتحصلين علي المستوى الثانوي هي 20%

- نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن المتحصلين علي الشهادات هم الأغلبية في حين أن معظمهم يشغلون رتبة عون إداري (لا يتطلب مستوى تعليمي كبير) ، و بناءا علي المقابلات الحرة مع عينة من

المجتمع المبحوث صرح بعض بعض العمال أنهم يشغلون منصب عمل خارج أو بعيد تخصصهم المفروض .

- إن التوافق بين طبيعة العمل و المستوى التعليمي يحقق للفرد أهم الحاجيات التي تخلق التحفيز المعنوي لدي الموظف التي تحدث عنها أبراهام ماسلو في نظريته سلم الحاجات ، و هي الحاجة إلي إثبات الذات حيث صنفها في أعلى السلم الهرمي كأحد أهم الحاجات الإنسانية ، يرى ماسلو أن معرفة هذه الحاجات تمكن من فهم السلوك الإنساني باعتبارها دوافع أساسية تحدد و توجه السلوك بصفة عامة فالحاجة لتحقيق الذات " تعني تحقيق الأهداف و توفيرها يمكن من استغلال الطاقات الخلاقة للعاملين ن فتحقيق الطموحات العليا للفرد هي ان يكون الإنسان كما يريد أن يكون " ¹

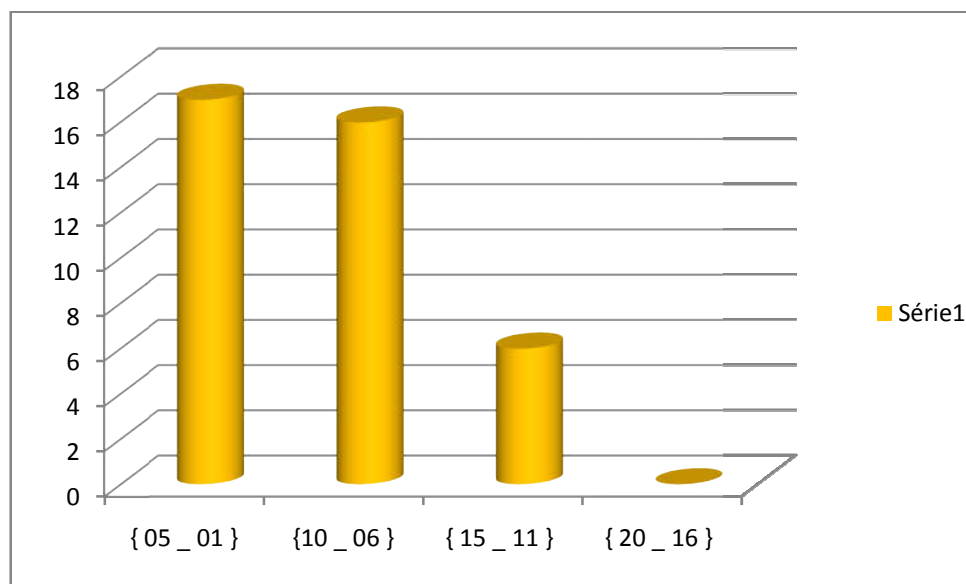
- و ما يجعلنا نتساءل حول قبول أصحاب الشهادات بمناصب عمل اقل رتبة مما يستحقونه و عملهم في مثل هذه الصيغ من الإدماج المهني هو شبح البطالة و الخوف من المستقبل المجهول الذي ينتظرهم فأبي فرصة لتوظيف بأي نوع من عقود العمل يمثل لدى أغليبيتهم الفرصة الوحيدة لنيل منصب عمل رغم الراتب المنخفض و نوع صيغة العمل .

¹ - سكيينة بن محمود : مدخل لتسيير و العمليات الإدارية ، شركة دار الامة لنشر و التوزيع ، الجزائر دط ، 2012 ، ص-ص 47 - 48 .

الجدول رقم 07 يترجم توزيع أفراد المجتمع المبحوث حسب متغير الاقدمية

النسبة	التكرار	الاقدمية
42.5%	17	{ 01 _ 05 }
40%	16	{ 06 _ 10 }
15%	06	{ 11 _ 15 }
00%	00	{ 16 _ 20 }
100 %	40	المجموع

المصدر : : إستمارة إستبيان



الشكل رقم 06 يترجم توزيع أفراد المجتمع المبحوث حسب متغير الاقدمية

- تبين النسبة المرتبطة بالتكرارات الموزعة في الجدول ان 42.5% من المجتمع المبحوث ترتبط أقدميتهم بين 1 - 5 سنوات و بنسبة متقاربة جدا تمثل 40% أقدميتهم في العمل بصيغة الإدماج المهني من 6- 10 سنوات ، أما نسبة 15% تمثل عمال عقود ما قبل التشغيل التي أقدميتهم من 11 - 15 سنة
- من هذه الأرقام يمكن ترجمة الجدول أعلاه و فق مستويين :

المستوى الأول : كأهم أبعاد الهوية التنظيمية القوية وهو توفر عامل الاستمرارية و عامل الخبرة المهنية و هي من أهم العناصر التي تحدث عنها فليب برونو لتشكيل الهوية التنظيمية و ترسيخ الثقافة التنظيمية .

المستوى الثاني : عدم حصول المتعاقدين بصيغة الإدماج المهني علي منصب عمل دائم رغم طول مدة التوظيف أصبح يمثل هاجس أمامهم ، كما يترجم اللامن و اللااستقرار الوظيفي الذي يشكل عائق أمام الاندماج المهني وتشكل الهويات المهنية لديهم .

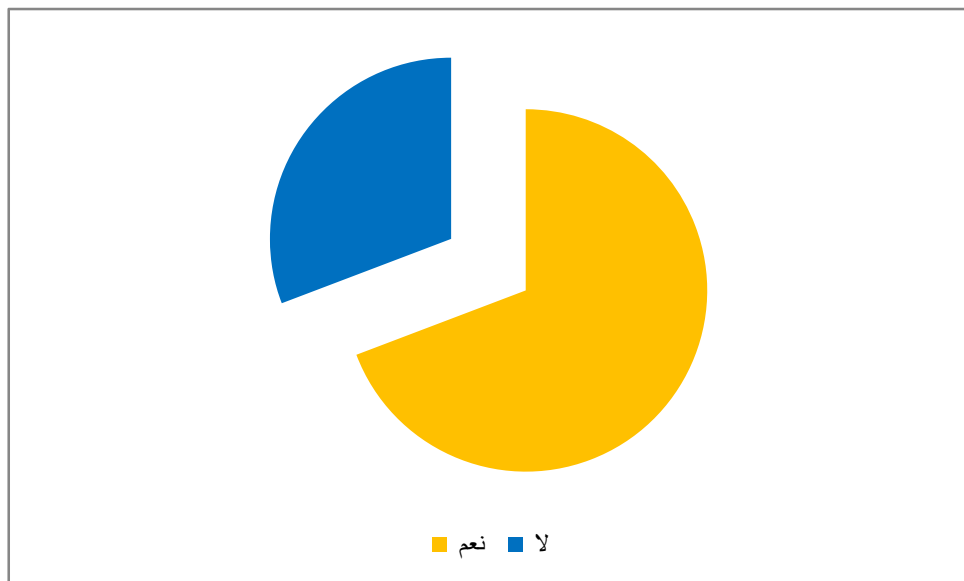
المحور الثاني: الرواسب الثقافية

أولاً : عقلية العشيرة

الجدول رقم 08 يبين إجابات المبحوثين علي استفسارات نوع العرش من طرف الزملاء في العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	27	67.5 %
لا	12	32.5%
المجموع	40	100 %

المصدر : : إستمارة إستبيان



الشكل رقم 07 يبين إجابات المبحوثين علي استفسارات نوع العرش من طرف الزملاء في العمل

- يبين الجدول أعلاه أن نسبة معتبرة من إجابات المبحوثين حول استفسار الزملاء في العمل علي

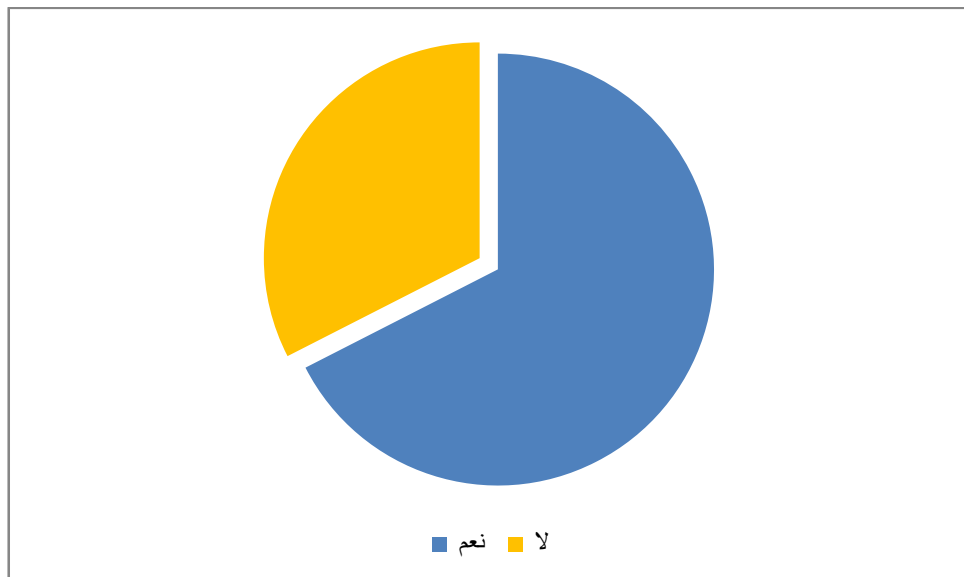
نوع العرش كانت بنعم بنسبة 67.5% بينما نسبة 32.5% كانت إجابتهم ب لا .

- يتأكد لنا من خلال البيانات الإحصائية أن رواسب القبيلة و العشيرة مكرسة بشكل يفرض بيئة ثقافية داخل بلدية توازي البيئة الثقافية التنظيمية ، وهنا تظهر العلاقة بين المؤسسة و المجتمع فما المؤسسة إلا امتداد للمجتمع و بعبارة أكثر دقة " ثقافة المؤسسة أم ثقافة المجتمع " فالمؤسسة باعتبارها تنظيم مفتوح ينشط وسط بيئة اجتماعية ثقافية يجعلها وسط حيوي لاستقطاب عادات و تقاليد و قيم المجتمع و من خلال امتداد هذه الأشكال من الرواسب الثقافية يفرض ترسخ هذا الراسب الثقافي من طرف العاملين ، ليصبح العامل يبحث عن الأفراد الذين هم من نفس انتمائهم القبلي
- و ما لاحظته الباحثة في المؤسسة محل الدراسة هو ضعف الثقافة التنظيمية هو الذي يسمح بإحتواء الثقافات الفرعية و ترسخ رواسب العصب و القبلية ، كما لاحظت الباحثة مجموعة من الملاحظات حول سلوكيات التي أدت لترسخ مثل هذه الرواسب :
- استقبال المعارف بشكل خاص .
- الخروج من مكتب العمل من اجل استقبالهم .
- أولوية إسداء الخدمات لهم علي حساب المواطنين الآخرين .
- و تظهر جليا و بصفة واضحة خاصة في المصلحة البيومترية و مصلحة الفلاحة و الحالة المدنية و المصالح التقنية ، و لذلك تكريس هذه الرواسب من طرف رؤساء المصالح و المراكز القيادية في البلدية من خلال استقبال و إسداء الخدمات للمعارف و الأصدقاء و العروشية
- و يمكن تحليل الامتداد القبلي داخل البلدية و كترجمة أخرى للجدول، سؤال الموظفين علي العرش الذي ينتمي إليه هو سلوك غير عقلاني يترجم المحددات السوسيوثقافية التي عاش فيها الفرد الجزائري علي وجه الخصوص .

الجدول رقم 09 : يبين إجابات افراد المجتمع البحوث حول إستفسارات المسؤولين علي نوع العرش.

النسبة	التكرار	الإحتمالات
67.5%	27	نعم
32.5%	13	لا
100%	40	المجموع

المصدر : : إستمارة إستبيان



الشكل رقم 08 : يبين إجابات افراد المجتمع البحوث حول إستفسارات المسؤولين علي نوع العرش.

يترجم الجدول أعلاه البيانات الكمية حول متغير امتداد راسب العرش ن حيث تمثل نسبة 67.5% من

الإجابات بنعم حول استفسار المسؤولين في العمل علي العرش و نسبة 32.5% بلا لا

حيث لاحظت الباحثة امتداد راسب العصب من طرف رؤساء المصالح و المراكز القيادية في البلدية و

تكريسها أيضا من خلال إهداء الخدمات لمعارفهم .

ثانيا : عقلية البايلك

الجدول رقم 10 : يبين إجابات المبحوثين علي نوع علاقات الصداقة .

النسبة	التكرار	الإحتمالات		
		النسبة	التكرار	نعم
92.5%	37			
		51.36%	19	الوظيفة
		43.24%	16	الإنتماء إلي نفس المصلحة
		13.51%	05	الإنتماء إلي نفس مكان السكن
		00%	00	الانتماء القبلي و العشائري
		100%	37	المجموع
7.5%	03	لا		
100%	40	المجموع		

المصدر : : إستمارة إستبيان

تبين من خلال الجدول أن نسبة 92.5% تربطهم علاقة صداقة مع الموظفين ، بناء علي أساس الوظيفة بنسبة 51.36% و بنسبة متقاربة بناء علي أساس الانتماء إلي نفس المصلحة بنسبة 43.24% أما بنسبة 13.51% الانتماء غلى نفس مكان السكن .

هناك علاقة قوية وطيدة بين الاعتراف بالانتماء و تشكل الهوية التنظيمية حيث يرى سان سوليو " أنه لا يمكن ان تتشكل هوية تنظيمية قوية دون ان تعترف أو تتقبل جماعات العمل انتماء الشخص لها أيان كفاءة العامل في إنجاز عمله مرتبطة بطبيعة العلاقات الاجتماعية التي تربطه بجماعات العمل ، فإحساس العامل انه غير مرغوب فيه ينعكس سلبا علي شعوره بهويته التنظيمية فقبول علاقات الصداقة

من طرف الجماعات المهنية هو بمثابة اعتراف بالانتماء لها ، لكن ما لاحظته الباحثة في البلدية هو تكوين علاقات غير رسمية بين المتعاقدين في صيغ الإدماج المهني مبنية علي نوع عقد العمل ، فمعظم الموظفين المؤقتين علي علاقة صداقة بمثلهم من الموظفين المؤقتين أكثر من العمال المرسمين

- في حين يترجم الجدول ان علاقات الصداقة مبنية علي أساس الوظيفة بنسبة 51.36% و بنسبة متقاربة تمثل 43.24% علي أساس الانتماء إلي نفس المصلحة و هذا يترجم جليا ما تم تحليله حيث تعتبر جماعات العمل الغير رسمية راسب ثقافي موجه محدد لسلوك العامل داخل التنظيم .

- فتكوين جماعات العمل الغير رسمية أو تكتل الموظفين علي أساس كيانات اجتماعية داخل المؤسسة يعد أمر مألوف و طبيعي حيث أكد باريتو في تحليله للفعل الاجتماعي الغير عقلاني من خلال تقسيمه للرواسب الموجهة للفعل الاجتماعي أن الفرد يحرص علي تعزيز انتماءه إلى المجتمع و الجماعة باعتبار ان الإنسان لديه اتجاه فطري للعيش في جماعة من خلال .

_ و بشكل عام هذا ما يخص راسب الانتماء لجماعات إنسانية لدي الإنسان ، أما بالنسبة لتكوين جماعات داخل المؤسسة أو الجماعات الغير رسمية فأول من أثار الاهتمام حول هذه المسألة في التنظيمات هي تجارب هاوثورن حيث توصل إلتون مايو إلي أهمية هذه الجماعات و تأثيرها في التنظيم الرسمي للمؤسسة¹

- إن راسب الانتماء لجماعات العمل يترجم عدة أبعاد أولها الحماية من رواسب التنظيم الرسمي و أعباء مشاكل العمل ، حيث صرح عمال عقود ما قبل التشغيل في إطار المقابلات الحرة أن العمال المرسمين "يحرثوا علينا "

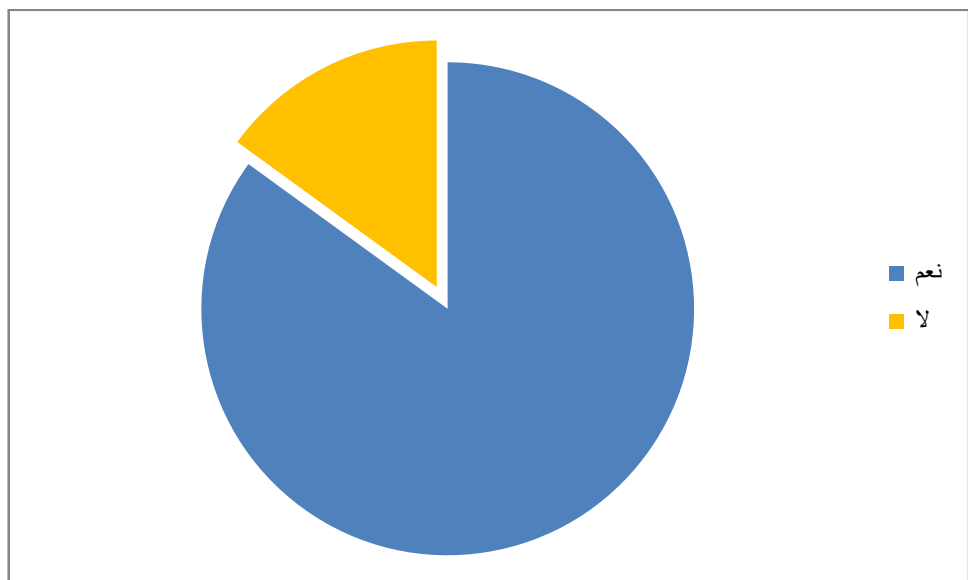
ثانيها الحماية من رواسب النظرة السلبية للموظفي البلدية علي وجه الخصوص " عمال دون مستوى " فتكتلهم يأخذ منحى الدفاع عن أي موظف في حالة تعرضه لأي سوء معاملة من طرف الموظفين أو المواطنين .

¹ - حسن الجيلالي :الجماعات في التنظيم دراسة نفسية إجتماعية للجماعات في المنظمة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 93 .

الجدول رقم 11 : يبين الإهتمام بسلامة الأجهزة داخل المؤسسة .

النسبة	التكرار	الإحتمالات
85%	34	نعم
15%	06	لا
100%	40	المجموع

المصدر : : إستمارة إستبيان



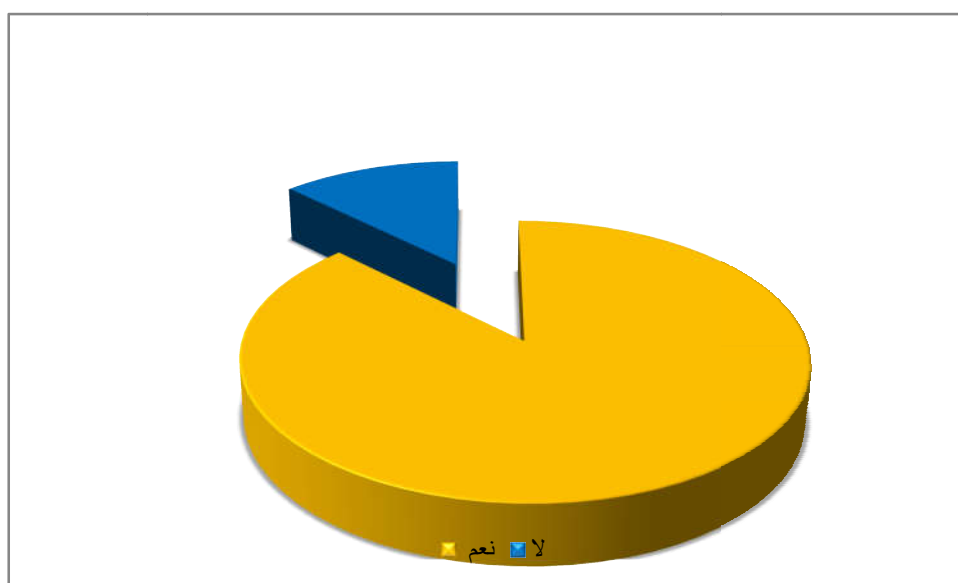
الشكل رقم 10 : يبين الإهتمام بسلامة الأجهزة داخل المؤسسة .

من خلال الدراسة الميدانية أفرزت البيانات الكمية نسبة 85% من أفراد المجتمع المبحوث تهتمهم سلامة الأجهزة داخل المؤسسة بينما نسبة 15 % لا تهتمهم سلامة المؤسسة تمثل هذه النسبة الأغلبية وهي تترجم جليا شعور الموظفين بالمسؤولية اتجاه المؤسسة و أجهزتها .

الجدول رقم 12 : يبين الإهتمام بنظافة محيط المؤسسة .

النسبة	التكرار	الإحتمالات
87.5%	35	نعم
12.5%	05	لا
100%	40	المجموع

المصدر : : إستمارة إستبيان



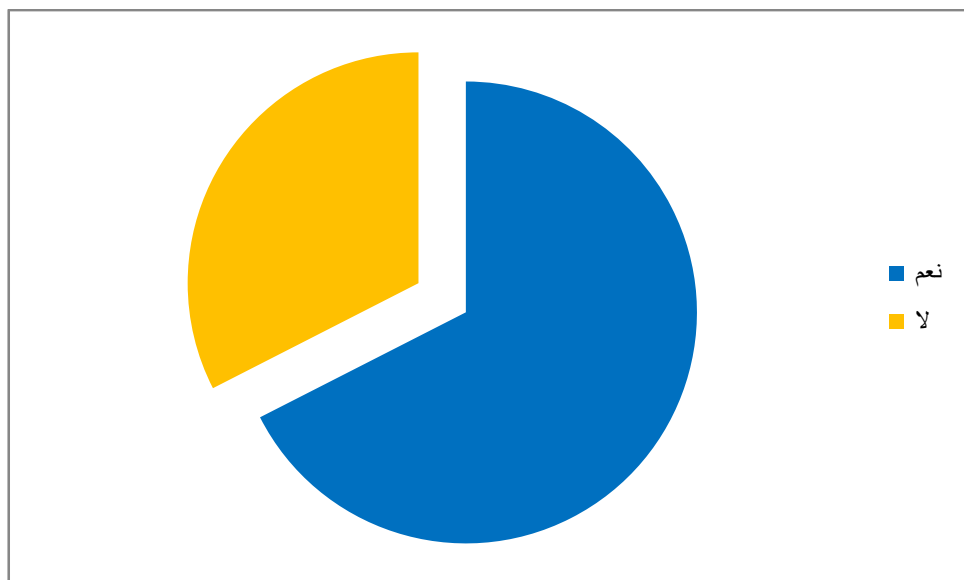
الشكل رقم 11 : يبين الإهتمام بنظافة محيط المؤسسة .

من خلال الجدول أعلاه يتبين ان نسبة 78.5% من المجتمع المبحوث تهتمهم نظافة محيط المؤسسة بينما 12.5% من العينة المبحوثة لا تهتمهم نظافة محيط المؤسسة لأنها ليست من المهام الموكلة لهم " المنظفة واش دير حتي نظف أنا " حيث صرح مفردات النسبة الأولي أنهم يشترون من مالهم الخاص مواد التنظيف و تنظيف محيط عملهم بمفردهم .

الجدول رقم 13 : صيانة الأجهزة في مكان العمل

النسبة	التكرار	الاحتمالات
67,5%	27	نعم
32,5%	13	لا
100 %	40	المجموع

المصدر : : إستمارة إستبيان



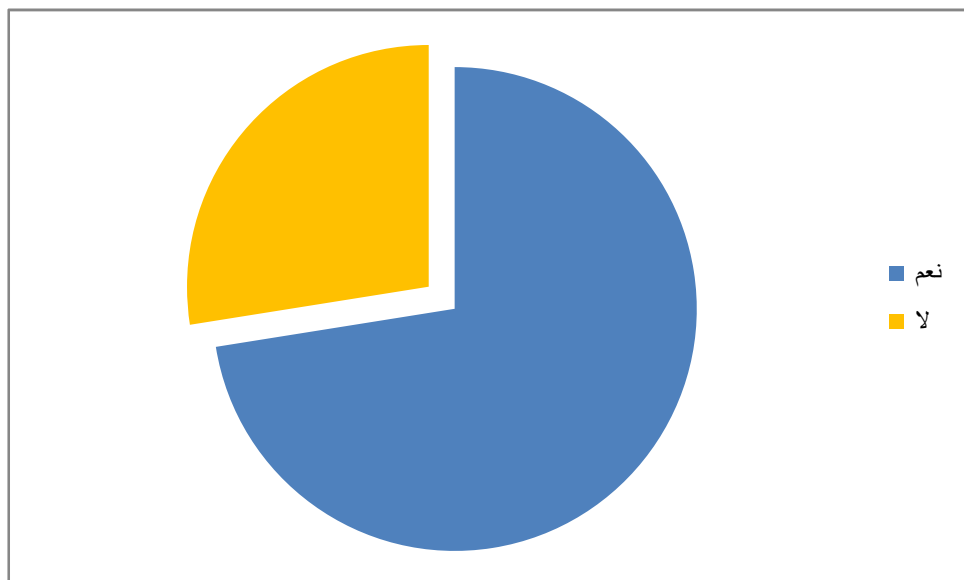
الشكل رقم 12 : صيانة الأجهزة في مكان العمل

من خلال الجدول أعلاه تترجم البيانات الإحصائية ان نسبة 67.5% يكلف نفسه بصيانة الأجهزة المعطلة التي تعرضت إلى عطل ما في مكان العمل ، بينما 32.5% لا تهمهم مصرحين انه ليست من مهامهم و مسؤولياتهم " نخدم بلاش و نزيد نصرف عليهم " فراسب الأجر و نوع عقد العمل له تأثير جلي في تصريحاتهم التي أخذت هذه المنحى ، بينما أغلبية مجتمع البحث تهمهم فقط سير عملهم علي أكمل وجه.

الجدول رقم 14 : يبين الرقابة المهنية في أوقات العمل

النسبة	التكرار	الإحتمالات
72.5%	29	نعم
27,5%	11	لا
100%	40	المجموع

المصدر : : إستمارة إستبيان



الشكل رقم 13 : يبين الرقابة المهنية في أوقات العمل

وفق المعطيات التي تم توضيحها في الجدول أعلاه يتضح ان : بنسبة 72.5% من مفردات المجتمع المبحوث صرح انه يوجد رقابة مهنية من طرف المسؤولين في أوقات العمل، بينما بقية المجتمع المبحوث صرح انه لا يوجد رقابة مهنية في أوقات العمل بنسبة 27.5% ووفقا للملاحظة التي أجرتها الباحثة ان الرقابة المهنية من طرف المسؤولين في أوقات العمل متوفرة في مصلحة علي حساب مصلحة أخرى ، مثلا الرقابة في المصالح التقنية لقلة العمل في هذه المصالح لكن في المصلحة البيومترية و الحالة المدنية توجد رقابة صارمة خوفا من تعطل مصالح المواطنين لا غير ، كما لاحظت عمل عمال

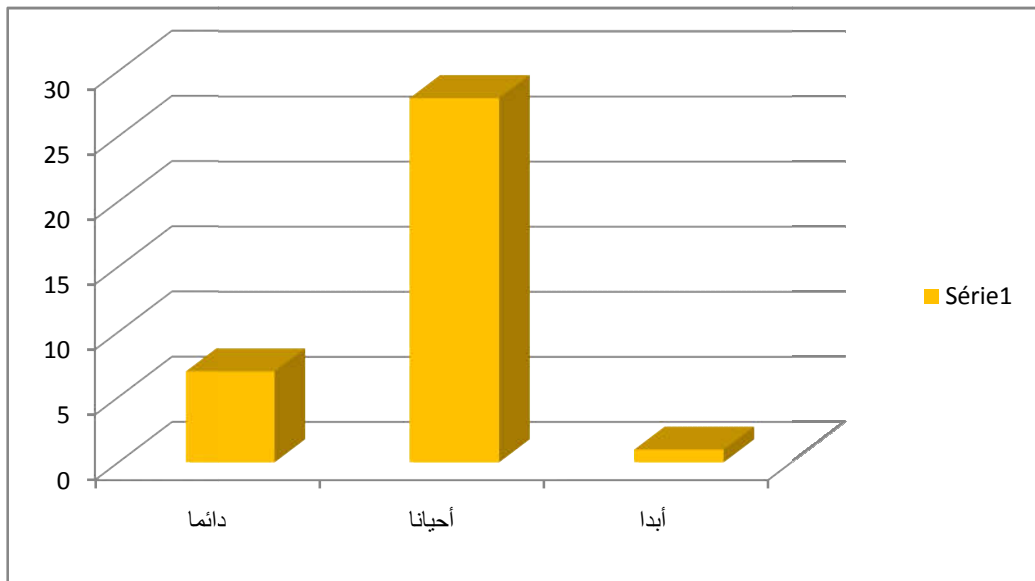
بصيغة الإدماج المهني بنظام التناوب وفق أهوائهم الشخصية بعد موافقة مدير العمل على ذلك " المهملبوسط ما يفرغش " ويمكن تفسير أو توجيه سلوك الأفراد في المؤسسات بفضل الرقابة فمتي كانت هذه الأخيرة موجودة كان السلوك عقلاني و منظم و متى غابت كان سلوك عشوائي غير منضبط ، و هذا ما أشار إليه كل من ماكس فيبر و فريدريك تايلور فالرقابة تضمن أعلى قدر من الفعالية .

و تعد القيم و الرواسب السوسيوثقافية المتعلقة بالعامل و التي تعمل علي جعل قيمة العمل و الوقت من القيم المثلى فبوجودها تكون كفيلة بنجاح التنظيم و استمراره و تحقيق إلي قدر من الفعالية لأنها تعمل علي تغليب المصلحة العامة قبل الخاصة و بهذا لا يحتاج العامل إلى رقابة خارجية لتوجيه سلوكهم للقضاء علي اللاعقلانية لكن ما نلاحظه في المؤسسة محل الدراسة هو غياب هذه القيم و تكريس سلبياتها (انظر قيمة الوقت و العمل)

الجدول رقم 15: يبين معاقبة المتهاونين في العمل.

النسبة	التكرار	الإحتمالات
17.5%	07	دائما
70%	28	أحيانا
2,5	01	أبدا
100 %	04	المجموع

المصدر : استمارة استبيان .



الشكل رقم 13 : يبين معاقبة المتهاونين في العمل.

من خلال الجدول يتضح ان هناك نسبة معتبرة تمثل 70% من عمال عقود ما قبل التشغيل صرحوا أنه يتم معاقبة المتهاونين في العمل فقط أحيانا ، أما بنسبة 17.5% بينوا انه يتم معاقبة المتهاونين في العمل دائما ، أما بنسبة 2.5% لا يتم معاقبة المتهاونين في العمل .

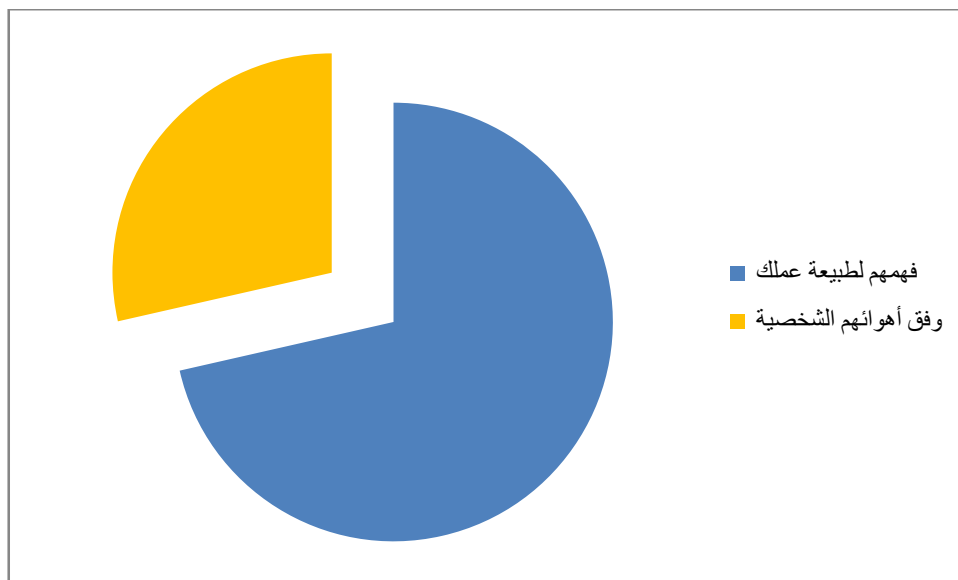
_ وهذا مؤشر واضح علي ضعف روح المسؤولية و الاستهتار من طرف المسؤولين نتيجة انتشار راسب البايك و الملكية الخاصة للوسائل العامة مما جعل هذه الذهنية تنتشر في جميع مستويات السلم الهرمي الإداري للمؤسسة وهذا ما أدى بطبعه إلى تكريس الاستهتار و التهاون من طرف بقية السلم الإداري .

ثالثا :رواسب التسيير

الجدول رقم 16 : يبين طبيعة توجيهات مسؤولي البلدية

النسبة	التكرار	الإحتمالات
71,429%	30	فهمهم لطبيعة عملك
28,571%	12	وفق أهوائهم الشخصية
100 %	42	المجموع

المصدر : : إستمارة إستبيان



الشكل رقم 14 : يبين طبيعة توجيهات مسؤولي البلدية

من خلال الدراسة الميدانية أفرزت البيانات الكمية نسبة 28.57% من المبحوثين الذين صرحوا بان المسؤولين يصدرن الأوامر و التوجيهات وفق أهوائهم الشخصية ، تقابلها نسبة 71.42% من الذين صرح وان التوجيهات تكون وفقا لطبيعة العمل .

- ترجع الخلفية السوسولوجية علي فردانية إصدار التوجيهات لدى مسؤولي البلدية إلى متغيرات متداخلة يرجع البعض منها إلى التنشئة الاجتماعية التي اكتسبها و نوع التكوين الذي تلقوه و الإيديولوجية و المبادئ التي يحملونها و يؤمنون بها و الخبرات السابقة في ميدان التسيير التي اكتسبها من تجاربهم أو من تجارب الآخرين¹ ، كل هذه العوامل تشكل لدي المسؤولين ثقافة ممارسة السلطة و معاملة الموظفين ، و تعتبر بمثابة موجهات قيمة لتلك السلوكات ن و تمتد هذه المتغيرات علي شكل رواسب ثقافية من داخل الأسرة الجزائرية فالتنشئة الاجتماعية داخل الأسرة الجزائرية قائمة علي الأفراد في الرأي و فرض الرأي علي الآخرين من طرف الأب و الأخ الاكبر و التي رسخت من الطفولة في أذهانهم فكرة التفوق و السيطرة² ، و هذه النماذج من الشخصية تنتقل إلي التنظيم و تمارس نموذج السلطة الذي مارسه في الأسرة و بهذا الخروج من نمط السلطة البيروقراطي و الذهاب إلى النموذج التقليدي .

¹ - ناصرقاسمي : سوسولوجيا المنظمات (دراسة نظرية و تطبيقية) ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2014 ، ص 116 .

² - فريد دراج مرجع سابق ، ص 187 .

الجدول رقم 17 : يبين أسلوب تعامل المسؤولين مع موظفي المتعاقدين في ظل الإدماج المهني .

النسبة	التكرار	الاحتمالات			
		نعم			لا
25%	10				
75%	30	النسبة	التكرار		
		14.89%	07	إعتبار الجنس	
		31.91%	15	عقد العمل	
		31.91%	15	العلاقات الشخصية	
		21.27%	10	الإنتماء القبلي	
		00%	00	أخرى تذكر	
		100	47	المجموع	
100	40	المجموع			

المصدر : : إستمارة إستبيان

تبين الإحصائيات الكمية من خلال الجدول أعلاه الذي يبين ان نسبة 25% من إجابات المجتمع المبحوث صرحوا أن المسؤولين يعاملون جميع الموظفين بنفس الطريقة أما أغلبية المبحوثين بنسبة 75% بينوا أن المسؤولين لا يعاملون جميع الموظفين بنفس الطريقة و هذا راجع لعدة بدائل أو اعتبارات منها اعتبار الجنس بنسبة 14.89 إما نوع عقد العمل و العلاقات الشخصية بنفس النسبة و المقدر ب 31.91% و الانتماء القبلي بنسبة 21.27%

- تعد عدالة التعامل من أهم إبعاد العدالة التنظيمية و التي بدورها أهم العناصر التي تكون أبعاد الهوية التنظيمية و تمثل مدى إدراك الأفراد لعدالة التعاملات التي يتحصلون عليها نتيجة تنفيذ الإجراءات التنظيمية و هي إحدى المدخلات الاجتماعية في التنظيم ، مما يبين أهمية مراعاة كيفية التعامل مع الموظفين ،

هذا ما يخص عنصر عدالة التعامل مع الموظفين ، إما واقع عدم عدالة التعاملات فهذا راجع لعدة اعتبارات أو رواسب سوسيوثقافية تؤثر جليا علي تشكل الولاء و الانتماء لدى الموظفين تتمثل هذه الاعتبارات في مايلي :

- راسب الجنس : اتجه معظم الباحثين في مجال سوسيوولوجيا المؤسسة في الدول العربية بشكل عام تحمل نظرة سلبية للمرأة و ذكورية المناصب حيث يظهر بوفلجة غياث في دراساته ان "مجموعة القيم التقليدية المسببة لعدم فاعلية التسيير ومن بينها النظرة السلبية للمرأة"¹

نلاحظ من خلال الدراسة الميدانية ان هذا الراسب يمتد إلى البلدية و يؤثر علي المسؤولين فيما يخص عدالة التعامل تجاه نوع الجنس

- راسب عقد العمل : لقد صرح أفراد مجتمع البحث أن عدم عدالة التعامل يحددها حتي نوع عقد العمل فعمال الإدماج المهني يحضون بمعاملة اقل شانا ن العمال المرسمين بناءا خلفية أنهم عمال مؤقتين أو عابري سبيل في المؤسسة لا يرتقون لمستوى موظف عادي و هذا نتيجة النظرة السلبية المترسبة في أذهان الأفراد حول عقد الإدماج المهني مما انعكس سلبا علي السلوك التنظيمي لمجتمع البحث الذي أدى إلى شعورهم بفقدان الدور التنظيمي داخل البلدية .

- راسب العلاقات الشخصية : انعدام تطبيق عدالة التعاملات في البلدية بشكل عام تجعل فئة الموظفين الذين يحصلون علي تفضيل من طرف المسؤولين يحصلون على امتيازات عدة على غرار الآخرين تتمثل في التأخر و الغياب الغير مبرر دون خصم الراتب الشهري ، عدم تطبيق الإجراءات و القوانين دون عقاب و هذا ماتمت ملاحظته في مكان الدراسة ، وهنا يمكن تبرير الحصول علي 40 استمارة فقط من أصل 51 وهذا لعدم التمكن من الوصول اليم و هذا راجع لعدم حضورهم إلى مكان العمل و الحصول علي الأجر كاملا .

¹- بوفلجة غياث : القيم الثقافية و التسيير ، مكتبة الفلاح لنشر و التوزيع ، الكويت ، ط1 ، 1999 ، ص 32 .

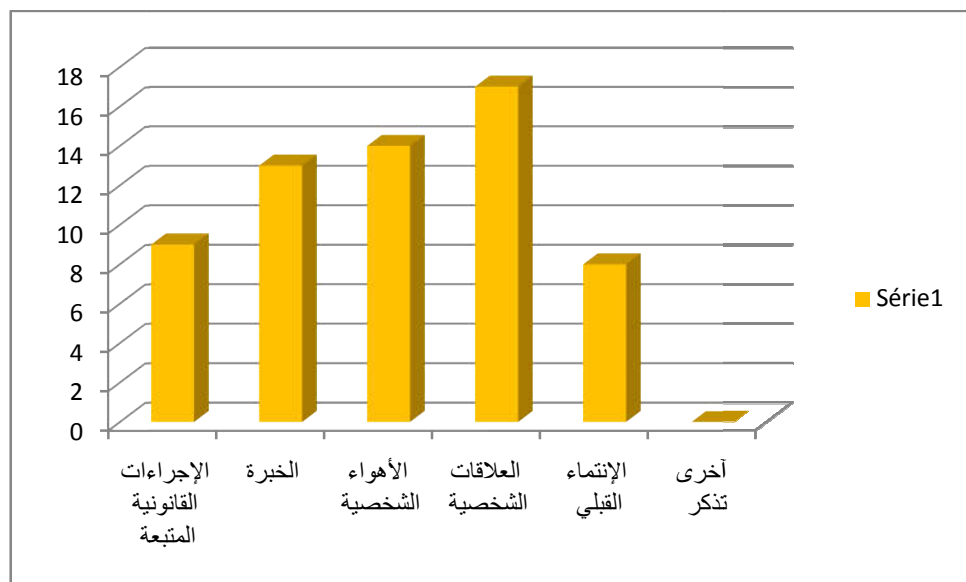
- و بناء علي ماسبق نلاحظ العلاقات المنفعية فالمسؤول باهتمامه بفئة معينة فإنه يقوم بكسب جماعة غير رسمية تقوم بخدمته داخل المؤسسة و خدمة أهدافه ، مما خلق نوع من الصراع بين الموظفين المميزين من طرف المسؤولين و الموظفين المهمشين و الذي ظهر من خلال تصريحات المبحوثين " يجرو وراء مصالحهم " الشياتة تاع الإدارة و المسؤولين " ، إن هذه الحالة من عدم الرضاء تدل حتما علي ضعف الولاء تجاه المؤسسة .

نستنتج مما سبق أن غياب العدالة التعامل في البلدية ولتي تخضع لموجهات الرواسب الثقافية تعمل من أجل استبدال ولاء الموظف للمؤسسة و تحويله إلى ولاء المسؤولين مما يجعل الموظفين لا يظهرون أي ولاء للمؤسساتهم .

الجدول رقم 18: يبين كيفية نقل الموظفين بين المصالح البلدية .

المجموع	التكرار	الإحتمالات
14,754%	09	الإجراءات القانونية المتبعة
21,311%	13	الخبرة
22,951%	14	الأهواء الشخصية
27,869%	17	العلاقات الشخصية
13,115%	08	الإنتماء القبلي
0%	00	أخرى تذكر
100%	61	المجموع

المصدر : : إستمارة إستبيان



الشكل رقم 15: يبين كيفية نقل الموظفين بين المصالح البلدية .

نترجم البيانات الكمية في الجدول أعلاه أنه يتم نقل الموظفين من مصلحة إلي أخرى علي أساس الإجراءات القانونية بنسبة 14.75% وعلي أساس الخبرة بنسبة 21.31% أما وفق الأهواء الشخصية

تمثلها نسبة 22.95% و كذلك وفق العلاقات الشخصية بنسبة 27.86% و بنسبة 13.11% يتم نقل الموظفين من مصلحة إلى أخرى وفق راسب الانتماء

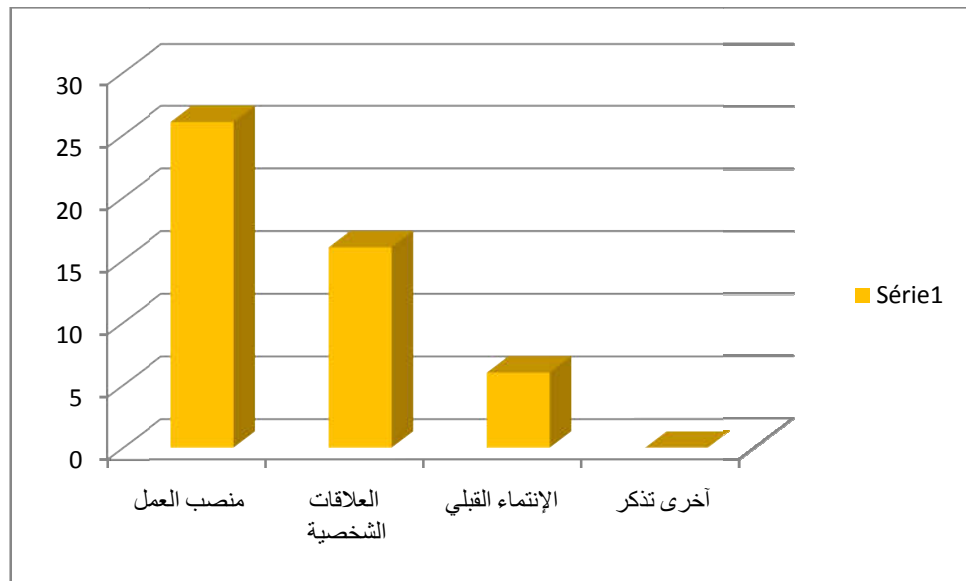
لقد حدد ماكس فيبر أهم المعايير التي تبني عليها بيروقراطية المؤسسات و أهمها الإجراءات القانونية و الخبرة المهنية و معيار الشهادة لوضع العامل المناسب في المنصب المناسب ، فحسب النموذج المثالي يتم نقل الموظفين من مصلحة إلى مصلحة يتم حسب المعايير سالفه الذكر ،لكن ما تترجمه الدراسة الميدانية و المقابلات لحررة في المؤسسة محل الدراسة فإنه تم تغييب الإجراءات الموضوعية و تتم تفعيل الشخصانية و امتداد رواسب العصب والارتباطات الشخصية داخل التنظيم ، حيث صرح مجموعة من عمال ما قبل التشغيل أنهم في مناصب لتناسب تكوينهم النظري

- ويمكن تدعيم المعطيات الإحصائية بملاحظات الباحثة أثناء الدراسة الميدانية فالموظفين يسعون إلى المصالح التي تتوفر علي مسؤولين تربطهم به علاقات شخصية من أجل الحصول علي الأمن الوظيفي بالنسبة لهم لتصرف وفق أهوائهم الشخصية مثل الغياب و التأخر عدم الحضور أصلا مع الحصول علي راتب شهري كامل و كذلك المسؤولين يحاولون بناء شبكة من العلاقات الشخصية و تفعيل بذلك الثقافة الفرعية و تجاهل ثقافة المؤسسة من أجل الشعور بالراحة في العمل أو بناء مكانة إجتماعية داخل المؤسسة .

الجدول رقم 19 : يبين اعتبارات توزيع المهام و الأدوار داخل البلدية .

الاحتمالات	التكرار	النسبة
منصب العمل	26	54,167%
العلاقات الشخصية	16	33,333%
الإنتماء القبلي	06	12,5%
أخرى تذكر	00	0%
المجموع	48	100%

المصدر : : إستمارة إستبيان



الشكل رقم 16 : يبين اعتبارات توزيع المهام و الأدوار داخل البلدية .

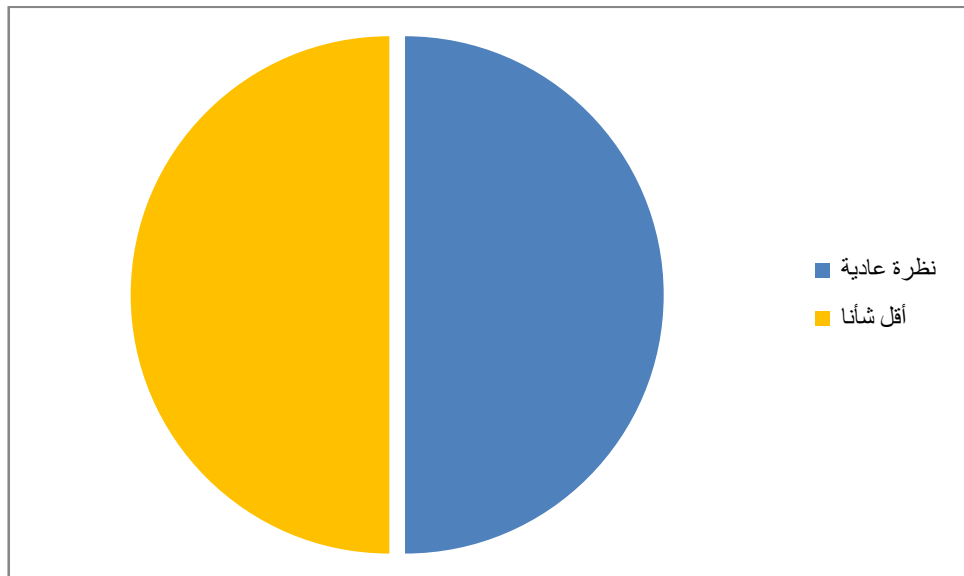
نلاحظ من خلال البيانات الإحصائية لتي يترجمها الجدول أعلاه أنه يتم توزيع الأدوار و المهام داخل المؤسسة محل الدراسة بنسبة معتبرة مقدرة ب 54.16% حسب منصب العمل و بنسبة اقل قدر يتم توزيع الأدوار و المهام حسب العلاقات الشخصية بنسبة 33.33% و الانتماء القبلي بنسبة 12.5%

- يتضح من خلال الجدول أعلاه أن توزيع المهام والأدوار يتم حسب الإجراءات التنظيمية و ما ينص عليه النموذج البيروقراطي المعمول به في معظم التنظيمات ، فلكل منصب عمل مجموعة من المهام و الأدوار الموكلة إليه من خلال بيانات الجدول و في هذه الحالة أن البلدية من خلال السؤال المطروح يغلب عليها التنظيم العقلاني في توزيع الأدوار بنسبة أكبر من الشخصية و تفعيل رواسب العصب و العلاقات الشخصية و هي أهم لأسباب الخلل الوظيفي الذي انعكس بدوره علي الشعور بالانتماء التنظيمي لدى العينة المدروسة .

الجدول رقم 20 : يبين نظرة الموظفين الدائمين للمتعاقدين في ظل الإدماج المهني .

النسبة	التكرار	الاحتمالات
50 %	20	نظرة عادية
50 %	20	أقل شأنا
100%	40	المجموع

المصدر : : إستمارة إستبيان



الشكل رقم 17 : يبين نظرة الموظفين الدائمين للمتعاقدين في ظل الإدماج المهني .

عادة ما يطمح الموظفون إلى اكتساب مكانة وظيفية تتناسب مع المؤهلات العلمية المتحصلين عليها و هذا ما يتعارض مع سياسة التوظيف وفق نظام عقود ما قبل التشغيل حيث يترجم الجدول أعلاه ان نسبة معتبرة من موظفي عقود ما قبل التشغيل تمثل 50% ترى أن الموظفين الدائمين يعتبرونهم أقل شأنًا و وزنا ضمن الأنظمة الداخلية لمختلف المؤسسات الموظفة لهم بينما بنسبة 50% ترى أن نظرة الدائمين لهم نظرة عادية

وهذا يترجم جليا مسألة الأمن المهني وانخفاض نسبة الرضاء الوظيفي لديهم مما ينعكس تلقائيا علي شعورهم بالانتماء التنظيمي و منه انخفاض مستوى الهوية التنظيمية لديهم وهذا ما أكده كل من العربي حران و طارق تواتي من خلال دراستهم التنظيمية للعقود محدودة المدة حيث أكدوا أنهم أكثر عرضة لمعايشة لتناقض القائم بين مركزية العمل باعتباره آلية أساسية للاندماج المجتمع و الاستقرار الاجتماعيين و إشكالية تحقيقهم الاستقرار المهني من جهة أخرى ، حيث صرح أفراد المبحوث ان العمال المرسمين يطالبون عقود الإدماج المهني بالعمل مثلهم لكن نظرتهم تبقي اقل شأنًا "يحرثوا علينا "راك إدماج مكان والو" وهذا يعزز جليا طرح بيار بورديو و فكرة إعادة الإنتاج فمعظم المرسمين كانوا يشتغلون ضمن صيغ الإدماج المهني و عاشوا نفس الظروف لكنهم أعادوا نفس الممارسات التي خضعوا لها من قبل ، و من هنا نستنتج أن راسب عقد العمل يعمل كموجه و محدد لسلوكيات التنظيمية و من جهة أخرى ان هذه المشكلة السوسيوتنظيمية أدت إلى شعور العمال المؤقتين بعدم تواجدهم كما ان المحاولات التي يقومون بها غير بارزة و إمكانياتهم غير معترف بها من خلال هذا الطرح يؤكد سعيد شيخي ان إهمال الدور التنظيمي للعمال داخل المؤسسة يؤثر بشكل طردي علي تشكيل الهوية التنظيمية¹ .

¹ - محمد بشير : مرجع سابق ، ص ص 60 61 .

الجدول رقم 21 :يبين رغبة المجتمع المبحوث في تمديد عقد العمل .

النسبة	التكرار	الاحتمالات		
		النسبة	التكرار	نعم
92.5%	37	8.10%	03	راضي عن صيغة العمل
		91.89%	34	لا يوجد بديل آخر
		100	37	المجموع
		لا		
7.5%	03	لا		
100	40	المجموع		

المصدر : : إستمارة إستبيان

تشكل الديمومة في الوظيفة أحد أهم دعائم الانتماء التنظيمي غير ان صيغة العمل المؤقت غالبا ما تتعارض مع هذا الطرح ، حيث تشير مؤشرات الدراسة الميدانية ان نسبة 92.5% ترغب في تمديد العقد العمل مرة أخرى رغم عدم رضاهم وظيفيا علي صيغة العمل و الأجر و هذا حتما لعدة اعتبارات حيث وضحت البيانات الكمية الموضوعة في الجدول ان نسبة 91.89% لا ترغب في تمديد عقد العمل لأنه لا يوجد بديل آخر و نسبة 91.89% راضي عن صيغة العمل ، بينما نسبة 7.5% لا ترغب في تمديد العقد مرة أخرى.

وفي هذا السياق تذهب نظرية z اليابانية إلى تفعيل نمط التوظيف مدى الحياة لتحقيق الاستقرار الوظيفي و النفسي مما ينعكس بشكل الإيجابي علي الانتماء التنظيمي للعاملين .

- كما بينت نتائج الدراسة عن طريق المقابلات الحرة التي أجرتها الباحثة خلال توزيع الاستبيان أن رغبة المجتمع المبحوث في تمديد عقد العمل مرة أخرى خوفا من هاجس البطالة و المستقبل المجهول

لاسيما ان المتوسط الحسابي لمؤشر الاقدمية هو حيث يأمل العمال الإدماج المهني في الحصول علي منصب عمل دائم و التخلص من راسب الإدماج

المحور الثاني : الهوية التنظيمية .

اولا : الانضباط التنظيمي .

الجدول رقم 22 : يبين الحضور إلى العمل .

النسبة	التكرار	الاحتمالات			
		لا	نعم	التكرار	النسبة
72.5%	29				
27.5%	11				
			عقد العمل المؤقت	11	33.33%
			الآجر	14	42.42%
			الرقابة	08	24.24%
			المجموع	33	100%
100%	40	المجموع			

المصدر : : إستمارة إستبيان

تترجم البيانات الإحصائية لدراسة الميدانية الميينة في الجدول أعلاه أن نسبة كبيرة من المجتمع المبحوث و المقدرة ب 72.5% تحضر للعمل في الوقت المحدد بينما نسبة .27.5% غير منضبطة

- إن الانضباط بوقت و مكان العمل يعد شرطا لفاعلية الأداء و هذا ما ذهب إليه فريديريك تايلور و ماكس فيبر ، لكن ما لاحظته الباحثة أثناء قيامها بالدراسة الميدانية عكس البيانات المتحصل عليها من الاستمارة تماما حيث لاحظت تهاون ولامبالاة في أداء العمل و عدم الانضباط و الحضور في الوقت المحدد للعمل ، و التنقل بين المكاتب و المصالح من الأجل الأحاديث الجانبية حتي ان مغادرتهم لمكان العمل وفق أهوائهم الشخصية

- لقد صرح المجتمع المبحوث و التي كانت إجاباتهم تبين عدم حضورهم لمكان العمل في الوقت المحدد كان ذلك لعدة أسباب هي :

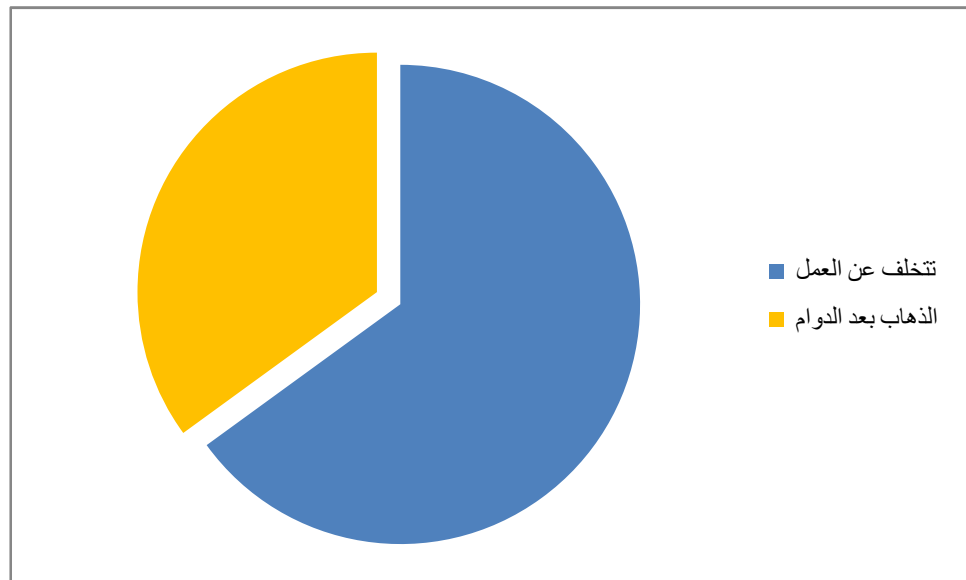
- عقد العمل المؤقت : أن عدم رضا المتعاقدين في صيغة الإدماج المهني علي رواسب التسيير أدى التغيب و التأخر

- الأجر : إن عدم رضا العاملين على الأجر المتدني الذي ينالونه أدى إلى عدم الانضباط بوقت و مكان العمل حيث صرح مجموعة من أفراد العينة " نخلص شويبا نخدم شويبا " وحسب ملاحظة الباحثة أن التغيب و التأخر و الاستهتار بالعمل هو آلية لمواجهة رواسب التسيير و تعبر عن عدم الرضاء الوظيفي الناتج عن صيغة العمل .

- الرقابة : لقد أكد تايور ان الرقابة من أهم عوامل زيادة الأداء و انخفاضها يؤدي إلى الاستهتار والتسيب و بتالي نقص الأداء ، إن امتداد الرواسب السوسيوثقافية للمحيط الخارجي داخل بيئة التنظيم من أهم أسباب التستر عن مثل هذه الأخطاء و عدم مراقبة المتهاونين في العمل أدى لتكريس مثل هذه الممارسات .

الجدول رقم 23 : يبين التواجد في مكان العمل في حالة وجود مناسبة شخصية .

الاحتمالات	التكرار	النسبة
تتخلف عن العمل	26	65%
الذهاب بعد الدوام	14	35%
المجموع	40	100%



الشكل رقم 18 : يبين التواجد في مكان العمل في حالة وجود مناسبة شخصية .

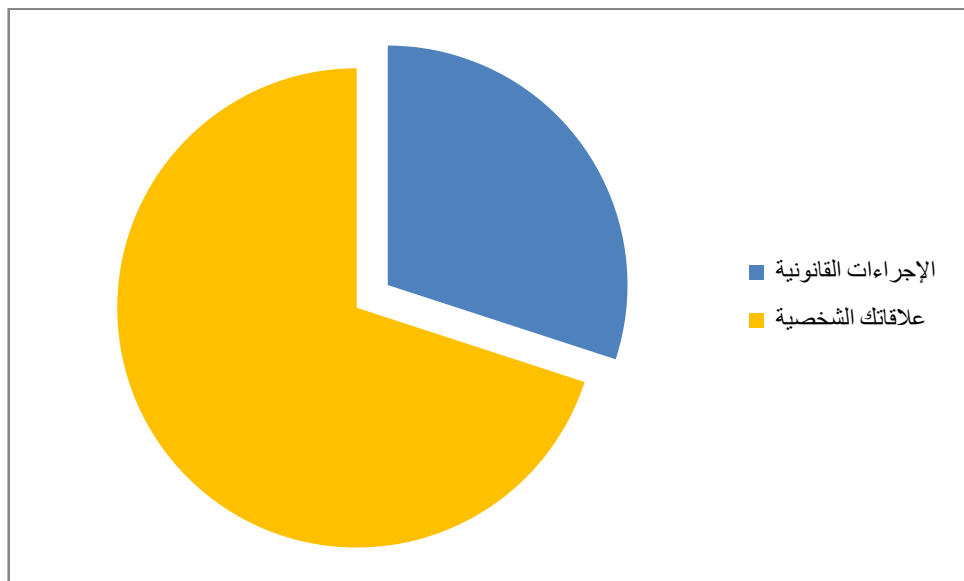
يبين الجدول أعلاه انه في حالة وجود مناسبة شخصية نسبة معتبرة تقدر ب 65% تتخلف عن العمل بينما نسبة 35% تذهب لها بعد الدوام .

- وهذا يؤكد جليا ملاحظته الباحثة في تحليل الجدول رقم 20 حيث يترجم هذا الجدول أهمية العلاقات الشخصية و تفضيلها علي الحياة المهنية .

الجدول رقم 24 :يبين لجوء الموظفين في حالة وقوع مشكلة في العمل .

النسبة	التكرار	الاحتمالات
30%	12	الإجراءات القانونية
70%	28	علاقاتك الشخصية
100 %	40	المجموع

المصدر : : إستمارة إستبيان



الشكل رقم 19 :يبين لجوء الموظفين في حالة وقوع مشكلة في العمل .

يثبت ما هو مسجل في الجدول أعلاه ان 70% من المجتمع المبحوث يلجأ للعلاقات الشخصية في حالة وقوع مشكلة ما في العمل لحلها ، بينما نجد نسبة 30% من الموظفين يتبعون الإجراءات القانونية في

حل مشاكلهم و من خلال ترجمة البيانات الكمية للجدول أعلاه يمكن تحليل عدة اعتبارات أو رواسب تفسر سلوك المجتمع المبحوث :

-وفقا لنظرية التناقض بين الفرد و التنظيم ان البيئة الثقافية المكرسة في البلدية و المرتبطة بالثقافة القانونية لدي الموظفين تفرض و تشكل مناخا اجتماعيا مفروض و خارج عن إرادة الأفراد مما يشكل أحد وسائل الدفاعية للشخصية المهنية للموظفين ، و هذا ما يفسر لجوء مجتمع البحث إلى التنظيم الغير رسمي و جماعاته المختلفة في حل مشاكلهم المهنية و عليه أن معرفة الموظفين بمدى اهتمام المسؤولين و إدارة البلدية بهم ، و من خلال الملاحظة و المقابلات التي أجرتها الباحثة فإنهم لا يتقنون في اي مسؤول بالبلدية وإدارة البلدية بهم و حتي بعض الزملاء و الموظفين ، متأكدين أنهم في حالة وقوع مشاكل في العمل سواء قانونية أو مشاكل روتينية يومية لا احد يقف إلى جانبهم أو يدعمهم أو يقف معهم معبرين عم ذلك بعبارة تبكي " آمو و متبكيش ما "، وهذا ما يظهر جليا رواسب ثقافة المؤسسة المفروضة في محيط التنظيم الداخلي للبلدية و تأثيرها في توجيه سلوك الموظفين الذي يفرض الابتعاد عن التنظيم العقلاني و استعمال رواسب الارتباطات و العلاقات و قيم العصب لحل مشاكلهم و تحقيق نوع ما من الأمن الوظيفي .

- و يمكن أيضا تحليل لجوء الموظفين إلى الإجراءات الرسمية لحل مشاكلهم وفق لعدة اعتبارات منها :

- راسب عقد العمل : الذي لا يحمل أي حماية قانونية كافية تجعل المتعاقد في ظل هذه العقود يشعر بالراحة و الأمن الوظيفي فالخوف من فسخ عقد العمل و الرجوع لشبح البطالة يجعله يتبع الإجراءات القانونية .

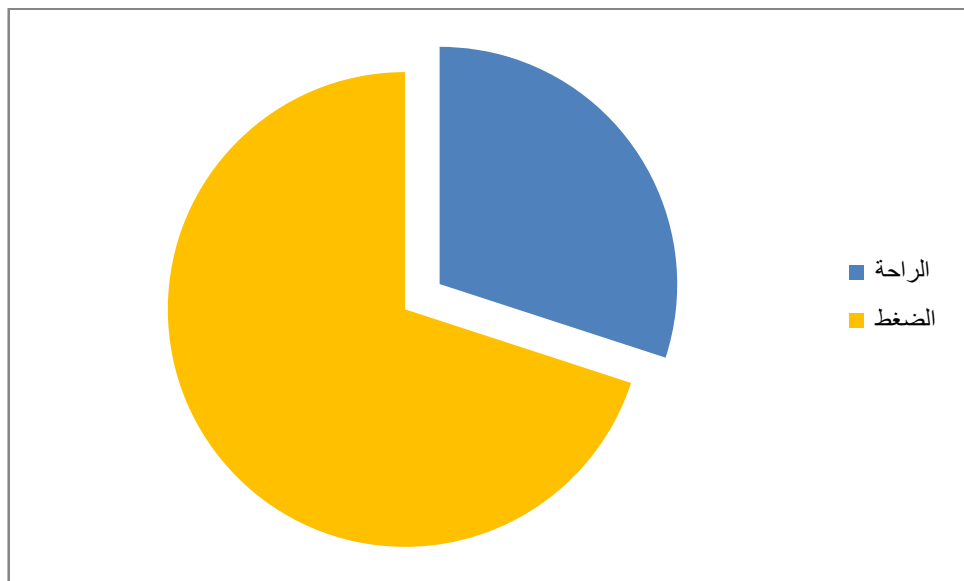
- الروتين : وفي جانب آخر من التحليل هذا يدل علي درجة تفضيل الموظفين للحالات الروتينية ، و هذا ما أكده روبرت مرتون من خلال دراسته للمعوقات الوظيفية لخصائص و مكونات التنظيم البيروقراطي حيث يتوجه الموظف غلى من هم أعلى منه مرتبة و خبرة و هذا في الأخير يؤدي غلى جمود السلوك التنظيمي للموظفين و ترسيخ تقديسهم للقواعد و الإجراءات .

ثانيا : الولاء التنظيمي .

الجدول رقم 25 : يبين شعور الموظفين أثناء إنجاز مهامهم في العمل .

الاحتمالات	التكرار	النسبة
الراحة	12	30%
الضغط	28	70%
المجموع	40	100%

المصدر : : إستمارة إستبيان



الشكل رقم 20 : يبين شعور الموظفين أثناء إنجاز مهامهم في العمل .

تترجم بيانات الدراسة الميدانية الكمية في الجدول أعلاه أن نسبة كبيرة من المتعاقدين في صيغة الإدماج المهني المتمثلة في 70% يشعرون بالضغط أثناء إنجاز مهامهم في حين نسبة 30% يشعرون بالراحة

- لقد حدد كروزبي تعريفا للبيروقراطية مفاده تلك الاتجاهات التي نمت لتظهر ان البيروقراطية في التنظيمات تعد مصدرا لروتين و تعقد الإجراءات و صعوبة التعامل مع الجماهير ، و يقوم بدراستها علي أنها ظاهرة الروتين و الجمود التنظيمي¹

فأقد حدد كروزبي أثار الروتين في التنظيمات البيروقراطية الذي يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية العاملين و تدهور روحهم المعنوية ، وفي الغالب نجد الشكوى بين العاملين في البلدية عن كمية العمل بغض النظر عن نوع و طبيعة العمل ، و هذا في الحقيقة ناتج عن الضغط المستمر و روتينية العمل و كذلك من بين أهم أثار الروتين ما يعرف لدي كروزبي بالحلقة المفرغة أو ما تم تسميتها في بعض الكتب بالحلقة الجهنمية في ضوء تحديده للبيروقراطية علي أنها غير قادرة علي تصحيح أخطائها .

- ووفقا لهذا التحليل يمكن فهم و تفسير شعور الموظفين بالضغط في العمل و فهم أثار راسب التسيير في التنظيمات البيروقراطية علي سلوك التنظيمي لدى المجتمع المبحوث .

الجدول رقم 26 : يبين تطبيق أوامر و توجيهات المسؤولين في العمل .

النسبة	التكرار	الاحتمالات		
		النسبة	التكرار	أحيانا
60%	24	41.66%	10	رقابة مهنية غير صارمة
		58.33%	14	لأنني موظف مؤقت
		100	24	المجموع

¹ - علي سلمي : مرجع سابق ، ص 53 .

40%	16	النسبة	التكرار		دائما
		100%	16	إلغاء عقد العمل	
		100	16	المجموع	
100	40	المجموع			

المصدر : : إستمارة إستبيان

تترجم البيانات الكمية في الجدول أعلاها أن نسبة 60% تحرص علي تطبيق توجيهات و أوامر المسؤولين فقط أحيانا بينما نسبة 40 % تحرص علي تطبيق أوامر و توجيهات المسؤولين دائما و يرجع ذلك لعدة إعتبارات منها يحرص الموظفي المتعاقدين في ظل برامج الإدماج المهني في تطبيق أوامر و توجيهات المسؤولين و ذلك لإعتبار عقد العمل المؤقت بنسبة أو خوفا من إلغاء عقد العمل كما يترجم في منحنى آخر الجدول اعلاه درجة الثقة بين العامل و مسؤوله في العمل و حسب الدراسة الميدانية وما لاحظته الباحثة هو عدم توفر شبكة إتصالات من طرف البلدية لتلقيين قواعد العمل ، يجعل من الموظف لا يثق في توجيهات الرئيس لأنه هو بدوره لم يتلقي تكوين متخصص حول قانون العمل و هذا طبعا ناتج عن عدم إهتمام المسؤولين بتكوين دورات تكوينية لتلقيين قواعد العمل و التوصيف الوظيفي فسياسات البلدية لا تهدف لجلب الموظف بمقاييس علمية و إنما تقوم بردم المناصب الشاغرة فقط ، هذا من ناحية التكوين اما من ناحية الإتصال فلقد لاحظت الباحثة في مؤسسة محل الدراسة ان الغتصال الشفهي هو الغالب علي طابع البلدية و نظرا لحساسية المهام التي يقوم بها موظفيها يجعلهم لا يثقون في اموار و توجيهات مسؤوليهم و هذا يوضح بيانات الجدول في قراءة اخرى

الجدول رقم 27 : يبين الإهتمام عقود ما قبل التشغيل بأهداف البلدية .

النسبة	التكرار	الاحتمالات		
		لا	نعم	لا
30%	12	نعم		
70%	28	النسبة	التكرار	
		51.85%	28	لأنك موظف مؤقت
		14.81%	08	دوران العمل
		33.33%	18	لا يهمني
		100%	54	المجموع
100%	40	المجموع		

المصدر : : إستمارة إستبيان

تترجم البيانات الكمية في الجدول أعلاه إن نسبة 30% تهتم لأهداف المؤسسة بينما نسبة معتبرة مقدرة ب 70% لا تهتم بأهداف المؤسسة لعدة اعتبارات هي :

لقد صرح مجتمع الدراسة أن نسبة كبيرة مقدرة ب 51.85% لا تهتم لأهداف المؤسسة لأنهم موظفين مؤقتين .

إن المتعاقد في ظل عقود الإدماج المهني يشعر بأنه عابر سبيل في المؤسسة و عمله بها بصفة مؤقتة فقط ، وهذا يترجم جليا عدم الانتماء لمجتمع البحث نتيجة للاستقرار المهني و إن أكثر الانعكاسات اللامن الوظيفي و عدم الانتماء و تبني أهداف المؤسسة تتمثل في تدني مستوى الاعتراف الاجتماعي و نوع الحرج الاجتماعي الذي تعيشه هذه الفئة نتيجة القبول الاجتماعي المحدود لهذه الصيغة من عقود العمل و المكانة الاجتماعية المتواضعة نوعا ما مقارنة مع عقود العمل الدائمة جعلت من العام المتعاقد في ظل الإدماج المهني يشعر بنوع من الاستثناء الاجتماعي نتيجة عدم وضوح المستقبل و الاستقرار المهني و الاجتماعي .

كما يشكل دوران العمل بنسبة 14.81% سببا في عدم الإهتمام بأهداف المؤسسة ، إن العامل المتعاقد في ظل الإدماج المهني يتسم بالتنقل بين المصالح و الغدارات و المؤسسات بصفة دائمة هذا ما يترجم أيضا

انخفاض مستوى شعوره بالانتماء لأنه دائم التنقل و بتالي يفقد صفة الاستمرارية في المؤسسة لاكتساب و ترسخ القيم الثقافية التنظيمية لزيادة منسوب الانتماء لديه .

- كما صرحت عينة من مجتمع البحث بنسبة 33.33% أنها لا تهتم لأهداف المؤسسة و ذلك نتيجة الرواسب المكروسة و البلدية التي تترجم ثقافة السيطرة من طرف المسؤولين و كذلك عدم اهتمام بالموظفين و بمشاكلهم مما جعل الموظف غير مهتم بأهداف المؤسسة كردة فعل للممارسات المسؤولين اتجاههم .

الجدول رقم 28 : يبين إهتمام و تقدير الموظفين للمسؤولين .

النسبة	التكرار	الاحتمالات		
		النسبة	التكرار	نعم
65%	26	15.38%	04	الإنتماء القبلي
		11.53%	03	الصدائة
		73.08%	19	العلاقة المهنية
		100	26	المجموع
35%	14	لا		
100	40	المجموع		

المصدر : : إستمارة إستبيان

يثبت ماهو مسجل في الجدول أعلاه أن نسبة 65% من المجتمع المبحوث يرى أن مسؤولي البلدية يستحقون الاحترام و التقدير نتيجة العلاقات المهنية بنسبة 73.08% و بسبب علاقات الصداقة بنسبة 11.53% أما الانتماء القبلي بنسبة 15.38%

بينما نسبة 35% من المجتمع المبحوث صرحت أنها ترى أن مسؤولي البلدية لا يستحقون الاحترام و التقدير .

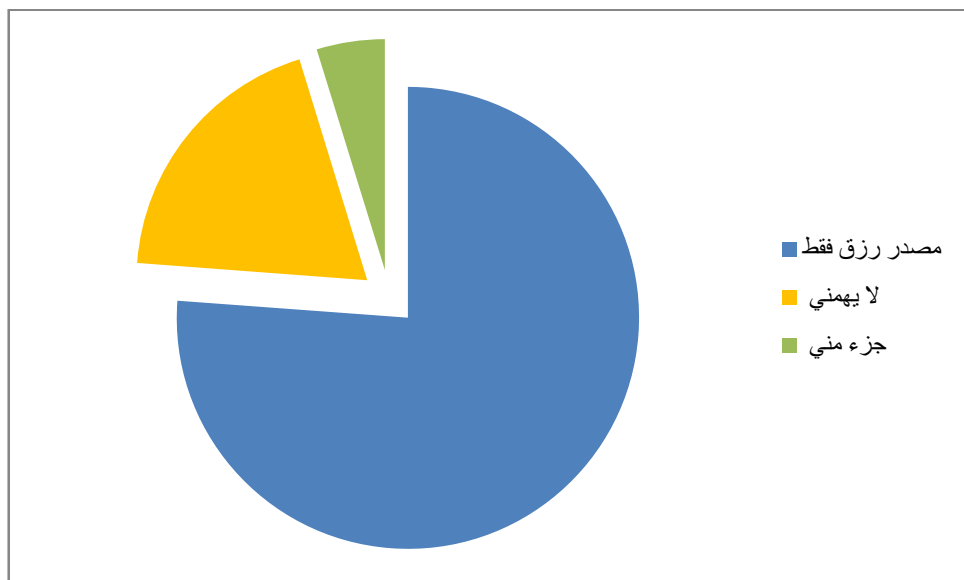
- إن المتوسط الحسابي لاقدمية العمل في البلدية لدى الفئة المدروسة! يترجم بعد الاحترام و تقدير المسؤولين البلدية بسبب العلاقات المهنية إن طول المدة التي تربط الموظف برئيسه في العمل و التعامل المهني معه لفترة طويلة جعل من العلاقة التي تربطها تصبغها صبغة مهنية نو تقدير الموظف المسؤول لأنه فقط رئيسه لا غير .

ثالثا : الإنتماء التنظيمي

الجدول رقم 29 : يبين صورة المؤسسة لدى عمال عقود ما قبل التشغيل .

النسبة	التكرار	الإحتمالات
80%	32	مصدر رزق فقط
20%	08	لا يهمني
05%	02	جزء مني
100%	42	المجموع

المصدر : : إستمارة إستبيان



الشكل رقم 21 : يبين صورة المؤسسة لدى عمال عقود ما قبل التشغيل .

تبين بيانات الدراسة الميدانية المبينة في الجدول أعلاه أن نسبة معتبرة تتمثل في 80% من المجتمع المبحوث أن البلدية تمثل لهم مكان لكسب الرزق فقط ، بينما نسبة 20% أجابة ب لا يهمني ولا يمثل لي شئ ، و بنسبة 05% صرحت أن البلدية جزء منهم .

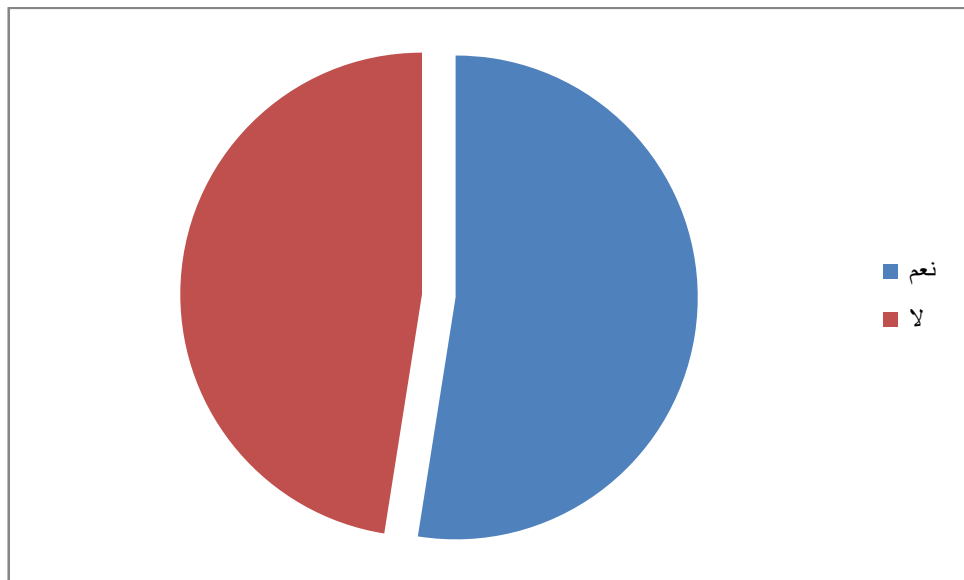
أصبح مفهوم العمل في المجتمع الجزائري يكمن في جوانبه المادية فقط و هذا لا ينعكس سلبا علي الأداء فقط و إنما يكون عائق لتطوير و التنمية لأن الفرد لا يفكر في العمل المبدع بقدر ما يفكر في الجوانب المادية التي تعود عليه و بالتالي العمل المهم بالنسبة له هو العمل ذو النفع المادي لا أكثر حيث صرح الباحث "جمال غريد" أنه من نتائج هذه الوظيفة ان العمال يدخلون في المصنع في علاقات أداتية يتم بموجبها التبادل فالعمال يقدمون نصيبا من وقتهم مقابل مبلغ مالي معين¹ ، وهذا ما صرح به عمال ما قبل التشغيل أثناء المقابلات التي أجرتها الباحثة لأسباب إستهتارهم و تهاونهم في العمل هو ضعف الأجر المادي (نخلص شويا نخدم شويا) .

¹ - محمد بشير مرسع سابق ، ص ص 60 61

الجدول رقم 30 :يبين شعور الموظف بفاعليته داخل البلدية .

النسبة	التكرار	الإحتمالات
52,5%	21	نعم
47,5%	19	لا
100 %	40	المجموع

المصدر : : إستمارة إستبيان



الشكل رقم 22 :يبين شعور الموظف بفاعليته داخل البلدية .

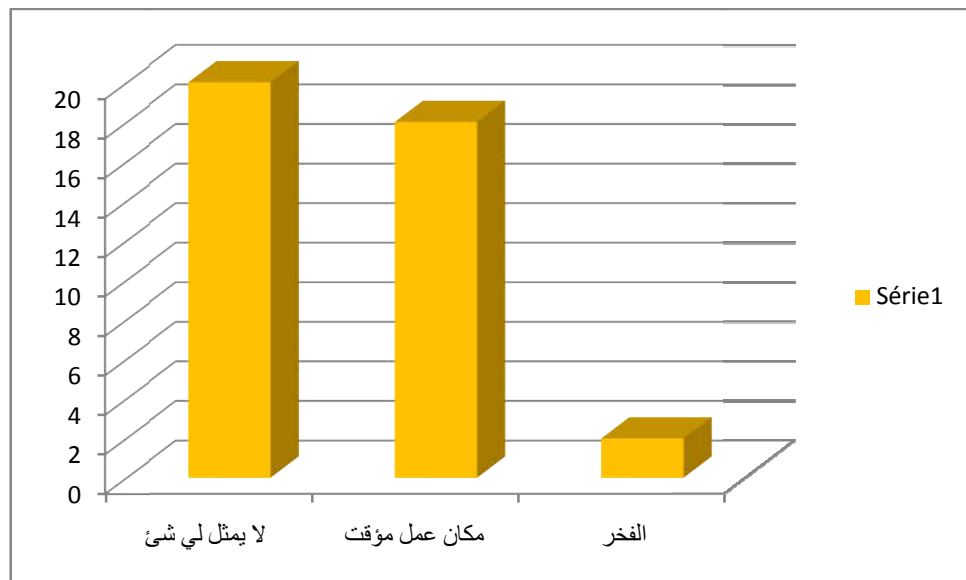
يبين الجدول أعلاه أن نسبة 52.5% من المجتمع المبحوث يشعر أنه جزء لا يمكن الإستغناء عنه في البلدية بينما نسبة 47.5% تشعر عكس ذلك تماما .

لقد صرح عينة من المجتمع المبحوث أن ثقل العمل يقع علي عاتقهم (بلا بينا تحبس الخدمة) و هذا يترجم جليا ما يبينه الجدول بينما صرحت مجموعة أخرى أثناء المقابلات الحرة ان وجودهم او عدمه نفسه لانه فقط موظف مؤقت او عابر سبيل في المؤسسة يمكن الإستغناء عنه في أي لحظة ، إن راسب عقد العمل يقف عائق أمام تشكيل الإنتماء لدى فئة المتعاقدين في ظل عقود الإدماج المهني .

الجدول رقم 31: يمثل تمثلات المجتمع المبحوث حو العمل في البلدية .

النسبة	التكرار	الإحتمالات
50%	20	لا يمثل لي شئ
45%	18	مكان عمل مؤقت
05%	02	الفخر
100%	40	المجموع

المصدر : : إستمارة إستبيان



الشكل رقم 23: يمثل تمثلات المجتمع المبحوث حو العمل في البلدية .

تترجم البيانات الكمية في الجدول أعلاه ان نسبة 50% من المجتمع المبحوث لا يمثل لها شئ العمل في البلدية، بينما نسبة 45% يمثلها العمل في البلدية مجرد مكان عمل مؤقت لا غير ، و بنسبة 05% تشعر بالفخر لعملها في البلدية .

لقد قام سان سوليو بتحديد مفهوم الهوية المهنية علي المقاربة النظرية و التي تنظر للمؤسسة ليس كمجال مختصر حول عملية الإنتاج بل إنطلاقا من كون المؤسسة مجال لتنشئة الإجتماعية و تشكل الهويات الفردية و الإجتماعية ، حسب القيم و المعايير التي تشكلت عليها بنية المؤسسة

لاكن ما نلاحظه في المؤسسة محل الدراسة ان الشئ الوحيد الذي يتم إعادة إنتاجه و ترسيخه و نقله للموظفين هي الرواسب السلبية لثقافة المجتمع و ثقافة التسير و هجانه صورة المؤسسة فقط ، و بهذا تصبح المؤسسة هي مجال لتنشئة و إعادة بعث الرواسب السلبية في الموظفين الجدد.

كما يؤكد كلود دوبار في كتابه التنشئة الإجتماعية و تكوين الهويات المهنية " هي عملية نشر و بناء لهوية معينة تعني تنمية روح الإنتماء و بناء علاقة مع الآخر في العمل (المنظور التفاعلي) " ¹ .

- ومن هذا المنطلق الفرد يواجه مسارين :

-المسار الاول :يخص منح الهوية التنظيمية من طرف المؤسسة و الاشخاص المتفاعلين مع الفرد .

- المسار الثاني :يكمُن في تقمص الهوية من طرف الأفراد أنفسهم .

وعلي هذا الاساس يعتبر دوبار الهوية بانها مسار مركب يكمن تحليله في إطار الفعل الذي يكون الفرد جزءا منه

¹-احمد بجاج : مرجع سابق ص 306

الجدول رقم 32 : يبين البقاء في مكان العمل .

النسبة	التكرار	الإحتمالات		
		النسبة	التكرار	نعم
35%	14	100%	14	الإرتياح
		100%	14	المجموع
65%	26			لا
		23.09%	06	سوء التسيير
		30.76%	08	قلة الإحترام من طرف المواطنين
		46.15%	12	صورة المؤسسة السيئة
		100	26	المجموع
100	40	المجموع		

المصدر : : إستمارة إستبيان

نترجم البيانات الكمية في الجدول أعلاه أن نسبة 65% تريد تغيير مكان عملها بالبلدية اما بنسبة 35% تود البقاء و الإستمرار في العمل فيها نتيجة شعورهم بالإرتياح و التعود علي مناخها التنظيمي ، لآكن عينة المجتمع المبحوث التي تود تغيير مكان العمل كان ذلك لعدة إعتبارات رجع لسوء التسي بنسبة 23.07% و بنسبة 30.76% ترجع لقلة الإحترام من طرف المواطنين و بنسبة 46.15% صورة المؤسسة السيئة .

يرجع سان سوليو إلي المؤسسة كونها مجال لتنشئة الإجتماعية تمنح الافراد صفة تعريفية مميزة و هذاما نجده غائب في المؤسسة محل الدراسة، فعدم تحصل موظفيها علي مكانة إجتماعية بارزة و جيدة و قلة مستوى القبول الإجتماعية الناتج عن هجانة ثقافة المؤسسة و التمثلات السيئة التي يحملها المواطنين عليها جعلهم لا يودون في الإستمرار بالعمل بها .

الفصل الثالث :

عرض ومناقشة النتائج

خطة الفصل :

نتائج الدراسة :

أولاً: إختبار فرضيات الدراسة

ثانياً: مناقشة نتائج الدراسة

2-1) في ضوء الفرضيات.

2-2) مناقشة الفرضيات في ضوء الدراسات السابقة.

2-3) مناقشة الفرضيات في ضوء المقاربة النظرية.

نتائج الدراسة :

أولاً: إختبار فرضيات الدراسة :

الجدول رقم 33 : يوضح معامل ارتباط بيرسون العلاقة بين تأثير الرواسب السوسيوثقافية و تشكيل الهوية التنظيمية

R ²	القيمة الاحتمالية (sig)	تأثير الرواسب السوسيوثقافية	المتغير المستقل / متغير تابع
0.516	0.000	معامل ارتباط بيرسون 0.718	تشكيل الهوية التنظيمية

المصدر : : مخرجات spss

الفرضية الرئيسية :

- تأثر الرواسب الثقافية علي تشكيل الهوية التنظيمية لدى عمال عقود ما قبل التشغيل

من خلال الجدول يتضح أن هناك علاقة إرتباط بين تأثير الرواسب السوسيوثقافية في مؤسسة بلدية تبسة و تشكيل الهوية التنظيمية حيث تشير النتائج إلى أن معامل الإرتباط (0.758) وهذا يشير إلى وجود علاقة إرتباط إيجابية قوية، كما أن القيمة الاحتمالية تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، كما جاءت نتائج معامل التحديد لتؤكد ذلك باعتبار أنها أشارت إلى أن (0.516) من التغيرات التي تطرأ على المتغير التابع (الهوية التنظيمية) تعود للمتغير المستقل (الرواسب السوسيوثقافية) أما بالنسبة المتبقية فتعود الى متغيرات أخرى لم يتم التطرق لها في هذه الدراسة، وبالتالي تتأكد صحة الفرضية الرئيسية أي أن هناك علاقة قوية بتأثير إيجابي ذا دلالة إحصائية لتأثير الرواسب السوسيوثقافية علي تشكيل الهوية التنظيمية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة .

الفرضيات الفرعية :

تنقسم الفرضية الرئيسية إلى ثلاثة فرضيات فرعية ويمكن توضيح النتائج من خلال الجدول الموالي:

الجدول رقم (34): يوضح معامل ارتباط بيرسون بين المحاور الفرعية لتأثير الرواسب السوسيوثقافية في تشكيل الهوية التنظيمية لدى عمال ما قبل التشغيل

متغير تابع متغير مستقل	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (sig)	معامل التحديد
تساهم عقلية العشيرة في إنخفاض مستوى إنضباط العاملين	0.543	0.002	0.294
تنعكس عقلية البايك سلبا علي شعور عينة الدراسة بالولاء التنظيمي	0.656	0.000	0.430
تؤثر رواسب التسيير بشكل سلبي علي عامل الإنتماء	0.605	0.001	0.366

المصدر : : مخرجات spss

من خلال الجدول السابق يتضح أنه هناك علاقة بين المحاور الفرعية للمتغير المستقل والمتمثل طبيعة تأثير الرواسب السوسيوثقافية والمتغير التابع تشكيل الهوية التنظيمية والتي يمكن توضيحها من خلال الفرضيات الفرعية.

الفرضية الفرعية الاولى :

- تساهم عقلية العشيرة في إنخفاض مستوى إنضباط العاملين داخل المؤسسة محل الدراسة

حيث تشير النتائج في الجدول (32) أن معامل الارتباط بين مساهمة عقلية العشيرة في بلدية تبسة و مستوى إنضباط العاملين يساوي (0.516)، وهو يشير إلى العلاقة بين عقلية العشيرة و إنضباط العاملين ، كما أن القيمة الاحتمالية (sig) تساوي (0.002) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) كما جاءت نتائج معامل التحديد لتؤكد ذلك باعتبار أنها أشارت إلى أن (0.294) من التغيرات التي تطرأ على الهوية التنظيمية تعود لرواسب السوسيوثقافية وبذلك تتأكد صحة الفرضية الأولى والتي تفيد بمساهمة عقلية العشيرة في إنخفاض مستوى الإنضباط لدى عمال عقود ما قبل التشغيل من وجهة نظر أفراد العينة

الفرضية الفرعية الثانية :

- تنعكس عقلية البايك سلبا على شعور عينة الدراسة بالولاء التنظيمي

حيث تشير النتائج في الجدول (32) أن معامل الارتباط بين عقلية البايك و شعور عينة الدراسة بالولاء التنظيمي يساوي (0.516)، وهو يشير إلى وجود علاقة بين عقلية البايك و الولاء التنظيمي ، كما أن القيمة الاحتمالية (sig) تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) كما جاءت نتائج معامل التحديد لتؤكد ذلك باعتبار أنها أشارت إلى أن (0.430) من التغيرات التي تطرأ على الولاء التنظيمي تعود على عقلية البايك وبذلك تتأكد صحة الفرضية الثانية تنعكس عقلية البايك سلبا على شعور عينة الدراسة بالولاء التنظيمي .

الفرضية الفرعية الثالثة :

- تؤثر رواسب التسيير بشكل سلبي على عامل الإنتماء لدى عمال عقود ما قبل التشغيل

حيث تشير النتائج في الجدول (32) أن معامل الارتباط بين تأثير رواسب التسيير في بلدية تبسة و الإنتماء التنظيمي يساوي (0.516)، وهو يشير إلى علاقة بين رواسب التسيير و الإنتماء التنظيمي كما أن القيمة الاحتمالية (sig) تساوي (0.001) وهي أقل من مستوى الدلالة

(0.05) كما جاءت نتائج معامل النحيد لتؤكد ذلك باعتبار أنها أشارت إلى أن (0.366) من التغيرات التي تطرأ عامل الانتماء التنظيمي تعود لرواسب التسير وبذلك تتأكد صحة الفرضية الثالثة تؤثر رواسب التسير بشكل سلبي علي عامل الإلتفاء لدى عمال عقود ما قبل التشغيل

2- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات :

ضمن فرضية البحث المحددة تآثر الرواسب السوسيوثقافية في تشكيل الهوية التنظيمية لدى عقود عمال ما قبل التشغيل ، وفي إطار المقاربة النظرية إن البيئة العتفماعية المفروضة في التنظيم و المكسسة وفق الرواسب الثقافية تؤدي إلى ععاقبة تشكيل الهوية التنظيمية للمتعاقدن في ظل صيغ الإدماج المهني ، و من خلال كل ما سبق من تحليل في هذا الفصل نخلص على التالي :

- الفرضية الأولى :

إن رواسب العصب و الإلتفاءات الإعتفماعية المكسسة داخل البلدية كراسب الإلتفاء القبلي والإلتفاءات الغير رسمية و إمتداد العلاقات الشخصية يفرض بيئة ثقافية تجعل الموظفين و من اجل التكيف مه هذه البيئة يتجهون إلى تكريس تلك القيم لتيؤثر على الإلتضباط التنظيمي داخل البلدية ن وهذا ما يفسر الإستهتار و اللامبالاة لدى عمال ما قبل التشغيل ، وهذا ما تبين من خلال الجدول رقم (07) و (22) و (21).

- الفرضية الثانية :

إن راسب ذهنية البايك و ثقافة الملك الخاص للمؤسسات العامة أدى إلى المساهمة في انخفاض الشعور بالولاء لدى المتعاقدن في صيغ الإدماج المهني كبعد من ابعاد الهوية التنظيمية ، وهذا نتيجة تكريس المسؤولين لهذه الذهنية من خلال شخصانية السلطة والتسلط و محاولة إستبدال ولاء الأشخاص لهم عوض الولاء للمؤسسة ، و كردة فعل لشخصية الموظفين المهنية أنتجت عدة ممارسات كالتهاون و عدم الإهتمام بأهداف المؤسسة و إحترامهم توجيهات المسؤولين ن وهذا ما توصلت إليه من خلال الجدول رقم (13) و (14) و (24) و (25) و (26) و (27) .

الفرضية الثالثة :

إن رواسب التسيير المتعلقة بثقافة المؤسسة تؤدي إلى خلق بيئة تنظيمية تتميز بالاضطراب و عدم الشعور بالأمان لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل و هذا نتيجة سياسة التوظيف من جهة و تكريس البيروقراطية داخل البلدية من جهة أخرى مما أثر في إنخفاض الشعور بالإنتماء التنظيمي و هو اهم أبعاد تشكيل الهوية التنظيمية . و ذلك من خلال (15) و (16) و (28) و (30) .

لنصل في الاخير إلى نتيجة مفادها أن الرواسب السوسيوثقافية المكرسة و الصادرة إلى المؤسسة محل الدراسة تؤثر بشكل سلبي في تشكيل الهوية التنظيمية لدي عمال ما قبل التشغيل من خلال تأثير رواسب عقلية العشيرة علي بعد الإنضباط التنظيمي و تأثير ذهنية البايك علي بعد الولاء و تأثير رواسب التسيير علي بعد الإنتماء التنظيمي .

- كما توصلت الباحثة أثناء قيامها بالدراسة الميدانية ان الرواسب السوسيوثقافية المكرسة في اذهان المواطنين حول الصورة السلبية للبلدية و موظفيها من اهم اسباب هجانة هويتها التنظيمية و هوية عاملها.

- كما ان البلدية كمؤسسة و مجال لتنشئة الهويات لم تعطي لموظفيها اي صفة تعريفية مميزة ولم تحقق مكانة إجتماعية أو مركز إجتماعي يحظى بالإحترام و التقدير من طرف المجتمع فمستوى القبول و الإحترام الإجتماعي لعمال البلدية منخفض مقارنة بالمؤسسات الاخرى .

2-2) مناقشة الفرضيات في ضوء الدراسات السابقة :

دراسة العقبى الازهر : الموسومة بعنوان القيم الاجتماعية و الثقافية المحلية و اثرها علي سلوك التنظيمي للعاملين : دراسة ميدانية بمؤسسة صناعات الكوابل بسكرة

- توافقت الدراسة الحالية مع هذه الدراسة في ان العلاقات الغير رسمية تميل في تشكيلها إلى مراعاة التجانس في الخصائص و الظروف الإجتماعية ، و هذا يظهر جليا في تحليلاتنا و ملاحظتنا اثناء الدراسة الميدانية حيث توصلت الباحثة ان المجتمع المبحوث يميل إلى تشكيل جماعات غير رسمية مبنية علي نوع العمل . انظر الجدول رقم (8)

- دراسة عبد اللطيف عبد اللطيف و محفوظ جوده : المعنونة ب : عبد اللطيف عبد اللطيف و محفوظ جودة : دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية ، دراسة ميدانية بالجامعات الخاصة

- إبتعدت دراستنا عن هذه الدراسة في تحليل عامل الأقدمية و الإستمرارية في ترسيخ و تشكيل الهوية التنظيمية ، حيث توصلت دراسة عبد اللطيف عبد اللطيف و محفوظ جوده أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة إزاء الهوية التنظيمية ترجع مدة العمل في الجامعات الخاصة ، إذ تبين أنه كلما زادت مدة العمل في الجامعات الخاصة كلما ترسخت الهوية التنظيمية بشكل اعمق ، في حين ان دراستنا الحالية توصلت إلى عكس ذلك فرغم توفر عامل الأقدمية لدى عينة البحث في المؤسسة محل الدراسة لكن مستوى الهوية التنظيمية منخفض .

- كما إبتعدت أيضا هذه الدراسة عن دراستنا في تحليل عامل الجنس كراسب سوسيوثقافي يؤثر في تشكيل الهويات التنظيمية حيث خلصت الباحثة إلى تكريس الذكورية و النظرة السلبية للمرأة العاملة في المؤسسة محل الدراسة من طرف الموظفين و حتي المواطنين ، لآكن عبد اللطيف عبد اللطيف و محفوظ جودة توصلو لعكس ذلك فلا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات افراد العينة إزاء الهوية التنظيمية ترجع للعوامل الشخصية المتعلقة بالجنس .

2-3 مناقشة الفرضيات في ضوء المقاربة النظرية :

حاوت دراستنا هذه دراسة تثير الرواسب السوسيوثقافية في تشكيل الهوية التنظيمية لدى فئة عمال ما قبل التشغيل ، من خلال الإعتدال علي جملة من الابعاد و المؤشرات لكلا من متغيرات الدراسة من خلال توضيح نوع التأثير بين المتغيرات المعتمدة في الدراسة ، وهذا ما تم مناقشته فيما سبق بناء علي الفروض التي إعتدتها الدراسة ، كما أن إعتدنا علي جملة من المقاربات النظرية في توسيع و توجيه دراستنا و هو ما سيتم تحليله و قراءة فروض دراستنا في ضوءه :

1- إن تأكيد رونو سان سوليو علي مسألة التنشئة المهنية للعمال و الذي رأى ان المؤسسة هي مكان لتنشئة الإجتماعية و مصدرا لإعطاء الهويات المهنية و مكان منتج لثقافة نوعية و خاصة بالمؤسسة ، و مكان لبعث قيم العمل الجاد و تعزيز قيم النشاط المثمر الذي يعزز البقاء و الإستمرار في المؤسسة ، وكذلك من خلال إسهامات كلود دوبار الذي يرى ان الهوية التنظيمية هي محصلة العلاقات التفاعلية المطورة ضمن ميدان العمل ، و هذا ما حاولنا التحقق منه في دراستنا حيث توصلنا إلى غياب ثقافة تنظيمية قوية قادرة علي تنشئة الموظفين و إحتواء التنظيم لهم و بهذا تغير المسار المطلوب و اصبحت البلدية هي مكان لتنشئة و إعادة إنتاج رواسب ثقافة المجتمع و تكريس الذهنيات الغير عقلانية ، هذا الامر أثر سلبا علي اداء العامل و يقف عائق امام عملية الإندماج و تحقيق الفعالية المطلوبة

2- من خلال طرح الذي قدمه كروزيه تتضح اثار الروتين حسبه في إنخفاض الإنتاجية و تدهور الروح المعنوية للعاملين ، و في الغالب نجد ان الشكوى بين العاملين عامة من كمية العمل بغض النظر عن نوعية و طبيعة العمل ، و من ناحية أخرى تظهر أثار الروتين في شكل إنعزال إجتماعي و قد رأي مشال كروزيه بان إدارة التنظيم تدور في حلقة مفرغة او ما اسماه بالحلقة الجهنمية والتي تتكون من مجموعة من المظاهر الروتينية التي يقوم بها الموظف داخل التنظيم مما يؤثر علي إتجاهاته نحو هذا الاخير ، ومن خلال هذه النظرية تبرز لنا ان كل السلوكات التي تظهر لدى الموظف من عدم لإكتراث و كذا الروتين في تأدي مهامهم تعد جانب من جوانب الرواسب الثقافية لديه وهذا ما توصلت له الباحثة ايضا في دراستها فجمود القواعد البيروقراطية و سيطرتها داخل التنظيم خلق جو من الروتين يرسخ هذه القواعد و يكرسها و بتالي فقدان روح الإبداع و الإبتكار و تعزيز الشعور بعدم الإكتراث و لا مبالاة .

3- مرتون : يرى أن الضبط الذي تمارسه القواعد التنظيمية ، يؤدي إلي الثبات في السلوك و إمكانية التنبؤ به ، في حين يرى متون أن هذا الثبات يشير الي الجمود و عدم المرونة أي الديناميكية وما يرتبط ذلك من تحول الوسائل إلي غايات .

من خلال هذه المقاربة يمكن تفسير ما توصلت له الباحثة و الوقوف علي مظاهر تكريس اساليب التسير في البلدية و تأثيرها علي تشكيل الهوية التنظيمية من خلال ابعاد الإنضباط و قيم الولاء و الإنتماء التنظيمي حيث يمكن ربط الرسوب التنظيمي بجمود السلوك التنظيمي ، و السلوك ما هو إلي تعبير عن الرواسب الثقافية التي علفت لدي افراد التنظيم و بصيغة أخرى التقديرات التي يعتمد عليها الموظف للتعامل مع الأوضاع المحيطة به في التنظيم البيروقراطي أو التي يتعرض إليها ، ومن خلال هذا فإن ظاهرة الرسوب في التنظيم تنشأ عن طريق تعلم الموظفين في التنظيم لمجموعة من الموجهات التي تتحكم في سلوكهم ، و تعميم ذلك الموجهات يجعل ثقافة الأفراد تتميز بالجمود و عدم المرونة ، و الذي من شأنه تحقيق التكيف مع الحالات الموجودة في التنظيم ، و هكذا في نهاية الامر تفقد الثقافة معناها الديناميكي داخل التنظيم البيروقراطي و هذا ما يؤدي إلي نتائج غير متوقعة حيث يتحول هذا الرسوب و الجمود إلي معيق وظيفي يؤدي الي نتائج سلبية غير مرغوب فيها تفقد المؤسسة فعاليتها التنظيمية .

4 - باريتو : يميز "باريتو" في تحليلاته بين الأفعال العقلانية القائمة علي التوجيه العقلي و المنطقي ، و الأفعال الغير عقلانية القائمة علي الإثارة العاطفية و الوجدانية ، وهذا يعني أن معظم الأفعال الإنسانية ذات طبيعة إجتماعية تخضع لقوة الإيديولوجيات و المعتقدات الإجتماعية المختلفة التي يتشربها الفرد منذ طفولتهن طريق التنشئة الإجتماعية و يسمى هذا بالرواسب و المشتقات و هي الإطار المرجعي المحدد و الموجه لسلوك الأفراد .

وهذا يؤكد النتائج المستقاة من ميدان الدراسة جليا حيث ان تكريس موظفي عمال عقود ما قبل التشغيل لرواسب قيم المجتمع و قيم ثقافة المؤسسة هو سلوك غير عقلائي و غير منطقي ناتج عن الإثارة العاطفية و الوجدانية و المعتقدات الإجتماعية فالمؤسسة ماهي إلي إمتداد لنسقتها الكلي و هو المجتمع و هذا ما يفسر تكريس قيم العصب و الإنتماءات الشخصية و إنتشار ذهنية البايك و هذا ما يقف أمام بناء ثقافة تنظيمية قوية تستطيع إحتواء مجمل الثقافات الفرعية الممتدة داخل التنظيم و بتالي بناء هوية تنظيمية قوية .

خاتمة

خاتمة

من خلال كل ما سبق من الدراسة يمكن القول أن ثابت الوحيد هو ديناميكية التغير الذي يطبع الأنساق الاجتماعية و أيضا خاصية ثبات و استمرار مكونات النسق على شكل رواسب ثقافية عبر النسق رغم التغير الذي يمس بعض أبعاده ، كالأبعاد التقنية و البشرية ومن خلال النتائج التي تحصلنا عليها يظهر أن الرواسب السوسيوثقافية هي مكونات سلبية ، و عليه بجدد الإشارة إلى أن الرواسب السوسيوثقافية تعد موروثا ثقافيا المحصلة تجارب المجتمع ، عبر مراحل تطورية ، يمكن أن تكون إيجابية أو سلبية فعلى سبيل المثال التطور الذي مر به المجتمع الياباني و محصلة تجاربه التي تترجم قيم الجهد و الفعالية و تقديس الوقت و قيم العمل جعل من ثقافته تأخذ المنحى الإيجابي و هي رواسب ثقافية معتمدة لحد اليوم في المؤسسات اليابانية ، و فيما يخص المؤسسة الجزائرية إن تطبيق نماذج تسييرية غريبة عن المجتمع يجعل من التفاعل الاجتماعي بين ثقافة المجتمع و متطلبات العمل وفقا لما تطلبه الأنماط التسييرية يخلق قيم عمل سلبية و ذلك نتيجة تناقض الثقافتين ، إن تكريس هذه الرواسب و إعادة إنتاجها عبر عدة مراحل تسييرية جعل من العامل الجزائري عامل شائع على حد قول جمال غريد

من خلال هذا المنطلق و من خلال ما تم عرضه في نتائج الدراسة نشير على أهمية إمتداد و إستمرار بعض المكونات الثقافية خلال المراحل التسييرية التي مرت بها المؤسسة الجزائرية و التي تتناقض مع العمل المؤسساتي و من خلال الدراسة ركزنا على أهمية العنصر البشري و اهمية خلق مناخ تنظيمي يتضمن كل قيم لإنتماء و الولاء و تحقيق الإنضباط التنظيمي من خلال مفهوم الهوية التنظيمية الذي يحوى المتغيرات سالفة الذكر من خلال إبراز تأثير الرواسب الثقافية الممتدة و المترسخة في مؤسساتنا و التي تعمل على توجيه و تحديد السلوك التنظيمي داخلها

خاتمة

فعوامل و متغيرات الرواسب الثقافية كتكريس قيم العصب و الإرتباطات و إنتشار ذهنية البايك في المؤسسات يآثر بشكل كبير علي ابعاد الهوية التنظيمية حيث يساهم في إنخفاض الشعور بالغنتماء و الولاء و هذا ما يفسر عدم الإنضباط داخل الإدارات المحلية.

وفي الاخير يجدر الغشارة لان دراستنا تناولت بعض الرواسب السوسيوثقافية في المؤسسة العمومية مما يفتح باب البحث فيها وفي مدى إمتداد تلك المكونات الثقافية في المؤسسات الجزائرية من الماضي غلى الحاضر ، كما نشير غلى اهمية الموروث الثقافي لأنه يعد اهم أسباب نجاح المؤسسات واحد اهم أسباب عدم فاعليتها ، فمن غير الممكن إهمال النسق الثقافي بإعتبار الثقافة هي الموجه الرئيسي و المكون لسلوك الإنسان في إي مؤسسة .

قائمة المصادر

و المراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولا: القواميس

- 1) أيكه هولتكرانس : قاموس مصطلحات الأنثروبولوجيا و الفلكلور، ترجمة محمد الجوهري و حسن الشامي ، دار المعارف ، مصر ، ط1 ، 1972
- 2) البستاني فؤاد أفرام و آخرون : منجد الطلاب ، دار الشروق ، بيروت ، ط22 ، 1978
- 3) جوردن مارشال : موسوعة علم الاجتماع ، ترجمة محمد الجوهري و آخرون ، المجلس الأعلى للثقافة المشروع القومي للترجمة ، الجلد 1 ، ط1 ، 2007
- 4) محمد عاطف غيث : قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية ، مصر، 2006.
- 5) معجم الوجيز، 2012

ثانيا: الكتب

- 1) بلقاسم سلاطنية و إسماعيل قيرة : التنظيم الحديث للمؤسسة التصور و المفهوم ، دار الفجر لنشر و التوزيع ، مصر ، 2008
- 2) بوفلجة غياث : القيم التنظيمية و فعالية التنظيمات ، دار القدس العربي ، وهران الجزائر، ط1 ، 2010
- 3) بوفلجة غياث : القيم الثقافية و التسيير ، مكتبة الفلاح لنشر و التوزيع ، الكويت ، ط1 ، 1999
- 4) جميل حمداوي : أسس علم الاجتماع ، شبكة الألوكة ، ط1 ، 2015 ،
- 5) حسن الجيلالي : الجماعات في التنظيم دراسة نفسية إجتماعية للجماعات في المنظمة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر
- 6) حسين عبد الحميد أحمد رشوان : الثقافة دراسة في علم الاجتماع الثقافي ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، مصر ، ط1 ، 2006
- 7) حفصة جرادي و سعيد سبعون : الدليل المنهجي في إعداد المذكرات و الرسائل الجامعية في علم الاجتماع ، دار القصة لنشر ، الجزائر ، ط2 ، 2012

قائمة المصادر والمراجع

- (8) دنيس كوش : مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية ، ترجمة منير السعداني ، المنظمة العربية لترجمة ، بيروت ، ط 1 ، 2007
- (9) رشيد زرواطي : تدريبات علي منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية ، دار هومة ، الجزائر ، ط 2 ، 2000
- (10) سعيد سبعون : الدليل المنهجي في إعداد المذكرات و الرسائل الجامعية في علم الاجتماع ، دار القصبه للنشر ، الجزائر ، ط 1 ، 2012
- (11) سكيينة بن محمود : مدخل لتسير و العمليات الإدارية ، شركة دار الامة لنشر و التوزيع ، الجزائر دط
- (12) سمير إبراهيم حسن : تمهيد في علم الاجتماع ، دار المسيرة لنشر و التوزيع ، عمان - الأردن ، ط 1 ، 2012 ،
- (13) سمير نعيم أحمد : النظرية في علم الاجتماع ، دار الهاني للطباعة و النشر ، دط ، 2006
- (14) السيد حسني : النظرية الإجتماعية و دراسة التنظيم ، دار المعارف ، القاهرة - مصر ، ط 5 ، 1985
- (15) السيد حسني : علم إجتماع التنظيم ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية مصر ، دط ، 1994
- (16) طاهر محمد منصور الغابي و وائل محمد إدريس : الإدارة الإستراتيجية ، دار وائل لنشر ، الاردن ، 2007
- (17) علي سلمي : تطور الفكر التنظيمي ، دارغريب لطباعة و النشر ، القاهرة - مصر ، د سنة
- (18) فاطمة الزهراء سالم : نحو هوية ثقافية عربية إسلامية ، دار العام العربي ، القاهرة - مصر ، ط 1 ، 2008
- (19) فيليب لايورت ، تولرا و جان - بيار فارنييه : إثنولوجيا أنثروبولوجيا ، ترجمة مصباح الصمد ، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ، بيروت - لبنان ، ط 1 ، 2004

قائمة المصادر والمراجع

- (20) لحبيب معمري : التنظيم في النظرية السوسولوجية ، دار منشورات ما بعد الحداثة ، فاس - المغرب ، ط1 ، 2009
- (21) ماجدة الوطية : سلوك المنظمة سلوك الفرد و الجماعة ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، عمان الأردن ، ط1 ، 2003
- (22) مادلين غراويتز : مناهج العلوم الإجتماعية ، منطق البحث في العلوم الإجتماعية ، ترجمة سام عمار ، مراجعة فاطمة الجبوشي ، المركز العربي للتعريب و الترجمة و النشر ، دمشق سوريا ، ط1 ، 1993
- (23) محمد الصيرفي : التطور التنظيمي ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية - مصر ، ط1 ، 2007
- (24) محمد بشير : علماء إجتماع التنظيمات و العمل في الجزائر الرعيل الأول ، دار الكنوز للإنتاج و النشر و التوزيع ، ط1 ، الجزائر ، 2008 ،
- (25) محمد حسن محمد حمادات : السلوك التنظيمي و التحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية ، دار حامد لنشر و التوزيع ، الاردن ، ط1 ، 2008
- (26) محمد عبيدات و آخرون : منهجية البحث العلمي القواعد و المراحل و التطبيقات ، دار وائل للنشر ، عمان - الأردن ، ط2 ، 1999
- (27) مروان عبد الحميد إبراهيم ، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية ، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع ، عمان - الأردن ، ط1 ، 2000
- (28) معن خليل عمر : معجم علم الإجتماع المعاصر ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، الإصدار 2 ، ط1 ، 2006 ،
- (29) موريس أنجريس : منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون ، دار القصبه ، الجزائر ، ط2 ، 2006
- (30) ناصر دادي عدوان : إدارة الموارد البشرية و السلوك التنظيمي ، دار القدس العربي ، ط1 ، وهران الجزائر ، 2010

قائمة المصادر والمراجع

31) ناصرقاسمي : سوسيولوجيا المنظمات (دراسة نظرية و تطبيقية) ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2014

32) نعمة عباس الخفاجي : ثقافة المنظمة ، دار اليازوري العلمية لنشر و التوزيع ، عمان - الأردن ، دط ، د سنة ،

هارلمس و هولبورن : سوسيولوجيا الثقافة و الهوية ، ترجمة حاتم حميد محسن ، دار كيوان ، دمشق ، 33) سوريا ، ط1 ، 2010

ثالثا : الرسائل و الأطروحات الأكاديمية

1) بلعربي حنان : المؤسسة العمومية بين التنظيم العقلاني و الخلل الوظيفي ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، تخصص منظمات و مناجمت ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة الجزائر 02 - أبو قاسم سعد الله ، 2016-2017

2) عبد الرؤوف بوعزة ، ثقافة المؤسسة و إشكالية التحكم التكنولوجي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية ، رسالة ماجستير علم الاجتماع المنظمات و المناجمت ، قسم علم الاجتماع جامعة الجزائر 02 أبو قاسم سعد الله ، الجزائر ، 2015

3) فريد دراج : الرواسب السوسيوثقافية و المواطنة التنظيمية في المؤسسة ، أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع المؤسسة ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، 2018 - 2019

4) كمال بوقرة : المسألة الثقافية و علاقتها بالمشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية ، دراسة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه ، علم إجتماع تنظيم و العمل ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، 2007 - 2008

5) محمد بن عيسي :ثقافة المؤسسة ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة الجزائر ، 2005 ،

قائمة المصادر والمراجع

(6) مراني حسان : الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية ، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع العمل ، كلية الأدب و العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة باجي مختار عنابة ، 2006-2007

(7) هارون نورة : الهوية المهنية للعامل الجزائري في ظل عقود الشراكة الأجنبية بالمؤسسة الجزائرية، أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع ، تخصص علم إجتماع المؤسسة ، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الإجتماعية ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، 2018.

رابعا: المجالات

(1) إبتسام كوشي : المضامين الثقافية للمجالات الاجتماعية و علاقتها بتشكيل هوية البطالين ، رسالة ماجستير تخصص علم إجتماع ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، 2012 – 2013

(2) أحمد بجاج : سوسولوجيا الممرضة ، إطار نظري لتشكيل الهوية المهنية للممرضة ، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، العدد 20، سبتمبر ، 2015

(3) بدران دليلة : الهوية المهنية للعامل بين الاندماج و الأمن الوظيفي مقارنة سوسيو ثقافية لكلود دويار و سان سوليو لمنظور أزمة الهوية ، مجلة التراث ، المجلد 07 ، العدد 04 ، 2017

(4) بغامي كتيبة و بن تركي أسماء : سوسولوجيا بنية المؤسسة الجزائرية ودورها في صياغة التمثلات و بناء الهويات المهنية ، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، جامعة باتنة ، المجلد 20 ، العدد 02 ، ديسمبر ، 2009

(5) بن يمينة سعيد : ثقافة المؤسسة الجزائرية ، مجلة منتدى الأستاذ ، المدرسة العليا للأساتذة في الأدب و العلوم الإنسانية ، قسنطينة ، الجزائر

(6) سوزان فؤاد السيد بكر : دراسة الاتجاهات نحو أساليب إدارة الانطباع و أثرها علي الهوية التنظيمية بين العاملين الإداريين في جامعة الأزهر ، المجلة العربية للإدارة ، المجلد 38 ، العدد 02 ، يونيو (حزيران) ، 2018

قائمة المصادر والمراجع

- (7) صونية براهيمية : الهوية التنظيمية و آليات تفعيلها في المؤسسة ، مجلة العلوم الاجتماعية ، مجلد 15 ، العدد 27 ، 2018
- (8) عبد الرحمان شقير : الصورة الذهنية ، مجلة المعرفة ، وزارة التربية و التعليم ، العدد 07 ، المملكة العربية السعودية ، العدد 07
- (9) عبد اللطيف عبد اللطيف : دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية ، دراسة ميدانية علي أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية ، محفوظ جودة ، العدد 02 ، 2010
- (10) العربي حران و طارق تواتي : تحولات منظومة العمل و تشكيل الهوية المهنية بين بواعث الاندماج و الإقصاء مقارنة سوسيوولوجية لمنظور أزمة الهوية المهنية لكلود دوبار ، المجلات الاجتماعية التقليدية و الحديثة و إنتاج الهوية الفردية و الجماعية في المجتمع الجزائري ، قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر
- (11) عليوة علي : الاتجاه البنائي الوظيفي في دراسة التنظيم ، مجلة الرسالة للدراسات و البحوث الإنسانية ، المجلد 04 ، العدد 03 ، أكتوبر ، 2019
- (12) فريد دراج ، عائشة بن بادة : جودة الخدمة العمومية بين التغيير التنظيمي و هيمنة الرواسب الثقافية ، مجلة دراسات في علم الاجتماع ، مجلد 2 ، عدد 12 ، 2018

خامسا : دوريات

- (1) - فريد دراج و رضا قجة : الرواسب السوسيوثقافية و باثولوجيا التنظيم قراءة تحليلية في الرواسب التنظيمية للنمط البيروقراطي ، قضايا المجتمع ، دورية ولية أكاديمية محكمة تصدر عن كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، جامعة الشهيد لخضر ، الوادي ، العدد 5 ، مارس 2018 .

سادسا : الملتقيات

- (1) أحمد علماوي ، أمر عزوي : الثقافة التنظيمية مدخل تطبيق إدارة الجودة الشاملة في منظمات الأعمال ، الملتقى الوطني حول إدارة الجودة الشاملة و تنمية أداء المؤسسة يومي 13/14 / ديسمبر

قائمة المصادر والمراجع

2010 ، كلية العلوم الإقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير ، جامعة الطاهر مولاي ، سعيدة ، الجزائر .

المراسيم و المناشير

(1) _ الجريدة الرسمية : العدد 4 ، 2013

(2) - مجموعة النصوص التطبيقية المتعلقة بالبرامج الاجتماعية المسيرة من طرف و كالة التضامن - الاجتماعي : 2011

(3) - منشور رقم 008 ، مؤرخ في 2 جوان 2008 ، يتعلق بالاجراءات تطبيق جهاز الادماج المهني للشباب ذوي الشهادات في إطار عقود ما قبل التشغيل

المواقع

http://www.dzmodem.com/2013/05/pre_employment_contracts_algeria.html

قائمة

الملاحق

الملاحق

الملحق رقم 01: يمثل استمارة الاستبيان

المحور الأول : البيانات الشخصية

- 1- الجنس : ذكر أنثى
- 2 - السن :
- 3 - الحالة المدنية : أعزب متزوج مطلق أرمل
- 4 - المؤهل العلمي : ليسانس ماستر تقني سامي
- 5 - الأقدمية :

المحور الثاني : الرواسب الثقافية :

• أولا : عقلية العشيرة :

- 6- هل يسألك زملائك في العمل من اي عرش انت ؟ : نعم لا
- 7- هل يسألك مسؤوليك في العمل من أي عرش أنت ؟ : نعم لا
- 8- هل لديك مجموعة معينة من الموظفين تربطك بهم علاقة صداقة ؟ : نعم لا
- علي أي اساس تختار من تتعامل معهم من الموظفين ؟ :
- الوظيفة الإلتناء إلي نفس المصلحة الإلتناء الي نفس مكان السكن
الإلتناء القبلي و العشائري

• ثانيا : عقلية البايك :

- 9- تهملك سلامة الاجهزة داخل المؤسسة ؟ : نعم لا
- 10- هل تهملك ة محيط المؤسسة ؟ : نعم لا
- 11- هل تكلف نفسك بصيانة جهاز ما تعرض إلي عطل في مكان عملك ؟ : نعم لا
- 12- هل تتوفر رقابة مهنية في اوقات العمل من طرف المسؤولين ؟ : نعم لا
- 13- هل يتم معاقبة المتهاونين في العمل ؟ : دائما احيانا ابدا

• ثالثا : رواسب التسيير :

- 14- هل توجيهات مسؤولي البلدية لعملك نابعة من ؟ :
- فهمهم لطبيعة عملك وفق اهوائهم الشخصية
- 15- هل المسؤولين يعاملون الموظفين بنفس الطريقة ؟ : نعم لا
- إذا كانت الإجابة ب لا هل هذا راجع إلى ؟ :

الملاحق

إعتبار الجنس نوع عقد العمل العلاقات الشخصية الإلتناء القبلي

أخرى تذكر

16- علي اي أساس يتم نقل الموظفين من مصلحة إلي مصلحة أخرى ؟ :

الإجراءات القانونية المتبعة الخبرة الاهواء الشخصية العلاقات الشخصية

الإلتناء القبلي

أخرى تذكر

17 - علي أي أساس يتم توزيع المهام و الادوار في المؤسسة من طرف المسؤولين ؟ :

منصب العمل العلاقات الشخصية الإلتناء القبلي

18- ماهي نظرات الموظفين الدائمين إلي المتعاقدين في إبر عقود ماقبل التشغيل ؟ :

نظرة عادية أقل شأنًا

19- هل ترغب في تمديد العقد مرة أخرى ؟ : نعم لا

- إذا كانت الإجابة بنعم لماذا ؟ : راضي عن صيغة عملك لا يوجد بديل آخر

- إذا كانت الإجابة ب لا لماذا ؟

.....

المحور الثالث : الهوية التنظيمية :

- أولاً : الإنضباط التنظيمي في المؤسسة .

20- هل تحضر إلى العمل في الوقت المحدد ؟ : نعم لا

- إذا كانت الإجابة ب لا : هل هذا راجع إلى :

عقد العمل إنخفاض الاجر إنعدام الرقابة

21- في حالة وجود مناسبة شخصية : تتخلف عن العمل الذهاب لها بعد الدوام

22- في حالة وقوع مشكلة في عملك هل تلجأ إلي ؟ :

الإجراءات القانونية لاقائك الشخصية

- ثانيا : الولاء التنظيمي :

23- عندما تنجز مهامك في العمل بماذا تشعر؟

24- هل تحرص على تطبيق توجيهات و أوامر المسؤولين في العمل ؟ : دائماً أحيانا

- لماذا ؟ :

.....

25- هل تهتم بالأهداف التي يسعى مسيرو البلدية لتحقيقها ؟ : نعم لا

- إذا كانت الإجابة ب لا لماذا ؟ : لانك موظف مؤقت دوران العمل لا يهتمك

26- هل ترى بأن مسؤولي البلدية يستحقون منك الإحترام و التقدير ؟ : نعم لا

- إذا كانت الإجابة ب نعم : لماذا ؟ : الإنتماء القبلي الصداقة العلاقة المهنية

• ثالثاً : الإنتماء التنظيمي :

27- ماذا يمثل لك مكان عملك ؟

.....

28- هل تشعر بأنك جزء لا يمكن الإستغناء عنه في المؤسسة ؟ : نعم لا

29- ماذا يمثل لك العمل في البلدية ؟

.....

30- هل تبقي في البلدية لو وجدت عمل آخر في المؤسسة بنفس الرتبة و نفس صيغة عقد العمل ؟ :

نعم لا

- ولماذا ؟ :

.....

الملاحق

الملحق رقم 2: يمثل شبكة الملاحظة

الوقت	المكان	السلوك المستهدف	الملاحظات
2021 - 05 - 09 09-16 سا	مصلحة الأرضية البيومترية .	إمتداد العلاقات و الإرتباطات داخل المصلحة .	1- إستقبال المعارف و الاصدقاء و الاقارب بشكل خاص 2- الخروج من موقع العمل لإستقبالهم شخصيا و إهداء الخدمات لهم .
2021 - 05 - 11 09- 16 سا		الإنضباط	3- الاحاديث الجانبية في الهاتف و مع الزملاء في المصلحة . 4- الإنتقال بين المصالح واماكن العمل لاجل الدردشة و الحديث علي الاحوال الإجتماعية الخاصة بهم 5- الشعور بالضغط 6- العمل بنظام التناوب لاكن وفق اهوائهم الشخصية .

الملاحق

<p>7- تشكيل جماعات غير رسمية مبنية علي اسس نوع عقد العمل .</p> <p>- دفاع العمال عن بعضهم البعض في حالة التعرض للمضايقات من طرف المسؤولين او المواطنين</p> <p>-التستر علي بعضهم البعض</p>	<p>طبيعة العلاقات بين عمال المؤقتين في المصلحة</p>		<p>18- 05- 2021 09- 14 سا</p>
<p>9- المعاملات السيئة من طرف المواطنين .</p> <p>10- تعرض عمال المصلحة لجميع انواع السب و الشتم و العنف الرمزي .</p>	<p>طبيعة العلاقات بين عمال المصلحة و المواطنين</p>		
<p>غالب موظفي المصلحة إناث</p>	<p>توزيع مناصب العمل</p>		
<p>نفس الملاحظات السابقة</p>		<p>مكتب الموالييد - مكتب الحالة المدنية - مكتب الوفيات</p>	<p>من 20 إلى 25 ماي 2021</p>
<p>نفس الملاحظات تقريبا</p>		<p>مكتب الشؤون الإجتماعية</p>	<p>من 27 إلى 30 ماي 2021</p>

الملاحق

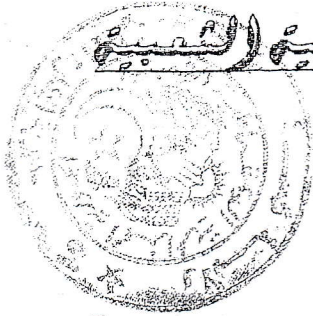
<p>تعزيز الذكور علي مستوي المصلحة الراحة في العمل رقابة ضعيفة مقارنة بالمصالح الأخرى</p>	<p>توزيع مناصب العمل</p>	<p>مديرية المصالح التقنية</p>	
<p>نفس الملاحظات</p>		<p>باقي المصالح الأخرى</p>	<p>من 09 إلى 30 ماي 2021</p>
<p>-توفر اللافتات علي جدران المصالح تتضمن القوائم الإسمية و اللافتات فقط - توزيع المهام و الاورامر شفهيًا من طرف المسؤولين - شخصانية السلطة لدى مسؤولي البلدية - إمتداد العلاقات و الإرتباطات و قيم العصب في تعاملات المسؤولين . - هجانة صورة البلدية التمثلات السلبية في أذهان المواطنين علي البلدية و موظفي البلدية</p>		<p>المؤسسة بصفة عامة</p>	<p>من 09 إلى 30 ماي 2021</p>

الملاحق

الملحق رقم 03: يمثل توزيع عمال ما قبل التشغيل على مختلف مصالح البلدية

عمال الإدماج المهني	مصالح البلدية
11	مديرية المصالح التقنية
01	مكتب حفظ الصحة
01	مكتب الترميم
01	مكتب الجمعيات
01	مكتب تسير المطاعم
12	مصلحة الارضية البيومترية
01	مكتب التجهيز
01	مصلحة المستخدمين
01	الامانة العامة
03	مكتب الإنتخابات
01	مكتب الوفيات
08	مكتب الحالة المدنية
03	مكتب المواليذ
01	مكتب عقود الزواج
05	مكتب الشؤون الإجتماعية
01	مكتب الأمين العام
01	مكتب الفلاحة
01	مكتب الميزانية و التحليل المالي
02	مكتب الارشيف
01	مكتب الإدماج المهني
54	المجموع
28	Cip
29	Cid

مكتب الإدماج المهني



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية تبسة
دائرة تبسة
بلدية تبسة

قرار رقم 2002/025

يتضمن المصادقة على الهيكل التنظيمي لبلدية تبسة

إن رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية تبسة

بمقتضى القانون 12/78 المؤرخ بتاريخ 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ومجموع النصوص المتخذة لتطبيقه.

بمقتضى المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ بتاريخ 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري للموظفين، أعوان الإدارة المركزية، الولايات، البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 26/91 المؤرخ في 02 فيفري 1991 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال التابعين لقطاع البلديات ولا سيما المادة 117 المحددة للمناصب العليا التابعة لسلك إدارة البلديات.

بمقتضى للمداولة رقم 2002/04 المؤرخة في 03 مارس 2002 المتضمنة المصادقة على الهيكل التنظيمي لبلدية تبسة والمصادق عليها من طرف السيد والي ولاية تبسة

باقتراح من السيد الأمين العام للبلدية

يقر

المادة الأولى: تتم المصادقة على الهيكل التنظيمي لبلدية تبسة على النحو المفصل أدناه.

أولاً: (أمانة العامة)

مطبعة أمانة المجلس الشعبي البلدي

مكتب الأمانة العامة

مكتب التوثيق

مطبعة البريد والإعلام

مكتب الإعلام الآلي

مكتب البريد

ثانياً: مديرية (البلديات والقرى)

مصلحة التسيير المالي

مكتب الميزانية والتحليل المالي ٢٠ ✓

مكتب الرواتب و الأجرور ٢٠ X

مكتب التسيير والتجهيز العام ٢٠ X

مكتب الصفقات العمومية ٢٠

مصلحة المستخدمين والتكوين

مكتب المستخدمين الإداريين والتكوين ٢٠ X

مكتب المستخدمين التقنيين والتكوين ٢٠ X

مصلحة الممتلكات والوسائل

مكتب تسيير ممتلكات البلدية ٢٠ ✓

مكتب الوسائل العامة والتمويل ٢٠ ✓

مكتب الخظيرة وعتاد النقل ٢٠ ✓

ثالثاً: مديرية (التنظيم والشؤون الاجتماعية)

مصلحة التنظيم والشؤون العامة

مكتب التنظيم والشؤون العامة ٢٠

مكتب الإنتخابات ٢٠

مكتب الحالة المدنية والإحصائيات ٢٠

مكتب حفظ الصحة ٢٠ X

مصلحة المنازعات والحقوق الإدارية

مكتب المنازعات ٢٠ X

مكتب العقود الإدارية والإحتياطات العقارية ٢٠ X

مصلحة الشؤون الاجتماعية

مكتب السكن ٢٠

مكتب التشغيل والتكوين ٢٠

مكتب الشؤون الثقافية والرياضية والتربية ٢٠

رابعاً: مديرية (العام) للتقنية

مصلحة الشبكات

* مكتب الحرقان + مكتب الترافيق
* مكتب الإدارة المحلية (كشور بارو الخاز)

* مكتب المياه والتطهير

* مكتب الأثاث الحضري والمساحات الخضراء

* مطبخ البناء والتعمير

* مكتب مكافحة البناء
القذوة

* مكتب التعمير

* مكتب البناء

* مكتب تربية البناء 15/08

* مكتب البناء المدرسية والمساجد

* مكتب الدراسات

* مطبخ التطهير والصيانة
(مكتب البلدية)

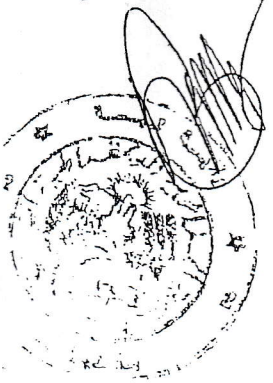
* مكتب جمع ومعالجة القمامة المنزلية

* مكتب الصيانة والتطهير

ثانية: السادة الأمين العام للبلدية و مدير الإدارة والمالية ومدير التنظيم
الاجتماعية كل مكلف فيما يخصه بتطبيق هذا القرار.

تستوفي: 12 مارس

رئيس المجلس الشعبي البلدي



رئيس المجلس الشعبي البلدي
رضا محمد بن بلقاسم



مدير الإدارة المحلية
عبد الحكيم بوفروك



استمارة متابعة الحضور اليومي.

تعاد إلى إدارة القسم في ظرف مغلق ومختوم.

اسم ولقب المتربص: أ. ميرة علاء

الرقم	التاريخ	ملاحظات تتضمن الحضور والغياب
.1	09 ماي 2024	الحضور في تمام
.2	11 ماي 2024	يوثا بعد يوم
.3	16 ماي 2024	من الساعة الثامنة
.4	18 ماي 2024	إلى غاية الساعة
.5	20 ماي 2024	16,00 مساءً
.6	23 ماي 2024	
.7	25 ماي 2024	
.8	27 ماي 2024	
.9	30 ماي 2024	
.10		
.11		
.12		
.13		
.14		
.15		
.16		
.17		
.18		
.19		
.20		

تأشيرة رئيس القسم.



تأشيرة الإدارة المستقبلية



رئيس المجلس الشعبي البلدي
عبادة توفيق