



LARBI TEBESSI – TEBESSA UNIVERSITY

UNIVERSITE LARBI TEBESSI – TEBESSA-

جامعة العربي التبسي - تبسة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

الميدان: علوم إنسانية وإجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع

التخصص: تنظيم وتنمية

دور الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية العامل

بمراكز التكوين المهني

دراسة ميدانية بمركزي التكوين المهني والتمهين الوافي التلي وزراع عبد الباقي

- تبسة -

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر " ل.م.د "

دفعه: 2018

إعداد الطالب: صغير حسام إشراف الأستاذة: غرايبية فضيلة

جامعة العربي التبسي تبسة
Universite Larbi Tebessi - TEBESSA

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
حداد صونيا	أستاذ محاضر أ-	رئيسا
غرايبية فضيلة	أستاذ محاضر ب-	مشرفا ومقررا
فارج بسمه	أستاذ مساعد أ-	عضوا ممتحنا



LARBI TEBESSI – TEBESSA UNIVERSITY

UNIVERSITE LARBI TEBESSI – TEBESSA-

جامعة العربي التبسي - تبسة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

الميدان: علوم إنسانية واجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع

التخصص: تنظيم وتنمية

دور الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية العامل

بمراكز التكوين المهني

دراسة ميدانية بمركزي التكوين المهني والتمهين الوافي التلي وزراع عبد الباقي

- تبسة -

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر " ل.م.د "

دفعه: 2018

إعداد الطالب: صغير حسام إشراف الأستاذة: غرايبية فضيلة

جامعة العربي التبسي تبسة
Universite Larbi Tebessi - TEBESSA

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
حداد صونيا	أستاذ محاضر -أ-	رئيسا
غرايبية فضيلة	أستاذ محاضر -ب-	مشرفا ومقررا
فارج بسمه	أستاذ مساعد -أ-	عضوا ممتحنا

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و عرفان

إذا كان هناك شكر فهو **لله سبحانه وتعالى** عن كثير فضل
وسائر نعمه على نوابغنا لأننا هذا البعث. كما أنوجه بالشكر الجزيل إلى من
شرفنا بإشرافها على مذكرة بحثي الأساندة الكريمة " **غرايبية فضيلة** " التي
لن نكفي حروف هذه المذكرة لإيضاحها بقها بصبرها الكبير علي. وكل
نوجدها العلمية التي لا تقدر بثمن؛ و التي ساهمت بشكل كبير في إننا و
إستكمال هذا العمل؛ إلى كل أساندة قسط علم الإجماع.
" رب أوزعني أن أشكر نعمك التي أنعمت علي و على والدي و أن أعمل
صالحا نرضاه و أجتنب مبغضك فني بعبادك الصالحين "
كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى لجنة المناقشة من رئيسها إلى العضو
المناقش. و كل من ساعدني من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا البحث. أرجو
من الله عز وجل أن يسد خطاهم وأن يبلغوا بهذا العلم أعلى المراتب.

الصفحة	قائمة المحتويات
/	الإهداء
/	الشكر والعرفان
/	قائمة المحتويات
/	قائمة الجداول والأشكال
أ	المقدمة
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة	
16	تمهيد
17	1- الإشكالية
18	2- أسباب إختيار الموضوع
18	1.2 أسباب ذاتية
19	2.2 أسباب موضوعية
19	3- أهمية الدراسة
19	4- أهداف الدراسة
20	5- تحديد المفاهيم
22	6- المقاربة التّطريّة
25	7- الدّراسات السّابقة
32	خلاصة
الفصل الثاني: ماهيّة الثّقافة التّظيميّة	
35	تمهيد
36	1- مفهوم الثّقافة التّظيمية
37	2- عناصر الثّقافة التّظيمية
38	3- أنواع الثّقافة التّظيمية
40	4- أهمية الثّقافة التّظيمية
41	5- مصادر الثّقافة التّظيمية
44	6- نظريات الثّقافة التّظيمية وأبعادها

44	1.6- نظريات الثقافة التنظيمية.....
48	2.6- الأبعاد الرئيسية للثقافة التنظيمية.....
52	7- أثر الثقافة التنظيمية على المنظمة.....
54 خلاصة
الفصل الثالث: ماهية الهوية وتصنيفاتها في ظل الثقافة التنظيمية	
58 تمهيد
59	1- مفهوم الهوية.....
60	2- وضائف الهوية.....
62	3- تصنيفات الهوية.....
65	4- محددات الهوية.....
68	5- أزمات الهوية واستراتيجياتها.....
70	6- نظريات الهوية.....
76	7- الثقافة والهوية.....
77	8- العلاقة بين الثقافة التنظيمية والهوية.....
78 خلاصة
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
81 تمهيد
82	1- مجالات الدراسة.....
82	1.1- المجال المكاني.....
82	2.1- المجال الزمني.....
83	3.1- المجال البشري.....
83	2- المنهج المستخدم في الدراسة.....
84	3- مجتمع وعينة البحث.....
84	1.3- مجتمع البحث.....
84	2.3- طريقة اختيار العينة.....
85	4- خصائص العينة.....
90	5- أدوات جمع البيانات.....

90 1.5- الملاحظة
91 2.5- المقابلة
91 3.5- الاستمارة
92 6- الاساليب الاحصائية
93 خلاصة
الفصل الخامس: تحليل وتفسير البيانات وعرض النتائج على ضوء الفرضيات	
96 تمهيد
97 1- عرض و تحليل البيانات
97 1.1- بيانات خاصة بالفرضية الجزئية الأولى
110 2.1- بيانات خاصة بالفرضية الجزئية الثانية
122 3.1- بيانات خاصة بالفرضية الجزئية الثالثة
132 2- مناقشة النتائج الجزئية و العامة
132 1.2- نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الأولى
133 2.2- نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الثانية
135 3.2- نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الثالثة
136 3- الخلاصة العامة
139 الخاتمة
141 المصادر والمراجع
151 الملاحق

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
85	جدول رقم (1) يوضّح توزيع عيّنة الدراسة حسب الجنس	(1-4)
86	جدول رقم (2) يوضّح توزيع عيّنة البحث حسب السن	(2-4)
87	جدول رقم (3) يوضّح توزيع عيّنة البحث حسب متغيّر الحالة العائلية	(3-4)
88	جدول رقم (4) يوضّح توزيع عيّنة البحث حسب المستوى التعليمي	(4-4)
89	جدول رقم (5) يوضّح توزيع عيّنة البحث حسب منصب العمل	(5-4)
89	جدول رقم (6) يوضّح توزيع عيّنة البحث حسب الأقدمية في المنظمة	(6-4)
97	جدول رقم (7) يوضّح توزيع عيّنة البحث حسب متغيّر الالتزام بالنظم والقواعد التي تنص عليها المؤسسة:	(7-5)
98	جدول رقم (8) يوضّح توزيع العينة فيما اذا كان هناك في العمل	(8-5)
99	جدول رقم (9) يوضّح توزيع العينة حول الاخلاص في العمل يعود بالإيجاب على الاداء في العمل	(9-5)
100	جدول رقم (10) يوضّح توزيع العينة حسب عملية اتخاذ القرار في المنظمة	(10-5)
101	جدول رقم (11) يوضّح توزيع العينة يوضح ما اذا كان هناك تحفيز أو ترقية	(11-5)
102	جدول رقم (12) يوضّح توزيع العينة حسب نوع التحفيز	(12-5)
103	جدول رقم (13) يوضّح توزيع العينة حسب احترام مواقيت العمل المسندة داخل المنظمة	(13-5)
104	جدول رقم (14) يوضّح الاستفادة من العطل المرضية	(14-5)
104	جدول رقم (15) يوضّح توزيع العينة حسب ما اذا تتوفر المؤسسة على التجهيزات اللازمة	(15-5)

قائمة الجداول والأشكال

105	جدول رقم(16) يوضّح توزيع العينة حسب نوع الاجهزة الموجودة داخل المنظمة	(16-5)
106	جدول رقم(17) يوضّح توزيع العينة حول ما اذا كانت هذه التجهيزات تسهل من اداء العامل	(17-5)
107	جدول رقم(18) يوضّح توزيع العين حسب ما اذا توجد صعوبات بين العامل وزملائه الموظفين	(18-5)
108	جدول رقم(19) يوضّح توزيع العينة حسب انعقاد اجتماعات في المنظمة مع العمال لمناقشة مشاكلهم وخلافاتهم	(19-5)
109	جدول رقم(20) يوضّح توزيع العينة حسب تطبيق نتائج هذه الاجتماعات	(20-5)
109	جدول رقم(21) يوضّح توزيع العينة حسب التزام العامل بأداء العمل في غياب الرقابة الادارية	(21-5)
110	جدول رقم(22) يوضّح توزيع العينة حسب عملية تطبيق القرارات في المنظمة	(22-5)
111	جدول رقم(23) يوضّح توزيع العينة حسب ما اذا كانت الاوامر تمس بشخصية العامل او مبادئه في العمل	(23-5)
112	جدول رقم(24) يوضّح توزيع العينة حسب تصرف المسؤولين بطريقة توضح بأنهم في موقع مسؤولية	(24-5)
113	جدول رقم(25) يوضّح توزيع العينة حسب ما اذا تعمل المنظمة على التقليل من الصعوبات التي تواجه العمال	(25-5)
114	جدول رقم(26) يوضّح توزيع العينة حسب الترحيب بالتجديد و الابداع في المنظمة	(26-5)
115	جدول رقم(27) يوضّح توزيع العينة حسب ما اذا تسعى المنظمة الى تنمية واثراء هاته الابداعات	(27-5)
116	جدول رقم(28) يوضّح توزيع العينة حسب ما اذا توجد تكريمات للعمال المثابرين و المبدعين في المنظمة	(28-5)
117	جدول رقم(29) يوضّح توزيع العينة حسب أداء عمال ما قبل التشغيل لمهامهم في غياب المسؤولين	(29-5)

قائمة الجداول والأشكال

118	جدول رقم(30) يوضّح توزيع العينة حسب كيفية اختيار الموظّفين في المنظّمة	(30-5)
119	جدول رقم(31) يوضّح توزيع العينة حسب أن المسؤول قادر على التأثير في شخصية العامل و تحفيزه	(31-5)
120	جدول رقم(32) يوضّح توزيع العينة حسب تأثير الشخصية على الاداء المهني	(32-5)
120	جدول رقم(33) يوضّح توزيع العينة حسب نوع الاتصال مع المدير	(33-5)
121	جدول رقم(34) يوضّح توزيع العينة حسب موقف العامل من طلب المدير منه العمل لساعات اضافية	(34-5)
122	جدول رقم(35) يوضّح توزيع العينة حسب تصحيح الاخطاء التي اشار اليها المسؤول المباشر	(35-5)
123	جدول رقم(36) يوضّح توزيع العينة حسب ما هناك عوامل خارجية تحدد مبادئ و قيم جديدة في المنظّمة	(36-5)
124	جدول رقم(37) يوضّح توزيع العينة حسب كيفية ترسيخ المنظّمة لثقافتها	(37-5)
125	جدول رقم(38) يوضّح توزيع العينة حسب القيم و المبادئ محددًا رئيسيا لسلوك العامل	(38-5)
125	جدول رقم(39) يوضّح توزيع العينة حسب اعتماد المنظمة مراعاة التطور و التغيير من خلال توفير اختصاصات و برامج تكوينية جديدة بالنسبة للمكونين و المتربصين	(39-5)
126	جدول رقم(40) يوضح يوضح توزيع العينة حسب أن قواعد و نظم المؤسسة تتناسب وعادات وتقاليده العمّال	(40-5)
127	جدول رقم(41) يوضّح توزيع العينة حسب تفسير ضعف اداء بعض المكوّنين في المنظّمة	(41-5)
128	جدول رقم (42) يوضّح توزيع العينة حسب مدى تكوين المنظّمة لإطارات و كفاءات يمكن الاعتماد عليها في المستقبل	(42-5)
129	جدول رقم(43) يوضّح توزيع العينة حسب مدى توفير المنظّمة لتكوين لفائدة العمّال من حين لآخر	(43-5)

قائمة الجداول والأشكال

130	جدول رقم (44) يوضّح توزيع العينة حسب معيار تحسّن أداء المنظمة مقارنة بنتائجها في الماضي	(44-5)
-----	---	--------

ثانياً: قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
44	شكل 1 : يمثّل مصادر الثقافة التنظيمية	(1-2)
70	شكل 2 : يوضح العوامل التي تتدخل في تشكّل الهوية	(2-3)
72	شكل رقم 3: يمثّل وصفي تخطيطي لنظرية الهوية الاجتماعية	(3-3)
75	الشكل رقم 4 : يمثّل متجهات تشكرك السبعة لتنمية الهوية الفردية	(4-3)

المقدمة

نال موضوع الثقافة التنظيمية في السنوات الأخيرة اهتمام الباحثين والدارسين في مجالات الادارة كلها، وذلك لما لها من أهمية كبيرة في التأثير في سلوك العاملين و من ثم أداء المنظمة، فالمنظمات تختلف عن بعضها من حيث السمات الجوهرية التي تحكم طريقة طريقة العمل وأنماط الاتصال وأسلوب الادارة في الاشراف، ومع مرور الزمن تتكون لكل منظمة ثقافة تنظيمية خاصة بها، و من خلالها يتم ترسيخ تفكير موحد لاعضاءها وتساعد ايضا على وضع أسس مشتركة لاتخاذ القرارات.

ولكون الأفراد والجماعات يتحركون داخل المنظمة بغية تحقيق الأهداف والغايات، فمن خلال الثقافة التنظيمية فإنه توجد معتقدات سائدة في أذهان أعضاء المنظمة عن كيفية تشجيع المبادرات الفردية، ومدى توافر ظروف الابداع، والانجاز والتركي على تحقيق الأهداف، كل ذلك يشكل لدى العاملين ثقافة موحدة تساهم بشكل أو بآخر في زيادة فاعلية المنظمة، من خلال التأثير في سلوك العاملين و تصرفاتهم بما يتفق والقيم والمعتقدات السائدة في المنظمة.

فقد أصبحت كثير من منظمات الأعمال تبدي اهتمامها بثقافة المنظمة وتعطيها الأولوية في الدراسة والتحليل، لأنها تتضمن أبعادا هيكلية وسلوكية تؤثر في هوية العامل، حيث أنه كلما كانت القيم والمعتقدات مشتركة تحضى بقبول أوسع بين العاملين ليخلق نوعا من الانسجام مع قيمهم ومعتقداتهم الشخصية.

فالهوية هي علاقة تفاعل مستمر بين الفرد و الاخرين عن طريق جملة المعاني التي تعتبر نتاج لهذا التفاعل الاجتماعي، فهي لا تنمو الا ضمن مجالات اجتماعية لتتشكل انتماءات وهويات مختلفة ومتعددة بحيث تحمل كل هوية معنى بالنسبة للجماعة التي نشأت فيها، و لأن الهوية تتكون نتيجة للدمج والتكامل التدريجي لكافة انواع الأفعال والأفكار و المعتقدات والقيم والعادات التي يمارسها الفرد من جهة و نتيجة لتقمصه لكافة الأدوار التي تفرضها عليه الجماعة من جهة ثانية.

ولذلك فإن هذه الدراسة تبحث في دور الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية العامل بمراكز التكوين المهني بولاية - بنبسة - وعليه قسمت الدراسة الى خمسة فصول تمحورت حول:

الفصل الأول: تم فيه تحديد الإشكالية وأسباب إختيار الموضوع، أهمية الدراسة وأهدافها وكذا تحديد المفاهيم إضافة الى المقاربة النظرية و الدراسات السابقة.

المقدمة

الفصل الثاني: وكان بعنوان ماهية الثقافة التنظيمية حيث تم التطرق فيه إلى مفهومها وعناصرها ومكونات الثقافة التنظيمية، أنواعها وأهميتها إضافة إلى مصادرها ونظرياتها، وأثر الثقافة التنظيمية على المنظمة.

الفصل الثالث: تحت عنوان ماهية الهوية وأنماطها في ظل الثقافة التنظيمية، وتم التطرق فيها إلى مفهوم الهوية ووظائفها وأنماطها إضافة إلى محددات الهوية، أزمات الهوية وإستراتيجياتها، نظريات الهوية والعلاقة بين الثقافة التنظيمية والهوية.

الفصل الرابع: تحت عنوان الإجراءات المنهجية للدراسة وتضمن مجالات الدراسة والمنهج المستخدم في الدراسة إضافة إلى مجتمع وعينات البحث، خصائص العينة وأدوات جمع البيانات.

الفصل الخامس: خصص لتحليل وتفسير البيانات المحصل عليها من الدراسة الميدانية ثم عرض النتائج المتحصّل عليها وصولاً إلى الخلاصة العامة.

وتم وضع خاتمة للدراسة إرفاق قائمة المراجع والملاحق.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي

للدراسة

تمهيد

1- الإشكالية.

2- أسباب إختيار الموضوع.

1.2- أسباب ذاتية.

2.2- أسباب موضوعية.

3- أهمية الدراسة.

4- أهداف الدراسة.

5- تحديد المفاهيم.

6- المقاربة النظرية.

1.6- النظرية البنائية الوظيفية.

2.6- النظرية التفاعلية الرمزية.

7- الدراسات السابقة.

خلاصة

تمهيد:

إنّ المقاربة المنهجية تعدّ من أبرز المقاربات التي لا بدّ لأيّ دراسة أن تتوفّر عليها، وفي دراستنا هذه التي تتمحور حول الثقافة التنظيمية وتشكيل هوية العامل بمراكز التكوين المهني، تعرّضنا إلى الأسس المنهجية التي لا بدّ من توفّرها، وفي هذا الفصل سنتطرّق إلى إشكالية الدراسة وفرضياتها، أهميتها وأهدافها ومجالاتها، إضافة إلى تحديد أبرز المفاهيم فيها، والمقاربة النظرية للدراسة، بما فيها الدراسات السابقة.

1- الإشكالية :

أعطى الباحثون اهتماما كبيرا بالثقافة التنظيمية ودراستها وذلك لما لها من أهمية داخل التنظيم من حيث التأثير في أداء وسلوك العاملين في المنظمة، إذ أنها تشكل إطارا ارشاديا للعاملين فيها، فباعتبار المنظمة مصدر لمجتمع أكبر فهي تقوم على جماعات بشرية تربطهم علاقات إنسانية وتجمعهم أهداف وأغراض مشتركة وتحكمهم نظم وقوانين مشتركة أيضا.

ومن هنا يتبين أن الثقافة التنظيمية تشمل القيم والمعايير التي تساعد على النجاح كالإنضباط، الصرامة، تشجيع الإقتراحات والمعتقدات السائدة التي تمثل المنظمة من جهة، وتشجيع المبادرات الفردية، وتقبل الاختلاف والجدية والمنافسة وتقدير الكفاءة والمبدعين في جهة أخرى.

فكل هذه العناصر تدخل ضمن الثقافة التنظيمية للمنظمة، فمن خلالها تسعى المنظمة إلى ترسيخ ثقافة موحدة

لدى العاملين وتؤثر في سلوكياتهم وتصرفاتهم لما يتماشى والقيم والمعتقدات السائدة في المنظمة

إذ أن الثقافة التنظيمية تمثل متغير مهم في الحياة في التأثير في هوية العامل والتي تختلف وتتعدد حسب العاملين في المنظمة، فالهوية هي نتاج مجهود مستمر من خلال التميز وإثبات الذات وطبيعت الشخصية التي يتميز بها العامل وبالتالي فهي النواة التي تحدد شخصية الفرد والتي تشمل تجاربه وامكاناته بالواقع وأيضا العلاقات والأحكام والتقدير التي يلقاها من الأشخاص المحيطين به في مراحل حياته المختلفة

وعموما تشير الهوية إلى المميزات الشخصية و الذاتية والسمات والخصائص التي يتميز بها الشخص من خلال مجموعة القيم والمواقف والتوجيهات والمقومات، وتفاعله داخل محيطه الاجتماعي والثقافي والإقتصادي، الأمر الذي يعني الحديث عن هوية مجموعة بشرية يتفاعل أفرادها ضمن وسط معين تجمعهم خصوصيات اجتماعية وثقافية ومهنية.

فالوسط الذي يعمل فيه العامل يمكنه من بناء هويته وذاته، من خلال نسق المعاني التي يكونها عن نفسه الناتجة عن خبرته في التفاعل مع الآخرين وتفسيره للواقع الاجتماعي الذي يعيش فيه.

ومما سبق نتضح لنا أهمية دراسة الثقافة التنظيمية ومعرفة الدور الذي يؤديه باعتبارها عامل مهم لتشكيل هوية العامل والتي تحدد بالقيم المشتركة والمعتقدات والتفاعل مع الأفراد والإيديولوجيات وغيرها من الأفكار التي تعطي تعريفا لما يعنيه العمل في المنظمة بالنسبة للعامل. ومنه يمكننا طرح التساؤل التالي:

التساؤل الرئيسي:

ما الدور الذي تقدمه الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية العامل؟

ومنه تتفرع التساؤلات التالية:

- كيف تساهم الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية العامل؟
- هل يساهم الأسلوب القيادي في تشكيل هوية العامل وإعادة صياغتها؟
- هل لمصادر الثقافة التنظيمية دور في تشكيل هوية العامل؟

الفرضيات:

- الفرضية الرئيسية :

للثقافة التنظيمية دور هام في بلورة وتشكيل هوية العامل إنطلاقاً من جملة المعتقدات والقيم التي تحدد هويته داخل المنظمة.

- الفرضيات الجزئية:

- 1- تتأثر هوية العامل من خلال جملة القيم والمبادئ والأعراف التي تعمل بها المنظمة.
- 2- تتمحور هوية العامل الجديدة من خلال نمط الإتصال المتبع بين الرؤساء والعمال في المنظمة.
- 3- تنتشر الثقافة التنظيمية بين العاملين من خلال وسائل وقنوات متعددة، فثقافة المنظمة تتمثل في العديد من المصادر وهي المكونات التي تساهم في تشكيل هوية العامل.

2- أسباب اختيار الموضوع :

1.2 الأسباب الذاتية:

إن من بين الأسباب الذاتية لهذه الدراسة هي:

- محاولة إبراز دور الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية العامل.
- محاولة إسقاط هذا الموضوع على الواقع.
- محاولة رؤية مدى تأثير الثقافة التنظيمية على هوية العامل.

2.2 الأسباب الموضوعية:

- معرفة العوامل المساهمة في تحديد الهوية المهنية لدى العامل.
- قلة الدراسات والبحوث العلمية التي تتناول عوامل تشكيل الهوية للعاملين، وما تطبقه هذه الدراسة لمجال العلوم الإجتماعية من معلومات حول تشكيل الهوية.
- محاولة معرفة دور الثقافة التنظيمية في خلق مناخ عمل يناسب العامل وانتماءه للمنظمة.

3- أهمية الدراسة :

يعد موضوع الثقافة التنظيمية من أكثر المواضيع انتشاراً، لما له من أثر في تشكيل هوية العامل، والذي تعتبر من أهم المواضيع التي يلزم بها الإهتمام بها وأخذها يعين الإعتبار في مراكز التكوين المهني. وهذا ما يساهم في وضع أطر اتخاذ القرار في المؤسسة والمساعدة في التنبؤ بالإستجابة السلوكية المتوقعة من العمال. بالإضافة إلى أن أهمية المفهوم الذي يبحث فيه الهوية بوصفه مفهوم يتأثر بالظروف الإجتماعية والثقافية والإقتصادية السائدة في مجتمع الدراسة. كما تساهم الدراسة في توجيه اهتمام الباحثين إلى أهمية الوصول غير الملموسة كالثقافة التنظيمية وقدرتها في تشكيل هوية العامل. من خلال قدرتها على تحريك الطاقات وتوجيه السلوك والتعريف بكيفية أداء الأعمال والتأثير الإيجابي على أداء المنظمات.

4- أهداف الدراسة :

تتمثل الأهداف الرئيسية من الدراسة في محاولة معرفة دور الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية العامل لدى مراكز التكوين المهني وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

- تناول المفاهيم النظرية المتصلة بالثقافة التنظيمية وتشكيل هوية العامل.
- التعرف على ابعاد الثقافة التنظيمية ومدى تأثيرها في تغيير سلوكيات وهوية العامل.
- لفت انتباه الباحثين حول أهمية مراكز التكوين المهني، ودور الثقافة التنظيمية في تشكيل الهوية، وذلك من أجل اجراء المزيد من البحوث ومحاولة تطويره.

5- تحديد المفاهيم :

1.5 الثقافة : عرفت في معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية على أنها

البيئة التي يعيش فيها الإنسان بما فيها منتجات مادية وغير المادية، والتي تنقل من جيل إلى آخر، فهي بذلك تضمن الأنماط الظاهرة والباطنة للسلوك المكتسب عن طريق الرموز التي تتكون في مجتمع من علوم ومعتقدات وفنون وقوانين وعادات وما إلى ذلك.¹

- وقد عرفها تاييلور « Taylor » على أنها: " ذلك الكل المركب الذي يشمل المعرفة والمعتقدات والفن والأخلاق والقانون والأعراف والقدرات والعادات الأخرى التي يكتسبها الإنسان باعتباره عضواً في المجتمع."²
- التعريف الإجرائي: الثقافة هي المزيج بين القيم والأفكار والمبادئ التي تتبلور لدى الأفراد وهي القدرات والخبرات التي يكتسبها الفرد نتيجة التفاعل مع البيئة الداخلية الخارجية.

2.5 الثقافة التنظيمية :

- ويعرفها روبينس « Robbins » بأنها: " القيم المشتركة التي تؤثر على السلوك."³
- ويعرفها المفكران جون ستورم وكايت دافيس « John Newstolrm & Keith Davis » بأنها: " مجموعة من الأشياء التي تتشكل من العقيدة و الفلسفة والمعتقدات وطرق التفكير والمعايير التي تجمع أفراد التنظيم."⁴
- التعريف الإجرائي: هي مجموعة من أساليب التفكير والتصرف تحتوي قيم ومعتقدات ومبادئ مشتركة بين أعضاء المنظمة، والتي يتعلمها الفرد من كل الأعضاء سواء كان هذا العضو قديماً أو جديداً. وهذه الأساليب تنتج ويتم بناؤها عن طريق التعلم من خلال القرارات والأحداث والتجارب التي مرت بها المنظمة وتترى أنها الطريقة الأنسب لحل المشاكل.

¹ . أحمد زكي بدوي: "معجم المصطلحات الإجتماعية"، مكتبة لبنان، 1984، ص 92.

² . مراد رعيمي: "علم الاجتماع رؤية نقدية"، مؤسسة الزهراء للفنون والطباعة، قسنطينة، الجزائر، 2004، ص246.

³ . حسين حريم: "السلوك التنظيمي" سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال"، ط3، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص310.

⁴ . محمد الصيرفي: "التطوير التنظيمي"، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2007، ص256.

3.5 الهوية :

- " هي ذلك الشيء الذي يشعر الفرد بالاندماج في المجتمع الذي يعيش فيه والانتماء إليه، وهي الثغرة التي يمكن للفرد من خلالها أن يعرف نفسه في علاقته بالجماعة الإجتماعية التي ينتمي إليها وعن طريقها يتعرف إليها الآخرون باعتباره منتما إلى تلك الجماعة".¹
- التعريف الإجرائي: هي الذاتية والخصوصية وهي القيم والمبادئ التي تشكل الأساس للشخصية الفردية أو المجتمع، وهوية الفرد هي عقيدته ولغته وثقافته وحضارته وتاريخه، فالهوية هي الوعي بالذات الإجتماعية والثقافية.

4.5 التكوين:

- يعرفه الدكتور وصفي عقيلي على أنه : "برامج متخصصة ، تعد و تصمم من أجل إكساب عمال المنظمة في كافة مستوياتها معارف و مهارات و أنماط سلوكية جديدة و تطوير المعارف و المهارات ".²
- يعرفه فيليبو « FILIPPO » على أنه : "العملية التي من خلالها يزود العاملين بالمعرفة أو المهارة لأداء و تنفيذ عمل معين".³
- التعريف الإجرائي: هو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقا و يهدف التكوين إلى تغير دائم نسبيا في قدرات الفرد مما يساعده على أداء الوظيفة بطريقة أفضل و يهدف إلى زيادة فعالية العامل في القيام بالأعمال المرتبطة بمنصبه الحالي من خلال اكتسابه معارف و مهارات ، لذلك يتم الاستثمار في التكوين من أجل التأقلم و مسايرة التطورات الخارجية خاصة التكنولوجية و كذلك المنافسة سواء كانت داخلية أو خارجية و لا سيما العولمة و ما تحمله من مخاطر و تهديدات و كذلك من فرص إذا تم التصرف معها بشكل صحيح و أخيرا لتغير متطلبات العملاء، لأن طلبات العملاء بالأمس ليس هي نفسها اليوم و لن تكون كذلك.

¹ . إيناس بوسحلة: "هوية ذوي الإعاقة الحركية ومجالات تشكيلها وإعادة تشكيلها دراسة ميدانية لعينة من المعاقين حركيا ببلدية تيسة" ، رسالة ماجستير

في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة ورقلة، 2009-2010 ، ص 30.

² . أحمد وصفي عقيلي: "إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي"، دار النهضة العربية ، بيروت، لبنان، 2002، ص 120.

³ . صبحي العتيبي: "تطور الفكر و الأنشطة الإدارية" ، دار حامد، الأردن، 2002، ص 70.

5.5 التكوين المهني:

- يعرفه عقيد محمد جمال برعي بأنه: "النظام الذي يتبع في دراسة فن من الفنون أو مهنة من المهن، أو دراسة أعمال أي وظيفة، أو هو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما".¹
- كما يعرفه عبد الرحمن محمد عيسوي بأنه: "يقصد بالتكوين المهني نوع من التعلم واكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة".²
- ويعرف التكوين المهني إجرائيا على انه "تعليم وتزويد فئة العاطلين عن العمل واثقانها في فترة زمنية والمبعدين من النظام التعليمي بمعارف وخبرات حول مهنة او حرفة ما تكوينية أو تمهينية محددة نظريا وعمليا بحيث يكون تأهيلها للدخول الى سوق العمل".

6- المقاربة النظرية:

إن أي دراسة علمية يجب أن تستند الى معالم نظرية تجعلها متزنة في طرحها لهذا اعتمدنا في موضوع دراستنا على المدخل المتكامل بين النظرية البنائية الوظيفية والنظرية التفاعلية الرمزية:

6-1- النظرية البنائية الوظيفية:

تعتبر النظرية البنائية الوظيفية من أهم النظريات في علم الاجتماع، كما طبقت في عدة علوم اخرى كعلم السياسة والاتصال والادارة وغيرها وهي تدرس الظواهر الاجتماعية من خلال تحليل وظائفها، أو تدرس المجتمع من خلال تحليل وظائفها، أو تدرس المجتمع من خلال من خلال تحليل وظائفه النسقية، حيث تؤكد الوظيفية على فكرة التكامل بين أنظمة المجتمع الفرعية للحفاظ على النظام الكلي، ومن رواد النظرية الوظيفية "ماليونفسكي برونسلو" حيث تلخصت أفكاره حول التحليل الوظيفي الاجتماعي في النقاط التالية:

- التسليم بأن الانسان يحتاج للغذاء والانجاب والمأوى وغيرها من الحاجات الاجتماعية للانسان وهي الحاجات التي تعكس عمل وظائف النسق.³

¹ . سلاطينة بلقاسم: "التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر"، رسالة دكتوراه دولة تخصص ادارة الأعمال، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1995-1996، ص 29.

² . المرجع نفسه، ص31.

³ . ابراهيم عيسى عثمان: "النظرية المعاصرة في علم الاجتماع"، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص116.

- تبدأ دوافع الانسان فيزيولوجيا ثم يعاد بناؤها على أساس العادة المكتسبة.
 - فهم الثقافة باعتبارها الجهاز الشرطي الذي يتم فيه التمرين على مهارات ومعايير الاندماج في الطبيعة عبر التربية، ويعنى ذلك مساعد الثقافة على تكيف الانسان الاجتماعي عبر عمليات التنشئة الاجتماعية التي يخضع لها في المجتمع.
 - لا يواجه الانسان المصاعب منفردا، ولكنه في إطار منظم ضمن أسر ومجتمعات محلية وقبائل، السلطة فيها للتنظيم الثقافي أنها محددة ثقافيا.
 - تعتبر رمزية الثقافة عنصرا أساسيا في التنظيمات الاجتماعية والتكنولوجية.
- ونجد أن "مالينوفسكي" استخدم مصطلح النظام في تحليل الظاهرة الثقافية حيث يمكن تقسيم النشاط الثقافي العام للمجتمع الى وحدات تنظيمية متميزة، بحيث يطلق على كل وحدة من هذه الوحدات مصطلح النظام، وهذه النظم هي العناصر الثقافية المنفصلة التي تخضع للبحث والدراسة العلمية، وبالتالي يمكن اعتبار الثقافة كجهاز أو بنية تنظيمية تعمل على اشباع الحاجات والتمتطلبات الوظيفية داخل النسق.¹
- حيث أن مكونات النظام عند مالينوفسكي تتمثل في:²
- الميثاق: الذي يعنى الغايات والأهداف والقيم التي ينطوي عليها النظام وتوجه وتنظم سلوك الأعضاء في المجتمع وفق نسق معين من التفاعل.
- العاملون: ويشير هذا المصطلح الى مجموعة الأعضاء الذين ينظم سلوكهم على أساس المهارات والامتيازات والمكافآت وبعض مبادئ السلطة.
- القواعد والمعايير: وتعبّر عن مجموعة المبادئ الأخلاقية والفنية والقانونية المقبولة أو المفروضة على الأعضاء على أساس مهارتهم وسلوكهم في الجماعة.
- الجهاز المادّي: الذي يحتوي على الأدوات المادية والحيز المكاني للمؤسسة، وغيرها.
- الأنشطة: وهي مجموعة الأفعال والمواقف التي تصدر عن النظام من مخرجات أو استجابة للمدخلات، التي أساسا تشير الى مجموعة الأنشطة والتفاعلات المساعدة على القيام بالوظائف داخل التنظيم.

¹ . إبراهيم عيسى عثمان: المرجع السابق، ص117.

² . عامر مصباح: "علم الاجتماع الرواد والنظريات"، دار الأمة للطباعة والنشر، الجزائر، 2010، ص215.

الوظائف: التي هيا بمثابة نتائج سلوكية لعمل النظام ومؤشر على عنصر الحيوية المتفاعل داخله، على افتراض أن كل نظام لا يؤدي وظائفه الاجتماعية وينقرض ويتلاشى من تلقاء نفسه.

6-2- النظرية التفاعلية الرمزية:

هي عبارة عن اتجاه أو تيار من أهم التيارات السائدة في علم الاجتماع، ساهم في بلورته العديد من مفكري علم الاجتماع، وكذا علماء النفس الاجتماعي.

حيث يشير مفهوم التفاعلية الرمزية الى عملية التفاعل الاجتماعي الذي ينشأ بين مختلف العقول والمعاني، حيث يكون فيها الفرد على علاقة واتصال بعقول الآخرين وحاجاتهم ورغباتهم الكامنة، ويعبر عن ذلك بواسطة الرموز والمعاني، وهذه هي سمة الانسان ويستند التفاعل على أساس أن الفرد يتفاعل مع الآخرين في جملة من مناشط الحياة اخذا اعتبار نفسه في هذا التفاعل، بمعنى أن له جملة من الأدوار والتوقعات من الفرد وذلك من أجل تنظيم حياتهم الاجتماعية وحل مشاكلهم اليومية، فالفرد يتصرف بواسطة التفاعل الرمزي من خلال عملية التأثر والتأثير التي تحصل بينه وبين الأفراد في مواقف اجتماعية مختلفة، وعليه أن يتعلم معاني وغايات الآخرين عن طريق اللغة وأساليب التنشئة وكيفية التفكير وغير ذلك من محتوى ثقافة المجتمع.¹

ويعتبر "جورج هيربرت ميد" من رواد هذه النظرية ومن الأوائل الذين طرحوا واهتموا بدراسة علاقة الفرد بالجماعة والمجتمع خاصة من خلال عملية التفاعل الرمزي في الجماعات الصغيرة، وكيف يتم تشكيل الذات والعقل من ناحية وتشكل ما هو اجتماعي ثقافي من ناحية أخرى.²

وقد لخصت القضايا الأساسية للنظرية التفاعلية الرمزية في النقاط التالية:

- تمثل النفس الصورة العامة للرموز و الاشارات العامة المشتركة.
- تعمل مجموعة من التوقعات الاجتماعية مستقاة من القيم والقواعد الاجتماعية على قيادة عملية التفاعل الرمزي.
- قابلية الفرد العقلية على تكوين رموز اجتماعية.
- تأثير البيئة الاجتماعية والحضرية على تكوين الرموز الاجتماعية.
- اهتمام بأحكام الآخرين وتقييمهم.

¹ . السيد عبد العاطي وأخرون: "نظرية علم الاجتماع الاتجاهات الحديثة والمعاصرة"، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2004، ص225.

² . معني خليل عمر: "نقد الفكر الاجتماعي دراسة تحليلية ونقدية"، دار الافاق الجامعية، بيروت، لبنان، 1991، ص209.

والمنظمات باعتبارها مجتمع مصغر داخل مجتمع يتكون من مجموعة موارد بشرية ومادية ومالية لها أساليب وقواعد وقوانين تسيروها وتنظمها، ثقافة تنظيمية، قيم، معتقدات، أساليب إنتاجية معايير، طقوس، لغة موحدة رموز، شعارات، تسعى المنظمة من خلال هذه الثقافة المحافظة على سلوك أفرادها وتوجيه هذا السلوك لما يخدم مصالح هذه المنظمة ويحافظ على استقرارها ويساعد على ترسيخ ثقافتها التنظيمية والمحافظة عليها وذلك عن طريق الاهتمام بالعمال بتدريبهم و الاستثمار في رأس المال البشري و الحفاظ على الخبرات و الكفاءة السابقة و الاستفادة منها لضمان استمرار التراكم المعرفي و الخبراتي لتحقيق أهداف وضمان استمرار و بقاء هاته المنظمة واكتساب مهارات من خلال التفاعل وتبادل المعلومات مما يساهم في تشكيل هوية للعمال، كما أنّ المنظمة تسعى لتنمية ثقافتها التنظيمية والتي تعتبر مجموعة من المعاني المشتركة التي تولد سلوك موحد وتوقعات واضحة¹. ومن هنا فالنفاعلية الرمزية تساعد على تفسير سلوك الأفراد ، فالسلوك الناتج عن ثقافة تنظيمية موحدة تحقق ولاء وانتماء لأفرادها المنتمين إلى التنظيم.

7- الدراسات السابقة :

تعد الدراسات السابقة بمثابة الإطار العلمي النظري الذي ينطلق منه الباحث، ليكمل بحوث قد تم البحث والخوض فيها، أو البدء في أعمال تكون قريبة بشكل أو بآخر من الأعمال الفارطة، فهي الدعامة الأساسية للموضوع الذي هو قيد الدراسة بجانبه سواء العملياتي أو النظري.

فالدراسة السابقة هي التي تحترم القواعد المنهجية في البحث العلمي وقد يوجد هذا النوع من الدراسات في المجالات أو البحوث أو الكتب أو المصادر أو الرسائل و الأطروحات الجامعية شريطة أن يكون للدراسة موضوع وهدف ونتائج . والدراسة السابقة إما أن تكون مطابقة ويشترط حينئذ ميدان الدراسة أو تكون الدراسة مشابهة². وما يمكن أن نشير إليه هو عدم وجود دراسات في علم الاجتماع تناولت بحثنا هذا كي تكون بالفعل دراسة سابقة إلا أننا وجدنا بعض الدراسات التي تناولت جوانب قليلة لموضوعنا وفي تخصصات أخرى.

¹ . فايز حسن: "سيكولوجيا الإدارة العامة"، دار أسامة للنشر و التوزيع، عمان، 2008 ص210.

² . رشيد زرواتي: "تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية"، ط 3، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، الجزائر ، 2008، ص 176.

✚ الدراسات الجزائرية:

1- دراسة "سليمة فيلاي" 2013-2014 جاءت بعنوان: "بنية الهوية الجزائرية في ظل العولمة - دراسة ميدانية على عينة من الطلبة الجامعيين بجامعة باتنة"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم اجتماع تخصص علم اجتماع ثقافي¹.

عالجت الباحثة في ثناياها عدد من أكثر المفاهيم المثيرة للحيرة المعرفية مفهوم الهوية الذي ي لها من دور مهم ورئيسي لثقافة التي تجندت لها الكثير من أقلام المفكرين والباحثين، الشعوب وحضارتهم، فالثقافة هي المكون الأساسي لكل هوية تتأثر بعملية التثاقف والمتاقفة، فقد أوضحت الباحثة أن موضوع الهوية مرتبط بموضوع العولمة، فازداد الأمر تعقيدا، وهو ما حاولت الباحثة معالجته ضمن هذا العمل الأكاديمي من خلال تسليط الضوء على بنية الهوية الجزائرية لدى عينة من طلبة الجامعة، ومحاولة فهم ما يسودها من إلتباس في المفهوم، وذلك قصد حصر بعض خصائصها، بملاحظة وفهم ما يسري عليها من تفاعلات وتحولات في ظل ما ميز الأوضاع العالمية؛ فالباحثة لم تطرح تساؤلات الدراسة في شكل صيغة استفهام، وا درستها أن البناء اللغوي للإشكالية والذي جاء في شكل فقرات تشرح فيها المصطلحات الأساسية للبحث كالهوية، وبنية الهوية الجزائرية والعولمة. فرضيات الدراسة جاء كالآتي:

- 1- تتراجع القيم الدينية في المجتمع الجزائري أمام القيم العولمية الوافدة.
- 2- تتمثل مؤشرات الفرضية الأولى في الشعائر الدينية والقيم الدينية.
- 3- تضعف القيم الوطنية في المجتمع الجزائري في ظل العولمة، وتتمثل مؤشرات الفرضية الثانية في: الرموز الوطنية، اللغة، التاريخ والانتماء.

¹ سليمة فيلاي: "بنية الهوية الجزائرية في ظل العولمة - دراسة ميدانية على عينة من الطلبة الجامعيين بجامعة باتنة"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم اجتماع تخصص علم اجتماع ثقافي، 2013-2014.

4- تتغير العادات والتقاليد الجزائرية في ظل القيم العولمية الوافدة.

وتتمثل مؤشرات الفرضية الثالثة في: الموضة، اللباس، المأكل، الفلكلور.

أجريت الدراسة على طلبة جامعة باتنة، وبالتحديد ليسانس، من كلا الجنسين، وكان مجموع أفراد العينة (730) طالبا وطالبة، واستمرت الدراسة الميدانية التي شملت مجتمع البحث (03) أشهر من سنة (2013) اعتمدت على العينة العشوائية البسيطة، المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي الذي تماشى مع دراسة الباحثة، مطبقة الاستبيان كأداة أساسية والمقابلة وقد خلصت الدراسة الى النتائج التالية:

كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين فيما يتعلق بتراجع القيم الدينية في المجتمع الجزائري أمام القيم العولمية الوافدة تعود إلى الجنس أو العمر أو الرتبة الأكاديمية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود إلى ضعف القيم الدينية في المجتمع الجزائري في ظل توافد العولمة، وقدمت عدة توصيات تتعلق بضرورة تعزيز الوعي بأهمية الحفاظ على القيم الدينية حتى في وجود عوامل دخيلة على المجتمع .

التعليق على الدراسة:

تتشترك هذه الدراسة مع موضوع البحث في موضوع الهوية، فهي إلى جانب كونها دراسة جزائرية أضافت العديد من النقاط لموضوع الأطروحة، فهي دراسة ثرية من ناحية المعلومات النظرية والمنهجية، ضف إلى أنها تطرقت لأبرز مفهوم، ألا وهو الهوية ، بمعنى تضمنها للعديد من الجوانب التي شكلت الانطلاقة الأولى لدراستنا، كما تقاطعت معها في الأدوات المستخدمة كالمقابلة والاستبيان والمنهج الوصفي المعتمد.

غير أن الاختلاف الموجود بين دراسة الباحثة "سليمة فيلالي" وموضوع البحث، أن الاهتمام كان منصبا على الهوية بشكل عام، في حين أن موضوع بحثنا يتمحور حول الثقافة التنظيمية ودورها في تشكيل الهوية.

1- دراسة سامية معاوي بعنوان الثقافة التنظيمية والعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة الجزائرية (دراسة حالة بالمؤسسة المينائية لسكيدة) رسالة ماجستير في تخصص علم الاجتماع كلية الآداب والعلوم الانسانية و

الاجتماعية جامعة باجي مختار عنابة وكانت اشكالية الباحثة هي كيف تساهم الثقافة التنظيمية¹ السائدة بالمؤسسة الجزائرية في تدعيم وتحديد العلاقات الاجتماعية بين العمال؟
وتفرعت عنه التساؤلات الجزئية التالية:

- هل يساهم الاتصال في رفع مستوى الانسجام بين العمال؟
 - هل تساهم المشاركة في صيرورة القرار داخل المؤسسة في تعزيز روح الانتماء بين العمال؟
 - هل تلعب معايير الجودة دورا في تحسين الأداء بين العمال؟
 - هل ينمي نشر ثقافة احترام الوقت التحكم في منظومة العمل عند العمال؟
- وقد اعتمدت الباحثة على منهج دراسة الحالة وخلصت الدراسة الى النتائج التالية:
- تتميز الثقافة التنظيمية السائدة بالمؤسسة المعنية بالدراسة بالكثير من الخصوصية.
 - ساهمت الثقافة التنظيمية المميزة للمؤسسة في تدعيم وتعزيز العلاقات الاجتماعية القائمة على التفاعل الايجابي.
 - تقوم سياسات المؤسسة على العقلانية من خلال مشاركة العمال في اتخاذ القرارات.
 - قامت ادارة الموارد البشرية بلعب دور حادوري في ترسيخ قيم احترام الوقت بين العمال.

التعليق على الدراسة:

تتشابه هذه الدراسة مع موضوع البحث من خلال دراستها للثقافة التنظيمية ، فهذه الدراسة تتداخل في جانبيين هما الثقافة التنظيمية والنظريات، حيث نوهت الباحثة من خلال دراستها على الثقافة التنظيمية والعلاقات الاجتماعية و هنا يكمن التشابه بين موضوعنا و هته الدراسة اضافة الى اختلافها من خلال استعمال الباحثة منهج دراسة الحالة .

¹ . سامية معاوي: "الثقافة التنظيمية والعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة دراسة حالة بالمؤسسة المينائية لسكيدة"، رسالة ماجستير

تخصص علم الاجتماع، جامعة باجي مختار، عنابة، 2008-2009.

الدراسات العربية:

1- دراسة من إعداد الدكتورين **عبد اللطيف عبد اللطيف** و**محفوظ أحمد** جودة بعنوان "دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية" (دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة).¹

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية وقد تضمنت الدراسة الاشكالية التالية:

- تحديد ما المقصود بالهوية التنظيمية؟
- تحديد ما المجالات الأكثر أهمية للهوية التنظيمية بالجامعات الخاصة الأردنية؟
- تحديد ما دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية في هذه الجامعات؟
- تحديد أثر العوامل الشخصية كالجنس والعمر والرتبة الأكاديمية ومدة العمل في الجامعات الخاصة بالأردن في الهوية التنظيمية؟

ولتحقيق هذا الهدف اختيرت عينة من أربع جامعات أردنية خاصة بصفة عشوائية. ووزعت 280 استبانة على أعضاء هيئة التدريس فيها حيث استرجع منها 226 استبانة أخضعت للتحليل التمييزي وقد استطاعت الدراسة بناء نموذج يتكون من الأبعاد الداخلة في التحليل كلها (التعاون، الابتكار، الالتزام، الفاعلية) وقد تمكن النموذج من تصنيف المبحوثين إلى مجموعتين من لديهم شعور ضعيف بالهوية التنظيمية، ومن لديهم شعور قوي بها بدقة وصلت إلى 83.2 %

كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين فيما يتعلق بالهوية التنظيمية تعود إلى الجنس أو العمر أو الرتبة الأكاديمية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود إلى مدة العمل في الجامعات

¹ عبد اللطيف عبد اللطيف ومحفوظ أحمد جودة: "دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية"، دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة"، رسالة لنيل شهادة الدكتوراة تخصص علم النفس الاجتماعي، الأردن، 2010.

الخاصة،وقدمت عدة توصيات تتعلق بضرورة تعزيز الوعي بأهمية الهوية التنظيمية فضلا عن توفير الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع والعمل الجماعي

التعليق على الدراسة:

تتماثل هذه الدراسة مع الموضوع المعالج من خلال دراستها للثقافة التنظيمية ، فهذه الدراسة تتداخل في جوانب عديدة منها المنهجية والنظرية، حيث نوه الباحثان من خلال دراستهما على دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية و هنا يكمن التشابه بين موضوعنا و هته الدراسة اضافة الى اختلافها من خلال المضمون الذي تحدث و بشكل كبير عن الثقافة التنظيمية والهوية التنظيمية الا أن محور الثقافة التنظيمية يعد محل بحث عديد الباحثين .

2- دراسة "دعد الشيخ" بعنوان: "الطالب المراهق وأزمة الهوية" مقال تم نشره ضمن مجلة إتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، المجلد الرابع، العدد الثاني¹، يهدف هذا البحث إلى التعرف على مصادر الضغوط التي تفلق المراهق وتؤدي إلى أزمة الهوية لديه، كما يهدف إلى التعرف على الفروق في مفهوم الذات بين المراهقين والمراهقات، وقد انطلقت الدراسة من الفروض التالية:

1- ليس هناك ارتباط بين ترتيب المراهقين والمراهقات لمصادر الضغوط التي تؤدي إلى اضطراب في الهوية .

2- ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المراهقين ومتوسط درجات المراهقات في اختبار مفهوم الذات عند مستوى دلالة (05%).

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الموضوع، بلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة (820) طالبا وطالبة، وبلغ عدد أفراد العينة (205) طالب وطالبة، وقد استعانت الباحثة لأغراض البحث بالأداتين التاليتين:

1- اختبار مفهوم الذات بجوانبه الأربعة: الجسمية، الاجتماعية، النفسية والفلسفية.

¹ دعد الشيخ: "مجلة إتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس"، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، المجلد الرابع، العدد الثاني، قطر ، 2006.

2-الإجابة عن سؤال مفتوح هو: من أنا ؟ ليعبر الطالب المراهق عن هويته، وعن مصادر القلق التي تؤثر في نظرتة إلى ذاته مبتدئا بأكثرها إزعاجا.

وقد أسفر البحث عن النتائج التالية :

1- وجود ارتباط دال بين ترتيب الطلاب وترتيب الطالبات لمصادر القلق، وبلغ الترابط (0.73).

2- ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات عينة الطلاب المراهقين ومتوسط درجات عينة الطالبات المراهقات في اختبار مفهوم الذات عند مستوى دلالة (0.05).

التعليق على الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة من بين الدراسات السابقة للموضوع المعالج خاصة درجة اهتمامها للموضوع المتعلق بأزمة الهوية والمراهق، فكلاهما أساس العمل المنجز وتداخلها في جوانب عديدة منها المنهجية والنظرية، حيث نوهت الباحثة من خلال دراستها على طبيعة الهوية وتغيرها من شخص الى اخر حسب الحالة التي يمر بها الفرد اضافة الى تأثير الجماعة على ذات الفرد خاصة و أن معظم الفئات العمالية من الشباب و هناك يكمن التشابه بين موضوعنا و هته الدراسة اضافة الى اختلافها من خلال المضمون الذي تحدث و بشكل كبير عن الهوية اضافة الى اختلاف المنهج المستخدم في الدراسة الا وهو المنهج التحليلي.

خلاصة:

في ختام هذا الفصل نصل إلى أنّ كلّ ما تمّ دراسته هوّ بمثابة الخطوط العريضة التي تحكم سير الدراسة ككل، وتحدّد أبعادها ومناهجها وإشكالاتها وفرضياتها وترسم المسار الذي سيخطو الباحث نحوه للوصول إلى دراسة علمية جادة.

الفصل الثاني:

أهمية الثقافة

التنظيمية

تمهيد

- 1- مفهوم الثقافة التنظيمية.
- 2- عناصر الثقافة التنظيمية.
 - 1.2- القيم التنظيمية.
 - 2.2- الأعراف التنظيمية.
 - 3.2- التوقعات التنظيمية.
 - 4.2- المناخ التنظيمي.
- 3- أنواع الثقافة التنظيمية.
 - 1.3- الثقافة القوية.
 - 2.3- الثقافة الضعيفة.
 - 3.3- الثقافة المثالية.
 - 4.3- الثقافة التكوينية.
- 4- أهمية الثقافة التنظيمية.
- 5- مصادر الثقافة التنظيمية.
- 6- نظريات الثقافة التنظيمية وأبعادها.
 - 1.6- نظريات الثقافة التنظيمية.
 - 2.6- الأبعاد الرئيسية للثقافة التنظيمية.

خلاصة

تمهيد:

لقد حظيت الثقافة التنظيمية باهتمام متزايد على الصعيدين النظري والعملي لدى المنظمات، وهذا يعود إلى تأثيرها المباشر على أداء المنظمة بشكل عام وأداء موظفيها بشكل خاص. فالثقافة التنظيمية تعتبر عنصراً هاماً في تكوين منظمات الأعمال، وتقوم بدور حيوي في تجسيد وتطوير الفكر الإداري الحديث داخل المنظمة، ولكل منظمة ثقافتها الخاصة بها، فالثقافة التنظيمية جزء من الثقافة العامة يتعلمها الفرد خلال عمله مع الآخرين.

1- مفهوم الثقافة التنظيمية :

تعددت تعريفات ثقافة المنظمة حسب وجهة النظر لمجموعة الباحثون فمنهم من عرفها من خلال العناصر المكونة لها ومنها من عرفها بتأثير تلك العناصر والمكونات على سلوك العاملين ومنهم من عرفها من خلال وضائفها، ويمكن الوصول إلى تعريف تكاملي لمفهوم الثقافة التنظيمية من خلال عدة من التعاريف التي قدمها الباحثون و من بينها:

فقد عرف "شين" SHIN في كتابه الثقافة التنظيمية والقيادة ثقافة المنظمة على أنها: "مجموع المبادئ الأساسية التي اخترعتها الجماعة واكتشفتها أو طورتها، أثناء حل مشكلاتها للتكيف الخارجي، الإندماج الداخلي، والتي أثبتت فعاليتها ومن ثم تعليمها للأعضاء الجدد كأحسن طريقة للشعور بالمشكلات وإدراكها وفهماها".¹

وقد عرف "ديل" DIL وتعتبر ثقافة المنظمة: "كعبارة عن مجموعة ثابتة من القيم والرموز، الطقوس، القصص والأبطال التي تعمل تحت السقف، تاركة أثرا كبيرا على السلوك الخاص والعام في مكان العمل".²

أو هي حسب "هاريسون" Harisson الذي عرفها بأنها: "المعتقدات العميقة حول الطريقة التي يجب أن ينظم بها العمل، طريقة ممارسة السلطة، ومكافأة الأفراد، وأسلوب مراقبتهم، كما تتضمن درجة التشكيل الرسمي، كثقافة التخطيط ومداه، والنظر إلى المرؤوسين في المنظمة".³

وتعرف أيضا: "بأنها مجموعة القيم والمفاهيم الأساسية التي تتم إيجادها وتنميتها داخل مجموعات العمل في المنظمة وتعليمها للعاملين لتحديد طريقة تفكيرهم وإدراكهم وشعورهم اتجاه بيئة العمل الداخلية والخارجية، وتحدد سلوكهم وتؤثر في آدائهم ونتاجيتهم".⁴

1. Jean Francois Souterain : "**Organisation et gestion de l'entreprise**," Copyright éditions fonetteur, paris, 2006, P 425.

2. موسى خليل: "الإدارة المعاصرة، المبادئ، الوضائف، الممارسة"، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان، 2005، ص 41.

3. سعد غالب ياسين: "الإدارة الدولية"، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 238.

4. مصطفى محمود أبو بكر: "دليل التفكير الإستراتيجي وإعداد الخطة الإستراتيجية"، الدار الجامعية، مصر، 2000، ص 131.

2- عناصر الثقافة التنظيمية :

تعتبر الثقافة التنظيمية نظاماً يتكون من مجموعة من العناصر أو القوى التي لها تأثير شديد على سلوك الأفراد داخل المنظمة، والتي تشكل المحصلة الكلية التي يفكر بها الأفراد كأعضاء عاملين في هذه المنظمة والتي تؤثر على أسلوب ملاحظة وتفسير الأشياء بالمنظمة، ومن أهم هذه العناصر.

1.2- القيم التنظيمية :

- القيم: عبارة عن اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم الإجتماعي الواحد حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب فيه، جيد أو غير جيد، مهم أو غير مهم... إلخ.¹
- القيم التنظيمية: تختلف القيم التنظيمية في مفهومها وطبيعتها ووظائفها عن سائر القيم الأخرى سواء كانت دينية أو سياسية أو فكرية، على أنها ترتبط بها وتستمد منها بعض الخصائص، فالقيم التنظيمية تتصف بارتباطها المباشر بالسلوك التنظيمي فتحدد من خلال العلاقات التي تربط العاملين برؤسائهم ومرؤوسيتهم. وتؤدي قيم الثقافة التنظيمية دوراً مهماً في الحفاظ على هوية المنظمة، وتدعم وجودها وتؤثر في أنشطة العاملين بها لذا يحرص المديرون على تطوير القيم التنظيمية وتبنيها لتحقيق الأهداف المنشودة للمنظمات الإدارية.²
- القيم الأخلاقية: هي من أهم القيم التي تشكل الثقافة التنظيمية، حيث، أصبحت المعايير الأخلاقية جزءاً لا يتجزأ من السياسات الرسمية لكثير من المنظمات.

2.2 الأعراف التنظيمية :

هي عبارة عن معايير يلتزم بها العاملون في المنظمة، على اعتبار أنها معايير مفيدة للمنظمة، وهي ما تم التعرف عليه داخل أي منظمة عمل دون الحاجة لكتابة تلك الأعراف، حيث تسود ويلتزم الجميع بها، وإن لم تكن مكتوبة، فالجميع يرى أنها واجبة التنفيذ والالتزام بها على اعتبار أنها مفيدة للمنظمة، ولبينة العمل، وذلك بعض النظر إن كانت تلك الأعراف فعل لها فائدة أو عديمة الفائدة مثل عدم توظيف إثنان من نفس العائلة، في مكان

¹. ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم: "أساليب البحث العلمي الأسس النظرية والتطبيق العلمي"، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص55.

². متولي السيد متولي: "السلوك التنظيمي المبادئ والمفاهيم ومجالات التطبيق"، مكتبة عين الشمس، القاهرة، مصر، 2006، ص 26.

عمل واحد، والتزام المنظمة بعدم تعيين الأب والابن في نفس المنظمة، أو عدم السماح لمن يشغل منصب حساس في الحكومة من الزواج من جنسية أجنبية.¹

2-3 التوقعات التنظيمية :

فهي تمثل التوقعات التي يتوقعها الفرد من المنظمة أو بالعكس أي ما تتوقعه المنظمة من الأفراد العاملين بها خلال فترة عمل الفرد في المنظمة، فالكل يسعى إلى هدف ما، والفرد قد يكون توقعه، أن تقوم المنظمة بتبني ابداعاته أو بإعطائه وضعا اجتماعيا معينا، أو قد يكون هدفه تحقيق مستوى الرفاهية لأولاده، وبالمقابل تتوقع المنظمة منه أن يعطي أفضل ما لديه أو أن يطيع القوانين واللوائح المتبعة في المنظمة، وقد تتوقع منه الإبداع، وهذا يختلف باختلاف الأفراد ورغباتهم وتطلعاتهم، كذلك يتوقع الموظف توفير بيئة تنظيمية تساعد وتدعم احتياجات الموظف النفسية والإقتصادية.²

2-4 المناخ التنظيمي :

حيث يعكس التنظيم المادي للمباني وترتيب أماكن العمل وتسهيلات الترفيه وتصميمات أماكن الاجتماعات ونماذج العلاقة داخل المؤسسة.³

3- أنواع الثقافة التنظيمية :

هناك عدة أنواع من الثقافة التنظيمية، تتمثل في الثقافة القوية والثقافة الضعيفة الثقافة المثالية والثقافة التكيفية

(الموقفية).⁴

¹. موسى توفيق المدهون وإبراهيم محمد علي الجزراوي: "تحليل السلوك التنظيمي سيكولوجيا وإداريا للعاملين والجمهور"، المركز العربي للخدمات الطلابية، عمان، الأردن، 2007، ص 400.

². محمد صالح الحناوي وراوية محمد محسن: "السلوك التنظيمي"، الناشر مركز التنمية الإدارية، الإسكندرية، 1998، ص 358.

³. جمال الدين مرسي: "الثقافة التنظيمية والتعبير"، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2006، ص 31.

⁴. علي عبد الله: "أثر البيئة على أداء المؤسسات الإقتصادية"، أطروحة لنيل شهادة دكتوراة دولة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية والعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 1999، ص 225.

1.3- الثقافة القوية :

تعرف الثقافة القوية بأنها: " الحد الذي يجعل الأعضاء يتبعون ما تمليه عليهم الإدارة ".¹ ويمكن القول أن ثقافة المنظمة قوية في حالة كونها تحظى بالثقة والقبول من جميع أو معظم أعضاء المنظمة ويشاركوا في مجموعة متجانسة من القيم والمعتقدات والمعايير التي تحكم سلوكياتهم واتجاهاتهم داخل المنظمة، مما يجعل الثقافة قوية كون القيم الأساسية قوية ويشارك فيها العاملون.²

• **مؤشرات الثقافة المتميزة القوية:** وتتحدد قوة الثقافة وتميزها في العديد من النقاط التي تضمن للثقافة خاصية الإنتشار والأثر، وتجعل منها مكوناً رئيسياً من مكونات المنظمة غير المادية، ومن أهم المؤشرات التي ينبغي توافرها في الثقافة المتميزة القوية ما يلي:³

- **الثقة:** تشير الثقة إلى الثقة والتهديب ووحدة الذهن والتي تعتبر عملاً مهماً من عوائق تحقيق إنتاجية مرتفعة.
- **الألفة والمودة:** يمكن للألفة والمودة أن تأتي من خلال الإهتمام بهم ودعمهم وتحفيزهم.
- فيما يرى " ستيفنز روبينز " **Stephen – P- Robbins** أن الثقافة القوية تعتمد على:
- عنصر الشدة والذي يرمز إلى تمسك أعضاء المنظمة بالقيم والمعتقدات السائدة.
- عنصر الإجماع والمشاركة لنفس الثقافة التنظيمية السائدة من قبل الأفراد والذي يعتمد الإجماع على تعريف الأفراد بالقيم السائدة في المنظمة وما يحصلون عليه من مكافأة وحوافز جزاء التزامهم.⁴

2.3- الثقافة الضعيفة :

هي الثقافة التي لا يتم اعتناقها بقوة بين أعضاء المنظمة ولا تحظى بالثقة والقبول الواسع من معظمهم، وتفتقر المنظمة في هذه الحالة إلى التمسك المشترك بين أعضائها بالقيم والمعتقدات، وهنا سيجد أعضاء المنظمة صعوبة في التوافق والتوحد مع المنظمة أو مع أهدافها أو قيمها.⁵

¹ صلاح الدين محمد عبد الباقي: "السلوك الفعال في المنظمات"، الدار الجامعية الجديدة، الاسكندرية، 2002، ص 211.

² مصطفى محمود أبو بكر: المرجع السابق، ص 137.

³ علي عبد الله: المرجع السابق، ص 225.

⁴ محمود سلمان العميان: " السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال " ، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 309.

⁵ مصطفى محمود أبو بكر: المرجع السابق ، ص 145.

3.3- الثقافة المثالية :

يرى كل من " وترمان أوشي دروكر " **Waterman Ouchi Druker** ضرورة وجود ثقافة منظمة مثالية ووحيدة، والتي تميز أحسن المنظمات الناجحة، هذه الثقافة يجب أن تمتلكها كل المنظمات الراغبة في النجاح، ويرجع أصول هذا النوع من الثقافة التنظيمية إلى الأمريكي " تايلور " **Fredereck Taylor** حيث يعتبر أنه من الكافي تحديد كل مهمة أحسن طريقة للآداء أي تحديد الهياكل بدون غموض فكل شيء مضبوط وفق **One Best Way** وقد كان يبحث عن الطريقة المثلى لتحسين الآداء.¹

4.3- الثقافة التكيفية :

يقترح بعض علماء الاجتماع أمثال " كالوري " **Calori** و " دراكر " **Druker** مدخل موقفي للثقافة التنظيمية أي ضرورة تكيف الثقافة التنظيمية مع الظروف البيئية، وذلك أن اختيار ثقافة تنظيمية جيدة يتوقف على الظروف التي تمرّ بها المنظمة وفق اختيار مبدأ **Fitway** ذلك أنه توجد ثقافة مثالية تصلح لكل المنظمات وفي كل الظروف البيئية.²

4- أهمية الثقافة التنظيمية:

هناك مجموعة من الخصائص تتصف بها ثقافة المنظمة نوردتها فيمايلي:³

- تعتبر الثقافة عملية مكتسبة أي تكتسب من خلال التفاعل والإحتكاك بين الأفراد وبيئة العمل، وقد تكتسب الثقافة التنظيمية في المدرسة والعمل وعندما يكتسبها الفرد في المنظمة تصبح جزءا من سلوكه ومن خلال الثقافة نستطيع أن نتنبأ بسلوك الأفراد معتمدين على ثقافتهم.
- ثقافة المنظمة عملية إنسانية حيث يعتبر الإنسان هو المصدر الرئيسي لها أي أنها من صنعه ومن دونه لا تكون هناك ثقافة.

¹. كمال قاسمي: " المقومات والمعوقات الثقافية لتطبيق نظامي إدارة الجودة الشاملة والإيزو 9000 " ، رسالة ماجستير، التحقيق في إدارة الأعمال، جامعة المسيلة، 2003، ص 343.

². محمد الطاهر بوباية: " اتجاهات الهيئة الوسطى الإدارية نحو النماذج التنظيمية " ، رسالة ماجستير، فرع علم النفس تنظيم وعمل، جامعة الجزائر، 1995، ص 44.

³. مصطفى محمود أبو بكر: المرجع السابق ، ص 407.

- الثقافة نظام تراكمي ومستمر حيث أن لكل جيل من أجيال المنظمة يعمل على تسليمها للأجيال اللاحقة فهي تعلم وتورث جيلا بعد جيل.
- ثقافة المنظمة نظام مركب يتكون من مجموعة من المكونات أو الأجزاء الفرعية المتفاعلة فيما بينها في تكوين ثقافة المنظمة وتشمل العناصر التالية:¹
 - **الجانب المعنوي:** ويتمثل في الأخلاق والقيم والمعتقدات والأفكار التي يحملها الأفراد.
 - **الجانب السلوكي:** ويتمثل في عادات وتقاليد أفراد المجتمع، الآداب والفنون والممارسات المختلفة.
 - **الجانب المادي:** وهو كل ما ينتجه أفراد المجتمع من أشياء ملموسة.
- ثقافة المنظمة لها خاصية التكيف، فهي نظام مرن له القدرة على التكيف مع مطالب الإنسان البيولوجية والنفسية ومع البيئة الجغرافية المحيطة بالمنظمة.
- الثقافة التنظيمية تعمل على تنظيم أنشطة العمل، بمنطق فريق العمل بدل من العمل الفردي مما يخلق تنافس في إنجاز الأعمال.

5- مصادر الثقافة التنظيمية :

هناك عدة طرق وأساليب لنقل عناصر الثقافة التنظيمية وتتمثل في:

1.5- العادات والتقاليد والأعراف :

وهي تمثل قيم المجتمع الذي يعيش فيه الفرد وهي تعدّ من أهم مصادر الثقافة التنظيمية، حيث تكون الصبغة للعنصر البشري في المنظمة، سواء أكان مديرا او مشرفا او موظفا صغيرا أو عاملا، كما أنها تؤثر في شخصية الفرد، وتحدد نمطه السلوكي وفق هذه التقاليد، وحسب المواقع الجغرافية، وتتواجد فيها المنظمة.²

2.5- الطقوس والإحتفالات :

وتتمثل بالإحتفال بالأعياد في بعض الأجهزة والمؤسسات والشركات بعد دعوة الموظفين والعاملين إلى العمل، وإلتقائهم ببعض في الإحتفالات بداية العام، أو نهايته أو في تعارف الموظفين الجدد على الموظفين القداماء أو في استقبال مدير جديد أو توديع موظفين إنتقلوا إلى العمل في مكان آخر، أو أحيلوا إلى التقاعد، والمبدعين

¹ . محمد سعيد أنور سلطان: "السلوك التنظيمي"، الدار الجامعية الجديدة، الاسكندرية، 2003، ص194.

² . ماجدة العطية: " سلوك المنظمة سلوك الفرد والجماعة " ، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003، ص 337.

والحفلات الخاصة بالرحلات، أو النشاطات الإجتماعية، أو حفلات جوائز الموظفين المثاليين والتميزين أو حفلات التخرج.¹

والإحتفال هو حدث مخطط تنمية الإدارة لصالح العاملين، وتحافظ المنظمة على ثقافتها عن طريق الإحتفالات المتعددة التي تقوم بها والتي تعبر بوضوح عن الثقافة التي تعتقها المنظمة، فالموظف الجديد الذي يحضر حفلا تقدمه المنظمة يستطيع التعرف بوضوح على القيم والمعتقدات واللغة المشتركة بين العاملين والتي تمثل في مجملها ثقافة المنظمة، فكما يمكن استجلاء ثقافة مجتمع ما، من خلال الإحتفالات القومية التي ينظمها، فإنه يمكن كذلك التعرف على ثقافة المنظمة من خلال احتفالاتها.²

3.5- الأساطير :

وهي كحكايات خرافية تستخدم كرموز اجتماعية ولها وجهان: أحدهما إيجابي، والآخر سلبي، ويتجسد الجانب الإيجابي في ربط الإنسان في تراثه، وثقافته القديمة ومجتمعه، وتقدم الدروس والعبر للإستفادة منها في مواجهة مشكلات الحاضر والمستقبل والجانب السلبي، فيتجسد في خلق الأساطير، الإدراك، وإخفاء المعلومات الحقيقية، غير أن للأساطير أهمية خاصة منها منظمات العمل.³

4.5- الطرائف والنكت والألعاب :

يجري استخدامها كأساليب رمزية للتعبير عن المحبة، والألفة والتحقيق عن بعض الصراعات بين العاملين، وتنقية القلوب من المشاحنات، أو سوء الظن، أو عدم الثقة، وتعد الطرائف والنكت والألعاب بمثابة وسائل إنسانية تستخدم في الحفلات والإجتماعات لإزاحة بعض العوائق في أثناء الإتصال بين أعضاء المنظمة، وتهدف إلى تعديل بعض الممارسة الإدارية أو السلوكية لبعض أعضاء المنظمة، وتساعد على الإبداع والإبتكار، كما تستخدم الألعاب لتوثيق الثقة والصدقة بين العاملين في مختلف المستويات الإدارية بمنظمات العمل.⁴

¹ . عثمان فراج : "الثقافة و التسير ، الثقافة و عملية التنشئة الاجتماعية في الوطن العربي"، أعمال الملتقى الدولي المنعقد بالجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1992 ، ص 36 .

² .محمود أحمد بيومي: "القيم و موجّهات السلوك الاجتماعي"، دار المعرفة الجامعية، بيروت، لبنان، 2006، ص 69.

³ .أحمد صقر عاشور: "السلوك الإنساني في المنظمات"،الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 1989، ص 148.

⁴ . المرجع نفسه، ص 149.

5.5- البطولات والرموز الاجتماعية :

وتتمثل في قصص القادة في مجال السياسة والإدارة والتاريخ وغيره وتتخذ كقدوة، ومثال يحتذى به في منظمات العمل الحديثة.¹

6.5- القصص والحكايات :

وتستخدم غالبا لتعكس رسالة معيشة مثل أن يحكي للموظفين كيفية تطور جهاز إداري، أو منظمة معينة، والصعوبات التي واجهت التطور، ونمو هذا الجهاز أو المنظمة أو كيفية تنظيمه، وعدد الأفراد العاملين به أثناء إنشائه مقارنة بوضعه الحالي، فتنقل القصص المتعلقة بالثقافة التنظيمية عن طريق القصص التي تروى عنها، سواء تم ذلك بطريق رسمي أو غير رسمي، كما أن القصص التي تروى داخل المنظمة تؤثر كثير كبريا على المناخ التنظيمي، وتقوم معظم القصص على أحداث حقيقية، أداها أو شارك فيها مؤسس الشركة أو أحد أو بعض مديريها، وتوضح القصص أهم خصائص الثقافة التنظيمي، كما أن نقلها إلى الغير يمكن أن ينشئ أو يؤكد القيم المطلوبة.²

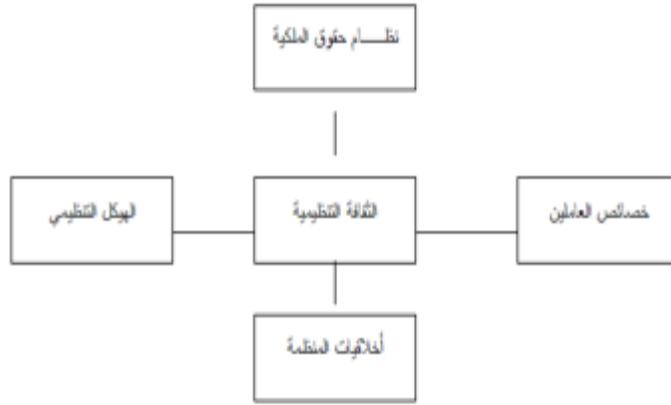
7.5- التعبير عن ثقافة الكتابة :

من الطرق التي تنتقل بها الثقافة التنظيمية، وتساعد على الحفاظ عليها المبادئ المكتوبة، فتجعل المنظمة مبادئها بوضوح ليطلع عليها الجميع، وتحدد القواعد الأخلاقية التي تحكم تصرفاتها وتصرفات العاملين فيها، ثم تقوم بطبع ذلك في كتيب يسمى دستور الأخلاق كما في بعض المنظمات وهو عبارة عن جمل تعبر عن القيم الأخلاقية التي تلتزم بها الشركة، وهو وسيلة مؤثرة في هذا المجال، فالفرد غالبا ما ينظم إلى غدى الشركات دون أن يعرف نوع البيئة التي وضع نفسه ومستقبله الوظيفي فيها، وبالتالي فإن التعبير بوضوح في دستور العمل في المنظمة سمح للعامل بأن يقرر أن هذه المنظمة ملائمة أم لا.³

¹ سهيلة محمد عباس: "إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي"، دار وائل للنشر، بيروت، 2006، ص176.

² عبد الغفار حنفي: "السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية"، الدار الجامعية للنشر، الاسكندرية، 2002، ص463.

³ المرجع نفسه، ص464.



شكل 1 : يمثل مصادر الثقافة التنظيمية.¹

6- نظريات الثقافة التنظيمية وأبعادها :

1.6- نظريات الثقافة التنظيمية:

- **النظرية الكلاسيكية:** لقد حاول أنصار النموذج الكلاسيكي أمثال ماكس فيبر وتايلور وهنري فايول وضع مجموعة من المبادئ والفرضيات على اعتبار أنها الفعالة في إدارة وتصريف شؤون المؤسسات، ولقد ركزت في مجملها على قيم تنظيمية رشيدة كأساس لتحقيق الكفاية الإنتاجية، وبرز من خلال هذه الأعمال نموذج تنظيمي علمي وقانوني. أعتبر فيه التنظيم نظاما مغلقا يعتمد على العقلانية²، وعلى هذا الأساس فموضوع الثقافة التنظيمية يبرر في هذا المدخل في التنظيم الرسمي ومبادئ الرجل الإقتصادي وموضوعية العلاقات الإجتماعية.³
- **نظرية العلاقات الإنسانية والواقع:** على خلاف المدرسة الكلاسيكية، فإن نظرية العلاقات الإنسانية تنظر للعامل على أنه رجل إجتماعي ولديه دوافع، كما اهتمت بالتنظيم غير الرسمي وتأثيره على السلوك التنظيمي وبالنظر إلى إسهامات رواد هذه النظرية يمكن رصد مختلف القيم التنظيمية التي يعتقد روادها

¹. Jones and Gareth R: "**Organizational Theory, Design and change** ", 5th Ed, New Jersey, Pearson Prentice- Hall Inc, 2007, p 7.

². صالح بن نوار: "**فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية**" مخبر علم الاجتماع للبحث والترجمة، قسنطينة، الجزائر، 2006، ص 192.

³. زكريا الدوري واخرون: "**وظائف وعمليات منظمات الأعمال**", دار البازوري العلمية للنشر، عمان، 2010، ص 232.

أنها الفعالة في إدارة المنظمات، كما تنظم هذه النظرية للعامل على أنه مخلوق إجتماعي يسعى إلى تحقيق علاقات أفضل مع الآخرين وأن أفضل سمة إجتماعية هي التعاون.¹

فلسفة العلاقات الإنسانية تقوم على أن التنظيم هو إقتناع الأفراد ان الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، تتحقق جهودهم وإن يجعلهم يشعرون وكأنهم جزء من التنظيم.²

إذن فالفرد ليس كائنا سيكولوجيا منعزلا ولكنه: " عضو في جماعة تشكل سلوكه وتضبط تصرفاته من خلال القيم السائدة فيها والمعايير التي تحكمها ".³

• المداخل الحديثة:

أ- البنائية الوظيفية:

لقد تبنى الكثير من علماء الأنثروبولوجيا هذه النظرية وأشهرهم " راد كيف براون " إضافة إلى " إيفائر بريشارد " الذي يشير إلى أن البناء يتألف من العلاقات الدائمة التي تقوم بين الجماعات الذين يرتبطون ببعضهم البعض ارتباطا وثيقا أما فكرة الوظيفة حسب " راد كيف براون " فهي الدوؤ الذس يؤديه أي نشاطا جزئي في النشاط الكلي الذي ينتمي إليه، ولذلك فإن وظيفة أي نظام اجتماعي هي الدور الذي يلعبه البناء الإجتماعي الذي يتألف من أفراد الناس الذين يرتبطون ببعضهم البعض في كل واحد متماسك عن طريق علاقات إجتماعية محددة.⁴

أما " برنارد سيشر " فيعتبر التنظيم نظاما تعاونيا حيث يعتمد على فعالية أعضائه من ناحية، كما أن استمرار وجوده يتوقف على قدرته في تحقيق أهدافه من جهة أخرى.⁵

أما مفهوم الثقافة فنجد في أعمال " بارسونز " الذي منحه أهمية كبيرة وعجز الإتجاهات الأخرى عن معالجة المشكلات الثقافية المطروحة في وحدات العمل.⁶

1. محمود سليمان العميان: " السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال " ، ط 3 ، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص 44.

2. علي السلمي: " تطور الفكر التنظيمي " ، ط 2، وكالة المطبوعات الجامعية، الكويت، 1980، ص 130.

3. ماجدة العطية: المرجع السابق، ص 151.

4. نور الدين حاروش و رقيقة حروش: " علم الإدارة من المدرسة التقليدية إلى الهندرة "، دار الأيام للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص 15.

5. السيد الحسني: " نحو نظرية إجتماعية نقدية " ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1985، ص 130.

6. Michel Fondrait, " **sociologie des organisation** " , publier par pearson education, Paris, France, 2005, P 142.

أما " يلزنيك " فحاول صياغة نظرية جديدة في علم الاجتماع أطلق عليها إسم النظرية الموسمية، فجاءت هذه النظرية لتشير إلى أهمية القيم والأعراف والتاريخ في تشكيل الهياكل التنظيمية والممارسات الإدارية في المنظمات.¹

ب- **التنظيم الإجتماعي:**

ينظر "باك" إلى المؤسسة على أنها نظام مستمر من الأنشطة الإنسانية المتميزة والمتناسقة، التي تستخدم الموارد المادية والفكرية والطبيعية في نظام لحل المشكلات ولقد ظهر مفهوم الثقافة التنظيمية في إشارته إلى أن التنظيم يتكون من أربعة مكونات رئيسية هي ميثاق التنظيم، الأهداف، القيم والرموز والشعارات، وكذلك الأفكار التنظيمية.²

ج- **الإدارة بالأهداف:**

يعتبر مدخل الإدارة بالأهداف من المداخل التي اعتبرت المؤسسة أنها تسعى إلى تحقيق جملة من الأهداف العامة. وأولويات واضحة المعالم، إضافة إلى إهتمامها بتحديد معايير الأداء التي يمكن عن طريقها قياس الإنجازات واستخدام هذه المعايير كتغذية عكسية تشجع مراجعة النتائج بصفة منظمة.³

د- **نموذج المتغيرات السبع:**

هذا الإسهام قامت به مجموعة مكنزي الإستشارية، تهتم بتبيان العناصر الإدارية التنظيمية الضرورية لنجاح الإستراتيجية وحددت سبع عناصر وهي:⁴

الأنظمة، الهيكل التنظيمي، النمط الإداري، القيم المشتركة، الإستراتيجية، الموظفين، المهارات.

• **نظرية الثقافة التنظيمية:**

أكدت هذه النظرية أن لكل مؤسسة ثقافتها الخاصة بها، وهذه الثقافة تتكون من جوانب ملموسة، وقيم وافترضات أساسية. التي تكونها الأفراد حول منظماتهم، وبيئتها الخارجية، ولقد ظهرت ظواهر خاصة بالثقافة، وهي مفاهيم طرحت تقترب من فكرة الثقافة، وهي التنظيم غير الرسمي، المناخ التنظيمي، البناء، أسلوب إدارة الأعمال، وكذلك مفهوم التطوير التنظيمي.⁵

¹. صالح بن نوار: المرجع السابق، ص 166.

². مصطفى عشوي: " أسس علم النفس الصناعي التنظيمي " ، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص 131.

³. أمين السعاتي: " إدارة الموارد البشرية من النظرية على التطبيق " ، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1991، ص 32.

⁴. محمد عبد الفتاح الصيرفي: " مبادئ التنظيم والإدارة " ، دار المناهج، عمان، الأردن، 2006، ص 132.

⁵. Aubert Michel et Antres : " **Le management (Aspects Humaines et organisationnelle** " ، PUF, 6^{ème} édition, Paris, France, P 556.

وهناك من يقسم هذه النظرية إلى ثلاثة رؤى كمايلي:

- أولا : نظرية الثقافة القوية:

تشير هذه النظرية إلى أن قوة المنظمة تعود إلى قوة ثقافتها الناتجة عن إجماع وموافقة كل العاملين على قيمها، ومفاهيمها، وعاداتها وقواعدها السلوكية، الأمر الذي يعني أن هذه القوة ينعكس بشكل جيد على الأداء، كون البناء المؤسسي بكل عناصره متماسك وقوي، ويترتب على هذه القوة أداء وإنجاز جيد من خلال:¹

✓ الأهداف المشتركة لجمع العاملين.

✓ الأهداف المشتركة يترتب عليها دوافع وحوافز قوية.

- ثانيا : نظرية التوافق:

وتشير إلى مفهوم القوانين والتكامل بين ما تقدمه المنظمة من سلع وخدمات وبين أهدافها وسياساتها واستراتيجياتها المعمول بها، حيث تتأثر الثقافة التنظيمية هنا بعدة خصائص منها:²

✓ بيئة المؤسسة الموجودة بها إذا كانت ساكنة أو متحركة.

✓ متطلبات الجمهور الخارجي.

✓ التوقعات الإجتماعية.

✓ يساعد هذا التوافق والتجانس الإدارة على اتخاذ القرارات الإدارية الناجحة.

- ثالثا : نظرية التكيف:

وضمن هذه النظرية يكون تميز المؤسسات ذات الأداء المتميز نتيجة لوجود ثقافات تساعد في القدرة على التكيف مع المتغيرات المحيطة، فوجود ما يسمى بثقافة المؤسسة التكيفية يترتب عليها توافر درجة عالية من المرونة في بيئة العمل وهي التي تساهم في زيادة كفاءة وفعالية العمليات المؤسسية، وتخلق هذه الثقافة لدى العاملين شعورا إيجابيا يتمثل في عدة نواح منها:³

✓ زيادة التزام العاملين بالعمل.

✓ زيادة انتمائهم وشعورهم بالإرتباط والولاء والإبداع.

¹ . محمد سعيد أنور سلطان:المرجع السابق، ص204.

² . أحمد ماهر : المرجع السابق،ص233.

³ . دان كوهين: "أسس التغيير التنظيمي ،دليل عملي ميداني أساليب و أدوات إدارة التغيير في المنظمات"، إيتراك للطباعة والنشر، القاهرة، 2009، ص30.

- رابعا : نظرية التفاعل مع الحياة:

تتلخص وجهة النظر في هذه النظرية في أن لأفراد كل تنظيم طريقتهم في التعامل مع من حولهم، بمعنى أنه لكل أفراد التنظيم خارطة إدراكية خاصة، والتي يقيمون على أساسها. جميع المعطيات ويختلف أسلوب النظم للحياة عن أسلوب التفكير، فهو يمثل الصورة التي كونها أعضاء التنظيم عن الأشياء، والأشخاص الذين يؤدون أدوارا مهمة في حياتهم الوظيفية، وتعكس هذه الصورة قيم الجماعة، ودرجة تماسكهم، وأسلوب تعاملهم مع القادة والزمل داخل المنظمة، أي أن أسلوب النظم إلى الحياة هو فكرة الإنسان عن العالم.¹

2.6- الأبعاد الرئيسية للثقافة التنظيمية:

إن الآراء تختلف في الأبعاد الرئيسية للثقافة التنظيمية، حيث يمكن ذكرها في العناصر التالية:²

- مرونة التنظيم: وقدرته على الإستجابة والتأقلم لمتغيرات الظروف الداخلية والخارجية.
- طبيعة العمل: من خلال متطلبات العمل وطبيعتها الروتينية، التي تركز الملل وتجد الإبداع أو أنها تحدي بين العمال، فتدفعه إلى التجربة والإبتكار والإبداع.
- التركيز على الإنجاز: حيث أن معظم المشروعات تؤكد على الإنجاز كأساس للمكافأة والترفيه أو التقدم.
- أهمية التنمية الإدارية والتدريب:

هو درجة ما توليه الإدارة من اهتمام التدريب وتطوير العاملين، فالإستثمار في العنصر البشري، من أهم أنواع الإستثمارات لما يسببه من ثقة في نفسية المدرب لتحقيق أهدافه والرفع من معنوياتهم، وبالتالي تقليل معدل الدوران للعاملين في المشروع.

• أنماط السلطة:

إن السلطة المركزية، تحي بالتصلب وعدم المرونة وبالتالي تحد من الإبداع، لأنّ الموظف لا يملك إتخاذ القرار.

¹. أمين الساعاتي: المرجع السابق، ص 241.

². كمال محمد المغربي: " السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم " ، ط 3، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004، ص 166.

• أسلوب التعامل بين العاملين والإدارة:

فالأسلوب الذي تتبعه الإدارة يحدد نمط تعامل العاملين معها، فالإدارة التي تطلب الصدق والأمانة والإخلاص وتعاملهم بالمثل. فتحصل على تعاون العاملين وإخلاصهم في العمل والحرص على مصلحة المشروع، وذلك بعكس الإدارة التي تتبع نظام فرق تسد، حيث تعتقد أن إتفاق العاملين يشكل تهديدا لها. وهنا تكثر المشاكل مما يؤثر على آدائهم.¹

• أنماط الثواب والعقاب:

إن الهدف من المكافأة والعقاب هو تكرار سلوك معين مرغوب فيه أو تعديله. فالمكافأة تعطى للمنجز وقليل التغيب والمبدع من أجل استمرار سلوكه المرغوب فيه، والعكس صحيح فالعقاب يقع على كثير التغيب وغير المنجز والمستهر بالقانون والنظام، إلا أنه في بعض الأحيان قد يكافأ غير المنجز بدل الشخص الذي يتقيد بالتعليمات والقوانين وهذا ما يؤدي إلى عدم الإستقرار ومناخ غير صحي وتعطيل الإبداع.²

• الأمن الوظيفي:

وهو مجموعة الضمانات والمنافع الوظيفية التي يتطلبها العاملون مثل الأمن من فقدان الوظيفة دون أسباب شرعية، الأمن من إجراءات تعسفية، الأمر الذي يؤدي إلى الإستقرار النفسي ورفع الروح المعنوية وبالتالي تحسين الأداء وتوثيق الولاء كما يمكن القول أن أبعاد الثقافة التنظيمية هي:³

أ- البعد التنظيمي:

ويعرف بأنه العقل الذي يهتم بدراسة سلوك وإتجاهات وآراء العاملين في المنظمات وتأثير التنظيمات الرسمية وغير الرسمية على إدراك مشاعر وآداء العاملين وتأثير البيئة على المنظمة وقواها البشرية وأهدافها وتأثير العاملين على التنظيم وكفائته.

¹ . محمد صالح الحناوي وراوية محمد حسن: "السلوك التنظيمي"، الناشر مركز التنمية الإدارية، الإسكندرية، 1998، ص 358،

² . المرجع نفسه، ص359.

³ . منصور بن ماجد آل سعود: " الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالسلوك القيادي في الإدارة المحلية بالمملكة العربية السعودية "، الدار الجامعية للنشر، الرياض، السعودية، 2002، ص7.

ب- البعد الإداري:

وهو كل سلوك (فرد أو جماعة). يتصل بالإدارة والنشاط الإداري، ويشكل مختصر، هو نشاط الإنسان وتصرفه في موقع العمل.

ج- البعد الإنساني:

يتناول هذا البعد أثر الثقافة داخل المنظمات، على الجانب الإنساني من حيث العلاقات سواء كانت بين المدير والموظفين أو مع الجمهور، فضلا عن العادات والتقاليد كمكون ثقافي ومؤشر إنساني. فقد تم استخدام هذه الأبعاد في وضع الهيكل المبدئي لأبعاد ثقافة المنظمة وذلك على النحو التالي:

• التكيف مع البيئة:

يعبر هذا البعد عن قدرة المنظمة على التكيف مع المتغيرات التي تحدث في البيئة، والتي تظهر في سهولة تكيف العاملين مع ظروف المنظمة وسرعة تكيف المنظمة مع البيئة ومسايرة المنظمة للتطور التكنولوجي، من خلال التحليل المستمر لعناصر البيئة مما يجعلها تؤثر وتتأثر بحركة المنافسين بالإضافة إلى وجود علاقات مستمرة مع أجهزة الإعلام، والتأكد على وجود علاقات واضحة مع المنظمات المرتبطة بعمل المنظمة.¹

• المسؤولية الاجتماعية:

يرتبط هذا البعد بمدى عمل واهتمام المنظمة للمسؤولية الاجتماعية نحو المجتمع الذي تعمل فيه من خلال مساهمتها في العمل الجماعي داخل المجتمع، وتوفير فرص التدريب للعاملين، والمشاركة في حل مشكل البطالة، والمساهمة في التنمية الفكرية والثقافية، من خلال تنظيم الندوات العامة وإقامة المؤتمرات.²

• الإهتمام بالنتائج:

يرتبط هذا البعد بمدى اهتمام المنظمة بالنتائج النهائية، وعدم التركيز على التفاصيل، الأمر الذي يتطلب الدقة في الأهداف، وتوقع الأداء العالي، والمشاركة في المعلومات والإهتمام بتفاصيل العمل، والمكافأة عن الأداء المتميز،

¹. علي محمد عبد الوهاب: "إدارة الموارد البشرية"، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر، 1999، ص 184.

². عابدة سيد خطاب: "العولمة ومشكلات إدارة الموارد البشرية إدارة الجانب الثقافي بشركات المخاطر"، مكتبة عين شمس، القاهرة، مصر، 2001، ص

والإيمان بأن الأفراد هم القوة الإيجابية والقوة الدافعة للتطوير والمرونة في المنظمة وعدم التقيد بساعات عمل محددة في سبيل تحقيق الهدف والإهتمام بالجودة والإتقان.¹

• عمل الفريق:

يرتبط هذا البعد بمدى إهتمام المنظمة بالعمل الجماعي، وتشجيعها له من خلال القيم والإفتراضات ومعايير السلوك، التي تدعم العمل الجماعي، من خلال التركيز على التعاون بين العاملين ومحافظة الجماعة على تقاليدها، ومدى تشجيع المنظمة لوجود جماعات غير رسمية، وعمل المنظمة على تحقيق الأمان المعنوي لكل من الرؤساء والمرؤوسين، والمسؤولية الجماعية على نجاح المنظمة، وتخفيف الصراع، وتشجيع الرحلات الجماعية لتحقيق الإنسجام بين العاملين، وتدعيم الحماس المشترك، وتكوين جماعات عمل تنافس لتحقيق أعلى مستوى للأداء.²

• الابتكار والتجديد:

يعكس هذا البعد مدى توجه المنظمة بالتجديد والابتكار، والذي يظهر في تشجيعها للأفكار والإقتراحات الجديدة، وتشجع روح المبادرة الفردية والإستعداد لتقبل التغيير والتركيز كواجب على كل فرد في موقعه، وتشجيع التدريب كأولى خطوات التطوير من خلال عقد إجتماعات دورية لتبادل المعرفة، والأفكار وتكريم المبدعين والمبتكرين وعمل مسابقات بين العاملين لتشجيع الأفكار الجديدة، وتدعيم المرونة، والعمل على وجود نظام للإتصالات الفعالة بين الوحدات المختلفة داخل المنظمة.³

ومن هنا يلاحظ أن عملية التكيف الثقافي هي التي يتم من خلالها نقل وتعليم الأفراد لقواعد السلوك والقيم والأدوار والمهارات المطلوبة بحيث يكتب الفرد جزءا جديدا يضاف إلى شخصيته ويساعد على التكيف مع المنظمة.

¹. أسامة خيرى: "التميز التنظيمي"، دار الراية للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2014 ، ص 7 .

². Robbins Stephan: "Organizational Behavior, concept controvenies "، applications, OP, P 9.

³. IPID, P 10.

7- أثر الثقافة التنظيمية على المنظمة :

الثقافة هي قوة خفية ذات تأثير متعدد الجوانب فهي تلعب أدوارا عديدة في المنظمة من خلال علاقة ثقافة المنظمة بالهيكل التنظيمي. وكذا فعالية المنظمة والآداء والإبداع والإلتزام

• **الثقافة وفعالية المنظمة:**

لقد كشفت الدراسة التي أجراها " ووتر مان و بيتر " Waterman & Peters حول خصائص المنظمات متميزة الأداء أن هناك علاقة إيجابية بين الثقافة القوية وفعالية المنظمة، فقد وجدوا أن هيمنة الثقافة وتماسكها هي الصفة الأساسية في المنظمات متفوقة الأداء والإنجاز، ففي هذه المنظمات عملت الثقافة القوية على إزالة الحاجة إلى المكتسبات والخرائط التنظيمية والقواعد الرسمية فالناس يعرفون ماذا يفترض أن يفعلوا. والسلوك المناسب كانت تحدده باستمرار الرموز والحكايات والمراسيم والطقوس.¹

إن فعالية المنظمة تتطلب تحقيق التوافق والمواءمة بين ثقافة المنظمة وبيئتها واستراتيجيتها والتقنية التي تستخدمها، فمن ناحية يجب أن تتوافق ثقافة المنظمة مع البيئة الخارجية، أي بمعنى أن تتضمن ثقافة المنظمة القيم والمعايير والتقاليد التي تساعد المنظمة على التكيف مع البيئة والتغيرات البيئية.

أما فيما يتعلق بالعلاقة التي تربط بين الثقافة واستراتيجية المنظمة فمن الضروري أن تكون ثقافة المنظمة مناسبة وداعمة لإستراتيجية المنظمة، وأن أي تغييرات في إستراتيجية المنظمة تتطلب إجراء تغييرات متزامنة في ثقافة المنظمة، وإلا فمن المحتمل أن يكون مصيرها الفشل.²

وعلى الصعيد الداخلي للمنظمة، يجب أن تكون ثقافة المنظمة ملائمة لنوع التقنية المستخدمة، فالتقنية المستخدمة، فالتقنية الروتينية تتطلب قيما ومعايير وتقاليد تختلف عن تلك التي تلائم التقنية غير الروتينية.

• الثقافة والهيكل التنظيمي:

إن الثقافة تؤثر في نوع الهيكل التنظيمي والعمليات والممارسات الإدارية (القيادة، اتخاذ القرارات، الإتصالات) وأن مواءمة الهيكل التنظيمي والعمليات الإدارية لثقافة المنظمة يساعد على تحقيق مزيد من الفعالية للمنظمة، حيث أن الثقافة القوية تعزز وتقوي الثبات في سلوك الأفراد، وتحدد ما هو السلوك المطلوب والمقبول، وهذا ما

¹. عابدة سيد خطاب: " تحقيق التكيف بين الإستراتيجية والبيئة الثقافية للمنظمة دراسة حالة بأحد المرافق الإقتصادية " ، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة، سبتمبر 1984، كلية التجارة، جامعة شمس، القاهرة، مصر، ص 51.

². محمد قاسم القريوتي: "نظرية المنظمة و التنظيم"، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2000، ص 28.

يؤدي إلى نوع من الرقابة الضمنية التي تحققها الثقافة على سلوك الأفراد، ونتيجة لذلك تقل الحاجة إلى الوسائل الهيكلية الرقابية في المنظمة ونتيجة لذلك يقل اهتمام الإدارة بوضع الأنظمة والتعليمات الرسمية لتوجيه سلوك الأفراد.¹

• الثقافة والانتماء التنظيمي:

يتميز العاملون في المنظمات ذات الثقافة القوية بدرجة عالية من الإلتزام والانتماء للمنظمة، فبالإجماع الواسع على القيم والإعتقادات المركزية، والتمسك بها بشدة من قبل الجميع يزيد من إخلاص العاملين وولائهم للمنظمة، وهذا يمثل ميزة تنافسية هامة للمنظمة تعد بنتائج إيجابية عليها:²

• أثر الثقافة التنظيمية على العاملين:

تؤثر الثقافة التنظيمية على العاملين على النحو التالي:³

✚ تنمية روح الولاء والانتماء للمنظمة حيث أن الثقافة التنظيمية تزود العاملين فيها بالإحساس بالهوية وكلما كان من الممكن التعرف على الأفكار والقيم التي تسود في المنظمة من خلال ارتباط العاملين بالمنظمة وزيادة شعورهم بأنهم جزء حيوي منها.

✚ تحفيز العاملين وخلق الدافعية على العمل.

✚ مساعدة الأفراد على التكيف مع الظروف البيئية الخارجية والداخلية للمنظمة.

✚ تمد العاملين بالعديد من القواعد المشتركة للسلوك وتعتبر هذه الوظيفة ذات أهمية خاصة بالنسبة للموظفين الجدد كما أنها هامة بالنسبة للموظفين القدامى فالثقافة تقود أقوال وأفعال العاملين مما يحدد بوضوح ما ينبغي قوله أو عمله في كل حالة من الحالات وبذلك يتحقق استقرار السلوك المتوقع من الفرد في الأوقات المختلفة وكذلك السلوك المتوقع من عدد العاملين في نفس الوقت.

¹. علي الشريف: "إدارة المنظمات العامة"، الدار الجامعية للنشر، الاسكندرية، 1987، ص376.

². حليم بركات: "المجتمع العربي المعاصر"، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 1984، ص 274.

³. ابراهيم الغمري: "السلوك الإنساني والإدارة الحديثة"، دار الجامعات المصرية للنشر، الاسكندرية، مصر، 2002، ص160.

خلاصة:

من خلال ما سبق يتّضح أن نجاح أي مؤسسة يتوقف على أداء موظفيها، ولكي يكون هذا الأداء فعالاً يستوجب توفر بعض الشروط كتحديد أنشطة العمل والتصميم المناسب لها، والمواصفات المطلوبة في الفرد الذي يقوم بتأدية العمل، حيث يعتبر هذا الأخير أحد مقومات الإنتاج الأساسية، ولذا يجب على الإدارة أن تسعى لتحقيق كفاءة أداء موظفيها والعمل على إزالة ما يعيقهم ويؤثر على إنتاجيتهم، ويتم ذلك من خلال إشراكهم في اتخاذ القرارات، وتقديم الحوافز لهم سواء كانت مادية أو معنوية وهذا ما يتطلب وجود إدارة فعالة للأداء تتمثل في مجموعة من العمليات المتكاملة والمترابطة من تخطيط، وتوجيه وتشخيص، وتقييم، وتحسين، إذا كان الأداء لم يصل إلى المستوى المطلوب.

الفصل الثالث:

ماهية الهوية

وأنماطها في ظل

الثقافة التنظيمية

تمهيد

1- مفهوم الهوية.

1.1- مفهوم الهوية لغة.

2.1- مفهوم الهوية إصطلاحا.

2- وظائف الهوية.

1.2- الوظيفة المعنوية.

2.2- الوظيفة الإدماجية والكيفية.

3.2- الهوية القيمية

3- تصنيفات الهوية.

1.3- الهوية الفردية.

2.3- الهوية الاجتماعية.

3.3- الهوية الثقافية.

4.3- الهوية الوطنية.

4- محددات الهوية.

1.4- التقمص.

2.4- الأفعال والأشياء.

3.4- دور الأنا والذات في تشكيل الهوية.

4.4- دور الغير.

5- أزمات الهوية واستراتيجياتها.

1.5- أزمات الهوية.

2.5- إستراتيجيات الهوية.

6- نظريات الهوية.

1.6- النظرية النفاعلية الرمزية

2.6- نظرية الهوية الاجتماعية (الجماعية).

3.6- نظرية تشيكرنك.

7- الثقافة والهوية.

8- العلاقة بين الثقافة التنظيمية والهوية.

خلاصة

تمهيد:

نال موضوع الهوية في السنوات الأخيرة إهتمام الباحثين والدارسين في مجالات الإدارة كلها، وذلك لما لها من أهمية كبيرة في التأثير على سلوك الفرد بالمنظمة وآدائه.

فالمنظمات تختلف عن بعضها البعض من حيث السمات الجوهرية التي تحكم طريقة العمل وأنماط الإتصالات، وأسلوب الإدارة في الإشراف ومع مرور الزمن تتكون لكل منظمة هوية خاصة بها تكون هوية العاملين فيها وتختلف عن باقي المنظمات الأخرى، لذا فوجود هوية للمنظمة يساهم في ترسيخ أسلوب تفكير واحد لأعضائها، ويساعد على وضع أسس مشتركة لاتخاذ القرارات، إذ تحتاج كل منظمة إلى أن تتكون لها شخصية قوية تميزها عن باقي المنظمات التي تزاوّل نفس نشاطاتها والتميز يكون من خلال المعايير والمبادئ التي تضعها المنظمة في إطار مرجعي لأفرادها كالقانون الداخلي وآداب المهنة وغيرها.

كما يدرك مديرو المنظمات بأن هوية العامل التنظيمية تؤثر في سلوكه وفي ممارسته التي يجب أن تتماثل والمعتقدات التنظيمية السائدة المتعلقة بالسمات الجوهرية للمنظمة والتي تتصف بالإستمرارية، ولا تقتصر مخرجات المنظمة سواء كانت صناعية أو خدماتية على منتجاتها فقط بل تمثل كذلك عددا من المكونات الإجتماعية كالأعراف والأدوار والهوية، مما يساعد على تحقيق أهدافها.

1- مفهوم الهوية :

1.1- مفهوم الهوية لغة:

جاء في المعجم الفلسفي أن مصطلح الهوية ليس عربيا في أصله، وإنما اضطر إليه بعض المترجمين، حيث يرى أحد الباحثين بأن معنى الهوية بفتح الهاء يختلف اختلافا عن معناها بضم الهاء.¹ فالهوية بفتح الهاء تعني على الصعيد المعجمي العربي القديم، وكما جاء في لسان العرب البئر بعيدة المهوان.² أما كلمة الهوية بضم الهاء، فهي كلمة جديدة طارئة على اللغة العربية ولا نجد هذه الكلمة في المعجم العربية الحديثة أو القديمة.³

2.1- مفهوم الهوية اصطلاحا:

توجد عدة تعريفات للهوية من بينها:

✚ يعتبر عالم النفس الاجتماعي الأمريكي " إريكسون Ericsson " من الأوائل الذين استعملوا لفظ الهوية في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية في سنة 1950. فقد عرفها على أنها " عملية تتم في إطار الثقافة الاجتماعية للفرد، وأنها ذات تأثير نفسي متزامن على كافة المستويات الوظيفية العقلية، والتي عن طريقها يستطيع المرء أن يقيم نفسه في ضوء إدراكه لما هو عليه، وفي ضوء إدراكه لوجهة نظر الآخرين فيه، وأنها عملية نفسية إجتماعية دائمة النمو ".⁴

✚ لإما عالم النفس " تاب TAP " فيعرف الهوية على أنها: " نظام في التصورات والمشاعر إزاء الذات، التي يتميز بها كل فرد. " ⁵

✚ ويعرفها: " ألكسي مكشلي Alexy Mechelly " بأنها: " مركب من العناصر المرجعية المادية والاجتماعية والذاتية المصطفاة التي تسمح بتعريف خاص للفاعل الاجتماعي، والهوية بالنسبة للفاعل

¹. إبن منظور: "لسان العرب"، دار صادر للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2004، ص 373.

². جميل صليبيبا: "المعجم الفلسفي بالألفاظ العربية والفرنسية والإنجليزية واللاتينية"، ج2، دس، ص 530.

³. ناظم عبد الواحد الجاسور: "موسوعة علم السياسة"، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004، ص 384.

⁴. محمد مسلم: "مقدمة في علم النفس الاجتماعي"، دار قرطبة، الجزائر، 2007، ص 153.

⁵. Tap Pierre : "**Identités collective et changement sociaux**", Armond colin, privat, Toulouse, 1985, P 17.

الإجتماعي مركب من العمليات، والأطروحات المتكاملة التي تفسر شخصية الفرد التي تطلق عليها النواة الهوياتية.¹

✚ ويعرفها " عز الدين مناصرة " : " مجموعة قوائم السلوك واللغة والثقافة التي تسمح لشخص أن يتعرف على انتمائه إلى جماعة إجتماعية والتماثل معها، غير أن الهوية لا تتعلق فقط بالولادة. أو بالإختيارات التي تقوم بها الذات، لأن تعيين الهوية سياقي ومتغير. "²

✚ ويعرفها: " شاد عبد الله الشامي " على أنها: " الشيفرة التي يمكن للفرد عن طريقها أن يعرف نفسه في علاقته بالجماعة الإجتماعية التي ينتمي إليها: والتي عن طريقها يتعرف عليها الآخرون باعتباره منتما إلى تلك الجماعة، وهي شفرة تتجمع عناصرها المكونة لها على مدار تاريخ الجماعة وتراثها الإبداعي وطابع حياتها."³

✚ وتعرف إجرائيا على أنها تلك المميزات الشخصية والذاتية للفرد التي تميزه عن غيره من قيم ومواقف وتوجهها ومقومات وتفاعل داخل المحيط الإجتماعي والقافي والإقتصادي وبالتالي تمثل هوية مجموعة بشرية يتفاعل أفرادها ضمن وسط معين تجمعهم خصوصيات نفسية ومهنية وإجتماعية وعادات ونمط عيش.

2- وظائف الهوية :

حدد " كاميليري Camelleri. C " ثلاث وظائف أساسية وتتمثل في ما يلي:⁴

1.2- الوظيفة المعنوية :

تلعب الهوية دورا معنويا في عملية انتاج الذات الفردية والجماعية. وتأكيد الذات الفردية والجماعية. وإعادة ترتيب علاقتها بمحيطها من أجل إثبات وجودها وتحقيق الإستقرار فتجعلهم منتمين إلى هوية معينة من خلال معرفة ذاتهم، ويعرفون الآخرين بها، لأن الوعي بالذات ليس إنتاجا فرديا صرفا، ولكنه ينتج عن مجموعة التفاعلات

¹. محمد عابد الجابري: "مسألة الهوية العربية والإسلام والغرب"، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 1997، ص 10.

². المرجع نفسه، ص 24.

³. أمين معلوف: "الهويات القاتلة"، دار القرابي للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 2004، ص 17.

⁴. يان أسمن: "الذاكرة الحضارية الكتابة والذكرى والهوية السياسية في الحضارة الكبرى الأولى"، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة، 2003، ص 240.

الإجتماعية التي يكون الفرد أو الجماعة منغمسين فيها، وانعدام أو إنقطاع معنى الذات يؤدي إلى حدوث أزمة الهوية، ففي حالة عزل الذات عن هويتها قد يحدث بما نسميه بانعزال الهوية الذي هو قبل كل شيء تعبير عن التصرف والإقصاء والإنسلاخ عن الهوية الأصلية وتشكيل هوية جديدة.

2.2- الوظيفة الإدماجية والكيفية :

إن المحيط الذي يعيش فيه الأفراد مليء بالتناقضات والتنوع وعدم التوافق والتماثل والإنسجام بين مكوناته، يكون مهدد حقيقيا لوحدة وانسجام مقومات الهوية، وبين الأطراف والمكونات الثقافية المتميزة، لذا ينبغي أن يكون بنء مقدماتها في تناغم مع المحيط عن طريق التفاوض، لذا فالهوية تسعى إلى إدماج وتكييف الأفراد والجماعات مع محيطهم ومع الأوضاع المختلفة التي يوجدون فيها (تغيير السلوك والفعل أو تطويره طبقا للظروف المحيطة فالهوية تراعي الواقع الذي ننتقي منه أكبر قسط من مكوناتها، فالهوية تتأسس على عملية تحقيقها وتوحيدها على المؤسسات والجماعات من أجل الإعتراف بها.¹

3.2- الهوية القيمية:

يسند الفرد إلى نفسه مميزات ذات قيمة إيجابية بناء على شخصيته، فهو يسعى إلى إنعاش العلاقة الإيجابية مع الذات بعدما يحصل الإعتراف، فحينما تصير مبررة ومشروعة على نحو أساسي. ولأن الهوية مسألة لها قيمتها، ولا يمكن أن تتخلص قيمها إلا من خلال المعايير العليا للمجتمع والجماعة. لذلك فالأفراد والجماعات حينما تكون عملية التفاوض مع المحيط الذي يعيشون فيه إلى تشكل هوية مرغوب فيها وذات قيمة للآخرين. فالهويات تتغير وتتصارع من أجل الإعتراف بها في جو من الفضاء العام.²

¹. عبد الغني عماد: "سوسيولوجيا الثقافة المفاهيم والإشكالية من الحداثة إلى العولمة"، مركز الدراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 2001، ص 216.

². عبد محمد إبراهيم: "الهوية القلق والإبداع"، دار القاهرة للنشر والطباعة، القاهرة، 2002، ص 113.

3- تصنيفات الهوية :

لقد طرحت عدة تصنيفات للهوية، وذلك لتعدد الباحثين واختلاف تخصصاتهم ونظراتهم وتصوراتهم حول الهوية، فهذه التصنيفات ليست محصورة ولا مقيدة بالواقع الفعلي والعلمي ولا الزمان ولا المكان، بقدر ما هي مرنة يستخدمها الباحث حسب شروط بحثه، وما التصنيفات التي سنذكرها إلا لفك اللبس عن مفهوم الهوية والتداخل في أبعادها ومؤشراتها بين الهوية الفردية والهوية الاجتماعية والهوية الثقافية.

1.3- الهوية الفردية:

يطرح البعد المزدوج للهوية الفردية إشكالا أساسيا ما بين تلك الرغبة في التميز كفرد أو في إثبات نفسه مع الآخرين من خلال إمتداد الهوية في نسق من الرموز والقيم الممتدة في قيم الجماعة وأدوارها ووضائفها والتي يقصد بها أن الهوية أداة تسمح بالتفكير بالعلاقة الموجودة بين الجانب النفسي والاجتماعي للفرد، أي أنها تعبر عن محصلة مختلف التفاعلات المتبادلة بين الفرد ومحيطه.¹

لذلك فهي مظهر من مظاهر الذات ناتج عن إدراك الأفراد لإنتمائاتهم الاجتماعية، ويعبر عنها من خلال الدلالة العاطفية لهذا الإنتماء إعتمادا على تصنيف وانسجام التصور الاجتماعي للذات.²

1.1.3- هوية الذات:

غالبا ما يستعمل مصطلح الذات للدلالة على الهوية الشخصية، التي تشمل مجموع الخصائص التي يملكها الفرد، وتمنح له قيمته الاجتماعية والعاطفية، فهذه الهوية تقتضي تعريف الذات. بحيث يتضمن الفكرة التي يكونها الفرد من نفسه من جهة، والشعور بأنه لم يتغير من جهة أخرى. فيشمل ذلك مظهرين هما الشعور بالذات وتقديرها الذي يعتمد على تحقيق الطموحات من أجل الموافقة الاجتماعية والتمثيل، كما تشمل الهوية الشخصية التاريخ الشخصي والوضعية والمكانة والأدوار والقيم والدافعية والقدرات. وترتكز الهوية الشخصية على الجسد ونزواته من عواطف وانفعالاته. الوعي والشعور بالإنتماء، والشعور بالوحدة والتماكك. والشعور بالتميز والاختلاف عن

¹. Malins : S.E.Z : "**Egoidentity status and second life adolescent adulthood**", study of egoidentity status, objectif representation and self, esteem in women, Doctorat dissertation adelphybumin, 1922, P 92.

². Aechen. SL & waterman. A.S : "**identity in early adolescence, Development a perspective**", NewYork, 1983, P 203.

الآخرين، والشعور بالقيمة (تقدير الذات) الشعور بالإستقلالية والثقة. وأن التفاعل بين هذه المشاعر المكونة للهوية تحدد بقسط كبير نوعية وحالة الهوية، وقد نظر السيد عثمان إلى الذاتية والتي تشير على أنها ذلك انتاج المستفرد الذي تصنعه الذات وتصوغه.¹

2.1.3 - هوية الفرد:

هي إدراك الفرد نفسيا واجتماعيا لذاته، والدراسة التي توحد الذات مع وضع إجتماعي معين أو مع تراث ثقافي معين. فالإحساس بالهوية هو الأمر الذي يجعل شخصا ما يشعر بكونه نو، وسبقى على ما هو عليه مع مرور الزمن، أو بمعنى آخر هي نسق من الأحاسيس والتمثلات التي يستطيع بواسطتها الفرد الإحساس بتميزه، وبهذا المعنى فهوية الفرد هو ما يجعله مماثل لنفسه ومختلفا عن الآخرين، وقد عرفها " بيير تاب Pierre TAP " بأنها: " المسافة التي يقطعها الفرد بين محاولة التمييز عن الآخرين، واضطراره للتطابق معهم، إنها جهد دائم لتوحيد آليات الذات، وانسجامها الداخلي، يبطل ضرورات قوالب الثقافة التي يعيشها الفرد والمجتمع الذي نشأ فيه، وذلك الإبطال نفسه هو الذي يدفعه لتحديد تميزه، ورسم حدود هويته الفردية، وتتواصل عملية الإثبات والإبطال والعودة إلى الإثبات مدى الحياة."²

2.3 - الهوية الإجتماعية:

لا تتعلق الهوية الإجتماعية بالأفراد فحسب، بل تتجاوز في مفهومها الفرد إلى الجماعة، إذا لكل جماعة هوية تتعلق بتعريفها الإجتماعي وهو التعريف الذي يسمح بتحديد موقعها في المجموع الإجتماعي. وقد وظفها " دونيس كوش Couche Denis " بعمليين الإحتواء والأبعاد في نفس الوقت، فالهوية الإجتماعية للفرد هي مجموع انتماءاته لمنظومة اجتماعية، لذلك فهي تتيح للفرد التعرف على نفسه من خلال المنظومة الإجتماعية المنتمي إليها، وتمكن المجتمع من التعرف عليه، حيث أنها نشأ من الداخل أي الأفراد باتجاه الخارج أي الجماعة. حيث يمكن فهم معنى الهوية الإجتماعية على أنها فعل إجتماعي ناشئ عن تصورات معينة، وليست وهما يتعلق بمجرد ذاتية الفاعلين الإجتماعيين فتشكلها من جهة يتم داخل المجالات الإجتماعية التي تحدد الفاعلين، وتوجيه تصوراتهم.³

¹. Erikson. E.H : "identity formation", NewYork, Norton, 1968, P 99.

². Pierre : "Sociologie de l'alergie". P.V, Paris, France, 2001, P 10.

³. IPID, P11

وخياراتهم، ومن جهة أخرى تكسب حاملها فاعلية إجتماعية تترك آثارا حقيقية. بحيث يمكننا فهم معنى الهوية يتفحص وتتبع شبكة وبنية العلاقات القائمة بين الجماعات الإجتماعية.¹

3.3 - الهوية الثقافية:

إذا كان الإنسان إنسان ثقافة معينة، فإن هويته تتحدد بانتمائه إلى تلك الثقافة، التي هي نتاج نشاط الأفراد وحصيلة تفاعلهم مع بعضهم البعض من جهة وتفاعلهم مع بيئتهم من جهة أخرى وأن الإنسان باختلاف ثقافات المجتمع، فهو كائن إجتماعي تواصل، فتعتبر الهوية الثقافية بمثابة الصورة التي تكونها جماعة ما عن نفسها ويستتبها أفرادها من خلال ثقافتهم، لذلك فالهوية الثقافية تعتبر أيضا الرمز أو القام المشترك بين هوية الفرد وثقافته. أو النمط الذي يميز فردا أو جماعة أو ثقبا من الثقوب عن غير، حيث أنه وفقا لمختلف المحددات التاريخية والنفسية والإجتماعية والثقافية، فيمكننا القول بأن الهوية الثقافية هي موضوع سيرورة شأنها شأن الوجود، فهي موضوع ينتمي إلى المستقبل بقدر ما ينتمي للماضي فالهويات الثقافية تنبثق من أماكن لها تاريخ فهي تسير وتتطور إما في اتجاه الإنكماش، وإما في اتجاه الإنتشار.²

حيث قال محمد عابد لجابري عن الهوية الثقافية أنها: " الحد المكتسب من المعارف والتصورات والممارسات الفكرية لدى الإنسان في محيطه الإجتماعي والتي تلقاها لمصلحته ولمصلحة هذا المحيط."³

4.3 - الهوية الوطنية:

تعتبر من اهتمامات الدولة وتعني إيجاد تطابق وتوافق أو توازي بين الكتلة الإجتماعية وديموغرافية ورقعتها الجغرافية التي تمارس عليها نتائجها الإجتماعي، وتعبّر من خلالها عن نفسها عبر نمطها الثقافي الخاص بها. فالهوية الوطنية هي مفتاح لتغيير البيئة الإجتماعية في ظل سلوكيات الدولة اتجاه هذه البيئات، فمنذ نشأة النظم السياسية بدأ العالم ينقسم إلى أوطان محددة ومتميزة ثقافيا وجغرافيا وأصبح الأفراد يعرفون ذاتهم إنطلاقا من إنتماءهم لموطن ما، مع ما يصاحب ذلك الشعور حيث كل شخص يولد ومعه ذلك شعور معين من الوطنية وله

¹. عبد الله فلاح المنيزل: "أزمة الهوية دراسات مقارنة بين الأحداث الجانحين وغير الجانحين"، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1994، ص 171.

². محمد صالح الهرماسي: "مقاربة في إشكالية هوية المغرب العربي المعاصر"، بيروت، لبنان، 2001، ص 22.

³. عبد محمد إبراهيم: المرجع السابق، ص 125.

احساس بوجودها والسلالة التي ينحدر منها وجنسه، كلها معلم موضوعية للهوية الوطنية كل من يتقاسم هذه المعالم الموضوعية وتطبعهم بطابع متميز عن الهويات الأخرى.¹

4- محددات الهوية :

يعمل المجتمع من خلال وسائل التنشئة الإجتماعية المتاحة على تحضير وإعداد الأفراد داخله لتبدأ العملية منذ الطفولة، وهو المستوى نفسه الذي يبدأ فيه الشعور بالوجود وبالتالي ضرورة التميز والإختلاف، أي بداية الشعور بالهوية، وفيما يلي آليات إكتساب الهوية:

1.4- التقمص : L'identification

إننا نقصد بالتقمص معنيين إثنين حيث يعبر المعنى الأول عن قيام الفرد التعرف على شخصيته من خلال جملة الصفات التي يتسلفها في شخصيته، أما المعنى الثاني فهو العمل الذي يقوم به الفرد ليتشبه أو يطابق مع فرد آخر، فيتبنى ذلك صفاته.² إنها عملية واعية يسعى من خلالها الفرد إلى اكتساب هويته، وقد أثار فرويد إلى هذا المفهوم وعلاقته بمحاولة الأفراد إلى اكتساب هويات خاصة كما يقول " لابلانش Laplanche " إن التقمص أو إكتساب الهوية قد أخذ بالتدرج مكانة واسعة عند فرويد فهي تمثل أكثر من عملية نفسية، فهي العملية التي يتكون من خلالها الفرد الإنساني.³ فقد توصل " تاب TAP " إلى ثلاثة شروط أساسية لتسهيل التقمص هي:⁴

✚ يفترض التقمص ميولا من الفرد نحو النمط الذي سوف يتقمصه.

✚ يفترض التقمص تشابها بين الفرد والنمط الذي سوف يتقمصه.

✚ كما يشترط قوة النمط الذي سوف يتقمصه.⁵

¹. مصطفى فهمي: "الصحة النفسية دراسات في سيكولوجية التكيف"، مكتبة الخانجي، القاهرة، 1987، ص 112.

². محمد مسلم: "الهوية في مواجهة الاندماج"، دار قرطبة لنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 93.

³. Laplanche. J et autre : "Vocabulaire de la psychologie", P.V.F, Paris, 1967, P 187.

⁴. TAP. P : "L'identification est-elle une aliénation de l'identité", in colloque de Toulouse, 1986, P 250.

⁵. IPID, P 251.

2.4 - الأفعال والأشياء:

تمثل الأفعال والأشياء محددات أخرى للهوية كونها جزء من المحيط العام الذي يعيش فيه الفرد والذي يساعده على تكوين التمثلات الذهنية المحددة للهوية.

✚ دور الأفعال: Les Actions :

ترتبط الذات بالفعل ذلك أنها تعتبر عملية تنطلق من التجارب المرتبطة مباشرة بالفعل . إذ أن الفعل يساعد على تحديد نوعية الشيء، والنشاط الخاص به على شكل تمثيلات، بهدف تكوين قاعدة أو مرجعية معرفية للمحيط حوله، حيث أن هذه الأشكال والكيفيات هي ذاتية وطيفية في آن واحد فهي بذلك تقوم على بعدين إثنين هما الطاقة الوظيفية وقوة تأثير الفعل.¹

من خلال ما سبق يمكننا القول بأن قوة تأثير الفعل ترجع إلى الضغوط التي يمارسها الفرد كالأمل على أن يكون هذا الفعل مرغوبا فيه داخل المجتمع، وعليه يحاول الفرد أن يقوم به وذلك من خلال الطاقة الوظيفية التي هي عبارة عن قدرة يسندها الفرد إلى نفسه والتي تساعده الوقت ذاته من الإبتعاد عن الفعل غير المرغوب فيه، ولقد ساعدت أعمال " بوش Boche " في إبراز دور الفعل الحيوي في تكوين الهوية، حيث قوة التأثير وطاقته الوظيفية تمكن الفرد من إكتساب معرفة إمكانية القيام بالفعل ويكون ذلك قد عرّف نفسه وتكن من تعريف الآخرين به.²

✚ دور الأشياء:

يمثل الشيء عند صاحبه جانبا سيكولوجيا نفسيا قد يرمز إلى أفكار أو أحداث أو تطلعات خاصة به حيث نجد " بوش Boche " يقول: " إن القيمة الذاتية للشيء تجسد الأبعاد التي من خلالها يحاول الفرد أن يعرف نفسه."³ فمن خلال هذا القول نرى أن الفرد يحاول أن يجعل من الأشياء نقاط إستدلالية لهويته حيث يرمز كل شيء إلى خاصية يتمتع بها. إن هذه الأشياء تساعد الفرد على تحديد ملامحه في هويته والتي يحاول من خلال التعريف

¹. الطاهر بوغازي: "القيم التربوية مقارنة نسقية"، منشورات الحبر، الجزائر، 2010، ص 57.

². محمد مسلم: المرجع السابق، ص 101.

³. طه عبد الرحمان: "روح الحدائث المدخل إلى تأسيس الحدائث الإسلامية"، المركز الثقافي العربي، المغرب، 2006، ص 110.

بذاته، حيث الإستمرارية وإدماج هذه الأشياء في سلوكات بل وفي طريقة تفكير الأفراد تجعلها تسجل وجودها ووجودهم.

فيقول " بوش Boche " : " إن الأشياء توفر لنا إطارا منظما لشعورنا الداخلي للهوية بكيفيات مختلفة، وذلك بإضفاء طابع الإستمرارية على الماشي وإدماج مدلول أو معاني جديدة في المحيط المادي وتسجيل أعمالنا بواسطة إستعمال الأشياء وباقتراح أشكال إيجابية للأفعال وبتسجيل وجودنا من خلال الأدوار والوضعيات الإجتماعية.¹"

3.4- دور الأنا والذات في تشكيل الهوية:

يعتقد الباحثون بأن مفهوم الهوية مرتبط بأعمال " إريكسون Erikson " والذي كانت نظريته تقوم أساسا حول مفهومي الذات والأنا. حيث أن الهوية حسبه هي مبدأ التنظيم الذي بواسطته يحافظ الفرد على بقائه كشخصية متماسكة مع ماهيته وإستمراره في تجزيته الذاتية وواقعيته للآخر.² وعليه فإن الأنا تساعد على مراقبة تجربة للفعل، وهي تصاحبه خلال مراحل حياته، كما تساعد على التقمصات المختلفة.

أما الذات فهي تنبثق من التجارب التي تصبح الذوات المضطربة فيها مؤقتا مندمجا بنجاح في مجموعة أدوار تضمن لها إعترافا إجتماعيا.³

إن تكوين الهوية على تجاوب الجانبين الذات والأنا كمحددات للهوية حيث كل تغييرا وتجدد في الذات يتضمن بطريقة آلية تغييرا أو تجددا في الهوية، كما أن كل إختلال في الذات يحدث إضطرابا في الهوية وفقدان للأنا.⁴

4.4- دور الغير :

يعمل المجتمع على تكوين الأفراد من خلال التنشئة الإجتماعية، بحيث يصبح كل فرد يرى نفسه في سلوكات الآخر والذي يمثل بالنسبة له نقطة إستدلال قد يتعرف من خلالها عن صورته الشخصية الحقيقية، من هنا إذن

¹. Boch. E : "Action et Objet : deux sources de l'identité du moi", OP, cit, P 31.

². Erikson. E.H : "Adolescence et crise, la quête de l'identité", Toulouse, France, P 43.

³. IPID, P 75.

⁴. حليم بركات: "المجتمع العربي المعاصر"، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 1984، ص 190.

تبرز أهمية الآخر في تكون هوية الفرد، حيث تعتبر علاقة الفرد بالآخر وسيلة يعزز بها هويته الذاتية وينمي بواسطتها صورته عن ذاته.¹

تؤكد أعمال "بيسر" Beisser " دور الجماعات في بناء هوية الأفراد من خلال عملية التقمص أو إكتساب الهوية، وقد تختلف هذه الجماعات باختلاف الأدوار التي يلعبها الفرد فهو عضو داخل جماعة وفاعل داخل تنظيم وعليه يمكننا مبدئياً إفتراض إزدواجية مصدر تكوين هوية الفرد لهويته الإجتماعية من خلال الثقافة المجتمعية من جهة وثقافة المؤسسة من جهة أخرى.²

5- أزمات الهوية واستراتيجياتها :

1.5- أزمات الهوية :

لعل أهم وأعقد أزمة للهوية يمكن أن يواجهها الفرد خلال مراحل حياته المختلفة تتلخص في الإضطراب الوظيفي للثقافة Dysfon et nommément culturel والذي يؤدي إلى عدم إمتلاك هوية، حيث لا يتمكن الفرد هنا من تبني نمط ثقافي معين كالإحساس بالإغتراب داخل المؤسسة، حيث تصحب هذه الحالة أزمة أخرى ألا وهي غموض الأدوار بحيث لا يستطيع الفرد أن يتموقع أو أن يأخذ مكانا بالنسبة للآخرين، مما يجعل عملية التعريف بالذات صعبة إن لم نقل مستحيلة لما يحدث من خلط بين الثقافات والأدوار تعبر هذه الحالة عن عدم إستقرار الهوية.³

2.5- إستراتيجيات الهوية :

باعتبار الهوية مجموعة التمثلات الذهنية التي يحملها الفرد عن نفسه وتلك التي يحملها الآخرون عنه، فهي تحاول إثبات ذاتيتها من خلال محيطها الداخلي والخارجي، ولذلك يمكننا أن نجد للهويات مجموعة من الأشكال المختلفة والتي تتراوح بين الدفاع والهروب وتنفرد منها:⁴

¹. أحمد بن نعمان: "الهوية الوطنية الحقائق والمغالطات"، دار النهضة والترجمة والنشر، الجزائر، ص 23.

². Beisser A.R : "La formation de l'identité à l'intérieur du groupe", un journal de psychologie humaniste, paris, 1972, P 133.

³. تهاني محمد عثمان منيب، عزة محمد سليمان: "العتف لدى الشباب الجامعي"، مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر، الرياض، 2007، ص 33.

⁴. معن خليل العمر: "الضبط الإجتماعي"، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص 125 - 126.

1.2.5 - هوية الواجهة :

وتعني تظاهر الفرد بهوية أخرى غير التي هو عليها فعلا، في محاولة من الفرد إما لتفادي الانتقاد أو إرضاء الآخرين، والتي تظهر غالبا عند الإحساس بالرفض من طرف الآخرين، وهي طرفية أو مستمرة تعالج موقفا ما. فيظهر هذا الشكل من أشكال الهوية من خلال الفرد التمتع بمجموعة الميزات التي يظنها إيجابية في نظر الآخر، فهي تعمل على إخفاء الهوية الحقيقية كنتيجة لضغط الآخر.¹

2.2.5 - إختيار الهوية السلبية :

عند إحساس الفرد بفقدان هويته، يلجأ إلى إختيار الهوية السلبية، حيث يحاول إسقاط العيوب التي يخاف مواجهتها مع الآخرين، ليحس هو بالأمان، وهو ما يسميه " إريكسون Erikson " يتفكك الأنا، حيث النتيجة الحتمية فقدان الهوية.²

3.2.5 - الهوية في الموقف الدفاعي :

تتبلور الهوية الدفاعية في حال شعور الفرد بأنها سلبية في نظر الآخرين، حيث أشارت بعض الدراسات الأنثروبولوجية إلى أن هذا الشعور قد يدفع البعض إلى الإنتحار الفردي أو الجماعي، أما البعض الآخر فيفضل الإبتعاد الإجتماعي لتفادي التأثير السلبي وبالتالي حماية هويتهم من الزوال أو التفكك، وفي حالات أخرى قد نجد تبني الأفراد أسلوبا دفاعيا آخر يتمثل في تجاهل الضغوطات والانتقادات الموجهة إليهم، إما على مستوى الأفراد والجماعات وهو ما يعرف بعدم إحساس المجموعة Apathie groupale على حد تعبير إريكسون.³

4.2.5 - الهوية في المواقف الهجومية العدوانية :

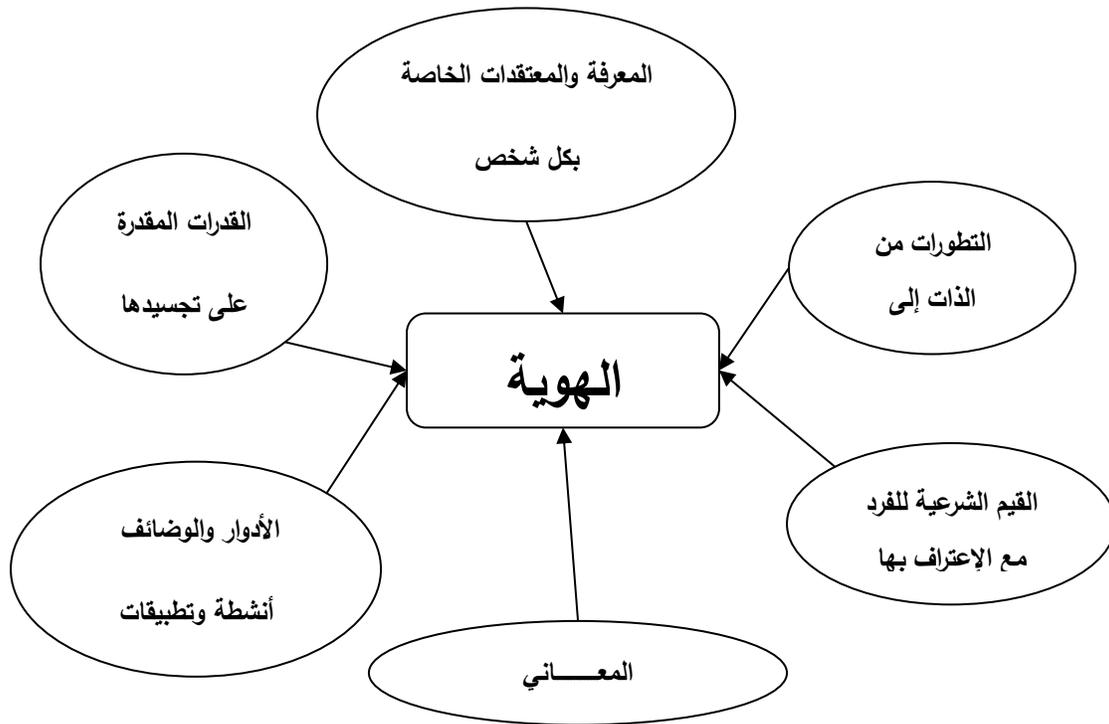
يظهر إختيار هذه الإستراتيجية كرد فعل حين لا تنفع الإستراتيجيات السابقة حيث يطالب الفرد باعتراف الآخر بهويته من خلال إستعمال أساليب معينة تعينه على التصدي للأزمات والمخاطر التي يمكن أن تهدد وحدة واستمرارية الهوية.⁴

¹. محمد مسلم: المرجع السابق، ص 135.

². عبد المحي محمود حسن صالح: " الخدمة الاجتماعية ومجالات الخدمة المهنية"، دارالمعرفة، الاسكندرية، مصر، 2002، ص65.

³. المرجع نفسه، ص 142.

⁴. عدنان الأمين: "النشئة الاجتماعية وتكوين الطباع"، المركز الثقافي المغربي، المغرب، 2005، ص 22.



شكل 2 : يوضح العوامل التي تتدخل في تشكّل الهوية.¹

6- نظريات الهوية :

تأخذ الهوية طابع الشمولية، التعدد والشساعة الكبيرة جدا بحيث يصعب لنا وضع فكرة محددة واضحة تفسر من الناحية السوسيولوجية خاصة فنجدته متداولاً في الفكر الفلسفي والأنثروبولوجي بكثرة. ومنه فمن الضروري جدا محاولة تفسيرها بناء على نظريات إجتماعية نفسية علمية لتكتمل الرؤية السوسيولوجية لهذه الدراسة بمحاولة تبيان أهم دلالات الهوية من منظورات مختلفة.

1.6- النظرية التفاعلية الرمزية :

تعتبر التفاعلية الرمزية واحدة من النظريات المكونة للنظرية الإجتماعية. ومن الواضح أن " إريكسون Erikson " هو من قدم الكثير حول الهوية بتقديمه إسهامات تفسر هذا المصطلح، فما ميز النظرية التفاعلية الرمزية على غرار باقي المقاربات السوسيولوجية هو إهتمامها بتغيير الهوية على مستوى التفاعلات الإجتماعية المسكلة للعلاقات

¹. محمد الجوهري: "علم الفلكلور"، دار المعارف للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1981، ص113.

البشرية بناء على أنساق رمزية تنتقل عبر شبكات الإتصال فيما بين الأفراد فهذه المدرسة بحثت بالضبط في الطريقة التي تشكل عن طريقها التفاعلات الإجتماعية وعي الفرد بنفسه.¹

حيث يرى هول بأن التفاعلية الرمزية هي أفضل مثال على فكرة الهوية الفردية فهوية الفرد تشكل فقط من تفاعل الفرد مع الآخرين، ونظرة الفرد للآخرين تتشكل جزئيا عن طريق نظر الآخرين لذلك الفرد.²

وحسب رأي التفاعلي الرمزية فإن الأشخاص يستمرون في امتلاك فرديتهم، فالهوية تعمل كجسر بين الفرد الإجتماعي والفرد الخالص، فبامتلاك الأفراد لهوية معينة فإنهم يمتلكون قيم ومبادئ معينة تصاحب تلك الهوية، فهي تجعل السلوك في المجتمع أكثر نمطية وانتظاما.³

فقد ميزت التفاعلية الرمزية بين الهوية الفردية والهوية الجماعية، وبين أهمية تفاعل الفرد مع مجتمعه من خلال العملية التفاعلية الرمزية باستخدام رموز معينة تسمح له بتشكيل هويته الفردية والتي تعكس الهوية الجماعية.⁴

2.6- نظرية الهوية الإجتماعية (الجماعية) :

يرى " ريشارد جنكز Richard Djenkez " أن الهوية الإجتماعية هي تصورنا حول من نحن ومن هم الآخرون، وكذلك تصور الآخرين حول أنفسهم وحول الآخرين.

وقد صاغ كل من " تاجفيل Tadjefel " و " تيريز Terris " أفكار نظرية الهوية الإجتماعية أو الجماعية مركزين على ما يحدث بين الأفراد، وقد قسمت هذه النظرية إلى نوعين: النوع الأول منها يتناول العلاقات الإجتماعية بين الجماعات، وينبثق من هذا النوع جزئين، جزء يعالج تحليل الصراع والآخر تحليل التغيير الإجتماعي أما الجانب الثاني فيهتم بتصنيف الذات.⁵

يرى " تاجفيل " و " تي رنر " أن الاتجاهات والسلوكيات التي تحدث بين الجماعات يمكن التنبؤ بها عن طريق التفاعل بين الحاجة إلى هوية اجتماعية إيجابية، والتعريفات الجماعية لأعضاء الجماعة، و ادراك وفهم البناء الاجتماعي

¹. خنفي حسن: "الأصالة والمعاصرة"، المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 1981، ص 133.

². Toualbi. N : "**Changement social et expérience du sacré en Algérie**", Revue Algérienne de psychologie et des sciences de l'éducation, 1986, P 19.

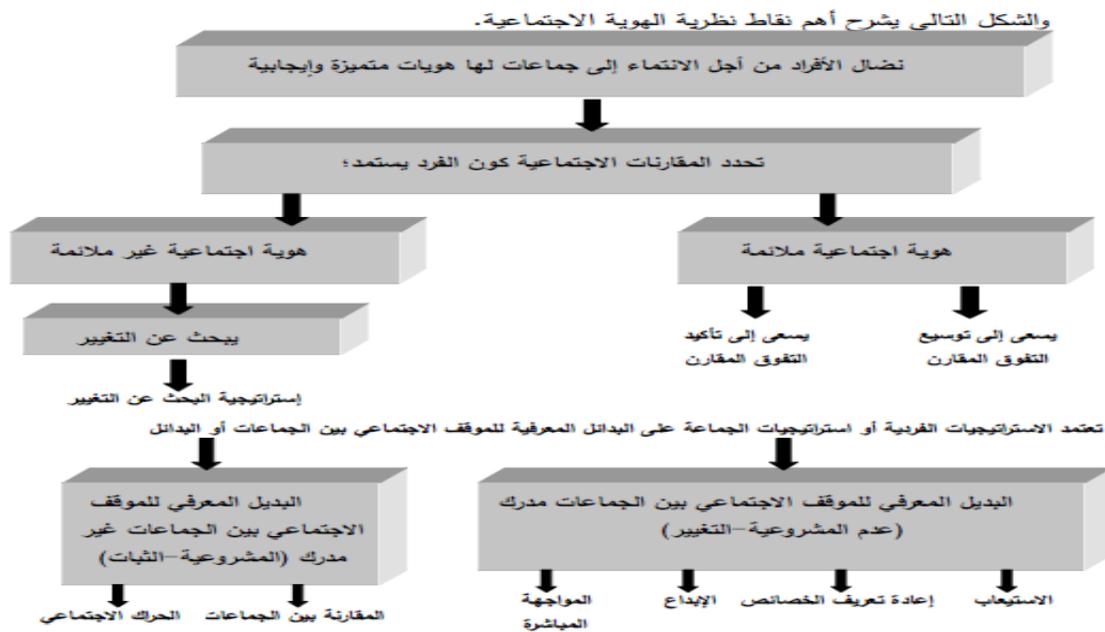
³. IP id. P 21.

⁴. IP id. P 22.

⁵. DRIDI MOHAMED : "**Longues et identité 54**", collective en Algérie, université Kasdi merbeh, Ouargla, ALGER,2007,P25.

للعلاقات بين الجماعات، وهذا على سبيل المثال يعتمد على أن الافراد مدركون حدود الجماعة بوصفها نافذة أو غير نافذة، وعلاقات الأوضاع الاجتماعية آمنة أو مهددة مستقرة، ومشروعة أو متقلبة وغير مشروعة، فقد يقرأ أعضاء الجماعة الأقل مستوى استراتيجية الحراك الفردي أو الإبداع الاجتماعي أو يقرون استراتيجية المنافسة الجماعية والعنصرية¹.

وكما أشرنا سابقا أن نظرية الهوية الاجتماعية تعكس جانبين جانب الصراع والتغير الاجتماعي، والجانب الآخر الخاص بتصنيف الذات، هذه الأخيرة هي نظرية قائمة بذاتها تقدمت مع بداية النصف الأول من الثمانينات. يُعرّف "تي رنر" تصنيف الذات على أنه ميل دافعي معرفي لدى الفرد إلى تصنيف نفسه والافراد أو الجماعات وفق مبدأ التشابه والاختلاف القائم على أبعاد المقارنة الاجتماعية من حيث السمات والسلوكيات والاتجاهات مع أفراد أو جماعات أخرى².



شكل رقم 3: يمثل وصفي تخطيطي لنظرية الهوية الاجتماعية³.

¹ . جليلية مليح الواكدي: "مفهوم الهوية مساراته النظرية والتاريخية في الفلسفة في الأنثروبولوجيا وفي علم الاجتماع"، مركز النشر الجامعي، المغرب، 2010، ص32.

² . أحمد زايد: "سيكولوجية العلاقات بين الجماعات قضايا في الهوية الاجتماعية وتصنيف الذات"، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، 2006، ص16.

³ . المرجع نفسه، ص 17.

3.6 - نظرية تشيكرنك:

تركز نظرية تشيكرنك في المقام الأول على تنمية الهوية والتي تفسرها باعتماد تشبيه المتجهات السبع التي لها دور في تطوير الهوية الشخصية هي:¹

- متجه تطوير الكفاءة:

يشبه تشيكرنك ورايسر فكرة الكفاءة في مجالي التعليم والهوية بمذرة ثلاثية الشعب: شعبة كفاءة التفكير، شعبة الكفاءة البدنية وشعبة الكفاءة الشخصية. أما مقبض المذرة فهو الشعور بالكفاءة الذي يشعر به الفرد والذي يولده درجة ثقته على قدرته بتحقيق الأهداف والتعامل مع الظروف المعاكسة.

- متجه ادارة الانفعال العاطفي:

يتعامل متجه الانفعال العاطفي بقدرات الفهم والقبول والتعبير عن المشاعر. او من خلاله، ينمي الفرد درجة تعامله وتصرفه بشكل مناسب على الانفعالات التي يمر بها. ركز تشيكرنك في أعماله الأولى على شعوري العدوان و الرغبات الجنسية. ثم عاد وسع المجال في أبحاثه المتأخرة، لتشمل مشاعر أخرى بما في ذلك القلق، الاكتئاب، الشعور بالذنب، الغضب، العار جنباً إلى جنب مع المشاعر الإيجابية مثل الإلهام و التفاؤل.

- متجه الانتقال من الاستقلالية الى الترابطية:

يهدف هذا المتجه في تعلم كيفية التوصل إلى الاستقلال العاطفي. هذا يتضمن أن يتحرر المرء من الحاجة الملحة للراحة، وللحصول على تأكيد الآخرين لأعماله، و طلب موافقة الآخرين. ويسبب هذا الى نمو قدرات الفرد في حل المشاكل وفي المبادرة وفي التوجيه الذاتي. عندها يتوصل إلى فهم أن ذاتهم هي جزء من الكل. فبالإضافة لاستقلاليتهم، يصبحوا أكثر ترابطاً مع الآخرين في المجتمع. في آخر تحديثات النظرية، ركز تشيكرنك على الترابطية مع الآخرين بشكل أكبر.

¹ . هانس بيتر مارتين و هارولد شومان : "فيح العولمة" دار المعرفة للنشر ، الكويت ، 1998، ص ص10-12.

- متجه تنمية العلاقات بشكل مترابط وناضج:

في هذا المتجه، يتعلم الفرد كيفية فهم الآخرين. بعض أشكال هذا الفهم يتصل بالحلم بالثقافات المختلفة والتسامح وتقدير الاختلافات. ومن دلالات تحقيق هذا المتجه هو قدرة الفرد على إقامة وتطوير وصيانة علاقات حميمة طويلة الأمد. وفي وقت لاحق، نقل تشكرتك هذا المتجه إلى موقع أعلى في قائمة المتجاهات من أجل إظهار أهمية تطوير العلاقات.

- متجه انشاء الهوية:

يعتمد هذا المتجه على كل المتجهات التي تأتي قبله وهو ينطوي على وصول الفرد إلى درجة مريحة مع النفس. ويشمل هذا المظهر الجسدي والجنس والهوية الجنسية، و العرق ، و الدور الاجتماعي والاستقرار واكتساب الثقة بالنفس. ومن دلالات تشكيل هوية كاملة هو قدرة الفرد على التعامل مع الملاحظات و تقبل انتقادات الآخرين.

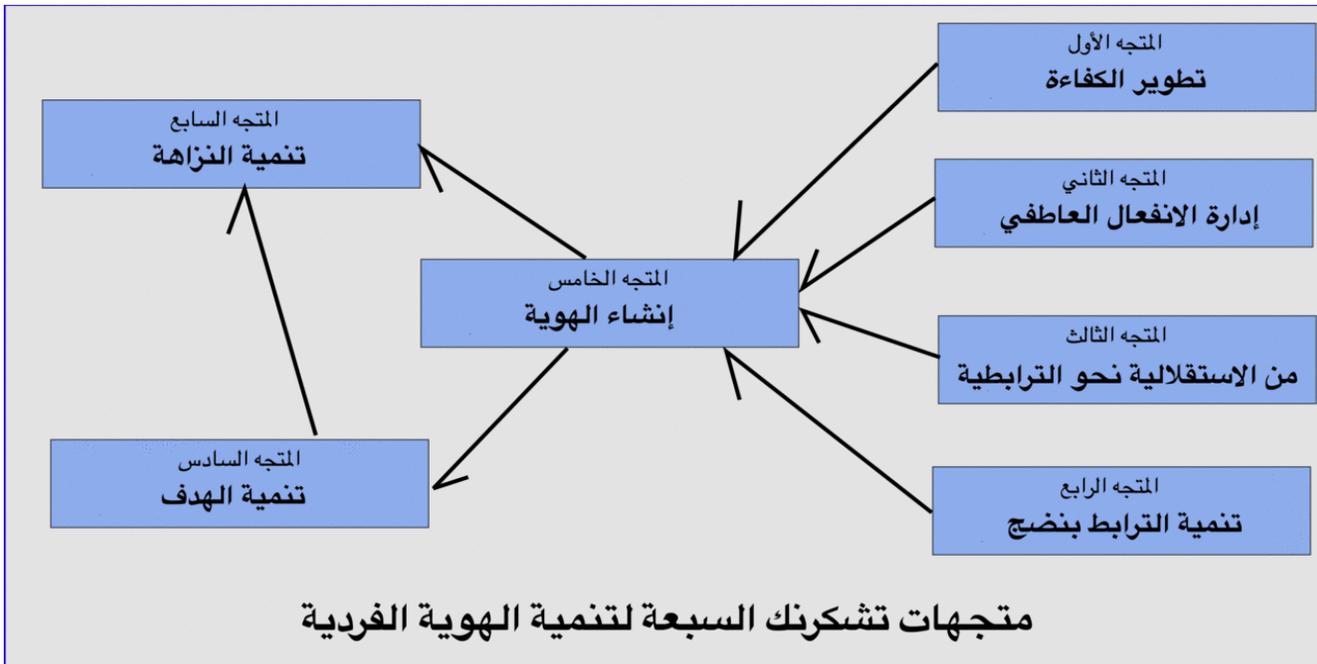
- متجه تنمية الهدف:

في هذا المتجه، يطور الفرد التزاماته المستقبلية ويصبح أكثر كفاءة في اتخاذ وتنفيذ القرارات حتى عندما تكون عرضة لرفض الآخرين. كما إنه ينطوي على تنمية وتوضيح معنى الحياة وفهم النداء الداخلي للعمل. كما تنطوي على خلق الأهداف والتي قد تكون بتأثر الأسرة وأسلوب حياة الفرد.

- متجه تنمية النزاهة:

يتكون هذا المتجه من من ثلاث مراحل تتساق بتسلسل زمني النظام، مع إمكانية تداخلها. هذه المراحل هي(أسنة القيم) أي الانتقال من الشعور بقيم متحجرة وصلبة إلى قيم متوازنة تقبل القيم المتعارضة،(شخصنة القيم) أي تنمية مجموع القيم الشخصية التي تعبر عن هوية الفرد،(توأمة القيم) أي الوصول إلى مواءمة بين القيم الشخصية بقيم الآخرين مهما تناقضت.

للمتجهات السبعة هذه علاقات وتفاعلات بين بعضها معقدة. بشكل عام، يمكن تصوير هذه المتجهات السبع كسلسلة من المراحل أو المهام التي تؤثر وتتعامل مع شعور الفرد وتفكيره واعتقاداته وعلاقاته مع الآخرين. يكون تقدم كل فرد عبر هذه المتجهات بمعدلات مختلفة عن الأفراد الآخرين. كما ان للمتجهات هذه ميل إلى التفاعل فيما بينها بشكل دائم مما يدفع الفرد إلى اعادة النظر بمعاني القيم التي توصل إليها سالفًا وبشكل متواصل. في نفس الوقت، وبالإضافة إلى اعتماد كل متجهة على المتجهات الأخرى، إلا أنها لا تتبع ترتيب تسلسلي صارم. تؤدي التنمية في متجهات متعددة إلى نشوء فرد بشخصية فاعلة بشكل مستقر وبتفكير أكثر تطورًا وتعقيدًا.¹



الشكل رقم 4 : يمثل متجهات تشكرك السبعة لتنمية الهوية الفردية.²

¹ .سلمى محمود جمعة: "ديناميكية طريقة العمل مع الجماعات"، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2003، ص34.
² . فؤاد البهي السيد وسعيد عبد الرحمان: "علم النفس الاجتماعي رؤية معاصرة"، دار الفكر العربي، مصر، 1999، ص62.

7- الثقافة والهوية:

أما العلاقة بين الهوية والثقافة، فإنها تعني علاقة الذات بالإنتاج الثقافي، ولا شك أن أي إنتاج ثقافي لا يتم في غياب ذات مفكرة، دون الخوض في الجدل الذي يذهب إلى أسبقية الذات على موضوع الاتجاه العقلاني المثالي، أو الذي يجعل الموضوع أسبق من الذات، وإن كل ما في الذهن هو نتيجة ما تحمله الحواس وتخطه على تلك الصفحة (ذهن الإنسان) كما يذهب لوك، والاتجاه التجريبي بشكل عام¹.

الخلاصة أن الذات المفكرة تقوم بدور كبير في إنتاج الثقافة، وتحديد نوعها وأهدافها وهويتها في كل مجتمع إنساني وفي كل عصر من العصور، وبناء على ما سبق فإنه يصعب أن نجد تعريفاً جامعاً مانعاً لمفهوم الهوية الثقافية، فالهوية الثقافية تختلف من مجتمع إلى آخر ومن عصر إلى عصر، كما تختلف باختلاف التوجهات الفكرية والأيدولوجية لمنتجي الثقافة².

للحوية الثقافية كيان يصير ويتطور، وليس معطى جاهز ونهائي، فهي تصير وتتطور أما في اتجاه الانكماش أو في اتجاه الانتشار، وهي تغتني بتجارب أهلها ومعاناتهم، انتصاراتهم وتطلعاتهم، وأيضاً باحتكاكها سلب وإيجاب مع الهويات الثقافية الأخرى، التي تدخل معها في تغاير من نوع ما . وعلى العموم تتحرك الهوية الثقافية في ثلاث دوائر متداخلة ذات مركز واحد، وكما يأتي³:

- الفرد داخل الجماعة الواحدة، هو عبارة عن هوية متميزة ومستقلة عبارة عن أنا لها آخر داخل الجماعة نفسها، أنا تضع نفسها في مركز الدائرة عندما تكون في مواجهة مع هذا النوع من الآخر القبيلة، المذهب و الطائفة أو الديانة ، التنظيم السياسي أو الجماعي.
- الجماعات داخل الأمة، هم كالأفراد داخل الجماعة، لكل منها ما يميزها داخل الهوية الثقافية المشتركة، لكل منها أنا خاصة بها و آخر من خلال وعبرة على نفسها بوصفها ليست إياه.
- الشيء نفسه يقال بالنسبة إلى الأمة الواحدة إزاء الأمم الأخرى غير أنها أكثر تجريداً، وأوسع نطاقاً، وأكثر قابلية على التعدد والتنوع والاختلاف.

¹ . محمد امين العالم: "الفكر العربي بين الخصوصية والكونية"، دار المستقبل العربي، القاهرة، مصر، سنة 1998، ص 15.

² . محمد عمارة: "مخاطر العولمة على الهوية الثقافية"، دار نهضة مصر للطباعة والنشر، 1999، ص 6.

³ . محمود سمير المنير: "العولمة وعالم بلا هوية"، دار الكلمة للنشر والتوزيع، المنصورة، مصر، 2000، ص 146.

8- العلاقة بين الثقافة التنظيمية والهوية:

ثمة علاقة وثيقة بين المفهوم الذي نتصوره عن الثقافة التنظيمية وبين مفهومنا للهوية، فالخصوصيات والعموميات والبدائل التي هي مكونات الثقافة التنظيمية وعناصرها من صنع الفرد، وهي ضمناً تتكون من العادات والتقاليد واللغة والتاريخ أساسيات الهوية، حيث ترتبط الهوية بالثقافة التنظيمية من خلال ما يشعر به أفراد المنظمة وما يفكرون به وما يحملونه من اتجاهات ورؤى مشتركة تجاه منظماتهم، قيماً وفلسفةً وهياكل تنظيمية ونمط عمل والتي تتشكل من خلال العديد من العوامل والمؤثرات. ومن أبرز تلك العوامل هو تأثير القادة والمديرين وما يحملونه من رؤى وفلسفة وما يطورون من استراتيجيات وما يخلقونه من ثقافة تنظيمية، و الهوية هي "الصورة الانطباعية الداخلية" للفرد وتعتبر تلك الصورة انعكاساً ديناميكياً لطبيعة الثقافة التنظيمية، كما يقرر ذلك بعض الباحثين¹. إن لهوية العاملين أثراً في تكوين الثقافة التنظيمية إذ أن المنظمة تختار وتعين وتحفظ بالذين يتشاركون معها في القيم التي تؤمن بها. وبمرور الزمن فإن الذين يعارضون قيم المنظمة يتركون العمل، وبذلك فإن الذين يستمرون في العمل هم الذين يتفقون مع الثقافة التنظيمية السائدة ليصبحوا أكثر تقارباً من بعضهم في معتقداتهم وأكثر بعداً عن المنظمات الأخرى في هذا المجال².

¹ . محمد سيد فهمي: "العولمة والشباب منظور اجتماعي"، دار الوفاء للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 2007، ص110.

² . عبد الغني الديدي: "التحليل النفسي للمراهقة ظواهرها وخفاياها"، دار الفكر اللبناني، بيروت، لبنان، 1995، ص33.

خلاصة

وختاماً فإن الهوية عبارة عن كيانٍ يمكن أن يتطور، ولا يمكن تحديدها كمُعطى نهائي، وتمتاز هذه الهوية بغناها الناتج عن تجارب أصحابها، وكَمّ المعاناة التي مرّوا بها ونجاحاتهم وانتصاراتهم وتطلّعاتهم، إضافةً إلى احتكاكها الإيجابي أو السلبي بالهويّات الأخرى التي تتداخل معها، بشكلٍ أو بآخر، وتترجم روح الانتماء لدى المنظمة، ولها أهميتها في تكوين هوية المنظمة وازدهارها، وبدونها تفقد الجماعات كل معاني وجودها واستقرارها. وهذه السمات تعبّر عن كيانٍ ينصهر فيه أفرادٌ منسجمون ومتشابهون بتأثيرٍ من هذه الميزات والخصائص التي تجمع ما بينهم، و من هذا المنطلق فإن كلّ فردٍ يستمد إحساسه بالانتماء والهوية، ويشعر بأنه ليس مجرد فرد نكرة، وإنما هو مشتركٌ مع مجموعةٍ كبيرة من الأفراد في عددٍ من المعطيات والأهداف والمكونات، إضافةً إلى انتمائه إلى ثقافةٍ مركبة من جملةٍ من الرموز والمعايير والصور التي تترجم شخصيته وتصيغها بما يفيد الجماعة.

الفصل الرابع:

الإجراءات

المنهجية

للدراسة

- 1- مجالات الدراسة.
- 1.1- المجال المكاني.
- 2.1- المجال الزمني.
- 3.1- المجال البشري.
- 2- المنهج المستخدم في الدراسة.
- 3- مجتمع و عينة البحث.
- 1.3- مجتمع البحث.
- 2.3- طريقة اختيار العينة.
- 4- خصائص العينة.
- 5- أدوات جمع البيانات.
- 1.5- الملاحظة.
- 2.5- المقابلة.
- 3.5- الاستمارة.
- 6- الاساليب الاحصائية.

1- مجالات الدراسة:

اعتمدنا في هذه الدراسة على ثلاثة مجالات رئيسية وهي المجال المكاني، المجال الزمني والمجال البشري، فهي تعتبر بمثابة الإطار الذي يسير فيه الباحث والتي يتعين عليه الوقوف عندها وتحديدها في دراسته وتتمثل في:

1.1- المجال المكاني:

أعدت هذه الدراسة في مركزين للتكوين المهني بولاية تبسة وهما من أهم مراكز التكوين المهني و التمهين بالولاية من حيث التخصصات الموجودة و التركيبية البشرية و فيمايلي التعريف بالمركزين:

• **مركز التكوين المهني و التمهين تبسة رقم 04:** سمي باسم الشهيد الوافي التلي بن مسعود والذي يقع بجانب الملعب على بعد 1 كم من الجامعة و الذي أنشئ في 05 جويلية 2014 و قد دشنه والي الولاية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-207 المؤرخ في 26-07-2014 و يتربع على مساحة 22000 م² يحتوي على جميع المرافق و التجهيزات اللازمة نظرا لكونه مركز حديث النشأة.

• **مركز التكوين المهني و التمهين تبسة رقم 02:** سمي باسم زارع عبد الباقي يقع المركز في وسط مدينة تبسة بحي الهواء الطلق مما أهله الى كونه في موقع استراتيجي هام يجعل منه قبلة لطالبي التكوين بأنماطه المختلفة, انشئ المركز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 91-64 المؤرخ في 02-03-1991 و يتربع على مساحة قدرها 7.168.27 م².

2.1- المجال الزمني:

أجريت هذه الدراسة عبر ثلاث مراحل هي:

• **المرحلة الأولى:** تمثّلت في الدراسة الاستطلاعية في يوم 20-03-2018 بمركز التكوين المهني الوافي التلي و 21 مارس 2018 بمركز التكوين المهني و التمهين زارع عبد الباقي، حيث تمّ التعرف من خلالها على المركزين و هيكلهما التنظيمي و مايملكانه من مصالح و التعرّف على مهام العمال و مكان تواجدهم و كذا الحصول على المعلومات اللازمة و الخاصة بالمجالين المكاني و البشري.

• **المرحلة الثانية:** تمّ فيها تحضير الاستمارة لتوزيعها في ميدان الدراسة حيث استغرقنا بالمركز الأول 8 أيام في التوزيع امتدت من 21 مارس الى غاية 29 مارس. أما المركز الثاني فاستغرقت مدة التوزيع حوال 5 أيام امتدت من 23 الى غاية 29 مارس 2018 , حيث أن حجم العينة التي أجريت عليها الدراسة تمثلت في الأساتذة إضافة الى الإداريين مع العلم أنّ تواجد الاساتذة بالمركزين غير دائم وهذا راجع لتوقيت عملهم بالمركز.

• **المرحلة الثالثة:** تم من خلالها جمع الاستثمارات والقيام بمقابلات مع المدير و الإداريين و الاساتذة ابتداء من 1 أبريل الى غاية نهاية فترة التريص بتاريخ 20 أبريل 2018

3.1- المجال البشري:

يتمثل المجال البشري في عدد أفراد المجتمع و الذي قدّر بـ 100 عامل موزعين على المركزين ما بين ذكور و إناث حيث يوجد:

إدارة: 38

الاساتذة: 32

العمال المهنيين و المتعاقدين: 30

2- المنهج المتّبع في الدراسة:

إنّ لكل علم من العلوم منهج محدد وواضح المعالم يعتمد عليه الباحث أثناء انجازه لبحثه، فالمنهج هو عبارة عن مجموع العمليات و الخطوات التي يتبّعها الباحث بغية تحقيق بحثه.¹

فطبيعة الموضوع هي التي تحدد المنهج الذي يجب على الباحث انتهاجه، وارتأينا اختيار المنهج الوصفي في دراستنا هذه لأنه أنسب منهج في الدراسات السوسولوجية حيث يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها كيقيا بوصفها وبيان خصائصها و كمّيا بإعطائها وصفا رقميا من خلال أرقام وجداول توضّح مقدار الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى²، كما استعنا في

¹ عبد الحميد عدس: "أساسيات البحث التربوي", دار الفرقان للنشر، عمان، 1999، ص101.

² . مورييس أنجرس: "منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية", دار القصبه للنشر، الجزائر، 2006، ص101.

دراستنا بالأساليب الاحصائية المختلفة كأحدى أدوات البحث الأساسية في الدراسة الميدانية وذلك لمساهمتها في تأكيد مدى صحة النتائج التي توصلت اليه الدراسة.

3- مجتمع وعينة البحث:

1.3- مجتمع البحث:

إن عملية اختيار مجتمع البحث من أهم مراحل الدراسة، لذا وجب التحديد و بدقة المجتمع الذي يستهدفه البحث، فهو يمثل مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى و التي يجري عليها البحث و التقصي¹.

فمجتمع البحث يمثل المجال البشري لها، و الذي يتمثل في 38 موظف إداري و 32 أستاذ، أي أن مجتمع البحث يتمثل في 70 مبحوث من إجمالي 100 عامل، حيث تمّ تقادي العمّال المهنيين المتمثلين في عمّال النظافة و الصيانة و الحراسة، و ذلك لنقص المؤهل العلمي و عدم التجاوب مع الاستمارة و الذي قدر عددهم ب30 عامل.

2.3- طريقة اختيار العينة:

من بين الخطوات التي يمرّ بها الباحث، هو اختياره للعينة التي تمثل مجتمع البحث تمثيلا صحيحا للمجتمع الأصلي، فمن الضروري أن تحمل العينة المختارة جميع خصائص و مميزات المجتمع المأخوذ كي تكون نموذجا صحيح للمعلومات المراد جمعها، فقد يصعب على الباحث دراسة المجتمع الأصلي بأكمله لذلك وجب توفير عينة تتميز بجميع الشروط الأساسية الملائمة لطبيعة الدراسة، فبدلا من اجراء البحث على كل عناصر المجتمع يتم اختيار جزء من الافراد بطريقة معينة و عن طريق ذلك الجزء يتم تعميم النتائج على الكل.

و كما ذكرنا سابقا فإن مجتمع البحث يتمثل في 100 عامل، في حين مجتمع البحث المقصود بالدراسة هو فئة الاداريين و الأساتذة، بما أن افراد العينة المقصودة هو 70 موظف موزعين بين 38 موظف اداري و 32 أستاذ.

¹ اعيد الهادي الجوهري: "أصول علم الاجتماع"، المكتبة الجامعية، القاهرة، مصر، 2001، ص82.

ارتأينا استخدام المسح الشامل وهو أسلوب يتم من خلاله جمع البيانات من جميع عناصر مجتمع الدراسة، و تعتبر هذه الطريقة من أفضل طرق جمع البيانات، لأنها تعطي بيانات كاملة حول موضوع الدراسة.¹

4- خصائص العينة:

بعد تعرضنا لمجتمع وعينة البحث وكيفية اختيارها، سنتطرق الى تحديد خصائصها و المتمثلة في البيانات الشخصية للمبحوثين الا وهي: الجنس، والسن، الحالة العائلية، المستوى التعليمي ومنصب العمل ، اضافة الى الأقدمية في المنظمة، حيث قد تؤثر هذه البيانات على مجرى البحث، كما تتميز العينة التي أخذت بعدة خصائص مشتركة، تجعلها تعبر و بصدق عن صفات المجتمع المدروس، والجدول التالية توضّح هذه الخصائص وهي:

1- جدول رقم (1) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس:

النسبة المؤوية	التكرار	عينة الدراسة	الجنس
39.99	13	تدريس	ذكر
	15	إدارة	
60	19	تدريس	أنثى
	23	إدارة	
100	70	المجموع	

من خلال الجدول رقم (1) الذي يمثل توزيع عينة الدراسة حسب الجنس يتضح أنّ نسبة 60% تمثل فئة الإناث من اجمالي مجموع 70 عاملا، وهي أكبر من نسبة الذكور الذين قدرت نسبتهم بـ 39.99% من اجمالي 70 عامل وهذا راجع الى: أن فئة الذكور لا يحبذون العمل في قطاع التكوين المهني وهذا لأسباب شخصية أو مهنية، ويرجع السبب الرئيسي الى إشكالية مدة العمل والمتمثلة في عقود محددة المدة أو عن طريق الاستخلاف إضافة الى غياب المناصب الشاغرة وعدم فتح مسابقات للتوظيف منذ مدة.

¹ . رجاء محمود أبو علام: "مناهج البحث في العلوم النفسية و التربوية"، دارالمعرفة النشر للجامعات، القاهرة، 2001، ص88.

2- جدول رقم (2) يوضح توزيع عينة البحث حسب السن:

العمر	عينة الدراسة	التكرار	النسبة المئوية
29-20	تدريس	08	11.42
	إدارة	09	12.85
39-30	تدريس	16	22.85
	إدارة	19	27.14
49-40	تدريس	04	5.71
	إدارة	05	7.14
50 فما فوق	تدريس	04	5.71
	إدارة	05	7.14
المجموع		70	100

من خلال الجدول رقم (2) الذي يوضح توزيع العينة حسب السن يتضح أن نسبة 50% من عمال المركزين تمثل الفئة العمرية ما بين [39-30] سنة من إجمالي 70 عاملاً، لتليها الفئة العمرية من بين [20-29] سنة، لتكون أقل نسبة للفئة العمرية ما بين [49-40] سنة و 50 فما فوق و المقدرة بـ 12.85% على التوالي وهذا راجع إلى: النسبة الخاصة بالفئة العمرية المتعلقة بـ [39-30] سنة وذلك لأنهم يمثلون قداماء المنظمة تقريباً فتعتمد عليهم المؤسسة نظراً لامتلاكهم الخبرة و المؤهلات اللازمة التي تحتاج إليها المؤسسة من جهة، وأيضاً لأنهم وظّفوا منذ افتتاح المنظمة تقريباً من جهة أخرى، و أمّا بالنسبة للفئة الشبانية المتمثلة في [29-20] فقد تم الاستعانة بهم لسد الشغور الذي تعاني منه المؤسسة عن طريق ادماج الشباب خاصة حاملي الشهادات في عقود ما قبل التشغيل أو العقود محددة المدة أو عن طريق الاستخلاف و أيضاً المترشحين خاصة وأنهم متمكنون من الوسائل التكنولوجية الحديثة التي تتيح لهم فرصة العمل داخل المنظمة، لتليها نسبة 12.85% بالنسبة للفئة

ما بين (40-49) سنة و نسبة 12.85% بالنسبة الفئة أكثر من 50 سنة و التي تتعلق بفئة الكهول الذين وظّفو منذ افتتاح المنظّمة و تعتمد عليهم المنظمة في تدريب و تكوين الموظفين الجدد.

3- جدول رقم (3) يوضّح توزيع عيّنة البحث حسب متغيّر الحالة العائلية:

النسبة المئوية		التكرار	عيّنة الدراسة	الحالة العائلية
37.14	17.14	12	تدريس	أعزب
	20	14	إدارة	
62.86	28.57	20	تدريس	متزوج
	34.29	24	إدارة	
00	00	00	تدريس	مطلق
	00	00	إدارة	
00	00	00	تدريس	أرمل
	00	00	إدارة	
100		70	المجموع	

من خلال الجدول رقم 3 الذي يوضّح توزيع العيّنة حسب الحالة العائلية نجد أن نسبة 62.86% تمثل فئة المتزوجين و المقدره عددهم بـ 44 عامل من اجمالي 70، وهي أكبر من نسبة العمال غير المتزوجين الذين قدّرت نسبتهم بـ 37.14% و عددهم 26 عاملا من بين 70.

وهذا راجع الى أن معظم العمال الذين يمثلون الشريحة المتزوجة سنهم أكثر من 30 سنة كونهم من قدماء المنظمة حيث تعتمد المنظمة عليهم نتيجة لخبرتهم في التعامل مع المتربصين خاصة فئة المدرسين.

4- جدول رقم (4) يوضح توزيع عينة البحث حسب المستوى التعليمي:

النسبة المئوية	التكرار	عينة الدراسة	المستوى التعليمي
18.57	05.71	04	تدريس
	12.86	09	إدارة
32.85	17.14	12	تدريس
	15.71	11	إدارة
21.43	07.14	05	تدريس
	14.29	10	إدارة
27.13	15.71	11	تدريس
	11.42	08	إدارة
100	70		المجموع

يتضح من الجدول رقم 4 الذي يمثل توزيع العينة وفقا للمستوى العلمي أنّ العمّال المبحوثين ومن بينهم نجد أنّ أعلى نسبة شملت المستوى الجامعي قدرت بـ 32.85%، ليليها العمّال الذين لديهم شهادات الدراسات العليا بنسبة 27.13%، والعمّال الذين يملكون مستوى التكوين المهني بنسبة 21.43%، أما أقل نسبة شملت العمّال الذين لديهم مستوى ثانوي بنسبة 18.57%.

وتفسّر بأن خريجي الجامعات لهم الأولوية في التوظيف نظرا لمؤهلاتهم و كفاءتهم العلمية خاصة في مجال التدريس بما فيهم حاملي شهادات الدراسات العليا نظرا لقدرتهم على التحكم في جميع المجالات سواء التدريس أو الإدارة، أمّا بالنسبة للتكوين المهني فهم الشريحة التي تعتمد عليها المنظمة غالبا في الإدارة كأعوان أو مراقبين نظرا لكونهم من المترشحين او عقود ما قبل التشغيل، أمّا فيما يخص المستوى الثانوي فنتمثل في قداماء المنظمة الذين وظّفوا أثناء افتتاح المنظمة كون المستوى الثانوي في الماضي له أهمية في التوظيف.

5- جدول رقم (5) يوضح توزيع عينة البحث حسب منصب العمل:

النسبة المئوية	التكرار	منصب العمل
45.71	32	تدريس
54.29	38	إدارة
100	70	المجموع

يتبين من الجدول رقم 5 وفقا لتوزيع العينة حسب منصب العمل نجد أن فئة الإداريين التي تمثل غالبية عمال مركزي التكوين المهني و المقدرة نسبتها بـ 54.29%، تليها نسبة 45.71% التي تمثل فئة الأساتذة. وهذا راجع الى أن الهيكل التنظيمي الذي يتطلب عدد كبير من الإداريين لتسيير مختلف المصالح الموجودة بالمركزين في حين أن عدد الأساتذة كاف نظرا لعدد التخصصات المحدود خاصة وأن معظمها تطبيقية يتم تعلمها خارج المركزين عن طريق التكوين بالتمهين.

6- جدول رقم (6) يوضح توزيع عينة البحث حسب الأقدمية في المنظمة:

النسبة المئوية	التكرار	عينة الدراسة	الأقدمية في العمل
15.71	08.57	06	أقل من 5 سنوات
	07.14	05	تدريس
15.71	08.57	06	من 5 إلى 10 سنوات
	07.14	05	إدارة
45.71	20	14	من 10 إلى 20 سنة
	25.71	18	تدريس
22.86	08.57	06	أكثر من 20 سنة
	14.29	10	إدارة
100	70	المجموع	

من خلال الجدول رقم 6 وفقا لتوزيع العينة حسب الأقدمية فقد أظهرت البيانات الإحصائية أن عدد العمال الذين قضوا فترة عمل من 10 الى 20 سنة قدّرت نسبتهم بـ 45.71%، لتليها نسبة 22.86% و التي مثلت

العمّال الأكثر من 20 سنة، و هذا إن دل فهو يدلّ على أن المنظمة تولي اهتماما كبيرا لقدماء المنظمة خاصة وأن دورهم كبير في تكوين و تأطير العمّال الجدد، لتأتي بعدها نسبة 15.71%، للعمال الذين يملكون مدة عمل من 5 الى 10 سنوات، و نفس النسبة للعمال الذين لديهم مدة عمل أقل من 5 سنوات.

وهذا راجع الى أن مدّة العمل في مراكز التكوين المهني تلعب دورا هاما في تمكين العامل من أخذ الخبرة داخل المركز من خلال العلاقات و الأعمال التي يمارسها، حيث تمكنهم الأقدمية من الادراك السليم للعلاقات الانسانية داخل الهيكل التنظيمي بمركز التكوين المهني و التمهين، فمدة العمل داخل المنظمة تلعب دورا هاما في ترسيخ ثقافة المنظمة و تعيد صياغة هوية العامل بما يتماشى و متطلبات المنظمة، و نعتقد أنه كلما كانت مدة العمل أطول كلما كان بإمكان العامل أن يصدر أحكاما و آراء أكثر دقة.

5- أدوات جمع البيانات:

إن عملية جمع البيانات مهمة جدا في أي بحث كان و خاصة في العلوم الاجتماعية، حيث أن دقة النتائج التي يتوصّل اليها الباحث و مدى صحتها و تطابقها مع الواقع يجب أن تتوافق مع الاختيار السليم لأدوات جمع البيانات.¹

1.5- الملاحظة:

على الرغم ممّا تشكّله هذه التقنية المنهجية من صعوبة مبدئية، إلا أنّها تشكّل لدى الكثير من الباحثين أهم تقنيات البحث العلمي، و هي "تقنية مباشرة للتقصّي العلمي تسمح بملاحظة مجموعة ما بطريقة غير موجّهة من أجل القيام بسحب كفيّ يهدف لفهم المواقف و السلوكيات".²

وقد استعملنا الملاحظة البسيطة في دراستنا هذه كملاحظة تحرّكات العمال والمسؤولين بين مختلف الأقسام الإدارية، و تحديد سلوك الفاعلين داخل مركزي التكوين المهني، ومعرفة تطلّعاتهم من خلال التفاعل و التواصل بين العمال بين العمّال و المشرفين وردود الفعل و ما يصدر من الجانبين من سلوك.

¹. موريس انجرس: مرجع سابق، ص184.

². فضيل دليود: "دراسات في المنهجية"، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، الجزائر، 1995، ص91.

2.5- المقابلة:

و تماشياً مع المنهج المستخدم فقد قمنا باستعمال المقابلة كأداة موجّهة لمسارات البحث خصوصاً اذا علمنا أنّها تحلّل مركزاً مهماً في البحث السوسولوجي، و تعتبر من الأدوات الأساسية الأكثر استعمالاً انتشاراً في الدراسات الأمبريقية و ذلك لما توفّره من بيانات حول الموضوع المراد دراسته وتعرف بأنها وسيلة تقوم على حوار لفظي مباشر بين الباحث و المبحوث، و يرى دوراند "Durand" أنّ هذا الدور يكون منظماً بين المبحوث و الباحث الذي يكون مزوّداً في الغالب بدليل عمل مبدئي لإجراء المقابلة الذي يتضمّن نقاطاً محدّدة تقود عملية اجراء المقابلة.¹

واستخدامنا للمقابلة كأداة منهجية تميّز بالكثير من النقاشات حول موضوع الدراسة و الاستثمار و طبيعة العمل داخل المنظّمة و المشاكل التي يعاني منها العمال، حيث تمّ اللقاء بالبداية مع مديري مركزي التكوين المهني و التمهين الذان تجاوبا كثيراً مع موضوع الدراسة و طلبا نتائجها لاحقاً للاعتماد عليها مستقبلاً، و قد وقّرا جميع التسهيلات لذلك و قمت بمقابلة كلاً من مستشاري التوجيه بالمركزين اللذان قاما بمرافقتي الى جميع رؤساء المصالح وتقديم جميع المعلومات الضرورية وأكدوا أنّ هذه الدراسة ستعود بالفائدة على المركزين.

3.5- الاستثمار:

تعتبر الاستثمار من الأدوات الهامة لجمع البيانات في الدراسات الاجتماعية الميدانية، وهي تتمثّل في مجموعة من الأسئلة توجّه الى الأفراد المبحوثين من أجل الحصول على معلومات و معطيات حول الموضوع، و يتمّ تنفيذها إمّا عن طريق المقابلة الشخصية أو عن طريق تسليمها للمبحوثين، و نادراً ما تكون عن طريق البريد، حيث تكون الأسئلة إمّا مفتوحة أو مغلقة أو متعدّدة الخيارات.²

و يتم صياغة الاستثمار انطلاقاً من مشكلة الدراسة و الأسئلة التي أثارها بالإضافة الى فرضياتها، ثمّ عرضها على المشرف الذي قدّم مجموعة من الملاحظات حول شكل و مضمون الاستثمار و كذا تغيير بعض المفاهيم التي يجد فيها المبحوث صعوبة في فهمها، و بعد تعديل الاستثمار تمّ توزيعها على الإداريين و الأساتذة، حيث ضمّت 51 سؤالاً، تراوحت بين أسئلة مغلقة محدّدة بنعم أو لا، و اخرى مفتوحة و قد قسّمت الاستثمار الى المحاور التالية:

1. عبد الغفور يونس: "نظريات التنظيم والإدارة"، المكتب العربي الحديث، أسبوط، مصر، 1997، ص123.

2. رشيد زرواتي: المرجع السابق، ص182.

- ✓ المحور الأول: ضمّ 6 أسئلة.
- ✓ المحور الثاني: ضمّ 16 سؤالاً مرقماً من 7 الى 22.
- ✓ المحور الثالث: و قد ضمّ أيضاً 16 سؤالاً مرقماً من 23 الى 38.
- ✓ المحور الرابع: وقد ضمّ 13 سؤالاً مرقماً من 39 الى 51.

6- الأساليب الإحصائية:

هي عبارة عن عمليات التحليل المرتبطة بالتوزيعات الإحصائية كالتكرارات و النسب المئوية التي اعتمدها الباحث في الدراسة الراهنة، و قد تم استخدام أسلوب التحليل الكمي بعد تجميع البيانات وتصنيفها،حتى تصبح اجراءات البحث سهلة من حيث التحليل و التفسير.

وفي دراستنا اعتمدنا على:

- الجداول البسيطة.
- و في تفريغ البيانات وتكميمها استعملنا التكرارات و النسب المئوية المرمز لها(%)

الفصل الخامس:

تحليل وتفسير

البيانات

ومعرض النتائج على

ضوء الفرضيات

1- عرض و تحليل البيانات .

1.1- بيانات خاصة بالفرضية الجزئية الأولى .

2.1- بيانات خاصة بالفرضية الجزئية الثانية .

3.1- بيانات خاصة بالفرضية الجزئية الثالثة .

2- مناقشة النتائج الجزئية و العامة .

1.2- نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الأولى .

2.2- نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الثانية .

3.2- نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الثالثة .

3- الخلاصة العامة .

1- عرض و تحليل البيانات:

1.1- بيانات خاصة بالفرضية الجزئية الأولى:

المحور الثاني: الثقافة التنظيمية ومساهمتها في تشكيل هوية العمل.

جدول رقم (7) يوضح توزيع عينة البحث حسب متغير الالتزام بالنظم والقواعد التي تنص

عليها المؤسسة:

النسبة المئوية		التكرار	عينة الدراسة	الإجابة
100	45.71	32	تدريس	نعم
	54.29	38	إدارة	
00	00	00	تدريس	لا
	00	00	إدارة	
100		70	المجموع	

يمثل الجدول رقم 7 أعلاه التزام العمال بقواعد ونظم المؤسسة حيث جاءت نتائجه متمثلة في نسب 100% من اجمالي مجموع العينة أي أن كامل العمال يلتزمون بمختلف قواعد ونظم المؤسسة التكوينية وهذا يفسر أن:

عمّال المنظمة يعمدون الى تطبيق القوانين والنظم التي تنص عليها المنظمة وذلك لأنهم ملزمون بها، نظرا لصرامة المسؤولين في الحفاظ على تطبيق النظام الداخلي التي تنص عليه المؤسسة و يعدّ تطبيق هذه القواعد من بين العناصر الأساسية للثقافة التنظيمية خاصة في التأثير على هوية العامل بصفة ايجابية.

8- جدول رقم(8) يوضّح توزيع العينة فيما اذا كان هناك في العمل:

النسبة المئوية		التكرار	عينة الدراسة	الإحتمالات
62.85	27.14	19	تدريس	جيد
	35.71	25	إدارة	
37.14	18.57	13	تدريس	متوسط
	18.57	13	إدارة	
00	00	00	تدريس	ضعيف
	00	00	إدارة	
100		70	المجموع	

من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم 8 و التي بيّنت مدى التزام الموظّفين بقواعد و نظم المؤسسة، حيث جاءت نتائجه متمثلة في نسبة 62.85% من اجمالي العمال الذين يعملون على تطبيق نظم وقواعد المؤسسة بشكل جيد، في حين بلغت نسبة العمال الذين يطبقون نظم وقواعد المؤسسة بشكل متوسط 37.14%.

وهذا راجع الى أن المنظمة تسعى الى التطبيق الصارم للقوانين و القواعد التي تنص عليها المؤسسة و غرس روح المسؤولية في العمّال لتمكينهم من العمل بشكل ايجابي و في ظروف مريحة و عدم الاخلال بقواعدها، و هذا ما يسهل طريقة العمل و هو ما لمسناه من خلال اجابات الموظّفين، حيث لا يوجد من رفض تطبيق هذه القوانين.

جدول رقم (9) يوضّح توزيع العينة حول الاخلاص في العمل يعود بالإيجاب على الاداء في العمل:

النسبة المئوية		التكرار	عينة الدراسة	الإجابة
100	45.71	32	تدريس	نعم
	54.29	38	إدارة	
00	00	00	تدريس	لا
	00	00	إدارة	
100		70	المجموع	

أظهرت النتائج الواردة في الجدول رقم 9 حول ما إذا كان الاخلاص في العمل يعود بالإيجاب على أداء العامل وجاءت نتائجه ممثلة بنسبة 100% من اجمالي العمال الذين أكدوا على أن الاخلاص في العمل يعود بالايجاب على الأداء في العمل .

وهذا يفسّر بأن شخصية العامل وهويّته تفرض عليه أليًا الاخلاص في العمل وهذا موضّح من خلال الجدول لأنّ النسبة كانت تامّة و هذا الاخلاص نابع من البيئة المحيطة بالعامل من جهة و معاملته و تواصله مع زملائه من جهة اخرى، و هذا ما يفرض نوع من الايجابية في العمل بطريقة تظهر من خلال أداء العامل من خلال الثقافة التنظيمية التي يكتسبها في العمل.

10- جدول رقم (10) يوضّح توزيع العينة حسب عملية اتخاذ القرار في المنظمة:

النسبة المئوية		التكرار	عينة الدراسة	الإحتمالات
95.71	45.71	32	تدريس	إيجابية
	50	35	إدارة	
04.29	00	00	تدريس	سلبية
	04.29	03	إدارة	
00	00	00	تدريس	أخرى
	00	00	إدارة	
100		70	المجموع	

من خلال المعطيات الكمية المحصّل عليها في الجدول رقم 10 و الذي يوضّح عملية اتخاذ القرار في المنظمة حيث بلغت نسبة الموظّفين الذين يرون بأن عملية اتخاذ القرار ايجابية 95.71% من اجمالي 70 عامل، في حين أن نسبة 4.29% من العمال قالوا بأنها سلبية.

تفسّر هذه النسب بأن عملية اتخاذ القرار في المنظمة عملية ايجابية مفعّلة حيث تبين لنا حرص العمال على اتخاذ القرارات و هذا ناتج عن شعور الفرد بالانتماء للمؤسسة التكوينية ، كون هذه القرارات التي تفعّل على المسؤولين و تصل للمرؤوسين في أغلب الأحيان و التي تتوافق مع مصالح العمّال لتلقى التجاوب من قبلهم.

11- جدول رقم (11) يوضّح توزيع العينة يوضح ما اذا كان هناك تحفيز أو ترقية:

النسبة المؤوية		التكرار	عينة الدراسة	الإجابة
80	34.29	24	تدريس	نعم
	45.71	32	إدارة	
19.99	11.42	08	تدريس	لا
	08.57	06	إدارة	
100		70	المجموع	

تشير المعطيات الكمية بأن ما يقارب 56 مبحوثاً أجابوا بأن المنظمة تعير اهتماماً كبيراً بما يخص التحفيز و الترقية و هذا بنسبة 80%، على عكس 14 عامل الذين يرون عكس ذلك تماماً و ذلك بنسبة 19.99% من العمال.

وهذا راجع الى أن التحفيز والترقية من اولويات الادارة و هذا لتمكين العاملين من تقديم احسن ما لديهم و دفعهم الى تحسين ادائهم من خلال عدة معايير إما مادية أو معنوية و هذا ما أكده لنا الموظفون من خلال اجاباتهم، فالترقية تمثل هدف العامل الأول، أما العمال الذين قالو بأنه لا توجد ترقية أو أيّ تحفيز فهم يمثلون عمال ما قبل التشغيل والمترشحين.

12- جدول رقم(12) يوضّح توزيع العينة حسب نوع التحفيز:

النسبة المئوية		التكرار	عينة الدراسة	الإحتمالات
47.15	22.86	16	تدريس	مادي
	24.28	17	إدارة	
52.84	31.42	22	تدريس	معنوي
	21.42	15	إدارة	
00	00	00	تدريس	أخرى
	00	00	إدارة	
100		70	المجموع	

من خلال المعطيات التي تم جمعها بواسطة الاستمارة و ما نتج عن الجدول رقم 12 حيث أجاب ما يقارب 52.84% من اجمالي 70 عامل ما بين اداريين وأساتذة بأنّ نوع التحفيز الموجود بالمؤسسة مادية، في حين يرى 47.15% منهم بأن التحفيز المعتمد في المؤسسة التكوينية معنوي.

تفسّر هذه النسب من خلال أن العمال الذين مسهم التحفيز المادّي كان من خلال ترقيتهم و الزيادة في منحة المردودية و هذا ما جعلهم يؤكدون بوجود تحفيز مادّي داخل المنظمة، في حين أنّ النسبة الأكبر من العمال يرون بأن التحفيز الموجود ما هو الأّ معنوي نظرا لعدم حصولهم على ترقيات أو اي دعم مالي في رواتبهم و تكتفي المنظمة بدعمهم معنويا فقط و هذا راجع الى كونهم اما جدد في داخل المنظمة أو أنّهم من عمّال ما قبل التشغيل.

13- كيف تعبر عن موقفك اتجاه أمر ما داخل المنظمة؟

من خلال اجابات مجتمع الدراسة تبين أنّ الموظّفين يعبّرون عم موقفهم اتجاه أمر ما داخل المنظمة فعّال باعتبارهم أعضاء ينتمون إليها، وقد قال البعض أنّهم يعبّرون عن موقفهم في اطار القانون و ما ينصّ عليه النظام الداخلي للمنظمة و بحريّة إما فرديا أو جماعيا، بالطريقة الكتابية أو الشفاهية، و يرى البعض الاخر أنّ الحلول الودّية هي الأسهل لفضّ نزاع ما و ذلك للحفاظ على

العلاقات التي تربطهم ببعضهم دون اللجوء الى القانون، وأكد طرف آخر من الموظّفين أنّ المشاركة في الاجتماعات الدورية عن طريق الحوار و التشاور يؤدي الى الوصول الى حلول ناجعة و اسداء النصيحة في الوقت المناسب دون المساس بشخصية العامل.

14- جدول رقم(13) يوضّح توزيع العينة حسب احترام مواقيت العمل المسندة داخل المنظمة:

النسبة المؤوية		التكرار	عينة الدراسة	الإجابة
97.15	42.86	30	تدريس	نعم
	54.29	38	إدارة	
02.86	02.86	02	تدريس	لا
	00	00	إدارة	
100		70	المجموع	

إنّ الاجابة عن هذا السؤال كشفت عنه الدراسة من خلال الجدول رقم 13 الذي يمثل توزيع العين حسب احترام مواقيت العمل المسندة تبين أنّ أغلبية المبحوثين من مجموع عينة الدراسة الذي قدر ب 97.15% ما بين الأساتذة و الاداريين يعملون على احترام مواقيت العمل المسندة اليهم في المنظمة، حيث قدر عدد العاملين الذين يحترمون مواقيت العمل 68 عاملا من اجمالي 70، في حين أنّ بعض الموظّفين الذين لا يحترمون مواقيت العمل قدرت نسبتهم ب 2.86% اي موظّان فقط لا يحترمان جدول المواقيت المسندة اليهم.

وهذا راجع الى أن المنظمة تعمل على تحقيق الانضباط و احترام المواقيت المسندة للعمال وفي حالة تهاونهم تسعى المؤسسة الى معاقبتهم إمّا بالإنذارات سواء الشفهية أو الكتابية أو الخصم من الراتب الشهري إن تمادى الموظّف في ذلك.

15- جدول رقم(14) يوضّح الاستفادة من العطل المرضية:

النسبة المؤوية		التكرار	عينة الدراسة	الإجابة
81.42	35.71	25	تدريس	نعم
	45.71	32	إدارة	
18.57	10	07	تدريس	لا
	08.57	06	إدارة	
100		70	المجموع	

يمثل الجدول رقم 14 أعلاه استفادة العمال من العطل المرضية حيث يستفيد 81.42% أي ما يقارب 57 عاملا من اجمالي 70 عامل منها ، في حين 18.57% من مجموع الموظفين لا يستفيدون من العطل المرضية أي ما يقارب 13 موظفاً من مجموع 70 عامل .

يمكن تفسير هذه النسبة من خلال الالتزام الواضح من قبل العمّال للحضور و العمل بصفة دائمة و هذا ما لمسناه من اجابات الموظفين و من المدير الذي أكد بأن العمال يلتزمون بأداء عملهم حتى في حالات المرض، في حين النسبة القليلة منهم يلجؤون الى العطل المرضية نتيجة التعب أو المرض في أغلب الحالات والرجوع الى تأدية مهامهم بعد نهاية فترة الراحة.

16- جدول رقم(15) يوضّح توزيع العينة حسب ما اذا تتوفر المؤسسة على التجهيزات اللازمة:

النسبة المؤوية		التكرار	عينة الدراسة	الإجابة
95.72	42.86	30	تدريس	نعم
	52.86	37	إدارة	
04.28	02.86	02	تدريس	لا
	01.42	01	إدارة	
100		70	المجموع	

من خلال الجدول رقم 15 الذذي يمثل توزيع العينة حسب ما اذا تتوفر المؤسسة على التجهيزات اللازمة تبين أن النسبة الاجمالية للعمال الذين يملكون التجهيزات و الوسائل اللازمة لاداء مهامهم داخل المنظمة بـ 95.72%، و عددهم حوالي 67 عاملا من اجمالي 70 ، في حين 3 من اجمالي العمال الموجودين بالمنظمة و المقدر نسبتهم بـ 4.28% لا يملكون الاجهزة و الوسائل لتأدية مهامهم.

تسعى المؤسسة الى تحقيق أهدافها عن طريق توفير كامل التسهيلات للموظفين وليتم ذلك يجب توفير التجهيزات اللازمة لتسهيل عملية التواصل و التفاعل بين الموظفين من جهة، وتمكينهم من اداء جميع المهام الادارية والوثائق الخاصة بالمؤسسة من جهة اخرى وتسهيل عمل الاستاذ لتقديم التدريب اللازم للمتريصين على الاجهزة .

17- جدول رقم(16) يوضح توزيع العينة حسب نوع الاجهزة الموجودة داخل المنظمة:

النسبة المؤوية		التكرار	الإحتمالات
25.17	10.88	16	جهاز
	14.29	21	الكمبيوتر
27.89	13.60	20	الطابعة
	14.29	21	
24.48	12.24	18	الهاتف
	12.24	18	
24.48	12.24	18	الفاكس
	12.24	15	
	أنترنات، ماسح ضوئي، سكانير، آلة طباعة صور طبق الاصل		أخرى
100		147	المجموع

تتوفر المنظمة على جميع الاجهزة اللازمة حسب احتياجات كل مكتب أو كل استاذ فمنهم من يملك جهاز واحد و منهم من يملك ما هو أكثر من ذلك فأجهزة الكمبيوتر موجودة تقريبا في جميع المصالح اضافة الى الطابعة و الهاتف الذي يسهل من التواصل و كذلك الفاكس لتلقّي الارساليات اللازمة من المنظّمات الاخرى أو ارسالها، فيما تتوفر بعض المصالح الاخرى على اجهزة اضافية والتي تتمثل في الانترنت اضافة الى الماسح الضوئي و آلة طباعة الصور طبق الاصل.

18- جدول رقم(17) يوضّح توزيع العينة حول ما اذا كانت هذه التجهيزات تسهل من اداء العامل:

النسبة المئوية		التكرار	عينة الدراسة	الإجابة
100	45.71	32	تدريس	نعم
	54.29	38	إدارة	
00	00	00	تدريس	لا
	00	00	إدارة	
100		70	المجموع	

يمثّل الجدول رقم 17 الذي يمثل حول ما اذا كانت التجهيزات الموجودة في المؤسسة تسهل من اداء العامل حيث جاءت نتائجه متمثلة في نسبة 100% من اجمالي مجموع العينة حيث أن كامل العمال يتفقون على أن توفر هذه التجهيزات يسهل من ادائهم المهني.

وهذا يفسّر أنّ توفر التجهيزات و الوسائل داخل المنظمة تسهل وبشكل كبير من اداء العامل كما يختصر الوقت في ادائه لبعض المهام وهذا ما أكده كل العاملين بالمنظمة لما لها من دور فعال داخلها لتسهيل العمليات الادارية و التعليمية من جهة، و التواصل الخارجي أو الداخلي من جهة اخرى.

19- جدول رقم(18) يوضّح توزيع العين حسب ما اذا توجد صعوبات بين العامل وزملائه الموظفين:

النسبة المؤوية		التكرار	عينة الدراسة	الإجابة
09.99	07.14	05	تدريس	نعم
	02.85	02	إدارة	
89.99	38.57	27	تدريس	لا
	51.42	36	إدارة	
100		70	المجموع	

يتبين من الجدول رقم 18 أعلاه بأن نسبة الموظفين الذين لا يجدون اي صعوبة مع زملائهم الموظفين بجميع أصنافهم سواء الاداريين أو الاساتذة بـ 89.99% من إجمالي 63 عاملا من مجموع عينة البحث، فيما كانت نسبة 9.99% منهم أي في حدود 7 عمال من مجموع عينة الدراسة من اجمالي الموظفين يواجهون صعوبات مع زملائهم.

ويفسّر عدم وجود أي صعوبات تواجه الموظفين فيما بينهم سواءا كانوا اداريين أو أساتذة على الخبرة المهنية التي يتميز بها العمال في التعامل فيما بينهم حتى وان وجدت بعض الصعوبات فتحل بطرق ودية، و هذا راجع الى التفاعل الايجابي بينهم و ووجود قيم و مبادئ تساهم في اندماجهم مع بعضهم. أمّا بالنسبة للقلة القليلة من الموظفين الذين تواجههم صعوبات مع بعضهم فهو نتيجة عدم التفاعل أو عدم وجود خبرة تمكنهم من التعامل مع المشاكل بطريقة ايجابية لأنهم جدد في المنظمة و مع الوقت تنقلص هذه الصعوبات.

20- جدول رقم (19) يوضّح توزيع العينة حسب انعقاد اجتماعات في المنظمة مع العمال لمناقشة مشاكلهم وخلافاتهم:

النسبة المؤوية		التكرار	عينة الدراسة	الإجابة
87.14	37.14	26	تدريس	نعم
	50	35	إدارة	
12.86	08.57	06	تدريس	لا
	04.29	03	إدارة	
100		70	المجموع	

من خلال المعطيات الكمية الموجودة في الجدول رقم 19 اعلاه صرّح ما يقارب 87.14% من مجمل العينة أن المنظمة تعقد من حين لآخر اجتماعات دورية لمناقشة المشاكل و الخلافات التي تواجه العمال و هي نسبة عالية مقارنة بالعمال الذين يرون أنه ليس هناك اجتماعات لفائدة العمال لمعالجة مشاكلهم و التي قدرت نسبتهم بـ 12.86% .

وهذا راجع الى كون المنظمة تسعى الى ترتيب اجتماعات دورية مع العمال لمناقشة مشاكلهم وطرحها ومحاولة تقديم حلول لها وهذا لتحسيسهم بمدى اهتمام المنظمة بهم و غرس روح التعاون بينهم من خلال نشر مبدأي الوعي والمشاركة فيما بينهم.

21- جدول رقم(20) يوضّح توزيع العينة حسب تطبيق نتائج هذه الاجتماعات:

النسبة المئوية		التكرار	عينة الدراسة	الإجابة
77.15	34.29	24	تدريس	نعم
	42.86	30	إدارة	
22.84	11.42	08	تدريس	لا
	11.42	08	إدارة	
100		70	المجموع	

من خلال الجدول رقم 20 والذي يوضح مدى تطبيق نتائج الاجتماعات يتبين بأن أغلب أفراد العينة وعددهم 54 فردا مبحوثا أي ما يعادل 77.15% ما بين اساتذة و اداريين أن نتائج الاجتماعات تطبق بشكل فعلي على ارض الواقع نتيجة لسعي المنظمة لتحسين ظروف العمل والعامل من جهة و صرامة المدير لتطبيق نتائج الاجتماعات كلّ في حدود اختصاصه، امّا فيما يخص باقي العينة و المقدر عددهم بـ 16 عامل بنسبة 22.84% من افراد العينة فقد قالوا أنّ نتائج هاته الاجتماعات لا تطبق على أرض الواقع.

22-جدول رقم(21) يوضّح توزيع العينة حسب التزام العامل بأداء العمل في غياب الرقابة الادارية:

النسبة المئوية		التكرار	عينة الدراسة	الإجابة
100	45.71	32	تدريس	نعم
	54.29	38	إدارة	
00	00	00	تدريس	لا
	00	00	إدارة	
100		70	المجموع	

من خلال المعطيات المتحصل عليها في الجدول رقم 21 و الذي يعبر عن ميل العامل للاستمرار في ادائهم في غياب الرقابة الادارية، و المقدرة بنسبة 100%، و هذا ان دل فهو يدل على ميل العامل الى الاستمرار في ادائه المهني دون رقابة ادارية هذا ما هو الا ناتج عن مدى ولاء و اندماج العامل، و ايمان العامل الكامل بأن الرقابة عند توظيفها لا يكون غرضها الازلال أو الحط من قيمة العمال، و لكن استخدامها و اللجوء اليها بهدف تصحيح الاخطاء السابقة و تقييم ما تم تحقيقه. ذلك لأن الرقابة عملية اساسية والهدف الرئيسي منها اعادة تقييم ما تم انجازه، و تحديد الاسباب لأي خطأ قد وقع أثناء سير العمل، و الرقابة تنطوي على التحقق عما اذا كان كل شيء يحدث طبقا للخطة الموضوعية و التعليمات الصادرة و المبادئ المحددة. و أن غرضها هو الاشارة الى نقاط الضعف، و الاخطاء بقصد معالجتها ، كما أنها تطبق على كل الموظفين دون استثناء.

3.1- بيانات خاصة بالفرضية الجزئية الثانية:

المحور الثالث: دور الاسلوب القيادي في تشكيل هوية العامل.

23- جدول رقم(22) يوضح توزيع العينة حسب عملية تطبيق القرارات في المنظمة:

النسبة المؤوية		التكرار	عينة الدراسة	الإحتمالات
47.14	07.14	05	تدريس	تطبق
	40	28	إدارة	
54.43	38.57	27	تدريس	أحيانا
	12.86	09	إدارة	
01.42	00	00	تدريس	لا تطبق
	01.42	01	إدارة	
100		70	المجموع	

من خلال معطيات الجدول رقم 22 و الذي يمثل عملية تطبيق القرارات في المنظمة تبين أن نسبة الموظفين الذين يعملون على تطبيق القرارات داخل المنظمة قدرت بـ 47.14% ما بين

اساتذة و اداريين و عددهم 33 فردا مبحوثا من مجموع عينة الدراسة، فيما كانت نسبة الموظفين الذين يطبقون القرارات أحيانا داخل المنظمة 54.43% و عددهم 36 عاملا ، في حين كانت نسبة العمال الذين لا يطبقون القارات 1.42% و قد مثلت بفرد مبحوث واحد فقط من مجموع 70 عامل.

تباينت النسب ما بين من يطبق القرارات الذين يمثلون شريحة قدامى المنظمة و هذا راجع الى مدى ولائهم للمنظمة و شخصيتهم القوية و ضميرهم المهني واحترامهم لمسؤوليهم الذي يحتم عليهم تطبيق القرارات، أما في ما يخص العمال الذين يطبقون القرارات أحيانا فهذا راجع الى حالتهم النفسية و طبيعة القرار المسند الى العمال و هم يمثلون شريحة العمال الجدد.

24-جدول رقم(23) يوضح توزيع العينة حسب ما اذا كانت الاوامر تمس بشخصية العامل او مبادئه في العمل:

النسبة المؤوية		التكرار	عينة الدراسة	الإجابة
14.28	05.71	04	تدريس	نعم
	08.57	06	إدارة	
85.71	40	28	تدريس	لا
	45.71	32	إدارة	
100		70	المجموع	

حسب الجدول رقم 23 الذي يبين ما اذا كانت الاوامر تمس بشخصية العامل أو مبادئه في العمل مثلت نسبة 85.71% من اجمالي مجموع العينة العمال الذين يرون بأن الأوامر المقدمة من طرف مسؤولهم المباشر لا تمس بشخصيتهم أو مبادئهم في العمل، في حين كانت نسبة 14.28% ممثلة للعمال الذين يرون بأن قرارات مسؤولهم المباشر تمس بشخصيتهم ومبادئهم في العمل.

وهذا راجع الى أن المسؤول المباشر يعمل دائما على ان يشعر الفرد العامل بالراحة اثناء اداء عمله، من خلال اصدار قرارات تتناسب مع ادائه دون المساس بشخصيته وهذا راجع الى الخبرة التي يتمتع بها المسؤول و الصرامة احيانا، أما الاشخاص الذين تتأثر شخصيتهم و مبادئهم نتيجة

وامر المسؤول المباشر فهي ناتجة عن عدم اداء العامل لعمله أو تماطله في انجاز المهما المسندة اليه مما يجعل من المسؤول المباشر يغير طريقة تعامله مع المرؤوسين.

25- جدول رقم(24) يوضّح توزيع العينة حسب تصرف المسؤولين بطريقة توضح بأنهم في موقع مسؤولية:

النسبة المؤوية		التكرار	عينة الدراسة	الإجابة
92.84	41.42	29	تدريس	نعم
	51.42	36	إدارة	
07.16	04.28	03	تدريس	لا
	02.88	02	إدارة	
100		70	المجموع	

حسب البيانات الاحصائية المتحصل عليها في الجدول رقم 24 و التي توضح تصرف المسؤولين بطريقة توضح بانهم في موقع مسؤولية بما يعادل 65 مبحوثا من مجموع عينة الدراسة بنسبة 92.84% ما بين اساتذة و اداريين أقرؤا بذلك، في حين يرى 7.16% بما يعادل 5 افراد من العينة بانّ تصرفات المسؤولين لا تعبر بأنهم بموقع مسؤولية.

وهذا راجع الى تصرف المسؤول عن طريق الاحترام المتبادل بين الرئيس و المرؤوس، و العلاقات الودية بينهم في اطار العمل أو خارجه، مما يخلق نوع من التفاعل بينهم، حيث أن المسؤول يجب أن يفرض شخصيته بين العمال وأن يفرض نوع من الصرامة احيانا ليحس العمال بأنه دائم المراقبة من طرف مسؤوله، ليساهم ذلك في تحقيق اهداف المؤسسة التكوينية بشكل جيّد.

26- جدول رقم(25) يوضح توزيع العينة حسب ما اذا تعمل المنظمة على التقليل من الصعوبات التي تواجه العمال:

النسبة المؤوية		التكرار	عينة الدراسة	الإجابة
78.57	50	35	تدريس	نعم
	28.57	20	إدارة	
21.42	8.57	6	تدريس	لا
	12.85	9	إدارة	
100		70	المجموع	

يتضح من الجدول رقم 25 و الذي يبين محاولة المنظمة التقليل من الصعوبات التي تواجه العمال، حيث أقرّ العمال بسعي المنظمة على التقليل من الصعوبات التي تواجه العمال بنسبة 78.57% و المقدر عددهم بـ 55 مبحوثا من اجمال عينة الدراسة ما بين اساتذة واداريين، في حين يرى بعضهم أن المنظمة لا تسعى الى التقليل من الصعوبات التي تواجههم و قد بلغ عددهم 15 مبحوثا بنسبة 21.52%.

وأوضح العمال أنّ الصعوبات التي تواجههم في معظم الأحيان تمس المناصب و الترقية و الجانب المادي أو منحة الاداء، و ذلك لان معظم الموظفين بغض النظر عن المنصب سواء كان اداري او تدريس قد تحصلوا عليها، في حين أن الذين تواجههم صعوبات داخل المنظمة هم الفئة الجديدة في المنظمة.

27- اذا كانت الاجابة بلا فما السبب برأيك؟

تراوحت اجابات الافراد الذين قالوا بأنّ المنظمة لا تعمل على التقليل من الصعوبات التي تواجه العمال من خلال تعبيرهم على موقفهم في غياب الامكانيات اللازمة بما في ذلك غياب الحوار البناء والديموقراطية في دراسة مشاكلهم، كما أكددوا على أن المنظمة لا تهتم بمشاكلهم و لا تعيرهم اهتماما بما في ذلك ادماج العمال في مناصب عمل دائمة.

28- جدول رقم (26) يوضّح توزيع العينة حسب الترحيب بالتجديد و الابداع في المنظمة:

النسبة المؤوية		التكرار	عينة الدراسة	الإجابة
92.86	42.86	30	تدريس	نعم
	50	35	إدارة	
07.14	02.85	02	تدريس	لا
	04.29	03	إدارة	
100		70	المجموع	

تشير المعطيات المحصل عليها في الجدول رقم 26 و الذي يبين تشجيعات المنظمة للتجديد و الابداع بانه مرحّب به داخل المنظمة و ذلك بنسبة 92.86% أي ما يقارب 65 مبحوثا شملته الدراسة ما بين اداريين واساتذة، فيما قدّرت نسبة المبحوثين الذين قالوا بأن التشجيع و الابداع لا يلقي ترحيبا في المنظمة بحوالي 7.14% بعدد قدر بـ5 مبحوثين.

وهذا راجع الى كون المنظمة تسعى الى تشجيع الابداع من خلال دعمهم و تبني ابداعاتهم و عرضها داخل المنظمة مع منح جوائز تشجيعية لمنح ثقة اكبر بنفسية العامل و تمكينه من الثقة فيهم وهذا واضح من خلال اجابات المبحوثين.

29-جدول رقم(27) يوضّح توزيع العينة حسب ما اذا تسعى المنظمة الى تنمية واثراء هاته الابداعات:

النسبة المؤوية		التكرار	عينة الدراسة	الإجابة
81.42	35.71	25	تدريس	نعم
	45.71	32	إدارة	
18.57	10	07	تدريس	لا
	08.57	06	إدارة	
100		70	المجموع	

من خلال الجدول رقم 27 الذي يبين ما اذا كانت المنظمة تشجع الابداعات أكدّ ما يقارب 81.42% ما يعادل 57 مبحوثا من مجموع عينة الدراسة بأنه توجد تشجيعات من قبل المنظمة لتنمية الابداعات و تبدّيها سواءا فئة الاساتذة أو الاداريين، فيما قال البعض منهم أن المنظمة لا تدعم تنمية المبادرات و الابداعات بنسبة 18.57% ما بين الفئتين اساتذة واداريين و المقدر عددهم بـ 13 مبحوثا.

تفسر هذه النتائج على ان المنظمة تشجع على اثراء الابداعات حسب الامكانيات التي تملكها لتبنيها في المعارض والمحافل الوطنية أو الدولية وذلك لخلق جو تنافسي بين العمال ، وهذا راجع لسعي المؤسسة التكوينية الى ابراز مكانتها بين المؤسسات و انتاج عمال أكفاء يمثلون المنظمة في المحافل الوطنية و الدولية.

30- كيف يتعامل المسؤولون مع العمّال الجدد في المنظمة؟

من خلال إجابة مجتمع الدراسة تبين أن التعامل مع العمال الجدد في المنظمة من قبل المسؤولين يكون بعد التعيين حيث يتم تكليفه بأداء مهامه من خلال تكوينه من طرف موظف اكثر منه خبرة إلى أن يحين موعد ترسيمه من خلال تقييم ادائه في فترة تربيته، كذلك الجدية والاحترام وإبعاد المخاوف عن الموظف الجديد لأنه سوف يأخذ انطباعات أولى وتؤثر بها، او أيضا من خلال لتوجيه والإرشاد والتوعية ورفع مستواه بالوعي التنظيمي على المستوى المهني والتنظيمي

والاجتماعي من خلال ادماجه وتحفيزه و الاهتمام بتكوينه ومتابعته البناءة حسب ما ينص عليه قانون العمل.

31- جدول رقم(28) يوضّح توزيع العينة حسب ما اذا توجد تكريمات للعمال المثابرين و المبدعين في المنظمة:

النسبة المؤوية		التكرار	عينة الدراسة	الإجابة
74.28	32.86	23	تدريس	نعم
	41.42	29	إدارة	
25.72	12.86	09	تدريس	لا
	12.86	09	إدارة	
100		70	المجموع	

حسب معطيات الجدول رقم 28 أعلاه فقد بلغت نسبة العمال الذين أقروا بوجود تكريمات لفائدة العمّال المثابرين 74.28% بما يقارب 52 فردا ما بين الفئتين الادارية و التدريس من مجموع عينة الدراسة ، في حين بلغت نسبة العمال الذين أكدوا بأنّه لا وجود لتكريمات 25.72% بعدد قدر بـ18 مبحوثا من الفئتين من اجمالي مجموع 70 عامل.

وهذا راجع الى اعتماد المنظمة على الأهمية التي توليها المؤسسة لدعم هؤلاء المبدعين وتكريمهم لتشجيعهم مما يؤثر ايجابا على نفسياتهم وادائهم المهني من جهة، واعطاء فرصة للعاملين الاخرين لابرار قدراتهم من جهة اخرى، لذلك تسعى المنظمة الى تكريمهم في حدود الامكانيات التي تملكها.

جدول رقم (29) يوضّح توزيع العينة حسب أداء عمال ما قبل التشغيل لمهامهم في غياب المسؤولين:

النسبة المؤوية		التكرار	عينة الدراسة	الإجابة
89.99	41.42	29	تدريس	نعم
	48.57	34	إدارة	
10	04.29	03	تدريس	لا
	05.71	04	إدارة	
100		70	المجموع	

تشير معطيات الجدول رقم 29 الذي يوضح أداء عمال ما قبل التشغيل لمهامهم في غياب المسؤولين بأن نسبة الموظّفين الذين قالوا بأن عمّال ما قبل التشغيل يؤدّون مهامهم بصفة عادية في غياب المسؤولين قدّرت بـ 89.99% أي ما يعادل 63 مبحوثاً من الفئتين الادارية و الاساتذة من مجموع 70 مبحوثاً شملته الدراسة، في حين قال بعض العمال الاخرين و المقدّر نسبتهم بـ 10% بعدد قدره 7 عمّال بأنّ عمال ما قبل التشغيل لا يؤدّون مهامهم في غياب المسؤولين.

وهذا يفسر بأن عمال ما قبل التشغيل لديهم الدافعية لاثبات ذاتهم وشخصيتهم حتى في غياب المسؤولين، ذلك لكونهم أفراداً مهمين في المؤسسة و يعتمد عليهم في أداء معظم المهام خاصة وانها تكسبهم خبرة ميدانية من جهة، وتزيد من ثقة مسؤوليهم فيهم من جهة ثانية، حيث أن لهم نفس حقوق وواجبات باقي العمال لتحسّسهم بالانتماء الى المنظمة.

33- جدول رقم (30) يوضّح توزيع العينة حسب كيفية اختيار الموظّفين في المنظمة:

النسبة المئوية		التكرار	عينة الدراسة	الإحتمالات
58.57	30	21	تدريس	المؤهل العلمي
	28.57	20	إدارة	
41.42	15.71	11	تدريس	الخبرة
	25.71	18	إدارة	
00	00	00	تدريس	مؤهلات أخرى
	00	00	إدارة	
100		70	المجموع	

يوضّح لنا الجدول رقم 30 اعلاه اعتمادات المنظمة في توظيف عمالها على اسس تمّ اختيارها مسبقا حيث تبين أنّ اعلى نسبة هي في التوظيف عن طريق المؤهل العلمي بنسبة 58.57% من اجمالي العمّال من الفئتين أي بعدد قدره 40 فردا مبحوثا من مجموع عينة الدراسة، في حين كانت نسبة العمّال الذين يرون بأنه يتمّ اختيار الموظّفين عن طريق الخبرة المهنية حوالي 41.42% اي بعدد من العمّال قدره 30 فردا مبحوثا من اجمالي مجموع عينة الدراسة .

كلّ منظمة لديها شروط تختلف فيها عن الاخرى في التوظيف و يعتبر المؤهل العلمي اضافة الى الخبرة المهنية من بين أهم الشروط التي تقوم المنظمة بالتقييم على اساسها، و هذا ما بينته اجابات المبحوثين.

34- جدول رقم(31) يوضّح توزيع العينة حسب أن المسؤول قادر على التأثير في شخصية العامل و تحفيزه:

النسبة المؤوية		التكرار	عينة الدراسة	الإجابة
92.86	44.29	31	تدريس	نعم
	48.57	34	إدارة	
07.13	01.42	01	تدريس	لا
	05.71	04	إدارة	
100		70	المجموع	

يتبين من الجدول رقم 31 و من خلال اجابات المبحوثين بأن المسؤول يؤثر في شخصية العامل و يحفزه بشكل أكثر و هذا من خلال النسبة الموضّحة في الجدول و التي قدّرت بحوالي 92.86% أي بعدد 65 مبحوثا، من الفئتين من اجمالي 70 مبحوثا، و قد قدّرت نسبة المبحوثين الذين قالوا بأن المسؤول غير قادر على التأثير في شخصية العامل و تحفيزه للعمل أكثر بحوالي 7.13% أي بعدد قدره 5 افراد من الفئتين.

وهذا راجع الى أن المسؤول هو المؤثر الرئيسي و المباشر في شخصية العامل من خلال تعامله مع موظّفيه و تواصله معهم، حيث يتأثر العمال بسلسلة التفاعلات التي تربطهم بمسؤولهم المباشر، مما يمكنه من معرفة نقاط القوة والضعف التي يمتلكها العمال واستغلالها للتأثير في شخصية العامل وتحفيزه واعطائه ثقة اكبر في نفسيته.

35- جدول رقم(32) يوضّح توزيع العينة حسب تأثير الشخصية على الاداء المهني:

النسبة المئوية		التكرار	عينة الدراسة	الإجابة
92.86	44.29	31	تدريس	نعم
	48.57	34	إدارة	
07.13	01.42	01	تدريس	لا
	05.71	04	إدارة	
100		70	المجموع	

حسب الجدول رقم 32 الذي يوضح تأثير الشخصية على الاداء المهني يتبيّن بأنّ 92.86% من المبحوثين تؤثر شخصيتهم على ادائهم المهني اي بعدد قدره 65 موظفاً من اجمالي 70 ما بين اداريين و اساتذة، فيما قدرت العينة التي لا تؤثر شخصيتهم في ادائهم المهني بـ 7.13% اي ما يعادل 05 أفراد من اجمالي الافراد المبحوثين من الفئتين.

وهذا راجع الى أن شخصية الفرد من المحددات الرئيسية في اداء العامل المهني فمن خلالها يقدم الفرد احسن ما لديه وفرض مكانته داخل المنظمة وبين زملائه، وذلك راجع الى انتمائه الوظيفي اليها و ارتياحه في مكان عمله مما يجعل منه فردا ايجابيا فيها.

36- جدول رقم(33) يوضّح توزيع العينة حسب نوع الاتصال مع المدير:

النسبة المئوية		التكرار	عينة الدراسة	الاحتمالات
70	34.29	24	تدريس	اتصال رسمي
	35.71	25	إدارة	
29.99	11.42	08	تدريس	اتصال غير رسمي
	18.57	13	إدارة	
100		70	المجموع	

يتضح من الجدول رقم 33 بأن نوع الاتصال بين المدير و موظفيه يتمثل في أنه اتصال رسمي و هذا ما ذكره المبحوثون حيث أن نسبة العمال الذين أجابوا عن ذلك قدّرت بـ70% اي بعدد 49 موظفًا من بين 70 من الفئتين الادارية و الاساتذة، فيما يمثل الاتصال غير الرسمي نسبة 29.99% من اجمالي اجابات المبحوثين بعدد قدره 21 موظفًا من الفئتين من مجموع 70 عامل.

يختلف نوع الاتصال بين الموظفين و المدير حسب العلاقات الموجودة بينهم حيث تحدد طبيعة العلاقة نوع الاتصال فيمثل الاتصال الرسمي طريقة الاتصال داخل المنظمة فيما يمثّل الاتصال غير الرسمي في الغالب خارج اطار العمل أو المنظمة.

37- جدول رقم(34) يوضّح توزيع العينة حسب موقف العامل من طلب المدير منه العمل لساعات اضافية:

النسبة المؤوية		التكرار	عينة الدراسة	الإحتمالات
87.14	37.14	26	تدريس	توافق
	50	35	إدارة	
02.84	01.42	01	تدريس	تتهرب من الموضوع
	01.42	01	إدارة	
09.99	07.14	05	تدريس	ترفض
	02.85	02	إدارة	
100		70	المجموع	

حسب معطيات الجدول رقم 34 يتبين أنّ النسبة الاجمالية للعمال الموافقين على العمل لساعات اضافية بلغت 87.14% من اجمالي الموظفين من الفئتين بعدد قدره 61موظفًا، فيما تهرب من الموضوع حوالي 2.84% بعدد قدره شخصان، فيما رفض حوالي 9.99% اي 7 أفراد من اجمالي عدد المبحوثين.

تفسر هذه النسب بأن العمل لساعات اضافية تعتبر من اولويات بعض العمال خاصة الاساتذة لتدعيم راتبهم الشهري بها وهذا ما سهل عملية تقبل الموظفين لها لا تمام اعمالهم العالقة من جهة

والاستفادة من تعويضات مادية ومعنوية من جهة اخرى، فيما رفض البعض كان نتيجة عدم رغبته في العمل خاصة وأن بعض العمال لديهم التزامات اخرى خارج اطار المؤسسة.

38-جدول رقم(35) يوضح توزيع العينة حسب تصحيح الاخطاء التي اشار اليها المسؤول المباشر:

النسبة المؤوية		التكرار	عينة الدراسة	الإجابة
99.99	45.71	32	تدريس	نعم
	54.28	38	إدارة	
00	00	00	تدريس	لا
	00	00	إدارة	
100		70	المجموع	

يمثل الجدول رقم 35 اعلاه التزام العمال بتصحيح اخطائهم التي أشار اليها مسؤولهم المباشر حيث قدرت نسبتهم بـ 100% من اجمالي مجموع العينة.

وهذا يفسر أن الموظفين في مرحلة تعلم وتكوين دائمين لذلك يتنبه المسؤول الى اخطاء موظفيه و يشير اليها ليتم تصحيحها، و هذا نابع من روح المسؤولية و التفاهم و شخصية الفرد المهنية مما يسهل عمليه اندماجه في المؤسسة.

1.3 - بيانات خاصة بالفرضية الجزئية الثالثة:

المحور الثالث: ارتباط مصادر الثقافة التنظيمية بهوية العامل.

39- من وجهة نظرك كيف يساهم المدير في خلق مبادئ تنظيمية داخل المنظمة؟

من خلال اجابة عينة الدراسة يساهم المدير في خلق مبادئ تنظيمية داخل المنظمة من خلال التقيد بالقوانين و المساواة و روح المسؤولية بتوعية العمال و التحفيز المتواصل و الدائم، كذلك التوجيه و الالتزام و الانضباط فدائما ما يكون المسؤول القدوة و المثال الطي يقتدى به، و من

خلال اعطاء اعطاء الأوامر و السهر على تطبيق القانون الداخلي و الاتصال بأنواعه المرافق لتكوين و ترتيب و تنظيم المصالح بخلق جو في العمل لا يكون التمييز فيه.

40- جدول رقم(36) يوضّح توزيع العينة حسب ما هناك عوامل خارجية تحدد مبادئ و قيم جديدة في المنظّمة:

النسبة المؤوية		التكرار	عينة الدراسة	الإجابة
71.43	32.86	23	تدريس	نعم
	38.57	27	إدارة	
28.57	12.86	09	تدريس	لا
	15.71	11	إدارة	
100		70	المجموع	

حسب اجابات المبحوثين و المعطيات الكميّة الموجودة في الجدول رقم 36 تبين أنّ 71.43% من عينة الدراسة ما بين اداريين وأساتذة بعدد قدره 50 فردا مبحوثا من اجمالي العينة يرون بأنه توجد عوامل خارجية تحدد مبادئ و قيم جديدة في المنظّمة، في حين 28.57% منهم يقولون بأنه لا توجد عوامل خارجية تحدد مبادئ و قيم جديدة في المنظّمة.

تعمل المنظّمة على تحسين ادائها من خلال الاعتماد حتى على العوامل الخارجية لفرض مبادئ و قيم جديدة و يتم ذلك من خلال التواصل مع باقي المنظّمات و الملتقيات التي تنظّمها مراكز التكوين المهني وتبادل الاراء بين مدراء المراكز التكوينية على مستوى الولاية .

جدول رقم (37) يوضح توزيع العينة حسب كيفية ترسيخ المنظمة لثقافتها:

النسبة المئوية		التكرار	عينة الدراسة	الإجابة
18.57	10	07	تدريس	الرموز
	8.57	06	إدارة	
20	12.85	09	تدريس	القصص
	7.15	05	إدارة	
38.57	21.43	15	تدريس	التاريخ
	17.14	12	إدارة	
22.85	14.28	10	تدريس	اللغة والشعارات
	8.57	6	إدارة	
100		70	المجموع	

من خلال البيانات الاحصائية و المحصل عليها في الجدول رقم 37 أعلاه و الذي يوضح اعتمادات المنظمة في ترسيخ ثقافتها حسب اجابات افراد عينة البحث و المقدرة بـ70 مبحوثا من الفئتين الادارية و التدريس أجابت 38.57% منها بأن المنظمة تعتمد في ترسيخ ثقافتها على التاريخ، أما في المرتبة الثانية فقد اجاب حوالي 22.85% منهم بأنها تعتمد على اللغة و الشعارات في ترسيخ ثقافتها، فيما أجاب البعض الاخر الذي كانت نسبته 20% بأن المنظمة ترسخ ثقافتها عن طريق القصص، في حين اجاب البعض منهم بنسبة 18.57% بأن المنظمة تعتمد على الرموز في ترسيخ ثقافتها.

يعتبر تاريخ المنظمة من اسباب تطورها فنجاحها مرتبط بمكاسبها و هذا راجع الى التكريمات التي تتحصل عليها المنظمة في الماضي، بما في ذلك اللغة والشعار التي من شأنها التعريف بالمؤسسة وانجازاتها و الذي يجعلها قطب للكثير من المتكويين.

42-جدول رقم(38) يوضّح توزيع العينة حسب القيم و المبادئ محددًا رئيسيا لسلوك العامل:

النسبة المئوية		التكرار	عينة الدراسة	الإجابة
100	45.71	32	تدريس	نعم
	54.29	38	إدارة	
00	00	00	تدريس	لا
	00	00	إدارة	
100		70	المجموع	

من خلال الجدول رقم 38 اعلاه والذي يمثل بأن القيم والمبادئ محددًا رئيسيا لسلوك العامل حيث جاءت نتائجه متمثلة في نسبة 100% من اجمالي عينة الدراسة.

وهذا يفسّر أن القيم و المبادئ التي يتمتع بها الفرد العامل تحدد سلوكه و طبيعة تعامله مع زملائه داخل المنظمة فهي تسهل من اندماجه مع باقي الموظّفين اضافة الى أنها تضبط سلوكه بطريقة ايجابية.

جدول رقم(39) يوضّح توزيع العينة حسب اعتماد المنظمة مراعاة التطور و التغيير من خلال توفير اختصاصات و برامج تكوينية جديدة بالنسبة للمكونين و المتربصين:

النسبة المئوية		التكرار	عينة الدراسة	الإجابة
100	47.14	33	تدريس	نعم
	52.86	37	إدارة	
00	00	00	تدريس	لا
	00	00	إدارة	
100		70	المجموع	

نلاحظ من الجدول رقم 39 ان اجابات المبحوثين كانت بنسبة 100% من الاداريين والاساتذة بعدد 70 مبحوثا بأن المنظمة ترعى التطور و التغيير من خلال توفير اختصاصات و برامج تكوينية لفائدة المتربصين و المكونين.

وهذا يفسر من خلال أن مراكز التكوين المهني تسعى الى مواكبة عصر الشغل وتوفير اختصاصات جديدة كل سنة بما يتناسب و متطلبات سوق العمل وخلق نفس جديد في المؤسسة و هذا راجع الى حرص المنظمة تكوين المتربصين بشكل جيد للاعتماد عليهم مستقبلا من خلال ايضا توفير تكوين للمكونين لتسهيل عملية التعليم.

44- حسب رأيك أين تكمن المعوقات الرئيسية داخل المنظمة؟

يتضح من اجابات مجتمع الدّراسة بأن المعوقات الرئيسية داخل المنظمة تتمثل في مركزية القرار و المحسوبية في بعض المصالح خاصّة في غياب المدير، وعدم الاحترام المتبادل بين الرئيس و المرؤوس في بعض الاحيان، ونقص اليد العاملة نظرا لازدحام العمل الاداري بالوثائق الادارية، فيما يرى بعض المبحوثين أن النميمة هي المعوق الرئيسي الذي يعانون منه في المنظمة، و غياب الحوار البناء اضافة الى غياب الاعتمادات المالية للتكفل الجيد بمختلف احتياجات المنظمة.

45- جدول رقم(40) يوضح توزيع العينة حسب أن قواعد و نظم المؤسسة تتناسب وعادات و تقاليد العمّال:

النسبة المؤوية		التكرار	عينة الدراسة	الإجابة
92.57	40	28	تدريس	نعم
	48.57	34	إدارة	
11.42	05.71	04	تدريس	لا
	05.71	04	إدارة	
100		70	المجموع	

من خلال الجدول رقم 40 يتبين أن نسبة 92.57% من اجمالي العمال يقولون أن نظم و قواعد المنظمة تتناسب و عادات و تقاليد العمّال، في حين 11.42% منهم يقولون بأن نظم وقواعد المنظمة لا تتناسب و تقاليد العمّال.

تفسّر هذه النسب بأنه على المؤسسة أن تراعي عادات وتقاليد العمال في وضع القواعد و نظم الخاصة بها لكي تتناسب و سلوكياتهم كي لا يقع اختلال في اداء العامل و هذا يؤثر ما في هوية الفرد العامل و تتأثر بالثقافة التنظيمية للمنظمة.

46- جدول رقم(41) يوضّح توزيع العينة حسب تفسير ضعف اداء بعض المكوّنين في المنظمة:

النسبة المؤوية		التكرار	عينة الدراسة	الاحتمالات
40	12.86	09	تدريس	انعدام الخبرة
	27.14	19	إدارة	
22.85	17.14	12	تدريس	ضعف التجهيزات
	05.71	04	إدارة	
37.13	15.71	11	تدريس	ضعف المردود التعليمي
	21.42	15	إدارة	
00	00		تدريس	أخرى
	00		إدارة	
100		70	المجموع	

من خلال الجدول رقم 41 اعلاه تبين أن نسبة 40% من المبحوثين يفسرون ضعف اداء بعض المكوّنين في المنظمة بانعدام خبرته والموزعة ما بين الاساتذة والاداريين وعددهم 28 فردا مبحوثا، بينما يرى 37.13% من اجمالي العينة والمقدّر عددهم بـ26 مبحوثا بأن ضعف أداء المكوّنين راجع الى ضعف المردود التعليمي، في حين فسر بعض العمال و المقدّر نسبتهم بـ 22.85% وعددهم 16 عاملا بأن ضعف اداء بعض المكوّنين ناجم عن ضعف التجهيزات.

وتفسّر على انه يوجد اختلاف في وجهات النظر حول سبب ضعف اداء بعض المكوّنين في المنظمة من شخص لآخر وهذا راجع الى انعدام الخبرة المهنية خاصة فئة الاساتذة الجدد نظرا لغياب التكوين و التأطير في حين يعد ضعف المردود التعليمي للمكوّنين هاجس المنظمة، فتسعى

المنظمة الى تجاوز هاته العقبات من خليل توفير الحلول اللازمة و توظيف الاشخاص الذين يملكون الدافع و الخبرة لتأطير المتربصين.

جدول رقم (42) يوضح توزيع العينة حسب مدى تكوين المنظمة لإطارات و كفاءات يمكن الاعتماد عليها في المستقبل:

النسبة المؤوية		التكرار	عينة الدراسة	الإجابة
98.58	44.29	31	تدريس	نعم
	54.29	38	إدارة	
01.42	01.42	01	تدريس	لا
	00	00	إدارة	
100		70	المجموع	

يتبين من الجدول رقم 42 اعلاه أنّ نسبة 98.58% من اجمالي عينة الدراسة والمقدر عددهم بـ 69 فردا عاملا بأنّ المنظمة تكوّن اطارات وكفاءات يمكن الاعتماد عليها مستقبلا، في حين بلغت نسبة الافراد الذين لا يرون بأن المنظمة لا تكوّن كفاءات واطارات يمكن الاعتماد عليها مستقبلا حوالي 1.42% والمقدّر عددهم بفرد واحد.

وهذا راجع الى سعي المنظمة الى توفير جميع الامكانيات المادية والبشرية في تكوين الكفاءات اللازمة في جميع المجالات للاعتماد عليها مستقبلا في سوق الشغل حيث يتخرج أزيد من 500 متربصًا سنويا بجميع التخصصات المهنية وفيهم من هو إطار في احدى المنظمات وقد شرف المؤسسة التكوينية التي تربيص فيها.

48- اذا كانت الاجابة بلا فما الخلل حسب رأيك؟

رأى الفرد المبحوث الذي قال بأن المنظمة لا تكوّن اطارات وكفاءات يمكن الاعتماد عليها مستقبلا لعدم وجود تكوينات غير مدروسة وسياسة الانتقاء غير الفعّالة التي تعتمد عليها المنظمة في استقطاب المتربصين، في حين عدم الشعور بالرغبة في دراسة التكوينات ونجاح المتربصين الدائم حتى ولو لم يدرسوا.

49-جدول رقم(43) يوضّح توزيع العينة حسب مدى توفير المنظمة لتكوين لفائدة العمّال من حين لآخر:

النسبة المؤوية		التكرار	عينة الدراسة	الإجابة
94.28	41.42	29	تدريس	نعم
	52.86	37	إدارة	
05.71	04.29	03	تدريس	لا
	01.42	01	إدارة	
100		70	المجموع	

من خلال المعطيات الكميّة والمبيّنة في الجدول رقم 43 اعلاه ما يقارب نسبة 52.86% من عينة الاداريين و المقدر عددهم بـ 37 فردا عاملا بيّنوا بوجود تكوين من حين لآخر لفائدة العمّال بمختلف الفئات، بينما 1.42% منهم بعدد قدره فرد مبحوث واحد اكدوا بأن لا يوجد تكوين لفائدتهم.

تقدر نسبة الاساتذة الذين قالوا انه يوجد تكوينات لفائدة العمّال من حين لآخر بـ 41.42% و المقدر عددهم بـ 29 في حين نسبة الاساتذة الذين نفوا وجود تكوينات لفائدة العمال قدّرت بـ 4.29% وعددهم 3 اساتذة.

قدّرت نسبة اجابة المبحوثين الذين بينوا وجود تكوينات لفائدة العمّال بـ 94.28% ، في حين نسبة الذين عبروا عن عدم وجود تكوينات من بين المبحوثين قدّرت نسبتهم بـ 5.71%.

وهذا راجع الى اعتماد المؤسسة على تكوين عمّالها بما يتناسب و الامكانيات الموجودة خاصّة لإقدام المنظمة على توفير اختصاصات جديدة و اجهزة تتطلّب التكوين عليها، و عليه تمكن المنظمة اختيار افراد من العمّال لتكوينهم و اثراء معرفتهم لتحسين ادائهم المهني و الوصول الى النتائج المرجوة.

50 جدول رقم (44) يوضح توزيع العينة حسب معيار تحسن أداء المنظمة مقارنة بنتائجها في الماضي:

النسبة المؤوية		التكرار	عينة الدراسة	الإجابة
91.43	38.57	27	تدريس	نعم
	52.86	37	إدارة	
08.57	05.71	04	تدريس	لا
	02.86	02	إدارة	
100		70	المجموع	

حسب الاحصائيات الموجودة في الجدول رقم 44 تبين بأن نسبة الموظفين الذين أقرّوا بوجود تحسن في أداء المنظمة مقارنة بنتائجها في الماضي قدّرت بـ 91.43% ، فيما بلغت نسبة العمّال الذين يرون عكس ذلك حوالي 8.57% .

وتفسّر على أنّ الهدف الرئيسي للمؤسسة هو التحسين من أدائها وتطويرها من جميع النواحي سواء التنظيمية أو البيداغوجية و هذا يعتمد على مدى كفاءة المنظمة في استقطاب المترشحين و تأهيلهم و تدريبهم بما يتناسب و سوق الشغل، في حين تعتمد المنظمة الى استقطاب امهر الاساتذة واكثرهم خبرة للوصول الى الاهداف المنصوص عليها، وهذا ما لوحظ حيث تشهد المؤسسة التكوينية تطورا ملحوظا خاصة عند اعتمادها للتغيير و اعتمادها على مناهج جديدة لتوفير فرص افضل للمترشحين وتطوير امكانياتهم من سنة الى اخرى بما يتماشى والتطور التكنولوجي الحاصل.

51- حسب رأيك ما الدور الذي تقدّمه الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية العامل؟

وضّحت اجابات المبحوثين المختلفة ونظرتهم الى الدور الذي تقدّمه الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية العامل من خلال تقديم المعتقدات و التقاليد التي تسود العامل بحكم سلوكه داخل المنظمة بالإجماع فتحدّد معالم هوية العامل عن طريق التجانس و التفاهم بين افراد المنظمة و تطبيق جل القوانين المنصوص عليها داخل المنظمة بما فيذلك تنظيم الوقت و مراحل العمل لتفعل و تنشّط الدورة التعليمية عن طريق توزيع العامل الثقافي و الانضباط و احترام مواقيت العمل و مواعيد التنظيم المعمول به، فتعمل الثقافة التنظيمية على ترسيخ القيم و المبادئ بطريقة ايجابية تمهّد الى تعديل سلوكيات العامل و اعادة بلورتها بما يتماشى مع اسلوب المنظمة، و يعدّ الاخلاص في العمل من خلال وضع كل عامل في تخصصه و منصبه الذي يناسبه ليعود على هويته بالإيجاب و تنمية مواهبه العلمية و الفردية و ضبطها.

كما يظهر دور الثقافة التنظيمية في السلك القيادي و الاداري لتشكّل عند العامل استعدادا لاحترام اللوائح التي تعمل بها المنظمة على ان يكون الاحترام بين جميع فئات التنظيم افقيا و عموديا، ليكتسب العامل خبرته المهنية من خلال احتكاكه بباقي فئات المنظمة، كذلك من خلال الممارسات اليومية و اندماج بين العمّال و تبادل الخبرات اللازمة.

2- مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات العامة والجزئية:

1.2- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

تساهم الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية العامل:

تعتبر الثقافة التنظيمية المحدد الرئيسي في تشكيل هوية العامل لما لها من دور في جميع الجوانب ومن خلال تحليلنا للبيانات التي تم جمعها عن طريق اداة البحث (الاستمارة) لاحظنا أن عينة البحث أكدت على أن للثقافة التنظيمية دورا هاما في تشكيل هوية العامل، وهذا راجع لمدى وعي الموظف بقيمة الثقافة التنظيمية وهذا يفسر التزامه بالنظم والقواعد التي عليها المؤسسة و هذا ما لمسناه من خلال اجابات العمال و التي كانت نسبتها 100%، في حين أن تقييم العامل للالتزام ليس نتيجة صرامة المنظمة وإنما نابع من ذاته و ضميره المهني الذي يحتم عليه الالتزام بهذه النصوص وهذا ما لاحظناه من اجابات المبحوثين حيث أن ما يقارب 62.85% من بين المبحوثين يلتزمون بشكل جيد بالنظم و القواعد التي تنص عليها المؤسسة، في حين مثلت نسبة 37.14% العمال الذين يلتزمون بشكل متوسط و هذا يعتبر في حد ذاته انجازا لأن المنظمة استطاعت أن تفرض منطق التزام العامل بالنظام الداخلي للمنظمة.

كما أن نسبة 100% من اجمالي المبحوثين حول أن الاخلاص في العمل يعود بالإيجاب على اداء العامل، حيث أن وعي العامل بنتيجة الاخلاص في العمل تؤدي الى التحسن من ادائه و تجعله أكثر مثابرة و انضباطا، و لعلّ ابرز النتائج التي قد يصل اليها الفرد العامل من خلال اخلاصه في العمل هي تعويد شخصيته على تقديم أفضل ما لديه حتى يتسنى له فرض نفسه بين زملائه، في حين يبقى تعامل الزملاء مع بعضهم مرتبط بمدى تفاهمهم و اندماجهم بالمنظمة حتى في طريقة معالجة المشاكل حيث أبرز البعض أنهم يلجؤون الى الحلول الودية لفض نزاعاتهم في أغلب الحالات و هذا يوضّح العلاقات الإنسانية التي يتمتعون بها خاصة الذين عملوا لفترة طويلة مع بعضهم، فشخصية الفرد العامل المتسامحة تمكنه من اقامة علاقات مع زملائه و تساهم في بلورة هويته الى الايجاب.

فيما تسعى المنظمة الى فرض الانضباط التي ظهرت نتائجه لاحقا من خلال احترام العمال لأوقات عملهم و نشر الوعي بينهم حيث بلغت نسبتهم ما يقارب 97.15% و هذا إن دل فهو يدل

على أن العامل راض عن عمله و يؤدي واجبه المهني بكلّ اخلاص و تفاني و هو ما يزيد مع مرور الوقت، و قد أكدت نتائج الدراسة أنه حتى في غياب الرقابة الادارية تسير الأمور بشكل جيّد في المنظّمة، و يؤدي العامل وظيفته بكلّ تفاني حيث بلغت نسب الاجابة على هذا السؤال 100% فهو دليل على وعي الموظّف بالمسؤولية التي يحملها على عاتقه فيسعى دائما الى فرض نفسه داخل التنظيم و بين زملائه.

تبيّن من هذه الدراسة صدق الفرضية الاولى حيث أنّ الثقافة التنظيمية تلعب دورا هاما في تشكيل هوية العامل، وتصيغها بما يتناسب و ثقافة المنظّمة و تساهم بشكل كبير في منح العامل الثقة بنفسه و مساعدته على الادمج و تقديم أحسن ما يملك و اثراء قدراته المهنية وتدعيمه بكل الوسائل والامكانيات المتوفّرة.

2.2- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

دور الاسلوب القيادي في تشكيل هوية العامل:

إن الاوامر المقدّمة من طرف المسؤول المباشر لا تؤثر بشخصية او مبادئ العامل حيث أجاب معظم المبحوثين بأنها لا تمسّ بشخصيتهم وكانت نسبة الاجابة 85.71% حيث أن دور العامل هو الالتزام بأوامر المسؤول المباشر دون مناقشة حيث يعتمد المسؤول المباشر الى انه العمل المسند الى الموظّفين دون المساس بمبادئهم او شخصيتهم، ونتيجة ذلك كسب العمّال و منحهم الثقة في مسؤولهم و في أنفسهم للحفاظ على المنظّمة من جهة و تطوير مهارات العمّال من جهة اخرى.

تسعى المنظّمة الى الترحيب بكلّ ما هو جديد خاصة من الموظّفين المبدعين وتعزيز ثقتهم بأنفسهم من خلال تدعيمهم و اعتماد ابداعاتهم من خلال الامكانيات المتوفّرة و هذا ما لاحظناه من اجابات المبحوثين حيث اكّدت النسب المتحصّل عليها ذلك فقد بلغت حوالي 92.86% في حين 81.42% قالوا بأن المنظّمة تعمل على تنمية و اثراء ابداعات العمال، هذا يؤكّد حرص المنظّمة على الاهتمام بالعامل المبدع و تكريمه وتحسيسه بقيمته داخل المنظّمة لتمكّنه من الاستمرار و تقدير ذاته المهنية لتستفيد منه المنظّمة بطرق عدّة.

غالبا ما يسعى المسؤولون الى وضع صورة جيدة في ذهن الموظّفين الجدد حول المنظّمة من خلال توجيههم وارشادهم و معاملتهم بطريقة تسهّل اندماجهم دون فرض ضغوطات عليهم و متبعتهم

لضمان تكوين جيّد لهم و الاستفادة منهم لتحسين اداء المنظمة، و هذا ما بدى واضحا من خلال اجابات المسؤولين و الموظّفين على السؤال رقم 30، بعد تسهيل التواصل بين العمال و مسؤوليهم و فرض منطق التعامل الجيّد بينهم حتى عمّال ما قبل التشغيل لا يجدون صعوبة في اداء مهامهم في غياب المسؤولين حيث أقر 90% من العمّال بذلك و هذا نجم عنه نوع من الثقة المتبادلة بين الرئيس و المرؤوس، دون التفرقة بين عمال ما قبل التشغيل و العمال الرسميين من خلال فرض منطق أن لهم نفس الحقوق و الواجبات ما داموا داخل المنظمة.

يسعى المسؤول الى تحفيز العمال للعمل بشكل اكثر سواء ماديا أو معنويا و هذا ما يؤثّر في شخصيت و على ادائه كعامل بالشكل الايجابي و هذا ملمسنا من خلا نسبة 92.86% أكدوا بأن المسؤول قادر على التأثير في العمّال بصفة ايجابية من خلال دعمهم و تغطية النقص الذي يعاني منه العامل و دفعه للعمل بأكثر جدية من خلال التعمّلات الرسمية و غير الرسمية، فهنا يكمن دور المسؤول في تأدية واجبه المهني .

بما أن المسؤول قادر على التأثير في شخصية العامل بصفة ايجابية، فللشخصية أيضا دور هام في التأثير على اداء العامل المهني فهي مرتبطة ببعضها لأن شخصية العامل تحددها ثقافة المنظمة وشخصي العامل تتغير بتغيّر مزاجه حيث يحدد ذلك مدى ارتياحه في العمل من جهة و علاقاته مع زملائه من جهة اخرى فالشخصية غالبا ما تؤثّر على اداء العامل حيث بلغت نسبة موقفة العمّال على ذلك 92.86%. يحدد نوع الاتصال بين المدير و الموظفين أسلوب المعاملة من خلال ما اذا كان الاتصال رسمي فهو يكون داخل المنظمة من خلال مراسلات يعمل الموظّف على تنفيذها مباشرة أو غير رسمي شفهي و هذا يحدد طبيعة العلاقة بين الرئيس و المرؤوس اما ايجابيا في اغلب الاحيان أو سلبيا و هذا يحد نادرا، و هذا ما تبيّن من السؤال رقم 37 الذي يوضح ردة فعل الموظّفين أثناء طلب المدير العمل لساعات اضافية خارج اوقات العمل و هو ما لقي تجاوبا من طرف العمل بنسبة 87.14%، و هذا دليل على العلاقات الطيبة بين الرئيس و المرؤوس وارتياح العامل في المنظمة كونه لا يمانع العمل لساعات اضافية اذا اقتضى الأمر ذلك وهذا نابع من احساس الموظّف بالمسؤولية و شعوره بالانتماء لها. فيما أكّد العمل على انهم يصححون

الاطء التي يشير اليها مسؤولهم المباشر بنسبة قدّرت بـ 100%، فهو دليل على الاحترام المتبادل والثقة في المسؤول بدرجة توضح أنهم يستحقّون موقع المسؤولية التي هم فيها. من خلال المعطيات السابقة تحقق صدق الفرضية الثانية اتّضح بأن للأسلوب القيادي دورا هاما في تشكيل هوية العامل حيث يسعى المسؤول الى صياغة هوية للعامل تتماشى ومتطلبات المنظمة لتسخيرها داخلها وخلق جو مناسب للعمال لتأدية مهامهم.

3.2- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

ترتبط مصادر الثقافة التنظيمية بهوية العامل اذ أن المدير يسعى دائما الى خلق مبادئ تنظيمية تتناسب و عمال المنظمة بحيث يتحص دائما على نتائج إيجابية وذلك من خلال الاصال بأنواعه و المرافقة و التكوين الدائمين اضافة الى تفعيل النصوص القانونية حسب اجابات المبحوثين و هذا لتحقيق التوفيق والانسجام بين كل فروع المنظمة دون الاخلال بمبادئها، فيما يمثل تاريخ المؤسسة نقطة قوة لها نظرا لنتائجها المحصّل عليها في الماضي و هذا ما وضّحه المبحوثون. يتغير سلوك العامل من حين لآخر حسب نفسيته لذا فإن مجموع القيم و المبادئ التي تفرضها المنظمة تحدد سلوكه و هذا ما لمسناه من خلال تحليل السؤال رقم 42 والذي بلغت نسبة الاستجابة فيه 100%، في حين تلجأ المنظمة الى مواكبة التطور و التغيير و هذا لعصرنة المنظمة مما يمكنها من النجاح في فرض نفسها من بين جميع المنظمات عن طريق خلق اختصاصات و برامج تكوينية جديدة لاستقطاب اكبر عدد من المترشحين وهذا ما أكدته لنا نسبة اجابة المبحوثين و المقدّرة بـ 95.72%.

لا بدّ من وجود معوقات تعاني منها أي منظمة نظرا للصعوبات خاصة الماديّة منها في ظل سياسة التقشّف مما يعني غياب اعتمادات مالية تغطي النقص الفادح خاصة في اليد العاملة والاجهزة المتطورة.

تحاول المنظمة دائما الى فرض النظام داخلها في جميع الجوانب و على هذا الأساس تعمل على وضع قوانين ونظم و قواعد تتناسب وعادات المنطقة التي تتواجد فيها المنظمة وهذا ما يسهل من ترسيخ ثقافتها من جميع الجوانب حيث أقرّ بذلك ما يقارب 92.57% من مجموع المبحوثين المقدر عددهم بـ 70 مبحوثا.

تسعى المنظمة دائما الى أن تكون الاولى دائما في تكوين الاطارات التي يعتمد عليها مستقبلا و هذا من خلال توفير كامل الامكانيات لكي تكون نقطة قوّة بالنسبة لها و لتكون مقصدا للحصول على شهادة تؤهلهم للعمل و هذا ما أده ما يقارب 98.58% من افراد العينة.

لمسنا وجود تحسن في أداء المنظمة حسب عينة الدراسة حيث بلغت 91.43%، و هذا راجع الى التعاون من اجل النهوض بالمنظمة و جعلها الأحسن أداءا من بين المنظمات و هذا لتدعيم سوق العمل دائما بالعمال الأكفاء.

من خلال ما سبق ذكره تبين صدق الفرضية الثالثة و التي تشير الى الدور الفعال الذي تقدمه مصادر الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية العامل.

3- الخلاصة العامة:

من خلال النتائج المتحصّل عليها في هذه الدراسة يمكن الوقوف على صحة الفرضيات التي انطلقت منها الدراسة حيث أن الثقافة التنظيمية لها دور في تشكيل هويّة العامل بمراكز التكوين المهني، فباعتبار الثقافة هي روح التنظيم والتي تمثّل الارتباط و التماسك بين القيم و العادات التي تحكم تصرفات الأفراد و هذا عن طريق مجموعة القيم التي تستمدّها المنظمة من البيئة الخارجية. وقد خلصت الدراسة للنتائج التالية:

إن الثقافة التنظيمية تساهم و بشكل كبير في تشكيل هوية العامل سواء اداريين أو هيئة التدريس، و ذلك عن طريق مساهمتها في تحديد سلوك العامل ، و اعادة صياغته بما يتناسب و متطلبات المنظمة.

حيث أن العامل يتأثر و يتجاوب مع المحيط الذي يعمل داخله فالنظم والقوانين التي تسنّها المنظمة تحدّد سلوك العامل الانضباطي و تساهم في بلورة شخصيته و تمكّنه من تطبيق القوانين بكلّ التزام و ثقة في النفس، فالعامل داخل المنظمة تتأثر هويته بالثقافة التنظيمية و تساهم في تشكيلها.

إن الأسلوب القيادي يساهم في تشكيل هوية العامل و اعادة صياغتها و هذا نتيجة اهتمام المسؤولين بالعمال، وهذا ما يحفزهم للعمل و يرفع الروح المعنوية لديهم من خلال احساسه بأدّه جزء من فريق العمل ممّا يؤدي بالفرد العامل الى احترام مسؤوليه و احترام قراراتهم و العمل على

تحسين اداء العامل عن طريق المتابعة و التوجيه و الاشاد و الصرامة في بعض الأحيان وهذا ما يخلق هوية جديدة للعامل تجعله يقدم افضل ما لديه و تمكنه من تعويد نفسه على المثابرة و فرض نفسه بين زملائه داخل المنظمة.

إن تشكيل هوية جديدة للعامل مرتبطة بمصادر الثقافة التنظيمية و هذا ما أكدته النتائج المتحصّل عليها سابقا والتي بيّنت الدور الهام الذي تقدّمه مصادر الثقافة التنظيمية لتشكيل هوية العامل و هذا راجع العلاقات الانسانية المتبادلة و التفاهم الواضح بين العمال بجميع فئاتهم، ونظرا لتاريخ المنظمة الحافل بالانجازات و التكريمات مما يحفّز نفسية العامل للعمل، خاصة وأن المنظمة تعمل على تصحيح الاخطاء الموجودة و توفير الجو الملائم للعمل، مما يجعل العامل في راحة نفسية تتيح له ابراز شخصيته المهنية داخل المنظمة.

فمما سبق نستنتج أن كلاً من مركزي التكوين المهني و التمهين الوافي التّلي، و زارع عبد الباقي لديهم قيم و معايير مشتركة و التي تحدد بدورها سلوك العامل، و التفاعل بينه و بين زملائه الموظّفين يمكّن من الفرد العامل معرفة هويته من خلال الممارسات اليومية و الاندماج مع مناخ العمل و التواصل المستمر بين الرؤساء و المرؤوسين.

و هذا ما يدعمه "جورج هاربرت ميد" حيث يرى أن الذات في المجتمع أو الذات الاجتماعية هي حصيلة تفاعل عاملين اساسيين هما العامل النفسي الداخلي الذي يعبر عن خصوصية الفرد و سماته الشخصية المتفرّدة، و العامل الاجتماعي الذي يجسد مؤثرات البناء الاجتماعي المحيطة بالفرد.

و هذا ما ينطبق بالفعل على موضوع بحثنا وهو الثقافة التنظيمية و دورها في تشكيل هوية العامل بمراكز التكوين المهني، حيث أن الفرد يحمل هوية شخصية و بعد دخوله للمنظمة فإن ثقافته التنظيمية تؤثّر عليه و بالتالي تتشكل هوية جديدة بالنسبة للفرد العامل.

خاتمة

الخاتمة:

وفي ختام هذه الدراسة تلعب الثقافة التنظيمية دور هام في تسيير المنظمات، حيث تعد جوهر السلوك التنظيمي داخلها، وتبرز أهميتها من خلال الدور الذي تلعبه في التأثير على الأفراد وتوجيه سلوكهم لتحسين ورفع أدائهم وأيضا من خلال ابراز أهم الأدوار التي تلعبها الثقافة التنظيمية في الحفاظ على العلاقات الاجتماعية بين العمال داخل مراكز التكوين المهني و حتى خارجها، ومن خلال دراستنا هذه و التي تدعمت بالجانب الميداني وعن طريق المنهج الوصفي المعتمد بالدراسة ، والأداة المستخدمة (الاستبيان) لجمع البيانات لها ، ساعدنا في الحصول على المعلومات اللازمة المتعلقة بمؤشرات الدراسة ومن ثم التوصل إلى عدة نتائج مهمة عن واقع الثقافة التنظيمية السائدة داخل مركزي التكوين المهني ودورها في تشكيل هوية العامل و من خلالها نؤكد على ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري وتهيئة بيئة تنظيمية تمكنه من اطلاق قدراته ومهاراته التفكيرية والإبداعية وكذا اشراكه في التسيير واستشارته مما يشعره بأنه رقم مهم في المعادلة التنظيمية ويدعم من ولائه وإخلاصه في عمله اضافة إلى تحفيزه ومكافأته على مجهداته ونؤكد على ضرورة تجاوز الحواجز النفسية بين الرؤساء والمرؤوسين ونشر جو من العلاقات الانسانية، إضافة إلى ذلك تتضح أهمية حرص المسؤولين في مركزي التكوين المهني بضرورة الاهتمام وتأهيل الثقافة التنظيمية داخل التنظيم باعتبارها من أهم مؤشرات تحسن العلاقات الاجتماعية بين العمال.

وفي الأخير يمكن أن نشير بأن بحثنا هذا بداية تمهيدية لمواضيع بحث مستقبلية في مجال التكوين المهني لهذا أشير إلى مؤشرات أخرى متعلقة بالثقافة التنظيمية ودورها في تشكيل هوية العامل يمكن أن تكون تساؤلات رئيسية أو جزئية مكملة لموضوع بحثنا ومنطلق للدراسات مستقبلية كتكنولوجية التنظيم ، الطقوس الاجتماعية والهوية التنظيمية ودورها في تكوين هوية العامل.

المصادر و

المراجع

المراجع والمصادر العربية

I. المعاجم والقواميس:

- 1- ابن منظور: "لسان العرب"، دار صادر للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، (د.ط)، 2004.
- 2- أحمد زكي بدوي: "معجم المصطلحات الإجتماعية"، مكتبة لبنان، (د.ط)، 1984.
- 3- جميل صليبيبا: "المعجم الفلسفي بالألفاظ العربية والفرنسية والإنجليزية واللاتينية"، ج2، د س.

II. المصادر والمراجع:

- 4- السيد الحسني: "نحو نظرية إجتماعية نقدية"، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1985.
- 5- السيد عبد العاطي وآخرون: "نظرية علم الاجتماع الاتجاهات الحديثة والمعاصرة"، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2004.
- 6- الطاهر بوغازي: "القيم التربوية مقارنة نسقية"، منشورات الحبر، الجزائر.
- 7- ابراهيم الغمري: "السلوك الانساني والادارة الحديثة"، دار الجامعات المصرية للنشر، الاسكندرية، مصر، 2002.
- 8- ابراهيم عيسى عثمان: "النظرية المعاصرة في علم الاجتماع"، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
- 9- أحمد زيد: "سيكولوجية العلاقات بين الجماعات قضايا في الهوية الاجتماعية وتصنيف الذات"، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، 2006.
- 10- أحمد بن نعمان: الهوية الوطنية: "الحقائق والمغالطات"، دار النهضة والترجمة والنشر، الجزائر .
- 11- أسامة خيربي: "التميز التنظيمي"، دار الراية للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2014 .

- 12- أحمد صقر عاشور: "السلوك الانساني في المنظمات"،الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 1989.
- 13- أحمد وصفي عقيلي: "إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي"، دار النهضة العربية ، بيروت، لبنان، 2002.
- 14- أمين السعاتي: " إدارة الموارد البشرية من النظرية على التطبيق " ، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1991.
- 15- تهاني محمد عثمان منيب، عزة محمد سليمان: "العتف لدى الشباب الجامعي"، مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر، الرياض، 2007.
- 16- جلييلة مليح الواكدي: "مفهوم الهوية مساراته النظرية والتاريخية في الفلسفة في الأنثروبولوجيا وفي علم الاجتماع"، مركز النشر الجامعي، المغرب، 2010.
- 17- جمال الدين مرسي: " الثقافة التنظيمية والتعبير " ، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2006.
- 18- حسين حريم: "السلوك التنظيمي"سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال "،دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ، ط3، 2009.
- 19- حسين حريم: " إدارة المنظمات منظور كلي " ، الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2003.
- 20- حلیم بركات: " المجتمع العربي المعاصر"، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 1984.
- 21- خنفي حسن: "الأصالة والمعاصرة"، المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت لبنان، 1981.

- 22- دان كوهين: "أسس التغيير التنظيمي"، دليل عملي ميداني أساليب و أدوات إدارة التغيير في المنظمات"، ايتراك للطباعة والنشر، القاهرة، 2009.
- 23- رحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم: "أساليب البحث العلمي الأسس النظرية والتطبيق العلمي"، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
- 24- رشيد زرواتي: "تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية"، دار النشر، الجزائر، ط 3، 2008.
- 25- سعد غالب ياسين: "الإدارة الدولية"، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.
- 26- صالح بن نوار: "فعالية التنظيم في المؤسسات الإقتصادية" ، مخبر علم الاجتماع للبحث والترجمة، قسنطينة، الجزائر، 2006.
- 27- صبحي العتيبي: "تطور الفكر و الأنشطة الإدارية" ، دار حامد، الأردن، 2002.
- 28- صلاح الدين محمد عبد الباقي: "السلوك الفعال في المنظمات"، الدار الجامعية الجديدة، الاسكندرية، 2002.
- 29- طه عبد الرحمان: "روح الحداثة المدخل إلى تأسيس الحداثة الإسلامية"، المركز الثقافي العربي، المغرب، 2006.
- 30- عبد الله فلاح المنيزل: "أزمة الهوية دراسات مقارنة بين الأحداث الجانحين وغير الجانحين"، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1994.
- 31- عبد الغفار حنفي: "السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية"، الدار الجامعية للنشر، الاسكندرية، 2002.
- 32- عبد الغني الديدي : "التحليل النفسي للمراهقة ظواهرها وخفاياها"، دار الفكر اللبناني، بيروت، لبنان، 1995.

- 33- عبد الغني عماد: "سوسيولوجيا الثقافة المفاهيم والإشكالية من الحداثة إلى العولمة"، مركز الدراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 2001.
- 34- عبد المحي محمود حسن صالح: "الخدمة الاجتماعية ومجالات الخدمة المهنية"، دارالمعرفة، الاسكندرية، مصر، 2002.
- 35- عابدة سيد خطاب: "العولمة ومشكلات إدارة الموارد البشرية إدارة الجانب الثقافي بشركات المخاطر"، مكتبة عين شمس، القاهرة، مصر، 2001.
- 36- عامر مصباح: "علم الاجتماع الرواد والنظريات"، دار الأمة للطباعة والنشر، الجزائر، 2010.
- 37- عثمان فراج: "الثقافة و التسيير ، الثقافة و عملية التنشئة الاجتماعية في الوطن العربي"، أعمال الملتقى الدولي المنعقد بالجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1992.
- 38- عدنان الأمين: "النشئة الاجتماعية وتكوين الطباع"، المركز الثقافي المغربي، المغرب، 2005.
- 39- علي الشريف: "إدارة المنظمات العامة"، الدار الجامعية للنشر، الاسكندرية، 1987.
- 40- علي محمد عبد الوهاب: "إدارة الموارد البشرية" ، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر، 1999.
- 41- فضيل دليود: "دراسات في المنهجية"، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، الجزائر، 1995.

- 42- كمال محمد المغربي: " السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم " ، ط 3، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004.
- 43- ماجدة العطية: " سلوك المنظمة سلوك الفرد والجماعة " ، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003.
- 44- محمد الطاهر بوباية: " اتجاهات الهيئة الوسطى الإدارية نحو النماذج التنظيمية " ، رسالة ماجستير، فرع علم النفس تنظيم وعمل، جامعة الجزائر، 1995.
- 45- محمد الصيرفي: " التطوير التنظيمي "، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2007.
- 46- محمد قاسم القريوتي: " نظرية المنظمة و التنظيم "، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2000.
- 47- محمد امين العالم: " الفكر العربي بين الخصوصية والكونية "، دار المستقبل العربي، القاهرة، مصر، سنة 1998.
- 48- متولي السيد متولي: " السلوك التنظيمي المبادئ والمفاهيم ومجالات التطبيق " ، مكتبة عين الشمس، القاهرة، مصر، 2006.
- 49- محمد سيد فهمي: " العولمة والشباب منظور اجتماعي "، دار الوفاء للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 2007.
- 50- محمد سعيد أنور سلطان: " السلوك التنظيمي "، الدار الجامعية الجديدة، الاسكندرية، 2003.
- 51- محمد صالح الحناوي وراوية محمد حسن: " السلوك التنظيمي "، الناشر مركز التنمية الإدارية ، الإسكندرية ، 1998.
- 52- محمد مسلم: " مقدمة في علم النفس الاجتماعي "، دار قرطبة، الجزائر، 2007.

- 53- محمود أحمد بيومي: "القيم و موجهات السلوك الاجتماعي"، دار المعرفة الجامعية، بيروت، لبنان، 2006.
- 54- محمود سليمان العميان: "السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال" ، ط 3، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005.
- 55- محمود سلمان العميان: "السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال" ، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
- 56- مراد رعيمي: "علم الاجتماع رؤية نقدية" ، مؤسسة الزهراء للفنون والطباعة، قسنطينة، الجزائر، 2004.
- 57- مصطفى محمود أبو بكر: "دليل التفكير الإستراتيجي وإعداد الخطة الإستراتيجية" ، الدار الجامعية، مصر، 2000.
- 58- مصطفى عشوي: "أسس علم النفس الصناعي التنظيمي" ، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.
- 59- مصطفى فهمي: "الصحة النفسية: دراسات في سيكولوجية التكيف" ، مكتبة الخانجي، القاهرة، 1987.
- 60- موسى توفيق المدهون وإبراهيم محمد علي الجزراوي: "تحليل السلوك التنظيمي سيكولوجيا وإداريا للعاملين والجمهور"، المركز العربي للخدمات الطلابية، عمان، الأردن، 2007.
- 61- موسى خليل: "الإدارة المعاصرة، المبادئ، الوظائف، الممارسة"، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان، 2005.
- 62- معن خليل العمر: "الضبط الاجتماعي"، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.

63- ناظم عبد الواحد الجاسور: "موسوعة علم السياسة"، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004.

64- نور الدين حاروش و رفيقة حروش: "علم الإدارة من المدرسة التقليدية إلى الهندرة"، دار الأيام للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2015 .

65- هانس بيتر مارتن و هارولد شومان : "فخ العولمة" دار المعرفة للنشر ، الكويت ، 1998.

III. الأطروحات :

66- إيناس بوسحلة: "هوية ذوي الإعاقة الحركية ومجالات تشكيلها وإعادة تشكيلها دراسة ميدانية لعينة من المعاقين حركيا ببلدية تبسة" ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم

وعمل، جامعة ورقلة، 2009-2010.

67- بلقاسم سلاطينية: "التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر"، رسالة دكتوراه دولة

تخصص ادارة الأعمال، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1995-1996.

68- سامية معاوي: "الثقافة التنظيمية والعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة دراسة حالة

بالمؤسسة المينائية لسكيكدة"، رسالة ماجستير تخصص علم الاجتماع، جامعة باجي

مختار، عنابة، 2008-2009.

69- سليمة فيلالي: "بنية الهوية الجزائرية في ظل العولمة - دراسة ميدانية على عينة من

الطلبة الجامعيين بجامعة باتنة"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم

اجتماع تخصص علم اجتماع ثقافي، 2013-2014.

70- علي عبد الله: "أثر البيئة على أداء المؤسسات الاقتصادية" ، أطروحة لنيل شهادة

دكتوراه دولة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 1999.

71- محمد الطاهر بوياية: " اتجاهات الهيئة الوسطى الإدارية نحو النماذج التنظيمية " ،

رسالة ماجستير، فرع علم النفس تنظيم وعمل، جامعة الجزائر، 1995.

72- كمال قاسمي: " المقومات والمعوقات الثقافية لتطبيق نظامي إدارة الجودة الشاملة

والإيزو 9000 " ، رسالة ماجستير، التحقيق في إدارة الأعمال، جامعة المسيلة، 2003.

.IV .المجلات :

73- دعد الشيخ: "مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس"، مجلة اتحاد الجامعات

العربية للتربية وعلم النفس، المجلد الرابع، العدد الثاني، قطر ، 2006.

المراجع والمصادر الأجنبية

- 74- Aechen. SL & waterman. A.S: "identity in early adolescence",
Development a perspective, New York, 1983.
- 75- Aubert Michel et Antres : "Le management (Aspects Humaines et
organisationnelle " , PUF, 6ème édition, Paris, France.
- 76- Beisser A.R : "La formation de l'identité à l'intérieur du groupe",
un journal de psychologie humaniste, Paris, 1972.
- 77- Boch. E : Action et Objet : "deux sources de l'identité du moi", OP,
cit.
- 78- DRIDI MOHAMED : "Longues et identité 54", collective en
Algérie, université Kasdi merbeh, Ouargla, ALGER, 2007.
- 79- Erikson. E.H : "Adolescence et crise, la quête de l'identité",
Toulouse, France.
- 80- Erikson. E.H: "identity formation", New York, Norton, 1968.

- 81- Jean Francois Souterain : "**Organisation et gestion de l'entreprise**", Copyright éditions fonetteur, paris, 2006.
- 82- Laplanche. J et autre : "**Vocabulaire de la psychologie**", P.V.F, Paris, 1967.
- 83- Malins : S.E.Z : "**Egoidentity status and second life adolescent adulthood**", study of egoidentity status, objectif representation and self : esteem in women, Doctorat dissertation adelphybumin, 1922.
- 84- Michel Fondrait, "**sociologie des organisation**", publier par pearson education, Paris, France, 2005,
- 85- Pierre : "**Sociologie de l'allergie**". P.V, Paris, France, 2001.
- 86- Robbins Stephan: "**Organizational Behavior, concept contravenes**", applications, OP.
- 87- Tap Pierre : "**Identités collective et changement sociaux**", Armond colin, Privat, Toulouse, 1985.
- 88- TAP. P : "**L'identification est-elle une aliénation de l'identité**", in colloque de Toulouse, 1986.
- 89- Toualbi. N : "**Changement social et expérience du sacré en Algérie**", Revue Algérienne de psychologie et des sciences de l'éducation, 1986.

الملاحق

جامعة الشيخ العربي التبسي
كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية
قسم علم الاجتماع



تخصص: تنظيم و تنمية

سنة ثانية ماستر

استمارة مكملة لنيل شهادة الماستر بعنوان:
دور الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية العامل بمراكز التكوين المهني
دراسة ميدانية بمركزي التكوين المهني و التمهين الوافي التلي وزارع عبد الباقي
- تبسة -

إشراف الاستاذة

إعداد الطالب

غرايبية فضيلة

صغير حسام

تحية طيبة أما بعد:

في إطار الإعداد لدراسة علمية واستكمالاً للحصول على شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم و تنمية يسرني أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي صممت لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي أقوم بإعدادها. والتي تهدف للتعرف على " دور الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية العامل بمراكز التكوين المهني ". ونظراً لأهمية رأيكم نأمل منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة المتواجدة بالاستبيان لأن صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على صحة إجاباتكم، كما أحيطكم علماً بأن إجاباتكم ستكون مفيدة للمؤسسة والطالب الباحث ولن تستخدم إلا لتحقيق أهداف البحث العلمي فقط وشكراً.

السنة الجامعية 2017-2018

المحور الأول: البيانات الشخصية.

1- الجنس: ذكر أنثى

2- السن:

3- الحالة العائلية: أعزب متزوج أرمل مطلق

4- المستوى التعليمي:

أمي ابتدائي متوسط ثانوي جامعي تكوين مهني دراسات عليا

5- منصب العمل: إدارة تدريس

6- الأقدمية في المنظمة:

- أقل من 5 سنوات - من 5 الى 10 سنوات

- من 10 الى 20 سنة - أكثر من 20 سنة

المحور الثاني: الثقافة التنظيمية و مساهمتها في تشكيل هوية العامل .

7- هل تلتزم بالنظم و القواعد التي تنص عليها المؤسسة؟

نعم لا

8- إذا كانت الإجابة بنعم فما تقييمك للالتزام؟

جيد متوسط ضعيف

9- هل ترى بأن الاخلاص في العمل يعود بالإيجاب على أدائك في العمل؟

نعم لا

10- كيف ترى عملية اتخاذ القرار في المنظمة؟

- ايجابية

- سلبية

- اخرى تذكر.....

11- هل هناك اهتمام من طرف الإدارة بخصوص التحفيز و الترقية؟

نعم لا

12- إذا كانت الإجابة بنعم فما نوع هذا التحفيز؟

- مادي

- معنوي

- اخرى تذكر.....

13- كيف تعبر عن موقفك اتجاه أمر ما داخل المنظمة؟

14- هل تقوم باحترام مواعيد و أوقات العمل المسندة إليك داخل المنظمة؟

نعم لا

15- هل تستفيد من العطل المرضية؟

نعم لا

16- هل تتوفر المؤسسة على التجهيزات و الوسائل الالكترونية اللازمة؟

نعم لا

17- اذا كانت الاجابة بنعم فيما تتمثل هذه الأجهزة؟

- جهاز الكمبيوتر

- الطابعة

- الهاتف

- الفاكس

- أخرى تذكر.....

18- هل ترى بأن توفر هذه التجهيزات يسهل من أداء العامل؟

نعم لا

19- هل تواجهك صعوبات مع زملائك الموظفين أثناء العمل؟

نعم لا

20- هل تعقد المنظمة اجتماعات دورية مع العمال لمناقشة مشاكل و خلافات العمال؟

نعم لا

21- حسب رأيك هل تطبق نتائج هذه الاجتماعات؟

نعم لا

22- هل تلتزم بأداء عملك في غياب الرقابة الإدارية؟

نعم لا

المحور الثالث: دور الأسلوب القيادي في تشكيل هوية العامل.

23- كيف ترى عملية تطبيق القرارات من طرف الموظفين؟

تطبق احيانا لا تطبق

- 24- هل ترى أحيانا بأن الاوامر المقدمة من طرف مسؤولك المباشر تمسّ بشخصيتك أو مبادئك في العمل؟
نعم لا
- 25- هل يتصرف المسؤولون بطريقة توضح بأنهم في موقع مسؤولية اتجاه المنظمة؟
نعم لا
- 26- هل ترى بأن المنظمة تعمل على التقليل من الصعوبات التي تواجه العمال؟
نعم لا
- 27- اذا كانت الاجابة بلا فما السبب في رأيك:

- 28- هل يلقي التجديد و الابداع ترحيبا في المنظمة؟
نعم لا
- 29- إذا كانت الإجابة بنعم هل تقوم المنظمة على تنمية و إثراء هته الابداعات؟
نعم لا
- 30- كيف يتعامل المسؤولون مع العمال الجدد في المنظمة؟

- 31- هل توجد تكريمات للعمال المثابرين و المبدعين في المنظمة؟
نعم لا
- 32- هل يؤدي عمال ما قبل التشغيل مهامهم بشكل جيد في غياب المسؤولين؟
نعم لا
- 33- كيف تتم عملية اختيار الموظفين في المنظمة؟
المؤهل العلمي الخبرة مؤهلات اخرى
- 34- هل ترى بأن المسؤول قادر على التأثير في شخصيتك و تحفيزك للعمل بشكل أكثر؟
نعم لا
- 35- هل تؤثر شخصيتك في أدائك المهني؟
نعم لا
- 36- ما نوع الاتصال بينك و بين مديرك؟
اتصال رسمي اتصال غير رسمي
- 37- كيف تعبّر عن موقفك اتجاه طلب مديرك منك العمل ساعات إضافية خارج اوقات عملك الرسمية؟

- توافق
- تتهرّب من الموضوع

- ترفض

38- هل تعمل على تصحيح أخطائك التي أشار إليها مسؤولك المباشر؟

نعم لا

المحور الرابع: ارتباط مصادر الثقافة التنظيمية بهوية العامل.

39- من وجهة نظرك كيف يساهم المدير في خلق مبادئ تنظيمية داخل المنظمة؟

40- هل هناك عوامل خارجية تحدد مبادئ و قيم جديدة في المنظمة؟

نعم لا

41- حسب رأيك على ماذا تعتمد المنظمة في ترسيخ ثقافتها ؟

-الرموز -القصص -التاريخ -اللغة و الشعارات

42- هل ترى بأنّ القيم و المبادئ محدّدا رئيسيا لسلوك العامل؟

نعم لا

43- هل تسعى المنظمة الى مراعاة التطور و التغيير من خلال توفير اختصاصات و برامج تكوينية جديدة

بالنسبة للمكوّنين أو المتربصين؟

نعم لا

44- حسب رأيك أين تكمن المعوقات الرئيسية داخل المنظمة ؟

45- هل قواعد و نظم المؤسسة تتناسب و عادات و تقاليد العمال؟

نعم لا

46- حسب وجهة نظرك بما تفسر ضعف أداء بعض المكوّنين في المنظمة ؟

- انعدام الخبرة

- ضعف التجهيزات

- ضعف المردود التعليمي

- اخرى تذكر:.....

47- هل تكوّن المنظمة إطارات و كفاءات يمكن الإعتماد عليها مستقبلا؟

نعم لا

48- اذا كانت الاجابة بلا فأين الخلل حسب رأيك:

49- هل توفر المنظمة تكوين لفائدة العمال من حين لآخر؟

نعم لا

50- هل ترى بأن هناك تحسن في أداء المنظمة مقارنة بنتائجها في السنوات الماضية؟

نعم لا

51- حسب رأيك ما الدور الذي تقدمه الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية العامل؟

.....

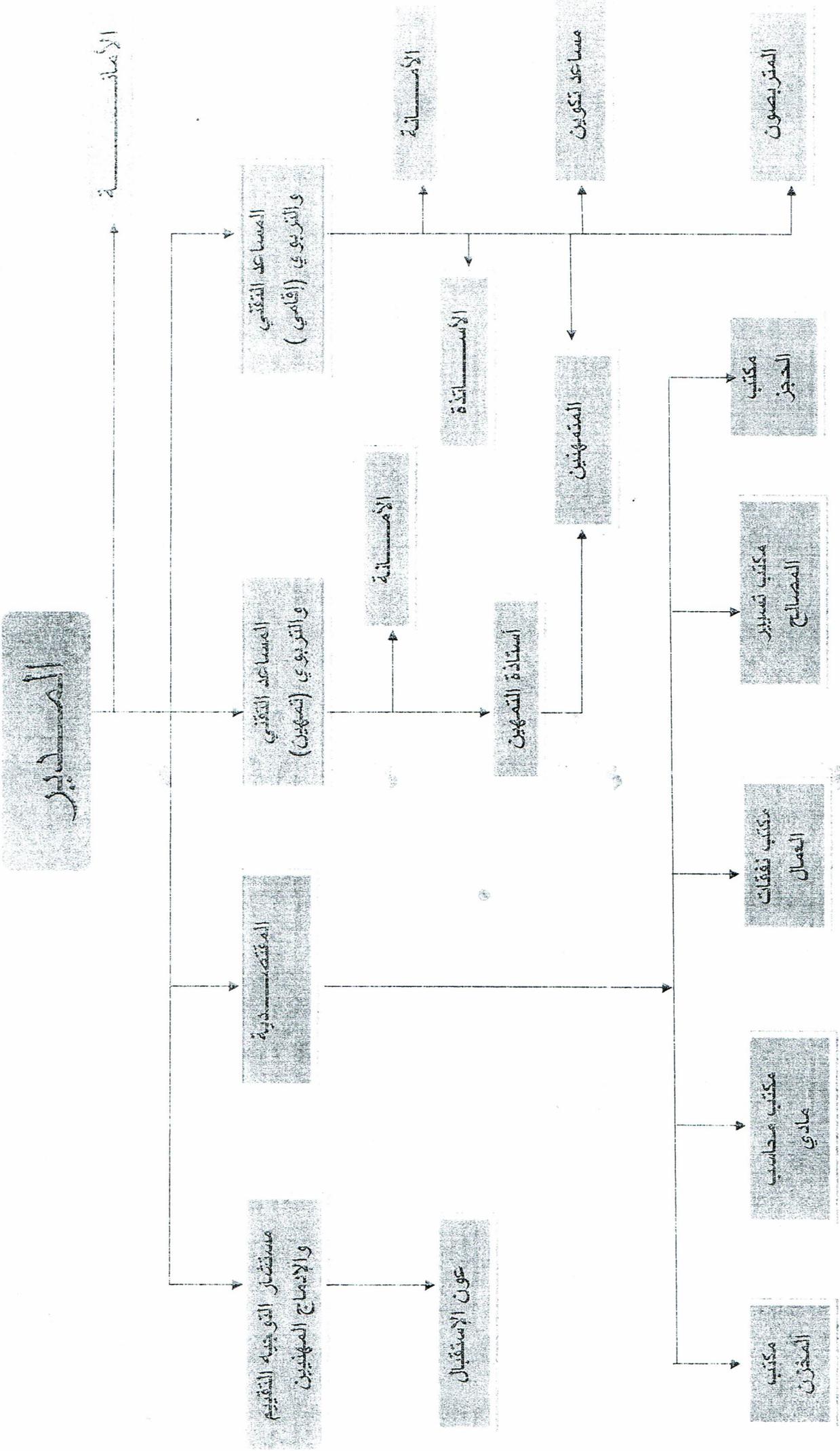
.....

.....

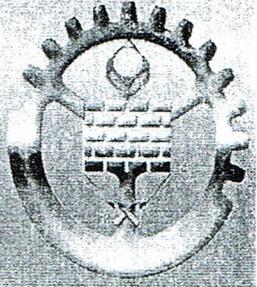
.....

.....

الهيكل التنظيمي للمؤسسة:



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التكوين و التعليم المهنيين
مركز التكوين المهني و التمهين زارع عبد الباقي تبسة 2



البطاقة التقنية للمركز

التسمية: مركز التكوين المهني و التمهين زارع عبد الباقي تبسة 2

رمز المؤسسة: 1206

مركز التكوين المهني و التمهين زارع عبد الباقي تبسة 2 مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي و موضوع تحت وصاية وزير التكوين و التعليم المهنيين.

يقع المركز في وسط مدينة تبسة بحى الهواء الطلق مما أهله الى احتلال موقع استراتيجي هام يجعل منه قبلة لطالبي التكوين بأنماطه المختلفة.

أنشأ المركز بموجب مرسوم تنفيذي رقم 91-64 مؤرخة في 02-03-1991 و يتربع على مساحة قدرها: 27.168.7 م²

الهيكل المشتركة:

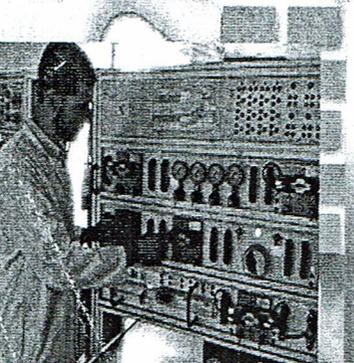
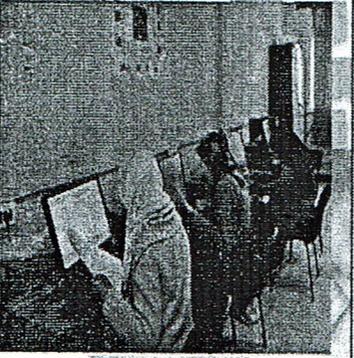
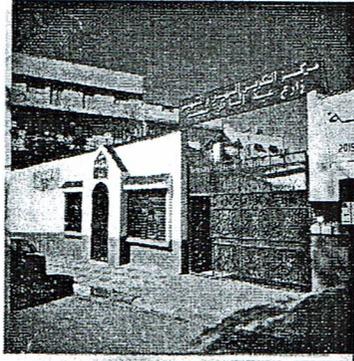
- مطعم يقدم 120 وجبة يوميا
- مكتبة مخصصة للمتربصين و المتمهين

الهيكل الادارية:

- هيكل الاستقبال و التوجيه
- مصلحة التمهين
- الإدارة تضم المكاتب الإدارية
- مصلحة التكوين الإقليمي
- الرقابة العامة

الهيكل البيداغوجية

- 06 ورشات
- 03 قاعات مخصصة في الاعلام الآلي
- 09 قاعات تدريس



بطاقة تقنية للمركز

* مركز التكوين المهني والتمهين تبسة 04: سمي باسم الشهيد الوافسي التلي بين مسعود في 05 جويلية 2014 من طرف السيد/ والي الولاية

* أنشئ بواسطة المرسوم التنفيذي رقم 04-207 المؤرخ في: 2004/07/26

* الربط بشبكة الانترنت تدفق: ADSL 2M

* المساحة الكلية: 22.000 م²

* المساحة المبنية: 7.350 م²

* الهياكل البيداغوجية:

- 04 ورشات.

- 08 قاعات دروس منها 03 متخصصة.

- مدرج يتسع لـ 300 مقعدا.

- مكتبة.

- قاعة المطالعة.

* الهياكل المشتركة:

- داخلية تتسع لـ 60 سريرا.

- مطعم يتسع لـ 200 وجبة غذائية.

- المساكن الوظيفية 08.

- المساكن الإلزامية 03.

* الهياكل الإدارية وملحقاتها:

- الإدارة تتكون من : 15 مكتب.

• قاعة أرشيف.

• قاعة الاجتماعات.

- مكتب الاستقبال والإعلام والتوجيه به 03 مكاتب.

- الرقابة العامة.

- المسخن المركزي.

- المجمع الكهربائي.

- مكتب الحراسة والمداومة.

* تعداد الموظفين والعمال 40 عاملا

التجهيزات البيداغوجية المتوفرة به: 06 تجهيزات هي:

- النجارة المعمارية.
- البلاط الخزف والفسيفساء.
- القولبة والتسليح.
- حلاقة السيدات.
- الخياطة الجاهزة.
- مستغل المعلوماتية.

* تعداد المتكويين: 874 متكونا

1/ التكويين الإقامي:

العدد	المستوى	الاختصاص
19	05	محاسبة ومالية
20	04	مستغل معلوماتية
13	02	النجارة المعمارية
30	02	الخياطة
26	02	بلاط- خزف وفسيفساء
09	02	حلاقة السيدات
19	02	قولبة وتسليح
136		المجموع

2/ التكويين عن طريق التمهين:

العدد	المستوى	الاختصاص
183	02	طبخ الجماعات
95	02	صناعة الحلويات
10	02	الخبازة والفظائر
04	02	الفندقة والسياحة
15	02	نجارة معمارية
31	02	أمين مخزن
37	04	محاسبة
59	03	الأمانة
24	04	أمين مكتب
17	02	مساعد تقني في المكتبات وتوثيق الأرشيف
22	04	تقنيات السمع البصري
03	03	نجارة التأثيث
500		المجموع

الاختصاص	المستوى	العدد
مستغل معلوماتية	04	52 (فوجان)

4/ أنماط أخرى للتكوين:

الاختصاص	العدد	ملاحظات
<u>المرأة الماكثة في البيت:</u> * غرز و تركيب الألبسة * قص طيات و تجفيف الشعر	38 37	كل يوم عمل من الساعة 13 الى الساعة 16 كل يوم عمل من الساعة 13 الى الساعة 16
<u>حاملي المشاريع:</u> * تركيب ووضع النجارة المعمارية * مساعد بناء	26 25	يومي الأحد و الإربعاء من الساعة 13 الى الساعة 17
<u>الأعوان المتعددي الخدمات:</u> * إتفاقي نوعي مع الولايات	26	يسومسي الخميس والسبت : من الساعة 08 إلى الساعة 12 من الساعة 13 إلى الساعة 16
<u>التربص التقني البيداغوجي الخاص:</u> (إتفاقيه مع معهد عنابة) * أساتذة التكوين المهني	34	يوميًا من الساعة 08 إلى الساعة 12 و من الساعة 13 إلى الساعة 16
المجموع	186	
المجموع العام (1+2+3+4)		874

* النشاطات الأخرى:

- نشاطات رياضية متنوعة
- نشاطات ثقافية متنوعة

* الأفاق المستقبلية:

- برمجة تجهيزات : • المساحات الخضراء والبستنة.
- كهروتقني.

- التحسين المستمر للخريطة البيداغوجية لتتلاءم ومتطلبات سوق العمل.
- تنمية الشراكة مع مختلف مقاولات البناء والأشغال العمومية.
- توظيف المناصب المالية للمكونين كلما توفر ذلك في ميزانية تسيير المركز، مع مراعاة وصول التجهيزات المبرمجة .

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي * تبسة *
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

المرجع: ق.ع.ا. / 1 / 2017/2018

تبسة في: / /

إلى السيد: مركز التكوين المهني والتمهيني
الوادي التالي - تبسة



بعد التحية والاحترام؛

لغرض استكمال البحوث الميدانية لطلبة قسم علم الاجتماع

يرجى منكم السماح للطلاب (ة) بإجراء الدراسة الميدانية في مؤسستكم

الطالب (ة): صبيح حماد

المستوى: ليسانس

التخصص: تنظيم وتنشيط

موضوع البحث: دور الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية العامل
بمركز التكوين المهني

ختاما تقبلوا فائق الاحترام والتقدير

المؤسسة المستقبلة

ع/ رئيس القسم

الأستاذ المشرف

د. عراسية

20 مارس 2018
المدير
تريفة بوسنة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي * تبسة *
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

المرجع: ق.ع.ا.ا. / 2017/2018

تبسة في: / /

إلى السيد: حمزة الكونين المحمدي
والتمهين زارع عبد الباقى
م.ع. - 2 -



بعد التحية والاحترام؛

لغرض استكمال البحوث الميدانية لطلبة قسم علم الاجتماع

يرجى منكم السماح للطلاب (ة) بإجراء الدراسة الميدانية في مؤسساتكم

الطالب (ة): حمزة الكونين

المستوى: ماجستير

التخصص: تنظيم وتنمية

موضوع البحث: دور الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية العامل

بمركز الكونين المحمدي

ختاما تقبلوا فائق الاحترام والتقدير

الأستاذ المشرف

المؤسسة المستقبلة

المدير
الوليد تبسيل





وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي - تبسة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



إذن بالطبع

أنا الموقع أسفله الأستاذ (ة): عزاسية وعتيحة

الرتبة: أستاذة ماستر

القسم: علم الاجتماع

أشهد أن المذكرة المعنونة:

دور الثقافة التذليلية في تشكيل هوية العامل

في مراكز التكوين المهني

دراسة ميدانية في مركزي التكوين المهني الواقعين بالتلي وزارع عبد الباقي

والمكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص: تنظيم وتنمية

من إعداد:

الطالب (ة): حسام منغير الطالب (ة): /

تتوفر على الشروط العلمية والمنهجية، الموضوعية والشكلية والتي تؤهلها للمناقشة العلنية بعد تحديد لجان المناقشة، وعليه أوقع على هذا الإذن للطالب بطبع المذكرة وايداعها لدى إدارة القسم بنسختها الورقية والإلكترونية.

جامعة تبسة في: 2018/05/02

توقيع المشرف



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي - تبسة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطبقة



تعهد

أنا الموقع أسفله الطالب (م): حسام مغير

المعدة (ة) للمذكرة المعنونة بـ:

دور الثقافة التكوينية في تشكيل

هوية العادل في مراكز التكوينية المهني

دراسة ميدانية في مركز تربي التكوينية المهني الواقع بالتبسة

تنظيم وتنمية

والمكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص:
وبعد اطلاعي على القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 والذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها لا سيما المادة 03، المادة 07، المادة 19، المادة 35 منه:

أتعهد بتحمل المسؤولية العلمية والقانونية حول هذا العمل كما أشهد بخلوه من كل انتحال لأعمال الغير، اقتباس غير منسوب لصاحبه، ترجمة دون ذكر المصدر، وضع أشكال بيانية أو خرائط أو صور دون الإشارة إلى المصدر، أو ذكر أسماء محكمين دون علمهم أو موافقتهم أو مشاركتهم. وعليه أمضي هذا التعهد.

جامعة تبسة في: 2018/05/03

توقيع الطالب

نظروا وصدقوا على امضاء السيد
عبد الرزاق في: 31 ماي 2018

عن رئيس المجلس التأسيسي البلدي وبتفويض من
رئيس مصلحة التنظيم والشؤون العامة
إمضاء: الميطة محي الدين



ملخص الدراسة:

إن الدراسة الراهنة التي تتمحور حول " دور الثقافة التنظيمية في تشكيل هوية العامل بمراكز التكوين المهني " وهو موضوع تناوله الكثير من العلماء و الباحثين في اختصاصات مختلفة من إدارة و تنظيم، فالثقافة التنظيمية هي خليط من المكونات المعنوية و المادية التي تؤثر على أفعال و تصرفات العاملين، حيث تتضح أهمية دراسة الثقافة التنظيمية ومعرفة الدور الذي يؤديه باعتبارها عامل مهم لتشكيل هوية العامل والتي تحدد بالقيم المشتركة والمعتقدات والتفاعل مع الأفراد والإيديولوجيات وغيرها من الأفكار التي تعطي تعريفا لما يعنيه العمل في المنظمة بالنسبة للعامل، كما احتوت الدراسة على فرضية رئيسية هي:

للثقافة التنظيمية دور هام في بلورة وتشكيل هوية العامل إنطلاقا من جملة المعتقدات والقيم التي تحدد هويته داخل المنظمة.

بالإضافة الى فرضيات جزئية هي:

- تتأثر هوية العامل من خلال جملة القيم والمبادئ والأعراف التي تعمل بها المنظمة.
- تتمحور هوية العامل الجديدة من خلال نمط الإتصال المتبع بين الرؤساء والعمال في المنظمة.
- تنشر الثقافة التنظيمية بين العاملين من خلال وسائل وقنوات متعددة، فثقافة المنظمة تتمثل في العديد من المصادر وهي المكونات التي تساهم في تشكيل هوية العامل.

الكلمات المفتاحية: الثقافة، الثقافة التنظيمية، الهوية، التكوين، التكوين المهني.

Résumé de l'étude:

L'étude actuelle a mis l'accent sur « le rôle de la culture organisationnelle dans l'élaboration de l'identité des centres de travailleurs de la formation professionnelle », qui traitent de la plupart des scientifiques et des chercheurs dans les différentes disciplines de la gestion et de l'organisation du sujet de la culture organisationnelle est un mélange de composants matériels et moraux qui affectent les actions et le comportement des employés, l'importance de l'endroit où l'étude de la culture organisationnelle et de la connaissance du rôle joué comme un facteur important pour former le facteur qui détermine l'identité et les valeurs partagées, les croyances, et d'interagir avec des individus, des idéologies et d'autres idées qui donnent une définition de ce que signifie travailler dans l'organisation pour le travailleur, en tant que L'étude est basée sur une hypothèse principale:

La culture organisationnelle joue un rôle important dans la formation de l'identité du travailleur en fonction des croyances et des valeurs qui déterminent son identité au sein de l'organisation.

Ainsi que des hypothèses partielles:

L'identité du travailleur est affectée par les valeurs, les principes et les normes dans lesquels l'organisation opère.

- L'identité du nouveau travailleur est basée sur le modèle de communication entre les présidents et les travailleurs de l'organisation.
- Publie la culture organisationnelle parmi les travailleurs à travers de multiples moyens et canaux, la culture de l'organisation est les nombreuses sources, qui contribuent à la formation de l'identité du travailleur.

Mots-clés: culture, culture organisationnelle, identité, composition, formation professionnelle.

Summary of the study:

The current study has focused on "the role of organizational culture in shaping the identity of vocational training centers", which deal with most scientists and researchers in the different disciplines of vocational training. the management and organization of the subject of organizational culture is a mix of material and moral components that affect the actions and behavior of employees, the importance of where the study of organizational culture and knowledge of the role played as an important factor in forming the factor that determines identity and shared values, beliefs, and interacting with individuals, ideologies and other ideas that give a definition of what it means to work in the workplace. Organization for the worker, as the study is based on a main hypothesis:

Organizational culture plays an important role in shaping the identity of the worker according to the beliefs and values that determine his or her identity within the organization.

As well as partial hypotheses:

The worker's identity is affected by the values, principles and standards in which the organization operates.

- The identity of the new worker is based on the communication model between the presidents and the workers of the organization.
- Publishes the organizational culture among the workers through multiple means and channels, the culture of the organization is the many sources, which contribute to the formation of the identity of the worker.

Keywords: culture, organizational culture, identity, composition, vocational training.