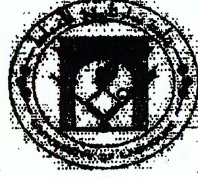


آليات التنشئة التنظيمية وأثرها على انتماء العاملين

دراسة ميدانية بمركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة بالأغواط

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

Ministère de l'enseignement supérieur et de la
recherche scientifique
Université Amar Thelji Laghouat
Faculté des sciences sociales
Département de sociologie et démographie
Comité scientifique



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثلجي الأغواط
كلية العلوم الإجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا
اللجنة العلمية

تعهد

أنا الطالب (ة) الممضي (ة) أسفله :

الطالب (ة) : جيببريما جيببرياني

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم : الصادرة بتاريخ

05/05/2024 عن دائرة الأغواط ولاية الأغواط

رقم التسجيل : 2020.3900.258.1

التخصص : علم الاجتماع تنظيم وعمل

عنوان مذكرة نهاية الدراسة :

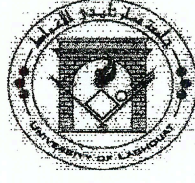
أصبح بشرفي أنني قمت بانجاز مذكرة نهاية الدراسة المذكور عنوانها أعلاه
بجهدني الشخصي وفقا للمنهجية المتعارف عليها في البحث العلمي وبذلك أتحمل
المسؤولية كاملة عن أي مخالفة لقواعد الأمانة العلمية وحقوق الملكية الفكرية وما
يترتب عن ذلك من متابعة بما فيها الإجراءات الإدارية المتعلقة بالنظام الداخلي
للجامعة وكذلك القرارات الوزارية المعمول بها.

الأغواط في : 2025/06/20

توقيع الطالب (ة) :

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

Ministère de l'enseignement supérieur et de la
recherche scientifique
Université Amar Thellji Laghouat
Faculté des sciences sociales
Département de sociologie et démographie
Comité scientifique



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثلجي الأغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا
اللجنة العلمية

تعهد

أنا الطالب (ة) الممضي (ة) أسفله :

الطالب (ة) : **صبيح بنينا جانيا.. الله**

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم : **210106361**.. الصادرة بتاريخ

: **11/03/2024** عن دائرة : **الأغواط** ولاية : **الأغواط**

رقم التسجيل : **202039008816**

التخصص : **علم الاجتماع.. تنظيم وعمل**

عنوان مذكرة نهاية الدراسة :

أصرح بشرفي أنني قمت بانجاز مذكرة نهاية الدراسة المذكور عنوانها أعلاه
بجهدى الشخصي وفقا للمنهجية المتعارف عليها في البحث العلمي وبذلك أتحمّل
المسؤولية كاملة عن أي مخالفة لقواعد الأمانة العلمية وحقوق الملكية الفكرية وما
يترتب عن ذلك من متابعة بما فيها الإجراءات الإدارية المتعلقة بالنظام الداخلي
للجامعة وكذلك القرارات الوزارية المعمول بها.

الأغواط في : **2025/06/20**

توقيع الطالب (ة) :

شكرتكم

بسم الله الرحمن الرحيم

وَلَقَدْ ءَاتَيْنَا لُقْمَانَ الْحِكْمَةَ أَنِ اشْكُرْ
لِلَّهِ وَمَن يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ
وَمَن كَفَرَ فَإِنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ ﴿١٣﴾

العمد لله الذي وفقنا لعلمنا ولمر ولم نكن لنصل
إليه لولا فضل الله علينا

أتقدم بكل الشكر والتقدير الى أخي و أبي الثاني مصطفى خيراني
الذي كان جزءا من هذا العمل المتواضع.

وأشكر الاستاذ "بن عيسى الأزهري" الذي تفضل بالاشراف
علينا في هذا العمل و منحنا التوجيه و كان عوننا
لنا منذ اختيار موضوع الدراسة

كما أشكر جميع أساتذة قسم علم الاجتماع
الذين رافقونا في مشوارنا الدراسي

وأخص بالذكر كل عمال مركز البحث في العلوم الاسلامية
و الحضارة بالأغواط الذين ساعدونا في اتمام هذا العمل
و كل الشكر لكل من ساعد في اتمام هذا العمل

من قريب و من بعيد

إِهْدَاء

إلى من كان حضوره نوراً، وصبره سداً، وبعاءه سر التوفيق.

إلى والدي العزيزين

أنتم من غرستم في حب العلم، وزرعتهم في هريقي بخور النجاح
فلكما أقدم ثمرة هذا الجهد عرفانا و امتنانا لا تقيه الكلمات.

إلى اخوتي و اخواتي

رفاق دروي و سدي فل الحياة .. معكم الصالح و مساندتكم
الدائمة التي كانت من أعظم اسباب استمرارتي

إلى اصدقائي

الذين شاركوني التعب و الفرح ، و ساعدوا بابتسامتهم
في التخفيف من صعوبة الرحلة.

إلى أساتذتي الافاضل

الذين أضاءوا لي دروب العلم، و بذلوا من وقتهم و جهدهم بسخاء
أقدم لكم كل التقدير و الاحترام.

إلى كل من امن بي ولو بكلمة

هذا العمل منكم و لكم، و به أبدأ فصلاً جديداً من العلم

يسرى

إِهْدَاء

إلى سدي ومصدر قوتي أُمِّي من كانت بدعائها سرتميري
إيلا يامن أهديتني قلبا لا يعرف الكلل والملل
إيلا يا من أنت في الحياة... حياة
أشرقت سمائي بتخرجي وجهك سيني
حصدته بفضل ربي ثم دعواتي
أهدي تخرجي الوابي العاشر بقلبي دائما
تخرجت يا ابي وأي فرحة بدوننا ناقصة
كنت أتمنى أنلا يجانبي الان و أول من يسمع بتخرجي
أبي الذي غاب و حمله قلبي بالدعاء
ها أنا أشاركك أول إنجازاتي
اتمنى ان تصلنا مشاعري و تفتخر بمن حملوا اسمنا
و أثبتوا أنلا خير مرربي
خير أب والدي رحمه الله

صبرين

ملخص :

هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع آليات التنشئة التنظيمية واثرها على انتماء العاملين والعلاقة الموجودة بينهما في مؤسسة المركز الإسلامي بالرجوع إلى الطرق والتأثيرات المتبعة بهدف الوصول إلى هناك علاقة بين انتماء العاملين والتنشئة التنظيمية.

ولتحقيق اهداف هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق من صحة الفرضيات وذلك بالاعتماد على اداة الاستمارة التي وجّهت لعينة من العاملين بمركز البحث في العلوم الاسلامي و الحضارة -ولاية الاغواط .

والتي تكونت في صورتها النهائية من 40 سؤال موجه إلى العاملين في هذا المركز حيث انطلقت الدراسة من التساؤل رئيسي تمثل فيما أثر آليات التنشئة التنظيمية بانتماء العاملين بالمركز البحث العلوم الإسلامية والحضارة؟ ليتفكك إلى فرضيتين فرعيتين مفادهما يساهم في زيادة انتماء العاملين داخل المؤسسة. ولقد توصل البحث إلى عدة نتائج من اهمها وجود اثر ذو دلالة احصائية لأساليب للتنشئة التنظيمية من تدريب و مشاركة للمعلومات و القرارات واثارها على انتماء العاملين.

الكلمات المفتاحية : اساليب التنشئة ، انتماء العاملين ، التدريب ، مشاركة المعلومات و القرارات.

Abstract:

The study aimed to uncover the reality of organizational socialization methods and their impact on employee affiliation, as well as the relationship between them at the Islamic Center institution. This was done by referring to the methods and influences used, with the goal of determining whether there is a relationship between employee affiliation and organizational socialization.

To achieve the objectives of this study, the descriptive-analytical method was adopted to test the validity of the hypotheses. The study relied on a questionnaire tool that was directed to a sample of employees at the Center for Research in Islamic Sciences and Civilization – Laghouat Province.

The final version of the questionnaire consisted of 40 questions directed at a group of employees in this center. The study was initiated with a main research question: What is the impact of organizational socialization mechanisms on the affiliation of employees at the Center for Research in Islamic Sciences and Civilization? This question was broken down into two sub-hypotheses suggesting that organizational socialization contributes to increasing employees' affiliation within the institution.

The research reached several conclusions, the most important of which was the existence of a statistically significant impact of organizational socialization and its effects on employee affiliation.

Keywords: Parenting methods, Employee loyalty, Training, Information and decision sharing.

فهرس المحتويات

/	الشكر والتقدير
/	الإهداء
/	ملخص
أ-ب	مقدمة.....

الفصل الأول: بناء الموضوع

15	أولاً/ إشكالية.....
17	ثانياً/ الفرضيات
17	ثالثاً/ أسباب اختيار الموضوع
18	رابعاً/ الأهمية و الأهداف.....
18	خامساً/ تحديد المفاهيم.....
21	سادساً: المقاربة النظرية.....

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

23	الدراسة الأولى.....
24	الدراسة الثانية.....
25	الدراسة الثالثة.....
27	الدراسة الرابعة.....
29	الدراسة الخامسة.....
30	الدراسة السادسة.....

الفصل الثالث: الطريقة والأدوات

35	أولاً/ مجالات الدراسة.....
35	ثانياً/ المنهج المستخدم.....
36	ثالثاً/ أدوات جمع المعلومات.....
37	رابعاً/ المعاينة.....
38	خامساً/ خصائص عينة الدراسة.....

الفصل الرابع: النتائج والمناقشة

43	أولاً/ تحليل بيانات الفرضية الأولى.....
61	ثانياً/ تحليل بيانات الفرضية الثانية.....
83	ثالثاً/ مناقشة نتائج الفرضية الأولى.....
85	رابعاً/ مناقشة نتائج الفرضية الثانية.....
87	خامساً/ الاستنتاج العام.....
91	خاتمة.....
93	قائمة المصادر والمراجع.....

الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	جدول رقم (01): توزيع المبحوثين حسب الجنس.....	38
02	جدول رقم (02): توزيع المبحوثين حسب السن.....	39
03	جدول رقم (03): توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي.....	40
04	جدول رقم (04): توزيع المبحوثين حسب الاقدمية.....	41
05	جدول رقم (05): التقاعد المسبق وتأثير مشاركة العاملين في مرحلة التخطيط للتغيير.....	43
06	جدول رقم (06): صعوبة الانضباط في العمل وعلاقته بدرجة شفافية الإدارة في التعامل مع التغيير.....	45
07	جدول رقم (07): علاقة نجاح المؤسسة بأسلوب العمل مع مسؤولك المباشر....	47
08	جدول رقم (08): أهمية ما تقوم به داخل المؤسسة وعلاقته بإيجاد حلول لمشكلات العمل.....	49
09	جدول رقم (09): الافتخار بانتمائك للمؤسسة له علاقة بشفافية فيما يتعلق بمناصب الترقية.....	51
10	جدول رقم (10): علاقتك بالمؤسسة و مدى الاهتمام بالعمل الجماعي فيها.....	53
11	جدول رقم (11): طريقة تصرفك للمساعدة خارج أوقات العمل له علاقة بإيجاد حلول لمشكلات العمل.....	55
12	جدول رقم (12): التقاعد المسبق و علاقته بدرجة شفافية الإدارة في التعامل مع التغيير.....	57
13	جدول رقم (13): أهمية ما تقوم به داخل المؤسسة و علاقته بتلقي التدريب الكافي للتعامل مع التغييرات الجديدة.....	61
14	جدول رقم (14): الافتخار بالانتماء للمؤسسة و علاقته بجودة البرامج التدريبية المقدمة.....	63
15	جدول رقم (15): صعوبة الانضباط في العمل و علاقته بالتدريب على المهارات العملية المطلوبة.....	65
16	جدول رقم (16): العمل في مؤسسة أخرى بأجر يساوي أجرك الحالي و علاقته بإحساسك بأهميتكم في نجاح المؤسسة.....	67
17	جدول رقم (17): العمل في مؤسسة أخرى بأجر يساوي أجرك الحالي و علاقته بأهمية العمل الجماعي.....	69

فهرس الجدول

18	جدول رقم (18): تقييم وضعيتك داخل المؤسسة و علاقته بتصحيح
71	التدريب لبعض المعتقدات الخاطئة حول انجاز المهام.....
19	جدول رقم (19): نجاح المؤسسة و علاقته بأهمية العمل الجماعي.....
73	جدول رقم (20): أهمية ما تقوم به داخل المؤسسة و علاقته بالمدة الزمنية
20	الكافية للتدريب.....
75	جدول رقم (21): الافتخار بالانتماء للمؤسسة و علاقته بإشارة المدربون على
21	أهميتكم في نجاح المؤسسة.....
77	جدول رقم (22): كيفية التصرف لو طلب منك المساعدة من قبل مسؤولك
22	خارج أوقات العمل و علاقته بأهمية العمل الجماعي.....
79	جدول رقم (23): توقع سلوك زملائك عند التعرض لبعض المشكلات في العمل
23	و علاقته بأهمية العمل الجماعي.....
81	

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
38 دائرة نسبية تمثل جنس المبحوثين	01 الشكل رقم (01): دائرة نسبية تمثل جنس المبحوثين
39 دائرة نسبية توضح عمر المبحوثين	02 الشكل رقم (02): دائرة نسبية توضح عمر المبحوثين
40 دائرة نسبية تمثل المستوى التعليمي للمبحوثين	03 الشكل رقم (03): دائرة نسبية تمثل المستوى التعليمي للمبحوثين
41 دائرة نسبية تمثل أقدامية المبحوثين	04 الشكل رقم (04): دائرة نسبية تمثل أقدامية المبحوثين

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
98-95	استمارة استبيان.....	01
101-99	نتائج البيانات الشخصية من برنامج SPSS.....	02

مقدمة:

إن منظمات وتطورها وتقدم أساليب عملها يتوقف عليه إلى حد كبير وتطور المجتمعات والامم ويلاحظ ان هذه المنظمات توجد في قطاعات مختلفة وتغطي احتياجات عديدة ومتنوعة ومتغيرة باستمرار لكافة فئات وشرائح المجتمع.

إن جميع الكيانات التي تنضوي في إطارها تجمع لأفراد يعملون مع بعض وضمن تقسيم واضح للعمل لإنجاز أهداف محددة من خلال هيكل تنظيمي معروف و يتخذ طابع عملها الاستمرارية نطلق عليها منظمة. وهكذا فإن المنظمات كيانات وجدت بشتى أنواع المبادرات الفردية والجماعية لكي تلبى احتياجات مختلفة لتسهيل حياة الافراد والمجموعات. إن تطور عمل المنظمات مثل نقلة نوعية في حياة الانسان. وان هذا الامر جاء مستنداً إلى قدرة هذا الانسان على تطوير الممارسات الادارية واتخاذ قرارات بحكمة ومعرفة تتراكم باستمرار .

كما ان المنظمات بشكل عام أو بشكل خاص قد دُرست بعناية باعتبارها كيانات اجتماعية تنتج خدمات مختلفة في فئات المجتمع، ان الحسابات تتطلب معرفة معمقة باليات المنافسة وأساليب الوصول إلى كسب ولائهم باستمرار. هذه الكيانات لا يمكن النظر اليها كأنظمة مغلقة، بل أنظمة مفتوحة تتعامل مع بيئة الخارجية دائماً كذلك يوجد داخل المنظمات ادوار ومهام وعلاقات تعاون وتنافس وصراع. فدراسة المنظمات ككيانات اجتماعية اصبحت ضرورة ملحة لتطوير عملها وتحسين قدرتها. ويتجسد في إطار هذه الكيانات الاجتماعية تواجد مختلف علاقات العمل بحيث يستطيع كل فرد ومجموعات الافراد والوحدات الادارية العمل مع الاخرين لإنجاز الأهداف المحدد لها والتي هي جزء من الأهداف الكلية للمنظمة ككيان اجتماعي .

واليوم ينظر للمنظمة بكونها كيان اجتماعي سياسي معرفي ضروري لإنجاز أهداف أطراف و أصحاب مصالح متعددين.

كم تعتبر المنظمات لديها ثقافات مختلفة وهي جزءاً أساسياً من أي منظمة، سواء كانت شركة تجارية، أو مؤسسة حكومية، أو منظمة غير ربحية كما تتشكل ثقافة المنظمة من خلال مجموعة متنوعة من العوامل، بما في ذلك تاريخ المنظمة وقيم مؤسسها، والقيادة الحالية، والبيئة الخارجية التي تعمل فيها.

كما ان التنشئة التنظيمية لها اهمية في تسهيل اندماج الموظفين الجدد في بيئة العمل وزيادة فعالية الاداء والإنتاجية و بناء ثقافة تنظيمية قوية والاحتفاظ بالموظفين.

باختصار التنشئة التنظيمية عملية حيوية لضمان نجاح الافراد والمنظمات على حد سواء. بشكل عام التنشئة التنظيمية هي عملية مستمرة تهدف إلى دمج الأفراد الجدد في ثقافة المنظمة وتزويدهم بالمهارات اللازمة الاداء وظائفهم بفعالية، مما يعود بالنفع على المنظمة والأفراد على حد سواء.

انها عملية تتطلب تضافر جهود الجميع لتحقيق التكيف والاندماج الفعال للأفراد في بيئة العمل، مما يعود بالنفع على الفرد والمنظمة على المدى الطويل.

وفي سياق ذلك ومن أجل افتكالك موضوع هذه الرسالة وتحقيقه تم تقسيم الدراسة إلى أربعة فصول :

الفصل الأول/ بناء الموضوع.

حيث تضمن الاشكالية و الفرضيات ثن أسباب اختيار الموضوع ، الأهمية و الأهداف بعدها تحديد المفاهيم و في الأخير المقاربة النظرية .

الفصل الثاني/ الدراسات السابقة.

خصص للدراسات السابقة حيث تناولنا ستة دراسات سابقة مع التعقيب على الدراسات و ابراز أوجه الاختلاف و التشابه .

الفصل الثالث/ الطريقة والأدوات.

تطرقنا في هذا الفصل الى مجالات الدراسة و التي تشمل (المجال المكاني و المجال الزمني ثم المجال البشري)

يلها المنهج المعتمد ، في الدراسة ثم أدوات جمع المعلومات بعدها المعاينة(وضحنا فيها العينة و طرق اختيارها)، و في الأخير خصائص عينة الدراسة (حيث تم الاستعانة بالجداول الاحصائية البسيطة مثل: الجنس ، العمر ، المستوى التعليمي ، الاقدمية ، الوظيفة.

الفصل الرابع/ النتائج والمناقشة.

تحليل بيانات الفرضية الاولى و الثانية (تم استخدام 8 جداول مركبة في الفرضية الاولى و 10 في الفرضية الثانية بالإضافة الى التحليل الاحصائي و السوسيولوجي) ثم مناقشة نتائج الفرضية الاولى

و الثانية كذلك مع عرض أهم النتائج و مناقشتها و بعدها الاستنتاج العام

و في الأخير خاتمة عامة لما تناولته دراستنا .

الفصل الأول
بناء الموضوع

أولاً/ الإشكالية.

عرفت المنظمات في العقود الأخيرة تحولات جوهرية في أدوارها ووظائفها، حيث تجاوزت المفهوم الكلاسيكي الذي كان يحصرها في أطر إدارية صلبة تُعنى بالعمليات الكمية والتنظيمية، مثل التخطيط، والتنسيق، والإنتاج. فقد أضحت المنظمات، وفق الاتجاهات المعاصرة، فضاءات للتنشئة الاجتماعية والتنظيمية، تُسهم بشكل كبير في تشكيل القيم وتوجيه السلوك، من خلال ما تنتجه من ثقافة تنظيمية، وأنماط تفاعل داخلية، وأطر مرجعية تُحدد الممارسات المهنية والتصورات المشتركة بين العاملين.

و تتمثل مظاهر وآليات التنشئة التنظيمية في عدة عمليات رسمية وغير رسمية، مثل التدريب الداخلي، والتوجيه المهني، وأساليب القيادة، والتواصل الداخلي، إلى جانب التفاعل اليومي بين الأفراد داخل بيئة العمل. من خلال هذه الآليات، تنقل المنظمة إلى أعضائها جملة من المعايير والتصورات التي تؤسس لهوية مهنية مشتركة، وتُرسخ قواعد التعامل، وتُحدّد ما هو مقبول أو مرفوض داخل المؤسسة. وتختلف هذه العمليات تبعاً لطبيعة أنشطة المنظمة، وحجمها، ومجال تدخلها، إلا أنها تظل محوراً أساسياً في بناء ثقافة تنظيمية متماسكة وفعّالة. ولا شك أن فعالية هذه التنشئة تُفضي إلى ترسيخ مجموعة من القيم والمواقف التي قد تُعزز ارتباط العامل بالمؤسسة، وتدفع به نحو أداء أكثر التزاماً واندماجاً.

وفي هذا السياق، يُعد الانتماء الوظيفي من بين أبرز المتغيرات التي تلعب دوراً حاسماً في دعم استمرارية المنظمات وتعزيز استقرارها الداخلي. إذ أن الفرد، حينما يُدمج داخل بيئة تنظيمية تُقدّر مساهماته وتمنحه فرصاً للتفاعل والمشاركة، يصبح أكثر ارتباطاً بأهداف المؤسسة وأكثر حرصاً على تحقيقها. وقد تؤدي هذه العلاقة المتينة بين العامل والمؤسسة إلى تعزيز الالتزام المهني، وزيادة الدافعية نحو الأداء، وتنمية روح المبادرة والعمل الجماعي. إن الانتماء الوظيفي لا يتولد من فراغ، بل هو نتاج تراكمي لعمليات تنشئة فعّالة تنقل القيم التنظيمية، وتُرسخ الهوية الجماعية، وتوفر مناخاً يسوده التقدير والثقة والمسؤولية المشتركة. وبالتالي، فإن وجود ثقافة تنظيمية داعمة ومبنية على التواصل والتفاعل الإيجابي قد يُسهم بشكل مباشر في بناء روابط معنوية متينة بين العامل والمؤسسة، ما يُعزز من قدرة المنظمة على الاحتفاظ بكفاءاتها ومواجهة التحديات بمرونة واستقرار.

وتأسيساً على ما تقدم، جاء هذا البحث ليتناول موضوع التنشئة الاجتماعية والتنظيمية من زاوية تطبيقية، من خلال دراسة ميدانية داخل مركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة، باعتباره نموذجاً مؤسسياً يجمع بين الطابع الأكاديمي والمرجعية الثقافية والدينية. والمركز يُعد فضاءً تنظيمياً يبرز فيه بوضوح الدور التكويني و التآطيري للمنظمة، حيث تتفاعل القيم الإسلامية مع المعايير التنظيمية الحديثة، مما يُوفر نموذجاً غنياً لتحليل ديناميات التنشئة وتأثيرها في تشكيل اتجاهات وسلوكيات العاملين.

- ما أثر آليات التنشئة التنظيمية على انتماء العاملين بمركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة؟

التساؤلات الفرعية:

- ما أثر المشاركة (اتخاذ القرار، المعلومات) باعتبارها إحدى آليات التنشئة التنظيمية على انتماء العاملين بمركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة؟
- ما أثر التدريب باعتباره إحدى آليات التنشئة التنظيمية على انتماء العاملين بمركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة؟

ثانياً/ الفرضيات.

- 1- تساهم المشاركة (اتخاذ القرار، المعلومات) باعتبارها إحدى آليات التنشئة التنظيمية في تنمية الانتماء الوظيفي لدى العاملين بمركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة.
- 2- يساهم التدريب باعتباره إحدى آليات التنشئة التنظيمية في تنمية الانتماء الوظيفي لدى العاملين بمركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة.

ثالثاً/ أسباب اختيار الموضوع.

تنقسم الى أسباب ذاتية و اسباب موضوعية:

الاسباب الذاتية :

- الاهتمام الشخصي للباحثين بالمواضيع ذات الصلة بتمثلات العاملين نحو المؤسسة.
- الاهتمام المعرفي بالمقاربات المعاصرة التي تجعل من المؤسسات فضاء للتنشئة

الاسباب الموضوعية:

- يندرج الموضوع ضمن الموضوعات الأساسية لتخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل
- توفر إمكانية إجراء الدراسة سواء من الناحية النظرية أو التطبيقية
- قلة الدراسات السوسيولوجية التي تناولت الموضوع على المستوى المحلي

رابعاً/ الأهمية والاهداف.

(1) الأهمية:

- تكمن أهمية هذه الدراسة في انها تتناول جانبا حساسا من جوانب التسيير البشري داخل المؤسسات.
- تقدم الدراسة قيمة مضافة للمؤسسات التي تسعى الى تقليل دوران العمل وتعزز من وانتماء العاملين من خلال ممارستها للأساليب التنشئة المطلوبة.
- إثراء المتبة الجامعية بدراسة سابقة قد يستفيد منها الباحثين والطلبة المهتمين بمجال سوسيولوجيا التنظيمات او التخصصات القريبة منه.

(2) الأهداف:

- مدى انعكاس آليات التنشئة التنظيمية على انتماء العاملين.
- معرفة أثر المشاركة على انتماء العاملين.
- معرفة أثر التدريب في تشكيل اتجاهات إيجابية نحو المؤسسة.

خامساً/ تحديد المفاهيم.

المفهوم الأول/ التنشئة التنظيمية.

- التعريف الاصطلاحي:

التنشئة التنظيمية هي العملية التي يكتسب من خلالها الفرد الوافد حديثاً إلى المنظمة المهارات والمعارف والسلوكيات الضرورية التي تساعد على فهم بيئة العمل الجديدة والتأقلم مع ثقافتها وقيمها وأسلوبها الإداري.¹

التنشئة التنظيمية تُشير إلى مجموعة البرامج والخطوات العملية التي تنفذها المؤسسة لتعريف الموظف الجديد بطبيعة العمل، والزملاء، والقوانين التنظيمية، وآليات الأداء وذلك خلال فترة محددة بهدف تسهيل دمجهم وزيادة إنتاجيتهم.²

¹ - العيسوي، عبد الرحمن ، علم النفس الصناعي والتنظيمي. دار الفكر العربي، (2001)ص.234.

² - الشناوي، عبد الحميد، السلوك التنظيمي. مكتبة الأنجلو المصرية، (2008)ص.147.

- التعريف الإجرائي لآليات التنشئة التنظيمية:

تعد آليات التنشئة التنظيمية في هذه الدراسة عملية مستمرة ومقصودة تهدف إلى إدماج العاملين في ثقافة المؤسسة وقيمها وممارساتها اليومية، من خلال مجموعة من الوسائل والإجراءات التي تبدأ منذ لحظة انضمام الفرد إلى المنظمة وتستمر طوال فترة عمله. وتشمل هذه الآليات متغيرات أساسية مثل المشاركة في اتخاذ القرار والاطلاع على المعلومات، إضافة إلى برامج التدريب التي تُكسب العاملين المهارات والمعارف اللازمة للاندماج الفعال. وتهدف هذه الآليات إلى تشكيل سلوك العاملين وتوجهاتهم بما يتوافق مع أهداف المؤسسة، وتُسهم في بناء نموذج انتماء وتناغم تنظيمي يتلاءم مع خصوصية المؤسسة وهويتها الثقافية والتنظيمية، بما يعزز من استقرارها الداخلي وفعاليتها على المدى الطويل.

المفهوم الثاني/ انتماء العاملين.

- التعريف الاصطلاحي:

انتماء العاملين يُشير إلى درجة ارتباط الموظف بالمنظمة التي يعمل بها، وولائه لها، واستعداده لبذل الجهد لتحقيق أهدافها، واستمراره في العمل فيها دون نية مغادرتها.³

- التعريف الإجرائي:

الانتماء التنظيمي للعاملين يُقصد به في هذه الدراسة مدى توافق العاملين مع قيم وثقافة المؤسسة، واستعدادهم للبقاء فيها والمساهمة في نجاحها، إلى جانب ارتباطهم العاطفي والمهني بها، وحرصهم على سمعتها وتحقيق أهدافها. ويظهر هذا الانتماء من خلال تمثلاتهم للمؤسسة كهيئة عمل داعمة تشبه "العائلة الواحدة"، الفرد يرى بأنه جزء فاعل ومهم ضمن نسيجها التنظيمي.

المفهوم الثالث/ المشاركة في اتخاذ القرارات والمعلومات.

- التعريف الاصطلاحي:

المشاركة في اتخاذ القرارات تُشير إلى إشراك العاملين في عمليات التفكير وصنع القرار داخل المنظمة، بما يشمل التعبير عن آرائهم، والمساهمة في اقتراح الحلول، والمشاركة في تنفيذ السياسات المتعلقة بالعمل.

³- الربابعة خالد ، السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوكية في المنظمات. دار المسيرة للنشر والتوزيع، (2012)ص.189.

أما المشاركة في المعلومات فتعني مدى توافر المعلومات المتعلقة بأداء المنظمة، وخططها وسياساتها أمام الموظفين، وتمكينهم من الاطلاع عليها لتعزيز فهمهم وسلوكهم التنظيمي.⁴

- التعريف الإجرائي:

نقصد بالمشاركة (المعلومات واتخاذ القرار في هذه الدراسة) مدى وضوح واجبات العاملين وصلاحياتهم وحقوقهم داخل المؤسسة، وتوفير قنوات اتصال رسمية تمكنهم من الحصول على المعلومات المرتبطة بالعمل والتغييرات الإدارية. كما تتجلى هذه المشاركة في إشراك العاملين في مراحل التخطيط للتغيير، ومناقشة أساليب العمل مع المسؤولين المباشرين، والمساهمة في حل مشكلات العمل، إضافة إلى درجة الشفافية في التعامل مع التغيير والقرارات المتعلقة بالترقية. وتشير هذه المؤشرات إلى مدى الانفتاح التنظيمي والتفاعل بين الإدارة والعاملين في ما يخص تبادل المعلومات وصنع القرار، وهو ما يُعد أساساً لبيئة عمل تشجع على الانتماء والتمكين.

المفهوم الرابع/ التدريب.

- التعريف الاصطلاحي:

التدريب في الاصطلاح هو: "عملية منظمة تهدف إلى إكساب الأفراد المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لأداء عمل معين أو تحسين الأداء في العمل الحالي أو المستقبلي."⁵

- التعريف الإجرائي:

يُعد التدريب آلية من آليات التنشئة التنظيمية التي تهدف إلى إدماج العاملين داخل بيئة العمل وتعريفهم بقيم المؤسسة وثقافتها وأساليبها التشغيلية. وفي هذه الدراسة، يُقصد بالتدريب مدى كفاية وفعالية البرامج التدريبية المقدمة للعاملين لمساعدتهم على التكيف مع التغييرات الجديدة، واكتساب المهارات العملية المطلوبة، وتعزيز قدرتهم على حل المشكلات واتخاذ القرار.

ويتجلى دور التدريب في توفير بيئة تفاعلية تتيح طرح الاستفسارات، وتصحيح المفاهيم الخاطئة، وتنمية روح العمل الجماعي، بالإضافة إلى تأكيد أهمية مساهمة العاملين في تحقيق أهداف

⁴ - الطرابلسي محمد ، السلوك التنظيمي: مدخل لبناء المهارات القيادية والإدارية. دار صفاء للنشر والتوزيع ، . (2006). ص. 201.

⁵ - الزيد، عبد الرحمن إدارة الموارد البشرية، الرياض: دار المرسى للنشر، (2007). ص 210.

المؤسسة. كما يشمل التدريب توفير مواد مرجعية، وضمان كفاية المدة الزمنية، بما يُسهم في تعزيز الانتماء وتحقيق اندماج وظيفي وثقافي فعّال داخل المؤسسة.

سادساً/ المقاربة النظرية.

تعد المقاربة النظرية مكوناً أساسياً في البحوث السوسيولوجية، باعتبارها الإطار المرجعي الذي يُوجه الباحث في تحديد إشكالية البحث، واختيار أدوات التحليل، وتفسير المعطيات. فهي لا تُشكل فقط خلفية فكرية، بل تُوفر أيضاً منظومة مفاهيمية تُسهم في بناء فهم علمي ممنهج للظواهر الاجتماعية، مما يسمح بالخروج من التفسير الانطباعي إلى التحليل العلمي المنظم.

انطلاقاً من اعتبار المنظمات المهنية بمثابة مواقع لإنتاج الثقافة يكشف عالم الاجتماع الفرنسي Sainsauliou أن المؤسسات ليست فضاء لإنتاج المنافع والخدمات التي تؤسس للتبادلات الاقتصادية بل أنها أيضاً فضاء تتطور فيه وعمليات تتعلق بامتلاك وبناء وتفكيك القيم والمعايير التي تحكمها⁶. أو بعبارة أخرى انها فضاء للتنشئة التنظيمية من خلال ما تمارسه في بناء وتشكيل الثقافات وتعمل على نقلها لمنتسبيها، وفي نفس السياق سار عالم الاجتماع الفرنسي كلود دوبارويظهر جلياً في التحليل النقدي لمساهمة سان سوليو عندما قام بمراجعة مفهوم التنشئة الاجتماعية في التراث السوسيولوجي بشكل عام والتنشئة في المجال المهني بشكل خاص.⁷

المنظمة كفضاء للتنشئة الاجتماعية:

- سانسوليو يرى أن المؤسسة تُساهم في إعادة تشكيل الفرد من خلال تجربته اليومية في العمل.
- الموظف لا يكتسب فقط مهارات مهنية، بل يُعاد تشكيل نظرته لنفسه والعالم.
- هناك العديد من أساليب التنشئة التنظيمية التي تسهل نقل القيم والمعتقدات والمهارات كعمليات المشاركة والتكوين والتدريب والاعتراف....

⁶ ساسي سفيان، التنشئة التنظيمية وتحول الهويات، مجلة أفكار وأفاق، العدد 10، الجزائر، 2017، ص 83.
⁷ حبيب معمر، التنظيم في النظرية السوسيولوجية، منشورات ما بعد الحداثة، فاس، 2009، ص 133

الفصل الثاني
الدراسات السابقة

الدراسة الأولى:

للباحث: أولاد بوجمعة عز الدين بعنوان التنشئة التنظيمية للعمال الجدد و أثرها على تماسك جماعة العمل ، طبيعة الدراسة مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر جامعة غرداية للسنة الدراسية 2017/2018.

هدفت الدراسة الى :

- التعرف على طبيعة التأثير الموجود بين التنشئة التنظيمية ومستوى التماسك بين العمال.
- مدى انعكاس تأثير التنشئة التنظيمية على التضامن الوظيفي لفرق و جماعات العمل من خلال العلاقات الانسانية بين الافراد.
- ضرورة التعرف على الاليات التي تساعد على العمل الجماعي ووحدة الاهداف المشتركة لدى فريق العمل و بالتالي تحقيق المنظمة لأهدافها .
- التوسع في مفهوم التنشئة التنظيمية في الفكر الاداري و التنظيمي و واقعه في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية بشكل عام و في مؤسسة نفضال بشكل خاص انطلق الباحث من التساؤلات التالية :

- ما مدى تأثير وانعكاس طبيعة التنشئة التنظيمية للعمال الجدد على تماسك جماعة العمل؟
- هل الالتزام بالقواعد و القوانين التنظيمية التي يكتسبها العمال الجدد من خلال التنشئة التنظيمية تأثر على تماسك جماعة و فريق العمل؟.
- هل يمكن لعلاقات العمل التي يبنها العمال الجدد من خلال التنشئة التنظيمية ان تسهم في الحفاظ على تضامن و تماسك جماعة العمل في مؤسسة نفضال المقاطعة التجارية بغرداية؟.

الفرضيات:

- تنعكس طبيعة التنشئة التنظيمية للعمال الجدد و تأثر على تماسك جماعة العمل داخل مؤسسة نفضال المقاطعة التجاري بغرداية.
- يؤثر الالتزام بالقواعد و القوانين التنظيمية في مؤسسة نفضال غرداية على تماسك جماعات العمل
- لعلاقات العمل التي يبنها العمال الجدد فيما بينهم عن طريق التنشئة التنظيمية دور في تماسك جماعة العمل.

العينة : دراسة ميدانية لعينة من عمال مؤسسة نفضال المقاطعة التجارية غرداية .
المنهج والتقنيات: استخدم المنهج الوصفي التحليلي مع تقنية الاستمارة بالمقابلة .

نتائج الدراسة :

توصل الى أهمية علاقات العمل في تكوين مناخ تنظيمي يستجيب لمتطلبات المنظمات الحديثة التي تعمل على توفير جو عمل مناسب من اجل الحفاظ على مواردها البشرية و استقطاب كفاءات من خارج المؤسسة لتحقيق الاستراتيجية المسطرة و تضمن ولاء كفاءتها.

- ان طبيعة التنشئة التنظيمية للعمال الجدد تؤثر على تماسك جماعة العمل داخل مؤسسة نفضال المقاطعة التجارية غرداية.

- اذ نجد ايضا ان مجتمع الدراسة (الموظفون الجدد) يرون أن التزامهم بالإجراءات و القوانين و الاتفاقيات المتعارف عليها في المؤسسة يزيد من تماسكهم و تعاونهم و تضامنهم مع بقية أعضاء التنظيم أو بالتحديد جماعة العمل التي ينتمون اليها.

الدراسة الثانية:

للباحث عبد القادر محمدي بعنوان دور الديمقراطية التنظيمية في تحقيق الانتماء التنظيمي طبيعة الدراسة أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم جامعة محمد خيضر – بسكرة للسنة الجامعية 2015/2016.

هدفت الدراسة الى :

- محاولة التعرف على مدى مطابقة الواقع الثقافي للفئات المهنية.
- محاولة تحديد مستويات السلوك الديمقراطي لدى القيادات الادارية و لدى الموظفين السائدة في ص.ض.إ.وكالة الجلفة .
- محاولة التعرف إلى بعض الإجراءات الإدارية الديمقراطية السائدة بصورة فعلية و ملموسة من قبل موظفي ص.ض.إ.وكالة الجلفة.
- محاولة معرفة اثر السلوك الديمقراطي لدى القيادات الادارية و لدى الموظفين على الانتماء التنظيمي لدى موظفي ص.ض.إ.وكالة الجلفة.
- محاولة معرفة اثر بعض الإجراءات الإدارية الديمقراطية على الانتماء التنظيمي لدى موظفي ص.ض.إ.وكالة الجلفة

انطلق الباحث من التساؤلات التالية :

فهل يمكن لهذه الأبعاد الصعبة المنال واقعيا "ص-ض-إ" والمبتغاة اجتماعيا أن تضمن للأفراد المنتمين إلى مؤسسة إمكانية الوعي بالانتماء التنظيمي والمحافظة عليه في شتى (وكالة الجلفة أشكاله

المتمثلة في الانتماءات التنظيمية خاصة منها: الانتماء إلى المؤسسة كهيئة) و الانتماء إلى عموم جماعة العمل و الانتماء إلى الفئة المهنية المتخصصة ، وذلك وفق توازن يعكس دلالة الانتماء التنظيمي كهوية اجتماعية قد تقبل التجزئة أحيانا والاختزال أحيانا أخرى؟.

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الانتماءات التنظيمية لدى موظفي ص-ض -إ- وكالة الجلفة تعزى إلى الاختلاف في الانتساب إلى الفئات المهنية.
2. عدم تولي مناصب إدارية (لجان /مناصب نوعية) يقلص مستويات الانتماءات التنظيمية لدى موظفي ص-ض -إ- وكالة الجلفة .
3. تتأثر مستويات الانتماءات التنظيمية لدى موظفي ص-ض-إ/وكالة الجلفة بتعامل الموظفين مع الإدارة العليا من خلال الوساطة.
4. جو العمل الديمقراطي يؤدي إلى دعم مستويات الانتماءات التنظيمية لدى موظفي ص-ض-إ/وكالة الجلفة .
5. المساواة في الترقيات والحوافز لها أثرها الإيجابي على الانتماءات التنظيمية لدى موظفي ص-ض-إ/وكالة الجلفة.

العينة: دراسة ميدانية في مؤسسة صندوق الضمان الاجتماعي - وكالة الجلفة (نموذجاً).
المنهج والتقنيات: الاستبيان.

النتائج: أن مظاهر الديمقراطية التنظيمية في "ص.ض.إ وكالة الجلفة" تؤكد وترسخ وعي كل فئة مهنية من فئات موظفيها بنموذجها الخاص لأنها توفر واقعا تنظيميا لتفاعلات القوة الاجتماعية يوافق(في العموم) النماذج الثقافية كما يتصورها موظفو ص.ض.إ. وكالة الجلفة باعتبارهم إما منصهرين أو مفاوضين... أي أن الديمقراطية التنظيمية تؤثر إيجابا على الانتماء التنظيمي لدى موظفي صندوق الضمان الاجتماعي وكالة الجلفة.

الدراسة الثالثة:

للباحثة خيرة مهوبي بعنوان الثقافة التنظيمية و دورها في تنمية الانتماء التنظيمي للمورد البشري طبيعة الدراسة: رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع جامعة عمار ثليجي – الأغواط للسنة الدراسية 2012/2013.

هدفت الدراسة الى: تسعى هذه الدراسة إلى استطلاع آراء العمال حول دور الثقافة التنظيمية في تنمية مستوى الانتماء التنظيمي، وقد شمل هذا السعي لتحقيق مجموعة أهداف أساسية وهي:

- بناء تصور نظري لمفهوم الثقافة التنظيمية وكذلك الانتماء التنظيمي وما يتعلق بهاذين المفهومين من الأبعاد المتضمنة.
- التعرف إلى أهمية الثقافة التنظيمية القوية بمختلف أبعادها وتحديد مكانتها في تعزيز الانتماء التنظيمي وانعكاسها على الأوضاع التنظيمية والسلوكية لدى الأفراد العاملين.
- التعرف على مدى العلاقة بين أبعاد الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي من واقع العمل.
- تقديم توصيات عملية مستقبلية مستنبطة من المعطيات الميدانية للدراسة، لما يخدم المؤسسات في تعزيز الأوضاع التنظيمية والسلوكية.

انطلق الباحث من التساؤلات التالية :

- ✓ ما تأثير الثقافة التنظيمية على مستوى تنمية الانتماء التنظيمي للمورد البشري بمؤسسة اتصالات الجزائر؟.
- ✓ هل اعتماد مبدأ الاستثمار في التراكم المعرفي للموارد البشرية يساهم في تنمية الانتماء التنظيمي لأفرادها؟.
- ✓ كيف تأثر أساليب القيادة على تنمية الانتماء التنظيمي للمورد البشري؟.

الفرضيات: تؤثر الثقافة التنظيمية على مستوى الانتماء التنظيمي للمورد البشري بمؤسسة اتصالات الجزائر.

- اعتماد مبدأ الاستثمار في التراكم المعرفي للموارد البشرية يساهم في تنمية الانتماء التنظيمي لأفرادها.
- اعتماد أسلوب القيادة المناسبة يساهم في تنمية الانتماء التنظيمي للمورد البشري.
- فعالية العمل ضمن فرق العمل له دور في تنمية الانتماء التنظيمي للمورد البشري.

العينة: دراسة ميدانية في المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالأغواط.

المنهج والتقنيات :

- يعتبر المورد البشري احد أهم مدخلات العمل لذلك من الضروري على أي مؤسسة تريد البقاء والاستمرارية أن تقدم كافة الترتيبات والإجراءات التي تساهم في بقاءه.
- تتطلب المحافظة على المورد البشري التأكد من بقاءه في المنظمة وشعوره بالرضا عن كل من المنظمة والعمل.

- يتضح أن الجوانب الثلاث للثقافة التنظيمية ذات علاقة وطيدة بالانتماء التنظيمي، إلا أن اقوي ارتباط كان فعالية أداء فرق العمل.

الدراسة الرابعة:

للباحث عبد السلام حمادوش بعنوان الثقافة التنظيمية و علاقتها بالانتماء التنظيمي لدى عمال و موظفي القطاع الصحي لنيل شهادة الماجستير في علم النفس جامعة سطيف 2 (الجزائر) للسنة الدراسية 2013/2014 .

هدفت الدراسة الى :

- تحديد هل للثقافة التنظيمية علاقة بالانتماء التنظيمي لدى عمال وموظفي القطاع الصحي.
- تحديد هل للقيم التنظيمية علاقة بالانتماء التنظيمي لدى عمال وموظفي القطاع الصحي.
- تحديد هل للتوجه للعمل الفرقي علاقة بالانتماء التنظيمي لدى عمال و موظفي القطاع الصحي.
- تحديد هل للتعلم التنظيمي علاقة بالانتماء التنظيمي لدى عمال وموظفي القطاع الصحي.
- تحديد هل لنظام الحوافز علاقة بالانتماء التنظيمي لدى عمال وموظفي القطاع الصحي
- تحديد هل للقوانين و الإجراءات علاقة بالانتماء التنظيمي لدى عمال و موظفي القطاع الصحي.

انطلق الباحث من التساؤلات التالية:

- ✓ هل للثقافة التنظيمية علاقة ذات دلالة إحصائية بالانتماء التنظيمي لدى عمال و موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية " بوزيدي لخضر" في ولاية برج بوعرييج؟.
- ✓ هل للقيم التنظيمية علاقة ذات دلالة إحصائية بالانتماء التنظيمي لدى عمال و موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية " بوزيدي لخضر" في ولاية برج بوعرييج؟.
- ✓ هل التوجه للعمل الفرقي علاقة ذات دلالة إحصائية بالانتماء التنظيمي لدى عمال و موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية " بوزيدي لخضر" في ولاية برج بوعرييج؟.
- ✓ هل للتعلم التنظيمي علاقة ذات دلالة إحصائية بالانتماء التنظيمي لدى عمال و موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية " بوزيدي لخضر" في ولاية برج بوعرييج؟.
- ✓ هل لنظام الحوافز علاقة ذات دلالة إحصائية بالانتماء التنظيمي لدى عمال و موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية " بوزيدي لخضر" في ولاية برج بوعرييج؟.

- ✓ هل للقوانين والأنظمة علاقة ذات دلالة إحصائية بالانتماء التنظيمي لدى عمال و موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية " بوزيدي لخضر " في ولاية برج بوعريريج؟.
- ✓ هل لنظام الإتصالات علاقة ذات دلالة إحصائية بالانتماء التنظيمي لدى عمال و موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية " بوزيدي لخضر " في ولاية برج بوعريريج؟.
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالانتماء التنظيمي لدى عمال و موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية " بوزيدي لخضر " في ولاية برج بوعريريج؟.

فرضيات الدراسة:

- للثقافة التنظيمية علاقة ذات دلالة إحصائية بالانتماء التنظيمي لدى عمال و موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية " بوزيدي لخضر " في ولاية برج بوعريريج.
- و تتفرع من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية و هي:
- للقيم التنظيمية علاقة ذات دلالة إحصائية بالانتماء التنظيمي لدى عمال و موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية " بوزيدي لخضر " في ولاية برج بوعريريج.
- لتعلم التنظيمي علاقة ذات دلالة إحصائية بالانتماء التنظيمي لدى عمال و موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية " بوزيدي لخضر " في ولاية برج بوعريريج.
- للعمل الفرقي (الجماعي) علاقة ذات دلالة إحصائية بالانتماء التنظيمي لدى عمال و موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية " بوزيدي لخضر " في ولاية برج بوعريريج.
- للقوانين و الأنظمة علاقة ذات دلالة إحصائية بالانتماء التنظيمي لدى عمال و موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية " بوزيدي لخضر " في ولاية برج بوعريريج.
- لنظام الحوافز علاقة ذات دلالة إحصائية بالانتماء التنظيمي لدى عمال و موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية " بوزيدي لخضر " في ولاية برج بوعريريج.
- لنظام الإتصالات علاقة ذات دلالة إحصائية بالانتماء التنظيمي لدى عمال و موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية " بوزيدي لخضر " في ولاية برج بوعريريج.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بالانتماء التنظيمي لدى عمال و موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية " بوزيدي لخضر " في ولاية برج بوعريريج وفق متغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بالانتماء التنظيمي لدى عمال و موظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية " بوزيدي لخضر " في ولاية برج بوعريريج وفق متغير السن.

العينة: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية " بوزيدي لخضر " في ولاية برج بوعريج.
المنهج والتقنيات: المنهج الوصفي انطلاقا من استبيان.
نتائج الدراسة:

ان للثقافة التنظيمية علاقة ذات دلالة احصائية بالانتماء التنظيمي لدى عمال و موظفي القطاع اصحي ، ووفقا للنتائج المتحصل عليها فان للثقافة التنظيمية علاقة بالانتماء التنظيمي و هذه العلاقة طردية فكلما زاد متغير الثقافة التنظيمية زاد متغير الانتماء التنظيمي و هذا من خلال اعطاء الاهمية للمتغير الاول للحصول على المتغير الثاني ، و مادامت الثقافة التنظيمية موضوعا واسعا و مهما خاصة في حقل السلوك التنظيمي و كما أنها وليدة و نتاج البيئة الاجتماعية و الشخصية الانسانية التي تخلق قيما و عادات و اساطير و رموز و كل م يتعلق بعناصر الثقافة المادية ، و تم التوصل ايضا الى تحقيق الفرضية العامة و هي أن للثقافة التنظيمية علاقة ذات دلالة احصائية بالانتماء التنظيمي لدى عمال و موظفي القطاع الصحي ، و كذا من خلال الفرضيات الجزئية من خلال العلاقات الارتباطية بين أبعاد الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية ، التعلم التنظيمي ، العمل الفرقي ، القوانين و الانظمة ، نظام الحوافز ، و نظام الاتصالات) مع الانتماء التنظيمي .

الدراسة الخامسة:

للباحث : نايف علي عاصي وهدى مجيد حسين ، بعنوان "الانتماء التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية في هيئة التعليم التقني" جامعة القادسية، العراق 2008.
هدفت الدراسة الى:

1. قياس مستوى الانتماء التنظيمي لدى العاملين في هيئة التعليم التقني.
2. قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى نفس الفئة.
3. تحديد العلاقة بين الانتماء التنظيمي والرضا الوظيفي.
4. الكشف عن مدى تأثير بعض المتغيرات الشخصية (مثل العمر، الخبرة، المؤهلات) على المتغيرين الرئيسيين.

انطلق من التساؤلات التالية:

- ما هو مستوى الانتماء الوظيفي للمشاركين؟.
- ما هو مستوى رضاهم الوظيفي؟.
- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانتماء التنظيمي والرضا الوظيفي؟.

• ما تأثير المتغيرات الشخصية والوظيفية على كلا المتغيرين؟

ومن الفرضيات التالية :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانتماء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى موظفي هيئة التعليم التقني.
- يؤثر الانتماء التنظيمي بدرجة معنوية على مستوى الرضا الوظيفي.
- تختلف مستويات الانتماء والرضا الوظيفي باختلاف المتغيرات الديموغرافية (كالجنس و العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

العينة والمنهج :

- العينة 160 موظفًا في هيئة التعليم التقني العراقية، تم اختيارهم بطريقة الاستبانة.
- المنهج: منهج وصفي تحليلي يعتمد على استبانة لجمع البيانات .
- أدوات الدراسة: استبانة تقيس الانتماء التنظيمي والرضا الوظيفي.

نتائج الدراسة :

- الانتماء التنظيمي لدى الموظفين مرتفع، ويُعزى إلى طبيعة العمل وبيئة الهيئة، والتي تضمنت عوامل مثل الإشراف، ومحتوى العمل، والأجور، والترقيات، وتوافر نظم الاتصالات.
- الرضا الوظيفي أيضًا مرتفع، لكن تأثير عوامل البيئة التنظيمية على الرضا كان ضعيفًا جدًا.
- العلاقة بين الانتماء والرضا الانتماء العالي كان له تأثير واضح في رفع مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين.
- المتغيرات الشخصية والوظيفية :لم تُذكر بأنها أظهرت تأثيرًا بارزًا؛ الدراسة ركزت أكثر على المتغيرين الرئيسيين.

الدراسة السادسة:

للباحث : إياد طه الرواشدة بعنوان الثقافة التنظيمية وأثرها في الانتماء التنظيمي هي ورقة بحثية منشورة في مجلة المنارة للبحوث والدراسات، جامعة آل البيت.

هدفت الدراسة الى :

- تحليل مدى تأثير الثقافة التنظيمية (كمتغير مستقل) على الانتماء التنظيمي (كمتغير تابع) في شركات الاتصالات الأردنية.

- دراسة العلاقة بين أبعاد الثقافة التنظيمية (المعتقدات، القيم، التوقعات) وأبعاد الانتماء (العاطفي، الاستمراري، التلاحي).

انطلق من التساؤلات التالية :

- ✓ ما مستوى الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي بين موظفي شركات الاتصالات؟
- ✓ ما العلاقة الإحصائية بين أبعاد الثقافة التنظيمية وأبعاد الانتماء التنظيمي؟
- ✓ ما مدى تأثير كل بعد من الثقافة على الانتماء؟

ومن الفرضيات التالية :

- توجد علاقة معنوية إيجابية بين الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي.
- كل بعد من أبعاد الثقافة التنظيمية (مثل: المعتقدات والتوقعات) له أثر دال على أحد أبعاد الانتماء (العاطفي/الاستمراري/التلاحي).

العينة والمنهج :

- العينة 270: موظفًا من مستويات عليا ومتوسطة داخل شركات اتصالات أردنية، وتم استعادة 239 استبانة فعالة معدل 88.5%.
- المنهج: وصفي - تحليلي، باستخدام استبيان يستند إلى أدوات معيارية لقياس المتغيرين.
- نتائج الدراسة :
- المستويات العامة للثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي جاءت مرتفعة بين العاملين.
- وُجد تأثير ذا دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية على الانتماء التنظيمي، بكافة أبعاده (العاطفي، الاستمراري، التلاحي)، سواء بشكل جماعي أو منفرد.

التعقيب على الدراسات :

من خلال عرضنا لبعض الدراسات السابقة والتي بلغ عددها ستة دراسات المتمثلة في الدراسات التي تناولت التنشئة التنظيمية و انتماء العاملين و هي :

01- دراسة الباحث أولاد بوجمعة عز الدين بعنوان التنشئة التنظيمية للعمال الجدد و أثرها على تماسك جماعة العمل ، و التي تشير الى مدى انعكاس تأثير التنشئة التنظيمية و مستوى التماسك بين العمال .

02-دراسة الباحث عبد القادر محمدي بعنوان دور الديمقراطية التنظيمية في تحقيق الانتماء التنظيمي.

و تشير الى محاولة التعرف على أثر بعض الاجراءات الادارية الديمقراطية على الانتماء التنظيمي لدى موظفي صندوق الضمان الاجتماعي وكالة الجلفة .

03- دراسة الباحثة خيرة مهبوبي بعنوان الثقافة التنظيمية و دورها في تنمية الانتماء التنظيمي للمورد البشري ، حيث تسعى هذه الدراسة الى استطلاع اراء العمال حول دور الثقافة التنظيمية في تنمية مستوى الانتماء التنظيمي و التعرف على أهمية الثقافة التنظيمية القوية بمختلف أبعادها وتحديد مكانتها في تعزيز الانتماء التنظيمي .

04 دراسة الباحث عبد السلام حمادوش بعنوان الثقافة التنظيمية و علاقتها بالانتماء التنظيمي لدى عمال و موظفي القطاع الصحي .

تشير هذه الدراسة الى تحديد هل للثقافة التنظيمية علاقة بالانتماء التنظيمي لدى موظفي القطاع الصحي ، و تشير الى هل لنظام الحوافز علاقة بالانتماء التنظيمي لدى موظفي هذا القطاع .

05- دراسة الباحثين نايف علي عاصي وهدى مجيد حسين ، بعنوان "الانتماء التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين، حيث تشير هذه الدراسة الى العلاقة المتواجدة بين الانتماء التنظيمي و الرضا الوظيفي .

06-دراسة الباحث إياد طه الرواشدة ، بعنوان الثقافة التنظيمية وأثرها في الانتماء التنظيمي، حيث تشير هذه الدراسة الى مدى تأثير الثقافة التنظيمية على الانتماء التنظيمي .

فمن خلال عرض الدراسات السابقة وجدنا أن جل الدراسات تتناول متغيرات مماثلة لمتغيرات الدراسة، ولكن كل دراسة كانت تركز على تأثير المتغير المستقل (التنشئة التنظيمية) مع اختلاف المتغير التابع ألا و هو انتماء العاملين وولائهم للمؤسسة أو المنظمة التي يعملون فيها.

- تنوع في نوع القطاع منها العام و منها الخاص.
- تنوع العينات أكثر و أقل من عينة دراسية.
- تغير في سنوات الدراسة من قديم و حديث .

حيث ساعدت هذه الدراسات على توجيهنا و بناء اشكالية جديدة ساهمت في أخذ رؤية عامة حول التنشئة التنظيمية الصحيحة و أبعادها المتمثلة في شعور العامل بالولاء و الانتماء تجاه المؤسسة أو المنظمة التي يعمل بها ، كذلك تم التعرف على بعض أبعاد التنشئة التنظيمية و الاطلاع

على المراجع و الكتب من أجل الاستفادة منها كما أن لها دور كبير في مساعدتنا على بناء الاستمارة و اختيار الدراسة و وسائل جمع البيانات.

و لا بد من وجود بعض أوجه التشابه و الاختلاف لدراستنا مع الدراسات السابقة، و التي نعرضها على النحو التالي:

أوجه التشابه:

- أن بعض الدراسات تناولت نفس التأثير ألا وهو تأثير التنشئة التنظيمية على سلوك العاملين داخل المؤسسة.
- أن هذه الدراسات تهدف إلى فهم كيفية تأثير العوامل التنظيمية على السلوك.
- وعلى غرار تشابه أحد متغيرين الدراسات السابقة، مع متغيرات دراستي، إلا أنها تتشابه كذلك في أداة جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان.

أوجه الاختلاف:

- يكمن الاختلاف في الزمن والمكان ونوع القطاع.
- أن دراساتي تركز على الأساليب (برامج التدريب، المشاركة في اتخاذ القرار، مشاركة المعلومات...)، كآليات لتنمية الانتماء، بينما بعض الدراسات تركز على الثقافة التنظيمية ككل يشمل القيم، أنماط السلوك و المعتقدات.

الفصل الثالث
الطريقة والأدوات

أولاً/مجالات الدراسة.

(أ) المجال المكاني:

يعد مركز البحث في العلوم الاسلامية و الحضارة بالأغواط أحد أبرز المؤسسات البحثية في الاغواط فقد تم اختياره كميدان للدراسة نظرا لقربه و صلته بالموضوع يقع المركز في بلدية الاغواط ولاية الاغواط في موقع استراتيجي قريب من جامعة عمار ثليجي و مقابل المستشفى المركزي مما يسهل الوصول اليه من مختلف انحاء المدينة.

ساهم هذا الموقع في تسيير عملية جمع البيانات حيث اجريت الدراسة الميدانية من خلال توزيع استبيانات على الاداريين العاملين بالمركز . حيث كان التفاعل ايجابيا خاصة و أن موقع المؤسسة يسهم في عملية التواصل الاكاديمي خصوصا لقربها من قطاعات التعليم العالي و الصحة.

(ب) المجال الزمني:

تم اجراء الدراسة الميدانية في مركز البحث و العلوم الاسلامية و الحضارة بالاغواط خلال نهاية شهر ماي 2025، خلال هذه الفترة قمت بزيارة المؤسسة و التواصل مع الطاقم الاداري لتوزيع الاستبيانات المتعلقة بموضوع المذكرة بحيث استغرقت مرحلة جمع البيانات عدة ايام بين توزيع و جمع الاستمارات و الشروع في تحليلها.

(ج) المجال البشري:

يتكون المجال البشري لهذه الدراسة من الموظفين الإداريين والبالغ عددهم 59 موظف منتشرين في مصالح المركز الاسلامي.

ثانياً/ المنهج المستخدم.

المنهج: هو طريقة علمية منظمة تسعى من خلالها الباحثين الى كشف الحقائق معتمدين على قواعد موضوعية تقودنا الى فرز الحقائق و تبويلها و تحليلها ثم نستخلص منها المبادئ و القوانين العامة.⁸

و يعرف على انه : طريقة البحث التي يعتمدها الباحث في جمع المعلومات و البيانات المكتبية و العقلية و تصنيفها و تحليلها و تنظيرها.⁹

⁸- خالد حامد، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية و الانسانية ، دار الجسور الجزائر، 2008 ص43.

⁹- احسان محمد الحسن ، مناهج البحث الاجتماعي، دار وائل ،ط1 عمان، 2005 ص 11.

نظرا لطبيعة الموضوع المرتبط بدراسة آليات التنشئة التنظيمية وأثرها على انتماء العاملين تم اعداد المنهج الوصفي التحليلي ذو الطابع الكمي، كونه الانسب لوصف الظاهرة وتحليل العلاقة بين متغيرين اساسين، بحيث يهدف هذا المنهج الى تقديم وصف دقيق لأساليب التنشئة التنظيمية المتبعة داخل المؤسسة وتحليل أثرها على درجة انتماء العاملين من خلال بيانات كمية ثم جمعها بواسطة استبيان موجه للعينة المدروسة.

بحيث يسمح هذا المنهج بفهم الواقع كما هو و تحليل الاتجاهات السائدة لدى الموظفين دون التدخل او التعديل في البيئة المدروسة .

ثالثاً/ أدوات جمع المعلومات.

تم اعتماد الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات وهي وسيلة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق إعداد استمارة يتم تعبئتها من قبل عينة ممثلة من الافراد ويسمى الشخص الذي يقوم بملء الاستمارة بالمستجيب.¹⁰

فنظرا لعدة اعتبارات منهجية و عملية، ابرزها قدرته على جمع كمية كبيرة من البيانات من عدد واسع من المبحوثين في وقت قصير و بتكلفة منخفضة كما أنه يتيح امكانية تصميم أسئلة مغلقة و مفتوحة تسمح بقياس أبعاد محددة تتعلق بأساليب التنشئة التنظيمية و مستوى انتماء العاملين بشكل دقيق و منظم إضافة الى انه يوفر خصوصية للمبحوثين مما يساهم في الحصول على اجابات أكثر صدقا و موضوعية خاصة عند تناول موضوعات ترتبط بالشعور بالانتماء و السلوكيات، حيث قُسم الاستبيان لثلاث محاور اساسية:

المحور الاول: يتضمن البيانات الشخصية الخاصة بالمبحوثين و المتعلقة بتحديد خصائص العينة و يتضمن 5 اسئلة و تتمثل في الجنس ، السن ، المستوى التعليمي ، الفئة المهنية ، الاقدمية في العمل.

المحور الثاني: يتضمن اسئلة خاصة بالفرضية الاولى و التي تهدف الى التعرف على مدى مساهمة التدريب باعتباره إحدى آليات التنشئة التنظيمية في تنمية الانتماء الوظيفي لدى العاملين بمركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة.

¹⁰- الرفاعي احمد حسن، مناهج البحث العلمي تطبيقات ادارية و اقتصادية، دار وائل عمان الاردن ، 1998 ص 181.

المحور الثالث: تتضمن اسئلة خاصة بالفرضية الثانية و التي تهدف الى التعرف على مدى اثر المشاركة (اتخاذ القرار، المعلومات) باعتبارها إحدى آليات التنشئة التنظيمية في تنمية الانتماء الوظيفي لدى العاملين بمركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة.

رابعاً/ المعاينة.

تم الاعتماد على العينة القصدية (Purposive Sampling) ، حيث تم اختيار الموظفين الإداريين بشكل محدد بناءً على دورهم الأساسي في العمليات التنظيمية داخل المؤسسة. جاء هذا الاختيار لاستهداف الفئة الأكثر ارتباطاً بآليات التنشئة التنظيمية، مما يساعد على فهم أثرها على الانتماء الوظيفي بدقة وعمق. وتمثل هذه العينة فئة محددة ذات خصائص مشتركة تتعلق بوظيفتها ومسؤولياتها، مما يسهل تحليل النتائج في سياق التنشئة التنظيمية وتأثيرها على بيئة العمل، وقدر عدد الموظفين 59 موظف موزعين على مصالح المركز وأقسامه.

مبررات اختيار العينة القصدية -الموظفين الإداريين

1. تركيز الدراسة على فئة محددة ذات أهمية بحثية

تم اختيار الموظفين الإداريين لأنهم الفئة الأكثر تعرضاً لآليات التنشئة التنظيمية داخل المؤسسة، وبالتالي فإن تحليل تأثير هذه الآليات عليهم يساهم في تقديم نتائج دقيقة ومباشرة.

2. التجانس في الخصائص الوظيفية

الموظفون الإداريون يشتركون في طبيعة مهامهم ومسؤولياتهم، مما يقلل التباين داخل العينة ويساعد في التركيز على العلاقة بين التنشئة التنظيمية والانتماء الوظيفي بشكل أكثر وضوحاً.

3. سهولة الوصول وجمع البيانات

اختيار هذه الفئة كان عملياً، حيث يمكن التواصل معهم بسهولة داخل المؤسسة، مما يسهل عملية توزيع الاستبيانات أو إجراء المقابلات بشكل فعال.

4. توفير الوقت والموارد

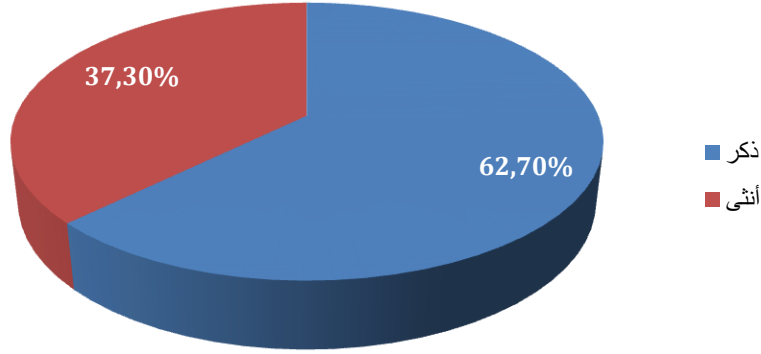
اقتصار الدراسة على الموظفين الإداريين يسمح بتركيز الجهود البحثية ضمن نطاق محدد، مما يتيح استخدام الموارد المتاحة بفعالية وتحقيق نتائج ذات جودة.

خامساً/ خصائص عينة الدراسة.

جدول رقم (01): توزيع المبحوثين حسب الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
62,7 %	37	ذكر
37,3 %	22	انثى
100 %	59	المجموع

الشكل رقم (01): دائرة نسبية توضح جنس المبحوثين



التحليل الاحصائي:

يمثل الجدول رقم (01) جنس المبحوثين نلاحظ ان غالبية المبحوثين من جنس الذكور قدرت نسبتهم ب 62.7% اي ما يعادل 37 عامل بحيث ان النسبة المتبقية تمثل ما يعادل 28.3% اي ما يعادله ب 22 عاملة ادارية .

التحليل السوسولوجي:

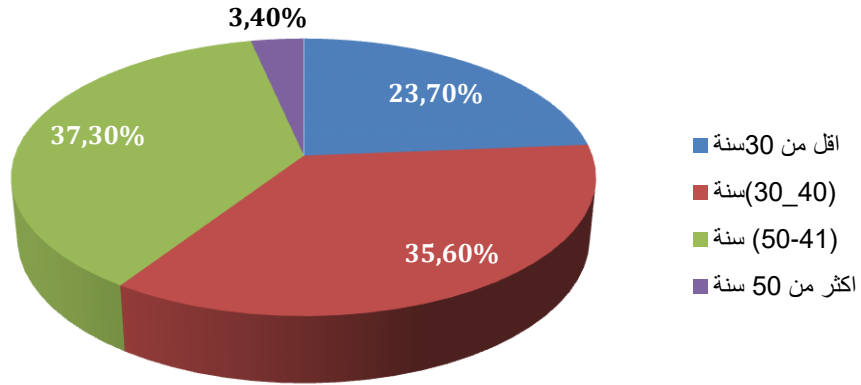
يشير هذا التفاوت في التمثيل الى هيمنة الذكور على مواقع العمل أو ادارة هذه المؤسسة بحيث يمكن ان يعود ذلك الى عدة اسباب من الممكن ان يكون من بينها تأقلم الذكور مع ثقافة و طبيعة العمل أكثر من الصنف النسوي .

الفصل الثالث: الطريقة والأدوات

جدول رقم (02): توزيع المبحوثين حسب السن.

النسبة	التكرار	العمر
23,7 %	14	اقل من 30 سنة
35,6 %	21	سنة (40_30)
37,3 %	22	سنة (50-41)
3,4 %	2	اكثر من 50 سنة
100,0	59	المجموع

الشكل رقم (02): دائرة نسبية توضح عمر المبحوثين



التحليل الاحصائي:

يمثل الجدول الثاني المستوى العمري للمبحوثين حيث نلاحظ أن أكبر نسبة كانت 37.3% للفئة العمرية (50/41) المقدره ب 22 عاملا ثم تليها 35.6 % للفئة العمرية (40/30) المقدره ب 21 عاملا ثم تليها 23.7 % للفئة العمرية أقل من (30 سنة) و المقدره ب 14 عاملا ثم تأتي أخيرا نسبة 3.4 % للفئة العمرية (أكثر من 50 سنة) المقدره ب شخصين.

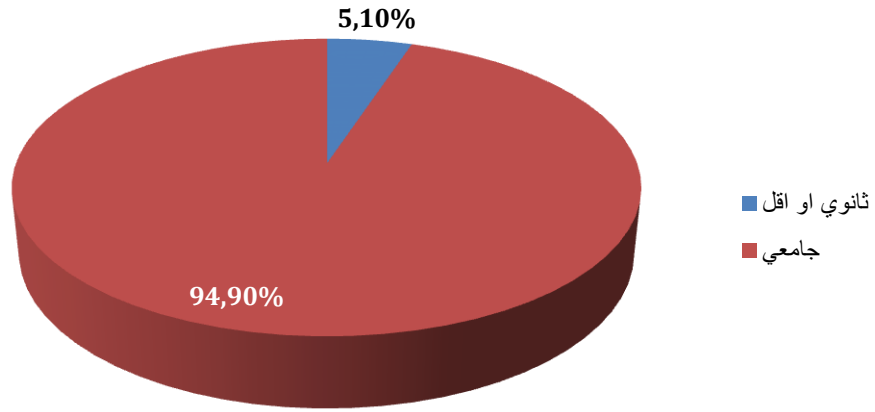
التحليل السوسولوجي:

يظهر هذا التوزيع سيطرو واضحة للفئة العمرية الناضجة (50/41 سنة) و هي التي غالبا ما تكون في مراحل مهنية مستقرة مما يجعلها أكثر فئة مرت بأساليب التنشئة من تدريب و مشاركة بالرغم من عدم وجود فارق نسبي كبير بين الفئة الاولى و فئة (40/30 سنة). بحيث يمكن أن نرجع هذا الى الانتماء و الشعور بالولاء للمؤسسة بحيث أن بقائهم في المؤسسة بالرغم من سنهم ما هو إلا دلالة على شعورهم بالانتماء للمؤسسة التي يعملون فيها .

جدول رقم (03): توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
5,1 %	3	ثانوي او اقل
94,9 %	56	جامعي
100 %	59	المجموع

الشكل رقم (03): دائرة نسبية توضح المستوى التعليمي للمبحوثين



التحليل الاحصائي:

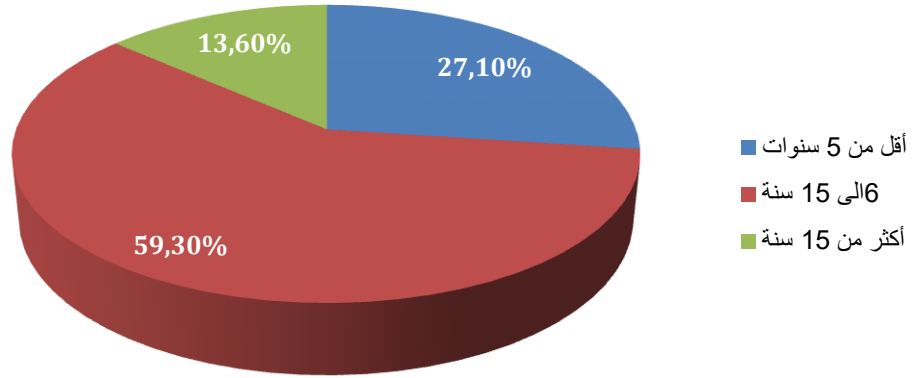
يمثل الجدول اعلاه المستوى التعليمي للمبحوثين، بحيث نرى أن أفراد العينة يغلب عليها المستوى الجامعي بنسبة 94.9% و تقدر ب 56 عامل، ثم يليها المستوى الثانوي أو أقل بنسبة 5.1% و يقدر ب 3 عمال.

تبين نتائج الجدول ان نسبة العاملين في المؤسسة اغلبه اذ لم نقل كله لديهم مستوى جامعي مما يدل على وجود مستوى الكفاءة ويدل كذلك على تحسين جودة الخدمات المقدمة والانفتاح على التدريب والتكوين المتواصل، وكذلك تكون لهم القابلية لتبني التكنولوجيا، وأساليب الإدارة الحديثة مما يعزز انتمائهم للمؤسسة.

جدول رقم (04): توزيع المبحوثين حسب الأقدمية

النسبة	التكرار	الأقدمية
27,1 %	16	أقل من 5 سنوات
59,3 %	35	6 إلى 15 سنة
13,6 %	8	أكثر من 15 سنة
100 %	59	المجموع

الشكل رقم (04): دائرة نسبية توضح أقدمية المبحوثين



التحليل الاحصائي:

يمثل الجدول رقم (04) توزيع المبحوثين حسب الأقدمية حيث نلاحظ أن أكثر نسبة في الأقدمية 59.3% للفئة (6-15 سنة) ما يعادل 35 شخص ثم تليها نسبة 27.1% لفئة (أقل من 5 سنوات) ما يعادل 16 مبحوث و في الأخير نسبة 13.6% لفئة (أكثر من 15 سنة) أي ما يعادل 8 مبحوثين.

تشير هذه الأرقام الى أن عينة الدراسة يغلب عليها الطابع الخبير و المستقر وظيفيا حيث أن ما يقارب 72.9% من المبحوثين لديهم أقدمية تتجاوز 6 سنوات في المؤسسة، فمن المنظور السوسولوجي يعد طول مدة الخدمة أحد العوامل التي تدل على بناء الثقة المؤسسية، إذ يفترض أن الأفراد ذوي الأقدمية قد طوروا فهماً عميقاً لثقافة المؤسسة، كما أنهم غالباً ما يكونون مشاركين بفاعلية في عملية اتخاذ القرارات و مشاركتهم بالمعلومات بحيث يعود ذلك الى مكانتهم داخل المؤسسة.

**الفصل الرابع
النتائج و المناقشة**

أولاً/ تحليل بيانات الفرضية الأولى.

المشاركة في اتخاذ القرارات والمعلومات باعتبارها إحدى آليات التنشئة التنظيمية في تنمية الانتماء الوظيفي لدى العاملين بمركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة.

جدول رقم (05): التقاعد المسبق وتأثير مشاركة العاملين في مرحلة التخطيط للتغيير عليه

المجموع		هل شاركتكم في مرحلة التخطيط للتغيير					
		لا		نعم			
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
33,9%	20	35,7%	10	32,3%	10	أقبل مباشرة	التقاعد المسبق
20,3%	12	21,4%	6	19,4%	6	أرفض	
45,8%	27	42,9%	12	48,4%	15	أفكر في الأمر	
100,0%	59	100,0%	28	100,0%	31		المجموع

التحليل الاحصائي:

انطلاقاً من معطيات الجدول المتعلق بمدى مشاركة العاملين في مرحلة التخطيط للتغيير وعلاقتها بموقفهم من خيار التقاعد المسبق، يمكن تقديم قراءة إحصائية تعبيرية على النحو الآتي:

يتبين من الجدول أن النسبة الأكبر من المبحوثين، والبالغة 45,8%، صرّحوا بأنهم "يفكرون في الأمر" عند طرح خيار التقاعد المسبق. وتوزعت هذه الفئة بين 48,4% ممن شاركوا في مرحلة التخطيط للتغيير، و 42,9% من الذين لم يشاركوا، ما يعكس أن أغلبية المترددين في قرار التقاعد هم ممن لهم صلة مباشرة أو غير مباشرة بالتخطيط داخل المؤسسة.

تلمها فئة الذين "يقبلون التقاعد مباشرة" بنسبة 33,9% من مجموع العينة، موزعة تقريبًا بالتساوي بين غير المشاركين بنسبة 35,7%، والمشاركين في التخطيط بنسبة 32,3%، مما يشير إلى أن القبول الفوري بالتقاعد لا يبدو مرتبطًا بمستوى المشاركة في اتخاذ القرار.

أما الفئة الأقل تمثيلًا فهي فئة الذين "يرفضون التقاعد" بنسبة إجمالية بلغت 20,3%، توزعت بدورها بين 21,4% من غير المشاركين، و 19,4% من المشاركين في التخطيط وهو ما يدل على أن الرفض يبقى موقفًا محدودًا نسبيًا، ولا يتأثر كثيرًا بمدى مشاركة العاملين في قرارات التغيير داخل المؤسسة.

التحليل السوسيولوجي:

تُظهر الديناميات الداخلية للمؤسسات أن مشاركة العمال في عمليات التغيير، خاصة تلك المتعلقة بأساليب العمل أو تنظيمه، تلعب دورًا محوريًا في الكشف عن مدى انتمائهم الفعلي، وتُسهّم بشكل غير مباشر في تشكيل مواقفهم من قضايا مصيرية مثل التقاعد النسبي. فالمؤسسة لا تُنقل قيمها وتوجهاتها عبر التعليمات فقط، بل من خلال التجربة اليومية والتفاعل العملي، حيث تمثل لحظات التغيير فرصًا حقيقية لدمج الأفراد في نسيجها الثقافي. عندما يُشرك العامل في مناقشة تحولات التنظيم، يشعر بأن صوته مسموع وأن له مكانة معتبرة في توجيه المسار الجماعي، الأمر الذي يُعزز ارتباطه بالمنظومة ويزيد من قابليته لتبني التوجهات الجديدة، حتى وإن تعلقت بمسائل حساسة كالانتقال إلى التقاعد الجزئي أو النسبي.

وفي هذا الإطار، تلعب التنشئة التنظيمية دورًا خفيًا لكن حاسمًا، إذ إنها تُعيد تشكيل تصورات الأفراد عن مفاهيم مثل الاستمرارية المهنية والانتماء والدور داخل المؤسسة، من خلال ما يعيشونه من تجارب جماعية وما يتلقونه من رسائل ضمنية حول التقدير والمشاركة والثقة. فالعامل الذي يشارك في لحظة تغيير لا يكتفي بتلقي التعليمات، بل يُعيد بناء فهمه لذاته كمكوّن فاعل في المؤسسة، ويُصبح أكثر استعدادًا للنظر إلى التقاعد النسبي كخيار مشروع ومرن يتماشى مع مصلحة التنظيم واستدامته.

هذا التحول في الموقف لا يحدث في فراغ، بل يُنتج ضمن سيرورة تنشئة تقوم على الملاحظة، والتفاعل، والانخراط في القرارات الجماعية، حيث تتكوّن القيم والمواقف التنظيمية لا عن طريق الإقناع المباشر، بل من خلال الممارسة والتجربة الحية. من هنا، فإن الانفتاح على خيار التقاعد النسبي يعكس في جوهره مدى الاندماج في الثقافة المؤسسية، ويُعدّ مؤشرًا ملموسًا على فاعلية التنشئة في ترسيخ الانتماء وتعزيز القبول بالتغيير.

الفصل الرابع النتائج والمناقشة

جدول رقم (06): صعوبة الانضباط في العمل وعلاقته بدرجة شفافية الإدارة في التعامل مع التغيير

المجموع		درجة شفافية الإدارة في التعامل مع التغيير						نعم	لا	صعوبة الانضباط في العمل
		ضعيفة		متوسطة		عالية				
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار			
30,5%	18	22,2%	2	35,5%	11	26,3%	5			
69,5%	41	77,8%	7	64,5%	20	73,7%	14			
100,0%	59	100,0%	9	100,0%	31	100,0%	19		المجموع	

التحليل الاحصائي:

بناءً على الجدول المتعلق بعلاقة صعوبة الانضباط في العمل بدرجة شفافية الإدارة في التعامل مع التغيير، نقدم القراءة الإحصائية التعبيرية بدءاً من أعلى نسبة في عمود "المجموع" وفق النمط الذي تفضله:

تظهر البيانات أن النسبة الأكبر من المبحوثين، والبالغة 69,5%، صرّحوا بأنهم لا يجدون صعوبة في الانضباط في العمل. هذه النسبة توزعت بشكل متفاوت عبر درجات الشفافية، حيث بلغت 77,8% لدى من يرون أن شفافية الإدارة ضعيفة، و 73,7% لدى من يقيّمونها بعالية، مقابل 64,5% فقط عند من صنّفوا الشفافية بمتوسطة. هذا يشير إلى أن غياب صعوبة الانضباط لا يرتبط دائماً بمستوى الشفافية، بل قد يكون أعلى حتى في ظل الشفافية الضعيفة، ما قد يعكس عوامل انضباط ذاتية أو خارج سياق الشفافية الإدارية.

في المقابل، صرّح 30,5% من المبحوثين بأنهم يجدون صعوبة في الانضباط في العمل. وتبرز هذه الصعوبة بشكل أكبر لدى من يقيّمون درجة شفافية الإدارة بأنها متوسطة بنسبة 35,5%، تليها نسبة

26,3% عند من يعتقدون أن الشفافية عالية، في حين تسجل النسبة الأدنى للصعوبة عند من يرون أن الشفافية ضعيفة بـ 22,2% فقط.

التحليل السوسيولوجي:

تُعدّ درجة شفافية الإدارة أثناء التعامل مع التغيير عاملاً جوهرياً في تشكيل سلوك العاملين، وعلى رأسه الانضباط المهني. فالشفافية لا تقتصر على نقل المعلومات، بل تتجاوز ذلك لتصبح وسيلة لنقل القيم، وبناء الثقة، وتعزيز الشعور بالعدالة والانتماء داخل المؤسسة. حين تعتمد الإدارة خطاباً واضحاً ومفتوحاً حول أسباب التغيير، أهدافه، وآثاره المتوقعة، يشعر العاملون بأنهم جزء من مشروع مشترك، لا مجرد منقّذين لقرارات مفروضة. هذا الإحساس بالمشاركة في الرؤية ينعكس مباشرة على درجة التزامهم بالسلوكيات التنظيمية، وعلى رأسها الانضباط، حيث يصبح الامتثال للنظم والإجراءات انعكاساً لقناعة داخلية وليس نتيجة رقابة خارجية.

وتعمل الشفافية هنا كأداة تنشئة غير مباشرة تُسهم في إدماج العاملين في ثقافة التنظيم، إذ يتعلمون من خلالها كيف تتصرف المؤسسة في الأوقات الحرجة، وكيف توازن بين مصالحها ومتطلبات الأفراد. كل تواصل صادق وواقعي من الإدارة يُسهم في ترسيخ معايير سلوكية تضمن اتساق الأفراد مع التوجه العام، فيتشكل لديهم وعي مهني يحقّزهم على الالتزام التلقائي، والانضباط الواعي، لا الانضباط القسري. على العكس، فإن الغموض أو الانتقائية في نقل المعلومات يولّد حالة من التوتر وعدم اليقين، تُضعف الالتزام وتؤدي إلى تراجع في الانضباط، نتيجة فقدان الثقة وغياب الإحساس بالمشروعية في قرارات الإدارة. ومن هذا المنطلق، فإن الشفافية ليست فقط أداة تواصل، بل ممارسة تنشئية تعيد تشكيل العلاقة بين العامل والمؤسسة، وتُنمّي سلوكيات تنظيمية إيجابية ومستدامة من بينها الانضباط باعتباره أحد تعبيرات الولاء والانتماء المهني.

الفصل الرابع النتائج والمناقشة

جدول رقم (07): علاقة نجاح المؤسسة بأسلوب العمل مع مسؤولك المباشر

المجموع		أسلوب العمل مع مسؤولك المباشر					
		لا		نعم			
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
88,1%	52	75,0%	9	91,5%	43	أمر مهمني	نجاح المؤسسة
11,9%	7	25,0%	3	8,5%	4	أمر لا مهمني	
100,0%	59	100,0%	12	100,0%	47	المجموع	

التحليل الاحصائي:

انطلاقاً من الجدول المتعلق بعلاقة نجاح المؤسسة بإمكانية مناقشة أسلوب العمل مع المسؤول المباشر، نعرض القراءة التعبيرية الإحصائية بناءً على أعلى نسبة في عمود "المجموع":

يتضح أن النسبة الأكبر من المبحوثين، والبالغة 88,1%، اعتبروا أن نجاح المؤسسة "أمر مهمهم"، وقد توزعت هذه النسبة بشكل لافت بين من أكدوا إمكانية مناقشة أسلوب العمل مع مسؤولهم المباشر بنسبة 91,5%، ومن لا تتوفر لهم هذه الإمكانية بنسبة أقل وهي 75%. هذا الفارق يشير إلى وجود ارتباط إيجابي بين فتح باب النقاش والتواصل الوظيفي مع المسؤول وبين الشعور بأهمية نجاح المؤسسة، ما يعكس دور أسلوب القيادة التشاركي في تعزيز الانتماء والدافعية.

أما الفئة التي ترى أن نجاح المؤسسة "لا يهمها"، فقد شكّلت نسبة 11,9% من مجموع العينة. وهي أعلى نسبياً لدى من لا يمكنهم مناقشة أسلوب العمل مع المسؤول بنسبة 25%، مقابل 8,5% فقط لدى من تتوفر لديهم هذه الإمكانية، وهو ما يعزز فرضية أن غياب الحوار والتواصل المهني مع المسؤولين قد يُضعف ارتباط الفرد بأهداف المؤسسة ونجاحها.

التحليل السوسيولوجي:

تُمثل إمكانية مناقشة أسلوب العمل مع المسؤول المباشر عنصرًا أساسيًا في تشكيل وعي العاملين تجاه المؤسسة، كما تُعدّ مؤشرًا على نوعية العلاقة التنظيمية التي تربط الفرد بمحيطه المهني. فحين يُتاح للعامل فضاء حوار مفتوح مع مسؤوله المباشر، لا يكون ذلك مجرد قناة للتعبير عن الرأي، بل فرصة فعلية للانخراط في منظومة قيم تُشجّع على التفاعل، والاعتراف، والتقدير المتبادل. هذا النمط من التفاعل يُنتج تدريجيًا إحساسًا بأن صوت الفرد له وزن، وأن تجربته لها أثر في تطوير أساليب العمل، مما يعزز شعوره بالانتماء ويدفعه لرؤية نجاح المؤسسة كنجاح شخصي يهيمه بشكل مباشر.

عبر هذا التفاعل المستمر، تُرسخ التنشئة التنظيمية مفاهيم التعاون والمسؤولية المشتركة، ويتعلم العامل أن المؤسسة ليست مجرد بنية فوقية تُصدر التعليمات، بل كيان تشاركي يمكن التأثير فيه والتأثر به. كل فرصة للحوار مع المسؤول تُعيد تشكيل موقع العامل في المنظومة، وتدفعه لتبني رؤية أوسع تتجاوز مهامه اليومية نحو فهم أعمق لدور المؤسسة وأهدافها. وبهذا، يصبح نجاح المؤسسة في نظره قضية جوهرية، لأنه يشعر بأنه شريك في بلورة أسلوب العمل، لا مجرد منفذ له. أما في حال غياب هذه الإمكانية، فإن الفرد غالبًا ما يشعر بالتهميش، ويصبح نجاح المؤسسة مسألة بعيدة أو حتى محايدة لا تلامس اهتمامه الشخصي. لذا، فإن الحوار مع المسؤول المباشر ليس مجرد تواصل إداري، بل ممارسة تنشئية تُسهم في غرس قيم الالتزام، وتعميق الإحساس بالمسؤولية، ورفع درجة الارتباط الوجداني والعملي بمستقبل المؤسسة ونجاحها.

الفصل الرابع النتائج والمناقشة

جدول رقم (08): أهمية ما تقوم به داخل المؤسسة وعلاقته بإيجاد حلول لمشكلات العمل

المجموع		إيجاد حلول لمشكلات العمل				مهم	أهمية ما تقوم به داخل المؤسسة
		لا		نعم			
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	لا أعتقد ذلك	
83,1%	49	71,4%	20	93,5%	29		
16,9%	10	28,6%	8	6,5%	2		
100,0%	59	100,0%	28	100,0%	31		المجموع

التحليل الإحصائي:

انطلاقاً من الجدول الذي يوضح علاقة اعتقاد الموظف بأهمية ما يقوم به داخل المؤسسة بإمكانية إشراكه في إيجاد حلول لمشكلات العمل، تُعرض القراءة الإحصائية التعبيرية وفقاً لأعلى نسبة في عمود "المجموع":

تشير النتائج إلى أن النسبة الأكبر من أفراد العينة، والبالغة 83,1%، صرّحوا بأنهم يعتقدون أن ما يقومون به داخل المؤسسة "مهم". وتوزعت هذه القناعة بشكل واضح بين من يُشاركون في إيجاد حلول لمشكلات العمل بنسبة مرتفعة بلغت 93,5%، في حين انخفضت إلى 71,4% لدى من لا يُشاركون في الحلول. ويُفهم من ذلك أن إشراك الموظفين في حل المشكلات يعزز شعورهم بأهمية أدوارهم، ويمنحهم تصوراً أكثر إيجابية لمساهماتهم في المؤسسة.

أما الفئة التي لا تعتقد أن ما تقوم به مهم، فقد شكّلت 16,9% من مجموع العينة، وهي أعلى بكثير لدى من لا يُشاركون في إيجاد حلول لمشكلات العمل بنسبة 28,6%، مقابل 6,5% فقط لدى من تتاح لهم فرصة المشاركة. هذا الفارق يسلط الضوء على تأثير التهميش وعدم المشاركة في تقويض شعور الفرد بقيمة عمله داخل المؤسسة.

التحليل السوسيولوجي:

من خلال أعلاه والذي يوضح العلاقة بين مدى وجود مشاركة لإيجاد حلول لمشكلات العمل وموقف المبحوثين حول أهمية أدوارهم نلاحظ أن 81.1% صرحوا بأهمية ما يقومون به في المؤسسة مدعمة بـ 93.5% ممن صرحوا بأن الإدارة تقوم بإشراكهم في حل المشكلات في 71.4% صرحوا بعدم وجود مشاركة.

في حين صرح 16.9% من المبحوثين بعدم أهمية ما يقومون به داخل المؤسسة مدعمة بـ 28.6% ممن أكدوا عدم اشراكهم في حل المشكلات.

تُعدّ مشاركة الموظفين في إيجاد حلول لمشكلات العمل أداة محورية في بناء تصورهم عن ذواتهم داخل المؤسسة، وتؤثر بشكل مباشر في اعتقادهم بأهمية دورهم. فحين يُشرك العامل في تحليل المشكلات المهنية واقتراح الحلول، لا يُنظر إليه كمجرد منفذ للتعليمات، بل كعنصر فاعل يمتلك معرفة وخبرة معتبرة تؤهله للمساهمة في تطوير الأداء العام. هذا التقدير العملي يعزز لدى الفرد إدراكاً لقيمته المهنية، ويغرس فيه قناعة بأنه جزء أساسي من النظام، لا مجرد ترس صغير فيه. كما أن المشاركة المنتظمة في معالجة التحديات اليومية تُمكن العامل من مراكمة خبرات عملية، تزيد من ثقته بقدراته وتدفعه لتبني سلوك استباقي في أداء مهامه.

ومن خلال هذا التفاعل، يتم تلقين قيم مؤسسية بشكل غير مباشر، حيث يتعلم الموظف أن المساهمة في تجاوز الصعوبات مسؤولية جماعية، وأن دوره يتجاوز الالتزام بالمهام اليومية إلى الإسهام في تحسين بيئة العمل ككل. كما تؤدي هذه الديناميكية إلى إعادة تشكيل العلاقة بين الفرد وباقي أعضاء الفريق، إذ يشعر بأن مشاركته مؤثرة وتحظى باعتراف زملائه، مما يعزز اندماجه في الجماعة المهنية. المشاركة كذلك تُسهم في خلق بيئة عمل تحفّز على الابتكار وتحترم المبادرات الفردية، مما يدفع العاملين إلى إدراك أوسع لدورهم كفاعلين في تحسين الأداء العام. هذه المشاركة تُعيد تشكيل صورة الذات المهنية، وترسخ اعتقاداً بأن لكل فرد تأثيراً حقيقياً في نجاح المؤسسة أو تعثرها. وبالتالي، فإن الاعتقاد بأهمية الدور لا يتكوّن عبر الخطاب الرسمي أو التقدير الرمزي فحسب، بل يُبنى من خلال التجربة العملية للمشاركة، التي تُعدّ في جوهرها شكلاً من أشكال التنشئة التنظيمية القائمة على التفاعل، والثقة، وتقاسم المسؤولية، مما يجعل الموظف أكثر التزاماً وارتباطاً بأهداف المؤسسة.

الفصل الرابع النتائج والمناقشة

جدول رقم (09): الافتخار بانتماذك للمؤسسة له علاقة بشفافية فيما يتعلق بمناصب الترقية

المجموع		شفافية فيما يتعلق بمناصب الترقية					
		لا		نعم			
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
83,1%	49	72,7%	16	89,2%	33	أفتخر	الافتخار بانتماذك للمؤسسة
16,9%	10	27,3%	6	10,8%	4	لا افتخر	
100,0%	59	100,0%	22	100,0%	37	المجموع	

التحليل الاحصائي:

بناءً على الجدول المتعلق بعلاقة الافتخار بالانتماء للمؤسسة بدرجة الشفافية في ما يتعلق بمناصب الترقية، تُعرض القراءة الإحصائية التعبيرية وفق ترتيب النسب من الأعلى في عمود "المجموع":

تُظهر المعطيات أن الغالبية العظمى من المبحوثين، بنسبة 83,1%، صرّحوا بأنهم يفتخرون بانتماذك للمؤسسة. وقد توزعت هذه النسبة بشكل ملحوظ حسب درجة الشفافية، حيث بلغت 89,2% لدى من يرون أن هناك شفافية في مناصب الترقية، مقابل 72,7% فقط عند من لا يرون وجود تلك الشفافية. هذا التفاوت يدعم الفرضية القائلة إن الإحساس بالعدالة والوضوح في الترقية يعزّز مشاعر الافتخار والولاء للمؤسسة.

في المقابل، بلغت نسبة من لا يفتخرون بانتماذك للمؤسسة حوالي 16,9%، وهي أعلى بشكل واضح عند من يرون أن الشفافية غائبة بخصوص الترقية بنسبة 27,3%، بينما انخفضت إلى 10,8% فقط في صفوف من يقرّون بوجود الشفافية. هذا يُبرز أن غياب الشفافية في الترقية قد يضعف مشاعر الانتماء والافتخار بالمؤسسة.

التحليل السوسيولوجي:

تلعب شفافية الإدارة فيما يتعلق بمناصب الترقية دورًا بالغ الأهمية في بناء مشاعر الانتماء الإيجابي لدى الموظفين، بل وتؤثر بشكل مباشر في مدى افتخارهم بالانتماء إلى المؤسسة. عندما تكون معايير الترقية واضحة، وإجراءاتها معلنة، وتُتاح الفرص بشكل منصف أمام الجميع، فإن ذلك يُرسِّخ لدى الموظف انطباعًا بأن المؤسسة تُدار وفق مبادئ العدالة والاحترام المتبادل. هذا الإحساس بالعدالة لا يعزز فقط الثقة بالإدارة، بل يُعيد تشكيل العلاقة بين الفرد والمؤسسة باعتبارها فضاءً يوفر إمكانيات النمو والتقدير على أساس الجدارة.

من خلال هذه التجربة، يتشرب الموظف بشكل غير مباشر قيمًا تنظيمية تقوم على الشفافية والاستحقاق، ما ينعكس على الطريقة التي يُعرِّف بها نفسه داخل المؤسسة؛ إذ لا يعود مجرد تابع لنظام مغلق، بل فردًا ضمن منظومة تثمن الجهد وتكافئ الكفاءة. وتُعدّ هذه القناة أحد المخرجات الأساسية للتنشئة التنظيمية، حيث تتكوّن الاتجاهات والسلوكيات من خلال ما يراه الموظف من أمثلة واقعية، وليس فقط من خلال الخطاب الرسمي. في هذا السياق، يتحول الافتخار بالانتماء إلى شعور حقيقي نابع من الثقة في أن المؤسسة لا تُقصي ولا تُجامل، بل تفتح المجال أمام الجميع للتقدم وفق معايير معلنة وواضحة. وكلما اتّسمت الترقية بالشفافية، ازدادت قناعة الموظف بأن انتماءه المهني له معنى وجدوى، وبأن المؤسسة التي ينتمي إليها تستحق الولاء والتمثيل الإيجابي داخلها وخارجها.

الفصل الرابع النتائج والمناقشة

جدول رقم (10): علاقتك بالمؤسسة ومدى الاهتمام بالعمل الجماعي فيها

المجموع		الاهتمام بالعمل الجماعي في المؤسسة					
		لا		نعم			
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
61,0%	36	33,3%	6	73,2%	30	بمثابة عائلي الثانية	علاقتك بالمؤسسة
39,0%	23	66,7%	12	26,8%	11	مجرد مكان للحصول على أجر	
100,0%	59	100,0%	18	100,0%	41	المجموع	

التحليل الإحصائي:

انطلاقاً من الجدول الذي يوضح علاقة نظرة الفرد إلى المؤسسة (كعائلة ثانية أو كمجرد مصدر للأجر) بدرجة الاهتمام بالعمل الجماعي داخلها، تُعرض القراءة الإحصائية التعبيرية بدءاً من أعلى نسبة في عمود "المجموع":

تُبيّن النتائج أن النسبة الأكبر من المبحوثين، والبالغة 61,0%، ينظرون إلى المؤسسة على أنها "بمثابة عائليهم الثانية". وقد ارتفعت هذه النظرة الإيجابية بشكل واضح لدى من أفادوا بوجود اهتمام بالعمل الجماعي، حيث شكّلوا 73,2% من هذه الفئة، بينما انخفضت بشكل حاد إلى 33,3% فقط عند من يرون أن العمل الجماعي غير مُقدّر في المؤسسة. هذا يوضح بجلاء أن الاهتمام بالعمل الجماعي يعزز الارتباط العاطفي والثقافي بالمؤسسة، ويُرسّخ علاقة تتجاوز الوظيفة إلى الشعور بالانتماء.

في المقابل، أفاد 39,0% من أفراد العينة بأنهم يعتبرون المؤسسة "مجرد مكان للحصول على أجر". هذه النظرة كانت سائدة بشكل أكبر لدى من لا يلاحظون اهتماماً بالعمل الجماعي، بنسبة 66,7%، مقارنة بـ 26,8% فقط في أوساط من يشيرون إلى وجود هذا الاهتمام. مما يشير إلى أن غياب ثقافة التعاون

والعمل الجماعي يرسّخ النظرة المادية والوظيفية البحتة للعلاقة مع المؤسسة، دون أبعاد معنوية أو انتمائية.

التحليل السوسيولوجي:

يعتبر مستوى الاهتمام بالعمل الجماعي داخل المؤسسة من العوامل الجوهرية التي تُعيد تشكيل تمثلات الموظفين لطبيعة علاقتهم بالبيئة المهنية. فحين يُشجّع التعاون بين الأفراد، وتُبنى فرق العمل على أساس من التكامل، وتُحفّز المساهمة الجماعية في تحقيق الأهداف، تتكوّن لدى الموظف صورة أكثر عمقاً للمؤسسة تتجاوز البُعد الوظيفي الضيق. في هذه الأجواء، لا يُنظر إلى المؤسسة كمجرد مكان للحصول على أجر، بل كفضاء اجتماعي يجد فيه الفرد الاعتراف، والدعم، والانتماء مما يدفعه إلى تمثيلها كعائلة ثانية تُشاركه اهتماماته اليومية وتحتضن طموحاته.

من خلال التفاعل الجماعي المستمر، يتعلّم الموظف قيم التضامن، والتكامل، والمسؤولية المشتركة، وهي عناصر تُنقل ضمناً عبر التجربة اليومية أكثر مما تُكتسب عبر التوجيه الرسمي. وعندما تصبح فرق العمل منصات حقيقية للتعلم، والمساندة، وتقاسم الإنجاز، يشعر الفرد بأنه جزء من كيان حي يتفاعل معه ويتأثر به. على العكس، في البيئات التي يغيب فيها العمل الجماعي أو يُختزل في التنسيق الشكلي، تميل تمثلات الأفراد إلى الانغلاق، ويُعاد تعريف المؤسسة كحيز مؤقت لكسب الراتب دون روابط وجدانية أو التزام معنوي طويل الأمد. من هنا، يُعدّ مستوى الاهتمام بالعمل الجماعي مؤشراً على فعالية التنشئة التنظيمية، لأنه يُسهم في بناء تمثلات إيجابية تُحوّل المؤسسة من إطار مادي إلى مجتمع مهني ذي بعد إنساني ومعنوي.

الفصل الرابع النتائج والمناقشة

جدول رقم (11): طريقة تصرفك للمساعدة خارج أوقات العمل له علاقة بإيجاد حلول لمشكلات العمل

المجموع		إيجاد حلول لمشكلات العمل				أبادر بمساعدته	طريقة تصرفك للمساعدة خارج أوقات العمل
		لا		نعم			
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
74,6%	44	60,7%	17	87,1%	27		
23,7%	14	35,5%	11	12,9%	4	أتقيد بمسؤولياتي	
100,0%	59	100,0%	28	100,0%	31		المجموع

التحليل الاحصائي:

بناءً على الجدول الذي يوضح العلاقة بين طريقة تصرف الموظف عند طلب المساعدة خارج أوقات العمل ومشاركته في إيجاد حلول لمشكلات العمل، يمكن تقديم قراءة إحصائية تعبيرية وفق ترتيب النسب من الأعلى في عمود "المجموع":

يتضح أن غالبية أفراد العينة، بنسبة 74,6%، صرّحوا بأنهم يبادرون بمساعدة المسؤول خارج أوقات العمل. وقد بلغت هذه النسبة ذروتها لدى من يُشاركون فعلياً في إيجاد حلول لمشكلات العمل بنسبة 87,1%، بينما تراجعت إلى 60,7% فقط عند من لا يُشاركون في الحلول، مما يعكس أن الإشراف في معالجة المشكلات يُنمّي روح المبادرة والاستعداد لتجاوز حدود الواجب الرسمي، ويعزز الشعور بالمسؤولية الجماعية.

في المقابل، عبّر 23,7% من المبحوثين عن أنهم يتقيدون بمسؤولياتهم فقط ولا يبادرون بالمساعدة خارج أوقات العمل، وهي نسبة ارتفعت بشكل لافت إلى 35,5% في أوساط من لا يُشاركون في إيجاد الحلول، بينما لم تتجاوز 12,9% لدى من تُتاح لهم فرص المشاركة. هذا يُشير إلى أن غياب الإشراف الوظيفي قد يدفع بالموظف إلى التمسك الحرفي بحدود مهامه دون مرونة أو استعداد إضافي.

التحليل السوسيولوجي:

تُعدّ مشاركة المسؤول المباشر للموظفين في إيجاد حلول لمشكلات العمل عاملاً أساسياً في بناء علاقة مهنية قائمة على الثقة، والاحترام، والتقدير المتبادل. فعندما ينخرط المسؤول في حل المشكلات إلى جانب موظفيه، يُعطي بذلك نموذجاً للتعاون، ويُرسِّخ ثقافة تشاركية يتعلم من خلالها الأفراد أن القيادة ليست سلطة عليا، بل دور تكاملي في خدمة العمل الجماعي. هذا السلوك يُنتج تدريجياً بيئة عمل يُدرك فيها الموظف أن مساهمته محل تقدير، وأن المسؤول لا يكتفي بالتوجيه، بل يشاركه الأعباء والمسؤوليات.

هذا النوع من التفاعل المستمر يُنمّي لدى الموظف ارتباطاً أقوى بالمؤسسة وبالعلاقات المهنية داخلها، مما يجعله أكثر استعداداً لتقديم الدعم متى دعت الحاجة، حتى خارج أوقات العمل الرسمية. فإذا طُلبت منه المساعدة من قبل المسؤول خارج الوقت الإداري، فإن استجابته الإيجابية لا تكون مجرد مجاملة، بل تنبع من علاقة ثقة متبادلة وتجربة سابقة من التعاون المشترك. هذا الاستعداد لا يُبنى بين ليلة وضحاها، بل يتكوّن تدريجياً في ظل ممارسات تنظيمية تُقدّر المساهمة وتُشرك الأفراد في اتخاذ القرار، وتمنحهم دوراً حقيقياً في إدارة التحديات اليومية. وعليه، فإن مشاركة المسؤول في حل المشكلات ليست فقط وسيلة لتحسين الأداء، بل أداة تنشئة تُشكّل المواقف والسلوكيات، وتُفضي إلى التزام طوعي يعكس مستوى متقدماً من الانتماء يتجاوز حدود الواجب الوظيفي الرسمي.

الفصل الرابع النتائج والمناقشة

جدول رقم (12): التقاعد المسبق و علاقته بدرجة شفافية الإدارة في التعامل مع التغيير

المجموع		درجة شفافية الإدارة في التعامل مع التغيير						
		ضعيفة		متوسطة		عالية		
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
33,9%	20	55,6%	5	32,3%	10	26,3%	5	أقبل مباشرة
20,3%	12	0,0%	0	29,0%	9	15,8%	3	أرفض
45,8%	27	44,4%	4	38,7%	12	57,9%	11	أفكر في الأمر
100,0%	59	100,0%	9	100,0%	31	100,0%	19	المجموع

التحليل الاحصائي:

استنادًا إلى الجدول الذي يبيّن العلاقة بين موقف الموظف من خيار التقاعد المسبق وتقييمه لدرجة شفافية الإدارة في التعامل مع التغيير، نُقدم القراءة التعبيرية وفقًا لترتيب النسب من الأعلى في عمود "المجموع":

تُظهر البيانات أن النسبة الأكبر من المبحوثين والبالغة 45,8%، صرّحوا بأنهم "يفكرون في الأمر" عند طرح خيار التقاعد المسبق. وقد ظهرت هذه النزعة بشكل أوضح لدى من يقيّمون شفافية الإدارة بأنها عالية بنسبة 57,9%، تليها 38,7% عند من يرونها متوسطة، و 44,4% في صفوف من يقيّمون الشفافية بأنها ضعيفة. يُشير هذا التوزيع إلى أن التفكير في التقاعد لا يرتبط بمستوى واحد من الشفافية، بل يبدو خيارًا قيد المراجعة والتردد لدى مختلف الفئات، لا سيما من لديهم ثقة أعلى نسبيًا بالإدارة.

في المرتبة الثانية تأتي فئة من يقبلون التقاعد مباشرة بنسبة إجمالية قدرها 33,9%، وهي النسبة الأعلى لدى من يرون أن الشفافية في التغيير ضعيفة بـ 55,6%، مقارنة بـ 32,3% ممن يرون

الشفافية متوسطة، و 26,3% فقط لدى من يرونها عالية. ما يدل على أن انعدام الشفافية قد يكون دافعاً قوياً لقبول التقاعد دون تردد، ربما كنوع من الهروب من بيئة غامضة أو غير عادلة.

أما فئة الراضين لفكرة التقاعد المسبق، فقد شكّلت 20,3% من العينة، وهي أعلى نسبياً لدى من يقيّمون الشفافية بأنها متوسطة بنسبة 29,0%، مقابل 15,8% فقط عند من يرونها عالية، في حين لم تُسجّل أي نسبة رفض بين من يرون الشفافية ضعيفة، مما قد يُفهم منه أن انعدام الشفافية لا يمنحهم شعوراً بالأمان الكافي لاتخاذ موقف رافض، فيلجأ معظمهم إما إلى القبول المباشر أو التردد.

التحليل السوسيولوجي:

تُعدّ درجة شفافية الإدارة في التعامل مع التغيير عاملاً حاسماً في تشكيل تمثلات الموظفين ومواقفهم تجاه قرارات محورية مثل التقاعد المسبق. فعندما تُدار مرحلة التغيير بشفافية، من خلال توضيح الدوافع الحقيقية، والنتائج المتوقعة، والمعايير المعتمدة لاتخاذ القرارات، يتمكن الموظفون من بناء فهم واقعي وهادئ للخيارات المطروحة، بما في ذلك التقاعد المسبق، فيرونها جزءاً من رؤية استراتيجية أشمل وليس كإجراء إقصائي أو عقابي. في هذه الحالة، لا تُؤدّ قرارات التغيير القلق أو الريبة، بل تُستوعب ضمن منطق جماعي يتقاطع مع المصلحة العامة للفرد والمؤسسة معاً.

وتنعكس هذه الشفافية على التنشئة التنظيمية، حيث تُنقل القيم المرتبطة بالعدالة، والاحترام، والتقدير عبر السلوك الإداري أكثر من الخطابات الرسمية. فالموظف الذي يرى أن الإجراءات تُتخذ أمامه، وبشكل معلن ومتسق، يتبنّى تدريجياً مواقف أكثر إيجابية تجاه المؤسسة، ويُظهر انفتاحاً أكبر على خيارات مثل التقاعد المسبق، حتى إن لم تكن متوافقة تماماً مع تطلعاته الشخصية. أما في ظل غياب الشفافية، فيسود الغموض والتأويل، ويُعاد تأطير التقاعد المسبق باعتباره وسيلة للتخلص من العاملين، مما يضعف الثقة، ويؤدي إلى مقاومة صامتة أو علنية للتغيير. بذلك، فإن درجة الشفافية لا تؤثر فقط في قبول التقاعد المسبق، بل في الكيفية التي يُعاد من خلالها تشكيل العلاقة بين الموظف والمؤسسة، ضمن سيرونة تنشئة تُؤسس إما للانتماء والثقة، أو للاغتراب والتوجس.

النتائج العامة:

نتائج الفرضية الأولى: تساهم مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات والمعلومات بشكل إيجابي، لتعزيز انتمائهم للمؤسسة.

● أهمية المشاركة في اتخاذ القرار:

أظهرت النتائج أن مشاركة الموظفين في حل مشكلات العمل والتخطيط للتغيير تعزز شعورهم بأهمية دورهم داخل المؤسسة، وتزيد من مستويات المبادرة والالتزام خارج أوقات العمل، مما يدل على أن الإشراف التنظيمي يخلق انتماءً فعّالاً ودافعية عالية.

● دور الشفافية في بناء الانتماء:

بيّنت المعطيات أن الشفافية في الترقية والتغيير ترتبط إيجابياً بالفخر بالانتماء إلى المؤسسة وبالثقة فيها، بينما يرتبط غياب الشفافية بالميل إلى القبول المباشر بالتقاعد أو بالنظرة المادية البحتة للمؤسسة، ما يعكس أن العدالة التنظيمية عنصر محوري في الولاء المهني.

● العمل الجماعي والبعد الرمزي للمؤسسة:

اتضح أن وجود اهتمام فعلي بالعمل الجماعي داخل المؤسسة يعزز لدى الموظف شعوراً بأن المؤسسة تمثل "عائلته الثانية"، في حين أن غياب هذا الاهتمام يُفرغ العلاقة من بعدها الاجتماعي، ويحصرها في الجانب الوظيفي المادي فقط.

● القيادة التشاركية والتقدير المهني:

كشفت الدراسة عن أن إمكانية مناقشة أسلوب العمل مع المسؤول المباشر تساهم في رفع الإحساس بأهمية المؤسسة ونجاحها، بينما يؤدي غياب هذه القنوات الحوارية إلى ضعف الانتماء وغياب الحافز.

● الانضباط لا يرتبط دائماً بالشفافية:

أظهرت النتائج أن أغلب الموظفين لا يجدون صعوبة في الانضباط بالعمل، حتى في سياقات يقيّمون فيها شفافية الإدارة بأنها "ضعيفة"، مما يُشير إلى أن هناك عوامل ذاتية وسلوكية مستقلة تُعزز الانضباط المهني بغض النظر عن ظروف المؤسسة.

● قرار التقاعد المسبق متأثر بدرجة الثقة في الإدارة:

تبين أن التفكير في خيار التقاعد المسبق يرتبط بدرجات متباينة من الشفافية، حيث يميل الموظفون الذين يشعرون بانعدام الشفافية إلى القبول السريع بالتقاعد كآلية هروب من بيئة غير

واضحة، بينما يفضّل من يثقون في الإدارة التفكير المتأن في القرار.

- الافتخار بالمؤسسة مرتبط بالإدماج التنظيمي:

فكلما شعر الموظف بأنه جزء من القرارات المؤثرة، وبأن الترقية تتم بشفافية، وبأن رأيه

مسموع في العمل الجماعي، كلما زاد فخره بالمؤسسة وشعوره بالولاء لها.

ثانياً/ تحليل بيانات الفرضية الثانية.

يساهم التدريب باعتباره إحدى آليات التنشئة التنظيمية في تنمية الانتماء الوظيفي لدى العاملين بمركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة.

جدول رقم (13): أهمية ما تقوم به داخل المؤسسة وعلاقته بتلقي التدريب الكافي للتعامل مع التغييرات الجديدة

المجموع		تلقي التدريب الكافي للتعامل مع التغييرات الجديدة				مهم	أهمية ما تقوم به داخل المؤسسة
		لا		نعم			
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	لا أعتقد ذلك	
83,1%	49	81,6%	31	85,7%	18		
16,9%	10	18,4%	7	14,3%	3		
100,0%	59	100,0%	38	100,0%	21		المجموع

التحليل الاحصائي:

تُظهر بيانات الجدول أن النسبة الأكبر من الباحثين ، والبالغة 83,1%، صرّحوا بأنهم يعتبرون ما يقومون به داخل المؤسسة "مهمًا". وقد توزعت هذه القناعة بين 85,7% ممن تلقوا تدريبًا كافيًا لمواكبة التغييرات الجديدة، و81,6% ممن لم يتلقوا هذا التدريب. هذا الفارق النسبي يُشير إلى أن وجود برامج تدريبية يساهم في تعزيز إدراك الموظف لقيمة عمله، إذ أن التأهيل المهني يُعزّز شعور العامل بالكفاءة والقدرة على التكيف مع التحولات، ما يعمّق صلته النفسية والوظيفية بمكان عمله.

أما الفئة التي لا تعتقد أن ما تقوم به داخل المؤسسة مهم، فقد شكّلت نسبة 16,9% من مجموع العينة. وهي أعلى نسبيًا لدى من لم يتلقوا تدريبًا (18,4%)، مقارنة بـ14,3% فقط لدى من

استفادوا من برامج التدريب، مما يدعم فكرة أن غياب التأهيل يشعر الموظف بالتهميش أو بالعجز الوظيفي، ويضعف من إدراكه لقيمة دوره داخل المؤسسة.

التحليل السوسيولوجي:

يُعد التدريب آلية أساسية من آليات التنشئة التنظيمية، حيث يساهم في إدماج العاملين داخل المؤسسة وتكوين تمثلات إيجابية لديهم حول أدوارهم عندما يكون التدريب كافيًا وملائمًا، لا يقتصر أثره على اكتساب المهارات، بل يُساعد العامل على فهم ثقافة المؤسسة وقيمها، مما يُعزز شعوره بالانتماء. من خلال هذه العملية، يُصبح التدريب وسيلة لتشكيل وعي الأفراد بأهمية أدوارهم ويمنحهم الإحساس بأنهم جزء فعّال من الكيان التنظيمي. كما يُعيد بناء العلاقة بين الفرد والمؤسسة على أساس الثقة والتقدير، وهو ما ينعكس على التزامه واستعداده للمساهمة. التدريب الكفء يُعرّف العامل بتوقعات المؤسسة ويمنحه الأدوات لتحقيقها، مما يُنهي لديه الشعور بالجدارة والاعتراف. على النقيض، فإن غياب التدريب أو ضعفه يعرقل عملية التنشئة، ويؤدي إلى تمثلات سلبية تعزز الإحساس بالتهميش أو بعدم الانتماء بذلك، فإن التدريب ليس مجرد عملية تقنية، بل هو مدخل لبناء هوية مهنية متوازنة وترسيخ روابط الانتماء داخل الفضاء التنظيمي.

الفصل الرابع النتائج والمناقشة

جدول رقم (14): الافتخار بالانتماء للمؤسسة وعلاقته بجودة البرامج التدريبية المقدمة

المجموع		جودة البرامج التدريبية المقدمة							
		ضعيفة		متوسطة		جيدة			
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
83,1%	49	88,9%	8	75,0%	27	100,0%	14	أفتخر	الافتخار بالانتماء للمؤسسة
16,9%	10	11,1%	1	25,0%	9	0,0%	0	لا أفتخر	
100,0%	59	100,0%	9	100,0%	36	100,0%	14	المجموع	

التحليل الاحصائي:

تُبيّن المعطيات أن أغلبية المبحوثين، بنسبة 83,1%، صرّحوا بأنهم يفتخرون بانتمائهم للمؤسسة. وقد بلغت هذه النسبة ذروتها لدى من قيّموا البرامج التدريبية بأنها "جيدة"، حيث عبّر 100% منهم عن فخرهم بالمؤسسة، ما يدلّ بشكل قوي على أن جودة التكوين والتدريب تعزز الارتباط الوجداني والثقة بالمؤسسة. كما بلغت نسبة الفخر 88,9% لدى من اعتبروا البرامج "ضعيفة"، و75% عند من رأوها "متوسطة"، وهو ما يشير إلى أن الشعور بالفخر يرتبط نسبياً بجودة التدريب، لكنه لا يقتصر عليها، وقد يتأثر أيضاً بعوامل أخرى كالثقافة التنظيمية أو العلاقات المهنية.

أما الذين لا يفتخرون بالانتماء للمؤسسة، فقد بلغت نسبتهم العامة 16,9%. وهي الأعلى لدى من قيّموا البرامج التدريبية بأنها "متوسطة" بنسبة 25%، تليها 11,1% في فئة من رأوا البرامج "ضعيفة"، بينما لم يُسجل أي رفض للفخر بالانتماء وسط من رأوا التدريب "جيداً" (0%). هذه النتائج توحي بأن تحسّن البرامج التدريبية لا ينعكس فقط على الكفاءة، بل أيضاً على الارتباط الرمزي والإيجابي بالمؤسسة، ويقلل من احتمالية شعور الموظف بالاعتزاز أو اللامبالاة.

التحليل السوسيولوجي:

تسهم جودة التدريب بشكل فعّال في تعزيز تمثيلات العاملين الإيجابية تجاه انتمائهم للمؤسسة، وذلك من خلال ما توفره من أدوات ومعارف تُمكنهم من أداء أدوارهم بكفاءة داخل التنظيم. حين يُقدّم التدريب بمستوى عالٍ من الجودة، من حيث التنظيم، التخصص، والارتباط الفعلي بالمهام، يتكوّن لدى الأفراد تصور واضح عن مكانتهم ضمن المؤسسة، ويُعاد تشكيل دورهم كعناصر فاعلة ومؤثرة. هذا التصور الإيجابي يُترجم إلى تمثيلات تُظهر المؤسسة كفضاء مهني منتج ومهتم بتطوير قدرات أفرادها، مما يعزز لديهم تقديرًا موضوعيًا لقيمة الانتماء إليها. وعبر هذه العملية، يُصبح التدريب الجيد آلية فاعلة في التنشئة التنظيمية، حيث يُسهم في ترسيخ معايير العمل، نقل ثقافة المؤسسة، وتنمية الحس بالانتماء كعنصر مؤسسي مشروع.

كما يُسهم في استيعاب القواعد غير المكتوبة التي تحكم العلاقات داخل المؤسسة، ويُسرّع عملية الاندماج في فرق العمل. جودة التدريب تتيح أيضًا فرصًا للتفاعل مع الزملاء والمشرفين، ما يُعزز الفهم الجماعي للأهداف المشتركة. هذه التفاعلات تُكرّس تمثيلات مستقرة حول الدور الفردي والجماعي داخل المؤسسة، بما يُرسّخ الانتماء المهني والمؤسسي على المدى الطويل. في هذا السياق، يتحول التدريب إلى أداة استراتيجية لإنتاج الانسجام الداخلي وتقوية البنية التنظيمية عبر تمثيلات تُوحّد ولا تُفرّق.

الفصل الرابع النتائج والمناقشة

جدول رقم (15): صعوبة الانضباط في العمل وعلاقته بالتدريب على المهارات العملية المطلوبة

المجموع		التدريب على المهارات العملية المطلوبة				نعم	لا
		لا		نعم			
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
30,5%	18	26,7%	8	34,5%	10	نعم	صعوبة الانضباط في العمل
69,5%	41	73,3%	22	65,5%	19	لا	
100,0%	59	100,0%	30	100,0%	29	المجموع	

التحليل الاحصائي:

تُظهر البيانات أن النسبة الأكبر من المبحوثين، والبالغة 69,5%، أفادوا بأنهم لا يجدون صعوبة في الانضباط في العمل. وقد توزعت هذه النسبة بين 73,3% من الذين لم يتلقوا تدريباً على المهارات العملية المطلوبة، و65,5% من الذين تلقوا هذا التدريب. هذه المعطيات تشير إلى أن الانضباط المهني لا يرتبط بالضرورة بتلقي التدريب العملي، بل قد تكون له جذور في عوامل شخصية أو ثقافية تنظيمية، مثل الالتزام الفردي، الروتين الإداري، أو قيم العمل السائدة في المؤسسة.

في المقابل، صرّح 30,5% من العينة بأنهم يواجهون صعوبة في الانضباط في العمل، وقد ظهرت هذه الصعوبة بنسبة 34,5% لدى من تلقوا تدريباً عملياً، و26,7% في صفوف من لم يتلقوا تدريباً. ما يُفهم من ذلك أن التدريب على المهارات العملية ليس كافياً وحده لضمان الانضباط، بل قد يحتاج إلى مواكبة على مستوى التوجيه، والتحفيز، والمتابعة الإدارية.

التحليل السوسولوجي:

يعتبر تركيز التدريب على المهارات العملية المطلوبة من أهم آليات دعم الانضباط داخل بيئة العمل، حيث يزود العاملين بالكفاءات التطبيقية اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة ووضوح. هذا النوع من التدريب لا يسهم فقط في تحسين الأداء، بل يُرسخ سلوكيات مهنية منظمة تتماشى مع معايير

المؤسسة، مما يعزز الوضوح والاستقرار المهني. وعندما يكون العامل مهياً فعلياً لمتطلبات عمله، يتطور لديه تصور إيجابي حول المؤسسة، ويبدأ في إدراك ذاته كعنصر فعال داخلها، ما يقوّي روابط الانتماء التنظيمي لديه.

في المقابل، فإن نقص التركيز على المهارات العملية في التدريب يؤدي إلى اضطراب في تنفيذ المهام، وغموض في الأدوار، ما ينعكس سلباً على الانضباط العام داخل فرق العمل. هذا الخلل يُنتج حالة من الارتباك والتباعد بين العامل والمنظومة التي يعمل فيها، ويؤثر على تمثله لمكانته داخل المؤسسة. ومع غياب الدعم الكافي، يتضاءل الانتماء تدريجياً، ويتحول العمل إلى نشاط منفصل عن الهوية المهنية. بالتالي، فإن التدريب العملي الجيد لا يُعتبر فقط أداة تقنية، بل هو مدخل أساسي لغرس ثقافة الانضباط وبناء انتماء مؤسسي راسخ ومستدام.

الفصل الرابع النتائج والمناقشة

جدول رقم (16): العمل في مؤسسة أخرى بأجر يساوي أجرك الحالي وعلاقته باحساسك بأهميتكم في نجاح المؤسسة

المجموع		مدى أهميتكم في نجاح المؤسسة				أقبل مباشرة	العمل في مؤسسة أخرى بأجر يساوي أجرك الحالي
		لا		نعم			
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	لا أقبل	
30,5%	18	12,5%	2	37,2%	16		
69,5%	41	87,5%	14	62,8%	27		
100,0%	59	100,0%	16	100,0%	43		المجموع

التحليل الاحصائي:

تُظهر المعطيات أن النسبة الأكبر من المبحوثين، والبالغة 69,5%، صرّحوا بأنهم يرفضون العمل في مؤسسة أخرى بنفس الأجر، ما يعكس نوعاً من الاستقرار الوظيفي والانتماء المهني. وقد بلغت هذه النسبة أعلى مستوياتها لدى من يشعرون بأن لهم دوراً مهماً في نجاح المؤسسة، حيث شكّلوا 62,8% من الراضين، مقارنة بـ 87,5% في فئة من لا يشعرون بأهمية دورهم. هذا يشير إلى أن الشعور بالأهمية والمسؤولية داخل المؤسسة يعزز الولاء ويقلل من الميل للانتقال، حتى إن كانت الحوافز المالية متساوية.

في المقابل، عبّر 30,5% من أفراد العينة عن استعدادهم لقبول العمل في مؤسسة أخرى بنفس الأجر، وهي نسبة أعلى لدى من يرون أنفسهم فاعلين في نجاح المؤسسة بنسبة 37,2%، مقابل 12,5% فقط لدى من لا يشعرون بأهمية دورهم. هذا التفاوت يُبرز أن الرغبة في المغادرة لا ترتبط فقط بالشعور بالتهميش، بل قد تتأثر أيضاً بطموحات مهنية أو بحث عن بيئة عمل أفضل، حتى لدى من يشعرون بالكفاءة والفاعلية في مواقعهم الحالية.

التحليل السوسيولوجي:

إبراز القائمين على التدريب لأهمية العاملين في المؤسسة يُعدّ عاملاً جوهرياً في تعزيز ارتباطهم بالمؤسسة، ويُسهّم بشكل مباشر في تشكيل مواقف إيجابية تجاه الاستعداد للبقاء وعدم التفكير في المغادرة حتى مع توفر عروض بأجور مماثلة أو أفضل. من منظور التنشئة التنظيمية، يُعتبر هذا الإبراز جزءاً من عملية إدماج الأفراد في ثقافة وقيم المؤسسة، حيث يُعاد تشكيل هويتهم المهنية بما يتلاءم مع أهداف المنظمة ورؤيتها. عندما يعكس القائمون على التدريب تقديراً حقيقياً لأدوار العاملين، يتبلور لدى هؤلاء تمثّل يربط بين مكانتهم المهنية والهيكل التنظيمي، مما يعزز لديهم انتماءً مؤسسياً متيناً.

هذا الانتماء لا يعتمد فقط على الجوانب المادية، بل يمتد إلى البُعد الرمزي والاجتماعي، حيث تُرسّخ هذه العملية الاعتراف بالدور الذي يلعبه الفرد في تحقيق أهداف المؤسسة، ويُعزز التزامه بالقيم والمعايير التنظيمية. كما أن الإحساس بالاحترام والاعتراف خلال التدريب يُسرّع من عملية التكيف والتنشئة داخل المؤسسة، ويُحافظ على استمرارية العلاقة المهنية. في حالة غياب هذا الإبراز، قد تتراجع قدرة المؤسسة على خلق رابطة متينة مع العاملين، ما يفتح المجال لتشكيل تمثلات سلبية حول الانتماء ويزيد من احتمالات التفكير في المغادرة.

بالتالي، يُمكن اعتبار إبراز أهمية العاملين أثناء التدريب أداة استراتيجية ضمن آليات التنشئة التنظيمية، حيث تعمل على بناء علاقات متبادلة قائمة على التقدير والاعتراف، وتعزز من استقرار الموارد البشرية داخل المؤسسة. من هذا المنطلق، فإن التركيز على هذه الآلية يُعدّ استثماراً طويلاً الأمد في رأس المال البشري، يسهم في تعزيز ولاء العاملين ويحد من معدلات دورانهم، بما يعود بالنفع على الأداء العام وفعالية المؤسسة.

الفصل الرابع النتائج والمناقشة

جدول رقم (17): العمل في مؤسسة أخرى بأجر يساوي أجرك الحالي وعلاقته بأهمية العمل الجماعي

المجموع		أهمية العمل الجماعي				أقبل مباشرة	العمل في مؤسسة أخرى بأجر يساوي أجرك الحالي
		لا		نعم			
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	لا أقبل	
30,5%	18	27,8%	5	31,7%	13		
69,5%	41	72,2%	13	68,3%	28		
100,0%	59	100,0%	18	100,0%	41		المجموع

التحليل الاحصائي:

تُظهر البيانات أن الأغلبية من المبحوثين، بنسبة 69,5%، صرّحوا بأنهم لا يقبلون الانتقال للعمل في مؤسسة أخرى بنفس الأجر. وقد كانت هذه النسبة أعلى في صفوف من يرون أن العمل الجماعي مهم، حيث بلغت 68,3%، وارتفعت قليلاً إلى 72,2% لدى من لا يرونه مهمًا. ما يشير إلى أن التمسك بالمؤسسة لا يتأثر كثيرًا بتقدير أهمية العمل الجماعي، وأن الرفض قد يكون مرتبطًا بعوامل أخرى مثل الأمان الوظيفي، الاستقرار، أو العلاقات المهنية المستقرة.

في المقابل، أفاد 30,5% من أفراد العينة بأنهم يقبلون العمل في مؤسسة أخرى بنفس الأجر، بنسبة بلغت 31,7% لدى من يعتبرون العمل الجماعي مهمًا، و27,8% في صفوف من لا يرونه ذا أهمية. هذه الفروق الطفيفة تعكس أن رغبة الانتقال لا تتأثر كثيرًا بنظرة الموظف للعمل الجماعي، وإنما قد تكون مرتبطة بتوقعات أكبر تتعلق بتقدير الجهد، بيئة العمل، أو البحث عن فرص جديدة خارج المؤسسة الحالية.

التحليل السوسيولوجي:

يُعتبر حث القائمين على التدريب العاملين على أهمية العمل الجماعي من العوامل الأساسية في تعزيز موقف الأفراد تجاه الاستمرار داخل المؤسسة. من منظور التنشئة التنظيمية، يُشكل العمل

الجماعي إطارًا اجتماعيًا يُسهم في إدماج الفرد ضمن شبكة علاقات مهنية تعزز من إحساسه بالانتماء إلى كيان أكبر من ذاته. عندما يُشجّع القائمون على التدريب التعاون والتفاعل بين الأفراد، تتطور لدى العاملين تمثيلات إيجابية تجاه دورهم داخل الفريق والمؤسسة ككل، مما يزيد من استعدادهم للبقاء وعدم التفكير في مغادرة المؤسسة حتى في حال وجود عروض أخرى مغرية.

هذه العملية لا تعزز فقط الأداء الجماعي، بل تُرسّخ أيضًا معايير العمل المشترك والقيم المؤسسية التي تُشكل أساسًا للتنشئة التنظيمية. إذ يُنقل من خلال التدريب قيم التواصل، الثقة المتبادلة، والتضامن المهني، مما يؤدي إلى تقوية الروابط بين الأفراد والمؤسسة، وتكوين شبكة دعم متبادلة داخل بيئة العمل. في المقابل، غياب أو ضعف التشجيع على العمل الجماعي قد يفضي إلى عزلة وظيفية وتمثيلات ضعيفة حول أهمية الانتماء، ما يزيد من احتمالات التردد في البقاء ويفتح المجال للانسحاب المهني.

بناءً عليه، يُمكن اعتبار تحفيز العمل الجماعي عبر القائمين على التدريب أداة استراتيجية مهمة ضمن آليات التنشئة التنظيمية، تساهم في خلق بيئة عمل متماسكة وفعّالة. فهذه البيئة بدورها تعزز من التزام العاملين بالمؤسسة، وتقلل من معدل دورانهم، بما يسهم في استقرار القوى البشرية ورفع مستوى الإنتاجية وجودة الأداء. ومن هنا يظهر أن الاستثمار في بناء ثقافة العمل الجماعي خلال التدريب يشكل حجر الزاوية في تحقيق استدامة المؤسسة ونجاحها التنظيمي.

الفصل الرابع النتائج والمناقشة

جدول رقم (18): تقييم وضعيتك داخل المؤسسة وعلاقته بتصحيح التدريب لبعض المعتقدات الخاطئة حول انجاز المهام

المجموع		تصحيح التدريب بعض المعتقدات الخاطئة حول انجاز المهام				فاعل مهم	تقييم وضعيتك داخل المؤسسة
		لا		نعم			
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
72,9%	43	57,7%	15	84,8%	28		
27,1%	16	42,3%	11	15,2%	5	أعاني من التهميش	
100,0%	59	100,0%	26	100,0%	33		المجموع

التحليل الاحصائي:

يتّضح من بيانات الجدول أن النسبة الأكبر من المبحوثين، والبالغة 72,9%، قيّموا وضعهم داخل المؤسسة بأنهم "فاعل مهم". وقد جاءت هذه النسبة أعلى بكثير لدى من أكدوا أن التدريب ساهم في تصحيح بعض المعتقدات الخاطئة حول إنجاز المهام، حيث بلغت 84,8%، مقارنة بـ 57,7% فقط عند من لم يلاحظوا هذا التأثير. ما يدل على أن فعالية التدريب لا تقتصر على تطوير المهارات التقنية، بل تمتد إلى إعادة تشكيل تصورات الموظفين حول أدوارهم، ما يعزز الثقة بالنفس ويقوي الإحساس بالفاعلية داخل المؤسسة.

أما الفئة التي ترى نفسها مهمشة، فتمثل 27,1% من العينة الإجمالية، لكنها تسجل ارتفاعاً واضحاً في صفوف من لم يستفيدوا من تدريب مصحح، حيث بلغت 42,3%، مقابل نسبة ضعيفة لا تتجاوز 15,2% لدى من أكدوا وجود هذا النوع من التدريب. هذا الفارق البارز يدعم فكرة أن غياب التدريب التصحيحي قد يُبقي الموظف أسيراً لأفكار مغلوطة حول قدراته أو أدواره، مما يعمق الإحساس بالتهميش وعدم الجدوى.

التحليل السوسولوجي:

يُعد تصحيح القائمين على التدريب للمعتقدات الخاطئة المتعلقة بإنجاز المهام خطوة مهمة في إعادة تشكيل نظرة العاملين لموقعهم داخل المؤسسة. من منظور التنشئة التنظيمية، يساهم هذا التصحيح في تغيير تقييم الأفراد لوضعهم، بحيث لا يرون أنفسهم كعناصر هامشية أو مهمشة، بل كأطراف فاعلة تلعب دورًا مهمًا في سير العمل وتحقيق أهداف المؤسسة. إن توضيح المهام وتصحيح المفاهيم الخاطئة يساعد العاملين على فهم مسؤولياتهم بشكل أفضل، ويعزز إدراكهم لقيمة مساهماتهم في المؤسسة.

هذا التغيير في النظرة يؤثر بشكل مباشر على مستوى التفاعل مع بيئة العمل، حيث تتحول العلاقة بين الفرد والمؤسسة من علاقة متباعدة إلى علاقة تعتمد على المشاركة والالتزام. أما في حال استمرار المعتقدات الخاطئة، فقد يؤدي ذلك إلى ضعف في الالتزام، تراجع في جودة الأداء، وربما التفكير في الانسحاب. لذلك، يُعتبر تصحيح هذه المفاهيم أثناء التدريب آلية مهمة ضمن التنشئة التنظيمية تساعد على تعزيز مكانة العامل داخل المؤسسة وتقوية ارتباطه بالهيكل التنظيمي، مما ينعكس إيجابًا على استقرار المؤسسة وفعاليتها أداؤها.

الفصل الرابع النتائج والمناقشة

جدول رقم (19): نجاح المؤسسة وعلاقته بأهمية العمل الجماعي

المجموع		أهمية العمل الجماعي				نجاح المؤسسة
		لا		نعم		
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
88,1%	52	88,9%	16	87,8%	36	أمر مهمي
11,9%	7	11,1%	2	12,2%	5	أمر لا مهمي
100,0%	59	100,0%	18	100,0%	41	المجموع

التحليل الاحصائي:

تُظهر المعطيات أن أغلبية أفراد العينة، بنسبة 88,1%، صرّحوا بأن نجاح المؤسسة "أمر مهمهم". وقد توزعت هذه النسبة بشكل شبه متساوٍ بين من يعتبرون العمل الجماعي مهمًا بنسبة 87,8%، ومن لا يرونه مهمًا بنسبة 88,9%. هذا التوازن يُشير إلى أن الاهتمام بنجاح المؤسسة هو شعور عام لدى الموظفين، لا يتأثر كثيرًا بموقفهم من العمل الجماعي، وقد يُفسّر ذلك بوجود دوافع مهنية أو التزام عام بنجاح المؤسسة تتجاوز الممارسات التشاركية.

أما الفئة التي ترى أن نجاح المؤسسة "لا مهمها"، فقد شكّلت 11,9% فقط من مجموع العينة، توزعت بين 12,2% ممن يقدّرون العمل الجماعي، و11,1% ممن لا يقدّرونه. الفروق الضعيفة هنا توحي بأن الانتماء للمؤسسة ونجاحها يرتبطان بعوامل أشمل وأعمق من مجرد تقدير العمل الجماعي، مثل الهوية المهنية، العدالة التنظيمية، أو العلاقة بالإدارة.

التحليل السوسولوجي:

يُعتبر حث المدربين على أهمية العمل الجماعي عنصرًا حيويًا في تحسين الأداء الإداري وتعزيز ارتباط العاملين بأهداف المركز. عندما يوجه التدريب نحو تعزيز التعاون بين الموظفين، يتشكل مناخ تنظيمي يسهّل تنسيق المهام وتوزيع المسؤوليات بشكل فعال، مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف بكفاءة.

أعلى. العمل الجماعي يُسهم في خلق بيئة عمل متناغمة، حيث يدرك كل فرد دوره ومساهمته ضمن الهيكل الإداري للمركز، مما ينعكس إيجابيًا على الانضباط والتنظيم الداخلي.

من منظور التنشئة التنظيمية، يُعد تشجيع العمل الجماعي خلال التدريب أداة فعالة لترسيخ ثقافة المركز وقيمه الإدارية، خصوصًا تلك التي تتطلب تنسيقًا مستمرًا بين مختلف الإدارات والأقسام. هذا التوجه لا يُعزز فقط الأداء الفردي، بل يقوي الترابط بين الفرق، ويُسهم في بناء شبكة دعم تنظيمي تُسهّل حل المشكلات وتحقيق الاستقرار الوظيفي. في ظل هذه الظروف، يزداد ارتباط العاملين بالمركز، حيث يُدركون أن النجاح المؤسسي مرتبط بتكامل الجهود والتعاون المشترك، مما يقلل من احتمالات التسرب الوظيفي ويزيد من استمرارية العمل داخل المركز. إضافة إلى ذلك، فإن تحقيق أهداف المركز يُعتبر أمرًا يهيم الموظفين بشكل كبير، حيث يرتبط نجاحهم المهني واستقرارهم الوظيفي بمدى تقدم المركز وفاعلية إدارته.

بالتالي، يُمكن اعتبار حث المدربين على العمل الجماعي ضمن برامج التدريب الإداري استراتيجية رئيسية لتعزيز ولاء الموظفين وتحقيق أهداف مركز العلوم الإسلامية والحضارة بفعالية وتناغم.

الفصل الرابع النتائج والمناقشة

جدول رقم (20): أهمية ما تقوم به داخل المؤسسة وعلاقته بالمدة الزمنية الكافية للتدريب

المجموع		المدة الزمنية الكافية للتدريب				مهم	أهمية ما تقوم به داخل المؤسسة
		لا		نعم			
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	لا اعتقد ذلك	
83,1%	49	78,4%	29	90,9%	20		
16,9%	10	21,6%	8	9,1%	2		
100,0%	59	100,0%	37	100,0%	22		المجموع

التحليل الاحصائي:

يتضح من معطيات الجدول أن الغالبية العظمى من أفراد العينة، بنسبة 83,1%، صرّحوا بأنهم يعتبرون ما يقومون به داخل المؤسسة "مهمًا". وقد بلغت هذه القناعة أعلى مستوياتها لدى من أكدوا أن المدة الزمنية المخصصة للتدريب كانت كافية، بنسبة 90,9%، في حين انخفضت إلى 78,4% في صفوف من رأوا أن مدة التدريب لم تكن كافية. هذا الفارق يُشير إلى أن التحصيل الجيد من برامج التدريب – المرتبط بكفاية الوقت – يعزز شعور الموظف بقيمة ما ينجزه داخل المؤسسة، ويمنحه ثقة أكبر في أدائه ومهامه.

أما الفئة التي لا تعتقد أن ما تقوم به مهم، فقد بلغت نسبتها العامة 16,9%، لكنها كانت أعلى لدى من لم يستفيدوا من تدريب كافٍ زمنيًا بنسبة 21,6%، مقارنة بـ 9,1% فقط في فئة من رأوا أن المدة الزمنية كافية. هذا يُبرز أن القصور في زمن التدريب قد ينعكس على إدراك الموظف لدوره، ويُشعره بأن مهامه ليست ذات أثر أو قيمة داخل المؤسسة.

التحليل السوسيولوجي:

كفاية مدة التدريب تلعب دورًا مهمًا في تشكيل وجهة نظر الباحثين حول أهمية الأدوار التي يقومون بها داخل المركز. عندما تكون مدة التدريب مناسبة، تتيح للعاملين فرصة كافية لفهم مهامهم

بشكل شامل واكتساب المهارات اللازمة، مما يعزز تقديرهم للدور الذي يؤديه في سير العمل. يرى الباحثون أن التدريب الكافي يساهم في رفع مستوى الكفاءة والاحترافية، ويجعلهم أكثر استعدادًا لمواجهة التحديات اليومية، ما يعكس تقديرًا أكبر لأهمية مساهمتهم في تحقيق أهداف المركز.

بالعكس، فإن نقص مدة التدريب قد يؤدي إلى شعور بعدم الإلمام الكامل بالمهام أو عدم القدرة على تنفيذها بكفاءة، مما يقلل من إحساسهم بقيمة أدوارهم داخل المركز. من منظور التنشئة التنظيمية، تُعتبر مدة التدريب كافية عاملاً مساعداً في تعزيز الانتماء المهني، حيث يزداد إدراك العاملين لأهمية أدوارهم وتفاعلهم مع الهيكل التنظيمي. لذا، فإن توفير مدة تدريب ملائمة يُسهم في بناء تصور إيجابي تجاه الوظيفة ويعزز الالتزام بتنفيذ المهام بشكل فعال، مما يدعم الأداء العام للمركز واستقراره المؤسسي.

الفصل الرابع النتائج والمناقشة

جدول رقم (21): الافتخار بالانتماء للمؤسسة و علاقته بإشارة المدربين على أهميتكم في نجاح المؤسسة

المجموع		إشارة المدربين على أهميتكم في نجاح المؤسسة				أفتخر	لا افتخر
		لا		نعم			
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
83,1%	49	81,3%	13	83,7%	36	أفتخر	الافتخار بالانتماء للمؤسسة
16,9%	10	18,8%	3	16,3%	7	لا افتخر	
100,0%	59	100,0%	16	100,0%	43	المجموع	

التحليل الاحصائي:

تُبيّن النتائج أن النسبة الأكبر من المبحوثين، والبالغة 83,1%، صرّحوا بأنهم يفتخرون بانتمائهم للمؤسسة. وقد توزعت هذه النسبة بشكل متقارب بين من أفادوا بأن المدربين خلال برامج التدريب أشاروا إلى أهميتهم في نجاح المؤسسة بنسبة 83,7%، وبين من لم يتلقوا مثل هذه الإشارة بنسبة 81,3%. هذا التقارب يشير إلى أن التعبير عن الفخر بالمؤسسة قد لا يرتبط مباشرة فقط بإشارات المدربين، بل يُمكن أن يتأثر أيضاً بجوانب أوسع مثل الثقافة المؤسسية والتجربة المهنية العامة.

في المقابل، بلغت نسبة من لا يفتخرون بانتمائهم للمؤسسة 16,9%، وهي أعلى قليلاً في صفوف من لم يشر المدربين إلى أهميتهم بنسبة 18,8%، مقابل 16,3% في الفئة التي تلقت هذا التقدير الرمزي. رغم ضالة الفارق، إلا أنه يعكس أن الإشارات التحفيزية من المدربين قد تلعب دوراً في تعزيز مشاعر الفخر والانتماء، خاصة حين تتكرس ضمن منظومة تدريبية مستمرة ومحفزة.

التحليل السوسيولوجي:

إبراز القائمين على التدريب لأهمية الموظفين يُعدّ من العوامل المؤثرة في تعزيز فخرهم بالانتماء إلى المركز الإسلامي. عندما يوضح المدربون قيمة كل موظف ودوره الحيوي في تحقيق أهداف

المركز، يتبلور لدى الموظفين إدراك أعمق لمكانتهم داخل المؤسسة، مما يزيد من تقديرهم لعملهم ويعزز ارتباطهم بالمركز. هذا الاعتراف لا يقتصر على الجانب المهني فقط، بل يمتد ليشمل البعد الرمزي المرتبط بالانتماء إلى مؤسسة ذات رسالة ثقافية ودينية مهمة.

من منظور التنشئة التنظيمية، يُسهم إبراز أهمية الموظفين خلال التدريب في ترسيخ قيم الاحترام والتقدير داخل بيئة العمل، مما يعزز الهوية التنظيمية ويقوّي روابط الولاء والانتماء. يتولد لدى الموظفين شعور بأنهم جزء لا يتجزأ من منظومة تسعى لخدمة المجتمع والحفاظ على التراث الإسلامي، وهو ما يعزز فخرهم ويحفّزهم على تقديم أفضل ما لديهم من جهود. بالتالي، يمكن اعتبار هذا الإبراز آلية فعالة لتعزيز الروح المعنوية والاستقرار الوظيفي، مما يدعم استمرارية المركز الإسلامي ونجاحه في تحقيق رسالته.

الفصل الرابع النتائج والمناقشة

جدول رقم (22): كيفية التصرف لو طلب منك المساعدة من قبل مسؤولك خارج أوقات العمل وعلاقته بأهمية العمل الجماعي

المجموع		أهمية العمل الجماعي				أبدر بمساعدته	كيفية التصرف لو طلب منك المساعدة من قبل مسؤولك خارج أوقات العمل
		لا		نعم			
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	أبدر بمساعدته	كيفية التصرف لو طلب منك المساعدة من قبل مسؤولك خارج أوقات العمل
74,6%	44	61,1%	11	80,5%	33	أبدر بمساعدته	كيفية التصرف لو طلب منك المساعدة من قبل مسؤولك خارج أوقات العمل
25,4%	15	38,9%	7	19,5%	8	أتقيد بمسؤولياتي	
100,0%	59	100,0%	18	100,0%	41	المجموع	

التحليل الاحصائي:

تشير النتائج إلى أن النسبة الأكبر من المبحوثين، والبالغة 74,6%، صرّحوا بأنهم يبادرون بمساعدة المسؤول خارج أوقات العمل. وقد جاءت هذه النسبة مرتفعة بوضوح لدى من يعتبرون العمل الجماعي مهمًا، حيث بلغت 80,5%، بينما تراجعت إلى 61,1% لدى من لا يقدرون أهمية العمل الجماعي. هذا المعطى يُبرز أن ثقافة التعاون وروح الفريق تنعكس على السلوك الفردي حتى خارج ساعات العمل الرسمية، إذ تعزز الاستعداد للبدل والمساهمة التطوعية.

في المقابل، صرّح 25,4% من المبحوثين بأنهم يقتصرون على التقيد بمسؤولياتهم الرسمية ولا يبادرون بالمساعدة، وهي نسبة أعلى في صفوف من لا يعتبرون العمل الجماعي مهمًا بنسبة 38,9% مقارنة بـ 19,5% فقط لدى من يثمنون هذا الجانب. هذا التفاوت يعكس أن غياب القناعة بأهمية العمل الجماعي قد يؤدي إلى تراجع في روح المبادرة والمساعدة الطوعية، وربما يعكس تصورًا أكثر فردية للعلاقة بالمؤسسة.

التحليل السوسيولوجي:

تركيز القائمين على التدريب في مركز البحث في العلوم الإسلامية على أهمية العمل الجماعي يُؤثر بشكل واضح في تشكيل موقف المبحوثين من طلبات المساعدة التي تأتي من المسؤولين، حتى خارج أوقات العمل. عندما يُغرس من خلال التدريب أن العمل في المركز لا يقتصر على تنفيذ المهام الفردية، بل يقوم على التعاون وتكامل الجهود لخدمة رسالة علمية وثقافية مشتركة، تتبلور لدى الموظفين تمثلات تُفضّل روح الفريق وتضع مصلحة المؤسسة فوق الحسابات الشخصية أو الزمنية.

في هذا السياق، لا يُنظر إلى طلب المساعدة خارج أوقات العمل كعبء غير مبرر، بل كامتداد لروح الالتزام الجماعي، خاصة في مؤسسة ذات طابع حضاري ومعرفي كالمراكز المتخصصة في العلوم الإسلامية. ومن خلال التنشئة التنظيمية، يُعاد تشكيل العلاقة بين الموظف والمسؤول على أساس الثقة المتبادلة والمسؤولية المشتركة، مما يجعل الاستجابة لهذه الطلبات أكثر قبولاً واستعداداً. بالمقابل، إذا غاب هذا التركيز على العمل الجماعي في التدريب، فإن مثل هذه الطلبات قد تُقابل بنوع من التحفظ أو الرفض، لأنها تُفهم حينها خارج سياق التعاون وتُحمّل دلالة سلبية.

لذا، فإن ترسيخ قيمة العمل الجماعي داخل برامج التدريب لا يُسهم فقط في تحسين التنسيق أثناء أوقات الدوام، بل يُؤثر أيضاً في موقف العاملين تجاه دعم المؤسسة في ظروف استثنائية، بما يعكس انتماءً أعمق والتزاماً يتجاوز حدود الواجب الإداري المباشر.

الفصل الرابع النتائج والمناقشة

جدول رقم (23): توقع سلوك زملائك عند التعرض لبعض المشكلات في العمل وعلاقته بأهمية العمل الجماعي

المجموع		أهمية العمل الجماعي				المساعدة	توقع سلوك زملائك عند التعرض لبعض المشكلات في العمل
		لا		نعم			
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	لا أتوقع مساعدتي	
71,2%	42	50,0%	9	80,5%	33		
28,8%	17	50,0%	9	19,5%	8		
100,0%	59	100,0%	18	100,0%	41		المجموع

التحليل الاحصائي:

تُظهر البيانات أن الغالبية من أفراد العينة، بنسبة 71,2%، يتوقعون أن زملاءهم سيساعدونهم عند التعرض لمشكلات في العمل. وتبرز هذه التوقعات بشكل قوي لدى من يرون أن العمل الجماعي مهم، إذ بلغت نسبتهم 80,5%، بينما انخفضت بوضوح إلى 50,0% فقط لدى من لا يعتقدون بأهمية العمل الجماعي. ما يدل على أن الإيمان بثقافة التعاون يعزز الثقة في الآخرين ويجعل الموظف أكثر تفاؤلاً بمواقف الدعم والزمالة داخل المؤسسة.

أما نسبة من لا يتوقعون حصولهم على المساعدة من الزملاء، فتمثل 28,8% من العينة، وقد ظهرت بنسبة مرتفعة (50%) لدى من لا يرون أهمية للعمل الجماعي، مقابل 19,5% فقط عند من يثمنون التعاون. هذا التفاوت يُبرز أن ضعف الإيمان بالعمل الجماعي قد يرتبط بتجارب سلبية أو تصورات فردية تُقلل من الثقة في الزملاء، وتُضعف الرؤية التشاركية في بيئة العمل.

التحليل السوسيولوجي:

تركيز القائمين على التدريب على أهمية العمل الجماعي في مركز البحث في العلوم الإسلامية يُعد مدخلاً أساسياً لإعادة تشكيل تمثيلات المبحوثين لتصرفات زملائهم، خصوصاً في الحالات التي تستدعي الدعم أو المساندة. عندما يتم التأكيد خلال التدريب على قيم التعاون وتكامل الأدوار، تتغير

نظرة العاملين لبعضهم البعض من كونهم مجرد أفراد مستقلين إلى أعضاء ضمن فريق متماسك ذي أهداف مشتركة. هذا التوجه يُسهم في بناء تمثلات إيجابية حول استعداد الزملاء لتقديم المساعدة عند الحاجة، سواء في الجوانب الإدارية أو العلمية، وهو أمر حاسم في بيئة عمل تعتمد على التخصص وتقاطع المهام.

من خلال هذا النوع من التنشئة التنظيمية، تتعزز الثقة بين الموظفين، ويُعاد بناء تصور الموظف لدور زملائه باعتبارهم شركاء في النجاح، لا مجرد عناصر موازية. وبالتالي، يصبح اللجوء إلى الزملاء في المواقف الصعبة أو المعقدة سلوكًا طبيعيًا مدعومًا بثقافة داخلية تُقدّر العمل الجماعي.

أما في حال غياب هذا التركيز في التدريب، فقد تسود تمثلات سلبية ترى في التعاون نوعًا من العبء أو التدخل، مما يؤثر على جودة الأداء ويُضعف الروابط التنظيمية داخل المركز. وعليه، فإن تشجيع العمل الجماعي لا يقتصر على تحسين الأداء، بل يُعيد تشكيل نظرة الأفراد لعلاقاتهم المهنية ضمن بيئة قائمة على التشارك والمسؤولية الجماعية.

ثالثاً/ مناقشة نتائج الفرضية الأولى.

تُظهر نتائج الدراسة مخرجات تدعم بقوة الطرح الذي يرى أن إشراك العاملين في مختلف مستويات اتخاذ القرار داخل المؤسسة يُعزز مشاعر الانتماء، ويُنبئ الدافعية والولاء. وقد اتضح ذلك من خلال مجموعة من المؤشرات المترابطة:

(1) أهمية المشاركة في اتخاذ القرار:

أظهرت النتائج أن الموظفين الذين يشاركون في حل مشكلات العمل والتخطيط للتغيير، يعبرون عن مستويات أعلى من الإحساس بأهمية ما يقومون به، كما يُبدون استعداداً للمبادرة، حتى خارج أوقات الدوام الرسمي. هذا يتوافق مع الأدبيات التنظيمية التي تؤكد أن المشاركة الفعالة تُنتج شعوراً بالتمكين وتُعزز من قيمة الذات المهنية، مما يُؤدّد حالة من الالتزام الوظيفي والانخراط الإيجابي في المؤسسة.

(2) الشفافية كمدخل للثقة والانتماء:

بيّنت المعطيات وجود علاقة قوية بين شفافية الإدارة – خاصة في ما يتعلق بالترقية والتغيير – وبين الفخر بالانتماء إلى المؤسسة. فكلما كانت السياسات واضحة والعلاقات داخلية عادلة، زاد الشعور بالثقة، وارتفعت مستويات الانتماء. تُعزز هذه النتيجة ما ورد في أدبيات العدالة التنظيمية، حيث تشكّل الشفافية ركيزة أساسية تبني الثقة، وتحدّ من السلوكيات السلبية أو الانسحابية داخل بيئة العمل.

(3) العمل الجماعي والبعد الرمزي للمؤسسة:

يظهر أن الاهتمام بالعمل الجماعي ليس فقط محرّكاً للأداء، بل إنه يُعيد تشكيل صورة المؤسسة في أذهان الموظفين ككيان رمزي واجتماعي، وليس فقط فضاءً وظيفياً. فحين يشعر العامل بأنه جزء من فريق متعاون، يتعزز شعوره بالانتماء على المستوى العاطفي، وتحوّل المؤسسة إلى ما يشبه "العائلة الثانية"، وفق منظور الهوية التنظيمية.

(4) القيادة التشاركية والتقدير المهني:

بيّنت النتائج أن قابلية مناقشة أسلوب العمل مع المسؤول المباشر ترتبط ارتباطًا إيجابيًا بالشعور بقيمة المؤسسة ونجاحها، مما يُبرز أهمية القيادة التشاركية التي تُشرك الموظف في الحوار، وتُقدّر رأيه. هذا النمط من التسيير يعكس توازنًا في العلاقة الوظيفية، ويقلّل من الإحساس بالتهميش، ما يدفع الموظف نحو أداء أكثر التزامًا ورضًا.

(5) الانضباط واستقلاله عن تقييم الشفافية:

رغم وجود تفاوت في تقييم الشفافية، فإن أغلب الموظفين عبّروا عن انضباطهم في أداء العمل. هذا يشير إلى أن الانضباط المهني لا يعتمد فقط على البيئة التنظيمية، بل يتأثر أيضًا بعوامل داخلية مثل الضمير المهني، والتنشئة الاجتماعية، والخلفية الثقافية للفرد.

(6) موقف الموظف من خيار التقاعد كأداة لقياس الثقة:

النتائج بيّنت أن الموظفين الذين يرون أن الإدارة غير شفافة يميلون إلى القبول المباشر بالتقاعد المسبق، ربما باعتباره مهربيًا من بيئة غير واضحة أو لا يشعرون فيها بالعدالة. أما من يثقون في الإدارة، فيميلون أكثر إلى التفكير والتريث. هذه المعطيات تدعم فرضية أن الثقة في الإدارة تُعيد تشكيل تصور الموظف لمساره المهني، وتؤثر في قراراته المصيرية داخل المؤسسة.

(7) الافتخار بالمؤسسة يتولّد من الإدماج الفعلي:

كلما شعر الموظف بأنه مسموع ومؤثر داخل المؤسسة، وتؤخذ ملاحظاته بعين الاعتبار، زاد شعوره بالفخر والانتماء. وهذا يُبرز أهمية التحول من ثقافة الإقصاء والتوجيه الأحادي إلى ثقافة التشاركية والتفاعل الأفقي.

رابعاً/ مناقشة نتائج الفرضية الثانية.

"توفير برامج التدريب والتطوير المهني تعمل على تعزيز انتماء العاملين"

تُظهر نتائج الجداول المتعلقة بالفرضية الثانية أن برامج التدريب والتكوين المهني تؤدي دوراً محورياً في ترسيخ الانتماء المؤسسي لدى الموظفين، من خلال عدة أبعاد.

1) أبانت النتائج أن أغلب الموظفين الذين تلقوا تدريباً كافياً للتعامل مع التغييرات داخل المؤسسة يرون أن ما يقومون به من عمل "مهم"، مما يدل على أن التدريب يعزز الإحساس بالفاعلية والمكانة داخل النسق المهني، إذ يمنح العامل شعوراً بالكفاءة ويُعيد تشكيل تصوره لدوره، ما يرفع من اندماجه الوظيفي.

2) أظهرت النتائج أن جودة البرامج التدريبية مرتبطة ارتباطاً إيجابياً بارتفاع مستويات الفخر والانتماء للمؤسسة، حيث سجّلت أعلى نسب الفخر بالانتماء لدى من قيّموا التدريب بالجيد. ويُفهم من ذلك أن التدريب الجيد لا يُطوّر فقط المهارات، بل يُترجم أيضاً إلى ثقة بالمؤسسة وعدالتها التنظيمية وحرصها على تطوير رأس مالها البشري.

3) بينما لا يرتبط الانضباط المهني بالضرورة بمدى تلقي التدريب على المهارات العملية، إلا أن هذا لا ينفي أهمية التدريب في الجوانب الأخرى التي تُعزّز الانتماء، مما يعني أن الانضباط قد يكون ناتجاً عن خصائص فردية أو عن ثقافة تنظيمية تُشكّلها المؤسسة على المدى الطويل، وليس عن التدريب وحده.

4) كشفت النتائج أن الموظفين الذين تلقّوا تدريباً يُصحّح بعض المعتقدات الخاطئة حول المهام الوظيفية عبّروا بدرجة أعلى عن كونهم "فاعلين مهمين"، بينما عبّر من لم يتلقوا هذا النوع من التدريب عن شعور أكبر بالتمهيش، ما يعكس أن التدريب يُسهم في إعادة بناء الهوية المهنية وإزالة الالتباسات حول الأدوار.

5) تُظهر النتائج أن الإشارات الإيجابية من المديرين، مثل تأكيد أهمية الموظف في نجاح المؤسسة، قد تُعزز الانتماء، وإن لم تكن العامل الحاسم الوحيد. التحفيز الرمزي والتقدير المعنوي داخل فضاء التدريب يساهم في رفع مستوى الارتباط بالمؤسسة، لكنه يحتاج إلى منظومة داعمة تشمل القيادة والثقافة المؤسسية.

الفصل الرابع النتائج والمناقشة

كما أظهرت النتائج أن من تلقوا تدريبًا زمنيًا كافيًا كانوا أكثر ميلًا إلى اعتبار مهامهم "ذات أهمية"، مما يؤكد أن جودة التدريب لا تنفصل عن شروطه الزمنية والهيكلية، وأن الاكتفاء بتنظيم دورات تدريبية شكلية قد لا يُحقق الأثر المرجو.

أخيرًا، بينت النتائج أن غالبية الموظفين الذين يشعرون بأهمية أدوارهم والذين استفادوا من تدريب جيد، يرفضون الانتقال إلى مؤسسات أخرى بنفس الأجر، ما يُعزز فرضية أن الولاء المهني لا يُبنى على الأجر فقط، بل على التقدير والتطوير المستمر والدعم التنظيمي.

خامساً/ الاستنتاج العام.

من خلال عرض بيانات النتائج المتحصل عليها في دراستنا بعنوان أساليب التنشئة التنظيمية و أثرها على انتماء العاملين في مركز البحث في العلوم الاسلامية و الحضارة يمكن أن نقول أن الفرضية الاولى قد تحققت و التي تقول أن المشاركة في اتخاذ القرارات و المعلومات باعتبارها أحد اليات التنشئة التنظيمية في تنمية الانتماء الوظيفي بمركز البحث في العلوم الاسلامية و الحضارة فهناك مؤشرات قوية نأخذ مثالا على ذلك أن الموظفون الذين يشعرون أنهم يشاركون في اتخاذ القرار و يحصلون على معلومات كافية يظهرون مستويات أعلى من الولاء و الانخراط في العمل بحيث انه عند اشراك العمال في عمليات ايجاد حلول لمشكلات العمل أو حتى للتخطيط للتغيير تزيد من شعور العامل بانتمائه لعمله .

كما ان الفرضية الثانية قد تحققت أيضا و التي تقول أن التدريب يساهم باعتباره إحدى آليات التنشئة التنظيمية في تنمية الانتماء الوظيفي لدى العاملين بمركز البحث في العلوم الإسلامية والحضارة، و ذلك لاقتنائها مع بعض العوامل التي تعزز الولاء و الانتماء على حسب النتائج الموجودة مثل أن جودة البرامج التدريبية مرتبطة ارتباطا ايجابيا بارتفاع مستويات الفخر و الانتماء للمؤسسة حيث نرى حسب النتائج أن اعلى نسب الفخر لدى من قيمو التدريب الجيد حيث أن التدريب الجيد لا يطور فقط المهارات بل يترجم أيضا الى ثقة بالمؤسسة و عدالتها التنظيمية حيث أن التحفيز الرمزي و التقدير المعنوي داخل فضاء التدريب يساهم في رفع مستوى الارتباط بالمؤسسة فمن خلال ما سبق طرحه و بعد تحقق الفرضيتين يمكن أن نقول أن أساليب التنشئة التنظيمية من تدريب و تحفيز و مشاركة في المعلومات و القرارات لها أثر واضح و كبير على درجة انتماء العاملين الى المؤسسة التي يعملون فيها .

خاتمة

خاتمة :

لقد كان السعي الرئيسي من هذه الدراسة هو معرفة اساليب التنشئة التنظيمية و آثارها على انتماء العاملين حيث أصبحت التنشئة التنظيمية تمثل مدخلا استراتيجيا حتميا وضرورة لابد منها لمواجهة تحديات الواقع المعقد ،سوء على مستوى الافراد ام المؤسسات ، وقد كان لزاما على المؤسسات ان تقدم افضل ما لديها من تكتيكات وأدوات ومنهجيات عملية توفر الرفاهية والازدهار واحقاق النجاح المؤسساتي وتحقيق الانتماء التنظيمي. مما لا شك فيه للموارد البشرية وكفاءتها اهمية كبيرة وتأثير واضح وبازر على نشاط أي مؤسسة بهدف تحسين جودة الإنتاج وزيادته كما نوعا وذلك بالتقيد بطرق التسيير والتكوين والبرامج والعروض التكوينية والأهداف التي يمنحها في إطار ذلك للغاية تنمية واكتساب مهارات وقدرات فكرية وجسمية و تهذيب السلوكات وتحقيق الانتماء لجماعة العمل والمنظمة، والرفع من مستوى الاداء الذي يحقق صفة الكفاءة والفعالية وزيادة الإنتاجية التي هي رهان نجاح المنظمات وبناء الافراد لهوياتهم المهنية وتكوين ذواتهم.

بما ان التنشئة التنظيمية هي عملية اكتساب وتعلم الافراد في تفاعلاتهم مع المنظمة والعمل وعلاقتهم مع الجماعة التي يضم كل الاساليب والممارسات التنظيمية التعليمية التي يتبنى من خلالها الفرد ثقافة المنظمة إذا فانتماء العاملين يعود إلى حسن التنشئة أي عندما تكون عملية التنشئة التنظيمية فعالة ومدروسة فإنها تساعد على تكيف واندماج الفرد في المؤسسة وهذا بدوره يعزز الشعور بالانتماء والتزام تجاهها مما ينعكس ايجاباً على الأداء الوظيفي والتطور المهني وتزايد هوياتهم المهنية وبقائها قوية راسخة على المدى الطويل أي وجوب وجود وعي حول أهمية التنشئة التنظيمية بمختلف ممارساتها وتأثيراتها في بناء وتعزيز وبلورة انتماء العاملين

قائمة المراجع

قائمة المصادر والمراجع:

- العيسوي، عبد الرحمن ، علم النفس الصناعي والتنظيمي. دار الفكر العربي، (2001).
- الشناوي، عبد الحميد. السلوك التنظيمي. مكتبة الأنجلو المصرية، (2008).
- الربابعة خالد. ، السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوكية في المنظمات. دار المسيرة للنشر والتوزيع، (2012).
- السعود عبد الله ، العلاقة بين الانتماء التنظيمي وأداء العاملين في منظمات الأعمال. مجلة جامعة الملك سعود (العلوم الإدارية)، مجلد 21، عدد 2، (2009).
- الطرابلسي محمد ، السلوك التنظيمي: مدخل لبناء المهارات القيادية والإدارية. دار صفاء للنشر والتوزيع، . (2006).
- الخليفة حسن،. أثر المشاركة في اتخاذ القرار على الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية في بعض المؤسسات العامة. المجلة العربية للعلوم الإدارية (2010).
- الزيد، عبد الرحمن إدارة الموارد البشرية، الرياض: دار المرسي للنشر، (2007).
- الطويل خالد ، أسس التدريب وتطوير الأداء، عمان: دار صفاء، (2015).
- الحربي محمد ، إدارة الأداء البشري في المنظمات، الرياض: مكتبة الرشد، (2012).
- عبد الله، فاطمة ، الاتصال التنظيمي وأثره في تحفيز العاملين، عمان: دار المناهج، (2019).
- ساسي سفيان، التنشئة التنظيمية وتحول الهويات، مجلة أفكار وأفاق، العدد10، الجزائر، 2017.
- حبيب معمري، التنظيم في النظرية السوسيولوجية، منشورات ما بعد الحداثة، فاس، 2009.
- خالد حامد، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية و الانسانية ، دار الجسور الجزائر، 2008.
- احسان محمد الحسن ، مناهج البحث الاجتماعي، دار وائل ،ط1 عمان، 2005.
- الرفاعي احمد حسن، مناهج البحث العلمي تطبيقات ادارية و اقتصادية، دار وائل عمان الاردن ، 1998.
- عبد الهادي احمد الجوهري المدخل الى المناهج و تصميم البحوث الاجتماعية المكتب الجامعي الحديث مصر.

الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثلجي الأوغاط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا



استمارة استبيان حول:

آليات التنشئة التنظيمية وأثرها على انتماء العاملين

أخي الفاضل، أختي الفاضلة:

في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في شعبة علم الاجتماع.

تخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل، حول الموضوع أعلاه.

يشرفنا أن نقدم إليكم هذه الاستمارة البحثية للإجابة على تساؤلاتها، التي تستخدم لأغراض البحث العلمي

، نحيطكم علما بأن إجاباتكم تبقى في سرية تامة.

شكرا لوقتكم و تعاونكم

إشراف الأستاذ:

- بن عيسى الأزهاري.

إعداد الطلبة:

- خيراني يسرى.

- بن جاب الله صابرين.

ملاحظة: نرجو منكم قراءتها بتمعن ثم الإجابة بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة

المحور الأول: البيانات الشخصية

- (1) الجنس: ذكر أنثى
- (2) العمر: أقل من 30 سنة (30 – 40) سنة
أكثر من 50 سنة (41 – 50) سنة
- (3) المستوى التعليمي: ثانوي أو أقل جامعي
- (4) الأقدمية: أقل من 5 سنوات 6-15 سنة أكثر من 15 سنة
- (5) الوظيفة: إداري تقني متعدد النشاط

المحور الثاني: آليات التنشئة التنظيمية

- (6) ما مدى وضوح واجباتك وصلاحياتك في المؤسسة؟ واضحة غير واضحة
- (7) ما مدى وضوح حقوقك في المؤسسة؟ واضحة غير واضحة
- (8) هل شاركتكم في مرحلة التخطيط للتغيير؟ نعم لا
- (9) هل توفر الإدارة قنوات اتصال تتيح الحصول على المعلومات؟ نعم لا
- (10) كيف تقيمون درجة شفافية الإدارة في التعامل مع التغيير؟
عالية متوسطة ضعيفة
- (11) هل توجد إمكانية مناقشة أسلوب العمل مع مسؤولك المباشر؟
نعم لا
- (12) هل يتم إشراككم في إيجاد حلول لمشكلات العمل؟
نعم لا
- (13) هل هناك شفافية فيما يتعلق بمناصب الترقية؟
نعم لا
- (14) هل يقوم القائمون على المؤسسة باستشارة العاملين حول التغيير؟
نعم استشارات شكلية لا توجد أي استشارات
- (15) هل هناك اهتمام بالعمل الجماعي في المؤسسة؟
نعم لا
- (16) هل تلقيتم تدريباً كافياً للتعامل مع التغييرات الجديدة؟
نعم لا
- (17) هل تتاح لكم أثناء التدريب الفرصة لطرح استفسارات حول العمل؟
نعم لا أحيانا

- (18) كيف تقيمون جودة البرامج التدريبية المقدمة؟
 جيدة متوسطة ضعيفة
- (19) هل ركز التدريب على المهارات العملية المطلوبة؟
 نعم لا
- (20) هل يتيح التدريب تصحيح بعض المعتقدات الخاطئة حول انجاز المهام؟
 نعم لا
- (21) هل يركز المبدرون أهمية العمل الجماعي؟
 نعم لا
- (22) هل يشير المدربون على أهميتكم في نجاح المؤسسة؟
 نعم لا
- (23) هل يتيح التدريب إمكانية التعامل مع المشكلات؟
 نعم لا
- (24) هل كانت المدة الزمنية للتدريب كافية؟
 نعم لا
- (25) هل تم توفير دليل أو مواد تدريبية يمكن الرجوع إليها؟
 نعم لا
- (26) ما هي أبرز الصعوبات التي واجهتكم خلال التدريب؟

المحور الثالث: انتماء العاملين

- (27) ماذا تمثل لك المؤسسة؟
 بمثابة عائلتي الثانية مجرد مكان للحصول على أجر
- (28) عند التوجه صباحاً للعمل ماهي حالتك؟
 مفعم بالحيوية والنشاط يوجد نوع من الملل أمر عادي
- (29) هل تفتخر بانتمائك للمؤسسة؟
 افتخر لا افتخر
- (30) هل تجد صعوبة في الانضباط في العمل؟
 نعم لا
- (31) لو متاح لك العمل في مؤسسة أخرى بأجريساوي أجرك الحالي. كيف تتصرف؟
 أقبل مباشرة لا أقبل
- (32) لو متاح لك التقاعد المسبق؟
 أقبل مباشرة أرفض أفكر في الأمر
- لماذا؟

- (33) ماذا يمثل لك نجاح المؤسسة؟
 أمر يهمني أمر لا يهمني
- (34) هل تعتقد أن ما تقوم به داخل المؤسسة مهم؟
 مهم لا اعتقد ذلك
- (35) عند حدوث أخطاء في العمل. كيف تتوقع تصرف المسؤول؟

- يبادر بحلها يكتفي باللوم
- (36) كيف تتصرف عند اتجاه المؤسسة للتغيير في أساليب العمل وطرقه؟
أنا أقلم بسرعة أحاول رفضه
- (37) لو طلب منك المساعدة من قبل مسؤولك خارج أوقات العمل. كيف تتصرف؟
أبادر بمساعدته أتقيد بمسؤولياتي
- (38) كيف تقيم وضعيتك داخل المؤسسة؟ فاعل مهم أعاني من التهميش
- (39) هل انت راض عن سير المؤسسة؟ راض نوعا ما غير راض
- (40) عند تعرضك لبعض المشكلات في العمل؟ كيف تتوقع سلوك زملائك
المساعدة لا أتوقع مساعدتي

نتائج البيانات الشخصية من برنامج SPSS

FREQUENCIES VARIABLES=الوظيفة الاقدمية المستوى_التعليمي العمر الجنس

/ORDER=ANALYSIS.

Fréquences

Remarques

Sortie obtenue		28-MAY-2025 15:32:27
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\khirane\Desktop\ أساليب التنشئة التنظيمية وأثرها على انتماء العاملين أساليب التنشئة التنظيمية sav وأثرها على انتماء العاملين
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	59
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.
Syntaxe		FREQUENCIES VARIABLES=الجنس العمر المستوى_التعليمي الاقدمية الوظيفة /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00

Temps écoulé	00:00:00,00
--------------	-------------

Statistiques

		الجنس	العمر	المستوى_التعليمي	الاقدمية	الوظيفة
N	Valide	59	59	59	59	59
	Manquant	0	0	0	0	0

Table de fréquences

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	37	62,7	62,7	62,7
	انثى	22	37,3	37,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

العمر

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 30 سنة	14	23,7	23,7	23,7
	سنة (30_40)	21	35,6	35,6	59,3
	سنة (41-50)	22	37,3	37,3	96,6
	أكثر من 50 سنة	2	3,4	3,4	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

المستوى_التعليمي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
--	--	-----------	-------------	--------------------	--------------------

الملاحق

Valide	ثانوي او اقل	3	5,1	5,1	5,1
	جامعي	56	94,9	94,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

الاقدمية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	اقل من 5 سنوات	16	27,1	27,1	27,1
	الى 15 سنة	35	59,3	59,3	86,4
	اكثر من 15 سنة	8	13,6	13,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	