

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار تليجي الاغواط

كلية العلوم الاجتماعية



قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

الموضوع:

البيئة التنظيمية وأثرها في تشكيل الهوية المهنية

دراسة ميدانية بالمؤسسة الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء
بالأغواط

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الدكتورة:

دليلة بدران

إعداد الطالبة:

باية النية

السنة الجامعية: 2018/2019م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
مَنْ كَانَ يَوْمَئِذٍ ظَالِمًا لِنَفْسِهِ
أَجْرًا لِمَا كَسَبَتْ سُوْرَةُ الْكَافِرِيْنَ
مَنْ كَانَ يَوْمَئِذٍ مُّسْلِمًا رَّحِمًا
رَحْمَةً لِّمَنْ أَتَىٰ
تِلْكَ الْأَمْثَالَ
الَّذِينَ كَانُوا يَتَّقُونَ
أَجْرًا لِّمَا كَانُوا يَفْعَلُونَ

كلمة شكر

الحمد لله ربى العالمين و الصلاة و السلام على اشرف الأنبياء و المرسلين نبينا محمد
وعلى اله و صحبه أجمعين أما بعد

الحمد لله الذي انعم علينا بنعمه و وقفنا لإتمام هذا العمل المتواضع

لا يسعني في هذا المقام إلا أن انسب الفضل لأصحابه فاخص بالذكر أستاذتي و مشرفتي
صاحبة الصرح العلمي الفتي الدكتورة دليلة بدران التي منحتني الكثير من وقتها ولم تبخل
عليا بالتوجيه فلها

جزيل الشكر و العرفان بالجميل

كما لا ننسى الأساتذة الأفاضل الذين لازمون طيلة سنوات الدراسة

ونقدم بالشكر المسبق للجنة المناقشة و نشكر كل من ساعدنا ولو بالكلمة الطيبة

اهداء

إلى من تجرع الكأس فارغا ليسقيني قطرة حب إلى من كلت أنامله ليقدّم لنا لحظة سعادة

إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم

إلى القلب الكبير والذي العزيز

إلى من أرضعتني الحب و الحنان إلى رمز الحب ويلسم الشفاء

إلى القلب الناصع بالبيضاء والتي الحبيبة

إلى رياحين حياتي إخوتي محمد انعيمة و أمينة و حاج الطاهر

إلى خطيبي عادل بن لغويني

إلى من تذوقت معهم أجمل اللحظات صديقاتي

فضيلة، جميلة، زينب

اهدي هذا الجهد المتواضع إلى كافة الأهل و الأصدقاء

ملخص الدراسة

إن الدراسة الراهنة تتمحور حول موضوع البيئة التنظيمية الذي أصبح من المواضيع التي بدأت تفرض نفسها على مختلف المؤسسات ، فهي مجموعة من الخصائص التي يدركها العاملين ويكون لها انعكاس و تأثير على سلوكهم و دوافعهم وقد تتحدد البيئة التنظيمية وفقا لعناصر إدارية وأخرى مادية ، وكلما ارتبطت هذه العناصر بشكل جيد و متكامل فان البيئة التنظيمية ستفعل بشكل ايجابي مما يؤثر على دافعية العمال في العمل والتزامهم هذا ما يجعل العامل قادرا على تحقيق هويته المهنية .

جاءت الفرضية الرئيسية لدراستنا كالتالي:

تؤثر البيئة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية لعمال الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء لولاية الاغواط .

بالإضافة إلى فرضيات جزئية وهي :

_تساهم الثقافة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية لعمال الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء لولاية الاغواط .

_تؤثر التكنولوجيا في تشكيل الهوية المهنية لعمال الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء لولاية الاغواط .

وهدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة النشاط الذي تقدمه هذه المؤسسة وانعكاساته في تحقيق الهوية المهنية للعامل ، و إعطاء فكرة واضحة عن البيئة التنظيمية و التوصل إلى بيئة عمل مناسبة تساعد العامل في توظيف خبراته و قدراته ، وتعزز من دافعية في العمل وقد تم تحديد ثلاثة مجالات للدراسة مكاني وزماني و بشري ، ولقد اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي واستخدمنا مجموعة من الأدوات لجمع البيانات من بينها الملاحظة البسيطة والاستمارة ، أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها من مجتمع الكلي للدراسة بنسبة 25%، وقد وزعت 51 استمارة على عمال المؤسسة بطريقة عشوائية بسيطة ، حيث استرجعت 46 استمارة . وبعد عرض و تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال أسئلة الاستمارة ، زمن جملة النتائج التي توصلت إليها الدراسة في ضوء الفرضيات التي اتضحت أن البيئة التنظيمية لمؤسسة الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء لولاية الاغواط لها ثقافة تنظيمية تجمع بين قيم المؤسسة و قيم العمال وتحدد سلوكهم وتعزز انتمائهم للمؤسسة في ظل التجديد لمدخلات هذه المؤسسة ومن بينها التكنولوجيا التي ساعدت العمال على الاندماج وتحقيق هوية مهنية .

الكلمات المفتاحية : البيئة التنظيمية ، الثقافة التنظيمية ، الهوية المهنية

SUMMARY OF THE STUDY:

The current regulatory environment around the topic which threads started asserting it at different institutions, it is a set of characteristics that their employees have a reflection and impact on their behavior and motives and the regulatory environment may be determined in accordance with the administrative elements.

And other material and the more connected these elements well integrated and the regulatory environment will positively affect workers ' motivation at work and commitment that makes the worker able to achieve professional identity.

The study contained the main premise:

Regulatory environment impact of professional identity of the National Fund of social insurance workers to laborers to Laghouat.

In addition to partial hypotheses:

_ contribute to the organizational culture in professional identity for the National Fund for social insurance for laborers to Laghouat.

_ Affect technology in professional identity for the National Fund for social insurance for laborers to Laghouat.

And the purpose of this study is to identify the nature of the activity of this institution and its impact on the working professional identity, and give a clear idea of the regulatory environment and reach appropriate work environment help recruitment expertise and working abilities, enhance motivation at work have been identified three areas of study , my space and human, and I and my time we relied on descriptive analytical we used a range of tools to collect data from simple observation and form, the sample was selected from the overall community study by 25%, and 51 have been distributed to workers in the form of random enterprise is simple, Where the retrieved 46. After the presentation and analysis of data collected through the questionnaire questions, among other findings of the study in the light of assumptions which proved that the regulatory environment for the National Fund for social insurance institution for laborers to Laghouat have an organizational culture that combines enterprise values and Labour values and define their behavior and promote affiliation.

Key words: regulatory environment, organizational culture, professional identity

الصفحة	العنوان
	كلمة شكر
	الإهداء
	فهرس الأشكال
	فهرس الجداول
	ملخص الدراسة
أ	مقدمة
بناء الإطار النظري	
الفصل الأول: الاقتراب المنهجي للدراسة	
4	1_ أسباب اختيار الموضوع
4	2_ أهداف الدراسة
5	3_ أهمية الدراسة
5	4_ إشكالية الدراسة
7	5_ فرضيات الدراسة
7	6_ تحديد المفاهيم
10	7_ الدراسات السابقة
23	8_ المقاربة النظرية
25	خلاصة الفصل
الفصل الثاني : البيئة التنظيمية	
27	تمهيد
28	1_ مفهوم البيئة التنظيمية
29	2_ أهمية البيئة التنظيمية
30	3_ عناصر البيئة التنظيمية
35	4_ مستويات البيئة التنظيمية
36	5_ التحليل الاستراتيجي للبيئة التنظيمية

40	6_ النظريات الإدارية التي اهتمت بالبيئة التنظيمية
43	_ خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: الهوية المهنية
45	_ تمهيد
46	1_ مفهوم الهوية و الهوية المهنية
48	2_ الأطر النظرية للهوية المهنية
49	3_ خصائص و مجالات الهوية المهنية
50	4_ آليات تشكل الهوية المهنية
52	5_ مسارات الهوية المهنية
54	6_ النظريات المفسرة للهوية المهنية
56	_ خلاصة الفصل
	الفصل الرابع : الدراسة الميدانية
58	1_ مجالات الدراسة
60	2_ المنهج المستخدم
61	3_ عينة الدراسة وطريقة اختيارها
62	4_ عرض و تحليل البيانات الشخصية
65	5_ عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
73	6_ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
80	7_ تحليل نتائج الدراسة
83	الاستنتاج العام
86	خاتمة
89	المراجع
	الملاحق

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
36	مستويات البيئة التنظيمية	01
41	تقسيم العمل حسب هنري فايول .	02

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	عناصر البيئة التنظيمية ومكوناتها	31
02	توزيع أفراد العينة حسب الجنس.	62
03	توزيع أفراد العينة حسب السن.	62
04	توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية .	63
05	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي .	63
06	توزيع أفراد العينة حسب الفئة المهنية .	64
07	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية .	64
08	تمثلات العاملين للمؤسسة .	65
09	العلاقة بين مساعدة العمال لبعضهم البعض ومساهمة المؤسسة في تحقيق اندماجهم.	66
10	توزيع المبحوثين حسب اهتمام الإدارة بالعمال.	67
11	العلاقة بين مشاركة الإدارة العمال في عملية اتخاذ القرار و السلطة التي يمتلكونها من خلال المهام الموكلة إليهم .	68
12	توزيع المبحوثين حسب طبيعة العلاقة بين العمال .	69
13	العلاقة بين الأقدمية المهنية وتعارض القيم السائدة بين العمال مع ثقافة المؤسسة.	70
14	العلاقة بين الفئة المهنية و أسباب وجود الاحتجاجات في المؤسسة .	71
15	توزيع المبحوثين وتغييرهم المؤسسة في حالة الحصول على فرصة عمل.	72
16	العلاقة بين دور التكنولوجيا في المؤسسة ومساعدتها للعمال على تحقيق الاندماج.	73
17	العلاقة بين مزايا استخدام التكنولوجيا في المؤسسة وطبيعة المهام التي يقوم بها العامل في إطار استخدامه للتكنولوجيا .	74
18	توزيع المبحوثين حول تطوير التكنولوجيا في مؤسستهم	75
19	توزيع المبحوثين حسب نظام التكنولوجيا	76
20	العلاقة بين المستوى التعليمي و تناسب البرامج التكنولوجية المعمول بها مع قدرات العلمية	77

قائمة الجداول

	للعمال.	
78	العلاقة بين الاقدمية المهنية ومساعدة العمال الأكثر خبرة في الأعمال الالكترونية إلى من اقل منهم.	21
79	توزيع المبحوثين حول تحسين التكنولوجيا من ظروف البيئة الداخلية للمؤسسة.	22

تسعى المؤسسات إلى صياغة رؤيتها وتحقيق الرسالة التي قامت من أجلها والتي تمثل الغرض الأساسي من إنشائها، لذا فهي تعمل على إتباع الاستراتيجيات والسياسات، التكتيكات المختلفة في سبيل تحقيق ذلك، حيث يتطلب ذلك توفير مجموعة من المدخلات تتمثل في الموارد البشرية والموارد المادية والمعلومات، حيث تعتبر الموارد البشرية أهم تلك المدخلات وأكثرها تأثير على المؤسسة لذا فإن المؤسسات تحاول أن توفر لمواردها البشرية بيئة تنظيمية تساعدهم على القيام بأدوارها على أكمل وجه إن مصطلح البيئة عندما يستخدم في الإدارة فإنه يعبر عن مكان العمل والعوامل المحيطة به، أسلوب التعامل وكيفية تفاعل العاملين مع بعضهم البعض، فمن هذا المنطلق فإن البيئة التنظيمية هي محصلة الظروف والمتغيرات والأجواء الداخلية للمؤسسة كما يدركونها الأفراد ويفسرونها ليستخلصوا من ذلك مواقفهم واتجاهاتهم ومساراتهم التي تؤثر بدورها في تحقيق هويتهم المهنية.

فالهوية هي علاقة تفاعل مستمر بين الفرد والآخرين عن طريق المعاني التي تعتبر نتاج لهذا التفاعل الاجتماعي، فهي لا تنمو إلا ضمن مجالات تنظيمية تنشئ من خلالها انتماءات العمال وتنشئهم الاجتماعية وحتى التنشئة التنظيمية التي تلعب دور كبير في تحديد الهوية المهنية.

ولذا وجدت دراستنا لتبحث في البيئة التنظيمية ودورها في تحقيق الهوية المهنية لعمال مؤسسة الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية لولاية الاغواط، وعليه قسمت الدراسة إلى أربعة فصول:

الفصل الأول منهجي: تم فيه تحديد أسباب اختيار الموضوع والهدف الأساسي من الدراسة، إشكالية الدراسة والفرضيات، دراسات سابقة والمقاربة النظرية .

الفصل الثاني البيئة التنظيمية: قمنا بعرض أهم المحاور بداية بمفهوم البيئة التنظيمية وأهميتها كما سنتطرق إلى عناصر ومستويات البيئة التنظيمية وفي الأخير تناولنا التحليل الاستراتيجي للبيئة التنظيمية واهم النظريات التي اهتمت بها.

الفصل الثالث الهوية المهنية: حاولنا في هذا الفصل التطرق إلى أهم العناصر بداية بمفهوم الهوية والهوية المهنية مروراً لعرض الأطر النظرية وخصائص الهوية المهنية وكذا آليات تشكل الهوية المهنية كما تناولنا أبرز مساراتها وفي الأخير اعتمدنا على أهم النظريات المفسرة للهوية المهنية.

الفصل الرابع الدراسة الميدانية: أول الإجراءات المنهجية التي تضمنت مجالات الدراسة (مكاني،الزمني،البشري) المنهج المتبع في الدراسة، مجتمع البحث وكيفية اختيار العينة، أدوات جمع البيانات،و ثم تحديد خصائص العينة كما قمنا بتحليل وتفسير البيانات المحصل عليها من الدراسة الميدانية ثم عرض النتائج المتحصل عليها وصولاً إلى النتيجة العامة. وأخيراً تم إدراج بعض الاقتراحات للاستفادة من هذه الدراسة، وتم وضع خاتمة الدراسة مع إرفاق قائمة المراجع والملاحق وقد وضع فهرس الجداول مع فهرس المحتويات .



1-أسباب اختيار الموضوع:

لم يتم اختيار الموضوع من فراغ وإنما كان الدافع لهذه الدراسة يتمازج بين ماهو ذاتي وموضوعي سنقوم بعرض ذلك فيما يلي

1.1- الأسباب الذاتية:

إن الأسباب الذاتية الدافعة لهذه الدراسة هي الاهتمام بالبيئة التنظيمية ودورها في تشكيل الهوية المهنية ومحاولة ربط هذا الموضوع بالواقع المعاش، كما إننا نحاول من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على مستجدات بيئة العمل ودورها في مساعدة العامل في تحقيق هوية مهنية وسنقوم بتجسيد مجهوداتنا العلمية المحصل عليها طيلة مرحلة تعليمنا الجامعي وكذا تطلعاتنا الشخصية وهذا في مؤسسة الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال بالأغواط

2.1 الأسباب الموضوعية:

-وجود نقص في الدراسات النظرية وحتى الميدانية حول موضوع البيئة التنظيمية ودورها في تشكيل الهوية المهنية وهذا ما يميز دراستنا.

-مساهمة في فتح مجال لدراسة هذا الموضوع وتقديم بحث نظري وميداني يتناسب مع تخصصنا.

-معرفة العوامل المساهمة في تشكيل الهوية لدى العاملين.

-تزويد وإثراء التراث السوسولوجي بمثل هذه الدراسة لكي تصبح كمرجع علمي .

-تزايد الاهتمام في الآونة الأخيرة بموضوع الهوية المهنية وهناك من اعتبرها أزمة اجتماعية.

2- أهداف الدراسة :

الأهداف الأساسية للدراسة هي محاولة معرفة دور البيئة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية لدى عمال الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال بالأغواط بحيث تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف العلمية والعملية وهي كالتالي

1.2-الأهداف العلمية:

- التعرف على طبيعة النشاط الذي تقدمه هذه المؤسسة وانعكاساته على تشكيل الهوية المهنية للعاملين .

-توصيف البيئة التنظيمية التي تتميز بها مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال بالأغواط.

- بيان مدى تأثير مستويات البيئة التنظيمية في تحقيق الهوية المهنية للعاملين .

-التحقق من صحة فرضيات الدراسة .

2.2- الأهداف العملية :

- إعطاء فكرة واضحة عن البيئة التنظيمية وتبسيط الضوء على نقاط القوة التي يجب تعزيزها وعلى نقاط الضعف التي يجب تجنبها .

- التوصل إلى بيئة تنظيمية مناسبة تساعد العنصر البشري في توظيف مخزونه الطاقوي .

3-أهمية الدراسة :

يستمد هذا البحث أهميته انطلاقاً من مجموعة من العناصر المتعلقة بالجانبين العلمي والعملية

1.3- الأهمية العلمية :

- إثراء المعلومات وزيادة المعارف حول الموضوع الذي بين أيدينا حيث يعتبر من المواضيع في مجال الدراسات التنظيمية .

- لفت انتباه الباحثين في مجال تسيير المنظمات بحيث تعتبر هذه الدراسة نقطة بداية لإجراء أبحاث ودراسات حول هذا الموضوع .

2.3- الأهمية العملية :

- تقديم معلومات في هذا المجال بتطوير البيئة التنظيمية ونأمل بان تنعكس بالإيجاب على العمال ومساعدتهم في الاندماج وتحقيق هويتهم المهنية .

- تساهم هذه الدراسة في تزويد المسؤولين في المؤسسة بإعطائهم صورة حول انطباع موظفيهم عن المؤسسة.

4-إشكالية الدراسة:

تسعى المؤسسات اليوم جاهدة إلى تحقيق أهدافها التي أسست من أجلها والتي تمثل الغرض الأساسي من إنشائها سواء كانت مؤسسات اقتصادية أو خدماتية إحدى دعائم التفاعل الإنساني الذي يسعى إلى تحقيق التوازن بين أفراد المؤسسة وأهدافها وهذا من خلال إتباع سياسات واستراتيجيات مختلفة بتوفير الإمكانيات والموارد المادية والبشرية،"ولاشك أن وجود بيئة عمل داخلية ملائمة للعمل ومشجعة تعتبر مقوما أساسيا لنجاح أي مؤسسة في ظل توفير بيئة تنظيمية تركز على وجود بناء تنظيمي وثقافة تنظيمية وموارد تنظيمية لجعل العنصر البشري يتكيف مع متغيرات البيئة الخارجية التي تحيط بالمنظمة"¹.

¹ أحمد القاطمين، الإدارة الإستراتيجية ، مفاهيم وحالات تطبيقية ، دار مجدلاوي للنشر ، ط1، 2006 ، عمان ، ص 28

ومنه بات تحسين ظروف البيئة التنظيمية ضرورة اجتماعية واقتصادية فمن خلال تحسين بيئة التنظيمية تستطيع الإدارة التأثير على الفرد أو العنصر البشري داخل المؤسسة الذي يعد جوهر عملية رفع مستوى أداء الوظيفي بما توفره من عوامل وإمكانيات وتشمل القيادة وطبيعة العمل ، وفاعل سوسيو مهني يسعى إلى تحقيق الأهداف وتشكيل هوية مهنية تمكنه من التميز واثبات الذات ، ومن هذا المنطلق فالسلوك فعل استراتيجي يترجم اختيارات الفاعل في الدفاعية والهجومية في علاقته بالبيئة التنظيمية وعواقبها لهذا السبب يستعمل (ميشال كروزي) مصطلح الفاعل عندما يتكلم عن الفرد في علاقته بالمؤسسة يكون في تصويره إن الفاعل يتمتع داخل المؤسسة بدرجة من الاستقلالية عن النسق التنظيمي القائم وهذا يقتضي إن النظام الرسمي مهما كانت تشكيلته دقيقة وصارمة يبقى به ثغرات تترك مجالاً للمناورة والتحرك يستعمله هؤلاء الفاعلين من أجل تحقيق هذه الأهداف الشخصية المترتبة عن ظروف الوضعية المهنية التي يعيشونها داخل المؤسسة¹

و حسب منظور (كلوديبار) إن عناصر بناء الهوية المهنية يستند إلى وضع اجتماعي ومراكزه محددة سواء تعلق الأمر بالحياة العامة أو مجال العمل حيث يركز على السمات الأساسية لعملية التنشئة الاجتماعية فالفرد لا يمكن أن يشكل هويته بمعزل عن الآخر فالهوية نسق من تمثلات الأنا مرتبطة بنسق القيم وتمثلات الهوية الجماعية فالشعور بالهوية المهنية هو محصلة للعلاقات التفاعلية المطورة ضمن ميدان العمل الذي يعتبره (سونسوليو) نسق مفتوح مكون من مجموعة من المعارف والرموز وثقافة مؤسسية تجمع بين القواعد القانونية وثقافة المجتمع كما يوضح أن المؤسسة مثل العائلة في تقوم بتنشئة الأفراد في ظل ظروف معينة تتقيد بها كل مؤسسة ، فعندما تكون بيئة العمل مهينة تسمح للعاملين بالقيام بكافة أدوارهم وخلق ديناميكية مهنية تساعدهم في تحقيق هويتهم وتحقيق أهدافهم سواء العامة أو الشخصية .

ومن أهم ما يمكن استنتاجه من أطروحات (ميشال كروزي) و (كلوديبار) و (سانسوليو) فالبيئة التنظيمية تعتبر همزة وصل بين متطلبات الوظيفة وحاجيات الفرد بمختلف مستوياتها ونظراً لأهمية الدراسة كونها تمس المؤسسة الأكثر أهمية في المجتمع مما تقدمه من خدمات فإنها جاءت لتبحث عن مدى ملائمة ظروف البيئة التنظيمية لموظفي مؤسسة الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء لولاية الاغواط ودورها في مساعدتهم على تشكيل هوية مهنية تمكنهم من تطوير الأداء وتحقيق مسار مهني أرقى . وعلى ذلك طرح تساؤل التالي :

¹ ابن عيسى، محمد المهدي، علم الاجتماع التنظيم (من سوسولوجيا العمل إلى سوسولوجيا المؤسسة)، امبالاست للطباعة والنشر، الجزائر ، 2010 ص 28 .

هل تؤثر البيئة التنظيمية على تشكيل الهوية المهنية لدى موظفي الصندوق الوطني لتأمينات
الاجتماعية للعمال الأجراء بالاغواط ؟

• التساؤلات الفرعية :

✓ هل تساهم الثقافة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية لموظفي الصندوق الوطني لتأمينات
الاجتماعية للعمال الأجراء بالاغواط ؟

✓ هل تؤثر التكنولوجيا في تشكيل الهوية المهنية لموظفي الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية
للعمال الأجراء بالاغواط ؟

5-الفرضية العامة:

• تؤثر البيئة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية لموظفي الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية
للعمال الأجراء بالاغواط .

• الفرضيات الفرعية :

✓ تساهم الثقافة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية لموظفي الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية
للعمال الأجراء بالمؤسسة .

✓ تؤثر التكنولوجيا في تشكيل الهوية المهنية لموظفي الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال
الأجراء بالمؤسسة .

6-تحديد المفاهيم :

المفاهيم مصطلحات تشير إلى طبيعة الموضوعات والظواهر التي يقوم الباحث بدراستها كما تعتبر اللغة
العلمية التي يتبادلها المختصين كما أنها مجموعة من الرموز التي يستعين بها الفرد لتوصيل ما يريده من
معاني لغيره¹.

6-1- مفهوم البيئة الداخلية :

1-اصطلاحا :

بالاطلاع على التراث النظري نجد العديد من التعريفات للبيئة التنظيمية مختلفة ومتنوعة , حيث حزيا
مفهوم البيئة التنظيمية باهتمام كبير من قبل المختصين في الفكر التنظيمي المعاصر

رشوان حسين عبد الحميد , أصول البحث العلمي , مؤسسة شباب جامعة , الإسكندرية , 2003 , ص 215.¹

حيث يعرفها (لتوينوسترنجر) على أنها مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة والمدركة بصورة مباشرة من الأفراد الذين يعملون في هذه البيئة والتي يكون لها انعكاس أو تأثير على دوافعهم وسلوكهم¹

كما تعرف بأنها كافة الظروف السائدة داخل المنظمة وخارجها والتي لها تأثير على سلوك العاملين وتحدد اتجاهاتهم نحو العمل²

ب- إجرائيا :

البيئة التنظيمية هي المحيط الذي يشمل المؤسسة بحيث تؤثر فيه وتتأثر به حيث يضم مجموعة من القوى العاملة داخل حدود المنظمة وترسم هذه البيئة أبعاد العلاقة بين العاملين كما تستمد منها الثقافة التنظيمية للمؤسسة بالإضافة إلى الموارد التنظيمية والبشرية .

6-2- الثقافة التنظيمية:

1- اصطلاحا :

تعتبر الثقافة التنظيمية من أهم العوامل التي يمكن من خلالها التمييز بين مختلف المنظمات بالنظر إلى تنوع العناصر التي تضمها فحسب (كير تلوين) يمكن اعتبارها بأنها مجموعة من الاعتقادات والقيم التي يشترك بها أعضاء المنظمة

كما تعتبر الثقافة التنظيمية نظام يتكون من مجموعة من العناصر أو القوى التي لها تأثير على سلوك الأفراد داخل المنظمة³.

ب- إجرائيا :

الثقافة التنظيمية هي محصلة الكلية للكيفية التي يتحكم بها الأفراد كأعضاء عاملين في المنظمة وتعطي للعاملين الشعور بالولاء وتخلق الالتزام نحو ما هو اكبر من المصلحة الشخصية وهو المصلحة العامة .

¹ محمد علي شعيب , السلوك الإنساني في التنظيم , دار الفكر العربي , القاهرة , 1982 , ص 31.

² الحامي أمال مصطفى , المناخ التنظيمي وأثره على الرضا الوظيفي , مجلة التنمية الإدارية , العدد 58 , القاهرة , 1993 , ص 24.

³ لعذري صورية , دور البيئة التنظيمية في زيادة فعالية تطبيق عمليات ادارة المعرفة في مؤسسة اقتصادية , أبحاث اقتصادية وإدارية , العدد 28 , جامعة برج بوعرييج , 2015 , ص 185.

6-3- عامل التكنولوجيا :

أ- اصطلاحا :

تعتبر التكنولوجيا من المتطلبات الأساسية للإدارة الحديثة استخدام تقنية المعلومات والاتصال من أجل خلق المعرفة وتنظيمها وتطبيقها والتي قوامها الحاسوب والبرمجيات الخاصة بذلك مثل: البرمجيات ومحركات البحث الإلكتروني وبوابات المواقع.¹

كما أن تكنولوجيا المعلومات توفر الكثير من الإمكانيات للإدارة والموظفين كتوفير شبكة المعلومات وشبكة الداخلية للإنترنت وبرامج تصفح ومخازن البيانات وبرمجيات مما يسهل عمل الإداري في المؤسسة ، كما تعد من المدخلات الأساسية التي تعتمد عليها الإدارة .

ب- إجرائيا :

تحقق التكنولوجيا الكثير من المزايا في المنظمات وتساعد العامل على انجاز مهامه بطريقة علمية توفر له الجهد والوقت كما انه المجموع الكلي للمعرفة المكتسبة والخبرة المستخدمة في تقديم خدمات في نطاق نظام اجتماعي اقتصادي معين من أجل إشباع حاجة المجتمع .

6-4- الهوية المهنية :

أ- اصطلاحا :

الهوية بشكل عام تتعلق بفهم الأفراد وتصورهم لأنفسهم وكل ما يعتقدونه مهم في حياتهم بالنسبة (لسانسولويو) فان الهوية المهنية هي الطريقة التي تحددها مختلف جماعات العمل الأخرى والرؤساء وتركز الهوية المهنية على تمثلات جماعية مناسبة وقد تكون الهوية سيرورة علائقية من استثمارات الذات ، كما يعرفها (كلوديبار) بان الاستثمار في فضاء الهويات يختلف قليلا باختلاف طبيعة علاقات القوة في هذا الفضاء الذي يشغله الفرد وجماعة الانتماء التي ينتمي إليها²

ب- إجرائيا :

يمكننا القول بان الهوية المهنية هي عملية حيوية تعبر عن تفاعل بين الأنا والغير أي أنها عملية تعتمد على تمثلات ذهنية يكتسبها الفرد من خلال تفاعله مع الآخر وحتى مع محيط عمله بحيث تساعده على تكيف مع ذاته والآخر.

¹ إبراهيم خروف الملاكوي ، إدارة المعرفة: الممارسات والمفاهيم مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، 2007 ، ص 85.

² بن عيسى محمد المهدي ، علم اجتماع التنظيم، مطبعة امبلاست ، الجزائر ، 2010 ، ص 239.

إضافة إلى أنها إحساس كل عامل بذاته من خلال الأدوار التي يقوم بها ومدى التزامه بقيم مهنته التي تعطيه نوع من الانتماء.

6-5- الفعل الاستراتيجي :

أ- اصطلاحاً :

هو الفعل الذي يختار فيه الفاعل غاياته ووسائل تحقيقها وبطريقة محسوبة وهي أفعال متماسكة ومترابطة يتبناها الفاعل من وجهة نظر خاصة به , وتوجه هذه الإستراتيجية حسب نوعية الرهانات والأهداف كما استخدمنا (ميشال كروزي) هذا المفهوم ليعبر به عن ما يحدث بين الفاعلين لبلوغ أهدافهم ويظهر ذلك في سلوكياتهم وتصرفاتهم بفعل عقلاني¹

ب- إجرائياً :

هو فعل استراتيجي عقلاني يقوم على مجموعة الأدوار والألعاب الإستراتيجية التي تحدد سلوك العامل وتكون حسب المصالح الشخصية التي يسعى إليها كل فاعل بالمؤسسة .

7-الدراسات السابقة:

تحتل الدراسات السابقة مكانة هامة في البحث العلمي إذ تساعد الباحث بأن يكمل ما توقف عنده الذين سبقوه وهذا لا يكون إلا بالإطلاع على الدراسات السابقة، كما أن الهدف من إدراج الدراسات السابقة أي المتعلقة بالموضوع هو الاستفادة منها سواء ما تعلق منها بالمضامين أو المنهجية المتبعة، إذ أن هناك العديد من الدراسات سواء الأجنبية أو العربية التي ارتبطت بموضوع البيئة التنظيمية وحتى الهوية المهنية مزيج بين علم الاجتماع المهني وعلم النفس الصناعي وعلم النفس الاجتماعي - فقد تعددت الأبحاث الامبريقية التي تناولت كلا المتغيرين أدى إلى اختلاف النتائج التي تم التوصل إليها حسب توجهات ومجال دراسة كل باحث .

¹ مصطفى خلف عبد الجواد، قراءات معاصرة في نظرية علم الاجتماع، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، القاهرة، 2002،

7-1- الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير البيئة التنظيمية:

(أ) - دراسات أجنبية:

1-دراسة (Hoda ,Boroonadfar, Suzan, GhalanbSini,Mastanch) بعنوان العلاقة بين المناخ

التنظيمي والتزام الموظفين في جامعة سونجر آراء الإسلامية¹

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ملحوظة بين المناخ التنظيمي والتزام لكل من الموظفين والأساتذة

فرعية فرعية :

توجد علاقة ملحوظة بين المناخ التنظيمي لبعد بنيوي والالتزام كل من الموظفين والأساتذة.

توجد علاقة ملحوظة بين المناخ التنظيمي لبعد المسؤولية مع الالتزام لكل من الموظفين والأساتذة.

تهدف الدراسة إلى:

قياس درجة التزام كل من الموظفين والأساتذة في جامعة آراء الإسلامية.

دراسة العلاقة بين المناخ التنظيمي والالتزام لكل من الموظفين والأساتذة بجامعة آراء الإسلامية.

مقارنة درجة الالتزام بين الموظفين وأساتذة في جامعة آراء الإسلامية.

وقد شملت الدراسة على مستويات الوظيفية في جامعة آراء بحث كان بها 30 موظف و23 رئيس قسم

(كلية) و97 أستاذ واعتمدت الدراسة الباحثات على الاستمارة في جمع المعلومات وإستخدما المنهج

الوصفي.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة مايلي:

وجود علاقة ملحوظة بين المناخ التنظيمي والتزام وكانت نسبة 95% وتبين أن المناخ التنظيمي من

الناحية البنوية يزيد من رغبة في البقاء في الجامعة وميل للعمل بجدية في المنظمة.

إيمان واضح بالقيم التنظيمية السائدة في نية العمل أما نتائج التزام فقد تبينت في نوعية متعامل المسؤولين

فإذا أعطت المنظمة (جامعة آراء الإسلامية) المسؤولية الفردية لموظفيها زاد الالتزام وكننتيجة نهاية ينبغي

على سلطات جامعة اتخاذ إجراءات لازمة لتعزيز الالتزام وخاصة هيئة تدريس.

¹Mostahedzacheh ,Boroomandfar (H) ,Choloufosin (M), **Study Relation Dipbetween Organizational Climate and Comuntmentstaffinsosangerazadislamicuniversity**, vol05, N° 12 ,univ-larn,2011 , p-p , 265, 269

2-دراسة (Westernen and Siranon) بعنوان تأثير بيئة العمل الداخلية في الشخصية وسمات الأداء

لاجتماعي، دراسة ميدانية بمصالح الصلب والحديد في (و.م.أ) 2007¹

- وفرضية الرئيسية للدراسة كانت كالتالي:

مدى تأثير نية العمل في شخصية العاملين وأدائهما لاجتماعي.

هدفت هذه الدراسة إلى قياس العلاقة بين الشخصية وسمات الأداء الاجتماعي وبيئة العمل.

طبق هذه الدراسة على عينة بلغت (115) عامل واستخدم المنهج المسحي في دراسة ومن أهم أدوات

جمع البيانات المستخدمة في هذه الدراسة هي استمارة.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة مايلي:

وجود علاقة دلالة إحصائية بين بيئة العمل والسمات الشخصية للعاملين وتأثير بيئة العمل بشكل ايجابي

في أداء الاجتماعي للعاملين.

ب-دراسات عربية:

1/- دراسة (أ. سائد أبو عدوان) تحت عنوان درجة تأثير البيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي لدى

الضباط العاملين في جهاز الدفاع المدني الفلسطيني في الضفة الغربية²

تبلورة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي:

مادرجة تأثير البيئة الداخلية (هيكل التنظيمي، ثقافة التنظيمية) على التزام التنظيمي لدى الضباط العاملين

في جهاز الدفاع المدني الفلسطيني في الضفة الغربية؟

أسئلة الفرعية:

- ما درجة تأثير الهيكل التنظيمي لدى جهاز الدفاع الفلسطيني على الالتزام التنظيمي للضباط العاملين

فيه؟

- ما درجة تأثير الثقافة التنظيمية السائدة في جهاز الدفاع المدني على الالتزام التنظيمي؟

تهدف هذه الدراسة إلى التحقق من أثر عناصر البيئة الداخلية (هيكل تنظيمي وثقافة التنظيمية) على

مستوى الالتزام التنظيمي للضباط وهذه هدف رئيسي تتفرع عنه أهداف فرعية كالتالي:

¹نقلا عن علي عبد الله عيب، تأثير المناخ التنظيمي على أداء الموظفين للعاملين، رسالة ماجستير في إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية، البحرين، 2014، ص 53.

²ساعد أبو عدوان، تأثير البيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي لدى الضباط العاملين في جهاز الدفاع المدني الفلسطيني في

الضفة الغربية، مركز الاستقلال للدراسات الاستراتيجية، جامعة الاستقلال، 2017

- التعرف على مستوى تأثير هيكل التنظيمي على الالتزام التنظيمي لدى الضباط العاملين في الجهاز المدني.

- التعرف على مستوى تأثير الثقافة التنظيمية على الالتزام التنظيمي لدى الضباط العاملين في الجهاز المدني.

استعمل الباحث الاستمارة في جمع المعلومات كما استعمل المنهج الوصفي التحليلي:

مجتمع الدراسة شمل 347 ضابطاً وقام الباحث باختيار عينة طبقية عشوائية لا يقل حجمها عن 10% من مجتمع الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج هي كالتالي:

وجود توجهات إيجابية مرتفعة لدى أفراد العينة نحو بعدي الدراسة الهيكل التنظيمي والثقافة التنظيمية كأبرز محاور المناخ التنظيمي.

نتائج تحليل درجة تأثير الهيكل التنظيمي على الالتزام التنظيمي لدى ضباط جهاز الدفاع المدني فقد حققت متوسط حسابي قدر بـ (14.12) وانحراف معياري (629) وهذه نسبة مرتفعة.

نتائج تحليل درجة تأثير الثقافة التنظيمية لدى ضباط جهاز الدفاع المدني الفلسطيني من الضفة الغربية في الالتزام التنظيمي حققت متوسط حسابي (3.99) وانحراف معياري (660) وهذه نسبة مرتفعة ومع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تأثير الثقافة التنظيمية في الالتزام التنظيمي لدى ضباط جهاز الدفاع المدني الفلسطيني في الضفة الغربية تبعا لمتغير الجنس لصالح الذكور على الإناث.

2 دراسة (أمجد عبد الرحمان الأهدل) بعنوان أثر البيئة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين في شركات الدخان الأردنية¹

مشكلة الدراسة تمثلت في أما تأثير البيئة التنظيمية علي الأداء الوطني للعمال في شركات الدخان الأردنية.

الأسئلة الفرعية:

ما تأثير القيادة علي أداء العاملين في شركات الدخان

ماتأثير التمكين في العمل علي أداء الوظيفي

¹ أمجد عبد الرحمان الأهدل ، اثر البيئة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين في شركات الدخان الأردنية ، رسالة ماجستير ، إدارة أعمال ، جامعة شرق الأوسط، 2011.

ما تأثير العمل الجماعي في العمل علي أداء الوظيفي

تهدف الدراسة إلى توضيح اثر نمط القيادة علي أداء العاملين في شركات الدخان الأردنية ومعرفة تأثير البيئة

العمل علي أداء العاملين في شركات الدخان

-بيان اثر التمكين علي أداء العاملين وانتمائهم لشركاتهم

-معرفة درجة تأثير عمل الجماعي في شركات الدخان علي أداء العاملين وكفاءتهم

ينكون مجتمع الدراسة من شركات الدخان والبالغ عددها 4 شركات وقام الباحث باختيار عينة عشوائية

طبقيّة مع جميع مستويات الوظيفية في شركات .واستعمل الباحث الاستمارة في جميع المعلومات

نتائج الدراسة: هناك اثر للبيئة التنظيمية علي الأداء الوظيفي لدي العاملين في شركات الدخان الأردنية

عند مستوى دلالة 0.05 وتصر العلاقة قوية عند 68.1

كما أظهرت نتائج إن وجد اثر التمكين علي العاملين في شركات كأحد أبعاد البيئة التنظيمية في تحقيق

التزام العاملين حيث يمتلك العامل حرية التصرف في تلبية حاجيات الزبائن.

ج- دراسات جزئية:

1-دراسة لعذور صورية تحت عنوان دور البيئة التنظيمية في زيادة فعالية تطبيق عمليات إدارة العرفة

في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة كوندورللكترونيك بولاية برج بوعريرج¹

تهدف الدراسة إلى بلورة المفاهيم الأساسية العرفة إدارة العرفة بيئة العمل الداخلية

تحديد العوائق التي تعرقل أو تعيق التطبيق الفعلي والجيد لعمليات إدارة المعرفة وتقديم اقتراحات

تحليل العلاقة بين عناصر البيئة التنظيمية وزيادة الرفع من فعاليات

و كان التساؤل الرئيسي يتمثل في :

هل تتوفر البيئة المناسبة لادارة العرفة دور في زيادة فعاليات تطبيق عمليات المعرفة بمؤسسة كوندور

المنتجة الالكترونية برج بوعريرج

و تمثلت التساؤل الفرعية في:

-ما مستوي توفر البيئة التنظيمية المناسبة لتنظيف عمليات إدارة المعرفة في مؤسسة كوندور

¹لعذوري صورية, دور البيئة التنظيمية في زيادة فعالية تطبيق عمليات ادارة المعرفة في المؤسسة الاقتصادية , دراسة حالة

مؤسسة كوندورللكترونيك بولاية برج بوعريرج , مجلة الابحاث الاقتصادية والإدارية , العدد 18, 2015,

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/3645>

- مامستوي تطبيق عمليات إدارة المعرفة في مؤسسة كوندور

- هل لعناصر البيئة التنظيمية دور في تطبيق جيد وفعال لعمليات إدارة المعرفة في المؤسسة من مستوى صنع إلي توزيع وبيع

وقد تمثلت عينة الدراسة في مجموعة الإداريين والأفراد المسؤولين العاملين بالمؤسسة وقد تم اختيار هذه الفئة عينة الدراسة المقصودة بالاستبيان وتم جمع المعلومات بأداء الاستمارة

نتائج الدراسة كانت كالآتي :

إن مؤسسة كوندور الالكترونية تطبق جميع عمليات إدارة المعرفة من توليد والاكتساب وتنفيذ للمعرفة وبدرجات متساوية

- إنفراد عينة البحث متفرقة في الراى حول أهمية توفير البيئة المناسبة وكل مستلزمات التنظيم وتطبيق عمليات إدارة المعرفة بفعالية وكفاءات من خلال :

- وجود هيكل تنظيمي ونظام إداري مرن

- خلق ثقافة تنظيمية ايجابية داعمة للمعرفة

- توفير بيئة عمل تسودها الثقة والاحترام المتبادل

كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية بين توفير البيئة التنظيمية وفاعلية تطبيق عمليات إدارة المعرفة ، فالمنظمة التي توفر المناخ المناسب لتطبيق معارفها واستخدامها في حياتها التنظيمية تكون أكثر فاعلية وقدرة على تحقيق أهدافها

2- دراسة (سهام بن رحمون) تحت عنوان بيئة العمل الداخلية وأثارها على الأداء الوظيفي ، دراسة على عينة من الإداري بكليات ومعاهدة جامعة باتنة¹

- سؤال الإشكالية الرئيسي تمثل في :

مامدى تأثير بيئة العمل الداخلية على الأداء الوظيفي للإداريين في جامعة باتنة ؟

تساؤلات الفرعية :

1- مامدى استفادة البيئة العمل الداخلية بعناصرها (الإدارية والمادية) في إدارة جامعة باتنة ؟

2- ماهو محتوى الأداء الوظيفي للإداريين في ظل عناصر بيئة العمل الداخلية ؟

¹ سهام بن رحمون ، بيئة العمل الداخلية وتثرها على الأداء الوظيفي دراسة على عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة ،

رسالة دكتوراه ، جامعة محمد خضر ، بسكرة ، 2014

وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير بيئة العمل الداخلية في الأداء الوظيفي للإداريين في الإدارة الجامعية ومعرفة مستوى هذا الأداء الوظيفي هل هو في الاتجاه الايجابياً في الاتجاه السلبي اتبعت هذه الدراسة منهج الوصفي كما استعملت الباحثة الاستمارة في جميع المعلومات

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة كما يلي :

1 استوفت بيئة العمل الداخلية عناصرالإدارية والمادية بشكل نسبي بنسبة 66.5% وليس بشكل تام في الإدارة الجامعة

2 مستوى الأداء الوظيفي للإداريين في ظل العناصر الإدارية والمادية لبيئة العمل الداخلية يتبين من خلال النتائج التالية :

أ- رضا الإداريين على عناصر بيئة العمل الداخلية والإدارية والمادية هو رضا نسبي بنسبة 49%

ب- اثر عناصر بيئة العمل الداخلية والخارجية إداريةوالمادية على الأداء الوظيفي للإداريين كان نسبي جدا بشكل متوسط بنسبة 63.26 %

ت- ونظرا لكون بيئة العمل الداخلية استوفت عناصرها الإدارية والمادية بشكل نسبي وأيضا مستوى الأداء الوظيفي

نستنتج أن مدى تأثير بيئة العمل الداخلية على الأداء الوظيفي في الإدارة الجامعية بجامعة باتنة وتأثير قوي ومرتفع جدا لأنهاتؤثر بكفاءة ودفاعية ورغبة الإداريين بالعمل وأداء ووظائفهم بالشكل المطلوب.

2- دراسات سابقة لمتغير الهوية المهنية:

(أ) - دراسات أجنبية:

(1) - دراسة اليودي أوتري AutretElodie بعنوان بناء الهوية المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية¹ هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهم الاختلافات والفروقات التي تعمل على تأسيس وبناء هوية مهنية للأفراد المقبلين على وظيفة التدريس في معهد الرياضة إشكالية الدراسة تتمحور ول مكانة التكوين الجامعي الذي تلقوه هؤلاء الأساتذة الجدد في تكوينهم لهويتهم المهنية.

كيف يعرف هؤلاء أنفسهم في هذا الحيز الأساسي والاجتماعي الجديد الذي إنتموا إليه مؤخرا؟

ولقد حاولت الباحثة من خلال الدراسة أن تحدد مفهوم الهوية على انه مركب وديناميكي وكانت عينة الدراسة متمثلة في أساتذة التربية البدنية والرياضية الذي وضموا حديثا.

¹ نقلا عن , كاري نادبة , العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع, رسالة دكتوراه , جامعة أبو بكر بلقايد , تلمسان ,

وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

قد تتغير بعض القيم نحو العمل لهؤلاء الأساتذة وهذا من شأنه ان يؤثر على تشكيل هويتهم وهذا راجع لموقف معين تتمثل في الدخول للعمل وتكون هذه الفترة بمثابة تريض بهذه تكوين مهني أفضل وبالتالي قد تكون هذه الفترة إنتقالية بالنسبة لهم.

كما أن للهوية المهنية آليات في تشكيلها وهذا راجع للعامل الفردي والجماعي.

فالفردية تتمثل في مساره الدراسي والجامعي وأهدافه فكل هذا عبارة عن قيم وتمثلات مشتركة بينه وبين أعضاء الجماعة التي كان معها أما الجماعي يحاول أن يكتسبه ويشبع بقيم ومعايير الجماعة حتى يتمكن من الاندماج.

(2) - دراسة أودري بوش Audrey Pecheu بعنوان الهوية المهنية وممارسات الممرض الليبرالي¹

يهدف هذا البحث إلى توضيح اكبر قدر ممكن من الظروف الفعلية لعمل الممرضات الليبراليات في نظام صحي متطور ومحاولة معرفة.

كيف تعمل الممرضات وماهي الممارسات التي تقوم بها؟

مع يتفاعلون وكيف يديرون هذه التبادلات؟

أما فرضيات الدراسة فيتعلق الأمر بنوعية الممرضات الليبراليات بنشاطهن المهني وبيئتهن الإجتماعية والمؤسسية هذه الانعكاسات يجب أن ترتبط بوزن المهنة في نظام الرعاية والتوقعات الحقيقية للمواضيع والهوية التي يدعونها.

مجتمع الدراسة تمثل في 1583 ممرضة ليبرالية في هوت نارون بفرنسا وإقتصرت عينة دراسة على 33 مقابلة 27 منها مع طاقم التمريض، 4 مع المرضى، و2 مع الأطباء وبالتالي فإختيار العينة كان عشوائي.

نتائج الدراسة تمثلت في:

المنظمة هي المكان الذي تحدد فيه سلوكيات الأفراد وظروف العمل التي تحكم طريقة التواصل مع الآخرين فتحديث الهويات يعتمد على أحكام الآخرين أكثر من توجهات الشخص وتعريفه لنفسه. وفي الوقت نفسه يعتمد على مستقبل الرعاية الصحية التمريضية لضمان نجاح ممارساتها على أكمل وجه بنا فيه ذلك صلاحيات إتخاذ القرار وغيرها من ممارسات الخاصة ببيئة عمل.

¹ أودري بوش، الهوية المهنية وممارسات الممرض الليبرالي، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة تولوز لومبريل، 2001

https://nanopdf.com/download/identite-professionnelle-et-pratiques-de-linfirmiere-sideral_pdf

ب-دراسات عربية:

1- دراسة (مها بنت مرزوق حامد الصبحي) بعنوان الوعي المهني وتشكيل الهوية المهنية وعلاقتها بالإختيار المهني لدى عينة من الموهوبين والعاديين من الجنسين في ضوء بعض المتغيرات الأكاديمية بالمرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة¹

- تمثلت إشكالية الدراسة في التساؤل التالي:

ما طبيعة العلاقة بين الوعي المهني وهوية الأنا والإختيار المهني لدى عينة من الموهوبين والعاديين من الجنسين في ضوء بعض المتغيرات الأكاديمية بالمرحلة الثانوية بمكة المكرمة؟
ويتفرع هذا السؤال مجموعة من تساؤلات في ثلاث محاور:

- ما طبيعة تشكل من الوعي المهني وتشكل الهوية المهنية من منظور مارشا وهولاند والإختيار المهني لدى الموهوبين والعاديين في ضوء كل من متغيرات الجنس والتخصص والمستوى الدراسي بمدينة مكة المكرمة؟

- ما طبيعة العلاقات بين درجات كل من الوعي المهني ورتب الهوية المهنية، نضج الهوية المهنية والإختيار المهني؟

- هل يمكن التنبؤ بالإختيار المهني من خلال الوعي المهني ورتب الهوية المهنية، نضج الهوية المهنية؟

- معرفة مستوى الوعي المهني والهوية المهنية والإختيار المهني لدى الطلاب الموهوبين والعاديين من الجنسين؟

- معرفة الفروق بين الموهوبين والعاديين في مستوى الوعي المهني والهوية المهنية والإختيار المهني؟

- الكشف عن تأثير بعض جوانب النمو المهني (الوعي المهني وتشكيل رتب الهوية المهنية) على القدرة على الإختيار المهني.

إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي وإقتصرت عينة الدراسة على مدارس ثانوية بمكة المكرمة لعينة من الطلاب الموهوبين والعاديين.

¹ مها بنت مرزوق حامد الصبحي ، الوعي المهني وتشكيل الهوية المهنية وعلاقتها بالإختيار المهني لدى عينة من الموهوبين والعاديين من الجنسين في ضوء بعض المتغيرات الأكاديمية بالمرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة ، رسالة دكتوراه ، جامعة أم القرى ، السعودية ، 2010 .

نتائج الدراسة:

- تبين من الإحصاء الوصفي تمتع المهويين على وجه الإجمال بدرجات أفضل مقارنة بالعاديين في جوانب النمو المهني ومواضع الدراسة (الوعي المهني، رتب الهوية المهنية وإختيار المهني) بصرف النظر عن الجنس والمستوى الدراسي والتخصص الذي بدأ أن تأثيرها محدودا.
 - تبين من نتائج تحليل التباين وجود أثر إيجابي (تحقيق الهوية المهنية) على الإختبار المهني من حيث تباين وجود تأثير سلبي لكل من انغلاق وتشتت الهوية على إختيار المهني بتحليل الإنحدار تبين أن عوامل التنبؤ بالإختيار المهني وفقا لأهميتها
- 2- دراسة (د. هشام بركات بشير حسين) بعنوان إستقصاء مستويات الهوية المهنية لدى معلمي الرياضيات بالمرحلة الإبتدائية¹

تمثلت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

- ما مستويات الهوية المهنية لمعلمي الرياضيات بالمرحلة الإبتدائية؟
ويتفرع عنه أسئلة التالية:
- ما صورة مقياس الهوية المهنية لمعلمي الرياضيات؟
- ما مستويات الهوية المهنية لمعلمي الرياضيات؟
- ما تصورات معلمي الرياضيات بالمرحلة الإبتدائية عن الهوية المهنة للمعلم؟

تهدف الدراسة إلى:

- تحديد تصورات معلمي الرياضيات بالمرحلة الإبتدائية عن الهوية المهنية للمعلم.
 - تحديد مستويات الهوية المهنية للمعلم لدى معلمي الرياضيات بالمرحلة الإبتدائية.
- أدوات جمع المعلومات إستعمل الباحث، مقابلة الشخصية: لتحديد تصورات معلمي الرياضيات أما مقياس الهوية المهنية: لتحديد مستويات الهوية المهنية لمعلمي الرياضيات بالمرحلة الإبتدائية
- عينة الدراسة عينة عشوائية من قاعدة بيانات معلمي الرياضيات بالمرحلة الإبتدائية وأرسلت 400 رسالة معلم ومعلمة. تمت الإستجابة 150 معلم ومعلمة لتصبح عينة النهاية 129 (5 من معلمين و76 معلمات) 20 منهم مقابلة شخصية إلكترونية.

¹ هشام بركات بشير حسين, استقصاء مستويات الهوية المهنية لدى معلمي الرياضيات بالمرحلة الإبتدائية, مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية , جامعة بابل , 2017 .

ونتائج الدراسة أوضحت مايلي:

إرتفاع مستوى الهوية المهنية لدى المعلمين عينة الدراسة وبلغت (92.26) وبالنسبة لترتيب محاور الهوية المهنية (النمو المهني والشخصي، خبير التدريس، الخبير التربوي النفسي والإجتماعي وهذا راجع إلى وجود تعاون كبير بين المعلمين والمشرفين ليساعدهم على أداء عملهم بشكل جيد كما أن لإدارة المؤسسة دور في تفهم عمل المعلم، وإهتمام المعلم بالنمو الشخصي بضرورة توافر سمات خبير التدريب لتكوين شخصية معلم متكاملة.

كما أنها لا توجد فروق في مستويات الهوية المهنية لعينة الدراسة وهذا يرجع لنوع أو سنوات الخبرة او لعدد برامج التنمية المهنية الحاصل عليها .

ج -دراسات جزئية:

1- دراسة (بن شارف حسين) بعنوان دور التكوين المهني المتواصل في إعادة إنتاج الهويات المهنية¹ تمثلت إشكالية الدراسة في التساؤل التالي: في ظل مفهوم المؤسسة الصناعية الاقتصادية كنظام مفتوح كيف تتحدد ملامح الهوية المهنية عند الإطارات المتوسطة القديمة المحلية المسماة بالشائعة وعند الإطارات المتوسطة الجديدة الجامعية المسماة بالعمالمة بمؤسسة سونطراك؟ وهل التكوين المستمر يحافظ أو يمحي رواسخهم الثقافية المجتمعية؟

تهدف الدراسة إلى:

- محاولة الباحث لبناء نماذج أو أنماط واقعية عن الهويات المهنية بالنشأة محل الدراسة وقد تمكنا من تحديدها بين إطارات قديمة ومتوسطة جديدة.
 - معرفة إذا كان التكوين المستمر يحافظ أو يمحي الرواسخ الثقافية لفاعلين السوسيومهنيين بالمحيط الصناعي.
 - معرفة الإستراتيجيات الفردية والجماعية التي تنتهجها الإطارات المتوسطة لبناء هوياتهم المهنية ومدى تكيفها مع عقلانيات المؤسسة الصناعية وتجاوز الإختلالات التنظيمية.
 - استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التاريخي وكذا المنهج التحليلي المقارن أما عن أداة جمع المعلومات فقد تمثلت في الاستمارة.
- وقد توصلت نتائج الدراسة إلى مايلي:

2 بن الشارف حسين دور التكوين المهني المتواصل في إعادة إنتاج الهويات المهنية، رسالة ماجستير ، جامعة وهران ، 2012.

1/- أن الهوية المهنية للإطارات المتوسطة الشائعة والحالمة في ظل النظام المفتوح هي حقيقة لتنظيم واقع بشري ذو خيال مهني خارج عن إدارة المؤسسة سونطراك ويتسم بالفردانية أكثر منه الضمير الجمعي.

2/- أن ثقافة المؤسسة الصناعية سونطراك ليس لها القدرة على مقاومة المملكة السوسيو ثقافية أو الهابتوسالاجتماعي التقليدي الحامل لقيم العشائرية وبالتالي هناك هويات مهنية فردية شعبية ضمن فضاء مهني منظم وهو ما يمكننا تسميته بلا عقلانيات .

2- دراسة (عاري نادية أمينة) بعنوان العامل الجزائري يبين الهوية المهنية وثقافة المجتمع¹

تمثل سؤال الإشكالية دراسة في: كيف تتكون الهوية للأستاذ الجامعي بين ثقافة تنظيمية تفرز نظام التمثلات حول واقعه ومستقبله ونسق قيمي مبني على الأساليب التسييرية للمؤسسة الجامعية، وثقافة مجتمعية تتضمن الاتجاه العام لأفراد المجتمع وأنماط سلوكهم ومعتقداتهم ومعاييرهم الإجتماعية وهو ما سيحدد لاحقا دوره ومركزه الإجتماعي:

تهدف هذه الدراسة إلى رصد واقع العلاقات السوسيو مهنية التي يبينها الأستاذ الجامعي في محيط على إعتبار أنها من بين مكونات هويته المهنية.

وتهدف إلى الكشف عن إنعكاس الثقافة المجتمعية والتنظيمية على الهوية المهنية للأستاذ الجامعي من جهة وإنعكاس هذه الأخيرة على دور ومركزه كفاعل إجتماعي ينتمي إلى النخبة المثقفة داخل نفس المجتمع من جهة أخرى.

وإستعملت الباحثة المنهج الكيفي وإستعانة بتقنية تحليل المحتوى، كما أن أداة المستعمل في جمع البيانات تمثلت في:

المقابلة الموجهة والملاحظة بالمشاركة.

وعينة الدراسة تمثلت في 90 أستاذ أجريت معهم المقابلة من بين 1534 أستاذا مقسمين على كليات ومراكز جامعية تلمسان.

نتائج الدراسة تمثلت في:

¹ كاري نادية أمينة , العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع, رسالة دكتوراه , جامعة أبي بكر بلقايد , تلمسان , 2012

تعد التنشئة الإجتماعية التي تلقاها الأستاذ الجامعي قبل وبعد إلتحاقه بالجامعة كموظف للباحث الأساسي للثقافة التي بني على أساسها نسقه القيمي الموجه لسلوكه وقد لمسنا بعض هذه القيم خلال مقابلتنا وملاحظتنا لأفراد عينتنا، حيث سجلنا مجموعة من النقاط الجوهرية.

وبالنسبة للفرضية القائلة بأن الهوية المهنية للأستاذ الجامعي محصلة للتنشئة الإجتماعية والتنظيمية التي تلقاها داخل الجامعة كمؤسسة لتكوين والعمل في نس الوقت فإن مكونات الثقافة المجتمعية والثقافة التنظيمية التي إعتمدت الباحثة على دراسة مجموعة من المؤشرات كانت تشكل فعلا الموجه الرئيسي لسلوك أفراد عينة الدراسة.

- نستنتج من الدراسات السابقة ما يلي :

بعد استعراضنا مجموعة من الدراسات السابقة المتعلقة ببحثنا حيث تنوعت هذه الدراسات في مجتمعات مختلفة (أجنبية ، عربية ، محلية) بالإضافة إلى أن جل الدراسات التي تناولت البيئة التنظيمية أجريت في مؤسساتمختلفة ، جامعات ، مصانع ،شركات ،قطاعات أمنية . أما الدراسات التي عالجت الهوية المهنية فقد اقتصررت على الأساتذة ومعلمين

- التعقيب على الدراسات السابقة :

إنالإطارالزمني للدراسات يلعب دور كبير بحيث أن الدراسات التي تناولناها في بحثنا كانت من الفترة (2001-2017) في منظمات مختلفة ،وقد كان هناك تنوع في المناهج ما بين المنهج الوصفي وتحليل المحتوى

كما اعتمدت الدراسات السابقة على ادات الاستمارة والملاحظة بالمشاركة في جمع المعلومات وقياس متغيرات الدراسة

ولقد سلطة الدراسات السابقة الضوء على مواضيع متعلقة بالبيئة الداخلية للمنظمة مع ربطها بمتغيرات مختلفة كالالتزام والأداء الوظيفي والفعالية في حين إن الدراسات التي تناولت الهوية المهنية دعمت موضوع الدراسة بحث أن متغيراتها تكلمت عن البيئة التنظيمية بشكل غير مباشر ،وقد استفادت دراستنا من هذه الدراسات في تحديد مشكلة الدراسة ودعم الجانب النظري كما أنهاأمدت يد العون في اختيار أدواتأساليب المنهجية للدراسة

من كل ما سبق يتبين لنا أنهنالك أوجه تشابه واختلاف بين دراستنا والدراسات السابقة وهذا مايميز دراستنا عن ماسبق من الدراسات وهي كالتالي:

- أوجه التشابه :

تتمثل فيأندراستنا تناولت البيئة التنظيمية وكذا الهوية المهنية كمتغيرين للدراسة مثل جميع الدراسات السابقة

كما أن اغلب الدراسات تناولت البيئة التنظيمية كمتغير مستقل وهذا ماسيكون في دراستنا كما أن دراستنا تشترك مع الدراسات السابقة من حيث المنهج المستخدم الذي يتمثل في المنهج الوصفي التحليلي بالإضافةإلبأدوات جمع المعلومات وقياس المتغيرات إلا وهي الاستمارة .
- أوجه الاختلاف :

تختلف دراستنا عن الدراسات السابقة في تناولنا متغيرين للدراسة (البيئة التنظيمية والهوية المهنية) في موضوع واحد وهذا مالم تجده في دراسات السابقة , إضافةإلى مجتمع البحث فقد تنوعت مجتمعات البحث في الدراسات السابقة أما دراستنا فقد كانت في مؤسسة اقتصادية عمومية كما أن الاختلاف يكمن في أن متغير التابع المتمثل في الهوية المهنية في جل الدراسات السابقة اقتصرعلى الأستاذ والمعلم في حين أن دراستنا كانت على العمال الإداريين , بحيث أن دراستنا تبحث عن تأثيرات البيئة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية
8- المقاربة النظرية :

إننا لانستطيع أن ندرس أي ظاهرة اجتماعية إذ لم نعطي أهمية خاصة للنظرية كاقتراب لدراسة الواقع حيث يعتبر هذا الاقتراب السوسيولوجي احد الركائز الهامة لكل دراسة سوسيولوجية فالمدخل النظري هو اقتراب الباحث من الظاهرة ,ومن هذا المنطلق واستنادا لأدبيات الدراسة فان المقاربة التي سنعتمدها في دراستنا هذه تتمثل في نظرية التحليل الاستراتيجي (لميشال كروزي) التي تعتبر من بين النماذج التي تهتم بتحليل التنظيمي والفعل الاجتماعي يعتبر(ميشال كروزي)مؤسس التحليل الاستراتيجي حيث طور اقتراب أنماطالسيرورات التنظيمية المبنية على السلطة ولقد انطلق كروزي في تحليلاته ليس من اقتراحات وإسهامات النظرية فحسب بل من ممارسات وتطبيقات أي الانتقال من تحليل الوضعي إلى البحث المتمحور حول الفعل من خلال فهم حتميات السياق والبيئة¹

بحيث يهتم التحليل الاستراتيجي بفهم كيفية بناء الأفعال الجماعية انطلاقا من السلوكيات الفردية والتنسيق في العمل الذي يفترض جملة من الأفعال الفردية ويكون التحليل استراتيجيا عندما يعاين سلوك الفاعلين

¹د.مخفي أمين وا. بطاهر بخته , اثر التحليل الاستراتيجي الداخلي في تحسين الأداء التنظيمي للمؤسسات , المجلة الجزائرية للاقتصاد والمالية ,جامعة مستغانم ,العدد 6 , 2016 , ص93 .

المتعلق بالأهداف الواضحة التي يضعونها وفق ضغوط المحيط والموارد المتاحة لهم، يبتعد التحليل الاستراتيجي عن موازنة النفاص الموجودة في التسيير الإدارة ليركز على توضيح الاختيارات الأساسية للإدارة وتفاذي الأخطاء التي قد تهدد حياة المؤسسة مما يجعل التحليل الاستراتيجي بمثابة فحصا داخليا جوهريا للفحص الخارجي الذي يتناول متغيرات البيئة وتقلباتها مما يبين الضرورة الملحة لجعل التنظيم التديري للمؤسسة امتدادا طبيعيا قدر المستطاع للبيئة باعتبار أن القرار الاستراتيجي للمؤسسة على طبيعة هذه البيئة وتغيرها وتطورها مع التأكيد على تجزئتها وقابليتها لتوفير المفاتيح الاستراتيجية وترتكز قاعدة التحليل الاستراتيجي على التحليل والفحص الداخلي والخارجي للمحيط ولا يكتفي التحليل الاستراتيجي بمعرفة السير الداخلي لتدبير التنظيم بل يدرس شكل ومناورات السلطة فكل تنظيم خاضع لقيود البيئة وتقلباتها

ومن كل ماسبق يمكن تقديم خمسة أنماط من البيئة وهي :

1- بيئة مستقرة : تتوفر على هوامش حرية وحاجات أخرى متوفرة

2- بيئة متضخمة : تقترب تدريجيا من حالة التشبع

3- بيئة نصف مستقرة : حيث تم الوصول إلى حدود الانجازية وتظهر حالة تشبع مع بروز بعض المعوقات

4- بيئة منفصلة : باعتبار أن البيئة في تغير مستمر ، ومن ثم في تتطلب دوما التجديد والإبداع ومن ثم بداية الانفصال

5- بيئة غير متوقعة : انفصال دائم وبيئة غير متوقعة ولا يمكن التنبؤ بعوامل التغيير¹

وعليه ومن كل ماسبق ذكره حول تحليل الاستراتيجي للبيئة التنظيمية حسب (ميشال كروزي)، فإن للهوية المهنية نصيب في التحليل الاستراتيجي أو ما سماه (كروزي) الاستراتيجية الهوياتية والذي تبدو والهوية من خلاله وسيلة لبلوغ الغاية أي أنها ليست مطلقة بل نسبية بحيث أن الفرد هو فاعل اجتماعي له نوع من هامش المناورة، إذ انه يستعمل هويته بصفة إستراتيجية وفقا لتقديره الوضعي وعلى حسب أفكار (ميشال) فان مفهوم الإستراتيجية يجب أن لا ينتهي إلى الاعتقاد بان الفاعلين الاجتماعيين مطلقوا الحرية في

¹ عبد القادر خريش، التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزي، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد 2+1، 2011، ص 576.

2 دنيس كوش، بترجمة د. منير سعيداني، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، المنظمة العربية للترجمة، ط1، بيروت، 2007

تحديد هويتهم وفق مصالحهم المادية بل يتوجب على الاستراتيجيات بالضرورة اخذ الرهانات التي تصرحها
الوضعية الاجتماعية وعلاقة القوى بين المجموعات والمناورات الأخرى .

خلاصة الفصل :

يجب على الباحث اعتماد على الجانب المنهجي باعتباره مرحلة أساسية في البحث العلمي ، فقد تناولنا
في هذا الفصل أهم المراحل حيث قمنا بعرض أسباب الذاتية والموضوعية التي دفعت بنا إلى دراسة هذا
الموضوع والأهمية العلمية والعملية وعرض الأهداف بنوعيتها والتي تسعى إلى تحقيقها من دراستنا هذه ،
كما تطرقنا إلى تحديد الإشكالية وتحديد زاوية الدراسة وهذا بطرح التساؤل العام للإشكالية وتتبعه
التساؤلات الفرعية والفرضيات المقترحة.

إضافة إلى تحديد أهم المفاهيم المرتبطة بهذا الموضوع كما دعمنا دراستنا بالدراسات السابقة واستفادة من
أهم نتائجها وفي الأخير قمنا بتسلسل أهم أفكار المقاربة النظرية التي كانت بمثابة المحطة الأخيرة لإثراء
الجانب المنهجي .

تمهيد :

إن منظمات الأعمال لا تعيش في فراغ وإنما هي أنظمة اقتصادية واجتماعية مفتوحة , حيث تعتبر البيئة التنظيمية المحيط الذي يعمل فيه الإداري داخل المؤسسة كما أنها عاملا مهما في تحقيق طموحاته وأهدافه خاصة إذا كانت واضحة المعالم والحدود , ولعل موضوع البيئة التنظيمية من الموضوعات التي بدأت تفرض نفسها على مختلف مؤسسات المجتمع هذه الأخيرة تتميز ببيئة عمل خاصة تفرضها عليها طبيعة النشاط الممارس .

ومن هذا المنطلق حاولنا في هذا الفصل الإلمام بأهم الجوانب المتعلقة بالبيئة التنظيمية وسنتطرق إلى عرض أهم المحاور بداية بمفهوم البيئة التنظيمية وأهميتها كما سنتطرق إلى عناصر ومستويات البيئة التنظيمية وفي الأخير تناولنا التحليل الاستراتيجي للبيئة التنظيمية واهم النظريات التي اهتمت بها

تعد البيئة التنظيمية من أهم المتغيرات التنظيمية التي تميز التنظيمات عن بعضها البعض وتؤثر على أفرادها خاصة في كمية الجهد المبذول ودافعية في العمل والرضا وروح الانتماء للمؤسسة .

حيث يعرفها " هاني عبد الرحمان الطويل " بأنها مجموعة الخصائص التي يدركها ويشعر بها العاملين في نظام سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة ويكون لها انعكاس وتأثير على سلوكهم ودوافعهم .¹

كما يعرفها " كامل محمد المغربي " بأنها مجموعة من الخصائص التي تميز بيئة العمل الداخلية التي يعمل الأفراد ضمنها من ثقافة تنظيمية وهيكل تنظيمي ونمط الإشراف والعلاقات الاجتماعية بينهم , فتؤثر

على قيمهم واتجاهاتهم وذلك لأنها تتمتع بدرجة من استقرار النسبي .²

أما " السلمي " فعرفها على أنها كل العناصر والعوامل والأشياء والعلاقات المتواجدة في المنظمة والتي يتعامل معها الأفراد .³

ويرى (ليكرت) بان البيئة التنظيمية تنشأ من خلال سياسات وممارسات كبار الإداريين للنظام وبالتالي تؤثر على أداء كل التابعين وهذا التأثير يعتمد على حجم السلوك لكل من يعمل في سلسلة الهيكل .⁴

فالبيئة التنظيمية هي كإطار معنوي تمثل الانطباع العامل المتكون لدى أعضاء المنظمة أو المؤسسة والمتضمن لمتغيرات عديدة مثل فلسفة الإدارة العليا وظروف العمل ونوع العلاقات بين أفراد التنظيم فهي تشمل كل الظروف السائدة داخل المنظمة وخارجها والتي لها تأثير على سلوك العاملين وتحدد اتجاهاتهم نحو العمل .⁵

كما عرفها " الحمزاوي " بأنها لا تقتصر على الأنظمة والإجراءات وسياسة إدارة الموارد البشرية ولكنها تتضمن أيضا بيئة مادية وتكون متوفرة داخل مقر العمل من ضوء ودرجة حرارة وإضاءة وتصاميم المكاتب وغيرها .⁶

ومن كل ماسبق يمكننا أن نجمع التعاريف السابقة في تعريف " القحطاني " حيث يرى أن هناك ربط بين الظروف المادية للعمل وماهية وطبيعة الوظيفة التي يشغلها الفرد .¹

¹ هاني عبد الرحمان الطويل , الإدارة التعليمية مفاهيم وأفاق , دار وائل للنشر , طبعة 3 , عمان , 2006 , ص 142

² كامل محمد المغربي , السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس , دار الفكر للطباعة والنشر , عمان , 2004 , ص 303

³ علي السلمي , السلوك الإنساني في منظمات الأعمال , دار غريب للنشر والتوزيع , القاهرة , ص 297

⁴ جميل واحد المؤمي , المناخ التنظيمي وإدارة الصراع في المؤسسات التربوية , دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع , الأردن ,

2006 , ص 16

⁵ سليمان مؤيد سعيد , المناخ التنظيمي , مجلة العربية للإدارة , العدد 1 , عمان , 1987 , ص 27

⁶ حمزاوي محمد , السلوك الإداري التنظيمي في منظمات المدنية والأمنية , القروي للنشر والتوزيع , طبعة 1 , الرياض , 2008 ,

وبالتالي فكلما كانت البيئة التنظيمية تتوفر على ظروف مادية وإدارية كلما كانت مناسبة للعمل والعكس صحيح .

ومكنا الخروج بتعريف شامل للبيئة التنظيمية باعتبارها نتاج لمجموعة من الأنظمة والإجراءات وهيكل تنظيمية وثقافة تنظيمية وأنماط قيادة والعلاقات وقيم واتجاهات السائدة في بيئة العمل .

2- أهمية البيئة التنظيمية :

أصبح موضوع البيئة التنظيمية من المواضيع الهامة التي تستحوذ على اهتمام الإداريين نظرا لتأثيرها على العديد من المتغيرات المرتبطة بسلوك الأفراد الذي يعتبر أساس العمل

حيث تكتسب البيئة التنظيمية أهمية خاصة كونها تؤثر على الوظيفة وأداء العاملين ويكون الرضا في المنظمات التي تتميز ببيئة عمل جيد أكثر من غيرها .²

وفي هذا السياق يرى " الصبحي " أن تهيئة بيئة العمل يساعد على تكريس الوقت والجهد وتوجيه وحصر الفكر في الانجاز الدقيق للعمل ومايتخلله من تنسيق وتنظيم وغيرها من الأساسيات التي تدعم الهيكل الإداري وتهيئ جوا من العمل الفعال الذي يساعد على تحقيق الأهداف بالسرعة والكفاءة المطلوبة .

كما يرى " الظاهري " إن بيئة العمل تؤثر تأثيرا مباشرا وغير مباشر على أداء العامل سلبيا وإيجابيا ومن الممكن أن تعمل على الحد المجهود البدني والذهني للعامل أثناء العمل خاصة إذا كان يعمل لساعات

طويلة وفي بيئة غير مناسبة حيث تؤدي بالعامل إلى القلق والتوتر وهذا ينعكس على كفاءة الأداء .³ ويأتي " القريوتي " في نفس السياق ليؤكد على مدى أهمية البيئة التنظيمية في التأثير على سلوك

العاملين من خلال انعكاس خصائصها في أذهان العمال هذه الصورة هي التي توجه سلوك العاملين وتحدد اتجاهاتهم .⁴

¹ قحطاني سالم ، القيادة الإدارية من نموذج القيادي العالمي ، مرامر للطباعة والتغليف ، طبعة 2 ، الرياض ، 2008 ، ص 259

² الصبحي محمد سالم ، بيئة العمل وعلاقتها بتحسين الأداء من وجهة نظر منسوبي إدارة الدفاع المدني بالعاصمة المقدسة ، رسالة ماجستير ، علوم إدارية ، جامعة نايف ، الرياض ، ص 16.

³ عبد الله فهد العنزي ، بيئة العمل الداخلية ودورها في تعزيز النزاهة في الأجهزة الأمنية ، رسالة ماجستير ، علوم الإدارية ، جامعة نايف ، الرياض ، 2016 ، ص 21.

⁴ خالد بوشارب بولدواني ، البيئة التنظيمية من منظور الموارد البشرية ، مجلة الفكر المتوسطي ، العدد 23 ، جامعة ابن خلدون تبارت ، الجزائر ، 2018 ، ص 90 .

ومنه نستنتج إن أهمية البيئة التنظيمية تتجلى في تأثيراتها الكبيرة والمتعددة على المؤسسة والعاملين , وتوفير بيئة تنظيمية ملائمة يعتبر مفتاح النجاح للإدارة الفعالة ويساهم في تطوير الأداء وتحقيق الأهداف.

3- عناصر البيئة التنظيمية :

بما أن هناك في البيئة التنظيمية تأثير وتأثير داخلي وآخر خارجي مع البيئة الخارجية والمجتمع فهذا يعني أن هناك عناصر تتضمن تفاعل فيما بينها وهي عناصر أساسية لتسيير المهام في الإدارة ووجودها ضروري لتحقيق الأهداف , فما هو داخل أسوار ومبنى المؤسسة هو عنصر هام ويساهم في فعالية المؤسسة وينظر إلى هذه العناصر من عدة زوايا وذلك لاختلاف البيئات التنظيمية ومنه يمكننا تحديد أهم عناصر البيئة التنظيمية فيما يلي :

يرى " فليه وعبد المجيد " بان عناصر البيئة التنظيمية تتمثل فيما يلي :

_ البيئة الفنية أو التقنية (تكنولوجيا , طرق وأساليب العمل , والآلات والمعدات والأجهزة) _ التنظيم الرسمي ومايشمله من هيكل تنظيمي ووظائف (قانون العمل , اللوائح التنظيمية علاقات العاملين , قنوات الاتصال , والخطط والأهداف)
_ الإدارة التي ترسم الخطط والأهداف وماتضمنه من عمليات التخطيط والتنظيم والتنفيذ والرقابة ونوع القيادة

_ التنظيم غير رسمي وما يتضمنه من شبكة العلاقات الاجتماعية والثقافية التي تنشأ بين العاملين ¹. ويشير " الشربيني " إلى أن عناصر بيئة العمل تتمثل في الهيكل التنظيمي والسلوك الوظيفي الذي يمثل درجة الشعور بالمسؤولية وعلاقات السائدة داخل المنظمة التي تشمل حرية التصرف ودرجة التأييد في العمل ودرجة التشجيع على إبداء الرأي ودرجة الشعور بوجود معايير موضوعية لتنظيم الأداء ².

¹ فليه فاروق عبده وعبد المجيد السيد محمد , السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية , دار الميسرة للنشر , طبعة 2 الأردن , 2009 , ص 93 .

² الشربيني عبد الفتاح , المناخ التنظيمي وتطوير الخدمة المصرفية , الجلة العربية للإدارة , المنظمة العربية للعلوم لإدارية , مجلد 11 , عمان , 1997 , ص 230.

ومن كل ماسبق يمكننا تقسيم عناصر بيئة التنظيمية كما هو مبين في الجدول الآتي :

جدول رقم 1 : يبين عناصر البيئة التنظيمية ومكوناتها

عناصر البيئة التنظيمية	مكوناتها
العناصر الإدارية	هيكل تنظيمي _ ثقافة تنظيمية _ نمط قيادة _ نمط اتصال _ الأجور والحوافز _ تكنولوجيا
العناصر المادية	حرارة وتهوية _ ضوضاء _ إضاءة _ تجهيزات المكاتب

المصدر: من إعداد الطالبة .

و سوف نتناول هذه العناصر المدرجة في الجدول بالتفصيل في مايلي :

(1) العناصر الإدارية للبيئة التنظيمية :

إن بيئة العمل تتضمن عناصر إدارية تكفل عملية تنظيمها وتسييرها إلا أن هذه العناصر قد تؤثر بشكل ايجابي إذا حسن تسييرها وتؤثر بشكل سلبي إذا أسئنت طريقة تسييرها ومن هذه العناصر ما يلي :

1_1 الهيكل التنظيمي:

يعتبر من أهم عناصر البيئة التنظيمية من حيث تناسبه مع مجال عمل المنظمة وتخصصها فهو الشكل العام لها والذي يحدد اسمها وشكلها واختصاصها ومجال عملها وتقسيمها الإداري وتخصصات العاملين بها وطبيعة العلاقات الوظيفية بين العاملين والرؤساء والمرؤوسين وبين الإدارات والأقسام المختلفة وارتباطها الإداري بالمنظمات العليا والمنظمات الموازية.¹

وبالتالي فالهيكل التنظيمي عبارة عن إطار يحدد الإدارات والأقسام الداخلية المختلفة للمنظمة من خلال تحديد السلطة والوظائف كما يبين لنا الوحدات الإدارية المختلفة التي تعمل معا على تحقيق أهداف المنظمة.²

¹ سائد أبو عدوان , تأثير البيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي لدى الضباط العاملين في جهاز الدفاع المدني الفلسطيني في الضفة الغربية , جامعة الاستقلال , 2017 , ص 9 .

² العميان محمود , السلوك التنظيمي في المنظمات الأعمال , دار وائل للنشر , طبعة 6 , عمان , 2013 , ص 205 .

1_2 الثقافة التنظيمية :

عرف (Davis) الثقافة التنظيمية بأنها مجموعة القيم والمعتقدات والتوقعات المشتركة والتي تعد كدليل للأفراد في المؤسسة ينتج من خلالها معايير تؤثر بشكل كبير على أداؤهم .
 أما (Thévenet) عرفها بأنها ذلك العنصر من عناصر المؤسسة الذي يجعلها تختلف عن باقي المؤسسات وبالتالي في مجموعة من الاتجاهات والسلوكيات المشتركة بين العمال في حقل العمل .
 وكتعريف شامل فان الثقافة التنظيمية هي مجموعة من المبادئ الأساسية التي شكلتها جماعة معينة بهدف حل المشاكل التي تواجههم في المؤسسة وتتمثل الثقافة التنظيمية في القيم والمبادئ والعادات والتقاليد ولوائح التنظيمية التي تتقيد بها كل مؤسسة وتميزها عن غيرها من المؤسسات¹

1_3 نمط القيادة :

يعتبر النمط القيادي لأي مؤسسة مجموعة السلوك التي يوجه بها القائد مؤسسته فهو عنصر أساسي في بيئة العمل التي تتفاعل فيها أنماط مختلفة من السلوكيات الأفراد والجماعات داخل المؤسسة وبالتالي فان نمط القيادة بصفة عامة هو عملية نفسية تجعل الفرد المعين في جماعة ما أشبه بمحرك ذاتي يؤثر في بقية أفراد الجماعة وقيد ينال الفرد صفة القيادة بما لديه من قوة وتأثير في الأفراد بفضل حزم إرادته ونمو معلوماته وقوة مشاعره ونفاذ بصيرته².
 ويعرف " القحطاني" القيادة بأنها الدور الذي يتقمصه الشخص المكلف بإدارة المنظمة عندما يقوم بتأثير على مرؤوسيه ودفعهم لتحقيق أهداف المنظمة بجهودهم المشتركة³.
 وبالتالي فان نمط القيادة هو طريقة التأثير في المرؤوسين ورأس المفكر للمنظمة .

1_4 نمط الاتصال :

يعتبر الاتصال من بين أهم الوسائل التي يتم من خلالها نقل الأفكار والأوامر والمعلومات بين مختلف مستويات المنظمة صاعدة أو نازلة أو متوازية ويرى "البدر" إن الاتصالات لها دور مهم في المنظمة وخاصة في تكوين بيئة تنظيمية ايجابية وذلك عندما تكون الاتصالات فعالة ودقيقة وتطبق أنواع

¹ زين الدين بورش وأحسن هدار , دور الثقافة التنظيمية في إدارة التغيير في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية , دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لأجهزة القياس والمراقبة العامة , أبحاث اقتصادية وإدارية , العدد 1 , جامعة فرحات عباس سطيف , الجزائر , 2007 , ص 55 .

² قوراية احمد , عبد العزيز بوتفليقة بين الموهبة والقيادة رجل الأقدار وزعيم المصالحة الوطنية , ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر , 2005 , ص 143 .

³ القحطاني سالم بن سعيد , القيادة الإدارية التحول نحو نموذج القيادي العالمي, مرامر للطباعة والنشر, الرياض, 2008, ص 9 .

اتصالات النازلة والصاعدة والأفقية ، إما إذا كانت اتصالات نازلة ولا تتيح الفرصة للاتصالات الصاعدة فهذا يخلق نوع من بيئة تنظيمية سيئة يؤدي إلى توليد الضغوط لدى العاملين وينعكس على أدائهم¹ . وقد تتنوع أنماط الاتصال من مؤسسة إلى أخرى ولعل الكثير من الإدارات تسعى إلى استخدام أساليب متقدمة من اتصالات إدارية والتنظيمية لكي يمكنها من تحقيق أهدافها .

1_5 الأجور والحوافز:

يشير " الهيئي " إلى أن النظرية الاقتصادية ذهبت إلى أن المال هو الحافز الأساسي للعمل وعلى هذا الأساس فكر علماء الاقتصاد وعلى رأسهم (ادم سميث) وعلماء الإدارة وعلى رأسهم " فريدريك تايلور " بان زيادة الإنتاجية والرضا يرتبطان بشكل مباشر بمقدار ما يحصل عليه الفرد العامل من المال أو مقابلة جهد والوقت الذي يقدمه للمنظمة² .

أما في ما يتعلق بالحوافز فقد عرفها " العدلي " بأنها المثير الذي يؤدي إلى أحداث تغير إيجابي في السلوك ويكون التحفيز بإمكانيات المتاحة في البيئة التنظيمية لتحريك دوافع الأفراد نحو سلوك معين بالقدر الذي يشبع حاجاته وتوقعاته ويحقق أهدافه³ .

و بالتالي فان أهمية الأجور والحوافز في بيئة العمل تلعب دور كبير وذلك في زيادة الالتزام بالعمل وإشباع حاجات الأفراد كما تعتبر سدا لتفكير في أي نوع من أنواع الفساد الإداري .

1_6 التكنولوجيا :

وتعني مدى استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة في التنظيم والتي تساهم في العمل وتحديثه من حين لآخر كما تعتبر من العناصر الهامة للبيئة التنظيمية فان كانت هذه الأخيرة تفرض على أفرادها استخدام التكنولوجيا في أداء المهام هذا راجع لطبيعة النشاط⁴ .

كما أن التكنولوجيا تساهم في إضفاء عاملي السرعة والدقة في أداء العمل وتزيد من القدرات البشرية لتحقيق الأهداف الجماعية للمنظمة والعاملين ، فالتكنولوجيا تؤدي إلى تغيير حياة الأفراد وحياة المنظمات الإدارية من حيث البقاء والاستمرارية ومواكبة المستجدات في البيئات المحيطة .

¹ حمد علي عبد الله عيسى ، تأثير المناخ التنظيمي على أداء الوظيفي للعاملين ، دراسة ميدانية على إدارة المنافذ بالشؤون الجنسية والجوازات بمملكة البحرين ، رسالة ماجستير ، ادارة موارد بشرية ، جامعة العلوم التطبيقية ، 2014 ، ص 72

² الهيئي خالد عبد الرحيم ، إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر ، عمان ، 2005 ، ص 102 .

³ العدلي ناصر ، الدوافع والحوافز والرضا الوظيفي ، مجلة معهد الإدارة العامة ، العدد 32 ، الرياض ، ص 43

⁴ قبوقب عيسى ، المناخ التنظيمي وعلاقته بأداء العاملين ، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد 16 ، جامعة محمد خيضر بسكرة ،

الجزائر ، 2009 ، ص 171

2) العناصر المادية للبيئة التنظيمية :

تعتبر العناصر المادية لبيئة العمل من المكونات الداخلية التي تميز كل بيئة عن غيرها وتساعد العامل على أداء مهامه وترضيه عن العمل , فان كان تأثير هذه العناصر ايجابيا فإنها ستؤثر في أداء الأفراد بشكل ايجابي والعكس صحيح وبالتالي سوف نناول بتفصيل العناصر المادية للبيئة التنظيمية .

2_1 الإضاءة :

تعتبر الإضاءة الكافية والمناسبة عاملا مهم لا بد من توفره في بيئة العمل وقد تختلف شدة الإضاءة حسب نوع العمل ويجب توزيع الإضاءة توزيعا سليما على جميع أجزاء بيئة العمل.¹

فالإضاءة المناسبة تساعد على سهولة الرؤية ويجب الحرص على أن يقترب لونها قدر الإمكان من لون الضوء الطبيعي فهذا بدوره يعطي للعامل نوه من الأريحية والعمل دون تعب وملل .

2_2 الحرارة والتهوية :

لا بد من مراعاة ظروف العمل المادية من درجة الحرارة والتهوية بطبيعة تحقيق التوازن الحراري لجسم الفرد العامل والتي تؤثر مباشرة على صحته ومن ثم على أدائه.² مما لاشك فيه أن درجات الحرارة والتهوية المثلى لبيئة العمل تختلف من عمل لآخر ومن قطاع جغرافي لآخر لذلك فان تحديد درجات الحرارة ينبغي أن يتم بناء على معرفة كل المتغيرات ويكون تحديد نوعي أي حسب نوع بيئة العمل ونوع العمل ونوع القطاع الجغرافي الموجودة فيه المؤسسة كل هذا بدوره يعمل على ثبات الأفراد ودافعيتهم نحو العمل .

2_3 الضوضاء :

تعتبر الضوضاء عاملا ذو تأثير سيئ على العامل وأدائه لكونها عامل مزعج ومشتت للانتباه والتركيز حيث أن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيرا مباشرا في مقدار العمل والإنتاج وخاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على الجهود الفكري.³

وبالتالي تعتبر من أهم مصادر الضغط للعامل وتقلل من التزامه التنظيمي .

¹ كمال طارق , علم النفس المهني والصناعي , مؤسسة شباب الجامعة , إسكندرية , 2007 , ص 129 .

² النعيمي جلال محمد , دراسة العمل في إطار إدارة الإنتاج والعمليات , إدارة إثراء النشر , الأردن , 2009 , ص 282 .

³ عقيلي عمر وصفي , إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي , دار وائل للنشر , الأردن , 2005 , ص 581 .

2_4 تجهيزات المكاتب :

تسعى المؤسسات اليوم إلى اختيار تصاميم حديثة سواء المكاتب أو حتى الشكل العام للمؤسسة وهذا بدوره يساعد العامل على أداء مهامه بكل أريحية وتمنح للعاملين مزايا مهمة من أبرزها :

_ تقديم الحماية والأمان

_ تسهيل عملية الاتصال الاجتماعي

_ زيادة مستويات الالتزام التنظيمي والولاء للمنظمة

_ تعزيز أداء المهنة بطريقة عملية ¹.

4-مستويات البيئة التنظيمية :

إن منظمات الأعمال اليوم تعتبر أنظمة اجتماعية مفتوحة على بيئة خارجية مليئة بالمؤثرات بحيث أن المنظمة تؤثر وتتأثر بكل ما يحيط بها من قوى وبالتالي عليها أن تتكيف مع البيئة التي تعمل بها حتى تستطيع أن تنمو وتتقدم , كما يجب أن تكون على دراية بكل ما يحيط بها ولمعرفة ذلك تسعى إلى تحديد مستوياتها وهذا يساعدها على توضيح العلاقة بين كل بيئة وأخرى وبالتالي يرى علماء الإدارة إن المنظمة تنقسم إلى ثلاثة مستويات هي كالتالي :

4-1- البيئة الخارجية العامة :

هي مجموع القوى والعناصر في البيئة الخارجية التي تؤثر على جميع المنظمات في البيئة العامة مثل :

_ البيئة الاقتصادية والتي تتضمن العوامل الاقتصادية كالمعدل الناتج القومي , مستوى دخل الفرد , معدل التضخم , معدل البطالة ...

_ البيئة التكنولوجية مثل الآلات وماكينات والسلع وخدمات الجديدة والابتكارات وغيرها

_ البيئة السياسية والقانونية والتي تؤثر في سياسة الحكومة تجاه المنظمات وأصحاب المصالح إضافة إلى القوانين والتشريعات

_ البيئة الديمغرافية والثقافية والاجتماعية والمتمثلة في العمر _ مستوى التعليمي _ نمط الحياة _ قيم _ عادات وتقاليد التي تحكم علاقات الناس في المجتمع الذي تعمل فيه المنظمة .

4-2- البيئة الخارجية الخاصة :

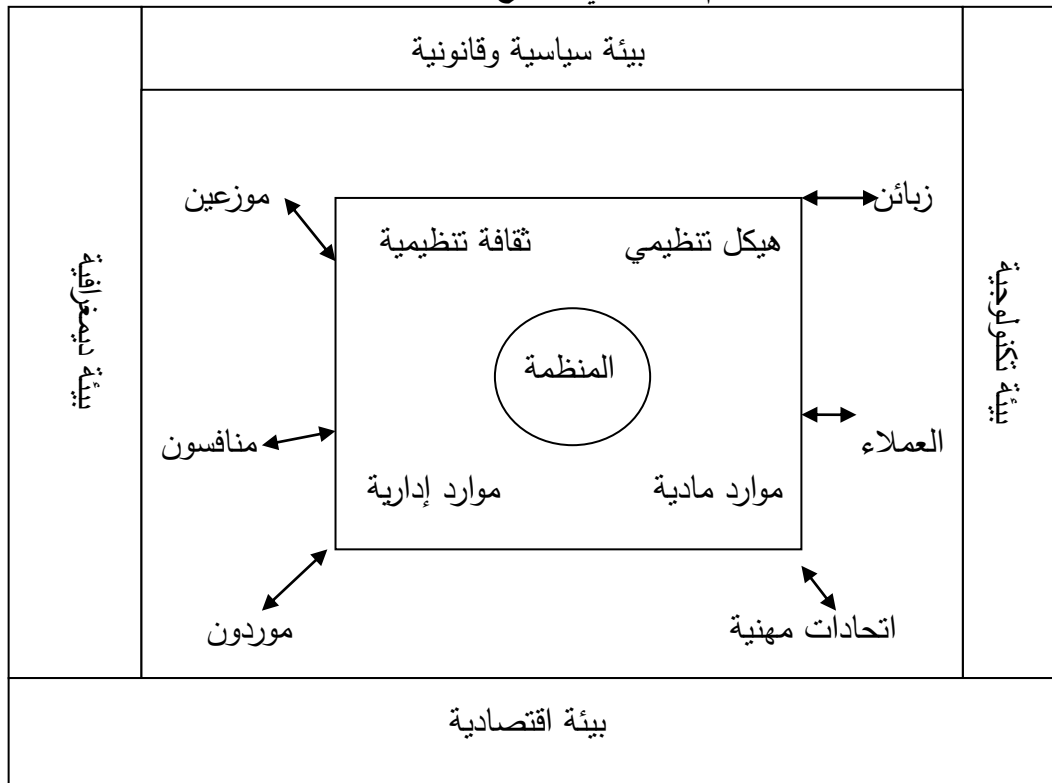
هي عبارة عن عناصر موجودة في البيئة الخارجية والتي لها تأثير مباشر على المنظمة والمنظمات التابعة وتتكون من :

¹ عقيلي عمر وصفي , مرجع سابق , ص 582 .

أصحاب المصالح مثل الزبائن والموزعين والمنافسون والموردون واتحادات المهنة وجميع هؤلاء قادرين على ممارسة التأثير والضغط على المنظمة بحكم مصالحهم المتباينة في المنظمة
4-3- البيئة الداخلية :

و تتكون البيئة الداخلية من العوامل الداخلية التي تؤثر في عمل المنظمة وتحدد عناصر قوة و الضعف في المنظمة وتتكون من البناء التنظيمي والثقافة التنظيمية والموارد المتاحة من موارد بشرية و موارد مادية و موارد البحث والتطوير ونظم المعلومات الإدارية.¹

الشكل رقم 1. التالي يوضح مستويات البيئة التنظيمية :



المصدر: من إعداد الطالبة

5- التحليل الاستراتيجي للبيئة التنظيمية :

سنحاول من خلال هذا العنصر تشخيص أهم العناصر الإستراتيجية للبيئة التنظيمية المؤثرة على نمط سير الأفراد داخل المؤسسة وذلك بتحليل العناصر الإستراتيجية للبيئتين الداخلية والخارجية ، كما يعد التحليل الاستراتيجي الأداة الرئيسية لتحديد العناصر الإستراتيجية في البيئة الخارجية من فرص متاحة

¹ حريم حسين ، إدارة المنظمات منظور كلي ، دار حامد للنشر والتوزيع ، الطبعة 2 ، عمان ، 2010 ، ص 44.

ومخاطر تحد من قدرة المؤسسة على الاستفادة من هذه الفرص وموازنتها مع عناصر القوة والضعف في البيئة الداخلية للمؤسسة¹

فالهدف الأساسي في هذه المرحلة هو تحليل البيئة الخارجية والداخلية للمنظمة بهدف التعرف على الموقف الخالي للمنظمة (أين نحن الآن)

حيث تعتبر عملية تحليل البيئة الخارجية نقطة البداية التي تستهدف تحليل المتغيرات المؤثرة على نشاط المنظمة في الأجلين القريب والبعيد وتضمن هذه المرحلة نوعين من التحليل هما :

_ تحليل البيئة العمل الخارجية

_ تحليل بيئة العمل الداخلية

5-1- تحليل البيئة الخارجية :

إن البيئة الخارجية هي مجموعة من العناصر والمتغيرات المؤثرة على نشاط المؤسسة فهذه الأخيرة لا تنشط من فراغ بل هي علاقة تبادلية مع كل عنصر من هذه العناصر وبالتالي فان المحيط قد يكون عاملا مساعدا وقد يكزن عائقا أمام المؤسسة وبالرجوع إلى الفاعلين الاجتماعيين في عملية التغيير وبالمطابقة مع العوامل البيئة الخارجية نجد هذه الأخيرة هي عبارة عن فاعل في التغيير التنظيمي .

و عند إجراء التحليل الاستراتيجي لبيئة العمل الخارجية يمكن التفرقة بين مستويين أساسيين من مستويات بيئة العمل الخارجية هما مستوى البيئة المباشرة ومستوى البيئة العامة

_ مستوى بيئة العمل الخارجي المباشر: يقصد بها مستوى المتغيرات البيئة التي تتعامل معها المنظمة بشكل يومي وتتأثر بها في الأجل القصير وتمثل النطاق التنظيمي وتتمثل متغيرات البيئة المباشرة التي تتعامل معها المنظمة في مايلي :

_ المستهلكون والمستفيدون من المنتجات والخدمات

_ المنافسون

_ الموردون

_ العمال والهيئات العمالية المختلفة

_ المؤسسات المالية

_ المساهمون

¹ حرز الله محمد لخضر، دور الإستراتيجية الحديثة لإدارة الموارد البشرية في مواجهة تحديات البيئة التنظيمية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2014، ص 101 .

_ جمعيات المصالح الخاصة

_ مستوى بيئة العمل الخارجي العام : وهي تلك المتغيرات التي تؤثر على نشاط المنظمة في الأجل

الطويل وتتمثل في :¹

_ المتغيرات السياسية

_ المتغيرات الاقتصادية

_ المتغيرات الاجتماعية

_ المتغيرات تكنولوجية

إن الدراسة الشاملة لبيئة العمل الخارجية للمنظمة والقيام بتحليلها سيساعد المنظمة في معرفة الفرص الاستثمارية الحقيقية المتاحة فضلا عن معرفة طبيعة هذه الفرص والتي يمكن للمنظمة إن تستغلها مستقبلا، كما انه من الواجب معرفة المخاطر التي تكتنف هذه الفرص الاستثمارية وغيرها من المخاطر الخارجية والتي يستوجب على المنظمة الاستعداد لها لتجنبها أو تخفيف أثارها للحد الأدنى.

5-2- تحليل بيئة العمل الداخلية :

إن مجرد التعرف على الفرص والتهديدات البيئية من خلال تحليل بيئة العمل الخارجية لايعتبر كافيا في حد ذاته لرسم صورة متكاملة يمكن الاعتماد عليها في التخطيط بل إن تلك الصورة تكتمل عندما يتم تحليل الموقف الداخلي لبيئة العمل وذلك بتحديد نواحي القوة والضعف داخل المنظمة، ويعني تحليل بيئة العمل الداخلية إلقاء نظرة تفصيلية داخل التنظيم وتجميع البيانات عن الأداء الداخلي للمنظمة وما يميزه عن غيره وتحليلها للكشف وتحديد مستويات الأداء وتبيان مجالات القوة والضعف .

إن مثل هذا التحليل يكون عادة أكثر غنى وعمقا قياسا على تحليل البيئة التنافسية نظرا لأهميته وكثرة المعلومات عن مجالات التي تغطيه ويبين التحليل الداخلي المعلومات عن المتغيرات التنظيمية في كل مستوى من مستويات القاعدة أو مجزئة من وحدات الأعمال ومجال النشاط داخل وحدة الأعمال وتشمل المتغيرات الإستراتيجية الداخلية لبيئة العمل العديد من المتغيرات التنظيمية منها :

_ الهيكل التنظيمي

_ الثقافة التنظيمية

_ الموارد التنموية (مادية _ بشرية _ المعلومات)

¹ عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية، رؤية استراتيجيية، كتب عربية للنشر والتوزيع، 2003، ص 115 .

وبالتالي فان الهدف الأساسي من هذا التحليل هو التعرف على جوانب القوة التنظيمية وجوانب الضعف ويكون التركيز الأساسي في هذه المرحلة تحديد الميزات التنافسية والتي يمكن للمنظمة أن تعتمد عليها في مواجهة المنافسة من طرف المنافسين .¹

وعليه فان التحليل البيئي لا يتم إلا من خلال إجراء المنظمة لتحليل الفرص والتهديدات ونقاط القوة والضعف ويسمى هذا التحليل في الإدارة بالتحليل العناصر الإستراتيجية أو ما يطلق عليه *Analysais S.W.O.T* وتعود (S) و (W) إلى العناصر الإستراتيجية في البيئة الداخلية للمؤسسة حيث تمثل S عوامل قوة وتمثل W عوامل ضعف

أما O و T فتمثلان العناصر الإستراتيجية في بيئة المؤسسة الخارجية وتمثل O الفرص المتاحة أما T فتمثل المخاطر والتهديدات التي تعمل ضد محاولات المؤسسة .²

و يمكن تحديد معنى هذه العناصر ومتضمناتها بصورة أدق في مايلي :

أ_ القوة: Strengths وهي تلك الأشياء الملموسة وغير الملموسة التي تمتلكها المنظمة وتكون قادرة على استخدامها بشكل إيجابي لإنجاز أهدافها وبما يجعلها متفوقة على المنافسين في ذات الصناعة.

ب_ الضعف: Weaknesses وهو النقص في الإمكانيات والقدرات التي تمكن لمنظمة من بلوغ ما تسعى إلى تحقيقه قياسا بالمنافسين، وهو ما ينعكس بالتالي على مستوى الأداء المتحقق فيها.

ج_ الفرص: Opportunities هي المجالات أو الأحداث المحتمل حصولها حالياً أو مستقبلاً في السوق والتي يمكن أن تستثمرها المنظمة لتحقيق أهدافها عبر اعتماد خطة إستراتيجية، وغالباً ما تقاس الفرص بالعائد النقدي المتحقق أو القيمة المضافة أو الحصة السوقية.

د_ التهديدات: Threats وهي تلك العوامل أو الأحداث التي تحول دون تحقيق المنظمة لأهدافها بالشكل الذي تسعى إليه ويكون لها أثر سلبي على المنظمة وتقاس بمقدار النقود التي خسرتها أو في انحسار حصتها السوقية. فعلى كل منظمة أن تكون على دراية بهذه العناصر البيئية، وبتعددتها وتغيرها، وبأن بعض هذه العناصر والمكونات قد تكون لها أثر كبير في نجاحها أو فشلها.

ومنه فان عملية التحليل الاستراتيجي للبيئة التنظيمية يعتبر من الخطوات المهمة التي يستوجب على المؤسسة القيام بها كما يعد التحليل البيئي أحد المكونات الهامة لعمليات المنظمة حيث تهتم بمتابعة

¹ نفس المرجع السابق، ص 118 .

² طارق محمد سويدان ومحمد أكرم العدلوني، كيف تكتب خطة إستراتيجية، دار قرطبة للنشر والتوزيع، الرياض، 2004، ص 23 .

وتحليل تغيرات بيئة العمل الداخلية والخارجية للمنظمة، وتشخيص مواطن القوة والضعف في أنشطتها ومواردها المختلفة وذلك من خلال قدرتها على تحديد الفرص المتاحة والتهديدات المحتملة.

6- النظريات الإدارية التي اهتمت ببيئة العمل الداخلية :

يتضمن تراث المعرفة والأدب الإداري عدد كبير من النظريات والمبادئ والأفكار والمفاهيم الإدارية التي تطورت وتفاعلت بشكل تراكمي على فترة زمنية طويلة نسبياً

وبالتالي حاولنا عرض أهم النظريات والمبادئ والمفاهيم التنظيمية الداخلية بصفة خاصة هي كالآتي :

6-1- نظرية هنري فايول :

يرى (فايول) إن العملية الإدارية تنقسم إلى ستة مجموعات من الأنشطة هي :

الأنشطة الفنية _ تجارية _ التمويلية _ الأمنية _ المحاسبية _ الإدارية

و لقد ركزت دراسات (فايول) حول المستويات الإدارية العليا ومن خلال دراسته توصل إلى وضع أربعة

عشر مبدأ إدارياً يمكن تطبيقها في جميع مجالات الإدارة وأصبحت نظريته إدارية أساسية، ويمكننا ذكر

المبادئ هي كالتالي :

_ تقسيم العمل على أساس التخصص

_ التوازن بين السلطة والمسؤولية

_ النظام

_ وحدة سلسلة الأمرة

_ وحدة الإدارة أو التوجيه

_ خضوع المصلحة الشخصية للمصلحة العامة

_ مكافئة الأفراد وتعويضهم

_ المركزية الإدارية

_ تدرج السلطة

_ المبادأة

_ التدريب

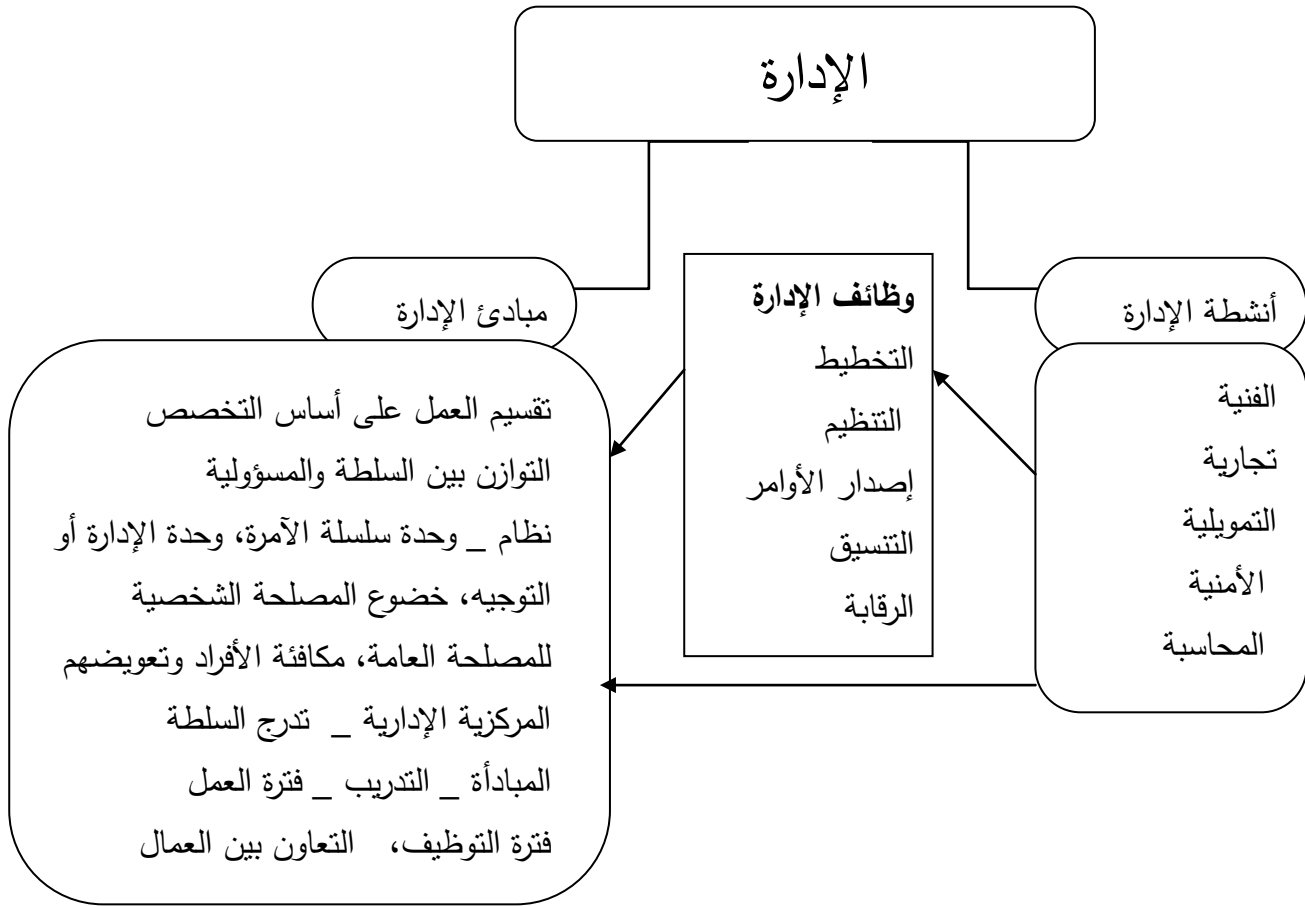
_ فترة العمل

_ فترة التوظيف

_ التعاون بين العمال¹

من خلال هذه المبادئ التي قدمها (فايول) فان الاهتمام ببيئة العمل الداخلية واضح جليا في مبدأ الخاص بتقسيم العمل حتى يكون هناك توازن وتعاون وتكافؤ في أداء المهام وكذلك الاتفاق وأيضا مبدأ مكافأة الأفراد وتعويضهم كالأجر والحوافز وهذه العناصر تتضمنها بيئة العمل الداخلية .

الشكل رقم 2 يوضح تقسيم العمل حسب هنري فايول .



المصدر: عمر محمد درة، مدخل إلى الإدارة، دار رضوان للنشر، سوريا، 2009، ص102 .

6-2- نظرية اوليفر شيلدون :

قدم (شيلدون) كتاب بعنوان فلسفة الإدارة وقال فيه أن المشكلة الرئيسية للصناعة هي تحديد التوازن الصحيح بين المخرجات المادية والإنتاجية واعتبر الصناعة مجموعة واحدة من الرجال وليست من الماكينات والعمليات الفنية واقترح إتباع القواعد التالية :

_ لا بد من مساعدة العمال على تصميم بيئة عمل خاصة بهم

¹ عمر محمد درة، مرجع سابق، ص 101

- _ لابد من أن يكون لديهم الوقت الكافي لتنمية الذات
 - _ لابد من يشتركوا في الأرباح طبقاً لإسهاماتهم
 - _ لابد أن يتلقوا وسائل تحقق مستوى مرتفع من المعيشة
 - _ لابد من وجود روح المساواة في العلاقات الإنسانية بين الإدارة والعمال¹
- فمن خلال هذه القواعد التي طرحها (شيلدون) يتضح أن الاهتمام ببيئة العمل الداخلية يكون من خلال اهتمام العامل كفرد لديه رغبات تتحقق من خلال توفير البيئة الجيدة للعمل والتكوين والتأمين وكذا العلاقات الجيدة بينه وبين العمال والإدارة حتى يؤدي مهامه بشكل يتناسب مع قدراته ومهاراته .
- 6-3- نظرية ماري ماركر فوليت :**

ترى (ماري) أن الفرد لا يجد نفسه إلا من خلال المجموعة التي يعمل معها ومن بين أفكارها أن دعت إلى :

- حل الصراعات عن طريق الحوار والمشاركة في إيجاد الحلول
 - إطاعة القوانين التي يفرضها الموقف وليس المدير
 - تبني نظرة في المنظمة تشجع العمل الجماعي لمواجهة المشكلات
 - القيادة لابد أن تكون مبنية على التأثير المتبادل بين القائد ومن يتبعه
- أشارت (ماري باركر فوليت) لبيئة العمل الداخلية في العناصر التي جاءت بها كما أكدت على وجوب وجود الحوار والمشاركة والعمل الجماعي في التنظيم كما دعت إلى وجود عملية التأثير والتأثر بين مختلف المصالح والهياكل الإدارية في المنظمة .²

¹ روث وليم ،تطور نظرية الإدارة ،ترجمة عبد الحكيم احمد الخزامي ،ايتراك للطباعة ونشر ،القاهرة ،2001 ،ص 45

² العتيبي صبحي ،تطور الفكر والأنشطة الإدارية ،الحامد للنشر والتوزيع ،الأردن ،2002 ،ص 35

خلاصة الفصل :

من خلال هذا الفصل المتعلق بالبيئة التنظيمية حاولنا تناول أهم الجوانب المتعلقة بالبيئة التنظيمية بداية كانت بالتعرف على مفهوم البيئة التنظيمية مروراً لأهميتها ومعرفة أهم العناصر التي تتركز عليها البيئة التنظيمية كما تطرقنا إلى مستوياتها وصولاً إلى التحليل الاستراتيجي البيئي والنظريات المفسرة للبيئة التنظيمية .

حيث توصلنا في الأخير أن البيئة التنظيمية بمختلف مكوناتها المادية والمعنوية تحضى بأهمية بالغة فهي انعكاس لسلوك والاتجاهات السائدة في المؤسسة، كما أن البيئة التنظيمية تشمل العديد من العناصر التي تتفاعل فيما بينها وتسعى إلى تحديد مستوياتها لربط العلاقة بين العناصر والمستويات البيئية، فكلما كانت العلاقة ايجابية وفي مستوى جيد فإن البيئة التنظيمية ستفعل بشكل ايجابي وبالتالي ستكون مؤثر قوي على هوية المهنية للفرد العامل وسوف تؤثر أيضاً على دافعيته ورضاه والتزامه وتعزيز انتمائه للمؤسسة بشكل أو بآخر، كما تمثل البيئة التنظيمية إحدى التحديات الرئيسية التي ينبغي على المؤسسة مواجهتها بغض النظر عن نشاطها أو نطاق عملها وذلك في إطار تحديد أهم نقاط القوة والضعف واستراتيجيات المستقبلية وتهيئتها لتحقيق أهداف المؤسسة .

تمهيد :

تعد الهوية المهنية احد أهم المواضيع التي يجرى العمل عليها في سوسيولوجيا التنظيمات فقد نالت الهوية المهنية اهتمام كبير في السنوات الأخيرة من قبل الباحثين و الدارسين و هذا كونها تؤثر في سلوك العاملين في المؤسسة ، لذا تعتبر الهوية المهنية الإحساس الواعي للأفراد العاملين بذاته وهذا من خلال الأدوار التي يقوم بها داخل المؤسسة.

لهذا أصبح البحث في مجال الهوية المهنية أمرا ضروريا كما شغل حيزا واسعا خاصة بعد ما عرف مجال العمل قفزة نوعية ومن اجل فهم أدبيات هذا الموضوع حاولنا في هذا الفصل التطرق إلى أهم عناصر، بداية بمفهوم الهوية و الهوية المهنية مرورا لعرض الأطر النظرية و خصائص الهوية المهنية وكذا آليات تشكل الهوية المهنية كما تناولنا ابرز مساراتها وفي الأخير اعتمدنا على أهم النظريات المفسرة للهوية المهنية .

1- مفهوم الهوية والهوية المهنية :

1-1- مفهوم الهوية :

تمثل الهوية جوهر التفاعلات الاجتماعية و الإنسانية فهي حقيقة الشئ وصفاته التي يتميز بها غيره حيث تقوم هوية كل امة على ما تتميز به عن غيرها سواء في لغة أو ثقافة أو تاريخ

أما هوية الشخص في الإطار الاجتماعي بأنه يشعر بالهوية مع أشخاص المجتمع ويمنحهم سمات حضارية وثقافية تميزهم عن بقية المجتمعات الأخرى

ويرى (ريجار دجنكز) ان الهوية الاجتماعية هي تصورنا حول من نحن ومن الآخرين فالهوية تساعدنا في الإجابة عن السؤال من ذلك الفاعل الاجتماعي وبالطبع ذلك الفاعل لا يوجد في فراغ و ينطلق من حياة داخلية ويأخذ وضعيته في إطار علاقات اجتماعية¹

ويؤكد (كلود ديبار) ان الهوية عملية لغوية مزدوجة المفاضلة والتعميم ، الأولى تهدف إلى تعريف الفارق وما يحقق من فارق سواء من ناحية مقارنة شخص بأخر : فالهوية هي الاختلاف

وثاني هو عملية تحاول تعريف المشترك : فالهوية هي الانتماء²

وفي نفس السياق يشير (اريكسون) إلى أن الشعور الواعي لامتلاك هوية شخصية يقوم على ملاحظتين متلازمتين ، ادراك الفرد لتشابه مع ذاته و باستمرارية و وجوده في الزمان و المكان و الثانية إدراك أن الآخرين يعترفون له بهذا التشابه وبهذه الاستمرارية³

وبصفة عامة فالهوية تمثل عامل التكيف الذي يسعى الأفراد للحصول عليه من خلال العملية المستمرة لبنائها بهدف التواصل مع الآخرين من خلال ما يجمعونه من ميزات و صفات خاصة تساعد على التفرد و التميز وعناصر ثقافية تثبت تشابههم مع باقي أفراد الجماعة التي ينتمون إليها من لغة و دين و تاريخ و قيم ...

وبالتالي فالهوية متنوعة وهذا حسب نشاط الفاعل الاجتماعي إذا في نتاج الجمعة كما تكلم عليه (كلود ديبار) في كتاباته حو الهوية فتتبع هذه الأخيرة يكون بحسب انتماء الفاعل المهني أو ثقافي و التنظيمي ومنه جاءت دراستنا عن الهوية المهنية .

¹ رباب رابح ، حمد بجاج ، التواصل الاجتماعي وتشكل الهوية المهنية للممرض ، دراسة ميدانية بمؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة ، ورقة عمل مقدمة إلى الملتقى الدولي الثاني حول المجالات الاجتماعية التقليدية و الحديثة وانتاج الهوية الفردية والجماعية في المجتمع الجزائري ، جامعة ورقلة ، 2013 ، ص 435.

² كلود ديبار ، rr ، ترجمة رندة البعث ، المكتبة الشرقية ، بيروت ، لبنان ، 2008 ، ص 18 .

³ Erikson ,E :Adolescence et crise , LA quete de l'indentité politique , flammarian , 1977 , p 49

1-2- مفهوم الهوية المهنية :

إن شعور الفرد بالانتماء إلى مؤسسة ما تتميز هوية خاصة، و نموذج ثقافي خاص يعتبر عاملا نفسيا و اجتماعيا في تحفيزه و تسهيل عملية الاتصال و الاندماج المباشر في العمل المتعاون من أجل هدف مشترك هو تنمية المؤسسة و بالتالي تنمية أفرادها، و هو ما يتحقق عن طريق فرض المؤسسة لثقافتها الخاصة سواء من خلال التنظيم أو التكوين و الاتصال .

و هو الأمر الذي يسمح بإضفاء صفة التجانس بين الفاعلين داخل المؤسسة و بالتالي القضاء على الصراعات التي يمكن أن تنتج عن تعدد الثقافات داخل نفس المؤسسة. إلا أن هذا التجانس يبدو ظاهريا فقط في صورة ثقافة مؤسسة، و لكن الطبيعة التمييزية لدى الأفراد تدفعهم إلى البحث عن الاختلاف في صورة هوية مهنية، و التي يعرفها (ديبار) على أنها محصلة التنشآت الاجتماعية و تتعلق بأنماطها، بينما يعرفها (سانسوليو) بأنها التجربة الاجتماعية و العلائقية للسلطة تمثل كل المعايير و القيم، القواعد و الانتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم تعريف أعضاء جماعة العمل من خلالها ، فهي تفسر كيف يؤدي الفاعل سواء على المستوى الفردي أو الجماعي مهامه، دوره، و ما هي الصورة التي يقدمه فيها زملائه في العمل .¹

و في هذا الصدد يشير (هيبرمان) إلى تأثير الهوية المهنية على الهوية الشخصية و ذلك من خلال التأثير في الفرد من حيث تخطيطه لمستقبله و تصوره لمركزه الاجتماعي كذلك الهوية المهنية هي التماثل وفق شروط تتناسب و المهنة في سلوك و أفعال ، بحيث تتوافق مع شروط المهنة و أخلاقياتها حتى تضمن الانتماء للمجموعة المهنية و تحضي بالاحترام و الاعتراف من قبل الأخر. و بالتالي الدفاع عن الامتياز المهني و ملكية الاسم باعتباره رمز للمجموعة يحمل منظومة قيم و مبادئ تمثل ماض و حاضر و مستقبل المهنة .²

بالنسبة (لسانسوليو) فالهوية المهنية هي الطريقة التي تحددها مخلف جماعات العمل و تركز الهوية المهنية على تمثيلات جماعية مناسبة، و قد كون الهوية سيرور علائقية من استثمارات الذات، للاستثمار في العلاقات الدائمة التي تنير التساؤل حول الاعتراف المتبادل للشركاء. و يعمم كلورد ديبار تحليل (سانسوليو) لمفهوم الهوية المهنية إذ يعترف معه بأن الاستثمار في فضاء الهويات، يخلف قليلا

¹ Sainseulieur.R , l'identité au travail, Press de la fondation nationale des sciences politiques, Paris, 1988, p 85 .

² طوني بينيت وآخرون ، مصطلحات الثقافة والمجتمع ، ترجمة سعيد الغانمي ، المنظمة العربية للترجمة ، بيروت ، لبنان ، 2010، ص 700.

بالاختلاف طبيعة علاقات القوة في هذه الفضاء والحيز الذل يشغله الفرد و جماعة الانتماء التي ينتمي إليها¹.

2. الأطر النظرية للهوية المهنية :

1.2 الهوية المهنية عند كلود ديبار :

حسب (كلود ديبار) الهوية ليست معطى نهائي منذ الولادة إنما تتشكل باستمرار عبر صيرورة الزمن على مدى الحياة، كما أن الفرد لا يمكنه أن يشكل هويته بمعزل عن الآخر وأحكامه وتصوراته عن الأنا، فالهوية نسق من تمثلات الأنا مرتبطة بنسق القيم وتمثلات الهوية الجماعية ، حيث تمكننا من معرفة ذاتنا والتموقع وتقييم كيفية تعريفنا من قبل الآخرين . وتتشكل الهوية المهنية من خلال الهوية الشخصية والهوية الجماعية وتفاعلات ذلك مع المهنة أو الحياة المهنية فالشعور بالهوية المهنية هو محصلة للعلاقات التفاعلية المطورة ضمن ميدان العمل .²

وبنائها أي الهوية المهنية يتأسس عبر تفصيلات شكلين من مسار المعاملات، الأولى تعامل موضوعي من خلال الآخرين بمعنى هوية معينة والثانية شخصي من خلال الأنا بمعنى هوية مهنية للذات، وفي مرحلة التعامل الموضوعي مع الآخرين يتطلع الفرد لإستعاب توقعات الأدوار لتحقيق الاعتراف من عدمه بينما ليتعامل الذاتي الداخلي، يمكن أن يعرف بعدين: الاستمرارية أو انقطاع بين الهوية الموروثة والهوية المتوقعة ، بمعنى أن الفرد يعيش ضمن تفاعلات لتحقيق الذات في إطار عملية الجمعنة بحيث لا يمكن أن يكون للانا معنى إلا من خلال وجود الآخر.

2.2 الهوية المهنية عند رونو سان سوليو :

يستند (سان سوليو) في تحديد مفهوم الهوية المهنية على المقاربة الثقافية و التي ينظر لى المؤسسة ليس كمجال مختصر حول عملية الإنتاج بل انطلاقا من كون المؤسسة مجال للتنشئة الاجتماعية وتشكل الهوية الفردية والجماعية، حسب القيم والمعايير التي شكلت عليها بنية المؤسسة. بمعنى انه ينظر للعامل ليس كعون منفذ بل كفاعل لها ومنتج و مبدع يساهم في إنتاج وإعادة إنتاج ثقافة المؤسسة ، لذا فإن الهوية المهنية عند (سان سوليو)سمات وبصمات البعد الثقافي، بمعنى أننا أمام مجتمع مؤسسة بحيث يكون الفاعل ملتزم بقواعد وضوابط هذا المجتمع أي أن سلوكاته تعكس امتثاله للقيم و المعايير جماعيا

¹ بن عيسى محمد المهدي ، علم اجتماع التنظيم ، مطبعة امبابلاست ، الجزائر ، 2010 ، ص 238.

² Robert Holcman Elément structurant de l'organisation du travail , thèse de doctorat de science de gestion présente par,CNAM,2006,p24

عبر التفاعل اليومي بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين ، وبالتالي نحن أمام مؤسسة اجتماعية تساهم في التنشئة الاجتماعية لأفرادها و الخروج عن قيمها يعد سلوك غير مناسب للنسق العام.

ولأن تحقيق الذات مرهون باعتراف الآخر، يقدم (سان سوليو) أربعة شروط لتحقيق الاعتراف بالذات والآخر تتمثل في الانتماء للمؤسسة، و تحقيق انجاز فردي أو جماعي، والمسار الشخصي المهني و، القدرة على مقاومة كل أشكال الهيمنة التي تفرض في مجال العمل بحيث أن هذه العناصر الأربعة تساهم في تحقيق الذات كمعطى أولي يساعد على تجاوز أو التغلب على إكراهات السلطة البيروقراطية ومعاناة العمل كما يوفر جو الثقة المتبادل بين مختلف الفاعلين من حيث تصبح عملية التعاون ممكنة وعلاقات العمل أكثر ألفة وإنسانية تساعد على تحقيق الاندماج الاجتماعي والتنظيمي، مما يعزز الشعور بالانتماء إلى المؤسسة، والتعرف على المشترك بين كل فئة و أخرى وبذلك يتحقق الوجود المهني للفاعل بالمؤسسة . ومنه نتحدث عن تشكل الهويات المهنية لمختلف الفئات المهنية¹.

3. خصائص و مجالات الهوية المهنية :

يتمتع مصطلح الهوية المهنية بخاصيتين أساسيتين يمكن تلخيصهما في ما يلي :

3-1-عدم استقلالية المصطلح: بحيث تسمح بمنحه محتوى اصطلاحى خاص به و جعل التحاليل العلمية في العلوم الاجتماعية تصب فيه فالهوية المهنية تأخذ في غالب الأحيان على أنها البحث عن الاعتراف من قبل الآخرين في إطار فضاء العمل، إلى جانب أنها محصلة للتنشآت المتتالية عبر تجارب العمل الفردية، بحيث أن هذين المعنيين يمثلان الاتجاهين الرئيسيين في سوسيولوجيا الهوية إلا وهما تيار (سان سوليو و ديبار) اللذان يتفقان على ربط مفهوم الهوية المهنية بالظروف التي تتشكل فيها : فهي إما ناتج عن عمليتي التنافس و الصراع داخل جماعة العمل اين يسعى كل فاعل إلى انتزاع الاعتراف من الآخر أو سيرورة تعلم تعتمد على التجارب الفردية للعمال و عليه يمكننا اعتبار هذين العاملين مصدرين أساسيين في التنشئة الاجتماعية و التنظيمية .

3-2-ارتباط المصطلح بالفئة السوسيو مهنية: حيث أن الدراسات السوسيولوجية تميل إلى تصنيف الهويات بناء على تصنيف الفئات السوسيو مهنية، و هو ما سوف نلمسه من خلال النماذج التي وضعها (سان سوليو) و لعل ارتباط مفهوم الهوية المهنية بوسائل الصراع التي يجدها الفرد في تجربته الاجتماعية لفرض احترام حقه في الاختلاف، يجعلنا نبحت في علاقة هذا الأخير بالسلطة، و التي

¹ رباب رايح ، حمد بجاج ، التواصل الاجتماعي وتشكل الهوية المهنية للممرض ، مرجع سابق ، ص 306.

يخطر من خلالها بفقدان ذاتيته و بالتالي هويته ليجد نفسه أمام أزمة فقدان الهوية أين سيسعى إلى تبني استراتيجيات للحفاظ عليها

في حين حاول (ديبار) من خلال محاولته تطوير المفاهيم التي قدمها (سان سوليو) حول التجارب العلائقية، أن يربط الهوية المهنية بالتقاء سيرورتين مختلفتين، بحيث تتعلق الأولى بإكساب أو إعطاء الهوية من التنظيم كإدارة و فاعلين يتفاعل معهم الفرد، بحيث لا يمكن تحليلها بمعزل عن النسق الذي ينشط فيه الفرد و الذي ينتج من خلاله علاقات قوة تساعد الأفراد على فرض وجودهم و بالتالي هويتهم داخل الجماعة.

أما السيرورة الثانية فتمثل المرحلة التي يمكن فيها الفرد من اكتساب هويته المهنية بنفسه بحيث لا يمكن تحليل هذه السيرورة بمعزل عن المسارات الاجتماعية التي يشكل الفرد بواسطتها هوية لذاته، وانطلاقاً من هذا التصور يعتبر (ديبار) أن الهوية تتعلق أساساً بنمط التنشئة الاجتماعية التي تلقاها الفرد و التي ستكون قاعدة الهوية المهنية.

و إذا كانت التنشئة الاجتماعية باختلاف مراحلها و أنماطها عبارة عن تلقين الفرد الثقافة الخاصة بكل منها فانه يسعنا القول بأن الثقافة المجتمعية و التنظيمية يمثلان المصادر الرئيسية لأي هوية مهنية حيث أن الثقافة قابلة للتغيير و من خلال ما سبق فان الهوية المهنية في مواجهة مستمرة للتحولات التكنولوجية و التنظيمية و كذلك التغييرات التي تطرأ على تسيير العمل في المؤسسات .¹

4- آليات تشكل الهوية المهنية :²

في هذا الصدد اعتمدنا الفعل "تشكل" وليس "تشكيل" ذلك انه كما سلف الذكر أن مفهوم الهوية ديناميكية، تأخذ، وتطرح، وفق عملية التواصل والتفاعل الاجتماعي المنتج للقيم التي تساعد على التنشئة الاجتماعية والتنظيمية للعامل من حيث تترجم كأفعال وسلوكيات تتجسد عبر الممارسة المهنية . وبذلك فالهوية المهنية للفاعل في تشكل مستمر عبر الزمن والمكان قبل دخوله عالم المؤسسة وتتواصل عبر مساره المهني. وهذا التشكل يرتكز على ثلاث آليات حسب

¹ DUBAR.C : **La socialisation ; construction des identités sociales et professionnelles**: Edition Armand ,Paris, op.cit. p121

² دليلة بدران، الهوية المهنية للعامل بين الاندماج واللامن الوظيفي، "مقاربة سوسيوثقافية" لكلود دوبار وسان سوليو لمنظور أزمة الهوية. ، مجلة التراث ، العدد4، المجلد 7، جامعة الجلفة، ديسمبر 2017 ،ص 128.

نجد فيليب برنو "Philippe Bernoux" هو الآخر اكد على آليات بناء وتشكيل الهوية المهنية والمتمثلة في النقاط التالية:

4-1- التكوين: من علامات التطور المهني إبداء الأشخاص لإرادة من أجل متابعة عمليات التكوين هو حدث نادر التكرار والسبب ان الهوية تبنى من أجل الذات لدى الأفراد دائماً استناداً إلى التكوين التراكمي والممارسات الجماعية للعمل التي تجرّد العمل كلياً من صفة الشخص تلغي وجود أي رغبة فردية في التطور المهني وأن تطوره مرتبط بتطوره.

" ويصبح التكوين عامل من عوامل بناءات المسارات المهنية للعمال وهذا ما اكده " كلود دوبار " بان المؤسسة التي تتشكل فيها الهويات المهنية نتيجة التقاء بين الافراد ونمط العمل تقترح فيه المؤسسة هوية افتراضية ثم تعرف بالهويات الفعلية الموجودة عندها، وهذا الالتقاء يفرض وجود انماط عمل وسياسات توظيف و تسيير المستخدمين ومسارات مهنية تظهر الى جانب التغييرات في الوظائف و العلاقات الخاصة بالتكوين

" ويصبح التكوين عامل من عوامل بناءات المسارات المهنية للعمال وهذا ما اكده " كلود دوبار " بان المؤسسة التي تتشكل فيها الهويات المهنية نتيجة التقاء بين الافراد ونمط العمل تقترح فيه المؤسسة هوية افتراضية ثم تعرف بالهويات الفعلية الموجودة عندها، وهذا الالتقاء يفرض وجود انماط عمل وسياسات توظيف و تسيير المستخدمين ومسارات مهنية تظهر الى جانب التغييرات في الوظائف و العلاقات الخاصة بالتكوين¹

كما أن التكوين لا يتوقف بمجرد دخول العامل إلى المؤسسة بل يجب أن يكون هناك برنامج مستمر للتكوين وتحسين المستوى ومسايرة التقنيات الجديدة قصد تحسين وتطوير معارف العامل وإعطائه فرص للترقية. بحيث تعد هذه العملية بمثابة حافز له اثر بالغ في فاعلية العامل وتقوية علاقته وانتمائه للمؤسسة.²

4-2- الخبرة المهنية :

يلعب عامل الزمن دور هام في تمكين العامل من اكتشاف ذاته وقدراته ومدى تعلقه بالمهنة والمؤسسة وبناء علاقات اجتماعية وإنسانية مع مختلف الفاعلين الاجتماعيين ومن خلال الزمن يتمكن العامل أيضا

¹ مرجع سابق، ص 128 .

² فيليب كبان وجان فرانسوا دوديه، علم الاجتماع من النظريات الكبرى إلى الشؤون اليومية، ترجمة اياس حسن ،دار الفرقد ،دمشق

،2010، ص 157.

من اكتشاف أسرار المهنة والاحتكاك مع من له خبرات ودراية بأساليب العمل من حيث تمكنه من التحكم في التقنية تأهله للاكتساب مكانة يوظفها لتعزيز دوره وبناء شخصيته المهنية واجتماعية في عالم الشغل حيث يؤكد (سان سوليو) وان ممارسة مهنة معينة أو التحكم في تقنية مرتبط بمعايير العلاقة التي تحكمه بالآخرين بمعنى "أن كفاءة العامل في انجاز عمله مرتبط بدرجة وطبيعة العلاقات الاجتماعية التي تربطه بالآخرين لذلك فان الوضعية المهنية و المسار المهني للعامل وعلاقات العمل تلعب ادوار هام في تشكل هويته المهنية وذلك عبر تعزيز الروابط الاجتماعية بين الفئات المهنية ومجتمع المؤسسة ككل.¹

4-3- الاعتراف بالانتماء :

الكثير من الباحثين بينوا أن هناك علاقة وطيدة بين الاعتراف بالانتماء وتشكل الهوية ، وحسب (سان سوليو) لا يمكن أن تتشكل هوية الانتماء لمجموعة معينة دون أن تعترف أو تتقبل هذه المجموعة بانتماء الشخص له بمعنى الالتزام او بآلية التواصل اجتماعي بين مختلف الفاعلين على أساس الاعتراف المتبادل لكل طرف ودوره في تحقيق أهداف المؤسسة وبالتالي تأكيد وجوده الفعلي كعامل فاعل ينتمي إلى فئة مهنية معينة بحيث لا يمكن أن تتشكل هوية الانتماء لمجموعة معينة دون أن نعترف أو نتقبل هذه المجموعة بانتماء الشخص على الاعتراف بالآخرين المجموعة فإن كان إعطاء الهوية وتشكيل مجموعة الانتماء هو أساس من أسس بناء الروابط الاجتماعية.

يقول (اليساندرو بيزورنو) إن هويتنا محددة من قبل الآخرين، أو بالأحرى عن طريق الاعتراف الذي يمنحه الآخرون لهويتنا، عن طريق المقاصد أو الصفات التي ينسبونها لنا.²

5. مسارات الهوية المهنية عند كلود دوبار وسان سوليو:

5-1 التنشئة الاجتماعية سيرورة اجتماعية عند كلود دوبار:

التنشئة الاجتماعية حسب "كلود دوبار" البناء أو هيكل الهوية الاجتماعية فالتنشئة الاجتماعية تشكل بناء لهويات اجتماعية وأخرى مهنية ويرى من جهة أخرى الهوية وليست نتيجة نهائية وليست ثابتة فقد تكون مؤقتة أو فدية واجتماعية لأن تشكل الهوية يرسم وضعيات اجتماعية لتعريف الذات ومعرفتها من طرف الآخرين.

غير أن هذا الانتقال يتطلب شروط هيكلية ومؤسسية، لقد كان اهتمام "دوبار" بالتنشئة الاجتماعية على قدر اهتمامه بموضوع الهوية حيث نجده يؤكد على أنها المصدر الرئيسي لبناء الهوية ولهذا فقد أدرج في

¹ دليلة بدران ، نفس المرجع السابق، ص128.

² محمد المهدي بن عيسى ، علم اجتماع التنظيم ، مرجع السابق ، ص 240.

مؤلفه التنشئة الاجتماعية مجموعة من الدراسات حولها التي لخصها في أبحاث كل من (بيتر يرجي) و(توماس لوكمان) اللذان توصلا إلى التمييز بين مرحلتين للتنشئة الابتدائية والثانوية.

حيث تعتبر عملية التنشئة الاجتماعية عملية غير منتهية والتي ليس بالإمكان أن تتعرف بطريقة خطية وميكانيكية على نموذج الإنسان المستخرج من قالب واحد بعد الطفولة.

ولعل تبرير كلود دوبار لمرحلتين للتنشئة الاجتماعية هاتين أهم مصدرين لبناء الهوية المهنية والمصدرين الرئيسيين الذي يحتويان على كل ما هو فردي واجتماعي وهيكل ومؤسساتي وما هو شائع ومتعارف عليه.¹

كما يرى "كلود دوبار" أن عناصر بناء الهوية المهنية يستند إلى وضع اجتماعي ومراكز محددة سواء تعلق الأمر بالحياة العامة أو مجال العمل والتنظيمات حيث يركز على السمات الأساسية للتنشئة الاجتماعية على وجود هياكل أو أشكال تنظيم النشاط العقلي وتوفر التكوين المعرفي والعاطفي سواء داخل الهياكل أو خارجها في شكل علائقي.

فالتنشئة الاجتماعية شكل بناء لهويات اجتماعية وأخرى مهنية ويرى من جهة أخرى أن الهوية ليست نتيجة مستقرة ونهائية فقد تكون مؤقتة أو فردية واجتماعية لأن تشكيل الهوية يرسم وضعيات اجتماعية لتعريف الذات ومعرفتها من طرف الآخرين غير أن هذا الانتقال يتطلب شروط هيكلية ومؤسسية.

5-2- مسار الهوية العلائقي عند (سان سوليو):

إن استخدام السيرة الذاتية في بناء هوية مهنية يتطلب من الفرد أن يدخل في علاقات عمل و يشارك في أعمال جماعية في المنظمات و يتدخل عندما يتعلق الأمر بالألعاب التي تقوم بها العناصر الفاعلة لقد فضل (سان سوليو).

دراسة الهوية من منظور علاقة العمل فهو يفسر الهويات المهنية على أنها آثار ثقافية للتنظيم و يجعل من علاقات العمل المكان الذي يجرب فيه تجابه رغبات الاعتراف في ظل سياق غير عادل للظفر بالسلطة.

و يذكر ساسوليو ثلاثة مؤشرات مرتبطة بمجال الهوية:²

- ميدان استثمار العنصر الفاعل أو وصوله إلى السلطة

¹ Claude Dubar, *La Socialisation Construction des Identités Sociales et Professionnelles*, op.cit., p .125

² دليلة بدران ، التكوين الجامعي و مشكلات الاندماج المهني لخريجي الجامعات في المؤسسة الاقتصادية ، دراسة ميدانية بمؤسسة كوسيدار "بمدينة الاغواط ، أطروحة دكتوراه ، جامعة الجزائر (2) ، 2017 ، ص ص 210 - 212.

- معيار السلوك العلاقتي (الفردانية، الإجماعية، الانفصالية، التنازعية و الانقياد)
- القيم الناجمة عن العمل

استنادا إلى هذه المؤشرات، يميّز (سانسوليو) بين ثلاث أنواع من هوية العمل:¹

1- الهوية الاندماجية: و فيها يكاد الفرد يختفي كليا و تعتمد المجموعة على علاقات بين النظراء و هذه المجموعة تمتلك مهنة و تقنيات هو ما يمهد لوجود جهد كبير للاستثمار و الالتزام إزاء ما يرتبط بالهوية و لهذه المجموعة علاقات صراع مع المسؤولين في السلم الإداري لأنّ لها معايير و قيّم خاصة بها، و بالاعتماد على الوسيلة المزدوجة للتضامن التوافقي إزاء الزملاء في العمل و الولاء للسلطة المسؤولة مباشرة يستطيع الفرد حينها كسر قيد عزلته و يحاول بناء هوية جماعية تمنحه هامشا من الحرية في اللعبة الاجتماعية.

2_ الهوية المنعزلة : تكون المجموعة هنا سلبية بلا تجنيد، حيث الهوية لا تبنى في العمل، بل خارجه، لأنّ أهم الاستثمارات فيها تتم خارج بيئة العمل. و ليس لهذه الفئة علاقة بمهنة ما هنا نجد مجموعة ملتزمة بالوقت و لها علاقة قوية مع مهنة معيّنة، و أفرادها يملكون مهارات بإمكانهم توظيفها للحصول على ما يرغبون، و هنا يكون عامل الفردية حاضرا بقوة: تتشكّل المجموعات لهدف محدّد و تتفرّق بمجرد قضاء حاجاتهم وهذا نوع من الانتهازية الجماعية، و هنا نجد مجموعة ملتزمة بالوقت و لها علاقة قوية مع مهنة معيّنة .

3_ الهوية التوافقية: هنا تكون المجموعة ضعيفة لها محفّزات قليلة. و ما هو مفضّل هنا هو العلاقات بين الزملاء و المسؤولين. و يكون الانخراط في العمل قويا كما أنّ الأفراد يلعبون ورقة الوحدة و الانضمام للثقافة الداخلية من أجل تقمّص استراتيجيات فردية.

6_ النظريات المفسرة للهوية المهنية :

1.6 نظرية المقاربة الثقافية للمهن :

اهتم (اميل دوركايم) بدراسة ظاهرة تقسيم العمل كعامل من عوامل التغير الاجتماعي من الشكل البسيط إلى الشكل المركب بمعنى انه ينظر إلى تقسيم العمل وفق ارتباطه بالبناء الاجتماعي ، و يعتبره عاملا أساسيا لخلق التضامن الاجتماعي في المجتمعات المتباينة وفي هذا الصدد اهتم بتحديد العلاقة بين الفرد و المجتمع باعتباره حقيقة متجانسة ومصدر للأخلاق ، فهذه الأخيرة هي أساس الحياة الاجتماعية في

¹ المرجع السابق، ص 214.

التنظيمات المهنية أي ميز بين الأنماط التنظيمية التي لها صفة العمومية في المجتمع و صفة الخاصة في تحديد المجتمع المهني .

لذا فوجود جماعات مهنية يعرف من خلالها الأفراد واجباتهم و يحددون صفاتهم الأخلاقية و بالتالي يصبح هناك ما يسمى برابط الجماعة المهنية و النشاط المهني وبالتالي تتشكل الهوية المهنية باعتمادها على قاعدة التضامن الأخلاقية موجودة بين العواطف المشتركة لأعضاء الجماعة للمجتمعات البسيطة و طغيان الوعي الجماعي على الوعي الفردي والتماثل بين أفرادها والتماثل بين أفرادها، كما وصف المجتمعات المعاصرة بالغموض الأخلاقي في تقييمه لعلاقة الفرد في المجتمع، فالمجتمعات المعاصرة ارتبطت بنمو الفردانية وسبب ذلك تقسيم العمل.¹

2.6 نظرية الماركسية للمهن :

النظرية الماركسية في تفسيرها و تحليلها للهويات المهنية تستعين بمفهوم الاغتراب العامل باعتباره عمل يؤديه العامل دون رغبته الخاصة وبما لا يتناسب مع قدراته و طموحاته و حيث يكون عائق العمل مقتصرًا على أرباب العمل أي انه يربط اغتراب العمل بإنتاج و هذا النوع يتجسد في نطاق علاقات العمل بين زملاء المهنة الواحدة الذين تسودهم مظاهر الأنانية الذاتية كسمة تحدد نمط العلاقات الاجتماعية و حتى المهنية داخل المؤسسة .

3.6 نظرية ايفريت هوقز للمهن :

(هوقز) في تمييزه بين المهن الرسمية وغير رسمية يرى بان الحياة المهنية داخل المنظمة هي عبارة عن نسق من المؤثرات المتبادلة تتكون من الجوانب السيكولوجية و الاجتماعية حيث انه لا يتحدث عن مفهوم متكامل لمعنى العمل وإنما أنتج فهم للوظائف الأساسية التي يؤديها هذا الأخير في مجتمعات المعاصرة من خلال تنظيم الأنشطة الاجتماعية داخل و خارج محيط العمل و في خلق التضامن الاجتماعي بين الأفراد و الجماعات إلى جانب الهوية التي يكتسبها الفرد من خلال عمله و خبرة التي يكتسبها من خلال التنشئة المهنية من حيث هو عضو في المنظمة و بالتالي تشكل لديه هوية مهنية.²

¹ بن شارف حسين ، دور التكوين المهني المتواصل في إعادة إنتاج الهويات المهنية ، رسالة ماجستير ، علم اجتماع تنظيم و عمل، جامعة وهران ، 2011_2012، ص 64 .

² بن شارف حسين ، مرجع سابق ، ص 65

خلاصة الفصل :

من خلال ماتم تقديمه في هذا الفصل المتعلق بالهوية المهنية يمكننا استخلاص أن هذه الأخيرة مجموعة من السمات التي تعرف المؤسسة و تميزها عن غيرها من المؤسسات الأخرى ، ومن ثم على إدارة المؤسسة الاهتمام بها وأخذها بالحسبان عند نقاط اتصال المؤسسة بالأطراف المهنية الأخرى كالعاملين والموردين وحتى المنافسين وهذا الاهتمام ينمي من مستوى انتماء العاملين وولائهم للمؤسسة وبالتالي تحقق لهم هوية مهنية تم الوصول ليها من خلال المزج بين تنشئة اجتماعية وتنشئة تنظيمية (مهنية).
فالهوية المهنية أصبحت تشكل محورا أساسيا في إنجاح العملية التفاعلية القائمة في المؤسسة.

1-مجالات الدراسة و تقنياتها :

1.1 المجال الزمني :

لقد مرت دراستنا الميدانية في المؤسسة محل الدراسة بثلاث مراحل زمنية نوضحها كالآتي:

المرحلة الأولى: وفيها قمنا بالاستطلاع على ميدان الدراسة (الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء)، كما تم قبول الترخيص بالبحث الميداني وذلك بتاريخ 19 / 12 / 2018.

المرحلة الثانية: حيث كانت زيارتنا الثانية بالمؤسسة وذلك في يوم 10/01/2019 قمنا فيها بأخذ المعلومات الخاصة بالمؤسسة من قبل رئيس مصلحة المستخدمين ، كما حاولنا التقرب من ميدان العمل و محاولة التعرف على طبيعة النشاط واهم الاستراتيجيات التي تركز عليها المؤسسة .

المرحلة الثالثة: تم في هذه المرحلة توزيع الاستثمارات على المبحوثين للحصول على المعلومات المطلوبة وذلك بتاريخ 05 / 03 / 2019 واسترجاعها يوم 11 / 03 / 2019 وتم استرجاع 46 استمارة من أصل 51 استمارة

2.1 المجال البشري:

يبلغ العدد الإجمالي للعاملين بصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء الخاص بحي بن سحنون (المعمورة) على 204 عامل حيث تم إجراء دراستنا هذه على عينة تتكون من 51 عامل ، وذلك بنسبة 25% من المجتمع الكلي للدراسة.

3.1 مجال المكاني : أجريت الدراسة التي بين أيدينا في مؤسسة الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بولاية الاغواط سنحاول تقديم لمحة عامة عن المؤسسة وتاريخها في ما يلي:

أ- تعريف بالمؤسسة :

منذ سنة 1978 ، تاريخ إنشاء و فتح وكالة الاغواط للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء حيث يعرف تطورات و تنمية متواصلة و هامة و تتجلى هذه التطورات و التحولات من خلال العمليات التالية:

-مضاعفة عدد و توزيع الهياكل التابعة للوكالة و توسع جغرافي عبر مختلف مناطق ولاية الاغواط و في إطار السعي إلى تحقيق تقريب أكثر لهذه المرفق العام الاستراتيجي و الحساس من المنتفعين و مستعملي القطاع و ذلك بواسطة فتح مراكز دفع و ملحقات جديدة.

_ تنويع فرص الاستفادة من مختلف الخدمات و الاداءات التي تقدمها المؤسسة .

_ انجاز هياكل و مرافق جديدة مثل فتح مركز الدفع الجديد 03 الواحات الشمالية بالاغواط وكذا فتح مركز جهوي للتصوير الطبي بالاغواط مجهز بأحدث التجهيزات.

_ تدعيم العمليات التي تندرج في سياق برنامج عصرته القطاع لاسيما عن طريق التقنيات الحديثة و تطبيق النظام العصري الخاص ببطاقة الشفاء الالكترونية بالإضافة إلى تدعيم الوكالة بمختلف تجهيزات الإعلام الآلي .

ب-شبكة الهياكل و المرافق التابعة للوكالة :

تحتوي وكالة الاغواط للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء على 476 عامل إداريين و تقنيين و طبيين .

ينتمي إلى هذه الوكالة 133308 مؤمنا اجتماعيا من بينهم 23571 حائزين على دفاتر الدفع أي متعاقدين و مرضى مزمنين وغيرهم من الفئات المستفيدة من هذا النظام .

ويبلغ عدد الهياكل و المرافق التابعة للوكالة 19 هيكل و مرفق موزعين على النحو التالي :

_ 6 مراكز للدفع و التخليص من بينها 03 مراكز بمدينة الاغواط هم كالتالي :

مركز رقم 1 و مركز رقم 2 ومركز رقم 3 بالاغواط ومركزين بمدينة افلو _رقم 1 ورقم 2 افلو _ مركز واحد بحاسي الرمل .

9 ملحقات دفع موزعين عبر مختلف المناطق منها 07 ملحقات ببلديات .،قصر الحيران _ تاجموت _

عين ماضي _ سيدي مخلوف _ حاسي الدلاعة _ بريدة _ قلعة سيدي ساعد _ و ملحقتين تابعتين

لمؤسستين سوناطراك مديرية الانتاج حاسي الرمل و سونلغاز

_ مركز 01 واحد متخصص في التصوير الطبي بالاغواط

_ مركز 01 واحد لمعالجة الإعلام الآلي

_روضة للاطفال 01

_ صيدلية الوكالة.

ج_ مهام الموكلة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية :

الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية هو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص طبقا للمادة 49 من قانون

رقم 08_01 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسة العمومية و التي تمنح

الشخصية المعنوية أثناء المرض أو وقوع حوادث و يتمثل الصندوق الوطني للتأمينات في تسيير على

مايلي :

مصالح مركزية و كالة ولائية ، مركز دفع ، ملحقات للمؤسسات الإدارية ، مراسلين للمؤسسات الإدارية -وحسب المرسوم التنفيذي رقم 92_07 المؤرخ في جانفي 1992 المتضمن للوضع القانوني الإداري و المالي للصندوق و ذلك من خلال المادة 08

- _ تسيير الاداءات العينية وتنفيذ التأمينات الاجتماعية وحوادث العمل و الأمراض المهنية.
- _ ضمان التحصيل و المراقبة نزاعات و تحصيل الاشتراكات المتخصصة لتسوية الاداءات .
- _ تنظيم وتنسيق وممارسة المراقبة الطبية .
- _ القيام بأعمال في شكل انجازات ذات طابع صحي اجتماعي .
- _ القيام بأعمال تخص الوقاية و الإعلام
- _ تسيير صندوق المساعدة و الإعانة.¹

2_ منهج الدراسة:

1.2. المنهج المستخدم:

يعرف المنهج بأنه الطريقة أو الأسلوب الذي ينتهجه العالم في بحثه أو دراسة مشكلته والوصول إلى حلول لها أو إلى بعض النتائج²

ومن المعروف أن طبيعة الموضوع هي التي تحدد المنهج الذي يجب على الباحث إتباعه، لذا فقد إعتدنا في دراستنا على "المنهج الوصفي التحليلي" لكونه المنهج الأكثر ملائمة لموضوع دراستنا .
المنهج الوصفي التحليلي: يقوم على جمع البيانات وتصنيفها وتدوينها ومحاولة تفسيرها وتحليلها من أجل قياس ومعرفة تأثيرا العوامل على إحداث الظاهرة ومعرفة كيفية ضبط والتحكم في هذه العوامل وأيضا التنبؤ بسلوك ظاهرة محل الدراسة في المستقبل.³

2.2. التقنيات المستخدمة في جمع بيانات الدراسة:

1_الملاحظة البسيطة:

ملاحظة الظواهر كما تحدث تلقائيا في ظرفها الطبيعي، دون إخضاعها للضبط العلمي، وبدون إستخدام أدوات دقيقة للقياس للتأكد من دقة الملاحظة وموضوعيتها.

¹وثائق مقدمة من طرف مصلحة المستخدمين بتاريخ 10_1_2019

²عبد الفتاح محمد العيسوي وعبد الرحمان محمد العيسوي، مناهج البحث العلمي في الفكر الإسلامي والفكر الحديث، دار راتب الجامعية، بيروت لبنان، 1996، 1997، ص13.

³عثمان حسن عثمان، المنهجية في كتابة البحوث والرسائل الجامعية، منشورات الشهاب ، باتنة، الجزائر، 1998، ص 24.

و هي المستخدمة غالباً في الدراسات الإستكشافية إذ يلاحظ الباحث ظاهرة أو حالة دون أن يكون لديه مخطط مسبق لنوعية المعلومات أو الأهداف أو السلوك الذي سيخضعه للملاحظة .

2_الاستمارة :

هي عبارة عن مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على معلومات أو آراء الباحثين حول ظاهرة أو موقف معين، وتعد الاستمارة من أكثر الأدوات المستخدمة في جميع البيانات الخاصة بالعلوم الإجتماعية، التي تتطلب الحصول على معلومات أو معتقدات أو تصورات أو آراء الأفراد⁴

3_ عينة الدراسة و كيفية اختيارها :

لقد اعتمدنا في بحثنا الأسلوب الإحصائي في أخذ العينة التمثيلية، حيث " يلجأ الباحثون إلى تحديد حجم العينة باستخدام الأساليب الإحصائية تقادياً لتحديده بطريقة تعسفية تثير الانتقادات وتقلل من أهمية العمل العلمي والجهد الذي يبذله الباحث، ويواجه الباحث احتمالين أساسيين عندما يسعى إلى تحديد حجم العينة إحصائياً، هو ألا يكون على علم بعدد مفردات المجتمع الإحصائي أو أن يكون على علم بعدد مفردات المجتمع الإحصائي. وأخيراً قد تقترح جهة ما على الباحث أن يجرى دراسته على عدد معين من الباحثين وفي هذه الحالة يميل الباحث إلى تحديد نسبة الخطأ في هذه العينة ليتأكد من أهمية البيانات التي سيحصل عليها ومدى تمثيل تلك العينة للمجتمع الذي سحبت منه

3-1. اختيار حجم عينة الدراسة :

بما أن المجتمع الإحصائي لبحثنا معلوم واستطعنا أن نحدده انطلاقاً من إحصاءات رسمية من مصادر إدارية الخاصة بالمؤسسة 204 بين إداريين وتقنيين، فإن المجتمع الأصلي الكلي هو : 204 و حسب المقاييس التي أخذت بها الدراسة تحصلنا على عينة تقدر ب 51 مبحوث من مجموع 204 التي يضم مجموع التقنيين والإداريين باستعمال **عينة عشوائية بسيطة** سعياً للتمثيل وفقاً للطريقة التالية. تم أخذ نسبة 25% من حجم المجتمع الأصلي وتمثلت كالتالي :

$$204 \longrightarrow 100$$

$$x \longrightarrow 25\%$$

N : حجم المجتمع الأصلي من العمال وهو 204 عامل .

n : حجم العينة الإجمالي الممثلة للدراسة تم تحديدها سابقاً بقيمة 51 مفردة .

⁴الدكتور محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي والقواعد والمراحل والتطبيقات ، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 1999، ص 63 - 73 .

4-تحليل البيانات المتعلقة بخصائص المبحوثين:

جدول رقم (02) : يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

النسبة	التكرار	الجنس
41,30%	19	ذكر
58,69%	27	أنثى
100,0%	46	المجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس نلاحظ أن نسبة الإناث أعلى من الذكور حيث قدرت ب 58,69%، تليها نسبة الذكور التي تقدر ب 41,30% .

جدول رقم (03) : يبين توزيع أفراد العينة حسب السن.

النسبة	التكرار	السن
17,39%	8	من 25 إلى 34 سنة
50,0%	23	من 35 إلى 44 سنة
28,26%	13	من 45 إلى 54 سنة
4,34%	2	من 55 سنة فما فوق
100,0%	46	المجموع

القراءة الإحصائية :

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن نلاحظ أن نسبة 50% تمثل الفئة العمرية [35-44] ، ثم تليها نسبة 28,26% وتمثلها الفئة العمرية [45-54]، تليها الفئة العمرية [25-34] بنسبة 17,39% وفي الأخير الفئة العمرية من 55 سنة فما فوق بنسبة 4,34%.

جدول رقم (04) : يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية .

النسبة	التكرار	الحالة العائلية
21.73%	10	أعزب
76.08%	35	متزوج

2.17%	1	مطلق
100,0%	46	المجموع

القراءة الإحصائية :

نلاحظ من خلال الجدول الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية أن نسبة العمال المتزوجين قدرت بـ 76.08% ، تلتها نسبة العمال العزاب قدرت بـ 21.73% وسجلت نسبة العمال المطلقين هي الأخيرة بنسبة 2.17%.

جدول رقم (05) : يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي .

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
6.52%	3	متوسط
21.73%	10	ثانوي
71.73%	33	جامعي
100,0%	46	المجموع

القراءة الإحصائية:

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن العمال ذوي المستوى الجامعي هم أعلى نسبة حيث قدرت بـ 71.73% ، تلتها بعد ذلك نسبة العمال ذوي المستوى الثانوي بنسبة قدرت بـ 21.73%، تلتها نسبة 6.52% للعمال ذوي المستوى التعليمي المتوسط .

جدول رقم (06) : يبين توزيع أفراد العينة حسب الفئة المهنية .

النسبة	التكرار	الفئة المهنية
21,73%	10	تقني
78,26%	36	إداري
100,0%	46	المجموع

قراءة الإحصائية :

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن العمال يتوزعون على فئات مهنية حيث قدرت نسبة العمال الإداريين بـ 78,26% ، والعمال التقنيين قدرت بنسبة 21,73%.

جدول رقم (07) : يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية .

الأقدمية	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	8	17,39%
من 5 إلى 15 سنة	21	45,65%
من 16 سنة فأكثر	17	36,95%
المجموع	46	100,0%

قراءة الإحصائية :

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية أن نسبة العمال ذوي الأقدمية من 5 سنوات إلى 15 سنة قدرت بـ 45,65%، أما نسبة العمال الذين لهم خبرة أكثر من 16 سنة بنسبة قدرت بـ 36,95%، في حين العمال أقل من 05 سنوات قدرت بـ 17,39%.

5- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الأولى:

- مساهمة الثقافة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية .

جدول رقم (08) : يوضح تمثلات العاملين للمؤسسة .

مكانة المؤسسة	التكرار	النسبة
مصدر للاستقرار وضمان المستقبل	22	82%,47
مصدر للحصول على راتب شهري	14	% 34,30
مصدر لإعطائك مكانة في المجتمع	10	73%,21
المجموع	46	100,0%

القراءة الإحصائية :

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن غالبية العمال صرحوا أن المؤسسة هي مصدرا للاستقرار وضمان المستقبل بنسبة 47,82%، تليها نسبة 30,43% يعتبرونها كمصدر للحصول على راتب شهري ثم تليها نسبة 21,73% ممن صرحوا أن المؤسسة تمثل مصدر لإعطائهم مكانة في المجتمع .

التحليل السوسيولوجي :

تعتبر المؤسسة مهمة بالنسبة للعاملين ، حيث تساعدهم على إشباع حاجتهم وإثبات ذاتهم كما توفر لهم الحماية الاجتماعية و تضمن استقرارهم ، فمن خلال نتائج الجدول أعلاه تبين لنا ان العمال صرحوا بان

المؤسسة هي مصدر استقرار وضمان المستقبل ، فالمؤسسة هي الأسرة الثانية بالنسبة للعامل حيث تحقق له نوع من الاستقرار و الارتياح وتؤمن له المستقبل والعامل بدوره يسعى دائما للبحث عن مثل هذه المؤسسات ، فالاستقرار و الشعور بالأمان الذي تمنحه المؤسسة للعامل ينعكس على مكانته الاجتماعية كون المؤسسة هي العامل الوحيد الذي يعطيهم مكانة في المجتمع يستطيعون من خلالها تحقيق هويتهم واثبات ذاتهم بين أفراد مجتمعهم أو أفراد مؤسستهم .

جدول رقم(09): يوضح العلاقة بين مساعدة العمال لبعضهم البعض ومساهمة المؤسسة في تحقيق اندماجهم .

المجموع		أبدا		أحيانا		دائما		مساهمة المؤسسة في تحقيق اندماجهم مساعدة العمال لبعضهم البعض
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
32,60%	15	2,17%	1	4,34%	2	26,08%	12	الحفاظ على روح العمل كفريق
28,26%	13	2,17%	1	15,21%	7	10,86%	5	سير العمل
39,13%	18	4,34%	2	28,26%	13	6,52%	3	مصالح شخصية
100%	46	8,68%	4	47,81%	22	43,46%	20	المجموع

القرءة الإحصائية :

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح العلاقة بين مساعدة العمال لبعضهم البعض و مساهمة المؤسسة في تحقيق اندماجهم نلاحظ من خلال الاتجاه العام للجدول أن نسبة 39,13% من مجموع مفردات البحث الذين صرحوا أن مساعدة العمال تكون لأجل مصالح شخصية ودعمت ب نسبة 28,26% (أحيانا) ما تساهم المؤسسة في تحقيق اندماجهم ، تليها نسبة 6,52% (دائما) تساهم المؤسسة في تحقيق اندماجهم ، بينما سجلت نسبة 4,34% (أبدا) لا تساهم المؤسسة في تحقيق الاندماج لعمالها في حين قدرت نسبة 32,60% صرحوا أن مساعدة العمال لبعضهم من اجل الحفاظ على روح العمل كفريق حيث دعمت بنسبة 26,08% (دائما) تساهم المؤسسة في اندماجهم، تليها نسبة 4,34% (أحيانا) ما تساهم المؤسسة في تحقيق اندماجهم تليها نسبة 2,17% (أبدا) لا تساهم المؤسسة في اندماجهم ، كما قدرت نسبة 28,26% للذين صرحوا أن مساعدة العمال لبعضهم تكون من اجل سير العمل ودعمت ب نسبة 15,21% (أحيانا) ما تساهم المؤسسة في تحقيق الاندماج العمال ، تليها نسبة 10,86% للذين صرحوا

أن (دائما) تساهم المؤسسة في اندماجهم في حين سجلت نسبة 2,17% للذين صرحوا (أبدا) لا تساهم المؤسسة في تحقيق اندماجهم .

التحليل السوسيولوجي :

تعتبر المؤسسة نسق اجتماعي يضم مجموع من الأفراد ولكل فرد سلوكاته و استراتيجياته في السير وفق هذا النسق المؤطر وفق تنظيمات إدارية متعارف عليها ولإنجاح هذا النسق لابد من وجود تعاون بين مختلف الوحدات لتحقيق الأهداف و رفع من فعالية المؤسسة ، فمن خلال نتائج الجدول أعلاه تبين أن هناك تعاون بين العمال وهذا حسب مصالح شخصية بين العمال ، هذا ما يجعل العامل ينتهج هذه الطريقة في التعاون كونه أصبح يعرف أهم مناطق المناورات في المؤسسة⁵ ، فهذا التعاون قد يجعل ادارة المؤسسة تدرك تعاملات العمال داخل المؤسسة فتأثر في اندماجهم .

جدول رقم (10) :يوضح توزيع المبحوثين حسب اهتمام الإدارة بالعمال.

النسبة	التكرار	اهتمام الإدارة بالعمال
43,47%	20	تقديم الحوافز المادية والمعنوية
30,43%	14	تعزيز انتمائك للمؤسسة
26,08%	12	كسب ثقتك اتجاه المؤسسة
100%	46	المجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن غالبية العمال صرحوا أن إدارة المؤسسة تهتم بهم عن طريق تقديم الحوافز المادية و المعنوية بنسبة 43,47%، تليها نسبة 30,43% ممن اقروا أن الإدارة تهتم بهم من خلال تعزيز انتمائهم للمؤسسة، ثم تليها نسبة 26,08% ممن صرحوا أن الإدارة المؤسسة تهتم بهم وهذا لأجل كسب ثقتهم اتجاه المؤسسة .

تحليل السوسيولوجي :

تعتبر العلاقات الإنسانية التي تقوم على والتعاون والاحترام والثقة المتبادلة بين أعضاء الجماعة العاملة وإدارة المؤسسة من الأمور التي تساهم رفع الفعالية التنظيمية وتجعل العامل يشعر بأنه مهم في المؤسسة،

⁵مخفي أمين و ا. بظاهر بخته ، اثر التحليل الاستراتيجي الداخلي في تحسين الأداء التنظيمي للمؤسسات ، المجلة الجزائرية للاقتصاد والمالية ، جامعة مستغانم ، العدد 6 ، 2016 ، ص 93 .

فمن خلال نتائج الجدول أعلاه تبين إن إدارة المؤسسة تهتم بعمالها ، وهذا الاهتمام متمثل في تقديم الحوافز المادية والمعنوية ، كونها تعد عاملا مهم في استقرار العامل وكسب ثقته اتجاه المؤسسة ، فهذا الأخير هو من بين أهم العناصر التي تهتم بها الإدارة في تقديمها لعمالها ، فالمؤسسة قد تنتهج استراتيجيات في التعامل مع عمالها لتضمن مكانتها في المجتمع وتحافظ على سمعتها أمام منافسها .

جدول رقم (11) يوضح العلاقة بين مشاركة الإدارة العمال في عملية اتخاذ القرار و السلطة التي يمتلكونها من خلال المهام الموكلة إليهم .

المجموع		لا		نعم		امتلاك السلطة مشاركة إدارة العمال في عملية اتخاذ القرار
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
21,73%	10	15,21%	7	6,52%	3	دائما
50%	23	17,39%	8	32,60%	15	أحيانا
28,26%	13	8,69%	4	19,56%	9	أبدا
100%	46	41,30%	19	58,69%	27	المجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح العلاقة بين مشاركة الإدارة العمال في عملية اتخاذ القرار و السلطة التي يمتلكونها من خلال المهام الموكلة إليهم نلاحظ من خلال الاتجاه العام للجدول ان نسبة 50% من مجموع مفردات البحث الذين صرحوا أن (أحيانا) ماتشاركهم الإدارة في عملية اتخاذ القرار، دعمت ب 32,60% يمتلكون سلطة من خلال المهام الموكلة إليهم ،تليها نسبة 17,39% صرحوا أنهم لايمتلكون سلطة، وقدرت نسبة 28,26% للمبحوثين الذين صرحوا أن (أبدا) لاشاركهم الإدارة في عملية اتخاذ القرار ودعمت بنسبة 19,56% للذين صرحوا إنهم يمتلكون سلطة من خلال المهام الموكلة إليهم، تليها نسبة 8,69% لايمتلكون سلطة وفي نفس الوقت سجلت نسبة 21,73% للذين صرحوا أن (دائما) تشاركهم الإدارة في عملية اتخاذ القرار ودعمت بنسبة 15,21% من المبحوثين الذين صرحوا أنهم لايمتلكون سلطة في حين قدرت نسبة الذين يمتلكون سلطة ب 6,52%.

التحليل السوسولوجي :

إن مشاركة الإدارة عمالها في عملية اتخاذ القرار من بين الاستراتيجيات التي تنتهجها المؤسسة لامتناس غضب العمال و إبعاد مناوراتهم عن أهداف الإدارة ، حيث تكون المشاركة بين مختلف الفئات المهنية في المؤسسة ، فمشاركة الإدارة للعمال في عملية اتخاذ القرار هذا يدل على أن المشاركة موجودة في

المؤسسة لكن تبقى على حسب الأمور التي تتطلب مشاركة العمال ، وبالتالي يشعر العمال من خلال مشاركتهم بالرضا في العمل ونوع من السلطة داخل المؤسسة وهذا من خلال المهام الموكلة إليهم ، هذا ما يظهر في ضمان فعالية المؤسسة وجودتها و الشعور بالانتماء وتحقيق اندماج، وإشباع الحاجات الإنسانية الأساسية كما يعزز الشعور الايجابي لدى العاملين بأنهم الأساس في نجاح المؤسسة.

جدول رقم (12) : يوضح توزيع المبحوثين حسب طبيعة العلاقة بين العمال .

النسبة	التكرار	طبيعة العلاقة بين العمال
41,30%	19	علاقة عمل
50,0%	23	علاقة تضامنتعاون
8,69%	4	علاقة مصالحوصرع
100,0%	46	المجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال الجدولالذي يمثل توزيع المبحوثين حسب طبيعة العلاقة نلاحظ أن غالبية العمال صرحوا أن العلاقات داخل المؤسسة هي علاقة تضامن وتعاون وذلك بنسبة 50%، و تليها نسبة 41.30% للعمال الذين اقرروا أن طبيعة العلاقة داخل المؤسسة هي علاقة عمل ، و قدرت نسبة العمال الذين صرحوا أن علاقة العمل في المؤسسة علاقة صراع ومصالحدرت بنسبة 8,69%.

تحليل السوسيولوجي :

حسب تصريح أفراد العينة عن نوع العلاقة بين العمال داخل المؤسسة نجد أن العلاقات السائدة بين عمال المؤسسة تتراوح بين العلاقات الجيدة والحسنة وهذا دليل على وجود علاقات إنسانية وألفة ومحبة وروح معنوية عالية بينهم، وإن طغيان الجانب الجيد في العلاقة المؤسسية يحتل مساحة واسعة وقد يعود هذا إلى ظروف العمل السائدة لأنه كلما كان العامل مرتاح في عمله داخل المؤسسة يمكنه بناء علاقات تضامن وتعاون ،ونستطيع أن نرجع ذلك إلى السنوات التي قضاها هؤلاء العمال مع بعضهم داخل المؤسسة، فهذه السنوات كفيلة بإنشاء علاقات تعاون وتضامن داخل مجال العمل .

جدول رقم (13) : يوضح العلاقة بين الاقدمية المهنية وتعارض القيم السائدة بين العمال مع ثقافة المؤسسة.

المجموع		لا		نعم		تعارض قيم العمال مع ثقافة المؤسسة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	

أقدمية المهنة					
2	4,34%	6	13,04%	8	17,39%
7	15,21%	14	30,43%	21	45,65%
16	34,78%	1	2,17%	17	36,95%
25	54,34%	21	45,65%	46	100%

القراءة الإحصائية:

من خلا الجدول أعلاه الذي يوضح العلاقة بين الاقدمية المهنية وتعارض القيم السائدة بين العمال مع ثقافة المؤسسة نلاحظ من خلال الاتجاه العام للجدول أن نسبة 45,65% من مجموع مفردات البحث لفئة من 5 الى 15 سنة موزعين على نسبة 30,43% صرحوا انه لا يوجد تعارض بين القيم السائدة و ثقافة المؤسسة، تليها نسبة 15,21% صرحوا انه يوجد تعارض في حين بلغت نسبة 36,96% من مجموع مفردات البحث لفئة من 16 سنة فأكثر موزعين على نسبة 34,78% صرحوا انه يوجد تعارض بين قيم السائدة و ثقافة المؤسسة ، بينما قدرت نسبة 2,17% صرحوا لا يوجد تعارض، في حين سجلت نسبة 17,39% من مجموع مفردات البحث لفئة اقل من 5 سنوات مقسمين على نسبة 13,04% صرحوا لا يوجد تعارض، تليها نسبة 4,34% للذين صرحوا انه يوجد تعارض بين القيم السائدة و ثقافة المؤسسة .

التحليل السوسيولوجي :

إن سبل نجاح أي مؤسسة هو وجود أفراد قادرين على بذلا الجهود المطلوبة للقيام بكافة أنشطة العمل داخل المؤسسة، ولكي تضمن المؤسسة التزام هؤلاء العاملين، لا بد من وجود اتفاق بين قيمها التنظيمية وبين القيم الشخصية لغالبية هؤلاء العاملين الذين يمتلكون اقدمية في العمل ، وعملية التنسيق بين قيمهم قيم المؤسسة يجعلهم في مأمن من الانزلاقات التنظيمية ودليل لوجود درجة من التفاهم و التناغم بين قيم الأفراد وثقافة المؤسسة ، كما أنهم أصبحوا يمتلكون الخبرة في التعايش وفق الرهانات التي تفرضها عليهم الوضعية المهنية.

جدول رقم (14) : يوضح العلاقة بين الفئة المهنية و أسباب وجود الاحتجاجات في المؤسسة .

المجموع	عدم وجود قنوات اتصال بين المدير والعمال		عدم توفير بيئة عمل مناسبة		تأخر في الراتب		سبب الاحتجاجات في المؤسسة الفئة المهنية	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
21,73%	10	4,34%	2	10,86%	5	6,25%	3	تقني

78,26%	36	30,43%	14	45.65%	21	2,17%	1	إداري
100%	46	34,52%	16	56,52%	26	8,69%	4	المجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح العلاقة بين الفئة المهنية و أسباب وجود الاحتجاجات في المؤسسة ، حيث قدرت نسبة 78,26% من المجموع الكلي للإداريين دعمت بنسبة 45,65% للذين صرحوا أن سبب احتجاجات راجع إلى عدم توفير بيئة عمل مناسبة ، تليها نسبة 30,43% للذين صرحوا أن سبب راجع إلى عدم وجود قنوات اتصال بين المدير و العمال في حين قدرت نسبة 2,17% للذين صرحوا أن سبب احتجاجات تأخر الراتب ، في الوقت نفسه سجلت نسبة 21,73% من المجموع الكلي للتقنيين حيث دعمت بنسبة 10,86% من المبحوثين الذين صرحوا أن سبب احتجاجات راجع إلى عدم توفير بيئة عمل مناسبة تليها نسبة 6,25% صرحوا أن السبب تأخر في الراتب ، بينما قدرت نسبة 4,34% للذين صرحوا أن سبب الاحتجاجات هو عدم وجود قنوات اتصال بين المدير والعمال .

التحليل السوسيولوجي :

الاحتجاج لايعني العنف، لكنه يتعلق بالقوة، أي أن العامل لا يؤدي وظيفته رغم تواجده بالمؤسسة، فنجد العمال في حالة احتجاج إذا كانت بيئة العمل غير مناسبة مثلا فهذا يعكس لنا عدم الرضا ،فيلجأ العامل إلى ذلك التصرف وفقا للرهانات التي تفرضها عليه الوضعية المهنية فيقوم بالتعبير عن ما يعانیه من تأزم وتوتر يعتقد أن الإدارة هي المسؤولة عن ذلك كأن يتم على مستوى الوحدة الإدارية مثلا دون إعلام النقابة أو الإدارة بذلك من النتائج نلاحظ أن فئة الادارين دائما في احتجاجات ، نظرا لم يقع على عاتقها من مهام و مسؤوليات خاصة إذا كانت بيئة العمل غير مناسبة ، وعلية فالاحتجاج يعبر عن حالة عدم الاستقرار بالعمل مما ينتج عليه آثار سلبية على الفرد والمؤسسة .

جدول رقم (15) : يوضح توزيع المبحوثين وتغييرهم المؤسسة في حالة الحصول على فرصة عمل.

النسبة	التكرار	تغيير المؤسسة في حالة الحصول على فرصة عمل
50%	23	الراتب
17,39%	9	امتيازات المؤسسة
32,60%	14	المناخ المهني الجيد
100%	46	المجموع

القراءة الإحصائية :

في الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع المبحوثين وتغييرهم المؤسسة في حالة الحصول على فرصة عمل نلاحظ من خلال الاتجاه العام للجدول أن نسبة 50% يغيرون المؤسسة من أجل الراتب، بينما قدرت نسبة 32,60% للمبحوثين الذين صرحوا أنهم يغيرون المؤسسة في حالة حصولهم على فرصة عمل في مؤسسة أخرى وهذا من أجل المناخ المهني الجيد، تليها نسبة 17,39% للذين صرحوا أنهم يغيرون المؤسسة في حالة حصولهم على فرصة عمل في مؤسسة أخرى وهذا لأجل امتيازات المؤسسة .

تحليل سوسيولوجي :

تعتبر المؤسسة العائلة الثانية بالنسبة للعامل ومن أهداف هذا الأخير تحقيق طموحاته عن طريق العمل الذي يعطيه مكانة اجتماعية تميزه عن غيره ومن المنطق أن كل عمل يقابله أجر حيث يعتبر الأجر عنصرا من عناصر تحقيق الرضا الوظيفي، ويعتبر من أهم الحقوق الذي على أساسه يقبل الموظف ممارسة الوظيفة في مؤسسة ما، لأن الأجر في حقيقة الأمر له نتائج أخرى كالشعور بالأمان، ويرمز للمكانة الاجتماعية التي يحتلها الفرد من خلال أجره، ، وفقد ينظر الفرد للأجر كرمز لتقدير وعرفان المنظمة بأهميته ونظرة المجتمع إليه كدليل للنجاح وفي مقابل الأجر نلاحظ أن اغلب العمال بإمكانهم التخلي عن العمل مقابل دخل أكبر في مؤسسة أخرى .

6- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الثانية:

-تأثير التكنولوجيا في تشكيل الهوية المهنية

جدول رقم (16): يوضح العلاقة بين دور التكنولوجيا في المؤسسة ومساعدتها للعمال على تحقيق الاندماج.

المجموع		لا		نعم		العمل بالتكنولوجيا ومساعدتها للعامل في تحقيق اندماج دور التكنولوجيا في المؤسسة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
54,34%	25	2,17%	1	52,17%	24	تسهيل العمل
17,39%	8	4,34%	2	13,04%	6	تخفف من الضغط على العمال
28,26%	13	8,69%	4	19,56%	9	طبيعة العمل تفرض ذلك
100%	46	15,2%	7	84,77%	39	المجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال الجدول أعلاه الذي يبين العلاقة بين دور التكنولوجيا في المؤسسة ومساعدتها للعمال على تحقيق الاندماج ، نلاحظ من خلال الاتجاه العام للجدول أن نسبة 54,34% من المبحوثين الذين صرحوا أن التكنولوجيا تسهل العمل دعمت بنسبة 52,17% من العمال الذين صرحوا أنها تساعدهم على الاندماج ، تليها نسبة 2,17% من المبحوثين الذين صرحوا أن التكنولوجيا لا تساعدهم على الاندماج ، بينما قدرت نسبة 28,26% من المبحوثين الذين صرحوا أن طبيعة العمل تفرض عليهم استخدام التكنولوجيا ودعمت بنسبة 19,56% للذين اقرروا أنها تساعدهم على الاندماج، في حين سجلت نسبة 8,69% للذين لم تساعدهم على الاندماج ،تليها نسبة 17,39% للذين صرحوا أن التكنولوجيا تخفف من الضغط ودعمت بنسبة 13,04% للمبحوثين الذين اقرروا أن التكنولوجيا ساعدتهم على الاندماج، تليها نسبة 4,34% للذين لم تساعدهم على الاندماج .

التحليل السوسيولوجي :

من خلال النتائج المتوصل إليها من الجدول أعلاه ، يتبين لنا أن إدارة المؤسسة على دراية بأهمية التكنولوجيا الحديثة ودورها في تسهيل العمليات الإدارية داخل المؤسسة ، و أن هذه التكنولوجيا التي تعتمد عليها المؤسسة توفر المعلومات بشكل سريع وفي وقت وجيز، بالإضافة إلى ذلك يرجعون ذلك إلى أن التكنولوجيا متوفرة في المؤسسة وهذا لتسهيل العمل خاصة إذا كانت طبيعة نشاط المؤسسة تفرض استخدام التكنولوجيا وبالتالي يصبح العمل أسهل ، ويتضح أن العمال اقرروا أن التكنولوجيا سهلت لهم العمل و ساعدتهم على الاندماج في المؤسسة لأن التكنولوجيا تساعد العامل على تصور المفاهيم المجردة، أو المفاهيم التي يصعب فهمها كما تساهم التكنولوجيا في رفع عدد من المهارات المهمة لدى العمال، مثل إدارة الوقت، والتواصل،التعاون وتجعل الأعمال ممتعة وتخفف من الضغط الذي يعانيه العامل أثناء عمله.

جدول رقم (17) : يوضح العلاقة بين مزايا استخدام التكنولوجيا في المؤسسة وطبيعة المهام التي يقوم بها العامل في إطار استخدامه للتكنولوجيا .

المجموع		روتينية ومملة		فوق طاقتك		ممتعة ومفيدة		المهام المسندة إليك مزايا استخدام التكنولوجيا
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	

انضباط العمال	13	28,26%	2	4,34%	4	8,69%	19	41,30%
العمل بسرعة وأريحية	16	34,78%	3	6,52%	8	17,39%	27	58,69%
المجموع	29	63,04%	5	10,86%	12	26,08%	46	100%

القراءة الإحصائية :

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح العلاقة بين مزايا استخدام التكنولوجيا في المؤسسة وطبيعة المهام التي يقوم بها العامل في إطار استخدامه للتكنولوجيا تبين أن نسبة 58,69% من المبحوثين الذين صرحوا أن من مزايا التكنولوجيا العمل بسرعة و أريحية حيث دعمت بنسبة 34,78% للذين صرحوا أن المهام التي يقومون بها في إطار استخدام التكنولوجيا ممتعة ومفيدة، تليها نسبة 17,39% للذين صرحوا أنها روتينية ومملة بينما قدرت نسبة 6,52% للذين صرحوا أن المهام الموكل لهم فوق طاقتهم، كما بلغت نسبة 41,30% للمبحوثين الذين صرحوا أن التكنولوجيا تضبط العمال ودعمت بنسبة 28,26% للذين أدلوا أن العمل بها ممتع و مفيد تليها نسبة 8,69% للذين صرحوا أن المهام المسندة إليهم روتينية ومملة بينما قدرت نسبة 4,34% للذين صرحوا أن المهام فوق طاقتهم .

التحليل السوسيولوجي :

يمكن القول أن الهدف الأساسي من توظيف التكنولوجيا هو الوصول إلى نتائج إيجابية، وتحقيق تسيير فعال، قائم على الانضباط والدقة، والكفاءة العالية و الأريحية في العمل هذا ما لاحظناه من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن غالبية العمال صرحوا أن من مزايا التكنولوجيا العمل بسرعة وأريحية ، كما نرى أن استخدام التكنولوجيا في الإدارة يساعد على تحقيق أهداف المؤسسة من خلال جعل العمل أكثر مرونة وحتى انه يصبح العمل ممتع و مفيد مما يزيد من دافعية العمال نحو العمل، وتزيد من انضباطهم ، وهذا الانضباط يتمثل في ضبط العمال في أداء أعمال الموكلة إليهم وعدم التماطل في انجازها .

جدول رقم (18): يوضح توزيع المبحوثين حول تطوير التكنولوجيا في مؤسستهم

النسبة	التكرار	تطوير التكنولوجيا
60,86%	28	دائما
32,60%	15	أحيانا

أبدا	3	6,52%
المجموع	46	100,0%

القراءة الإحصائية :

من خلال الجدول أعلاه أن غالبية العمال صرحوا أن المؤسسة تطور في التكنولوجيا بشكل دائم ومستمر بنسبة 60.86% للعمال الذين أجابوا (دائما)، تليها نسبة 32.60% للعمال الذين صرحوا (أحيانا)، بينما كانت (أبدا) أدنى نسبة قدرت بـ 6.52% .

التحليل السوسيولوجي :

من خلال النتائج السابقة يتضح لنا أن مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات على دراية تامة بأهمية التكنولوجيا في تطوير العمل هذا ما جعلها تتيح لعمالها أجهزة وبرمجيات متطورة تساعدهم على التطوير من أنفسهم والرفع من إنتاجيتهم ، هذا وان دل على أن التكنولوجيا ذات أهمية في المؤسسة .

جدول رقم (19): يوضح توزيع المبحوثين حسب نظام التكنولوجيا :

النسبة	التكرار	نظام التكنولوجيا
91,30%	42	يساعد على تطوير المؤسسة
8,69%	4	لا يساعد على البقاء
100,0%	46	المجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع المبحوثين حسب نظام التكنولوجيا نلاحظ من خلال الاتجاه العام لجدول أن نسبة 91,30% من مجموع مفردات البحث الذين صرحوا أن نظام التكنولوجيا يساعد على تطوير المؤسسة ، بينما ادنى نسبة للذين صرحوا أن استخدام التكنولوجيا لا يساعد على العمل والبقاء قدرت بـ 8,69% .

التحليل السوسيولوجي :

إن استخدام التكنولوجيا في العمل، يؤدي إلى زيادة قدرة العمال على الوصول لكم كبير ونوعي من المعلومات، مما يوفر الكثير في وقت قصير. كما أن استخدام التقنيات الجديدة في العمل تساهم في جعل المهام أسهل على العامل من خلال توفير وقته، ومساعدته في زيادة إنتاجيته، ومنحه مدة زمنية

أطول للتركيز على عمله ، فكل من هذه السمات سألقة الذكر تساعد على تطوير المؤسسة وهذا في ظل استخدام التكنولوجيا .

جدول رقم (20) : يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي و تناسب البرامج التكنولوجية المعمول بها مع قدرات العلمية للعمال .

المجموع		لا تتناسب		تتناسب		تناسب البرامج مع قدرات العلمية للعمال المستوى التعليمي
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
6,52%	3	4,34%	2	2,17%	1	متوسط
21,73%	10	17,34%	8	4,34%	2	ثانوي
71,73%	33	13,08%	6	58,69%	27	جامعي
100%	46	34,78%	16	65,21%	30	المجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي و تناسب البرامج التكنولوجية المعمول بها مع قدرات العلمية للعمال ، قدرت نسبة 71,73% من المجموع الكلي للمبشرين الجامعيين موزعة على نسبة 58,69% صرحوا أن البرامج التكنولوجية المعمول بها تتناسب مع قدراتهم العلمية، تليها نسبة 13,08% للذين صرحوا أنها لا تتناسب مع قدراتهم في حين سجلت نسبة 21,73% من المجموع الكلي للمبشرين ذوي مستوى الثانوي موزعين على نسبة 17,39% صرحوا لا تتناسب البرامج التكنولوجية المعمول بها مع قدراتهم العلمية ، بينما قدرت نسبة 4,34% أدلوا أن البرامج تتناسب مع قدرتهم ، في حين قدرت نسبة 6,52% من المجموع الكلي للمبشرين لمستوى متوسط مقسمين على نسبة 4,34% الذين صرحوا أن التكنولوجيا المعمول بها لا تتناسب مع قدراتهم العلمية تليها نسبة 2,17% صرحوا أنها تتناسب مع قدراتهم العلمية .

التحليل السوسيولوجي :

التمكن من تقنيات التكنولوجيا الحديثة وكيفية استعمال جهاز الحاسب وملحقاته أصبح ضمن متطلبات شاغل الوظيفة وبطبيعة الحال كلما كان المستوى التعليمي جيد وعالي كلما تمكن العامل من استخدام التكنولوجيا ، هذا ما نلاحظه من خلال نتائج الجدول فنسبة الجامعيين صرحوا أن برامج التكنولوجيا

المعمول بها تتناسب مع قدراتهم العلمية، لان للمستوى التعليمي الدور الكبير في مساعدة العامل على فهم متطلبات وظيفته ، فالمؤسسة حريصة كل الحرص على توظيف عمال ذوي مستوى تعليمي جيد .

جدول رقم (21) : يوضح العلاقة بين الاقدمية المهنية ومساعدة العمال الأكثر خبرة في الأعمال الالكترونية إلى من اقل منهم .

المجموع		حسب طبيعة العلاقة		تعزيز روح العمل كفريق		مساعدة العمال الأكثر خبرة لغيرهم الاقدمية المهنية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
17,39%	8	%4,34	2	%13,04	6	اقل من 5 سنوات
45,65%	21	%28,26	13	%17,39	8	من 5 إلى 15 سنة
36,95%	17	%10,86	5	%26,08	12	من 16 سنة فأكثر
100%	46	%43,47	20	%56,52	26	المجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح العلاقة بين الاقدمية المهنية ومساعدة العمال الأكثر خبرة في الأعمال الالكترونية إلى من أقل منهم ، نلاحظ من خلال الاتجاه العام للجدول أن نسبة 45,65% من المجموع الكلي لفئة من 5 إلى 15 سنة أن العمال الأكثر خبرة يلتزمون بمساعدة من اقل منهم ودعمت بنسبة 28,26% صرحوا أن المساعدة تكون حسب طبيعة العلاقة بين الطرفين ، تليها نسبة 17,39% من أجل الحفاظ على روح العمل كفريق ، وبلغت نسبة 36,95% من المجموع الكلي لفئة من 16 سنة فأكثر صرحوا أن العمال الأكثر خبرة يقدمون يد المساعدة لأقل منهم ، ودعمت بنسبة 28,08% صرحوا أن المساعدة تكون من اجل تعزيز روح العمل كفريق ، بينما قدرت نسبة 10,86% تكون حسب طبيعة العلاقة بين الطرفين ، في سجلت نسبة 17,39% من المجموع الكلي لفئة اقل من 5سنوات للذين اقروا أن العمال الأكثر خبرة يقدمون يد المساعدة إلى من أقل منهم ودعمت بنسبة 13,04% يقدمون المساعدة لأجل تعزيز روح العمل كفريق ، لتليها نسبة 4,34% حسب طبيعة العلاقة بين الطرفين .

التحليل السوسولوجي :

من خلال ما سبق نلاحظ أن العمال الذين لديهم الخبرة في البرامج الالكترونية يساعدون من اقل خبرة منهم ، هذا لما تمتلكه هذه الفئة من خبرة مهنية وحتى أنها لا تزال فئة شباب و تملك نوع من الوعي المهني داخل المؤسسة ، فهذه المساعدة المقدمة من قبل هذه الفئة تكون حسب طبيعة العلاقة بين

الطرفين وهي بذلك تسهل عملية التعاون ولو بشكل جزئي بينهم، أي أن تعاملات العمال فيما بينهم يبقى حسب طبيعة الاستراتيجيات المنتهجة بين العمال و التلاعبات التي تفرضها الوضعية المهنية ، مما يجعل العامل في هذه الحالة لا يستطيع تحقيق هويته المهنية .

جدول رقم (22) :يوضح توزيع المبحوثين حول تحسين التكنولوجيا من ظروف البيئة الداخلية للمؤسسة.

النسبة	التكرار	تحسين التكنولوجيا للبيئة الداخلية للمؤسسة
80,43%	37	نعم
19,56%	9	لا
100%	46	المجموع

القراءة الإحصائية :

يتضح من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع المبحوثين حول تحسين التكنولوجيا من ظروف البيئة الداخلية للمؤسسة، نلاحظ أن غالبية العمال صرحوا بأن استخدام التكنولوجيا حسن من ظروف البيئة الداخلية للمؤسسة وذلك بنسبة %80,43، بينما قدرت نسبة %19,56 للذين صرحوا أن التكنولوجيا لم تحسن من ظروف البيئة الداخلية للمؤسسة.

التحليل السوسيولوجي:

يرى معظم المبحوثين من خلال الجدول أعلاه أن التكنولوجيا ساهمت في تحسين الظروف الداخلية للمؤسسة حيث تعمل التكنولوجيا على تحسين ظروف العمل من خلال إنقاص المهام على العمال وتسهيلها لهم عكس الإدارة التقليدية السابقة ، هذا ما يزيد من إنتاجية العمال و دافعيتهم نحو العمل ، هذا ما يساعدهم على تحقيق هوية مهنية .

7_ تحليل نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات :

إن أهم عنصر في البحوث العلمية هو ما يتوصل إليه الباحث من نتائج ميدانية من خلال دراسة العلاقات المتبادلة بين متغيرات الدراسة ومؤشراتها، والكشف عن طريق الربط بين الأسباب والنتائج ، وتوزع نتائج الدراسة التي بين أيدينا على النحو التالي:

أ-مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

بعد جمع البيانات وتجهيزها وتحليلها، توصلنا إلى مجموعة من النتائج الميدانية المتحصل عليها وخاصة بمساهمة الثقافة التنظيمية ودورها في تحقيق الهوية المهنية نقدمها فيما يلي:

✓ نستنتج أن المؤسسة هي بمثابة الأسرة الثانية للعامل كونها تشعره بالاستقرار و تحقق له المستقبل وهذا بنسبة %47,82.

✓ كشفت الدراسة أن مساعدة العمال لبعضهم البعض تكون لأجل مصالح شخصية بنسبة %39,13 ، مما يخلق نوع من اللاستقرار بين العمال ويؤثر على اندماجهم في المؤسسة .

✓ خلصت الدراسة أن إدارة مؤسسة الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء لولاية الاغواط تهتم بعمالها، وذلك بتقديم الحوافز المادية و المعنوية بنسبة %43,47 مما يخلق للعامل دافعية للعمل وانتماء للمؤسسة ، وهذا ما يحقق له هوية مهنية .

✓ كما استنتجنا أيضا أن الإدارة تهتم بمشاركة عمالها في اتخاذ القرارات بنسبة %50 ، وهذا ما يولد للعامل الرغبة في الاستمرار في العمل ، وهذه المشاركة تمكنه من امتلاك سلطة داخل المؤسسة .

✓ كما أظهرت النتائج أن العلاقة السائدة بين العمال هي علاقة تضامن و تعاون وهذا ما تبين بنسبة %50 .

✓ كشفت الدراسة أيضا أن هناك توافق بين القيم السائدة بين العمال و ثقافة المؤسسة ، في حين يرجع هذا التوافق للخبرة المهنية من 5 إلى 15 سنة بنسبة %45,65 ، فهذه الخبرة تلعب دور في ائزان العامل في المؤسسة مما يستطيع بذلك تحقيق هوية مهنية .

✓ أظهرت النتائج أن مؤسسة الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء لولاية الاغواط ، أن أكثر عمالها إداريين وهي الفئة الأكثر احتجا بنسبة %78,26 ، وذلك لعدم توفرهم على بيئة عمل مناسبة مما يؤثر على استقرارهم و اندماجهم في المؤسسة .

✓ من خلال النتائج نستنتج أن معظم أفراد العينة مستعدون لتغيير المؤسسة في حالة حصولهم على راتب أعلى من الذي يتقاضونه وهذا بنسبة %50 ، هذا وان دل يدل على أن الراتب من أساسيات العامل.

_ وعليه نستنتج أن الفرضية الأولى محققة نسبيا .

ب-مناقشة نتائج الفرضية الثانية :

بعد جمع البيانات وتجهيزها وتحليلها، توصلنا إلى مجموعة من النتائج الميدانية المتحصل عليها وخاصة بتأثير عامل التكنولوجيا في تحقيق الهوية المهنية نقدمها فيما يلي:

✓ نستنتج أن إدارة المؤسسة حريصة كل الحرص على إدراج التكنولوجيا في انجاز المهام ، وهذا كونها تسهل العمل للعمال وهذا ما صرح به نسبة %54,34 ، كما تساعدهم في إنهاء المهام في وقت وجيز وبشكل سريع مما يخلق لهم نوع من الاندماج في المؤسسة .

✓ كشفت النتائج أن استخدام التكنولوجيا في مؤسسة الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء لولاية الاغواط ، يعمل على مساعدة العمال في انجاز المهام بسرعة و أريحية هذا ما صرح به غالبية العمال بنسبة %58,69 ، كما جعلت المهام الموكلة للعمال أكثر متعة و أريحية وبالتالي ساعدهم ذلك في تحقيق اندماج في المؤسسة .

✓ كما استنتجنا ان تطوير في تكنولوجيا المؤسسة يكون بشكل مستمر بنسبة %60,86، مما يجعل العامل دائما في تجديد لطاقاته و خبراته وهذا ما يساعده في تحقيق هويته المهنية .

✓ كما أظهرت النتائج أن نظام التكنولوجيا المعمول به يساعد على تطوير المؤسسة هذا ما صرح به نسبة %91,30 ، ما يجعلنا نستنتج أن التكنولوجيا من بين العناصر المهمة في بيئة العمل للصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء لولاية الاغواط .

✓ كما توصلنا من خلال النتائج أن كلما كان المستوى التعليمي جيد كلما استطاعة العامل ادراك مهامه هذا ما صرح به نسبة %71,73 للمستوى الجامعي ، فمستوى العامل يساهم في استقراره في المؤسسة ، مما يؤثر بشكل ايجابي في تحقيق هويته المهنية .

✓ نستنتج أن غالبية العمال لفئة من 5 إلى 15 سنة يساعدون من اقل منهم خبرة بنسبة %45,65 وذلك حسب طبيعة العلاقة بين الطرفين ، وذلك راجع إلى علاقات العمال في المؤسسة فهناك علاقة عمل علاقة صداقة علاقة تعاون وغيرها

✓ كما نستنتج أن التكنولوجيا حسنت من ظروف البيئة الداخلية للمؤسسة هذا ما صرح به نسبة %80,43 من العمال ، هذا ما لاحظناه في إجابات المبحوثين من خلال السؤال المفتوح رقم 26 ، حيث صرح البعض أن التكنولوجيا نظام لا بد من استعماله لأنه أصبح من ضمن أساسيات الإدارة كون التكنولوجيا تساهم في تطوير ظروف العمل .
وعليه نستنتج أن الفرضية الثانية محققة نسبيا .

_ الاستنتاج العام :

من الطرح الذي سبق نستنتج أن المؤسسات الجزائرية _ بما في ذلك مؤسسة الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء لولاية الاغواط _ يعرف قفزة نوعية خاصة في السنوات الأخيرة وذلك لما يقدمه من خدمات لفائدة المؤمنین اجتماعيا ، كما عرفت هذه المؤسسة تغيرات تنظيمية ساعدت العمال في تحسين أدائهم وتطوير من قدراتهم .

فمن خلال نتائج هذه الدراسة يمكن الوقوف على صحة الفرضية التي انطلقت منها الدراسة ، حيث أن البيئة التنظيمية تساهم في تشكيل الهوية المهنية بمؤسسة الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء لولاية الاغواط ، باعتبار أن البيئة التنظيمية إحدى التحديات الرئيسية التي تسعى المؤسسة لتهيئتها لتحقيق أهدافها واستراتيجياتها وجعلها تتناسب مع احتياجات العامل بالمؤسسة مما يضمن لهم الاستقرار و اندماج مهني يساعدهم على تشكيل هوية مهنية التي تعد محور أساسيا في إنجاح العملية التفاعلية بالمؤسسة

فانطلاقا من الفرضية الجزئية الأولى تبين أن هناك قيم و معايير مشتركة بين العمال و إدارة المؤسسة والتي تساهم في تحديد سلوك العامل داخل المؤسسة ، و من أولويات ثقافة هذه الأخيرة الاهتمام بالموارد البشري وسعيها في الحفاظ على علاقاتها الإنسانية مع مختلف المستويات المهنية لتعزيز من انتماء العاملين و الاستثمار في طاقاتهم وخبراتهم التي تعود على أدائهم ، مما يجعل المؤسسة في هذه الحالة تفوض السلطة لعمالها تبعا لما يقدمونه من مهام في جو من تعاون وتضامن خاصة بين العمال الذين يمتلكون الخبرة المهنية في ميدان العمل ، كما أن عمال هذه المؤسسة يحرصون دائما على التغيير و التجديد لبيئة عملهم و جعلها تتناسب مع احتياجاتهم ، مما يحقق لهم الاندماج .

كما تبين نتائج الفرضية الجزئية الثانية و التي مفادها أن التكنولوجيا حسنت من ظروف البيئة الداخلية للمؤسسة وذلك لكونها تسهل العمل و تعطي للعامل الأريحية في انجاز مهامه مما يحقق له الاندماج في المؤسسة ، ويعطي له نوع من المتعة في العمل و إبعاده عن الملل و الروتينية وهذا راجع إلى ما توليه المؤسسة من أهمية في تطوير التكنولوجيا المعمول بها بشكل دائم يساعدها على تطوير استراتيجياتها ورفع من فعاليتها في مجال التنظيمات إيماننا منها أن عمالها في المستوى ، مما يخلق هذا التطوير الدافعية للعامل في الاستمرار في العمل وبتشكيل هوية مهنية .

منه نستنتج أن البيئة التنظيمية لمؤسسة الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء لولاية الاغواط لها ثقافة تنظيمية تجمع بين قيم المؤسسة و قيم العمال وتحدد سلوكهم وتعزز انتمائهم للمؤسسة

في ظل التجديد لمدخلات هذه المؤسسة ومن بينها التكنولوجيا التي ساعدت العمال على الاندماج بها ،
مما يحقق هوية مهنية تحققت من خلال هوية فردية و تنشئة تنظيمية .

إن الهدف الأساسي الذي أصبحت أي مؤسسة تسعى لتحقيقه لتضمن به استمرارها و بقاءها ، هو توفير بيئة تنظيمية مناسبة تجعل المورد البشري يتكيف مع مختلف التغيرات التي تطرأ على المؤسسة .

وختاماً لموضوعنا نستنتج أن البيئة التنظيمية هي إحدى التحديات الأساسية التي أصبحت تفرض نفسها على المؤسسات و يبقى الداعم الأكبر في هذا التحدي هو المورد البشري الذي يعتبر الركيزة الأساسية لكافة العمليات و الأنشطة التنظيمية .

لذا تعد البيئة التنظيمية من أولى الأولويات التنظيمية كونها تساهم في جعل العامل يوظف كل ما يملك من قدرات و خبرات لتحقيق الأهداف سواء العامة أو الشخصية ، ومن أجل الاستفادة من هذه الطاقات و القدرات أصبحت المؤسسات تتبنى سياسات جديدة لتوفير كل الاحتياجات للعامل من ظروف مادية وإدارية تساعده على الاستمرار و البقاء و تعزيز الانتماء و الاندماج للمؤسسة ، مما يساعد العامل في هذه الحالة على تشكيل هويته المهنية .

وباختصار فقد حققت هذه الدراسة كشفاً أولياً لمستويات البيئة و أهم العناصر المكونة لها وهذا راجع حسب طبيعة البيئة و نشاطها ، لأنه بحسب نشاط المؤسسة قد تتحدد البيئة التنظيمية و تتحدد في نفس الوقت ثقافتها التنظيمية التي تعد المحرك الأساسي لأي مؤسسة مما يجعل عمالها يشكلون صورة ذهنية عن المؤسسة ، وعليه فإن البيئة التنظيمية بمختلف عناصرها و مستوياتها لها دور في تحديد انتماءات العامل و تمثلاته حول المؤسسة ليستطيع بذلك تحقيق أهدافه

كما أن تحقيق الهوية المهنية ليس بالأمر الهين خاصة مع التحولات و التغيرات التنظيمية التي تعرفها المؤسسة الجزائرية .

-اقتراحات الدراسة :

- إن النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة تتمثل في مجموعة من التوصيات هي كالتالي :
- _ ضرورة اهتمام المسؤولين في مؤسسة الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال بالأجراء لولاية الاغواط بالبيئة التنظيمية واتخاذ سياسات جديدة تعمل على زيادة تحقيق الهوية المهنية للعمال .
 - _ اهتمام إدارة المؤسسة بالأفراد ذوي القدرات و تشجيع روح الإبداع لخلق التنافس داخل المؤسسة و بين مختلف المستويات المهنية
 - _ تحقيق الاستقرار الوظيفي لمنتسبي المؤسسة مما يزيد من دافعيتهم في العمل و الحرص على البقاء في المؤسسة وتقديم الأفضل .
 - _ كما تقترح الباحثة إجراء دراسات مستقبلية للبيئة التنظيمية مثل :
 - _ إجراء دراسات في مجال البيئة التنظيمية و علاقتها في تحقيق الجودة المهنية
 - _ إجراء دراسات مقارنة حول البيئة التنظيمية و دورها في تشكيل الهوية المهنية بين القطاع العام و القطاع الخاص .

أولا-الكتب

1. إبراهيم خلوف الملكاوي , إدارة المعرفة:الممارسات و المفاهيم, مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع ، 2007.
2. احمد القاظمين, الإدارة الإستراتيجية, مفاهيم وحالات تطبيقية, دار مجلاوي للنشر, ط1, 2006, عمان .
3. بن عيسى محمد المهدي, علم الاجتماع التنظيم (من سوسيولوجيا العمل إلى سوسيولوجيا المؤسسة), امبالاست للطباعة والنشر، الجزائر، 2010 .
4. جميل واحد المؤمي, المناخ التنظيمي وإدارة الصراع في المؤسسات التربوية , دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع , الأردن , 2006 .
5. حريم حسين , إدارة المنظمات منظور كلي , دار حامد للنشر و التوزيع , الطبعة 2 , عمان , 2010.
6. حمزاوي محمد , السلوك الإداري التنظيمي في منظمات المدنية و الأمنية , القروي للنشر و التوزيع , طبعة 1 , الرياض , 2008 .
7. دنيس كوش ,ترجمة د. منير سعيداني , مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية , المنظمة العربية للترجمة , ط1 , بيروت , 2007.
8. رشوان حسين عبد الحميد , أصول البحث العلمي , مؤسسة شباب جامعة , الإسكندرية , 2003 .
9. روث وليم , تطور نظرية الإدارة , ترجمة عبد الحكيم احمد الخزامي , ايتراك للطباعة و نشر , القاهرة, 2001.
10. طارق محمد سويدان و محمد أكرم العدلوني , كيف تكتب خطة إستراتيجية, دار قرطبة للنشر والتوزيع, الرياض , 2004.
11. طوني بينيت وآخرون , مصطلحات الثقافة والمجتمع , ترجمة سعيد الغانمي , المنظمة العربية للترجمة, بيروت , لبنان , 2010.
12. عادل محمد زايد , إدارة الموارد البشرية , رؤية استراتيجيية , كتب عربية للنشر و التوزيع , 2003.
13. العتيبي صبحي , تطور الفكر و الأنشطة الإدارية , الحامد للنشر و التوزيع , الأردن , 2002.
14. عقيلي عمر وصفي, إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي ,دار وائل للنشر, الأردن, 2005.
15. علي السلمي, السلوك الإنساني في منظمات الأعمال , دار غريب للنشر و التوزيع , القاهرة.
16. العميان محمود, السلوك التنظيمي في المنظمات الأعمال, دار وائل للنشر , طبعة 6, عمان, 2013.
17. فليب كبان وجان فرانسوا دوديه , علم الاجتماع من النظريات الكبرى إلى الشؤون اليومية ,ترجمة اياس حسن, دار الفرقد, دمشق, 2010.

18. فليبه فاروق عبده و عبد المجيد السيد محمد ، السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية ، دار الميسرة للنشر ، طبعة 2 الأردن ، 2009 .
19. قحطاني سالم ، القيادة الإدارية من نموذج القيادي العالمي ، مرامر للطباعة و التغليف ، طبعة 2 ، الرياض ، 2008 .
20. القحطاني سالم بن سعيد ، القيادة الإدارية التحول نحو نموذج القيادي العالمي ، مرامر للطباعة و النشر ، الرياض ، 2008 .
21. قوراية احمد ، عبد العزيز بوتفليقة بين الموهبة و القيادة رجل الأقدار و زعيم المصالحة الوطنية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2005 .
22. كامل محمد المغربي ، السلوك التنظيمي مفاهيم و أسس ، دار الفكر للطباعة و النشر ، عمان ، 2004 .
23. كلود ديبيار ، ترجمة رندة البعث ، المكتبة الشرقية ، بيروت ، لبنان ، 2008 .
24. كمال طارق ، علم النفس المهني و الصناعي ، مؤسسة شباب الجامعة ، إسكندرية ، 2007 .
25. محمد علي شعيب ، السلوك الإنساني في التنظيم ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1982 .
26. مصطفى خلف عبد الجواد ، قراءات معاصرة في نظرية علم الاجتماع ، مركز البحوث و الدراسات الاجتماعية ، القاهرة .
27. النعيمي جلال محمد ، دراسة العمل في إطار إدارة الإنتاج و العمليات ، إدارة إثراء النشر ، الأردن ، 2009 .
28. هاني عبد الرحمان الطويل ، الإدارة التعليمية مفاهيم و أفاق ، دار وائل للنشر ، طبعة 3 ، عمان ، 2006 .
29. الهيتي خالد عبد الرحيم ، إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر ، عمان ، 2005 .

ثانياً-المجلات

1. الحامي أمال مصطفى ، المناخ التنظيمي وأثره على الرضا الوظيفي ، مجلة التنمية الإدارية ، العدد 58 ، القاهرة ، 1993 .
2. خالد بوشارب بولوداني ، البيئة التنظيمية من منظور الموارد البشرية ، مجلة الفكر المتوسطي ، العدد 23 ، جامعة ابن خلدون تبارت ، الجزائر ، 2018 .
3. دليلة بدران ، الهوية المهنية للعامل بين الاندماج واللامن الوظيفي ، "مقاربة سوسيوثقافية" لكلود دوبار و"سان سوليو" لمنظور أزمة الهوية.، مجلة التراث ، العدد4، المجلد 7، جامعة الجلفة، ديسمبر2017.

4. سليمان مؤيد سعيد ، المناخ التنظيمي ، مجلة العربية للإدارة ، العدد 1 ، عمان ، 1987 ،
 5. الشربيني عبد الفتاح ، المناخ التنظيمي و تطوير الخدمة المصرفية ، الجلة العربية للإدارة ، المنظمة العربية للعلوم لإدارية ، مجلد 11 ، عمان ، 1997 .
 6. عبد القادر خربيش ، التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزي، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 27 ، العدد 2+1 ، 2011 .
 7. العديلي ناصر ، الدوافع و الحوافز و الرضا الوظيفي ، مجلة معهد الإدارة العامة ، العدد 32 ، الرياض .
 8. قبوق عيسى ، المناخ التنظيمي و علاقته بأداء العاملين ، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد 16 ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر ، 2009 .
 9. مخفي أمين و ا. بطاهر بخته ، اثر التحليل الاستراتيجي الداخلي في تحسين الأداء التنظيمي للمؤسسات ، المجلة الجزائرية للاقتصاد والمالية ، جامعة مستغانم ، العدد 6 ، 2016 .
- ثالثا-رسائل**
1. كاري نادية أمينة ، العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع ، رسالة دكتوراه ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، 2012 .
 2. امجد عبد الرحمان الاهل ، اثر البيئة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين في شركات الدخان الأردنية ، رسالة ماجستير ، إدارة أعمال ، جامعة شرق الأوسط، 2011 .
 3. اودري بوش ، الهوية المهنية وممارسات الممرض الليبرالي ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع ، جامعة تولوز لومبرابل ، 2001 .
 4. بن الشارف حسين ، دور التكوين المهني المتواصل في إعادة إنتاج الهويات المهنية ، رسالة ماجستير ، جامعة وهران ، 2012 .
 5. حرز الله محمد لخضر ، دور الاستراتيجية الحديثة لإدارة الموارد البشرية في مواجهة تحديات البيئة التنظيمية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر ، 2014 .
 6. حمد علي عبد الله عيسى ، تأثير المناخ التنظيمي على أداء الوظيفي للعاملين ، دراسة ميدانية على إدارة المنافذ بالشئون الجنسية و الجوازات بمملكة البحرين ، رسالة ماجستير ، ادارة موارد بشرية ، جامعة العلوم التطبيقية ، 2014 .
 7. دليلة بدران ، التكوين الجامعي و مشكلات الاندماج المهني لخريجي الجامعات في المؤسسة الاقتصادية ، دراسة ميدانية "بمؤسسة كوسيدار "بمدينة الاغواط ، أطروحة دكتوراه ، جامعة الجزائر (2) ، 2017 .

8. رباب رايح ، حمد بجاج ، التواصل الاجتماعي وتشكل الهوية المهنية للممرض ، دراسة ميدانية بمؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة ، ورقة عمل مقدمة إلى الملتقى الدولي الثاني حول المجالات الاجتماعية التقليدية و الحديثة وانتاج الهوية الفردية والجماعية في المجتمع الجزائري ، جامعة ورقلة ، 2013.
9. زين الدين بورش و أحسن هدار ، دور الثقافة التنظيمية في إدارة التغيير في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لأجهزة القياس و المراقبة العامة ، أبحاث اقتصادية و إدارية ، العدد 1 ، جامعة فرحات عباس سطيف ، الجزائر ، 2007.
10. ساعد أبو عدوان ، تأثير البيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي لدى الضباط العاملين في جهاز الدفاع المدني الفلسطيني في الضفة الغربية ، مركز الاستقلال للدراسات الاستراتيجية ، جامعة الاستقلال ، 2017.
11. سهام بن رحمون ، بيئة العمل الداخلية وتثرها على الأداء الوظيفي ، دراسة على عينة من الإداريين بكليات و معاهد جامعة باتنة ، رسالة دكتوراه ، جامعة محمد خضر ، بسكرة ، 2014.
12. الصبحي محمد سالم ، بيئة العمل و علاقتها بتحسين الأداء من وجهة نظر منسوبي إدارة الدفاع المدني بالعاصمة المقدسة ، رسالة ماجستير ، علوم إدارية ، جامعة نايف ، الرياض .
13. علي عبد الله عيب ، تأثير المناخ التنظيمي على أداء الموظفين للعاملين ، رسالة ماجستير في إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية، البحرين، 2014.
14. لعذري صورية ، دور البيئة التنظيمية في زيادة فعالية تطبيق عمليات ادارة المعرفة في مؤسسة اقتصادية، أبحاث اقتصادية و إدارية، العدد 28، جامعة برج بوعرييج ، 2015.
15. مها بنت مرزوق حامد الصبحي ، الوعي المهني وتشكيل الهوية المهنية وعلاقتها بالاختيار المهني لدى عينة من الموهبين و العاديين من الجنسين في ضوء بعض المتغيرات الأكاديمية بالمرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة ، رسالة دكتوراه ، جامعة ام القرى ، السعودية ، 2010 .
16. هشام بركات بشير حسين، استقصاء مستويات الهوية المهنية لدى معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية ، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية و الإنسانية ، جامعة بابل ، 2017.

رابعا- كتب اجنبية

1. Mostahedzacheh ,Boroomandf (H) Choloufosin (M), Study Relation Dipbetween OrganizationalClimate and Comuntmentstaffinsosangerazadislamic university, vol05, N° 12 ,univ-larn,2011.
2. Erikson ,E :Adolescence et crise , LA quete de l'indentité politique, flammarian , 1977.

3. Sainseulieur.R , **l'identité au travail**, Press de la fondation nationale des sciences politiques, Paris, 1988.
4. Robert Holcman **Elément structurant de l'organisation du travail** , thèse de doctorat de science de gestion présente par,CNAM,2006.
5. DUBAR.C : **La socialisation ; construction des identités sociales et professionnelles**: Edition Armand ,Paris, op.cit.

خامسا-مواقع الالكترونية :

1-<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/3645>

2-<https://www.google.com/search?ei=oojkXKeyKq2O1fAPhJmm2A8&>

3-https://nanopdf.com/download/identite-professionnelle-et-pratiques-de-linfirmiere-sideral_pdf

الملحق رقم 01 الاستمارة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا
تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

استمارة بحث حول موضوع:

البيئة التنظيمية واثرها في تشكيل الهوية المهنية
في مؤسسة اجتماعية اقتصادية

- دراسة ميدانية بمؤسسة الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بمدينة الاغواط-
إعداد الطالبة: _النية باية
إشراف الدكتورة: _بدران دليلة
- نحن بصدد إنجاز مذكرة لنيل شهادة الماستر، ويشرفنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة نرجوا من سيادتكم الإجابة على جميع العبارات بكل موضوعية وصدق ، وذلك بوضع علامة (x) في الخانة التي تتناسب إجابتك.
- ملاحظة:** كل المعلومات المقدمة في إطار هذه الاستمارة سرية وتستعمل لأغراض علمية فقط وشكرا على تعاونكم معنا .

المحور الأول: البيانات الشخصية:

1. الجنس: ذكر انثى

2. السن:

3. الحالة العائلية: أعزب /عزباء متزوج (ة) مطلق (ة) أرمل (ة)

4. المستوى التعليمي:

5. الفئة المهنية: تقني اداري

6. الأقدمية المهنية:أقل من 5 سنوات من 5 إلى 15 سنوات من 16سنة فأكثر

المحور الثاني : مساهمت الثقافة التنظيمية في تحقيق الهوية المهنية لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال للأجراء

7_ ماذا تمثل لك المؤسسة ؟

_ مصدر للاستقرار و ضمان المستقبل

_ مصدر للحصول على راتب شهري

_ مصدر لإعطائك مكانة في المجتمع

8_ هل ترى أن العمل الذي تقدمه في مؤسستك يساعدك على الاندماج

دائماً أحياناً أبداً

9_ كيف تهتم إدارة المؤسسة بك هل ب :

_ تقديم الحوافز المادية و المعنوية

_ تعزيز انتمائك للمؤسسة

_ كسب ثقتك اتجاه المؤسسة

10_ هل تشاركك إدارة المؤسسة في عملية اتخاذ القرار

دائماً أحياناً أبداً

11_ هل تعتقد أن العمل الذي تقدمه يعطيك سلطة داخل مؤسستك

نعم لا

12_ كيف هي طبيعة العلاقة بينك و بين زملائك في العمل

علاقة عمل

علاقة تضامن و تعاون

علاقة مصالح و صراع

13_ هل ترى أن مساعدة العمال لبعضهم البعض داخل المؤسسة يكون لاجل

حفاظ على روح العمل كفريق

سير العمل

مصالح شخصية

14_ هل هناك تعارض بين القيم السائدة بين العمال و ثقافة المؤسسة ؟

نعم لا

ماهي الأسباب في كلتا الحالتين

15_ هل ترى أن الاحتجاجات الموجودة في مؤسستك راجعة الى :

تأخر في الراتب والمردودية

عدم توفير بيئة عمل مناسبة

عدم وجود قنوات اتصال بين المدير و العمال

16_ إذا حصلت على فرصة عمل في مؤسسة أخرى هل تقوم بالتغيير من اجل :

الراتب

امتيازات المؤسسة

المناخ المهني الجيد

المحور الثالث : تأثير التكنولوجيا في تحقيق الهوية المهنية لموظفي الصندوق الوطني لتأمينات

الاجتماعية للعمال للأجراء

17_ هل ترى أن تكنولوجيا في مؤسستك تعمل على :

تسهيل العمل

تخفيف من الضغط على العمال

- طبيعة العمل تفرض ذلك
- 18_ هل ساعدك العمل بالتكنولوجيا على الاندماج في المؤسسة
نعم لا
- 19_ مع استخدام مؤسستك لتكنولوجيا هل المهام المسندة اليك
_ ممتعة و مفيدة
_ فوق طاقتك
_ روتينية و مملة
- 20_ هل تطوير في التكنولوجيا في مؤسستك يكون بشكل مستمر
دائما أحيانا أبدا
- 21_ في رأيك هل نظام التكنولوجيا المعمول به في مؤسستك ؟
_ يساعد على تطوير المؤسسة
_ لا يساعد على العمل و البقاء
- 22_ هل تتناسب البرامج التكنولوجيا المعمول بها في مؤسستك مع قدراتك العلمية
تتناسب لا تتناسب
- 23_ هل ترى أن مساعدة العمال الأكثر خبرة لمن اقل منهم خبرة يكون لأجل :
_ تعزيز روح العمل كفريق
_ حسب طبيعة العلاقة بين الطرفين
- 24_ هل ترى أن استخدام التكنولوجيا في العمل حسن من ظروف البيئة الداخلية لمؤسستك ؟
نعم لا
- 25_ أين تظهر مزايا استخدام التكنولوجيا في المؤسسة هل في :
_ انضباط العمال
_ العمل بسرعة و أريحية
- 26_ ماهو تقييمك لاستخدام التكنولوجيا في مؤسستك ؟

.....
.....

Remarques		
Résultat obtenu		30-MAR-2019 15:55:14
Commentaires		
Entrée	Données	D:\المهنية والهوية التنظيمية البيئة\.sav
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
	N de lignes dans le fichier de travail	46
Gestion des valeurs manquantes	Définition des manquantes	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
	Observations prises en compte	Les statistiques de chaque tableau sont basées sur l'ensemble des observations ayant des données valides dans l'intervalle spécifié pour toutes les variables de chaque tableau. . FREQUENCIES VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16 q17 q18 q19 q20 q21 q22 q23 q24 q25
Syntaxe		
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,02
	Dimensions requises	2
	Cellules disponibles	174734

Tableau de fréquences

Q1

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	19	41,30	41,30	41,30
أنثى	27	58,69	58,69	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Q2

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1	8	17,4	17,4	17,4
2	23	50,0	50,0	67,4
Valide 3	13	28,2	28,2	95,7
4	2	4,3	4,3	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Q3

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أعزب	10	21,7	21,7	21,7
متزوج	35	76,1	76,1	97,8
Valide مطلق	1	2,2	2,2	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Q4

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
متوسط	3	6,5	6,5	6,5
ثانوي	10	21,7	21,7	28,3
Valide جامعي	33	71,7	71,7	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Q5

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
تقني	10	21,7	21,7	21,7
Valide إداري	36	78,3	78,3	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Q6

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنوات 5 من أقل	8	17,39	17,4
	سنة 15 إلى 5 من	21	45,7	63,0
	فأكثر سنة 16 من	17	37,0	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Q7

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	المستقبل وضمان للاستقرار مصدر	22	47,8	47,8
	شهري راتب على للحصول مصدر	14	30,4	78,3
	المجتمع في مكانة لإعطائك مصدر	10	21,7	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Q8

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	دائما	20	43,5	43,5
	أحيانا	22	47,8	91,3
	أبدا	4	8,7	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Q9

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	تقديم الحوافز المادية و المعنوية	20	43,4	43,4
	تعزز انتمائك للمؤسسة	14	30,4	56,4
	كسب ثققتك اتجاه المؤسسة	12	26,0	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Q10

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
دائما	10	21,7	21,7	21,7
أحيانا	23	50,0	50,0	71,7
أبدا	13	28,3	28,3	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Q11

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	27	58,6	58,6	58,6
لا	19	41,3	41,3	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Q12

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
عمل علاقة	19	41,3	41,3	41,3
وتعاون تضامن علاقة	23	50,0	50,0	91,3
وصراع مصالح علاقة	4	8,6	8,6	100,0
Total	46	100,0	100,0	

الملاحق

Q13

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
العمل روح على حفاظ كفريق	15	32,6	32,6	32,6
Valid العمل سير	13	28,3	28,3	67,4
e شخصية مصالح	18	39,13	39,1	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Q14

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid نعم	25	54,3	54,3	54,3
لا	21	45,6	45,6	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Q15

Valid والمردودية الراتب في تأخر	4	8,7	8,7	8,7
مناسبة عمل بيئة توفير عدم	26	56,5	56,5	65,2
بين اتصال قنوات وجود عدم والعمال المدير	16	34,8	34,8	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Q16

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid الراتب	23	50	50	50
المؤسسة امتيازات	9	17,3	17,3	49,9
الجيد المهني المناخ	14	32,6	32,6	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Q17

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
العمل تسهيل	25	54,3	54,3	54,3
الضغط تخفيف	8	17,4	17,4	71,7
ذلك تفرض العمل طبيعة	13	28,3	28,3	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Q18

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	39	84,8	84,8	84,8
لا	7	15,2	15,2	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Q19

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ومفيدة ممتعة	29	63,0	63,0	63,0
طاقاتك فوق	5	10,9	10,9	73,9
ومملة روتينية	12	26,1	26,1	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Q20

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
دائما	28	60,9	60,9	60,9
أحيانا	15	32,6	32,6	93,5
أبدا	3	6,5	6,5	100,0
Total	46	100,0	100,0	

الملاحق

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
المؤسسة تطوير على يساعد	42	91,3	91,3	91,3
Valide والبقاء العمل على يساعد لا	4	8,7	8,7	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Q22

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
تناسب	30	65,2	65,2	65,2
Valide لا تناسب	12	34,7	34,7	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Q23

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
كفريق العمل روح تعزيز	31	67,3	67,3	67,3
حسب طبيعة العلاقة بين الطرفين	15	32,6	32,6	32,6
Valide				100,0
Total	46	100,0	100,0	

Q24

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	37	80,4	80,3	80,3
Valide لا	9	19,6	19,6	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Q25

الملاحق

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
انضباطك	19	41,3	41,3	41,3
وأريحية بسرعة العمل	27	58,6	58,6	58,6
Valide				100,0
Total	46	100,0	100,0	

المديرية

هيئة الوقاية من حوادث العمل والامراض المهنية

مصلحة المنازعات العامة

خلية الاحصاء و التوثيق

خلية الاصغاء و الاتصال

خلية المراقبة الداخلية

خلية الامن الداخلي

خلية الارشيف

الامانة

مركز التصوير الطبي بالاشعة

روضة الاطفال

لجنة الطعن المسبق

صيدلية الصندوق

نيابة مديريةية الاعلام الآلى

نيابة مديريةية الادارة و الوسائل العامة

نيابة مديريةية التعويضات

نيابة مديريةية المالية و التحصيل

نيابة مديريةية المراقبة الطبية

قسم المستخدمين

مصلحة الاجور

قسم الوسائل العامة

مصلحة الانجوات

مصلحة املاك الصندوق

المخزن

حظيرة السيارات

تسيير المخزونات

م.الخدمات الاجتماعية

م. المخاطر الكبرى

مصلحة الشفاء

م. الاعضاء الاصطناعية

مصلحة النقل الصحي

مصلحة التحويل

6 مراكز دفع

8 ملحقات دفع

قسم المالية والمحاسبة

م. المحاسبة العامة

م. الحولات

م. الخزينة

م. الميزانية

قسم التحصيلات

م الاشتراكات

م الترفيم

م. المنازعات

م. مراقبة ارباب العمل

الطبيب الرئيسي

المراقبة الطبية جميع

مراقبة طب الاسنان