

التكوين وعلاقته بالثقافة التنظيمية للمؤسسة - دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز (SONELGAZ).

Training and its cultural organisation in the institution- A study of à site visit Field trip in SONELGAZ.

الأستاذة ساسي فضيلة

جامعة الجزائر 02- fadhilasaci5@gmail.com الجزائر

تاريخ الاستلام: 2022/12/08 تاريخ القبول: 2023/02/08 تاريخ النشر: 2023/03/05

- ملخص:

استهدف البحث الحالي إلى معرفة العلاقة التي تربط بين التكوين والثقافة التنظيمية للمؤسسة، من خلال أبعادها والمتمثلة في الأنظمة والقوانين، القيم التنظيمية والتوقعات التنظيمية، وذلك في المؤسسة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز SONELGAZ بتيزي وزو، وشمل على عينة قدرها 200 عامل من بين 940 عامل وعاملة، حيث اعتمد على المنهج الوصفي، كما تم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة وكذا اعتمد على استبيانين كأداة الدراسة من إعداد الباحثة، وبعدها تمت المعالجة الإحصائية للبيانات وذلك بحساب معامل الارتباط بيرسون، وهذا بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V19) كما أظهرت النتائج إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين والأنظمة والقوانين السائدة في المؤسسة، وكذلك توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين والقيم التنظيمية، وأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين والتوقعات التنظيمية السائدة في المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: التكوين، الثقافة التنظيمية.

Abstract:

We came from this writing to understand the relation between training and cultural organization of an institution through systems and rules. The Organizational values in the National Institution SONELGAZ in Tizi ousou. Containing 200 workers among 940, the workers are chosen at random. We used a questionnaire for the study of the statistiques.

There is a relation between training and the organizational values but there is to relation between training and organizational predictions existing in the institution.

Key words: training – organizational culture.

*المؤلف المرسل: فضيلة ساسي

مقدمة:

نظرا لأهمية التكوين البالغة، سعت المنظمات المعاصرة إلى تحقيقه بفاعلية متبعة في ذلك مختلف خطواته المنهجية باعتباره جزءا أساسيا من استثماراتها الإستراتيجية في تنمية الموارد البشرية وعنصرا حيويا لبناء الخبرات والمهارات المتجددة للعاملين بمختلف مستوياتهم والمناصب التي يشغلونها. إذ تتأثر المنظمة بطبيعة الثقافة السائدة في مجتمعها الذي تستمد منه إطارها الثقافي، ويظهر هذا التفاعل من خلال ما يعرف بالثقافة التنظيمية، والتي تعتبر محددات ثقافية واجتماعيا للسلوك التنظيمي، إذ يعبر المورد البشري عن مخزونه القيمي والفكري في شكل ممارسات سلوكية، تعمل الثقافة التنظيمية على تحديد الأنماط الواجب تبنيها، والعمل على تعديلها وفق متطلبات التنظيم.

1- إشكالية البحث:

ولقد اتخذت المؤسسات إجراءات متعددة لمواكبة التطورات التكنولوجية، ودخول تقنيات ووسائل جديدة في العمل واحتلالها مكان العامل، غير

لتوزيع الكبرياء والغازد

أنه قد تبين أن مشكلات المؤسسات ليست بالضرورة مشكلات فنية أو تقنية بقدر ما هي مشكلات تنظيمية أو سلوكية ناتجة عن السلوك الإنساني في المؤسسات، وذلك لأن العنصر البشري من أهم العناصر الأولية التي يتعامل بها الإداريون، ولذا فإن إحدى المهام الرئيسية للإدارة هي قدرتها على تكوين وتنمية العنصر الإنساني الكفاء، وذلك بتشكيل وتعديل سلوكه بما يتفق مع نشاطات المؤسسة، معتمدة بذلك على عملية التكوين لتنمية قدرات الأفراد ومهاراتهم وتعزيز العلاقات بينهم، وتغيير اتجاهاتهم وقيمهم بما يتماشى مع قيم واتجاهات المؤسسة.

لهذا من الضروري فهم سلوك الفرد داخل المؤسسة، لأن زيادة فاعلية هذا العنصر عن طريق الاستغلال الأمثل لطاقاته وقدراته، ومواهبه له تأثير إيجابي وفعال عليه وعلى المؤسسة خاصة على عناصر الإنتاج المادية والرضا عن العمل، والعكس صحيح بحيث زيادة العناصر المادية مع تدهور الموارد والكفاءات البشرية يؤدي إلى نتائج سلبية وغير مرضية، لهذا لا بد على المؤسسات التعمق في فهم الدوافع والأسباب الخفية وراء سلوك الفرد، وذلك عن طريق القيام بالدورات التكوينية التي تقوم بتصحيح وتعديل سلوكياتهم.

وقد أكدت العديد من الدراسات الحديثة على الأهمية التي أولتها المؤسسات للسياسة التكوينية فالإحصاءات أكدت هذا التطور، فقد ارتفعت نسبة مشاركة المؤسسات في تمويل التكوين 2.34% من إجمالي رأسمال المؤسسات في 1986م إلى 3.34% في 1997م (سيد محمد جاد الرب، 2005، ص.196).

وبالتالي فالمؤسسات الحديثة لم تعد تهتم بالتكوين على أنه نشاط من أجل الحصول على التأهيل فقط، بل هو بحث مستمر عن معرفة كفاءة كل فرد في المؤسسة وإمكانية تطويرها، لأن هذا العصر هو عصر السرعة والتكنولوجيا والمعلومات، لذا يجب التركيز على تجديد نوعية وجودة البرامج التكوينية التي يجب أن تتوافق مع إستراتيجية المؤسسة من حيث الأهداف والمساعي.

أ.فضيلة ساسي

وهذا ما تؤكدته دراسة كلوط وآخرون (Colot et all) 1999م مع 44 مؤسسة بلجيكية، فمن خلال المقابلات التي قام بها الباحثون مع مسؤولي الموارد البشرية لهذه المؤسسات، بينت أن 26 من أصل 44 مؤسسة تركز أساسا على الوصف الدقيق للمهام في المؤسسة، تقييم كفاءات العمال لاتخاذ قرارات مناسبة من أجل التوظيف والحركة العمودية والأفقية، وضع مخطط لكيفية تطوير الكفاءات، تخطيط برامج للتكوين ملائمة للاحتياجات الكفاءات للتطوير (Dujardin, 2004, p.02).

وعلى هذا الأساس فهناك ضرورة ملحة على تركيز اهتمام المؤسسة لجعل كفاءاتها تتماشى مع التطورات السريعة والكثيرة، ما يتيح لها أن تكون أكثر مرونة وتنوع عن طريق إدماجها مع الإستراتيجيات التنظيمية للمؤسسة فالحديث الآن صار منصبا على الكفاءات التنظيمية، والتي تشمل على اتحاد و تكامل الكفاءات الفردية، وكذا العوامل التنظيمية، والتي تعمل كلها نحو تحقيق أهداف المؤسسة على المدى القصير والبعيد (Levy Leboyer , 1996, p p.151-152).

إذ تتأثر المنظمة بطبيعة الثقافة السائدة في مجتمعها الذي تستمد منه إطارها الثقافي ويظهر هذا التفاعل من خلال ما يعرف بالثقافة التنظيمية، والتي تعتبر محددًا ثقافيا واجتماعيا للسلوك التنظيمي، إذ يعبر المورد البشري عن مخزونه القيمي والفكري في شكل ممارسات سلوكية، تعمل الثقافة التنظيمية على تحديد الأنماط الواجب تبنيها، والعمل على تعديلها وفق متطلبات التنظيم، فإن دور الثقافة التنظيمية في تفعيل مجموع هذه العناصر يؤكد أهميتها ودورها في تحقيق مستويات عالية من الفعالية التنظيمية.

كما تحاول المؤسسات التوفيق بين متطلبات إحداث التغيير المطلوب وبيئتها الداخلية، التي تتشكل مكوناتها الداخلية من: أفراد، هيكل تنظيمي، أهداف، واستراتيجيات وأنماط قيادية ومهارات وقيم مشتركة.

لتوزيع الكهرباء والغاز

ويذكر قروت وستيرن (Groat&Stern, 2000) أن القيم القيادية متى ما أصبحت تعرض فرص مناسبة بطريقة مشوقة تجعل مكان العمل يشتمل على كافة أساسيات التنظيم حسب ما هو مطلوب بطريقة تحقق الإستراتيجية المتبعة، وتهتم بالتكوين الاجتماعي لدى العاملين كلما كانت المنظمة أكثر قدرة على تحقيق أعلى الإنجازات بكفاءة عالية (الحنيطة خالد بن عبد الله، 2003، ص.15).

وعليه لابد للإداري الناجح قبل قيامه بتنفيذ خطة لإحداث التغيير أو التطوير أن يأخذ بعين الاعتبار البيئة الداخلية للمنظمة أو المؤسسة التي تمثل ركنا أساسيا من أركان الثقافة التنظيمية. والمؤسسة الجزائرية في ظل هذه الصراعات والتحديات والمنافسة الاقتصادية الكبيرة تسعى نحو تطوير كفاءات عمالها عن طريق التكوين الفعال والمستمر، وذلك عن طريق التحديد الجيد والفعلي لحاجات التكوين وكذلك مراعاة الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة، والتي تعمل على تحديد أنماطها الواجب تبنيها والعمل على تعديلها وفق متطلبات التنظيم، ولذلك ارتأينا للبحث في هذا الموضوع والمتمثل في التكوين وعلاقته بالثقافة التنظيمية للمؤسسة، وهذا ما دفعنا لطرح التساؤلات التالية:

- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين والثقافة التنظيمية للمؤسسة في مؤسستي SONELGAZ بتيزي وزو؟ وهذا التساؤل العام يتفرع بدوره إلى أسئلة جزئية وهي: - هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين والأنظمة والقوانين السائدة في مؤسستي SONELGAZ بتيزي وزو؟

- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين والقيم التنظيمية السائدة في مؤسستي SONELGAZ بتيزي وزو؟

- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين والتوقعات التنظيمية السائدة في مؤسستي SONELGAZ بتيزي وزو؟

2- فرضيات البحث:

1-2 الفرضية العامة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين والثقافة التنظيمية لمؤسسة SONELGAZ بتيزي وزو.

2-2 الفرضيات الجزئية:

1-2-2 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين والأنظمة والقوانين السائدة في مؤسسة SONELGAZ بتيزي وزو.

2-2-2 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين والقيم التنظيمية السائدة في مؤسسة SONELGAZ بتيزي وزو.

3-2-2 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين والتوقعات التنظيمية السائدة في مؤسسة SONELGAZ بتيزي وزو.

3- أهداف البحث:

يسعى البحث إلى الوصول إلى مجموعة من الأهداف التي يمكن إجمالها

في النقاط التالية:

-معرفة مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين والأنظمة والقوانين السائدة في مؤسسة SONELGAZ بتيزي وزو.

-معرفة مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين والقيم التنظيمية السائدة في مؤسسة SONELGAZ بتيزي وزو.

- معرفة مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين والتوقعات التنظيمية السائدة في مؤسسة SONELGAZ بتيزي وزو.

لتوزيع الكبرياء والغازد

4- تحديد المفاهيم الأساسية للبحث إجرائيا:

1-4 التكوين:

هو عملية منظمة مستمرة، محورها الفرد في مجمله تهدف إلى إحداث تغيرات محددة سلوكية وفنية وذهنية، لمقابلة احتياجات محددة حالية أو مستقبلية، يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمنظمة التي يعمل فيها والمجتمع الكبير.

2-4 المنظمة:

هي مجموعة من الأفراد لا يقل عددهم عن ثلاثة أشخاص لهم هدف مشترك ويتعاونون فيما بينهم ولها طابع مستمر ومنظم.

4-4 الثقافة التنظيمية:

هي منظومة مشتركة من القيم وأساليب التفكير والقناعات الخاصة المتعلقة بالجوانب الإنسانية لدى أفراد المنظمة، والتي تقوم بتحديد طبيعة معايير السلوك الإنساني داخل بيئة العمل، وتعتبر من أهم المكونات المعنوية والفكرية في منظمات الأعمال.

- الدراسة الميدانية:

1- منهج البحث: ولما كان المنهج الذي يتبعه أي باحث في دراسته لأي ظاهرة لابد وأن يرتبط بطبيعة الموضوع وانطلاقا من طبيعة هذا الموضوع وفرضياته وأهدافه فقد اعتمدنا في هذا البحث على: المنهج الوصفي.

2- مجتمع وعينة البحث وخصائصه:

1-2 مجتمع البحث: تتمثل في جميع العمال دون مراعاة الرتبة المهنية، فمنهم الإطارات، المتحكمين، والمنفذين. فمجموع هؤلاء العمال في المؤسسة يمثل المجتمع الأصلي لهذا البحث والمتكون من 940 عامل وعاملة.

أ.فضيلة ساسي

2-2 عينة البحث: قمنا بتحديد عينة بحثنا والمتكونة من العمال جميعا، ابتداء من المسؤول الأول إلى العامل البسيط، حيث أننا نريد إظهار العلاقة الموجودة بين العملية التكوينية والثقافة التنظيمية للمؤسسة دون مراعاة مكانة كل عامل على حدا، أي لم نأخذ بعين الاعتبار المكانة الاجتماعية لكل عامل بعد كل عملية تكوين في المؤسسة الوطنية لتوزيع للكهرباء والغاز (سونلغاز) الواقعة بتيزي وزو، وقد قمنا بتقسيمه على جميع عمال المؤسسة، من أجل أهداف البحث، حيث قمنا بتوزيع الاستبيانين على 200 عامل وعاملة من مؤسسة سونلغاز.

3-2 خصائص عينة البحث:

الجدول رقم (01): يوضح خصائص عينة البحث.

النسبة المئوية%	التكرار	المتغيرات	خصائص عينة البحث
63%	126	- الذكور	الجنس
37%	74	- الإناث	
5%	10	25-	السن
21%	42	30-26	
21%	42	35-31	
22.5%	45	40-36	
30.5%	61	40+	
30.5%	61	- عازب (ة)	الحالة المدنية
68%	136	- متزوج (ة)	
1%	2	- مطلق (ة)	
0.5%	1	- أرمل (ة)	
2%	4	- ابتدائي	المستوى التعليمي
5.5%	11	- متوسط	

التكوين وعلاقته بالثقافة التنظيمية للمؤسسة – دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية

لتوزيع الكهرياء والغاز.

25.5%	51	- ثانوي	
49%	98	- جامعي	
18%	36	- تكوين مهني	
22%	44	- إطارات	الرتبة
36.5%	73	- متحكمين	
41.5%	83	- منفذين	
32.5%	65	5-	الأقدمية
36.5%	73	6-10	
15.5%	31	15-11	
5.5%	11	20-16	
10%	20	21+	

(المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS V19))

.(

من خلال الجدول الخانة رقم(01) نجد أن العينة موزعة كالآتي: 63% من أفراد العينة ذكور 37% تمثل الإناث، هذا ما يبين أن الذكور يمثلون الأغلبية في عينة البحث. وكذلك نلاحظ من خلال الجدول الخانة رقم(02) تبين أن 30.5% من أفراد العينة تتراوح أعمارهم من 40 سنة فما فوق بينما نجد 05% من أفراد العينة تكون أعمارهم أقل من 25 سنة. كما تظهر لنا النتائج المعروضة في الجدول الخانة رقم(03) اتضح أن الحالة المدنية لأفراد بحثنا حيث نجد 68% من أفراد العينة هم متزوجين، ونجد 30.5% من أفراد العينة عازبين، وما نلاحظه أن أغلب أفراد العينة متزوجين ولديهم أولاد وهذا ما يجعلهم مستقرين في عملهم وحياتهم اليومية وهذا مؤشر جيد لهم وللمؤسسة. ومن خلال الجدول الخانة رقم (04) تبين أن المستوى الدراسي لأفراد العينة تضم خمس درجات، حيث نجد أن

أ.فضيلة ساسي

المستوى الجامعي هو الغالب حيث تقدر ب 49% من أفراد العينة ، بينما المستوى الابتدائي فتقدر نسبته ب 02% إذ أنها تعتبر أقل نسبة لأن معظم أفراد العينة لديها مستوى جامعي. وأيضا نلاحظ من خلال الجدول الخانة رقم(05) أن 41.5% من أفراد العينة لديهم رتبة منفذين ونجد أيضا 36.5% من أفراد العينة لديهم رتبة متحكمين، ومن ثم نجد 22 % من أفراد العينة هم إطارات نظرا لطبيعة المؤسسة التي تستخدم المنفذين أكثر من المتحكمين ومن ثم فئة الإطارات لأن في كل مؤسسة يجب أن تتوفر فيها كل هذه الرتب لأن لكل عامل لديه مكانته في المؤسسة. وفي الأخير نلاحظ أيضا من خلال الجدول الخانة رقم (06) أن الفئة المقسمة حسب الأقدمية في العمل التي تتراوح ما بين 6 و 10 سنوات تقدر ب 36.5% من أفراد العينة، ونجد الفئة المقسمة من 16 و 20 سنة تقدر ب 5.5% لأن المؤسسة تقوم بعملية التوظيف نظرا لطبيعة المؤسسة وكذلك كبرها وإحالة العمال على التقاعد ولذلك وجب عليها توظيف العمال الجدد.

3- أدوات جمع البيانات:

1-3 المقابلة: فقد ساعدتنا هذه الأداة في جمع الكثير من المعلومات والبيانات التي تتعلق بموضوع البحث. وهذا من خلال المقابلات التي تمت مع بعض المسؤولين في مؤسسة سونلغاز، وكذلك الإداريين القائمين على العملية التكوينية في هذه المؤسسة.

2-3 الاستبيان:

1-2-3 تصميم الإستبيان:

ولقد اعتمدنا في هذا البحث على استبيانين وذلك حسب متغيرات البحث، فالاستبيان الأول خاص التكوين في المؤسسة، أما الاستبيان الثاني خاص بالثقافة التنظيمية للمؤسسة.

لتوزيع الكهرباء والغاز.

3-1-2-11 الاستبيان الخاص بالتكوين:

فالاستبيان الأول خاص بالتكوين، ويتضمن على 34 بند، كما يحتوي على البيانات الشخصية لأفراد العينة، وكذلك على ثلاث محاور أساسية متعلقة بفرضيات البحث.

3-1-2-2 الاستبيان الخاص بالثقافة التنظيمية للمؤسسة:

أما الاستبيان الثاني فهو خاص بالثقافة التنظيمية للمؤسسة، ويتضمن على 23 بنداً، كما يحتوي على البيانات الشخصية لأفراد العينة، وكذلك على ثلاث محاور أساسية متعلقة بفرضيات البحث.

3-1-2-3 تنقيط الاستبيان: يتم تنقيطه بالاعتماد على سلم " ليكرت الخماسي "

وفق الجدول رقم (02):

غير موافق بشدة	موافق	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5	

3-3 الوثائق والسجلات:

تكمن أهمية السجلات والوثائق في كونها توفر على الباحث الكثير من الجهد والوقت، فهي تساعده على معرفة مختلف التغيرات والتطورات التي طرأت على المؤسسة المراد دراستها، لذلك فقد تحصلنا على بعض الوثائق والسجلات من خلال الزيارات المتكررة للمؤسسة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز فكانت السجلات من بين ما نهبنا إلى الإطلاع على سياسة المؤسسة وبعض القوانين الداخلية التي تتحكم في عملية التكوين، وكذا الوثائق التي تساعدنا بشكل كبير على اختيار مجتمع البحث ومن ثمة عينة البحث كما احتوت كذلك على بعض البيانات الضرورية فيما يخص الثقافة التنظيمية للمؤسسة.

أ.فضيلة ساسي

4-عرض ومناقشة النتائج:

4-1 عرض وتحليل النتائج:

جدول رقم (03): يوضح العلاقة بين التكوين والأنظمة والقوانين السائدة في المؤسسة.

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	قيمة الدلالة الإحصائية sig	قيمة معامل الارتباط بيرسون	المتغير	العينة
دالة	0.05	0.02	0.15	علاقة التكوين بالأنظمة والقوانين	200

(المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية V 19 (spss)).

4-1-1-عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

بناء على الجدول رقم (03) الموضح أعلاه نجد أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت 0.15 وهي دالة إحصائية، لأن قيمة الدلالة الإحصائية بلغت 0.02 وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي مفادها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين والأنظمة والقوانين السائدة في مؤسسة سونلغاز بولاية تيزي وزو وبالتالي نجد أن الفرضية الجزئية الأولى لبحثنا قد تحققت.

4-1-2-عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

الجدول رقم (04): يوضح العلاقة بين التكوين والقيم التنظيمية السائدة في المؤسسة.

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	قيمة الدلالة الإحصائية sig	قيمة معامل الارتباط بيرسون	المتغير	العينة
دالة	0.05	0.02	0.16	علاقة التكوين بالقيم التنظيمية	200

(المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية V 19 (spss)).

التكوين وعلاقته بالثقافة التنظيمية للمؤسسة – دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية

لتوزيع الكهرياء والغاز.

بناء على الجدول رقم (04) الموضح أعلاه نجد أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت 0.16 وهي دالة إحصائية، لأن قيمة الدلالة الإحصائية بلغت 0.02 وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي مفادها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين والقيم التنظيمية السائدة في مؤسسة سونلغاز بولاية تيزي وزو وبالتالي نجد أن الفرضية الجزئية الثانية لبحثنا قد تحققت.

3-1-4 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

الجدول رقم (05): يوضح العلاقة بين التكوين والتوقعات التنظيمية السائدة في المؤسسة.

العينة	المتغير	قيمة معامل الارتباط بيرسون	قيمة الدلالة الإحصائية sig	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
200	علاقة التكوين بالتوقعات التنظيمية	0.10	0.14	0.05	غير دالة

(المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية V 19 (spss)).

بناء على الجدول رقم (05) الموضح أعلاه نجد أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت 0.10 وهي غير دالة إحصائية، لأن قيمة الدلالة الإحصائية بلغت 0.14 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة التي مفادها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين والتوقعات التنظيمية السائدة في مؤسسة سونلغاز الواقعة بولاية تيزي وزو وبالتالي نجد أن الفرضية الجزئية الثالثة لبحثنا لم تتحقق.

2-4 تفسير ومناقشة النتائج:

1-2-4 تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

توصلنا من خلال عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى، وذلك بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية spss v 19 إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة

أ.فضيلة ساسي

إحصائية بين التكوين الأنظمة والقوانين السائدة في مؤسستي SONELGAZ بتيزي وزو، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون 0.15 عند مستوى الدلالة 0.05 وقيمة sig يساوي 0.02 وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة هذا يعني أنها دالة إحصائية، هذا ما يدل على أن أفراد العينة متفوقون أن هناك التزام من قبل العاملين بما تنص عليه الأنظمة والقوانين المعتمدة في المؤسسة، وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة (عبد الإله، 2007) التي أكدت على ضرورة الالتزام بالأنظمة والقوانين المعتمدة، ويرى الباحث أن التزام العاملين بأنظمة وقوانين العمل والالتزام بالتعليمات والنشرات واللوائح الداخلية الصادرة عن إدارة المؤسسة تسهم في تحقيق مستوى الأداء المطلوب.

4-2-2 تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

توصلنا من خلال عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية، وذلك بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية spss v 19 إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين والقيم التنظيمية السائدة في مؤسسة Sonelgaz بتيزي وزو، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون 0.16 عند مستوى الدلالة 0.05 وقيمة sig يساوي 0.02 وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة هذا يعني أنها دالة إحصائية، هذا ما يدل على أن أفراد العينة متفوقون أن القيم التنظيمية في المؤسسة تعمل على توجيه سلوك العاملين، وهذا ما يؤكد أن القيم التنظيمية تنعكس على استقرار بيئة العمل داخل المؤسسة، وهذا ما يتفق مع دراسة قام بها الباحث خالد بن عبد الله الحنيطة (2003م) بعنوان: " القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء" وقد هدفت الدراسة إلى تحقيق عدة أهداف منها التعرف على رؤية العاملين للقيم التنظيمية المتعلقة بأسلوب إدارة الإدارة، وإدارة المهام، وإدارة العلاقات، وإدارة البيئة في الخدمات الطبية، تحديد مدى علاقة القيم التنظيمية وكفاءة الأداء على المتغيرات الشخصية والوظيفية (عكاشة أسعد أحمد محمد، 2008، ص. 66).

لتوزيع الكهرباء والغاز.

وفي نفس السياق نجد دراسة أجراها (الخزندار، 1994) حول " تأثير القيم الثقافية على الكفاءة الإدارية في كوريا واليابان والولايات المتحدة الأمريكية، وذلك بهدف توضيح الفروق بين الأنظمة الإدارية في تلك الدول، وتوصلت الدراسة إلى أن التفاوت في الأنظمة الإدارية يعود إلى تفاوت الهويات والقيم الثقافية المتعلقة بكيفية اتخاذ القرارات والأنماط القيادية وقيم الأفراد العاملين (الشلوي حمد بن فرحان، 2005 ص. 78).

ومن خلال كل هذا نستنتج أن الأنظمة الإدارية لها علاقة مباشرة بالقيم الثقافية والهويات المتعلقة بكيفية اتخاذ القرارات، والأنماط القيادية وقيم الأفراد العاملين.

4-2-3 تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

توصلنا من خلال عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة، وذلك بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية spss v 19 إلى أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين والتوقعات التنظيمية السائدة في مؤسسة SONELGAZ بتيزي وزو، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون 0.10 عند مستوى الدلالة 0.05 وقيمة sig يساوي 0.14 وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة هذا يعني أنها غير دالة إحصائياً، هذا راجع لعدم اتفاق أفراد العينة بأن العاملين يقومون ببذل الجهود اللازمة من أجل تحقيق الإنجازات التي تتوقعها إدارة المؤسسة من الموظف، حيث أنهم يرون أنه من غير الواجب أن يكون هناك توازن في التوقعات التنظيمية بين العمال وإدارة المؤسسات ولا يلي كل منهما توقعات واحتياجات ورغبات الآخر، إذ أنهم يشعرون بتقصير الإدارة في حقهم في المؤسسة التي تعاني من عدة مشاكل منها المادية، اقتصادية، اجتماعية. أي غير مستقرة لذلك أتت النتيجة سلبية اتجاه ما تتوقعه المؤسسة من علاوات وحوافز ومكافآت، إذ أنهم فقدوا فيهم الثقة. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (البدري، 2002) التي أظهرت أن هناك

أ.فضيلة ساسي

شعور بالنقص لدى أفراد عينة الدراسة في إشباع حاجة الأيمن (عكاشة أسعد أحمد محمد، 2008، ص. 122).

4-2-4 تفسير ومناقشة نتائج الفرضية العامة:

توصلنا من خلال عرض وتحليل نتائج الفرضيات الجزئية، وذلك بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية spss v 19 إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور التكوين والثقافة التنظيمية لمؤسسة SONELGAZ بتيزي وزو، بحيث أن أفراد عينة الدراسة اتفقوا أن هناك علاقة إيجابية ضعيفة بين عملية التكوين والثقافة التنظيمية ويلعبان دروا كبيرا في تنمية وتطوير كفاءات العمال في المؤسسة قيد الدراسة، إذ عن طريق التكوين المستمر والذي يلعب دروا مهما في زيادة قدرات العامل المهنية، ثقته بنفسه تزداد يوما بعد يوم، وبالتالي تمكنه من أداء المهام والوظائف المسندة إليه، وقلت نسبة الأخطاء مما ينعكس بالضرورة على تحسين الأداء وزيادة المردود الفردي والجماعي والذي يؤثر إيجابا على إنتاجية المؤسسة ككل.

• الاستنتاج العام:

من خلال النتائج المتحصل عليها من البحث يمكن القول أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين والثقافة التنظيمية لعمال مؤسسة SONELGAZ ، حيث أن البرامج التكوينية تأخذ بعين الاعتبار الثقافة التنظيمية الخاصة بكل بالمؤسسة لأن لكل مؤسسة أو منظمة ثقافتها التنظيمية الخاصة بها، وهذا ما يؤثر إيجابا على الرفع من مستوى كفاءة العمال. ففيما يخص الفرضية العامة التي تتفرع إلى ثلاث فرضيات جزئية، والتي تناولنا فيها موضوع الثقافة التنظيمية بكل جوانبها وأبعادها وعلاقتها بالعملية التكوينية، حيث نلاحظ أن معظم الفرضيات قد تحققت ما عدا البعض منها وهذا دليل على العلاقة الإيجابية بين التكوين والثقافة التنظيمية لمؤسسة SONELGAZ.

لتوزيع الكبرياء والغازد.

وفيما يخص الفرضية الجزئية الأولى والتي تنص على أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين والأنظمة والقوانين السائدة في المؤسسة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون 0.15، وقيمة الدلالة الإحصائية بلغت 0.02 وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي نقبل الفرضية البديلة ونرفض الفرضية الصفرية، وبهذا نقول أن الفرضية قد تحققت.

وفيما يخص الفرضية الجزئية الثانية والتي تنص على أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين والقيم التنظيمية السائدة في المؤسسة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون 0.16، وقيمة الدلالة الإحصائية بلغت 0.02 وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي نقبل الفرضية البديلة ونرفض الفرضية الصفرية، وبهذا نقول بأن الفرضية قد تحققت.

أما فيما يخص الفرضية الجزئية الثالثة التي تنص على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين والتوقعات التنظيمية في المؤسسة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون 0.10، وقيمة الدلالة الإحصائية بلغت 0.14 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية، وبهذا نقول أن الفرضية لم تتحقق.

● **الاقتراحات:**

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث والاستنتاجات التي خرج بها الباحث فإنه يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

- وجوب استخدام أحسن وأحدث وسائل للتكوين المتواصل والمستمر.

أ.فضيلة ساسي

- اعتبار العمال في المؤسسة استثمار حقيقي لا بد من العمل الحثيث والمتواصل لحسن إدارته وتنميته وتطويره لتحقيق أهداف المؤسسة وتحسين أدائها وزيادة إنتاجيتها.
- ضرورة وضع إستراتيجية واضحة ودقيقة للسياسات والبرامج التكوينية تمكن من المتابعة والاستمرارية لتكون أكثر جدوى وفعالية في تنمية وتطوير كفاءات الموظفين ومراعاة رغبة الموظف وتصورات واحتياجاته عند وضع البرامج التكوينية.
- زيادة درجة الاهتمام بمجال الثقافة التنظيمية الإيجابية من قبل إدارة المؤسسة والعاملين، لأن الاهتمام بمجال ثقافة المنظمة يساهم في تنمية وتطوير مستوى الأداء، وذلك من خلال التطوير والتحديث المستمر للعناصر التي تشكل ثقافة المنظمة وهذه العناصر هي (السياسات والإجراءات، النظم والقوانين، القيم التنظيمية، الأنماط السلوكية، المعتقدات التنظيمية، الاتجاهات التنظيمية، المعايير والمقاييس)، وهذا يتم من خلال تحديد نقاط القوة لعناصر الثقافة التنظيمية والعمل على تعزيزها، والتي تساهم بشكل فعال في تحقيق أهداف المؤسسة.

• قائمة المراجع:

- الحنيطة، خالد بن عبد الله.(2003). القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء، دراسة تطبيقية على العاملين بالخدمات الطبية بمدينة الرياض. (رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا).

التكوين وعلاقته بالثقافة التنظيمية للمؤسسة – دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية

لتوزيع الكبرياء والغازد

- الشلوي، حمد بن فرحان.(2005). *الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي، دراسة ميدانية على منسوبي كلية الملك خالد العسكرية المدنيين والعسكريين.* (رسالة ماجستير في العلوم الإدارية جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا).

- الفرحان حمد، أمل.(2003). *الثقافة التنظيمية والتطوير الإداري في مؤسسات القطاع العام الأردني.* المجلة الأردنية التطبيقية للعلوم الإنسانية، كلية إدارة الأعمال: الجامعة الأردنية، المجلد السادس، العدد الأول.

- سيد، محمد جاد الرب.(2005). *السلوك التنظيمي، موضوعات وتراجم وبحوث إدارية متقدمة.* ط1. جامعة قناة السويس، مصر، الإسكندرية: مطبعة العشري.

- عكاشة، أسعد أحمد محمد.(2008). *أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات paltel في فلسطين.* (رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية بغزة، كلية التجارة).

- Dujardin. J. M.(2004). *Du Développement d'un l'Ogiciel de Gestion des Compétences a L'Accompagnement de Démarches sur le Terrain: une Expérience de Partenariat avec des Entreprises et Organisations en Région Francophone de Belgique,* format pdf.

- Levy Leboyer. C.(1996). *La Gestion des Compétences.* France: les éditions d'organisation.