

مدى تجسيد الثقافة التنظيمية في المؤسسة

حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية

**The extent to which the organizational culture is embodied in the organization (case: EPSP)**هوان الحبيب<sup>1</sup><sup>1</sup> متصرف إقليمي (غليزان)، الجزائر، houanehabib@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2024/01/03 تاريخ القبول: 2024/01/08 تاريخ النشر: 2024/01/08

ملخص: تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى توافر الثقافة التنظيمية في المؤسسة، من خلال وصف وتحليل بيانات لعينة مكونة من 87 فرد من المؤسسة العمومية للصحة الجوارية (EPSP) بجديوية. وخلصت إلى وجود إدراك لأبعاد الثقافة التنظيمية على غرار القيم التنظيمية، والتماسك وكذا العمل الجماعي بموافقة عالية بمتوسطات أعلى من متوسط قيم سلم ليكرت الخماسي، وهي على التوالي: 3.59 ، 3.54 و 3.67، وكان بعد التمكين أقل موافقة بمتوسط حسابي 3.39، أي بموافقة متوسطة، وتوصلنا إلى تجسيد المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بجديوية القيم التنظيمية من وجهة نظر موظفيها بموافقة عالية وبمتوسط حسابي 3.55 وبانحراف أقل من المتوسط (0.93).  
كلمات مفتاحية: الثقافة التنظيمية، القيم التنظيمية، التماسك، التمكين، العمل الجماعي.

تصنيف JEL: H83, D73, L39

**Abstract:**

This study aims to find out the availability of organizational culture in the in Establishment, by describing and seriously analyzing the data of a sample of 87 individuals from the Public Establishment of health of proximity (EPSP).

It concluded that there is a realization of the dimensions of organizational culture such as organizational values, cohesion as well as collective work with high agreement with averages higher than the five-point Likert scale average values, which are respectively: 3.59, 3.54 and 3.67. Empowerment dimension was the least agreement with an arithmetic average of 3.39, i.e. with a medium agreement, and we concluded that (EPSP) seriously embodied the organizational values from the point of view of its employees, with high agreement and an arithmetic mean of 3.55, with a deviation less than the mean (0.93).

**Keywords:** Organizational culture; Organizational values; Empowerment; Cohesion; Collective work.

**Jel Classification Codes:** H83, D73, L39

1 المؤلف المرسل للمقال: هوان الحبيب، الإيميل: [houanehabib@gmail.com](mailto:houanehabib@gmail.com)

## 1. مقدمة:

أضحى موضوع الثقافة التنظيمية حقلًا هامًا للبحث فيه خاصة في المؤسسات العمومية الجزائرية، وبت مفهومه لا يتعدى ممارسات إدارية بحتة لا تتعدى حدود سلوك الموظفين العفوية، دون إعطائه جانبا علميا ونظريا كافيا لإبراز مدى أهميته البالغة في سيرورة المرفق العام، ولأن تطور المفاهيم المتعلقة بالثقافة التنظيمية في المؤسسات العالمية، وبت جليا من خلال تبنيها لمرونة اتخاذ القرارات في إطار تشاوري وتعاوني بين موظفيها وهرم إدارتها، كان ذلك كافيا لأن نتلقن الدروس منها، ولعل نجاحها مرهون بشكل أو بآخر بتجسيد أركان الثقافة التنظيمية داخلها.

ولأن المؤسسة العمومية الجزائرية لازالت تحاول جاهدة الالتحاق بركب التطور الحاصل في عالم التنظيم الإداري، وتسعى إلى تحسين أدائها، أصبح من الضروري بحث سبل النجاح والرقى المؤدي إلى أداء دورها على أكمل وجه.

## 1.1. إشكالية الدراسة

يمكن مما سبق أن نطرح إشكالية للدراسة على شكل السؤال التالي:

ما مدى تجسيد الثقافة التنظيمية في المؤسسة العمومية الجزائرية؟

## 2.1. فرضيات الدراسة

للإجابة على إشكالية الدراسة، قمنا باختيار المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بجديوية كدراسة حالة المؤسسة العمومية الجزائرية، وقمنا بصياغة الفرضيات كما يلي:

الفرضية الأولى: "هناك إدراك للموظفين بأبعاد الثقافة التنظيمية الأربعة: القيم التنظيمية- التماسك- التمكين والعمل الجماعي".

الفرضية الثانية: "المؤسسة العمومية للصحة الجوارية تجسد قيم الثقافة التنظيمية".

## 2. التأسيس النظري للثقافة التنظيمية في المؤسسة:

## 1.1. ما هية الثقافة التنظيمية:

الثقافة التنظيمية "هي تعبير عن ترابط اجتماعي لهياكل المؤسسة وإدارتها بالعمليات التي تقدمها، ويعبر عنها كذلك بالمادة اللاصقة التي تجعل المؤسسة متماسكة" (ديمنغ، 2009، صفحة 105)، كما عرفها (بن عودة، 2018) بأنها: "الثقافة التي توفر في المؤسسة علاقات

اجتماعية مستمدة من القيم والأخلاق والمعتقدات، فضلا عن كونها بناء اجتماعي افتراضي ما بين نشاطات الأفراد والمجموعات تتحد على ضوءها الأفكار والتوجهات داخل المؤسسة". تتميز الثقافة التنظيمية بأنها نظام مركب مادي ومعني (تتفاعل القيم المعنوية بالجوانب المادية للمؤسسة)، مستمرة ومتطورة، أنظمة مكتسبة ما بين الموظفين ومتراكمة ومتعاقبة جيلا بعد جيل، كما لها خاصية العلاقات الإنسانية والتكيف المستمر مع البيئة والأوضاع والمعارف (بركات، 2016).

## 2.2. أبعاد الثقافة التنظيمية

### 1.2.2. القيم التنظيمية (organizational values):

تضم القيم التنظيمية في المؤسسة مجموعة القواعد الأخلاقية لاسيما القيام بالواجبات واحترام حقوق الآخرين، وصيانة الأمانة (بركات، 2016)، ومن مظاهرها قيم الاحترام وأواصر الأخوة بعيدا عن الممارسات غير المسؤولة والفساد (عبوي و حزير، 2005، صفحة 32)، في إطار إقامة علاقات مبنية على الثقة والولاء للمؤسسة والشعور بالانتماء (الهواسي و البرزنجي، 2014، صفحة 43).

### 2.2.2. التمكين (Empowerment):

هو أسلوب إداري مرن يمكن من خلاله الفرد على صنع القرار أو اتخاذه دونأخذ برأي السلطة السلمية، كما يعد تحريرا جزئيا أو كليا حسب الحالة لسلوك الأفراد من السلطة الوصية، يمنح الصلاحيات والتفويض في العمليات السريعة وتلك التي لا تتطلب تدخلا من الإدارة من أجل تحسين الأداء الوظيفي وفتح المجال أمام مبادرات الموظفين بكل أريحية أثناء تأديتهم لمهامهم (النمر و وآخرون، 2011، الصفحات 524-545).

### 3.2.2. التماسك (cohesion):

يقصد بالتماسك المنظمي تكوين وحدة لأفراد المؤسسة وقوة ترابط إجتماعي بينهم (بن نبي، 2000، صفحة 19)، مشكلا نسيجاً اجتماعيا بين هياكل المؤسسة وموظفيها، وهذا ما يذكرنا بعملية التصاق وحدات المؤسسة ببعضها البعض ويجعلها متماسكة (خبابة، 2018، صفحة 13)، حيث تتجلى قوة الثقافة التنظيمية من خلال هذا التماسك الاجتماعي وارتباطهم بمسؤولياتهم اتجاه المؤسسة وإدارتها، محققة بذلك أهدافها ورسالتها بمعالم وأهداف واضحة (سعدون، 2016، صفحة 47).

## 4.2.2. العمل الجماعي (collective work):

يقصد به روح التعاون بين فريق العمل ومشاركة الأفراد في صناعة القرار، والمضي قدما لتحقيق الاستقرار داخل المؤسسة، بعيدا عن الشقاق في مناخ أخلاقي مبني على تبادل الخبرات والتوجيهات والنصائح(الصباغ، مرزوق، و ثروت، 2017)، والتصرف بحنكة في حل مشكلات العمل والابتعاد عن النزاعات الجماعية.

3.دراسة مدى توافر الثقافة التنظيمية لدى مستخدمي المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بجديوية

1.3.تقديم المؤسسة وعينة الدراسة:

1.1.3. تقديم المؤسسة

تأسست المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بجديوية بتاريخ 2007/05/19، مكونة من 10 عيادات و59 قاعة علاج موزعة على 10 بلديات (غليزان شرق)، مهمتها الرئيسية تقديم العلاج والوقاية، حماية صحة الطفولة والأمومة، المحافظة على البيئة والمحيط، وجاءت بصفة الجوارية في إطار تقرب الإدارة من المواطن، تخضع في تسييرها إلى مجلس إدارة يرأسه مدير المؤسسة والمجلس الطبي كهيئة استشارية.

2.1.3. عينة الدراسة:

قمنا باختيار عينة مقصودة من 87 موظف من مجتمع يضم 624 موظفا، وهي مفصلة ومبينة في الجدول أدناه.

جدول رقم01: توزيع الاستبيانات على عينة الدراسة.

النسبة المئوية	عدد المسترجعة والقابلة للتحليل	عدد الاستبيانات الموزعة
0.89	87	97

المصدر: من إعداد الباحث.

2.3.أدوات الدراسة والنتائج والتحليل:

1.2.3. أدوات الدراسة:

قمنا بإعداد استبيان مكون من 4 محاور تعكس أبعاد الثقافة التنظيمية في المؤسسة، وكل محور يحتوي على مجموعة من العبارات كما هو مبين في الجدول.

## الجدول رقم 02: وصف محاور وعبارات الاستبيان.

عدد العبارات	المحاور
05	محور القيم التنظيمية
05	محور التماسك
05	محور التمكين
05	محور العمل الجماعي
20	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث.

استخدمنا في وصف وتحليل نتائج الدراسة برنامج SPSS (برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية)، كما قمنا بالاستعانة بمجموعة من المقاييس الإحصائية لتحليل ووصف متغيرات الدراسة كما هو مبين في الجدول رقم 03.

## الجدول رقم 03: المقاييس الإحصائية المعتمدة في الدراسة.

المقياس	الهدف منه
مقياس لكرت الخماسي	-إعطاء أوزان لإجابات عينة الدراسة -تحديد مجالات تقييم الموافقة
معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha)	قياس ثبات الاستبيان والاتساق الداخلي
المتوسط الحسابي	قياس متوسط قيم الإجابات المتحصل عليها
الانحراف المعياري	قياس انحرافات قيم الإجابات المتحصل عليها عن متوسطاتها.
مستوى المعنوية $\alpha = 0,05$ Sig	لاختبار الفرضيات

المصدر: من إعداد الباحث.

## 2.2.3. نتائج الدراسة:

## 1.2.2.3. اختبار ثبات الاستبيان

من خلال نتائج اختبار الثبات والاتساق الداخلي تحصلنا - كما هو مبين في الجدول رقم 4، على معاملات ألفا كرونباخ تفوق 0.87 وبمعاملات صدق فاقت 0.93، وهذا من خلال اختبار أول 15 إجابة على الاستبيان، هذا ما يدل على جودة الاستبيان ومدى الاتساق الداخلي لعباراته، أو بالأحرى لو أعدنا توزيع الاستبيان على عينة أخرى مماثلة لأعطت نفس النتائج بنسبة تفوق 87%.

## الجدول رقم 04: نتائج اختبار الثبات.

الملاحظة	معامل الصدق	معامل الثبات Alpha Cronbach	عدد الفقرات	المحاور
مقبول	0.93	0.87	05	محور القيم التنظيمية
مقبول	0.96	0.93	05	محور التماسك
مقبول	0.95	0.91	05	محور التمكين
مقبول	0.96	0.93	05	محور العمل الجماعي

المصدر: من إعداد الباحث استنادا على مخرجات برنامج Spss.

## 2.2.2.3. نتائج إدراك أبعاد الثقافة التنظيمية

أ. محور القيم التنظيمية:

## جدول رقم 05: نتائج محور القيم التنظيمية.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقييم
1	يسود في المؤسسة ميثاق أخلاقي يعزز السلوك الايجابي للعاملين	3.62	1.26	عالية
2	تركز الإدارة على البعد الأخلاقي عند تقييم العاملين	3.34	1.17	متوسطة
3	تتسم علاقة أعضاء جماعة العمل التي أنتهي إليها بالتعامل الجيد والروح المهنية، والتي تسمح بالقيام بعمل على أكمل وجه	3.83	1.11	عالية
4	سلوك العاملين يتفق مع القواعد الأخلاقية السائدة في المؤسسة	3.57	1.14	عالية
5	تسود في المؤسسة علاقات إنسانية سليمة مبنية على الثقة بين مختلف مستويات الإدارة	3.64	1.06	عالية
*	محور القيم التنظيمية	3.59	0.93	عالية

المصدر: من إعداد الباحث استنادا على مخرجات برنامج Spss.

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لعبارات محور "القيم التنظيمية" تفوق متوسط قيم سلم ليكرت الخماسي (3)، وهذا يعكس مدى موافقة موظفي المؤسسة العمومية للصفحة الجوارية على العبارات المتعلقة بهذا المحور، يمكن وصفها بالموافقة العالية في كل من العبارات 1-3-4-5، وبلغ المتوسط الحسابي في المحور ككل (العبارات الخمسة مجتمعة) 3.59، مما يدل على الموافقة العالية على وجود وتوافر القيم التنظيمية في المؤسسة. بانحراف اقل من المتوسطات (تطابق كبير للإجابات دون تسجيل انحرافات كبيرة).

## ب. محور التماسك

## جدول رقم 06: نتائج محور التماسك.

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقييم
1	يتمسك العاملون ويلتزمون بالميثاق الأخلاقي السائد في المؤسسة	3.78	1.02	عالية
2	أفراد المؤسسة مرتبطين ببعضهم البعض مما يساعد على تماسك المؤسسة	3.60	1.15	عالية
3	وضوح الأهداف والتوقعات بين المنظمة و العاملين واضحة عن طريق قواعد تحكم جوانب العمل بتفصيلاته	3.39	1.00	متوسطة
4	يوجد تجانس وانسجام بين أفراد المؤسسة بحيث يكونون وحدة متماسكة	3.43	1.22	عالية
5	تسود روح الدعم المتبادل بين المستويات الإدارية المختلفة وتعزيز الترابط بين هياكل المؤسسة	3.53	1.12	عالية
*	محور التماسك	3.54	0.98	عالية

## المصدر: من إعداد الباحث استنادا على مخرجات برنامج Spss.

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لعبارات محور "التماسك" تفوق متوسط قيم سلم ليكرت الخماسي (3)، وهذا يعكس مدى موافقة موظفي المؤسسة العمومية للصحة الجوارية على العبارات المتعلقة بهذا المحور، يمكن وصفها بالموافقة العالية في كل من العبارات 1-2-4-5، وبلغ المتوسط الحسابي في المحور ككل (العبارات الخمسة مجتمعة) 3.54، مما يدل على الموافقة العالية على وجود وتوافر قيم التماسك ما بين الموظفين في المؤسسة. بانحراف اقل من المتوسطات (تطابق كبير للإجابات دون تسجيل انحرافات كبيرة).

## ج. محور التمكين:

## جدول رقم 07: نتائج محور التمكين.

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقييم
1	تفوض الإدارة سلطات كافية لإنجاز العامل مهام وظيفته	3.48	1.13	عالية
2	يتمتع العاملون بحرية ومرونة مناسبة للتصرف في أداء المهام	3.49	1.17	عالية
3	يشارك العاملون في صنع القرار وتتم استشارتهم لتقديم مقترحات	3.36	1.14	متوسطة

رقم	حل المشاكل	متوسط	الانحراف المعياري	التقييم
4	يحصل الأفراد على الموارد المطلوبة لممارسة أنشطتهم ومهام عملهم	3.38	1.13	متوسطة
5	تتوفر المؤسسة على شفافية، سهولة تنقل ومشاركة المعلومات	3.26	1.12	متوسطة
*	محور التمكين	3.39	0.98	متوسطة

المصدر: من إعداد الباحث استنادا على مخرجات برنامج Spss.

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لعبارات محور "التمكين" تفوق متوسط قيم سلم ليكرت الخماسي (3)، وهذا يعكس مدى موافقة موظفي المؤسسة العمومية للصححة الجوارية على العبارات المتعلقة بهذا المحور، يمكن وصفها بالموافقة العالية في كل من العبارات 1-2 وبموافقة متوسطة في العبارات 3-4-5 أي أن تمكين الموظفين أقل نسبيا، وبلغ المتوسط الحسابي في المحور ككل (العبارات الخمسة مجتمعة) 3.39، مما يدل على الموافقة أقل من المستوى العالي، أي موافقة متوسطة على تمكين الموظفين في المؤسسة في اتخاذ وصنع القرارات. بانحراف اقل من المتوسطات (تطابق كبير للإجابات دون تسجيل انحرافات كبيرة).

د. محور العمل الجماعي:

جدول رقم 07: نتائج محور العمل الجماعي.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقييم
1	تسود روح الفريق والعمل الجماعي في انسجام بين العاملين كأنهم عائلة واحدة لحل المشكلات التي تواجههم	3.79	1.14	عالية
2	تدعم المؤسسة روح العمل الجماعي والتعاون في إنجاز المهام	3.72	1.15	عالية
3	تدعم المنظمة محاولات الإبداع لزيادة التعاون والتنسيق في العمل وتقليل معوقات الاتصالات بين أجزاء الهيكل التنظيمي	3.32	1.27	متوسطة
4	يوجد تبادل للخبرات وتقاسم للمعلومات، فالأكثر خبرة يتابعون ويرشدون الزملاء الأقل خبرة	3.77	1.21	عالية
5	تسود قيم التعاون والعمل الجماعي بين العمال لإنجاز المهام	3.79	1.06	عالية
*	محور العمل الجماعي	3.67	1.03	عالية

المصدر: من إعداد الباحث استنادا على مخرجات برنامج Spss.



نلاحظ من خلال الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لعبارات محور "العمل الجماعي" تفوق متوسط قيم سلم ليكرت الخماسي (3)، وهذا يعكس مدى موافقة موظفي المؤسسة العمومية للصحة الجوارية على العبارات المتعلقة بهذا المحور، يمكن وصفها بالموافقة العالية في كل من العبارات 1-2-4-5، وبلغ المتوسط الحسابي في المحور ككل (العبارات الخمسة مجتمعة) 3.67، مما يدل على الموافقة العالية على وجود وتوافر قيم العمل الجماعي ما بين الموظفين في المؤسسة. بانحراف اقل من المتوسطات (تطابق كبير للإجابات دون تسجيل انحرافات كبيرة).

### 3.2.3. تحليل نتائج الدراسة:

الرقم	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقييم
1	محور القيم التنظيمية	3.59	0.93	عالية
2	محور التماسك	3.54	0.98	عالية
3	محور التمكين	3.39	0.98	متوسطة
4	محور العمل الجماعي	3.67	1.03	عالية
*	أبعاد الثقافة التنظيمية مجتمعة	3.55	0.93	عالية

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لمحاور أبعاد الثقافة التنظيمية تفوق متوسط قيم سلم ليكرت الخماسي (3)، وهذا يعكس مدى موافقة موظفي المؤسسة العمومية للصحة الجوارية على العبارات المتعلقة تجسيد قيم الثقافة التنظيمية، يمكن وصفها بالموافقة العالية في كل من "القيم التنظيمية"، "التماسك"، و"العمل الجماعي"، وبموافقة أقل منها في محور "التمكين"، و بلغ المتوسط الحسابي لأبعاد الثقافة التنظيمية (المحاور الأربعة مجتمعة) 3.55، مما يدل على الموافقة العالية على توافر قيم الثقافة التنظيمية في المؤسسة. بانحراف اقل من المتوسطات (تطابق كبير للإجابات دون تسجيل انحرافات كبيرة).  
 مما سبق يمكن إثبات صحة فرضية الدراسة القائلة بأن: "هناك إدراك للموظفين بأبعاد الثقافة التنظيمية الأربعة: القيم التنظيمية-التماسك-التمكين والعمل الجماعي"، كما نقبل الفرضية الثانية القائلة بأن: "المؤسسة العمومية للصحة الجوارية تجسد قيم الثقافة التنظيمية".

## 4. خاتمة:

تميزت إدارة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بمناخ عمل ملائم، تسوده قيم تنظيمية عالية بشهادة طاقمه الإداري والطبي والشبه طبي، وبموافقة عالية على أسئلة الاستبيان المقدم إلى عينة من 87 فردا، كما خلصت نتائج دراستنا إلى تقييم عالي لعنصر التماسك والعمل الجماعي بما يحقق ثلاثة أبعاد للثقافة التنظيمية في المؤسسة، وبالرغم من أن إجابات العينة كانت بتقييم متوسط لبعد التمكين، فنستطيع القول بأن متوسط التقييم كانت فوق المتوسط لمقياس سلم ليكرت الخماسي، في دلالة على وجود شيء من تمكين العاملين في صنع القرار الإداري.

وبذلك قمنا بإثبات صحة فرضيتي الدراسة كون المؤسسة العمومية للصحة الجوارية تجسد إلى حد بعيد سبل الثقافة التنظيمية، بأبعادها الأربعة بالرغم من التفاوت في درجة التقييم، والتمسنا إدراك الموظفين لهذه القيم التي من شأنها الرفع من أداء المؤسسة، وتطوير العلاقات بين هياكلها، بعيدا عن أي شكل من أشكال النزاعات والانسدادات التي تعرقل السير الحسن لهذا المرفق العام.

## 5. قائمة المراجع

- نائر محمد سعدون. (2016). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. عمان: مركز رماح لتطوير الموارد البشرية والأبحاث.
- ربيعة بركات. (2016). دور الثقافة التنظيمية في تشجيع الإبداع لدى العاملين. مجلة الباحث الإقتصادي (6)، الصفحات 71-87.
- زيد منير عبوي، و سامي محمد هشام حزير. (2005). مدخل إلى الإدارة العامة بين النظرية والتطبيق. عمان: دار الشرق.
- سعود بن محمد النمر، و وآخرون. (2011). الإدارة العامة: الأسس والوظائف والاتجاهات الحديثة. الرياض: مكتبة الشقري.
- شوقي محمد الصباغ، عبد العزيز علي مرزوق، و صبري العزب عبد الجواد ثروت. (2017). نموذج مقترح لمشاركة العاملين في صنع القرارات كمتغير وسيط في العلاقة

بين صوت العاملين والولاء التنظيمي. مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا (17)، الصفحات 141-158.

- علاء الدين خبابة. (2018). أثر الثقافة التنظيمية على صياغة وتنفيذ استراتيجية المؤسسة، أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة فرحات عباس سطيف: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- مالك بن نبي. (2000). مشكلة الثقافة. دمشق: دار الفكر.
- محمود حسن الهواسي، و حيدر شاكر البرزنجي. (2014). مبادئ علم الإدارة الحديثة. بغداد: مطبعة ابن العربي، .
- مصطفى بن عودة. (2018). دراسة وتحليل أبعاد الثقافة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية. مجلة دراسات العدد الاقتصادي، 15 (2)، الصفحات 261-281.
- وروبيرت هاغستروم ديمنغ. (2009). إدارة الجودة الشاملة: أسس ومبادئ وتطبيقات ترجمة وإعداد: هند رشدي. القاهرة: كنوز للنشر والتوزيع.