

المعوقات الاجتماعية لتمثيل العامل الجزائري لثقافة المؤسسة دراسة ميدانية بمؤسسة

"سونلغاز فرع أدرار"

Social impediments to the representation of the Algerian worker of the culture of the Foundation Field Study at the Foundation "Sonlegaz

"Branch Adrar

خديجة بكادي¹، لعلى بوكميش²¹ جامعة احمد دراية ادرار، الجزائر، khadidja.bakadi@yahoo.com² جامعة احمد دراية ادرار، الجزائر، boukemiche@yahoo.com

تاريخ الاستلام: 2022/12/07 تاريخ القبول: 2023/09/25 تاريخ النشر: 2023/12/30

الملخص:

تهدف الدراسة إلى معرفة المعوقات الاجتماعية لتمثيل العامل لثقافة المؤسسة باعتبار ان العامل في المؤسسة هو الركيزة الأساسية فيها، حيث اعتمدت الدراسة على تقنية الاستمارة والتي بلغ عددها 180 عامل، حيث استعمل في الدراسة المسح الشامل لمجتمع الدراسة، وعلى هذا الأساس سعت الدراسة إلى التحقق من الفرضية العامة تعتبر الظروف الاجتماعية وثقافة المجتمع المحلي عائقا للعامل الجزائري في تمثل ثقافة المؤسسة، وقد توصلت الدراسة إلى ان الظروف الاجتماعية للعامل وثقافة المجتمع المحلي تعتبر عائقا لتمثيل العامل الجزائري لثقافة المؤسسة في مؤسسة سونلغاز فيما يتعلق بقيمة العمل بشكل كبير باعتبار ان العمل بالنسبة للعامل الجزائري وسيلة للحصول على راتب شهري فقط. كما ان إهدار الوقت من طرف العامل يعد معوقا لتمثل ثقافة المؤسسة، من خلال ارتباطه بالذهنية الريفية داخل المؤسسة، إضافة إلى تحمل المسؤولية وعدم الحفاظ على الممتلكات والمال العام.

الكلمات المفتاحية: الثقافة؛ المعوقات الاجتماعية؛ ثقافة المؤسسة.

Abstract:

The study aims to know the social obstacles to the worker's representation of the organization's culture, given that the worker in the organization is the basic pillar of it. The study relied on the questionnaire technique, which numbered 180 workers. A comprehensive survey of the

study population was used in the study. On this basis, the study sought to verify the hypothesis. In general, social conditions and the culture of the local community are considered an obstacle for the Algerian worker to represent the culture of the institution. The study concluded that the social conditions of the worker and the culture of the local community are considered an obstacle for the Algerian worker to represent the culture of the institution in the Sonelgaz Foundation with regard to the value of work in a large way, given that work for the Algerian worker is a means of obtaining On a monthly salary only. Also, wasting time on the part of the worker is an obstacle to representing the culture of the institution, through its association with the rural mentality within the institution, in addition to bearing responsibility and not preserving public property and money

Keywords: Obstacles of social ; Culture ; Enterprise culture

مقدمة:

في ظل التحولات والتغيرات التي يعيشها العالم كل الأفكار المتعلقة بالتقدم والتطور أن محورها الأساسي هو الإنسان، فالمؤسسات الناجحة هي التي أدركت أن الاهتمام بالموارد البشرية هو مفتاح لنجاحها والسييل الأمثل لتحقيق أهدافها ولعل أوجه الاهتمام به هو سعي المؤسسات إلى الاعتراف بدوره، باعتبار أن الأفراد يحملون مجموعة من القيم والعادات والاتجاهات والمهارات التقنية السائدة التي اكتسبها العمال في المجتمع قبل انضمامهم للمؤسسة التي يعملون فيها، ثم تضفي المؤسسة ذلك النسق الثقافي لمنسوبيها من خصائصها واهتماماتها وسياساتها وأهداف وقيمها السائدة في أذهان أعضاء المنظمة' ما يحدد شخصية المؤسسة ويميزها عن غيرها من المؤسسات كل ذلك يخلق لدى العاملين ثقافة موحدة حيث تؤثر في سلوكياتهم إذ يتصرفون وفق القيم والمعتقدات السائدة في المنظمة التي فيها. وبهذا فالثقافة هي التي تحدد خصوصيات التنظيمات والقيم السائدة فيه وهذا ما يجعل العامل الجزائري في تناقضات تدخل في كيفية السير بالعمل نحو الأحسن، ولهذا دعت الحاجة إلى ضرورة طرح التساؤل التالي ماهي المعوقات الاجتماعية التي تجعل العامل الجزائري لا يمثل لثقافة المؤسسة ؟، أما الفرضية العامة: تعتبر الظروف الاجتماعية وثقافة المجتمع المحلي عائقا للعامل الجزائري في تمثل ثقافة المؤسسة ، أما الفرضيات الفرعية فتتمثل في :

- الظروف الاجتماعية للعامل وثقافة المجتمع المحلي تعيق العامل في تمثلاته لثقافة المؤسسة في ما يتعلق بالعمل.
 - الظروف الاجتماعية للعامل وثقافة المجتمع المحلي تعيق العامل في تمثلاته لثقافة المؤسسة في ما يتعلق بالوقت.
 - الظروف الاجتماعية للعامل وثقافة المجتمع المحلي تعيق العامل في تمثلاته لثقافة المؤسسة في ما يتعلق المسؤولية.
 - الظروف الاجتماعية للعامل وثقافة المجتمع المحلي تعيق العامل في تمثلاته لثقافة المؤسسة في ما يتعلق الحفاظ على الممتلكات
- أما منهج الدراسة اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لأنه أكثر المناهج استخدام في العلوم الاجتماعية والذي من خلاله يقوم الباحث بوصف الظاهرة وصفا دقيقا، ومجتمع الدراسة يتمثل بمجتمع الدراسة في جميع العاملين بمؤسسة سونلغاز والذي بلغ عددهم 180 عامل. أما تاريخ بداية الدراسة كان في 26 ديسمبر 2019 ونهاية الدراسة الميدانية كان في 20 جانفي 2020.

تقنية الدراسة في هذه الدراسة تم الاعتماد على تقنية الاستمارة وتتكون من 53 سؤال موزعين على خمس محاور حيث، يضم المحور الأول البيانات الشخصية، والمحور الثاني مفهوم العمل أما المحور الثالث يضم مفهوم الوقت، والمحور الرابع يضم التحلي بروح المسؤولية وأخيرا المحور الخامس يضم الحفاظ على ممتلكات المؤسسة والمال العام. وقد تم معالجة البيانات الميدانية باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لاستخراج الجداول التكرارية والنسب المئوية المتعلقة بالدراسة.

المحور الأول: الجانب النظري

I - مفاهيم الدراسة

تعريف المعوقات الاجتماعية:

جاء في لسان العرب لابن منظور "وعاقه الشيء يعوقه عوقا صرفه وحجسه ومنه التعويق والاعتياق وذلك إذا أراد أمرا فصرفه عنه صاف. (منظور، صفحة 930)

ويعرف عبد الله الرشدان المعوقات الاجتماعية بأنها: "تعني الحواجز والقيود إلى يضعها المجتمع إمام بعض فئاته وطوائفه. (عبد الله، 1999، صفحة 331)

● **تعريف الثقافة:** يعتبر ادوارد تايلور من أشهر الموقفين في وضع تعريف شامل لثقافة حيث يعرفها بأنها: "ذاك الكل المركب الذي يشمل المعرفة والمعتقدات والفن والأخلاق والقانون والعادات أو أي قدرات أخرى أو عادات يكتسبها الفرد بصفته عضوا في المجتمع". (عبد العاطي، 2003، صفحة 08)

● **تعريف ثقافة المؤسسة:** يعرفها هاند شارلز بأنها "مجموعة من المعتقدات الراسخة حول الكيفية التي يتم بها العمل والطريقة التي تتم وفقها ممارسة السلطة ومكافئة العمال ومراقبة أدائهم". (غال، 1998، صفحة 125)

من هذا التعريف يتضح لنا أن الثقافة التنظيمية تركز على عنصر المعتقدات أكثر من العناصر الأخرى، على اعتبار أنها تحدد الإجراءات التي يتم وفقها العمل. كما تعرف الثقافة التنظيمية بأنها: "مجموعة القيم والمعتقدات والمفاهيم وطرق التفكير بين أفراد المنظمة وهي غير مكتوبة لكنها محسوسة وبها يشارك العاملون بالمنظمة في تكوينها". (ثروت، 2010، صفحة 99)

II - محددات المعوقات الاجتماعية

1- العائلة الممتدة والولاء

لأفراد المجتمعات العربية علاقات أسرية قوية علاقات تربط أعضاء الأسرة بمفهومها الواسع الذي يضم القبلية والعصبية الجهوية، حيث تعرف العائلة حسب الباحث مصطفى بوتفنوش والذي يعرف العائلة الجزائرية هي أسرة ممتدة تعيش في أحضانها عدة أجيال، عدة أسر زوجية تحت سقف واحد وهذا ما يسمى بالدار الكبرى ومنها هذا نستنتج ان العائلة الجزائرية عائلة ممتدة تضم عدة أسر نووية وعدة أجيال (شرع الله، السنة الاولى جانفي 2013)، وهو ما يؤثر على علاقات الأفراد داخل التنظيمات وعلاقة المسؤولين والمشرفين بالعمال من مختلف القبائل والمناطق إن المجتمع الجزائري في أصله مجتمع ريفي يقوم على الأسرة الممتدة من حيث العلاقات والتفاعلات والالتزامات والحقوق والواجبات. إن للعائلة الممتدة آثارها المباشرة على الفرد والعمل، حيث أن العائلة الكبيرة تعطي للفرد قدرا من الأمان المادي والاجتماعي وتربطه بقدر من

الالتزامات التبادلية، كما أن الحصول على الوظيفة العامة وما سيتبعها من التزام واحترام والحصول على الترقية والتدرب متصل بمسائل قبلية وعشائرية كان لها آثارها على تحديد نمط السلوك للعامل، إن نجاح المؤسسات متوقف على مستوى انتماء العمال وولائهم للمؤسسة، إن ذلك قد يتعارض مع الولاء للأسرة الممتدة والجهة حسب ما هو معمول به وفق الأعراف السائدة في المجتمع ووجود هذه العلاقات الأسرية يؤثر على مستوى احترام السلم الإداري وقرارات. (سمية، 2013، الصفحات 99-100)

2- مفهوم الوقت

لقد أعطى الإسلام أهمية قصوى للوقت وحث المسلم على حسن استغلاله للوقت في العبادة والعمل الصالح للدنيا والآخرة ، لذلك نجد أن الله سبحانه وتعالى ربط جميع العبادات الأساسية من صلاة، وصيام، وزكاة، وحج بمواقيت محددة وأمر الناس بأدائها في مواقيتها وهذا سبب رئيسي في تنظيم الناس لأوقاتهم، كما اوجب على الفرد الالتزام بأداء العمل في الوقت المحدد لان ذلك من تمام إتقانه ولذلك ينبغي على المسلم أن يحرص على مواعيد العمل في الوقت المحدد (السكرانه، 2011، صفحة 433) بينما نلاحظ أن العامل الجزائري لا يبذل إلا الثلث أو أقل وأنه يشغل إلا 27 دقيقة في اليوم فالوقت هو أقل الأشياء قيمة وما أكثر الأمثال الشعبية التي تنص على ذلك مثل « لديك متسع من الوقت » و« كل عطلة فيها خير » و« في الإعادة إفادة ». إن ظاهرة عدم الاهتمام بالوقت تتجلى في عدم الاحترام لمواعيد الحضور أو الانصراف من العمل وعدم التواجد في أماكن العمل وعدم التواجد في مناصب عملهم أو يحضرون دون أن يقوموا بأي عمل. إن مفهوم الوقت فضفاض لدى العمال الجزائريين، حيث يجدون صعوبة في ضبط أوقاتهم، فالالتزام والانضباط مسائل مستحدثة بالنسبة إلى هذه الفئات التي اعتادت القيام بأعمالها بالأسلوب الذي يروونه مناسباً، في مثل هذه المواقف نجد أن هناك تعاضداً أساسياً بين السلوك المتوقع والسلوك الحقيقي والجمود وقلة الدافع للعمل وضعف روح المبادرة والابتكار وانخفاض القدرات والمهارات وانتشار ظاهرة التغيب والتمارض وغيرها من الظواهر المرضية والسلبية (سمية، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالخلل الوظيفي، صفحة 100)

3- مفهوم العمل

للعمل أهمية ومكانة في المجتمع، فلقد اهتم الإسلام بالعمل وربطه بالعبادة لقوله تعالى "وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون"، (التوبة، صفحة 105) فالمسلم في أي موقع عمل شريف يؤدي عملاً يكتسب منه رزقه سواء كان هذا العمل فكري أو حرفياً إنما هو يعبد الله في هذا الموقع الذي يعمل فيه، كما حث الإسلام في تعاليمه على إتقان العمل والإبداع فيه، وعلى الفرد أن يفجر طاقته وملكاته ومهاراته في أداء وإتقان والتطور فيه لأنه مدعاة لمحبة الله ورضاه حيث ورد في حديث رسول الله صلى الله عليه وسلم "أن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه". (السنن، 2011، الصفحات 430-432)

- مكونات الثقافة التنظيمية

1- القيم التنظيمية: وهي النشاط الذهني الذي يحدث في ذهن الفرد، فهي عملية عقلية ذهنية ترتبط بتكوين اختيارات تسمى عادة نظرية القيم، وللقيم قواعد تمكن الفرد من التمييز بين الصحيح والخطأ والمرغوب فيه وغير المرغوب، وبين ما يجب أن يكون وما هو كائن، ولا شك أن القيم تزودنا برؤية عن اتجاهات الأفراد وطبيعة الثقافة التنظيمية.. (بوحنية، 2005، صفحة 70)

بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة ومن هذه القيم: المساواة بين العاملين، الاهتمام بإدارة الوقت، الاهتمام بالأداء، احترام الآخرين... الخ. (محمود، صفحة 312)

2- الافتراضات: حين ينجح حل لإحدى المشكلات بصورة متكررة فإنه يصبح شيئاً مسلماً به وما كان منها مجرد فرضية لا يدعمها سوى شعور حدسي أو قيمة من القيم يتحول تدريجياً إلى شيء يعامل على أساس أنه حقيقة، وقد أصبحت الافتراضات مسلماً بها إلى (سمية، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالخلل الوظيفي) أن المرء لا يجد تنوعاً كبيراً داخل الوحدة الاجتماعية وهذه الدرجة من الاتفاق الجماعي تنتج عند النجاح المتكرر في تنفيذ معتقدات وقيم معينة، وتتميز الافتراضات بكونها غير قابلة للمناقشة ولذلك فإن تغييرها أمر في غاية الصعوبة. (ادحار، ترجمة محمد منير، ومحمد شحاتة، 2011، صفحة 43)

3- المعتقدات التنظيمية: هي عبارة عن أفكار مشتركة وتوجهات حول بيئة العمل والحياة الاجتماعية في العمل وكيفية انجازه ومن أمثلتها المشاركة في صنع واتخاذ القرارات التي تؤدي إلى

نتائج أفضل والمساهمة في العمل الجماعي يؤثر على تحقيق الأهداف التنظيمية (محمد، 2005، صفحة 169).

4- الأعراف التنظيمية معايير يلتزم بها العاملون في التنظيم على اعتبار أنها معايير مفيدة للتنظيم وبيئة العمل. (بلال خلف، 2011، صفحة 333)

5- الرموز: واللغة: الرموز هي عبارة عن أشياء، أفعال، أحداث نوعية أو علاقة تخدم بوصفها وسيلة لنقل المعاني ترتبط بمعنى معين لدى الناس مثل شعار المؤسسة أو علمها أو اسمها التجاري والمصافحة بالأيدي وغيرها تحمل معاني معينة ترتبط بقيم المنظمة ومعاييرها، واللغة هي منظومة من المعاني المشتركة بين أعضاء المنظمة يستخدمونها لنقل الأفكار والمعاني الثقافية وفي كثير من المنظمات تعكس اللغة التي يستخدمها العاملون في المنظمة ثقافة تلك المنظمة. (ماجد عبد المهدي، 2013، صفحة 326)

4- أهمية الثقافة التنظيمية

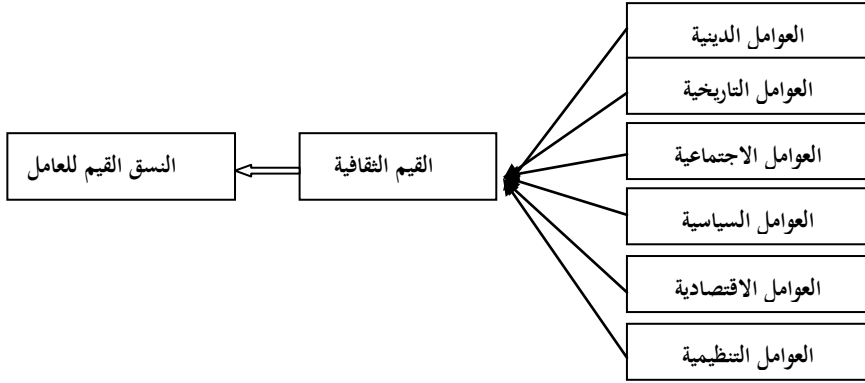
تعتبر الثقافة التنظيمية عنصرا مهما في التأثير على السلوك التنظيمي وتختلف النظرة للثقافة التنظيمية، حيث يتعامل معها البعض باعتبارها عاملا مستقلا والنظرة للقيم بانها تنتقل بواسطة العاملين إلى التنظيمات كأحد نواتج التنظيم المتمثلة في القيم واللغة المشتركة، والرموز، والطقوس المختلفة التي تتطور مع مرور الوقت وتؤكد هذه النظرة على أهمية الإجماع والاتفاق على مفهومها وجزئيتها المختلفة من قبل المديرين والعاملين، فالثقافة التنظيمية عنصرا أساسيا موجود جنبا إلى جنب مع مكونات التنظيم الأخرى من الأفراد والأهداف والتكنولوجيا والهياكل التنظيمية بشكل يحقق الأهداف التي تسعى إليها التنظيمات، (محمد القاسم، 2000، صفحة 150)

III- ثقافة المؤسسة في المؤسسات الجزائرية

1- النسق القيمي للعامل الجزائري

إن الدراسات العلمية المهمة بالثقافة التنظيمية في المؤسسات الجزائرية أجمعت على بعض الخصائص الملاحظة على السلوك التنظيمي في المؤسسة الجزائرية على أنه نتائج ذات علاقة بالسياق الثقافي الذي عرفه المجتمع الجزائري، فالطابع المميز للتغيرات التنظيمية التي حدثت في الجزائر هو طابع إصدار القرارات الإدارية دون إجراء دراسات ودون استشارة المعنيين بهذا التغيير

استشارة حقيقية أي أن الطابع الإيديولوجي هو السمة البارزة في التغير دون دراسة معمقة لثقافة المجتمع ونماذج الثقافة التنظيمية التي يمكن أن تنجح في المؤسسات الجزائرية. ورغم الطابع المركزي للقرارات والسلطة والنصوص فإن هناك محاولة لإدخال مفاهيم جديدة كقاعدة لثقافة تنظيمية، ولقد تجلّى ذلك بوضوح في ميثاق الوطني للدولة الجزائرية في الجزء الخاص بتسيير المؤسسات والنصوص المصاحبة له ومن أهم هذه المفاهيم التعاون والمشاركة العملية في اتخاذ القرار. كما أن هذه الوضعية المركزية للسلطة في المنظمة الجزائرية راجع إلى تكوين شريحة بيروقراطية ذات امتيازات ومصالح تتناقض مع صالح العمال، ذلك أن العمال الجزائريين في الغالب ذوو منشأ اجتماعي تسود فيه قيم اجتماعية نابعة من الاعتقاد الديني الذي يدعو إلى التعاون والتآزر والأخوة والتضامن الاجتماعي والشورى والتوفير الكبير، (سمية، 2013، صفحة 98) كما يمكن تحديد العوامل المكونة للنسق القيمي للعمال في المؤسسات الجزائرية في مجموعة من العوامل التي تؤثر على العامل وتحدد سلوكه وتصرفاته أهمها ما يلي: (بوفلحة، صفحة 20)



الشكل رقم 01: يحدد المكونات الرئيسية للنسق القيمي للعمال

1- **العوامل الدينية:** تتمثل في تقديس واحترام العامل لمقدساته إذ أن أهم قاعدة ثقافية للعمال هي معتقداته الدينية التي تتمثل في الدين الإسلامي الحنيف، حيث يعتبر الإسلام مصدرا للتشريع وتوجيه السلوكات وتصرفات الأفراد في كل المجالات الاجتماعية والمهنية لهذا فلا غرابة أن يتأثر العامل بهذا المخزون القيمي في حياته المهنية فهو يتأثر بالحلال والحرام وما يتبع ذلك من جزاء وعقاب وهو ما يساهم في تحديد قيم الفرد واتجاهاته نحو العمل

2- **العوامل التاريخية:** إن ما نشاهده اليوم من سلوكات وتصرفات واتجاهات العمال هو نتيجة المراحل التاريخية التي مر بها المجتمع عبر مراحل تطوره كالانتقال من الاستعمار إلى الاستقلال مما ساهم في تشكيل اتجاهات العامل نحو العمل وتحديد نسقه القيمي.

3- **العوامل السياسية:** للعوامل السياسية أثر في تحديد طريقة الحكم والتنظيم في مختلف المؤسسات السياسية والاجتماعية والاقتصادية وهكذا فإن السياسة هي التي تحدد طبيعة النظام أهو اشتراكي أم ليبرالي أو حر وكذلك الحال بالنسبة لاختيار النظام الاقتصادي أهو اقتصادي عمومي أم اقتصادي حر ولطبيعة الخيار السياسي انعكاسات على تنظيم العمل وسلوكات المستخدمين. (بوفلحة، 2015 ، صفحة 22،23)

4 - **العوامل الاجتماعية:** لكل مجتمع عادات وتقاليد تظهر وتتطور عبر العصور وبالتالي تكون ظاهرة اجتماعية يخضع لها الأفراد ويساهمون بدورهم في فرض احترامها من خلال مختلف الضغوط الاجتماعية من هذه العادات والتقاليد نظرة المجتمع لعمل المرأة واختلاط الجنسين في مواقع العمل:

- **العلاقات الأسرية والقبلية:** لأفراد المجتمعات النامية علاقات أسرية قوية، علاقات تربط أعضاء الأسرة بمفهومها الواسع الذي يضم القبيلة والجهة وهو ما يؤثر على علاقات الأفراد داخل التنظيمات وعلاقات المسؤولين والمشرفين بالعمال من مختلف القبائل والمناطق.

- **اتجاه الولاء:** إن نجاح المؤسسات العصرية متوقف على مستوى انتماء العمال وولائهم للمؤسسة إلا أن ذلك قد يتعارض مع الولاء للقبيلة والجهة حسب ما هو معمول به وفق الأعراف السائدة في المجتمع.

- **مدى احترام السلم الإداري للتنظيم:** إن وجود علاقات أسرية وقبيلة قوية يؤثر على مستوى احترام السلم الإداري وقرارات المؤسسات وتنفيذها.

- **احترام الوقت:** إن تنظيم أوقات الأفراد في المجتمعات النامية مرتبطة إلى درجة كبيرة بالشمس والفصول، وبأوقات الصلاة لهذا فهناك صعوبة في التقيد بأوقات العمل والمواعيد كما تفرضه شروط العمل في المؤسسات العصرية.

5- **العوامل الاقتصادية:** يؤثر البعد الاقتصادي على قيم الأفراد وتصرفاتهم المهنية، وبهذا فإن التوسع الاقتصادي وارتفاع مستوى الطلب عن اليد العاملة يجعل العامل قليل الجدية في عمله إذ

ان طرده أو تركه لعمل ما لا يؤثر عليه ما دام العمل متوفرا في مكان آخر، هذا ما عاشه المجتمع الجزائري حيث انتشرت المؤسسات الإنتاجية انتشارا كبيرا في مدة زمنية وجيزة خلال السبعينات من القرن العشرين، بينما أدت الأزمة الاقتصادية بعد ذلك إلى ارتفاع مستوى البطالة مما جعل العامل يجد في الحفاظ على منصب عمله مما دفعه إلى تكييف سلوكه المهني للواقع الجديد. (بوفلحة، 2015 ، صفحة 23)

المحور الثاني الاطار الميداني للدراسة

اولا عرض نتائج الدراسة

الجدول رقم (01): يوضح توزيع مفردات مجتمع الدراسة حسب الجنس

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	90	91.8
انثى	8	8.2
المجموع	98	100

المصدر من إعداد الباحثين بالاعتماد على الحزم الإحصائية (spss

نلاحظ من خلال الجدول رقم(10) أن أكبر نسبة من مفردات مجتمع الدراسة ذكور وتقدر بـ 91.8% ، في حين أن نسبة الإناث قدرت بـ 8.2%

وبالتالي فإن نسبة الذكور في مجتمع الدراسة أعلى بكثير من نسبة الإناث، هذا ما يدل على أن المؤسسة يغلب عليها الطابع الذكور، ويرجع سبب ذلك إلى طبيعة عمل المؤسسة ونشاطها الذي يتطلب في بعض الأحيان أعمال تحتاج للعنصر الذكوري لتنفيذها خصوصا وأن مؤسسة سونلغاز يغلب عليها النشاط التطبيقي. أما أعمال الإناث فمعظمها تنصب في الإدارة والتنظيف، كما أن سياسة بعض الشركات تقوم على توظيف الذكور دون الإناث. بالإضافة إلى الخلفية الاجتماعية للمجتمع والمنطقة على حد سواء إذ أن أغلبية اختصاصات سونلغاز تعمل خارج نطاق المؤسسة وأحيانا في أوقات متأخرة وخارج ساعات العمل (Espace_réserve 1)، وبالتالي فالمجتمع المحلي بأدرار كان لوقت قريب ينعج المرأة من الخروج إلى العمل ومنه نجد نسبة الإناث قليلة في هذه الشركة، وعموما في أي مكان من الجزائر مؤسسة سونلغاز الذكور يكونون فيها أكثر من الإناث.

الجدول رقم (2): يوضح توزيع مفردات مجتمع الدراسة حسب العمر

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
اقل من 25	4	4.5
من 25 الى اقل من 40	61	68.5
من 40 الى اقل من 55	21	23.6
اكثر من 55	3	3.4
المجموع	98	100

المصدر من إعداد الباحثين بالاعتماد على الحزم الإحصائية (spss)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) أن نسبة 68.5% تمثل الفئة العمرية من 25 الى اقل من 40 وهي الفئة الغالبة في مؤسسة سونلغاز، تليها نسبة 23.6% والتي تمثل الفئة العمرية من 40 الى اقل من 55، ثم نسبة 4.5% والتي تعبر عن الفئة اقل من 25 سنة، وأخير نسبة 3.4% تمثل الفئة العمرية أكثر من 55 سنة.

من كل هذا نستنتج أن فئة الشباب هي الفئة الغالبة نتيجة لطبيعة عمل المؤسسة والذي يتطلب وجود نسبة كبيرة من هذه الفئة، وهذه النسب نجدها متوافقة إلى حد بعيد مع الخصائص الديموغرافية التي يتميز بها المجتمع الجزائري، بالإضافة إلى أن هذه الفئة تتميز بالحيوية والنشاط والأفكار الجديدة وبالتالي مؤسسة سونلغاز تحتاج كثير إلى هذه الفئة وهذا ما يبرر ارتفاعها في مجتمع الدراسة مع العلم أنه هناك تقارب بين جميع النسب إلى حد ما مما يخلق نوع من الانسجام والتعاون وتقارب الأفكار داخل المؤسسة.

الجدول رقم (3): يوضح توزيع مفردات مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
ابتدائي	1	1.0
متوسط	5	5.1
ثانوي	38	38.8
جامعي	48	49.0
دراسات عليا	6	6.1
المجموع	98	100

المصدر من إعداد الباحثين بالاعتماد على الحزم الإحصائية (spss)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) أن نسبة 49.0% من المبحوثين لديهم شهادة جامعية وتمثل الاتجاه العام، تقابلها 38.8% من العمال الذين لديهم مستوى ثانوي، و 6.1 % و 5.1 هم المبحوثين الذين لديهم مستوى دراسات عليا ومتوسط وتسجل اضعف نسبة ب 1.0 ابتدائي.

يعود ارتفاع نسبة المبحوثين الذين لديهم شهادة جامعية كون المناصب حاليا أصبحت لا تقدم إلا على أساس شهادة الجامعية أو تكوينية، كما ان المؤسسات أصبحت تسعى لتوظيف يد عاملة ذات مستوى جامعي او لديها تكوين مهني نظرا لتأهيلها الجيد ، خاصة مع تطور التعليم العالي في الجزائر فمعظم الشباب متحصل على شهادة جامعية أو تكوينية على الأقل، فالمستوى التعليمي يساهم في نشر الوعي للمبحوث بضرورة الانضباط واحترام قواعد العمل والولاء للمؤسسة باعتبارها باب بفتح امام العامل ليحقق طموحات وبالتالي يساهم في الاندماج السريع مع بيئة عمله فالدور الذي يلعبه التعليم كبرو متابعة المؤسسة

الجدول رقم (04): يوضح توزيع مفردات مجتمع الدراسة حسب الحالة العائلية

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
اعزب	25	25.5
متزوج	72	73.5
ع ١	1	1.0
المجموع	98	100

المصدر من إعداد الباحثين بالاعتماد على الحزم الإحصائية (spss)

يتضح من الجدول رقم (04) أن نسبة المبحوثين المتزوجين تمثل أكثر من نصف مجتمع الدراسة بنسبة 73.5%، ثم تليها نسبة 25.5% تمثل فئة العزاب، في حين نجد فئة المطلقين و الأرامل منعدمة تماما.

مما يعني ان وضعية العمال النفسية والاجتماعية مستقرة باعتبار ان الزواج يهدف الى الاستقرار ، وبالتالي يتعين على العامل المتزوج ان يقوم بمجهود اكبر في العمل لتحقيق التوازن الاقتصادي داخل عائلته، اما العزاب فهم كذلك مطالبين بالاداء المتميز حتى يمكنهم جنى فوائد مادية تساعدهم على الزواج خاصة

بالرجوع إلى معطيات الجدول رقم(03) المتعلق بالسن نجد أن هذه النسبة جد منطقية فغالبية أفراد مجتمع الدراسة يفوق سنهم 30 سنة وهو سن قلما يصله فرد من بيئة الدراسة ولم يتزوج بعد، كما أن الاستقرار في الحياة العائلية يحقق الاستقرار في العمل بالإضافة إلى أن الأجر المادي الذي يوفره العمل بمؤسسة سونلغاز يساعد على الزواج (الاستقرار في الحياة العائلية)، أما نسبة المبحوثين الذين لم يتزوجوا بعد فهذا راجع إلى أسباب شخصية متعلقة بالمبحوثين أنفسهم، أو ربما

يعود دخولهم إلى العمل حديث وبالتالي يحتاج الفرد إلى الاستقرار المادي حتى يحقق الاستقرار الأسري.

الجدول رقم (05): يمثل توزيع مفردات مجتمع الدراسة حسب المستوى الوظيفي

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
اطار	36	36.7
عون تحكم	25	25.5
عون لتنفيذ	35	35.7
ع ١	2	2.0
المجموع	98	100

المصدر من إعداد الباحثين بالاعتماد على الحزم الإحصائية (spss)

من خلال الجدول رقم (05) يتبين لنا ان 36.7 % من المبحوثين إدارات وهي تمثل الاتجاه العام، تليها نسبة 35.7% من الأفراد الذين يمثلون عون تنفيذ في حين نجد نسبة 25.5 % تمثل عون تحكم.

من خلال النسب نلاحظ أن هناك ارتفاع كبير لفئة إدارات نظرا لأهمية عملهم والمتعلقة بأعداد دراسات للنهوض بالمؤسسة في قانون الداخلي تعطي رتبة اطار لكل فرد متحصل على شهادة جامعية ونحن اشارنا سابقا على ان خريجي الجامعات من العمال تقدر نسبتهم ب خاصة وان نسبة عمال التنفيذ بدورها مرتفعة كون المؤسسة انتاجية تركز على تفعيل العمل الانتاجي الذي يعبر عن نشاط المؤسسة فهي مؤسسة اقتصادية انتاجية

الجدول رقم 6: يمثل مفهوم العمل بالنسبة للعامل

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
عبادة مأمور بها شرعا	66	67.3
واجب يجب اداؤه	13	13.3
واجب يجب الوفاء به	15	15.3
ع ١	4	4.1
المجموع	98	100

المصدر من إعداد الباحثين بالاعتماد على الحزم الإحصائية (spss)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) أن نسبة 41.6% تمثل اعلي نسبة بالنسبة للذين يرون بان العمل وسيلة للحصول على راتب، تليها نسبة 36.7% بأنه وسيلة للحصول على مكانة اجتماعية، تليها أيضا نسبة 20.4% الذين يرون بان العمل وسيلة لإثبات الذات، وأخيرا نسبة 4.0% الذين يعتبرون بان العمل ملئ الفراغ.

من خلال هذا يتبن لنا أن العمل بالنسبة للمبحوثين في مجتمع الدراسة متمركز حول الحصول على راتب من اجل تلبية متطلبات الحياة التي أصبحت الأمر الهام والضروري بالنسبة للعامل في المؤسسة وهو الحصول على راتب شهري نهاية كل شهر وهذا ما يبين أن العمل كمفهوم وكفعل اجتماعي له دلالات معنوية بالنسبة له لا يرقى إن يعد من الأولويات للاهتمام به، بينما نلاحظ أن الذين يرون بان العمل وسيلة لتحقيق الذات يرجع الى ان الفئة الشبابية التي لديها طموح تجاه العمل والإلتقان فيه والإبداع وحب العمل التي تربة عليه

نحدها تهتم به من اجل إثبات ذاته، أما بالنسبة لتحقيق مكانة اجتماعية التي نجد نسبتها قليل هذا يرجع إلى أن الناس لم يعد اهتمامها منصب على تحقيق مكانة اجتماعية حتى وان كانت ولكن لم تعود بالصورة التي كانت عليها من قبل، أما بالنسبة للترقية فهذا طبعي لا يهتم بها المبحوثين لان في المؤسسة الترقية ضرورية وبالتالي الترقية موجودة ويترقى العمال وبالتالي لا يعطيها أهمية.

الجدول رقم 7 يبين الاهتمام بالعمل من طرف المجتمع الذي نشئت فيه

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	87	88.8
لا	10	10.2
ع ا	1	1.0
المجموع	98	100

المصدر من إعداد الباحثين بالاعتماد على الحزم الإحصائية (spss)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أن أعلى نسبة تتمثل في 88.8% من المبحوثين يرون بان المجتمع الذي نشؤ فيه يهتم بالعمل، تليها نسبة 10.2% من المبحوثين يرون بان المجتمع الذي نشؤ فيه لا يهتم بالعمل.

من خلال هذا نستنتج أن المبحوثين نشؤ قبل التحاقهم بالمؤسسة على حب العمل لان العمل ضرورة من ضروريات الحياة ولهذا نجد الولدين يحرثون كل الحرث على تربية أولادهم على العمل وحبهم، تعليمهم للأبناء والتركيز عليه ولهذا نجد المجتمع ايضا يشجع الافراد على الاهتمام بالعمل من اجل التطور والتقدم والرقى بالمؤسسات نحو الافضل وتحقيق مجتمع فعال صالح لجميع الناس، أما الذين يرون بان المجتمع لا يهتم بالعمل فهذا يرجع الى طبيعة الشخص.

الجدول رقم 8 يبين معنى واثقان العمل

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
عبادة مامور بها شرعا	66	67.3
واحِب يجب ادائه	13	13.3
واجب يجب الوفاء به	15	15.3
ع ا	4	4.1
المجموع	98	100

المصدر من إعداد الباحثين بالاعتماد على الحزم الإحصائية (spss)

من خلال الجدول رقم (8) نلاحظ أن أكبر نسبة تتمثل في الذين أجابوا بأن إتقان العمل عبادة مأمور بها شرعا تقدر ب67.3%، تليها نسبة 15.3% الذين أجابوا بأنه واجب يجب الوفاء به، وأخير نسبة 13.3% من الذين أجابوا بأنه واجب يجب أدائه.

من خلال هذا يتبين لنا أن الذين أجابوا بأن إتقان العمل عبادة مأمور بها شرعا هؤلاء دافعهم ديني من أجل تقاضي اجر وحتى يكون الأجر حلالا مباركا وجب أدائية بكل إتقان كما يرجع أيضا إلى أن العامل له عقيدة متمسك بها وهي أن الله سبحانه وتعالى يأمر بإتقان العمل والتي يجب على كل مسلم يهتم بها سواء في المجتمع أوفي المؤسسة لان الإتقان يزيد من جودة ذلك المنتج، وبالتالي بهذه الجودة تكسب المؤسسة مكانها في السوق مثل مؤسسة سونلغاز، أما الذين أجابوا بأنه واجب يجب أدائه فهذا يرجع إلى أن الفرد يعتبره واجب من واجبات التي يقوم به وبالتالي يجب أدائه في كل الحالات، أما بالنسبة للذين أجابوا بأنه وعد يجب الوفاء به فهذا يرجع إلى أن الفرد يعد نفسه بإتقان ذلك العمل في اليوم والساعة وبالتالي يقوم بإتقان العمل .

من خلال هذا نستخلص التأثير الكبير لثقافة المجتمع في إتقان العمل خاصة من الجانب الديني الذي تربي عليه العامل وبالتالي إتقان العمل بالنسبة للعامل عبادة مأمور بها وبالتالي يقوم بإتقان العمل وليس المؤسسة التي تجبر الفرد على إتقان العمل ومنه فالقيم الدينية تغلب على قيم المؤسسة في جانب إتقان العمل فالحافز لإتقان العمل ليس لكونه واجب مطلوب من جانب المؤسسة بل لكونه واجب بشري

الجدول رقم9: معنى الوقت بالنسبة للعامل

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
شيء ثمين يجب استغلاله	73	74.5
كل تأخير فيهن خير	2	2.0
الوقت هو المال	5	5.1
نظام عمل يجب احترامه	15	15.3
ع ١	3	3.1

المجموع	98	100.0
---------	----	-------

المصدر من إعداد الباحثين بالاعتماد على الحزم الإحصائية (spss) من خلال الجدول رقم (09) نلاحظ أن أكبر نسبة تتمثل في 74.5% من الذين أجابوا أن مفهوم الوقت بالنسبة لهم شيء ثمين يجب حسن استغلاله، تليها نسبة الذين أجابوا بأنه نظام عمل يجب احترامه وتقدر ب 15.3% وأخيرا نسبة 5.1% الذين أجابوا بأن مفهوم الوقت مجال للقيام بالواجبات ونسبة 5.1% الذين أجابوا كل تأخير فيه خير.

من كل هذا يتبين لنا أن الذين أجابوا بأن مفهوم الوقت بالنسبة لهم شيء ثمين يجب حسن استغلاله وهذا راجع إلى أن العامل يقدر قيمة الوقت ويحافظ عليه من أجل تأدية العمل في الوقت المحدد وإنهائه بالشكل المطلوب حتى لا يكون السبب في تعطيل أمور الزبائن باعتبارهم العنصر المهم بالنسبة لأي مؤسسة من خلال تأدية لهم الأعمال بالشكل المطلوب والوقت المحدد له باعتبار أن سونلغاز من المؤسسات التي لديها احتكاك كبير مع الزبائن،

أما الذين يرون بأنه مجال محدد يجب احترامه أي احترام مدة العمل الكاملة في انجاز ما هو مطلوب من العامل بالشكل الصحيح ، أما الذين أجابوا بأنه مجال للقيام بالواجب فهذا طبيعي بالنسبة للعامل في المؤسسة الوقت مجال له للقيام بكل ما هو مطلوب.

من كل هذا نستخلص أن الوقت في المؤسسة يحترمه العمال وهذا ما يبرز التأثير الكبير للثقافة التنظيمية التي تحرص على تقدير الوقت واستغلاله بالشكل الصحيح وهذا ما يدل بشكل كبير في سلوك العامل في المؤسسة الذي يعتبره شيء ثمين ومحترم ويحسن استغلاله بالشكل المطلوب.

الجدول رقم 10 يبين أهمية الوقت في مجال العمل

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	94	95.9
لا	3	3.1
ع ا	1	1.0
المجموع	98	100

المصدر من إعداد الباحثين بالاعتماد على الحزم الإحصائية (spss)

من خلال المعطيات الكمية من الجدول رقم (10) والمتعلقة بأهمية الوقت يتضح خليا ان اغلب افراد العينة والذين يمثلون نسبة 94% من المبحوثين يهتمون بالوقت ، في حين نجد ان نسبة 3.1% يقرون بعدم الاهتمام بالوقت

من خلال هذا يتبين لنا ان العمال يهتمون بأهمية الوقت في مجال العمل لان المؤسسة التي يعملون فيها تتطلب من العامل ان يضع جل وقته في العمل دون وجود امور اخرى باعتبار انهم يتعاملون مع الامور التقنية والحسابية كل هذه الامور تقتضي وقت محدد وعقل مفكر للقيام بي تلك الاعمال على الوجه المطلوب في الوقت المحدد والزمن المطلوب القيام لها بالإضافة إلى الميدان من خلال تركيب وإصلاح الأنابيب ومختلف الأمور المتعلقة به تحتاج التركيز والقيام بها في الوقت المحدد لأن الخطأ فيها ينجم عنه أضرار كبيرة إذا لم نقم بها في الوقت المحدد والعمل المطلوب

الجدول رقم 11 معنى المسؤولية

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
أمانة	70	71.4
التزام	26	26.5
فرصة	1	1.0
ع ا	1	1.0
المجموع	98	100

المصدر من إعداد الباحثين بالاعتماد على الحزم الإحصائية (spss)

من خلال الجدول رقم (11) نلاحظ أن اكبر نسبة تتمثل في الذين أجابوا بان مفهوم المسؤولية بالنسبة لهم أمانة وتقدر ب 71.4% تليها نسبة الذين أجابوا بان مفهوم المسؤولية بالنسبة لهم التزام وتقدر ب 26.5%

من كل هذا يتبين لنا أن العمال في مجتمع الدراسة يعتبرون المسؤولية أمانة وهذا يرجع إلى أن المسؤولية بالنسبة للعامل أمانة ويجب عليه أن يهتم بها من اجل إعطائها الطابع الذي تستحقه،

أما الذين يعتبرون المسؤولية التزام يجب أن يتحمله فهذا يرجع إلى طبيعة الشخص والمنصب الذي هو فيه لان المسؤولية التزام ويجب على الشخص أن يتقيد بها مهما كانت الظروف. من كل هذا نستنتج أن العمال في المؤسسة يعتبرون المسؤولية أمانة يجب على الفرد تأديتها والمحافظة عليها هذا ما يغلب القيم الثقافية للمجتمع باعتبار أن المسؤولية أمانة. والأمانة تربي عليها العامل من خلال القيم الدينية للأسرة وبالتالي يحافظ عليها بينما تأتي القيم الثقافية للمؤسسة في المرتبة الثانية من طرف العمال.

الجدول رقم 12 بين الحفاظ على الممتلكات

الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	88	89.8
لا	3	3.1
ع ¹	7	7.1*
المجموع	98	100

المصدر من إعداد الباحثين بالاعتماد على الحزم الإحصائية (SPSS)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) أن أكبر نسبة تتمثل في الذين أجابوا بان هم يحافظون على ممتلكات المؤسسة كما يحافظون على ممتلكاتهم الشخصية وتقدر ب 89.8% تليها نسبة الذين أجابوا بأنهم لا يحافظون على ممتلكات المؤسسة كما يحافظون على ممتلكاتهم الشخصية وتقدر ب. 3.1 %

من خلال هذا يتبين لنا بان العمال في المؤسسة يحافظون على ممتلكات المؤسسة كما يحافظون على ممتلكاتهم الشخصية فهذا يرجع إلى تربية وتنشئة العامل الذي تربي عليها وهي المحافظة على الممتلكات واستغلالها في الأمور التي يجب أن تستغل بها بالشكل الصحيح وهذه الذهنية أتى بها الفرد إلى المؤسسة من خلال المحافظة على ممتلكات المؤسسة وهذا ما أثبتته الكثير من العمال أنهم يحافظون عليها أكثر من محافظتهم على ممتلكاتهم الشخصية لأنها وسيلة عمل وملك للجميع ،

ومصدر رزق وهذا ما يشر إلى ولاء هؤلاء العاملين لمؤسستهم، أما الذين أجابوا بعدم الحفاظ فيرجع إلى شخصية الفرد المهمل للممتلكات المؤسسة.

خاتمة:

من خلال عرضنا لنتائج الدراسة واستقراء الإحصائيات الميدانية لتبيان مدى تحقق الفرضية، نجد النتائج كما يلي : تعد الظروف الاجتماعية للعامل وثقافة المجتمع التي نشأ عليها العامل المعوق لتمثل العامل الجزائري لثقافة المؤسسة.

أثبتت نتائج الدراسة الى ان ثقافة المجتمع هي الموجة الأساسي لسلوكه، فهي تلعب دورا محوريا في مسيرته المهنية داخل ميدان العمل، وعليه فإن السلوك الصادر عن العامل يعبر عن ثقافة مجتمعه بالرغم من أنه ينتج عن تأثره بهذه الثقافة بعض المظاهر السلبية، كما تقود ثقافة المؤسسة سلوكيات العمال فتحدد بوضوح ما ينبغي فعله في كل ظرف وفي كل حال، بمهدف تحقيق استقرار السلوك المتوقع من العاملين، وبذلك فهي تمثل أداة للرقابة الاجتماعية، حيث يلتزم الأفراد بإتباع قواعد وقوانين معينة داخل المؤسسة من اجل السير الجيد للمؤسسة. ومن كل هذا نصل إلى نتائج الدراسة والمتمثلة في:

للظروف الاجتماعية للعامل وثقافة المجتمع التي نشأ عليها العامل المعوق لتمثل العامل الجزائري لثقافة المؤسسة في مؤسسة سونلغاز فيما يتعلق بقيمة العمل بشكل كبير باعتبار ان العمل بالنسبة للعامل الجزائري وسيلة للحصول على راتب كل شهر وليس من اجل التنمية والتطوير والتقدم . كما ان لقيمة الوقت لدى العمال في مؤسسة سونلغاز معوقا لتمثل العامل لثقافة المؤسسة، وذلك من خلال ان العامل الجزائري مازال متمسك بالذهنية الريفية داخل المؤسسة والمتعلقة بعدم الانضباط في الوقت واحترامه رغم التطور والتغير الحاصل. كما نجد أيضا العامل في مؤسسة سونلغاز يغلب ثقافة المجتمع على ثقافة المؤسسة خاصة من ناحية تحمل المسؤولية هذا ما يبين انه مازال يخشى تحمل المسؤولية واعتبارها حمل ثقل يقيد من حريته داخل المؤسسة وبالتالي لا يحب المسؤولية هناك عن الحفاظ على الممتلكات والمال العام الذي مازالت الذهنية القديمة موجودة من خلال عدم المحافظة عليه واعتباره ملك للدولة.

قائمة المصادر والمراجع

- ابن منظور. لسان العرب. بيروت 1956.
- ادجار شاين، صبحي ترجمة محمد منير، ووهبي محمد شحاتة. (2011). الثقافة التنظيمية والقيادة. الرياض: مركز البحوث.
- بلال خلف السكارنة. (2010). الفساد الاداري . عمان: ط1
- بلال خلف السكارنة. (2011). الابداع الاداري. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع ط1
- بلقاسم سلاطينية، وحسان الجيلاني (2004). منهجية العلوم الاجتماعية. الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر.
- بوفلحة غياث. (2015). القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، ديوان المطبوعات الجامعية.
- بوفلحة غياث، القيم الثقافية والتسيير (1999)، الكويت، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- ثروت مشهور. (2010)، استراتيجيات التطوير الإداري. الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- سعد غالب. (1998). الإدارة الإستراتيجية. الإسكندرية: دار الباروني لنشر و التوزيع.
- إبراهيم شرع الله (2013)، دور العوامل السوسيوثقافية في تأسيس الثقافة المجتمعية لدى الشباب، مجلة الشباب والمشكلات الاجتماعية، السنة الأولى جانفي.
- سلمان العميان محمود، (2004)، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، الاردن، دار وائل للنشر والتوزيع.
- الرشدان عبد الله (1999) علم الاجتماع التربوية، الأردن، دار الشروق.
- السيد عبد العاطي السيد (2003)، المجتمع والثقافة والشخصية، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- الصبريني محمد، (2005)، السلوك التنظيمي، مؤسسة طيبة للتوزيع والنشر.
- القريوتي محمد القاسم (2000)، السلوك التنظيمي دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط3

- قاسم سمية (2015) الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالخلل الوظيفي للمؤسسة، مجلة الادب والعلوم الاجتماعية، البليدة.
- قوى بوحنية (2003) ثقافة المؤسسة كمدخل للتنمية الشاملة، مجلة الباحث، العدد 3.
- مشهور ثروت (2010)، استراتيجيات التطوير الاداري، الاردن، دار اسامة للنشر والتوزيع