

جامعة الجزائر -2- أبو القاسم سعد الله

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس

**الثقافة التنظيمية و آثارها على الدافعية للإنجاز**  
**دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية طونيك الصناعية**  
**بيوسماعيل**

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس العمل و التنظيم

إشراف الأستاذة :

د. سامية سعدو

إعداد الطالب :

بشير عشوش

السنة الجامعية

2020 / 2019

## فهرس المحتويات

كلمة شكر و تقدير

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

مقدمة

### الفصل الأول

#### الإطار العام للبحث

الصفحة	العنوان	الرقم
6	تمهيد	
6	إشكالية البحث	1
10	فرضيات البحث	2
12	أسباب اختيار موضوع البحث	3
13	أهداف البحث	4
15	الدراسات السابقة	5
15	الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الثقافة التنظيمية	1-5
35	الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدافعية للإنجاز	2-5
58	تحديد المفاهيم النظرية و الإجرائية لمتغيرات البحث	6
59	تعريف الثقافة	1-6
59	تعريف الثقافة التنظيمية	2-6
61	التعريف الاجرائي للثقافة التنظيمية	3-6

الصفحة	العنوان	الرقم
62	تعريف الدافعية للإنجاز	4-6
62	التعريف الاجرائي للدافعية للإنجاز	5-6

## الفصل الثاني

### الثقافة التنظيمية

الصفحة	العنوان	الرقم
64	تمهيد	
68	الخلفية التاريخية للثقافة التنظيمية	1-2
72	مفهوم الثقافة التنظيمية	2-2
77	المحتوى	1-2-2
79	شكل للوصف	2-2-2
80	أهمية الثقافة التنظيمية	3-2
83	نشأة الثقافة التنظيمية	4-2
84	المحافظة على الثقافة التنظيمية السائدة	5-2
84	تطبيقات الانتقاء	1-5-2
85	تصرفات الإدارة	2-5-2
85	أنماط التنشئة الاجتماعية (المخالطة الاجتماعية) (Socialisation)	3-5-2
87	مصادر الثقافة التنظيمية	6-2
88	عناصر الثقافة التنظيمية	7-2
89	القيم التنظيمية	1-7-2
89	المعتقدات التنظيمية	2-7-2
89	الأعراف التنظيمية	3-7-2
89	التوقعات التنظيمية	4-7-2

الصفحة	العنوان	الرقم
90	خصائص الثقافة التنظيمية	8-2
94	أنواع الثقافة التنظيمية	9-2
94	تصنيف أبو الخير للثقافة التنظيمية	1-9-2
96	تصنيف لويس و بيونو للثقافة التنظيمية	2-9-2
97	تصنيف الفضل و الطائي للثقافة التنظيمية	3-9-2
98	تصنيف المرسي للثقافة التنظيمية	4-9-2
99	تصنيف محمود سلمان العميان للثقافة التنظيمية	5-9-2
100	قيم الثقافة التنظيمية	10-2
105	وظائف الثقافة التنظيمية	11-2
106	مستويات الثقافة التنظيمية	12-2
108	محددات الثقافة التنظيمية	13-2
110	مراحل تطور الثقافة التنظيمية	14-2
110	المرحلة العقلانية	1-14-2
110	مرحلة المواجهة	2-14-2
110	مرحلة الإجماع في الرأي	3-14-2
111	المرحلة العاطفية	4-14-2
111	مرحلة الإدارة بالأهداف	5-14-2
111	مرحلة التطوير التنظيمي	6-14-2
111	مرحلة الواقعية	7-14-2
111	نظريات الثقافة التنظيمية	15-2
113	نظرية روح الثقافة	1-15-2
114	نظرية أسلوب النظر إلى الحياة	2-15-2
115	نظرية الجذور أو الموضوعات الثقافية	3-15-2
115	نظرية السجية الثقافية	4-15-2

الصفحة	العنوان	الرقم
115	نظرية المؤسس و الرمز	5-15-2
116	نظرية التفاعل التنظيمي	6-15-2
116	تغيير الثقافة التنظيمية	16-2
121	خلاصة	17-2

### الفصل الثالث

#### الدافعية للإنجاز

الصفحة	العنوان	الرقم
124	تمهيد	
125	مفهوم الدافعية	1-3
127	بعض المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية	2-3
127	الحاجة (Need)	1-2-3
128	الحافز (Drive)	2-2-3
129	الباعث (Incentive)	3-2-3
129	العادة (Habit)	4-2-3
130	الانفعال (Emotion)	5-2-3
131	القيمة (value)	6-2-3
131	أهمية الدافعية	3-3
132	وظائف الدافعية	4-3
133	المكسب	1-4-3
133	العمل	2-4-3
133	المشاركة في العمل و التجربة و التطوير	3-4-3
136	أنواع الدافعية	5-3

الصفحة	العنوان	الرقم
136	الدوافع الأولية	1-5-3
139	الدوافع الثانوية	2-5-3
143	خصائص الدافعية	6-3
144	خصائص السلوك المدفوع	7-3
144	الغرضية	1-7-3
144	النشاط	2-7-3
144	الاستمرار	3-7-3
144	التنوع	4-7-3
145	التحسن	5-7-3
145	التكيف الكلي	6-7-3
145	توقف السلوك	7-7-3
145	مفهوم الدافعية للإنجاز	8-3
148	خصائص الدافعية للإنجاز	9-3
149	الجذور التاريخية لدراسة الدافعية للإنجاز	10-3
149	النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز	11-3
150	نظريات المحتوى	1-11-3
157	نظرية الإنصاف لأدامس (Adams J. Stacy)	2-11-3
158	نظرية التوقعات لفروم	3-11-3
159	نظرية تحديد الأهداف لأدوين لوك	4-11-3
161	نظرية تقرير المصير لإدوارد ل. ديسي و ريتشارد م. ريان (Edward L. Deci et Richard M. Ryan)	5-11-3
162	العوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز	12-3
162	أساليب التنشئة الأسرية	1-12-3
164	المستوى الثقافي للأسرة	2-12-3

الصفحة	العنوان	الرقم
165	العوامل المدرسية	3-12-3
165	قيم المجتمع	4-12-3
166	خصائص ذوي الدرجة العليا من الدافع للإنجاز	13-3
169	مناهج البحث في سيكولوجيا الدافعية	14-3
170	المقاييس الفيزيولوجية	1-14-3
171	المقاييس السيكولوجية	2-14-3
176	خلاصة	

## الفصل الرابع

### الاجراءات المنهجية

الصفحة	العنوان	الرقم
179	منهج البحث	1-4
180	تحديد مكان البحث	2-4
180	تقديم عام للمؤسسة الوطنية طونيك الصناعية	3-4
180	نشأة مؤسسة طونيك الصناعية	1-3-4
181	وظائف مؤسسة طونيك	2-3-4
181	مكونات مؤسسة طونيك الصناعية	3-3-4
183	الهيكل التنظيمي و مصالح مؤسسة طونيك الصناعية	4-4
183	تقديم الهيكل التنظيمي العام للمؤسسة	1-4-4
186	دراسة و تحليل الهيكل التنظيمي للمؤسسة	2-4-4
188	وصف شامل لمختلف المديریات في الهيكل التنظيمي	5-4
190	أساليب المعالجة الإحصائية	6
191	الدراسة الاستطلاعية	1-6

الصفحة	العنوان	الرقم
191	عينة البحث	2-6
191	طريقة اختيار عينة البحث	1-2-6
192	حجم عينة البحث	2-2-6
192	خصائص عينة البحث	3-6
193	السن	1-3-6
194	المستوى التعليمي	2-3-6
195	طبيعة التكوين	3-3-6
196	الخبرة	4-3-6
197	نوع المهنة	5-3-6
198	أدوات المعالجة الإحصائية	7
198	الاستبيان	1-7
202	تصحيح الاستبيان	2-7
202	تصحيح استبيان الثقافة التنظيمية	1-2-7
202	تصحيح استبيان الدافعية للإنجاز	2-2-7
203	إجراءات تطبيق أداة البحث	3-7
203	الأساليب الإحصائية لمعالجة النتائج	4-7
204	الخصائص السيكمترية لأداة البحث	8
204	صدق أدوات جمع البيانات	1-8
204	صدق المحكمين	1-1-8
204	الاتساق الداخلي	2-1-8
207	ثبات أدوات جمع البيانات	2-8
207	ثبات استبيان الثقافة التنظيمية	1-2-8
210	ثبات استبيان الدافعية للإنجاز	2-2-8

## الفصل الخامس

### عرض النتائج و تحليلها

الصفحة	العنوان	الرقم
213	تمهيد	
213	عرض النتائج	1-5
213	عرض نتائج الفرضية الأولى	1-1-5
214	عرض نتائج الفرضية الثانية	2-1-5
220	تحليل و مناقشة النتائج	2-5
220	تحليل النتائج الخاصة بالفرضية الأولى	1-2-5
221	تحليل النتائج الخاصة بالفرضية الثانية	2-2-5
246	استنتاج عام	
249	اقتراحات	
253	المراجع	
	الملاحق	

### قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
168	مقارنة بين ذوي الدرجة العليا و ذوي الدرجة الدنيا من الإنجاز.	1
193	توزيع أفراد مجموعة البحث النهائية حسب السن.	2
194	توزيع أفراد مجموعة البحث النهائية حسب المستوى التعليمي.	3
195	توزيع أفراد مجموعة البحث النهائية حسب طبيعة التكوين.	4
196	توزيع أفراد مجموعة البحث النهائية حسب مدة الخبرة.	5
197	توزيع أفراد عينة البحث حسب نوع المهنة.	6

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
7	أدوات جمع المعلومات الخاصة بالمؤسسة و أفراد مجموعة البحث.	198
8	توزيع بنود استبيان الدافعية للإنجاز على بعديه الإيجابي و السلبي.	201
9	توزيع بنود استبيان الدافعية للإنجاز على بعديه الإيجابي و السلبي بعد التصحيح.	201
10	توزيع بنود استبيان الدافعية للإنجاز النهائي على بعديه الإيجابي و السلبي بعد التصحيح.	201
11	يبين معاملات الارتباط بين درجات بنود محور الثقافة التنظيمية مع الدرجة الكلية لهذا المحور.	205
12	يبين معاملات الارتباط بين درجات بنود محور الدافعية للإنجاز مع الدرجة الكلية لهذا المحور.	206
13	يبين معاملات ثبات استبيان الثقافة التنظيمية.	207
14	قيمة ألفا كرونباخ في حالة حذف عبارة و بقاء باقي الفقرات الأخرى.	207
15	يبين معاملات ثبات استبيان الثقافة التنظيمية بعد حذف فقرات و بقاء باقي العبارات الأخرى.	209
16	يبين معاملات ثبات بنود استبيان الثقافة التنظيمية بعد حذف فقرات و بقاء باقي العبارات الأخرى.	210
17	يبين معاملات ثبات استبيان الدافعية للإنجاز.	210
18	نتائج تأثير درجات أبعاد الثقافة التنظيمية على درجات متغير الدافعية للإنجاز.	248

### قائمة الأشكال

رقم الشكل	العنوان	الصفحة
1	شبكة القيم و علاقتها بالدافعية لـ (Hofsted 1982).	42
2	السلم الهرمي للحاجات لأبراهام ماسلو.	150
3	الهيكل التنظيمي لمؤسسة طونيك الصناعية.	185

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
194	توزيع أفراد مجموعة البحث النهائية حسب السن.	4
195	توزيع أفراد مجموعة البحث النهائية حسب المستوى التعليمي.	5
196	توزيع أفراد مجموعة البحث النهائية حسب طبيعة التكوين.	6
197	توزيع أفراد عينة البحث النهائية حسب مدة الخبرة.	7
198	توزيع أفراد عينة البحث النهائية حسب نوع المهنة.	8

## ملخص :

صم هذا البحث لدراسة الثقافة التنظيمية و أثارها على الدافعية للإنجاز ، و ما مدى وجود فروق دالة في مستوى إدراك للثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة الوطنية طونيك الصناعية ، بعد الإلمام بكل جوانب الموضوع من الناحية النظرية تم إجراء دراسة ميدانية وهذا لجمع معلومات عن طريق استعمال استبيان لكل من الثقافة التنظيمية و المتمثل في استبيان لأوريلي ، تشاتمان و كالدويل (1991) O'Reilly, Chatman et Caldwell والمترجم من طرف الباحث عشوش بشير (2013) ، و استبيان الدافعية للإنجاز لهيرمنز (1970). تم تطبيق الاستبيان على 288 فرد و التي تمثل حجم العينة النهائية الممثلة للمجتمع الأصلي ، و بعد جمع المعلومات تم تفرغ المعطيات و معالجتها إحصائيا باستخدام برنامج (SPSS) ، و أسفرت نتائج هذه المعالجة الإحصائية عن تحقق فرضيتي البحث.

كاستنتاج عام ، يمكن القول أن الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة الوطنية طونيك الصناعية تركز على أبعاد الثقافة التنظيمية المبنية على الإبداع و أخذ المخاطر ، التنافسية العدوانية ، الأهمية للأفراد و المساندة ، اتخاذ القرار ، التوجيه نحو النتائج.