

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة وهران - السانیا -



كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس و الارغونوميا

السنة الثانية ماستر تخصص علم نفس عمل و تنظيم و الارغونوميا

المقياس مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر

الموضوع:

الإندماج و أثره في تحقيق الشعور بالانتماء للمؤسسة

دراسة ميدانية بمركب تميع الغاز الطبيعي (1) (GL1/Z)

تحت إشراف الأستاذ (ة):

إفائلة الهادي

من إعداد الطالبة:

تعالي ملحفة فريال

لجنة المناقشة:

الجامعة	الصف	الاستاذ
جامعة وهران 02	رئيسا	مباركي بوحفص
جامعة وهران 02	مشرفا و مقرا	الهادي فائلة
جامعة وهران 02	مناقشة	شعبان زهرة

السنة الجامعية:

2016-2015

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة وهران - السانبا -

كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس و الارغونوميا
السنة الثانية ماستر تخصص علم نفس عمل و تنظيم و الارغونوميا
المقياس مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر

الموضوع:

الإندماج و أثره في تحقيق الشعور بالانتماء للمؤسسة
دراسة ميدانية بمركب تمبيع الغاز الطبيعي (1) (GL1/Z)

تحت إشراف الأستاذ (ة):
إفاصلة الهادي

من إعداد الطالبة:
تعالبي ملحة فريال

السنة الجامعية:

2016-2015

إهداء

اهدي ثمرة هذا الجهد الذي يعد مسك ختام مشواري الدراسي الطويل إلى من ربط
رضه برضاهم

إلى أمي من أهدتني من نور عينها يوم أروضتني من حليبها ، إلى العيون التي
ظلت تراقب خطوات نجاحي، إلى أثنى هدية منحني اله إياها "أمي"

إلى " أبي " الذي لولا عنايته و تشجيعاته و تضحيته المتواصلة لأجلي لما تمكنت
من اجل إنهاء مشواري الدراسي .

حفظهما اله

إلى إخوتي : أمين و أولاده (زكرياء ، جواد ، ناصر) ، عبدالله، نور الهدى

و جميع أقاربي كبيرهم و صغيرهم.

إلى كل من يحبني في اله من قريب أو بعيد، اعجز عن ذكر الكل، لكن الكل في
قلبي في قلبي ، خصوصا صديقات دربي : زهيرة ، أمينة، نادية ، سامية، منال ،
خديجة ، صارة، أحلام، هالة ، حفيظة، سمية .

إلى شهيناز ، صارة، شيماء، أمل ، رتيبة، سامية.

لا يفوتني أن أقف وقفة إجلال و احترام لكل من علمني و لو حرفا واحدا.

كلمة شكر:

تم بعون الله تعالى الانتهاء من هذا العمل ، و الشكر الجزيل :

- للأستاذ و رئيس المشروع بوحفص مباركى على كل ما قدمه لنا خلال مسارنا الدراسي.
- الأستاذ الهادي فاصلة على إشرافنا على هذه المذكرة، ومساعدته القيمة، وصبره الكبير، و حسن معاملته أثناء فترة العمل.
- الأستاذة شعبان الزهرة ، و الأستاذة بزايذ نجاه ، و الأستاذ فراحى فيصل و الذين لم يبخلوا علينا بالنصائح و المعلومات القيمة حفظهم الله.
- و لا انسى كل من ساعدنا من عمال مركب (GL1/Z) و بالأخص بوقفة جميلة.

ملخص البحث:

و قد هدفت الدراسة إلى الكشف عن الدور الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية في طريقة اندماج العاملين في المؤسسة ، كما هدفت إلى الكشف عن الاندماج و أثره في تحقيق الشعور بالانتماء للمؤسسة.

و قد استعملت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة ، باعتماد أسلوب إحصائي متمثل في معامل الارتباط (بيرسون) ، فيما يخص علاقة الاندماج و الشعور بالانتماء للمؤسسة ، بحيث درست العلاقة بين طريقة الاندماج و أبعاد الشعور بالانتماء للمؤسسة محل الدراسة.

استخدمت الباحثة الاستبيان كوسيلة لجمع المعلومات من أفراد العينة، بحيث قسمت الاستبيان إلى قسمين رئيسيين: القسم الأول يخص طريقة لاندماج داخل المركب و يحتوي على (18) عبارة، و القسم الثاني يتعلق بأبعاد الشعور بالانتماء للمؤسسة، و احتوى على (26) عبارة.

شملت الدراسة (100) فردا ، حيث كان اختيار العينة عشوائيا، توصلت الباحثة بان هناك علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين طريقة الاندماج و الشعور بالانتماء للمؤسسة، و ذلك من خلال تحقق الفرضيات الجزئية التابعة لها .

و على ضوء نتائج الدراسة نرى وجوب الاستغلال الأمثل للكفاءات الموجودة في المؤسسة ، و منه نجد أن عملية الاندماج تساهم في خلق روح الانتماء للمؤسسة .

محتويات البحث:

الإهداء.....	ا
كلمة شكر.....	ب
ملخص البحث.....	ج
محتويات البحث.....	د
قائمة الأشكال.....	هـ
قائمة الجداول.....	هـ
مقدمة.....	01

الفصل الأول: تقديم البحث

1- إشكالية البحث.....	02
2- فرضيات البحث.....	03
3- دواعي اختيار البحث.....	04
4- أهداف البحث.....	04
5- أهمية البحث.....	04
6- التعاريف الإجرائية لدراسة البحث.....	05
7- الدراسات السابقة.....	06

الفصل الثاني: الإدماج

تمهيد.....	09
1- مفاهيم الاندماج.....	09
2- مفهوم الاندماج في المؤسسة.....	10
3- أهداف عملية الاندماج.....	11
3-1- التقليل من حالة التردد.....	12

- 12-2-3- التقليل من حالة الضغط.....12
- 12-3-3- سرعة التعلم.....12
- 13-4-3- تطوير قدرات الموظف الجديد.....13
- 13-4- برنامج دمج الموظف الجديد.....13
- 13-1-4- تعريف برنامج دمج الموظفين في إطار عملية التوظيف.....13
- 14-5- مراحل سير برنامج تكيف الموظفين الجدد في المؤسسة.....14
- 15-1-5- مرحلة التحضير.....15
- 15-2-5- مرحلة الالتحاق بالمؤسسة.....15
- 17-3-5- مرحلة المتابعة.....17
- 17-4-5- مرحلة تقييم عملية الاندماج.....17
- 18-6- طرق إدماج الموظفين الجدد.....18
- 20-7- دور مصلحة الموارد البشرية في دمج الموظفين الجدد.....20
- 21- خلاصة.....21

الفصل الثالث: الإلتناء المهني

- 22- تمهيد.....22
- 22-1- تعريف الإلتناء.....22
- 22-1-1- تعريف الإلتناء اصطلاحاً.....22
- 22-2-1- الإلتناء عند (ابراهيم ماسلو).....22
- 23-3-1- الإلتناء عند (تاجفل).....23
- 24-2- مفهوم الإلتناء.....24
- 24-3- مفهوم الإلتناء المهني.....24

15	4- مميزات الانتماء المهني.....
26	5- مراحل الانتماء.....
26	6- الانتماء إلى المؤسسة.....
28	7- الاندماج و علاقته بالانتماء.....
29	خلاصة.....

الفصل الرابع: الدراسة الاستطلاعية

30	تمهيد.....
30	1-الدراسة الاستطلاعية.....
30	2- دواعي الدراسة الاستطلاعية.....
30	3- منهجية الدراسة الاستطلاعية.....
30	3-1- منهج البحث المستخدم.....
31	3-2- المجال الجغرافي للدراسة.....
40	3-3-مدة إجراء الدراسة الاستطلاعية.....
41	4- وسائل الدراسة الاستطلاعية.....
43	5- عينة الدراسة الاستطلاعية و مواصفاتها.....
46	6- صدق الاستبيان.....
46	6-1- الصدق الظاهري (صدق المحكمين).....
46	6-2-الصدق البنائي(صدق الاتساق الداخلي).....
49	7- ثبات الاستبيان.....
51	7-1- ثبات متغير الاندماج.....
51	7-2- ثبات متغير الشعور بالانتماء.....

53..... خلاصة

الفصل الخامس: الدراسة الأساسية

53..... 1- أهداف الدراسة الأساسية

53..... 2- حدود الدراسة الأساسية

53..... 2-2- مكان الدراسة

53..... 2-3- مدة إجراء الدراسة

53..... 3- إجراء الدراسة الأساسية

57..... 3-1- الأدوات المستخدمة في الدراسة

58..... 3-2- تطبيق أدوات البحث و تفرغ درجاتها

58..... 4- الوسائل الاحصائية

58..... خلاصة

الفصل السادس: عرض النتائج و مناقشتها

59..... تمهيد

59..... 1- عرض النتائج المتعلقة بالفرضيات

59..... 2- مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات

65..... خلاصة

66..... خاتمة عامة

67..... الاقتراحات و التوصيات

68..... قائمة المراجع

69..... الملاحق

➤ قائمة الأشكال:

الصفحة	الموضوع	رقم الأشكال
14	يمثل موقع الإدماج في إطار عملية التوظيف	01
20	يمثل ضغوط عملية الإدماج.	02

➤ قائمة الجداول:

الصفحة	الموضوع	رقم الجدول
42	يبين ترقيم عبارات الاستبيان لمتغيرات البحث	1
42	يبين ترميز متغير الجنس	2
42	يبين ترميز متغير السن	3
42	يبين ترميز متغير المستوى الدراسي	4
42	يبين ترميز متغير الفئة المهنية	5
43	يبين ترميز متغير الاقدمية	6
43	يمثل اقتران الإجابة على عبارات الاستبيان	7
43	يمثل عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس	8
44	يمثل عينة الدراسة الاستطلاعية حسب السن	9
44	يمثل عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المستوى الدراسي	10

45	يمثل عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الفئة المهنية	11
46	يمثل عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الاقدمية	12
47	يشير إلى توزيع عبارات متغير طريقة الاندماج على المحاور بعد عملية التحكيم	13
47	يشير إلى توزيع عبارات الشعور بالانتماء على الأبعاد و عددها بعد عملية تحكيم	14
48	يوضح التغيرات التي استحدثت على العبارات لمتغير الاندماج	15
48	يوضح التغيرات التي استحدثت على العبارات لمتغير الشعور بالانتماء.	16
50	يبين الاتساق الداخلي لمتغير الاندماج	17
51	بين الاتساق الداخلي لمتغير الشعور بالانتماء	18
53	يبين ثبات متغير الشعور	19
53	يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس	20
55	يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب السن	21
56	يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب المستوى التعليمي	22
55	يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية الفئة المهنية	23
56	يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الاقدمية	24
59	يبين نتائج الفرضية الرئيسية	25
60	يبين نتائج الفرضية الجزئية الأولى	26
60	يبين نتائج الفرضية الجزئية الثانية	27
61	يبين نتائج الفرضية الجزئية الثالثة	28

--	--	--

مقدمة:

لم يحظى البشر خلال عملهم في المؤسسات بأهمية كبيرة مثلما تحقق لهم خلال الربع الأخير من القرن العشرين، إذ كرست جل المؤسسات في العالم المتقدم و ما تتبعها من مؤسسات رائدة في العالم اهتماما بالعاملين فيها، لا لأنهم يؤذون أعمالهم و مهامهم بفعالية و جودة لتحقيق أعلى إنتاجية و اكبر مردود بل لأنهم اعتبروا مواردها و ثرواتها متعاطمة ، يرتبطون بأهداف المؤسسات و يضعون خطط عملها ، و يتابعون تنفيذ المهام بأقصى روح من المسؤولية للوصول بمؤسساتهم إلى النجاح و الترقية.

إن توفر الموارد البشرية وحده لا يكفي ، بل يجب أن تتوافق مع الاستخدام الكفاء و الفعال، بحيث تمثل الموارد البشرية أهمية إستراتيجية كبيرة لنجاح أي منظمة ، لذا على المؤسسة أن تكون حذرة في مسألة جذب و انتقاء هذه الكفاءات و توظيفها ، مع العمل على دمجها داخل المؤسسة حتى تتكيف مع المنصب العمل، و حتى تجعلهم يشعرون بالانتماء لها ، و هذا ما ستحاول الباحثة استكشافه في فصول دراستها.

بالنسبة **للفصل الأول** فهو استهلال للدراسة، وقد تم فيه تقديم البحث، إشكالية و فرضيات البحث، دواعي و أهداف البحث، أهمية البحث، مع تحديد المفاهيم الإجرائية لمصطلحات البحث ، مع الدراسات السابقة.

و أما **الفصل الثاني** تم تخصيصه لمتغير الاندماج تضمن ، أهم مفاهيم الاندماج ، و أهداف هذه العملية، برنامج دمج الموظفين ، ثم ذكر مراحل سير برنامج دمج الموظفين. و عن **الفصل الثالث** خصصت هذا الفصل للانتماء المهني، حيث بدأت الباحثة بتعريف الانتماء و أهم مميزات الانتماء المهني ، و في الأخير وضعت العلاقة بين الاندماج والانتماء.

هذا بالنسبة للجانب النظري من هذه الدراسة ، أما عن الجانب التطبيقي. في **الفصل الرابع** ، وضعت وضعت الباحثة الإجراءات المنهجية أثناء الدراسة الاستطلاعية، وفيه تأكدت من صدق وثبات الاستبيان.

و في **الفصل الخامس** عرضت فيه الدراسة الأساسية و في هذه المرحلة طبقت أدوات البحث و تفرغ درجاتها و الوسائل الإحصائية.

و تضمن الفصل السادس عرض و مناقشة النتائج ، كما انتهت الباحثة بخاتمة ، و اقتراحات و توصيات.

1- إشكالية البحث:

تواجه بعض المؤسسات بعض التحديات التي تفرض نفسها على بيئة العمل و تفرض إحداث تغييرات لمواكبتها ، و من المتعارف عليه انه لا يوجد أي مواطن لا يعرف أي مؤسسة و المهام المسندة إليه، و أن نجاح المؤسسة له تأثير على نجاح المجتمع ، بحيث تمثل الموارد البشرية أهمية إستراتيجية كبيرة لنجاح أي منظمة ، فلا يمكن بل من المستحيل أن يتحقق الاستخدام المثل للموارد الأخرى، إذا كانت المؤسسة تفتقر إلى الأفراد المؤهلين و القادرين على أداء وظائفهم المطلوبة منهم ، لذا على المؤسسة أن تكون حذرة في مسألة جذب و انتقاء هذه الكفاءات و توظيفها ، مع العمل على دمجها داخل المؤسسة حتى تتكيف مع منصب العمل ، و حتى تجعلهم يشعرون بالانتماء لها و يساهمون بشكل فردي أو جماعي في تحقيق أهدافها.

إن فترة الإندماج جد حساسة و مهمة بالنسبة للعامل و المؤسسة ، ففي أسابيع قليلة ستتمكن من صاحب العمل التحقق و التأكد من فعالية الموظف الجديد و قدرته على الالتزام و التحسين المستمر لممارسة المهنة و المهارات و كفاءاته المهنية، و هذا يندرج كله في سياسة متبعة تعرف بسياسة الإندماج لدى مركب (GL1/Z) التابع لمؤسسة سونا طراك، لذا أتساءل كباحثة حول عملية إندماج الموظفين الجدد و أثرها في تحقيق الشعور بالانتماء بمركب (GL1/Z) التابع لمؤسسة سونا طراك ، أي هل هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين طريقة الإندماج و الشعور بالانتماء للمؤسسة ؟

و للإلمام بالموضوع تم طرح التساؤلات التالية:

- هل هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين طريقة الإندماج في المؤسسة و التزام العامل في العمل؟
- هل هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين طريقة الإندماج في المؤسسة و امتثال العامل للنظام الداخلي للمؤسسة؟
- هل هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين طريقة الإندماج في المؤسسة و الرغبة في المساهمة في العمل؟

2- فرضيات البحث:

1-2- الفرضية الرئيسية:

هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين طريقة الاندماج والشعور بالانتماء للمؤسسة .

2-2- الفرضيات الجزئية:

- هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين طريقة الاندماج في المؤسسة و التزام العامل في العمل.

- هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين طريقة الاندماج في المؤسسة و امتثال العامل للنظام الداخلي للمؤسسة.

- هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين طريقة الاندماج في المؤسسة والرغبة في المساهمة في العمل.

3- دواعي إختيار البحث:

لكل بحث دواعي و دوافع تجعل الباحث يتعمق في بحثه ، فمن ابرز الأسباب التي دفعتني لاختيار موضوع الاندماج و أثره في تحقيق الشعور بالانتماء للمؤسسة، ومن اجل توسيع معلومات أكثر في هذا المجال فقد كانت اهتماماتي أكثر بإدارة الموارد البشرية التي تساعد العامل الجديد على دمج في وسط العمل و التأقلم على أسس و مبادئ و منهجية بيذاغوجية ، تساعد الموظف الجديد على دمج في محيطه المهني ليشغل المنصب الشاغر و يضمن تحقيق أهداف المؤسسة و يضمن كذلك استقراره ، هذه من الأسباب التي دفعتني لاختيار موضوع مذكرتي و البحث فيها، و لفت انتباه الباحثين لدراسته.

4- أهداف البحث:

إن من بين الأهداف التي يمكن ذكرها، فقد اقتصرنا على هدف رئيسي و معين تجلى في محاولة معرفة عملية إدماج الموظفين الجدد و أثرها في تحقيق الشعور بالانتماء بمركب (GLIZ) ، و أهم المراحل و الخطوات التي تمر بها الاندماج ومدى فعاليتها و مواكبتها في المنظمات ، وخاصة الصناعية و الاقتصادية ، حيث أن هذه العملية تساعد الموظف الجديد على التكيف و التعرف على منصبه و على ثقافة المؤسسة و لتنمية الكفاءات البشرية.

5- أهمية البحث:

تكمن أهمية بحثي في التعرف على أحد المواضيع الهامة المتمثلة في عملية الإدماج وأثرها في تحقيق الشعور بالانتماء للمؤسسة، هذا لاعتباره واجب قانوني وإجباري بهذه المؤسسة، و تكمن هذه الأهمية في:

- توضيح طريقة الإدماج و علاقتها بأبعاد الشعور بالانتماء للمؤسسة.
- الاهتمام بعملية الإدماج و إظهار الخطوات و الإجراءات التي تمر بها هذه العملية لأنه يعتبر المحرك الأساسي داخل المؤسسة.
- و نظرا لأهمية الإدماج و ماله من تأثير و فعالية، سنحاول أن نقوم بدراسة كل الجوانب التي تمر بها من مفهوم و أهمية و مراحل، و كذا مختلف أشكاله من أجل الوصول لهدف معين مع دراسة الجوانب التي تتعلق بعملية الانتماء المهني، و أن إدماج الموظف الجديد يؤدي به إلى الشعور بالانتماء ضمن محيط المؤسسة.

6- التعاريف الاجرائية لمصطلحات البحث:

الاندماج: هو عملية تكوينية، يسعى إليها الموظف الجديد لدمجه في المؤسسة.

الاندماج في المؤسسة :

نقصد به تطابق سلوك العامل مع سلوك المقترح من طرف المنظمة، أي تبني والاستجابة لمعايير و قيم المنظمة التي تحكم هذه المجموعة المهنية كتشجيع لوحدة الجهود والتنسيق بين مختلف وحداتها، يهدف إلى المشاركة الجماعية لتحقيق أهداف المنظمة دون تجاهل أهدافه الخاصة، و كنتيجة لهذا الاندماج يحدث تقمص لمجموعة انتمائه كأنها مجموعته و انجازاتها هي انجازاته.

الانتماء المهني:

هو الحالة التي يتمثل فيها بقيم المنظمة و أهدافها، و يرغب في المحافظة على عضويته فيها و تسهيل تحقيقه لأهدافه بغض النظر عن القيمة المادية المتحققة منها .

الشعور بالانتماء: نجد في بحوث الاجتماعي المشهور "التون مايو" حول طبيعة الإنسان أن الخطأ الكبير في الثورة الصناعية هو جعل العامل غريب عن ما هو جزء كبير مما هو مهم في الحياة.

"مايو" يؤمن أن العامل بحاجة إلى الانتماء و يظهر من خلال قلقه حول قبوله من طرف جماعة العمل، أكثر من قلقه حول ما يكسبه.

الالتزام في العمل:

يظهر من خلال احترام المواعيد و انتمائه لهذه المنظمة، و الحرص على القيام بما هو مطلوب منه لانجاز العمل، و احترام القوانين و اللوائح و الانضباط و إدراك العمل على انه نشاط يستدعي الحرص على انجازه.

الرغبة في المساهمة:

المساهمة تظهر في تمسكه بعمله، و تظهر أيضا في شخصيته من جانبين والمسؤولية، حيث يظهر مدى مساهمته في المنظمة و شعوره بأنه معني بالعمل الذي يقوم به و مسؤول على أفعاله و طريقة تعامله مع الآخرين، و تحقيق حاجاته و ما يرغب فيه، وتظهر من خلال تقمصه لدوره المهني.

الامتثال:

التغيير الواضح لسلوك و اتجاه الفرد من اجل جعله في تناغم مع سلوكه و اتجاه الجماعة يظهر من خلال طاعته للأوامر، و هذا لأنه بصدد العمل و من واجبه الامتثال لحصوله على مكافآت أو لوجود ضغط من طرف المسؤولين، هذا الامتثال يسعى إلى توحيد السلوكات و التصورات، و هو في تغير مستمر داخل المجموعة حسب المدة الزمنية التي يقضيها العامل في المؤسسة، و هذا الامتثال يؤدي به إلى الشعور بالانتماء.

7- الدراسات السابقة:

7-1- الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الاندماج:

- دراسات المودفير بريدجيت و لوبلانك الكسيز (Almudfer .B Et Le Blan .A):

تركز هذه الدراسة على ديناميكية الاندماج داخل المؤسسة، و ذلك بالتركيز على الدور المتوقع بالنسبة للعامل الجديد، حيث أن الموظفين الجدد تكون لديهم توقعات حول مستقبلهم المهني في المؤسسة، من خلال بناء التصورات و تحديد الأهداف المهنية للعامل الجديد في المؤسسة واندماجهم مرهون بمدى تحقيق هذه التصورات و التوقعات.

و قد ركزت هذه المؤسسة كذلك على مساعدة الأفراد الجدد على الاندماج من اجل تكوين الهوية الجماعية، من خلال مرجعية ثقافة المؤسسة، و التركيز على الربط المنطقي بين المنظمة ومشروع الحياة خارج المنظمة، مما يساهم في الاستقرار و خفض التوتر لدى الموظفين الجدد.

و قد تعرضت هذه الدراسة أيضا إلى إشكال استقبال الموظفين الجدد و توجيههم ضمن محيط المؤسسة، و التنشئة التنظيمية و العلاقات ما بين الأشخاص عامل من عوامل الاندماج في المؤسسة و الذي يتجلى في اكتساب المهارات معالجة المشاكل و التي تعتبر من مؤشرات اندماج الموظفين.

- دراسة اكرت هنري (Eckert Henri) :

حيث يتطرق في دراسته للاندماج بدراسته صعوبة و ظروف العمل لدى الموظفين الجدد، و الصراعات ما بين الأشخاص بين الموظفين الجدد و المشرفين المباشرين، و كذلك الموظفين الجدد وزملائهم في العمل، خلال عملية التفاعل التي تحدث ضمن محيط العمل أثناء عملية تنظيم العمل و التنسيق بين مختلف مهام الموظفين الجدد أثناء مرحلة الاندماج، و توجيه سلوك الموظفين حيث يرى أن ظروف العمل و الصراعات في المؤسسة تؤدي إلى عدم التأقلم السريع ضمن المحيط العام في المؤسسة، و قد استعمل أسلوب الاستقصاء و التي شمل (100) موظف جديد (الإطارات و الموظفين المنفذين) حول ظرف العمل، و مختلف المشاكل التي ينجر عنها (القلق –التعب –الأمراض المهنية) ، و دراسة الصراعات في المحيط المهني بين الرؤساء، و زملاء العمل و تأثيره على عملية الاندماج.(بن خالد،2009،ص ص 36-37)

- دراسة جانون سيلفي ولافوبي مرين (Gagnon Sylvie Et Lavoie Maria) :

و الذين يرون أن الاستقبال و التعريف بالمؤسسة لديه دور ايجابي على المؤسسة و الفرد و ذلك هو الشئ الذي يولد الشعور بالانتماء لدى الموظفين الجدد و تسهيل اندماجهم و اكتساب المعايير و ثقافة و صورة عن المؤسسة و اكتساب الاستقلالية و عدم الاعتماد على الآخرين. (بن خالد،2009،ص ص 124-125)

- دراسة (بن خالد عبد الكريم،2009) فيما يخص علاقة الاتصال بدمج الموظفين الجدد في المؤسسة،بحيث درس العلاقة بين متغيرات اتصال الموظفين الجدد مع مختلف الفاعلين في المؤسسة و ومتغيرات اندماج الموظفين الجدد ضمن محيط المؤسسة(الانتماء إلى المؤسسة، الالتزام بثقافة المؤسسة، الارتياح النفسي للموظفين الجدد).

استخدم الباحث الاستبيان كوسيلة لجمع المعلومات من أفراد العينة بحيث قسم الاستبيان إلى قسمين رئيسيين: القسم الأول يخص عملية الاتصال التي تربط بين الموظفين داخل المركب و يحتوي على (38) سؤال ، و القسم الثاني يتعلق بمتغيرات اندماج الموظفين الجدد ضمن محيط المؤسسة بحيث قسم كذلك إلى أربع محاور.

شملت الدراسة (86) فردا ، حيث كان اختيار العينة مقصودا، توصل الباحث بان هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين متغيرات اتصال الموظفين الجدد ضمن محيط المؤسسة و متغيرات اندماجهم في المؤسسة، و ذلك من خلال تحقق الفرضيات الجزئية التابعة لها .

7-2- الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الشعور بالانتماء:

دراسة (بلال ريم،2008) فيما يخص تصور العمل و علاقته بالشعور بالانتماء للمؤسسة، قامت بدراسة ميدانية، حيث أخذت عينة في الدراسة (100) عامل من عمال مؤسسة نفضال (GPL) لولية معسكر و الإجابة على الافتراض المطروح ، قامت بمقابلات مع بعض العمال، حيث تمكنت من انتقاء مجموعة من الأسئلة المتعلقة بتصور العمل والشعور بالانتماء للمؤسسة، بالإضافة إلى ملاحظات البعض اتجاه مؤسستهم ،و أخيرا الاستبيان ، حيث استخدمت فيه المقاييس التالية:

مقياس تصور العمل و مقياس الشعور بالانتماء للمؤسسة ، و بعد التحليل ، توصلت إلى وجود علاقة بين تصور العمل كوسيلة لتحقيق الذات و الالتزام في العمل.

تمهيد:

يعتبر مفهوم الاندماج من المفاهيم المتداولة في الدراسات النفسية و الاجتماعية، بحيث أن نجاح العامل مرهون بمدى اندماجه في المؤسسة و مدى تكيفه مع المحيط القيمي و الاجتماعي للمؤسسة، حيث ستعرض الباحثة في هذا الفصل إلى مفهوم الاندماج من وجهة نظر الباحثين في المجال الاجتماعي و النفسي ، و التعرض إلى تعريف الاندماج في المؤسسة ، و أهم المراحل التي تمر بها سيرورة الاندماج ، و كذلك برنامج دمج الموظفين الجدد .

1- مفاهيم الإندماج (Intégration):

إن الإندماج له مفاهيم عديدة:
أولها: الاندماج من وجهة علم النفس الاجتماعي يعني النظر إلى "الإنسان كوحدة نفسية جسمية لا تتجزأ".

"ويعبر عنه التكامل العضوي و هو تناسق عدة أعضاء لتأدية عمل معين".

وثالثا: الإندماج البسيكولوجي

و هذا النوع من الاندماج يعبر عنه في علم النفس الاجتماعي " بالتجاذبات و التفاعلات و الميول بين مختلف أعضاء مجموعة معينة بحيث تبدو هذه المجموعة في تكاملها أو تناسقها كوحدة نفسية جسمية لا تتجزأ".

رابعا: الاندماج الاجتماعي

و هو الذي يتكامل فيه أعضاء المجموعة الواحدة من حيث الوظائف التي يؤديها لبعضهم بعضا، مثلهم في ذلك مثل تكامل أعضاء الجسد السليم في أداء وظائفها و بعبارة أخرى فإن الإندماج الاجتماعي يمكن أن نعرفه بأنه الإدغام أو هو تماثل و اتساق في الفكر و العمل بين المواطنين.

فالاندماج يكون برغبة ذاتية داخلية من المندمج بحيث تجعله الرغبة سرعان ما ينسجم مع المجموعة فيعاضدها بكل جهده فيما تسعى إليه و ترغب فيه لان اندماجه إراديا لا يكون إلا برغبته في الانتماء إليها. (دخيل ، د.س، ص 06)

كما يعرفه "دورون رونالد و باروت فرانسواز" (Doron .R Et Paron.F) على انه :
الانتماء إلى جماعة معينة بالمستوى الذي يؤدي إلى التكيف و التوافق معهم، و حسب هذا
التعريف فان الاندماج يقابله مفهوم العزلة.

و يعرف أيضا على انه العملية التي يتم من خلالها استجابة الفرد للقيم و القوانين التي تحكم
جماعة ما، وفقا لمجموعة من المعايير التي تحكمها. (بن خالد ، 2009 ، ص ص 31 - 32)

2- مفهوم الاندماج في المؤسسة:

و يرى "هنري اكرت" (Henri Eckert) أن مفهوم الاندماج من احد المفاهيم المتعلقة بعلم
الاجتماع، من خلال تعريفه على انه اتخاذ مكانة ضمن نسق اجتماعي أو بنية منظمة بالنسبة
للأفراد أو الجماعات.

و قد حدد ثلاث شروط أساسية لعملية الاندماج داخل المنظمة:

- أن يشغل الموظف منصب عمل معين.
- أن يكون هذا المنصب في منظمة معينة.
- أن يكون في هذا المنصب على الأقل سنة كاملة بدون انقطاع.

(Eckert , 2006, P 05)

من خلال هذا التعريف يمكن القول بان الاندماج هو عبارة عن سيرورة تهدف إلى استقرار
الأفراد الموظفين في المنظمة، و العمل بحيث تعتمد بدرجة أساسية على وجود منصب
معين لفرد أو عامل معين، في منظمة معينة لمدة زمنية، كما يحددها " هنري اكرت" بسنة
كاملة بدون انقطاع.

و يعرف " باركر" الاندماج على حسب قوله :أننا نتكلم عن احد الأشخاص باعتباره مندمجا
في عمله، غلafa انفعاليا له أهمية و إذا كان العمل يعني الشيء الكثير بالنسبة له ،و يمكن
النظر إلى الاندماج باعتباره يتمثل في ثلاث مظاهر:

- 1-المعنى الذي يرتبط بالعمل.
- 2-الشعور بالتوحد مع العمل.
- 3- الاغتراب عن العمل و متضمناته.

يضيف "باركر" المقصود بالاندماج هو التفاعل مع التنظيم أي مع مفاهيمه، و قيمه في مختلف نشاطاته، و يظهر هذا في حالة إذا كان التنظيم صغيرا فيسهل على الموظف .
(بلال، 2008، ص78)

و من خلال هذه التعاريف السابقة لمفهوم الاندماج بشكل عام، نجد أن هذا المفهوم يركز على مبدأ التفاعل مع التنظيم من خلال المشاركة و الرضا عن العمل و الالتزام بالمعايير، و القيم التي تحكم المؤسسة، و نجد أن الاندماج كذلك يعرف عن طريق المصادر، أو المرجعيات التي تتطرق إلى عملية الاندماج من الناحية النفسية التي تنظر إلى عملية الاندماج على انه التكيف النفسي، و التطور الشخصي للعامل، أما من الناحية الاقتصادية التي تنظر إلى عملية الاندماج على أنها التحاق الموظف الجديد بمنصب العمل من أجل تحقيق الأهداف الاقتصادية للعامل و المؤسسة.

و الذي يعود بالربح عليهما معا، أما من الناحية الاجتماعية فان عملية الاندماج تعني تكيف الموظف الجديد مع المحيط الاجتماعي، من خلال العلاقات التي يقيمها ضمن محيط العمل و اكتساب السلوك الذي

يقوم على احترام المعايير، و النظم بالمؤسسة، و ضبط سلوك الموظفين مع السلوك المتعارف عليه داخلها، و اكتساب تصور عام عن المؤسسة. (بن خالد ، 2009 ، ص 33)

فإننا نتكلم عن احد الأشخاص باعتباره مندمجا في عمله، إذا كان يجعل من العمل غلافا انفعاليا له أهميته، و إذا كان العمل يعني الشيء الكثير بالنسبة له ، و يمكن النظر إلى الاندماج باعتباره يتمثل في ثلاثة مظاهر:

- المعنى الذي يرتبط بالعمل.

- الشعور بالتوحد مع العمل .

- الاغتراب عن العمل و متضمناته. (باركر و تشايلد و سميث ، د.س ، ص 229-230)

و انطلاقا مما ذكر نستخلص أن الإندماج هو تعريف العامل بالمؤسسة و نشاطاتها مع تقديمه للعاملين داخل المؤسسة، فيعتبر الإندماج كتشجيع لوحدة الجهود و التنسيق بين مختلف الوحدات، فهو عامل أساسي في إثراء العامل بثقافة المؤسسة و العمل على تكيفه و استقراره في المنصب الموجود فيه.

3- أهداف عملية الإندماج:

حسب الباحثة أن الهدف الأساسي لهذه العملية هي عملية التعريف بالعمل، بحيث تهدف هذه العملية إلى:

- المحافظة على الموظفين الجدد لضمان عدم ضياع الاستثمار في هذا المجال، وان الموظف الجديد إذ لم يأخذ انطباعات أولية عن المؤسسة أو الشركة فإنه سيبقى بعيداً عن بيئة العمل .

- إن الموظف الجديد لا بد من أن يحصل على بعض المعلومات الأساسية (مكانته ضمن الشركة ككل، العلاقة فيما بين عمله و أعمال الأفراد و الأقسام الأخرى، التعرف على بيئة العمل و الزملاء والمدراء).

-عملية التعريف بالعمل هي عبارة عن وسيلة لدمج الموظفين الجدد في الشركة لضمان الوصول بهم إلى أقصى حدود الإنتاجية في اقرب وقت ممكن. (دهمان ، 2010 ، ص204)

كما تهدف هذه العملية حسب " سهيلة محمد عباس و علي حسن علي" في الجوانب التالية:

3-1- التقليل من حالة التردد:

إن أول دور لعملية الإدماج هو التقليل من التردد الذي يصيب الموظفين خاصة قبل التوقيع على اتفاقية العمل، و هو الشيء الذي يؤدي إلى الرضا عن العمل، و المؤسسة من خلال شعورهم بأن الإدارة تولي لهم الاهتمام و ذلك بالسعي إلى تكيفهم ضمن محيط عملهم.

3-2- التقليل من حالة الضغط:

يقلل برنامج الإدماج من حالة الضغط و إزالة القلق لدى الموظفين الجدد، بحيث أن الضغط ينتج عن طريق التحول من البيئة الخارجية إلى المحيط بكافة أبعاده، لذا يجب على الإدارة أن تراعي وضعهم الخاص ووضعهم في المكان المناسب لتوفير الاستقرار النفسي و العاطفي لديهم.

3-3- سرعة التعلم:

إن عملية التكيف لا تأتي من فراغ و هي مرتبطة بالتعلم من خلال وصف العمل بشكل مفصل وواضح و معرفة توقعات الموظفين حول أدائهم، بحيث أن فترة الإدماج يجب أن تخطط أو تعد بشكل مسبق قبل دخول الموظفين إلى المؤسسة، من أجل الإسراع في عملية التعلم و الاكتساب، و أن سوء المتابعة الجيدة للموظفين، و عدم السير الحسن للمعلومات

يؤدي في غالب الأحيان إلى تضييع الوقت والمال و عدم التوافق و التكيف و نقص الانتاجية و التأثير على الروح المعنوية للموظفين الجدد.

3-4- تطوير قدرات الموظف الجديد :

إن برنامج الإدماج يؤدي إلى تطور قدرات الأفراد الجدد من خلال المشاركة في عملية الإنتاج مما يكسب الموظفين خبرة في العمل، و التعامل، و تحقيق الاستقرار، و التكيف في المؤسسة .

و يرى كل من (سهيلة محمد عباس و علي حسين علي) أن أداء الأفراد يعتمد بدرجة كبيرة على درجة معرفتهم بالعمل و قواعده، و الضوابط التنظيمية، أي معرفتهم ماذا يجب أن يفعلوا و ماذا يجب أن يتجنبوا، أي أن مسارهم الصحيح ضمن عملهم يؤدي إلى التكيف الأفضل، و لهذا ترى بعض المنظمات أن المناقشات و إبداء الآراء حول العمل مسألة ضرورية للأداء العالي للفرد. (محمد عباس و علي حسين، 2000، ص ص 59-60)

4- برنامج دمج الموظفين الجدد:

4-1- تعريف برنامج دمج الموظفين الجدد:

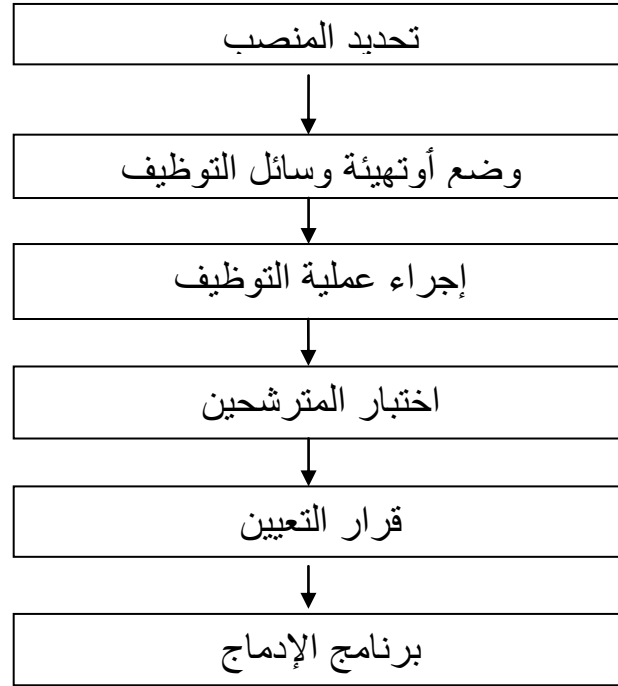
هناك مجموعة من التعاريف التي تتطرق إلى برنامج الإدماج في المؤسسة حيث أن كل تعريف على جانب أو آخر، و من خلال دراستنا لهذا المفهوم ارتأينا التطرق و الإشارة إلى أهم الجوانب التي يركز عليها هذا البرنامج .
نرى أن برنامج الاندماج هي العملية التي تساعد على التكيف داخل المؤسسة من حيث التعريف بالمؤسسة و القيم السائدة فيها و الثقافة التي تنتجها، و المهن أو المناصب التي تحتويها و كذلك التعريف بالمحيط الخارجي للمؤسسة، و مكانة المؤسسة ضمن المحيط الاقتصادي و الاجتماعي، و نستنتج كذلك أن برنامج الإدماج يدخل ضمن سياسة التوظيف و تنمية الموارد البشرية.

و يعرفه " ستيفن روبن" (Stephen. P Et Robbin) على انه عملية التطبيع و التكيف للأفراد الموظفين الجدد، و الذين لم يألفوا العمل و المنظمة و قواعدها و ضوابطها و نشاطاتها، و الأفراد فيها، و اللذين سبقوهم في العمل بها و قد سماها الكاتب بعملية التكيف داخل المؤسسة.

4-2- موقع برنامج إدماج الموظفين في إطار عملية التوظيف:

إن عملية الإدماج داخل المؤسسة تدخل ضمن تطوير سياسة التوظيف، و تأتي في المرحلة الأخيرة من عملية التوظيف، و على المؤسسة أن تراعي و تعطي أهمية بالغة للمعلومات المستلمة من الأفراد للموظفين أثناء عملية الاختيار و التعيين، و التي من شأنها أن تساعد القائمين على برنامج الإدماج على كشف صفات و حاجات و طموحات الأفراد الملتحقين بالمؤسسة، و توضيح النقاط التي يجب التركيز عليها أثناء توجيه الموظفين الجدد، و الشكل رقم (01) يوضح موقع برنامج الإدماج ضمن إطار عملية التوظيف. (بن خالد ، 2009 ، ص ص 57-58)

الشكل رقم (01) يمثل موقع الإدماج في إطار عملية التوظيف



(بن خالد ، 2009 ، ص 59)

5- مراحل سير برنامج تكيف الموظفين الجدد في المؤسسة:

إن التحاق الموظفين الجدد ببيئة العمل الجديدة تتطلب تحضيراً جيداً و مجهوداً معتبراً لتسهيل تكيفهم داخل هذه البيئة من خلال الإجراءات التي تنتهجها المؤسسات لتطوير مواردها ، ذلك بوضع خطة من أجل تسهيل عملية الإدماج، و التي تتماشى و الخطوات

1-5- مرحلة التحضير:

تأتي هذه المرحلة قبل عملية الالتحاق الرسمي للموظفين الجدد و الغرض منها هو تهيئته محيط جيد للموظفين و التخطيط لعملية الإدماج، حيث أن برنامج الإدماج يتم إعداده من قبل المسؤولين على الموارد البشرية، و هذا التأهيل قد يكون أيضا تحت إدارة المسؤول الأعلى للمؤسسة، أو من ينوب عنه و قد يستعمل وسائل التقديم السمعية البصرية لتسهيل هذه العملية، و تبدأ مرحلة الإدماج من أول يوم أو بعد كل 15 يوم من التوظيف.

و تعتبر هذه المرحلة بداية للمصادقة على تعيين الموظفين الجدد و تتميز بمجموعة من الخصائص منها:

- استدعاء الموظف الجديد من اجل التوقيع على تاريخ الالتحاق بالمؤسسة.
- تعيين المسؤول على توجيه الموظفين الجدد و التحضير لاستقبالهم.
- تهيئة محيط العمل و تعيين المنصب الذي يشغله الموظف و المصلحة التي يلتحق بها.
- إعلام فريق العمل عن قدوم الموظف الجديد للعمل ضمنه.
- وضع مخطط لعملية التكوين إن استدعى الأمر ذلك.
- تحضير الوسائل الضرورية لعملية التوجيه و التعريف بالمؤسسة المستقبلية. (بن خالد ، 2009 ، ص ص 65 - 66)

2-5- مرحلة الالتحاق بالمؤسسة:

إن التحاق الموظفين لأول مرة يتطلب حضورا مهما من طرف الإدارة و المسؤول على المؤسسة، وذلك لتوجيه الموظفين الجدد حسب الخطوات التالية: (المغربي ، 2007 ، ص179)

ا- التعريف بالمنظمة:

1- تاريخ إنشاء المنظمة و تطورها.

2- التقسيم الداخلي للمنظمة.

3- أسماء و مراكز أهم المسؤولين بالمنظمة.

4- تصميم التسهيلات المادية.

5- مزيج المنتجات الذي تقدمه المنظمة.

6- العملية الإنتاجية التي تتبعها المنظمة

7- سياسات و قواعد المنظمة

8- فلسفة الإدارة التي تنتجها المنظمة

9- إجراءات الأمن و السلامة.

ب- القواعد و المزايا التي تعود على العاملين:

1- الأجور و الرواتب

2- الإجازات اليومية

3- أوقات الراحة اليومية

4- مزايا التعليم و التدريب

5- النصح و المشورة

6- المزايا التأمينية

7- برامج التقاعد و المعاش المبكر

8- الخدمات التي تقدمها المنظمة للعاملين بها

9- برامج الإصلاح و التطوير

ج- برامج الإصلاح و التطوير

1- التقديم و التعريف للمشرقين

2- التقديم للزملاء القدامى

3- التقديم للمدربين

4- التقديم لمستشاري و خبراء المنظمة

5- التقديم و التعريف بالمراكز الخدمية العامة كالخزينة و الوجدة الطبية.. الخ. (زاهر، 2011 ، ص ص 108-109)

ج- التعريف و التقديم للآخرين:

1- التعرف على المؤطرين و المسؤولين على التوجيه.

2- التقديم للزملاء القدامى.

3- التقديم و التعريف بالمراكز الخدمية بالمؤسسة. (بن خالد، 2009 ، ص 67)

3-5 - مرحلة المتابعة:

إن عملية متابعة الإدماج يتم التكفل بها من طرف مسؤول مهمته التكفل بالموظفين الجدد و متابعتهم في مناصب عملهم من اجل تحقيق الأهداف، و توجيه السلوكات بما يتوافق مع تحقيق هذه الأهداف أو يتكفل بها عنه داخل مصالح العمل، و يعمل كمرشد للموظفين الجدد، و يعطيهم المعلومات من اجل ترشيد و تعديل السلوك و إعطاء الحلول من اجل الإدماج الحسن في المؤسسة، و تسمح هذه المرحلة بتوفير الشروط اللازمة لنجاح هذه العملية، و ترك المجال لمخطط عمل تكيف الموظفين الجدد بطريقة عادية خاصة إذا كان مخطط العمل واضحا و معدا بطريقة جيدة، و لم يظهر هنالك اختلال في سير العملية أو مشاكل تعيق إدماج الموظفين الجدد، و التي قد تستدعي التدخل خاصة أثناء الوضعيات الصعبة التي يتعرض لها الموظفون، و قد تستدعي مرحلة المتابعة مدة تتراوح ما بين ثلاثة أشهر وثمانية عشر شهرا يتخللها تنظيم اجتماعات مع الموظفين و مقابلات من اجل مناقشة برنامج العمل خاصة إذا كان مخطط عمل هذا البرنامج لا يسير بطريقة جيدة.

(Dimitri, 2005, P 74)

4-5- مرحلة تقييم عملية الإدماج:

يتم في هذه المرحلة معرفة مدى سير عملية اندماج الموظفين الجدد من خلال أرائهم المختلفة حول مدى رضاهم عن إجراءات الإدماج و حول مدى اندماجهم في وظائفهم الجديدة. (بن خالد ، 2009 ، ص 69)

و حسب (إسماعيل حجازي ،ومعاليم سعاد) تتشكل مراحل عملية إدماج الأفراد الذين تم اختيارهم لشغل المناصب الشاغرة عموما من ثلاثة مراحل و هي:

- مرحلة الإعلام: و فيما يخص الموظف الجديد وقتا طويلا لجمع المعلومات حول العمل و رفقائه.

- مرحلة تعلم المهنة: و تبدأ بالممارسة للعمل الذي وظيف لأجله، لتنتهي حين اختفاء الأخطاء.

- مرحلة العطاء الشخصي: و التي أساسها المرحلة السابقة، أين يتمكن الفرد من إثراء معارفه حول العمل، المؤسسة، المحيط و بالتالي يكون على استعداد بعد ذلك لإضافة أفكار جديدة.

كما أن أهمية مرحلة عملية الإدماج دفعت ببعض التنظيمات إلى سن قواعد للتعامل مع الموظفين الجدد، كالتأكيد على عدم طرح بعض الأسئلة، مثل تلك المتعلقة بالانتماء الديني أو الحياة الخاصة بالأفراد.

6- طرق إدماج الموظفين الجدد:

بالإضافة إلى إيجاد طرق تمكن من الإسراع بإدماج الموظفين الجدد و المتمثلة في:

6-1- يوم الاستقبال: و الغرض منه شرح للموظف الجديد الأشكال الممكنة لحياته داخل المؤسسة بالإضافة إلى تقديمه للشخصيات البارزة.....الخ.

6-2- كتاب الاستقبال : و يحتوي على كل المعلومات الضرورية للموظف الجديد، ساعات العمل، مخطط المؤسسة، قواعد العيش.....الخ.

6-3- المرافقة: و هي الكيفية التي تسهل على الموظف الجديد الاندماج داخل المؤسسة، و ذلك بالإجابة على أسئلته و انشغالاته. (حجازي و معاليم، 2013، ص ص38-39)

و حسب "عبد المنعم دهمان " إن خطة التعريف بالعمل تغطي على مجالات رئيسية و هي:

1- المعلومات التي يجب إيصالها إلى الموظف الجديد:

النوع الأول: معلومات تنظيمية، يجب أن تتضمن معلومات عن الشركة، بما في ذلك حجم الشركة، تاريخها و عدد الأقسام و أهداف الشركة.

النوع الثاني: معلومات إجرائية، تتضمن معلومات عن إجراءات العمل في الشركة فيما يتصل بأفراد الموارد البشرية كافة في المؤسسة .

ولابد أن تتضمن المعلومات المقدمة للموظف الجديد التالية:

- شروط التوظيف وأحكامه.
- التوجيهات السلوكية و الإجراءات اللازم إتباعها بشأن الشكاوى و التظلمات.
- عملية تقويم الموظفين.
- الأصول الضابطة لقواعد اللباس و أسسها.
- الإجراءات الواجب التقيد بها للدخول أو الخروج من البناء.
- و بناء على ذلك فإن الموظف الجديد يجب أن يحصل على المعلومات أو الاستثمارات الخاصة و فيها المعلومات الكافية.

النوع الثالث: معلومات عن الوظيفة، تتعلق بما يجب على الموظف الجديد أن

يعرفه لضمان تنفيذ العمل بفعالية وتتضمن المعلومات التالية:

- توصيف وظيفي بين المهام الرئيسية و التبعات الوظيفية بالتفصيل.
- تفاصيل عن أي تدريب ذي صلة بعمله.
- إجراءات الحصول على المستلزمات (الأجهزة أو الأدوات).

النوع الرابع : المعلومات الشخصية ، هذا هو المجال الذي يؤثر خصوصيات

الموظف الجديد أو احتياجاته الشخصية من مثل : إجراءات دفع الرواتب ، و مكان دفع الطعام و أماكن المغاسل فقد يشعر الموظف بالرهبة في العمل الجديد.

النوع الخامس: معلومات عن فريق العمل، يفترض بهذه أن تعزز مدارك الموظف

في كل ما يتعين لإدخاله إلى جو العمل، فمثلا معرفته في أننا نرتاح جميعا لتناول القهوة في فترة الغذاء من يوم الخميس.

2- الجهة التي يجب أن تقوم بتعريف الموظف:

القاعدة الذهبية لتعريف الموظف الجديد هي المدير المباشر للموظف أو المشرف

عليه، و لكن من الممكن أن يتدخل أشخاص آخرون أيضا. (دهمان ، 2010، ص

ص 205 - 206)

6- عملية ضغوط الاندماج:

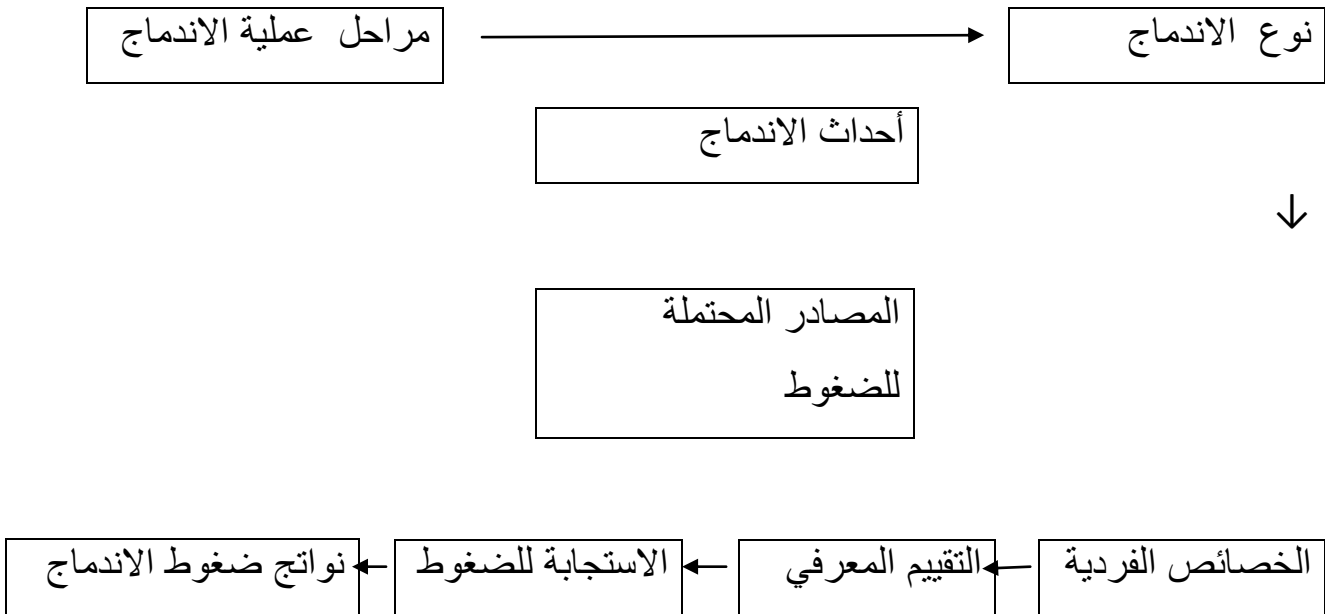
عندما تقوم بعض الشركات بالاندماج ، فان الأفراد في المنظمة الجديدة سوف يتأثرون بعدد من الحقائق و الوقائع التي تحتاج إلى تفسير ، و من أولى هذه الحقائق ، هي أن الاندماج كحدث رئيسي ، قد وقع دون أن يكون لهم أي سيطرة على وقوعه ،ثانيا، عدم التأكد فيما يتعلق بمستقبلهم ، ثالثا، تعرضهم لتغييرات في كل من الوظائف و علاقات العمل و العلاقات الأسرية.

فليس كل الأفراد يتعرضون لنفس مستوى الضغوط المصاحبة لعملية الاندماج، فتعد ضغوط الاندماج عملية معقدة يرجع سبب تعقدها إلى عاملين أساسيين:

1- طبيعة أحداث الاندماج المتحققة.

2- خصائص الأفراد بعملية الاندماج.

و كما يظهر في الشكل رقم (02): ضغوط عملية الاندماج .



الشكل رقم (02): يمثل ضغوط عملية الاندماج. (راوية حسن ، 2005 ، ص416)

7- دور مصلحة الموارد البشرية في دمج الموظفين الجدد:

لا تتوقف مصلحة الموارد البشرية على عملية التوظيف فحسب بل يجب عليها التأكد و التحقق من مدى اكتساب الموظفين للمهارات و الكفاءات الجديدة التي تؤهلها للتحكم في

مناصب عملهم حيث أن مرحلة الاندماج تدخل ضمن التسيير الحسن للموارد البشرية الجديدة من خلال:

- تحديد شروط و مواصفات المترشح الجديد.
 - التأكد من أن الشخص المناسب في المنصب المناسب تحت إشراف الرئيس المناسب.
 - المتابعة الجيدة لعملية الإدماج و التوظيف.
- و يلعب مسئولو المؤسسة دورا بارزا في تسهيل عملية اندماج الموظفين الجدد في محيط المؤسسة، حيث لا يقتصر دورهم على استقبالهم عند التحاقهم لأول مرة بالمؤسسة، و لكن زيادة على ذلك يجب الإشراف على عملية الإدماج منذ قدوم الملتحقين لأول مرة حتى لا يصابوا بالإحباط نتيجة عدم الاهتمام بهم.

و على سبيل المثال يجب الأخذ بعين الاعتبار في مقابلة التوظيف، و المتابعة لعملية الإدماج في المؤسسة مصلحة الموظفين الجدد و العلاقة المشتركة بين البيئة داخل العمل و البيئة خارج العمل، و العلاقة بين المشروع المهني و الشخصي للموظفين الجدد و بين الالتزام بالجانب التنظيمي في مكان العمل و الالتزامات الأسرية مع وضع حجم ساعي مرن يأخذ بعين الاعتبار منح العطل المهنية حسب الحالة الأسرية للموظفين الجدد.

(بن خالد ، 2009 ، ص ص 60-61)

خلاصة:

نستخلص من خلال دراستنا لموضوع الاندماج في المؤسسة أن برنامج الإدماج هو أداة مهمة من اجل تكيف الموظفين الجدد ضمن محيط المؤسسة، و من خلال مختلف الإجراءات التي تنتجها مديرية الموارد البشرية في تطوير مواردها البشرية الجديدة من خلال عمليات التحضير و الاستقبال و المتابعة و التقييم لغرض تحقيق أهداف المؤسسة، و الموظفين الجدد و تكيفهم مع مناصب بما يتوافق و متطلبات المهام الموكلة إليه في المؤسسة، و تحقيق الاندماج الاجتماعي ضمن محيط المؤسسة مما يكسب الموظف الجديد القيم، و المعايير السائدة في المؤسسة عن طريق هذا البرنامج المنظم و المعد لغرض ذلك.

تمهيد :

لقد كان لعلماء الاجتماع السابق في البحث في هذا المجال ، و ذلك لنظرتهم إلى الإنسان بأنه كائن اجتماعي ، يعيش مع الآخرين في مجتمع و تربطه بهم علاقات تشعره بالثقة والمسؤولية اتجاه هم بالانتماء للمجتمع الذي يعيش فيه. إذ ستتطرق الباحثة في هذا الفصل عن الانتماء ضمن محيط المؤسسة.

1- تعريف الانتماء (Appartenance):

1-1- تعريف الانتماء اصطلاحا:

- حسب قاموس العلوم الإنسانية يعرف الانتماء على أنه عنصر معين داخل مجموعة.

- في علم النفس فإن الانتماء والاحتواء يدرسان معا تحت عنوان الفئات والتصنيف، وعموما فان الانتماء يرمي إلى التقمص، خاصة ما هو مدرك.

-الانتماء الاحتوائي: "L'appartenance Inclusive" هو تلك العلاقة بين عنصر ومجموعة مستقلة عن كل علاقة مكانية بين العناصر.

-الانتماء الجزئي "l'appartenance partitive" :هو علاقة إدراكية، مكانية بين عنصر او قطعة والكل الذي ينتمي إليه مثل الانف في الوجه، هذا العنصر لا ينتمي الى مجموعة الا في حالة ما اذا كان قريب من الآخرين.

-الانتماء البياني « L'appartenance Shématique » : هو تقمص لعنصر ما بواسطة الاستيعاب المعرفي برسم خيالي إدراكي أو حسي - حركي"

1-2- الانتماء عند (ابرهام ماسلو):

بينت دراسات "ماسلو" أن للإنسان خمسة حاجات ،حيث لابد من إرضاء كل حاجة قبل ظهور أخرى، بالنسبة لإنسان، جائع إرضاء هذه الحاجة من أولوياته ولا يهمله شيء آخر أكثر منها.

1-2-1- الحاجات الفزيولوجية: كالطعام والماء والأكسجين والنوم وغيرها من الحاجات الضرورية للبقاء والعيش.

1-2-2- الحاجة إلى الأمن: بمعنى عدم الشعور بالخطر ومنها المنزل، العائدات والموارد، الأمن ضد الاعتداءات، الأمن النفسي، الأمن والاستقرار العائلي والأمن الصحي الاجتماعي.

1-2-3- الحاجة إلى الانتماء: نعني به الاندماج في علاقات اجتماعية، البحث عن الاتصال والتعبير.، هذه الحاجة تتماشى مع الحاجة إلى الاعتراف والحاجة إلى الحب، والصدقة، وأيضاً التقمص.

1-2-4- الحاجة إلى التقدير: الحاجة إلى أن يحترمه الآخرين وان يحترم نفسه والآخرين، وان يحصل على عمل ايجابي نعني به الحاجة إلى الانجاز، وان يكون مقدرًا في نظره وفي نظر الآخرين.

1-2-5- الحاجة إلى تحقيق الذات : الحاجة إلى تحقيق ما لديه من إمكانيات الفهم والإدراك ومتابعة تعلمه بمساهمة قدراته والتعرف على تقنيات جديدة والاتصال مع محيطه والمشاركة فيه. (بلال، 2008، ص ص 63-64)

تحتل حاجة الانتماء عند "ماسلو" المرتبة الثالثة بعد الحاجات الفزيولوجية والامن وهذا لاهميتها وهي حاجة تؤكد لضرورة العلاقات في حياة الانسان ووجوده ضمن مجموعة يساعد الانتماء العامل على حصوله على التقدير وتمكنه من تحقيق ذاته داخل المجموعة وداخل مجتمعه.

1-3-الانتماء عند (تاجفل): "الانتماء والهوية":

تحدث "تاجفل" في دراساته عن الانتماءات المهنية، وتظهر بكثرة في تعريف الذات الذي يكونه الفرد بمقارنة ايجابيات وسلبيات فئات انتمائهم مع فئات أخرى يحاولون تحسين فئة انتمائهم.، هذه الفكرة اعتمد عليها "تاجفل" وشركائه (1981) في تجاربه، حيث يقوم الأفراد في تجربته بمقارنة وتقييم فئات انتمائهم.

المبحوثون هم تلاميذ من نفس القسم لمدرسة ثانوية، نعرف كل واحد بانتمائه إلى إحدى المجموعتين منفردا غير انه لا يعلم إلى أي مجموعة ينتمي زملائه، تدرس هذه التجربة اتخاذ القرار حول من سيحصل على مكافئات لمشاركته بإعطائه مجموعة من السجلات تحتوي على أرقام المشاركين وفئة الانتماء دون أسمائهم، تساعد السجلات على اختيار تلميذين قد يكونان من نفس مجموعته أو من المجموعة الأخرى. نتيجة التجربة كانت كالتالي: عند وضع الأفراد أمام إستراتيجيتين، سواء إعطاء الكثير لعضو من مجموعته وإعطاء أكثر لعضو من المجموعة الأخرى. أو إعطاء أقل إلى عضو من مجموعته غير أنها اكبر من القيمة المقدمة إلى المجموعة الأخرى، فان هذه الإستراتيجية الأخيرة هي التي يختارها الأفراد، المهم بالنسبة للأفراد هو أن تحصل مجموعته على أرباح أكثر من الأخرى حتى "وان كانت اقل من القيمة المطلوبة". (بلال، 2008، ص 65)

2- مفهوم الانتماء:

يعرف علم النفس الاجتماعي الانتماء على انه يتعلق بمساهمة و مشاركة الفرد في جماعة معينة، وهو عملية انتقائية وتفاعلية مع الآخر بواسطة تصورات الذات تساهم في التعرف الاجتماعي على فرد معين. (بلال، 2008، ص 71)

حسب "روجي مكايلي" الانتماء هو الشعور بالمجموعة حيث تتواجد والشعور بنفسه انه من هذه المجموعة ويضم مجموعة من الاتجاهات الفردية والمشاعر، محددة بكلمة "انتماء".

الانتماء لا يعني فقط التواجد مع أو في مجموعة إذ يمكن التواجد فيها دون إرادتنا فهي تتضمن التقمص لهذه المجموعة، روابط عاطفية وتبني أعضائها القيم والمعايير والعادات والشعور بالتضامن مع الذين هم جزء منها". (عشوي ، 1992 ، ص 37)

هذه التعاريف تساعدنا في استخلاص مؤشرات الانتماء إلى المجموعة ومن ثم استنتاج سلوكيات العمال التي تشير إلى انتمائهم في المؤسسة.

3- مفهوم الانتماء المهني:

إن الانتماء المهني هو جزء من الانتماء الاجتماعي العام الذي يتمثل في تنمية مشاعر الفرد نحو المجتمع التي يعيش فيه، و بما يحويه من أفراد و منظمات، و ما يسود فيه من أفراد و مبادئ و قيم.

و قد عرف (جريجسون و ستيوارت) الانتماء التنظيمي بأنه الرغبة في عدم ترك المنظمة بالرغم من وجود حوافر خارجية.

4- مميزات الانتماء المهني:

يعتبر ماودي و ستيروز (Mowday Et Steers,1979) الانتماء التنظيمي اتجاه يتعلق بحاجة يعبر من خلالها الإنسان عن نفسه لأنه جزء من منظمة معينة ملتزم بعضويتها و أهدافها و قيمها ، و قد بينا ان الانتماء يتميز بوجود ثلاثة عوامل هي:

- إيمان و قبول أهداف و قيم المؤسسة.
- رغبة بذل جهد كبير لمصلحة المؤسسة
- رغبة قوية للاحتفاظ في المؤسسة. (غسان، 2003، ص ص 40-46)

5- مراحل الانتماء:

يقترح "مورلاند و ليفين" خمسة مراحل متتالية للانتماء، فالتغيرات التي يمر بها الفرد تحدث تغيرات في تقييماته ومشاعره نحو هذه المجموعة وهي كالتالي:

- المرحلة الأولى: البحث « Investigation » .
- المرحلة الثانية: اجتماعية الفرد « Socialisation ».
- المرحلة الثالثة: التحفظ « Conservation ».
- المرحلة الرابعة: إعادة اجتماعية الفرد مع المجموعة « Resocialisation » .
- المرحلة الخامسة: الاستنكار « Remémoration ».

هذه المراحل تلخص مرور الفرد الافتراضي للانتماء إلى المجموعة ويشرحها كالتالي: الفرد والمجموعة يمران بمرحلة البحث من خلالها تبحث المجموعة عن أشخاص قابلين للمساهمة للوصول إلى أهدافها، بينما الفرد يبحث عن مجموعة قادرة لإرضاء حاجاته

الشخصية إذا كان مستوى الالتزام هو نفسه للفرد يصل هذا الأخير إلى معايير الدخول المحترمة فالفرد يطرأ عليه تغيير في الدور بالدخول وتصنيفه كعضو جديد في المجموعة. أثناء مرحلة اجتماعية الفرد، المجموعة تحاول تغيير الفرد بطريقة حيث يمكن أن يشارك بكثرة في إيصال المجموعة إلى أهدافها، الفرد يحاول تغيير المجموعة بطريقة تمكنه من إرضاء حاجاته الشخصية، إذا فمستوى التزام الطرفين مرتفع يصل إلى معايير القبول المحترمة إذا الفرد يخضع لتغيير الدور للقبول ويصنف كعضو لا يتجزأ من المجموعة. أثناء مرحلة التحفظ المجموعة تجتهد لإيجاد دور خاص للفرد من أجل رفعه إلى أقصى درجة المشاركة في تحقيق أهدافها، الفرد يحاول أن يجد دور خاص ليصل إلى أقصى درجة لإرضاء حاجاته الشخصية.

في حالة ما اعتبر الطرفان أن علاقتهما ذات نتائج حسنة فمستوى التزامها يبقى مرتفع "إذا انخفض مستوى التزام الطرفين يصلان إلى معايير التبادل المحترمة إذا الشخص يخضع إلى تغيير في الدور إلى التبادل ويصنف كعضو هامشي.

أثناء إعادة اجتماعية الفرد فالمجموعة والفرد يبحثان إلى جعل علاقتهما من جديد مرضية، وإذا كان مستوى التزامها مرضٍ يحدث تغيير في الدور بالتقارب ويصنف الفرد كجزء من المجموعة. أما إذا حصل العكس وانخفض مستوى الالتزام فغير الدور إلى الخروج ويصنف كعضو سابق.

أخيرا في فترة الاستنكار وبعد مغادرة الفرد فهذا الأخير والمجموعة يخضعان إلى تقييم استنكاري لعلاقتهم الماضية.

هذه المراحل تساعدنا في التعرف على طريقة تفكير العامل أثناء انتمائه وفي توقع سلوكيات العمال بمعرفة أي مرحلة ينتمي إليها، وبالتالي معرفة مستوى انتمائه هذا التفكير الخاص بالفاعل له علاقة وطيدة بتصوراته للعمل وما يمنحه العمل من مصالح وتحقيق لحاجاته حسب ما يتصور العامل عمله فهذه المراحل تساعدنا في عملية ربط تصورات العامل للعمل ومستوى انتمائه .

(بلال، 2008، ص ص 72-73)

6- الانتماء إلى المؤسسة:

الانتماء إلى المؤسسة هو نقطة مرتبطة بالحيز الثقافي تخص اثر الشعور بالانتماء على سلوكيات العمال حيث في بعض المؤسسات يمكن أن يكون هذا الشعور محفز لبعض العمال بتبيان أهمية هذا العمل أو ذلك لصورة المؤسسة، كما أن الافتخار بالانتماء إلى تلك المؤسسة الضخمة هو مصدر للرضا ووضعية اجتماعية مريحة فكؤن الفرد مشترك مع علامة تجارية كبيرة هو حافظ. أن اشتراك اسم المؤسسة إلى مركب سباق مثلا أو لعمل إنساني هو وسيلة لتحريك العمال، لإعطائهم تخيل موحد، بمعنى الشعور بالانتماء إلى المجموعة والشعور بالافتخار". (بلال، 2008، ص84)

إن السبب الرئيسي الذي يجعل العامل ينتمي هو أن تكون له رغبة في الاجتماعية، ومصالح في تقمصه للمجموعة وإرادة قوية ليشعر بالراحة داخل المجموعة ويعتمد الانتماء على مستوى القيمة التي يعطيها العامل لهذا الانتماء وان يتميز بطباع تسمح له بان يكون جزء من هذه المجموعة دون إهمال هويته وتكوينه اللذان يعتبران مصدران أساسيان للانتماء، كما لا يمكن أن ننسى الحاجات التي تؤدي إلى الانتماء كالبحت عن السلطة وتأمين مستقبله وأيضا تصورات العمل التي تساعدنا على تمييز المجموعات المهنية . إن الشعور بالانتماء يغذي تقدير الذات بالقيمة التي نعطيها لأنفسنا داخل المجموعة، فكما شعرنا بأهميتها داخل المؤسسة وبالنسبة للمسؤولين وباقي العمال نساهم أكثر في هذه المجموعة ونتقمص بها ونلتزم بمعاييرها.

وهكذا يمكن أن نحدد الشعور بالانتماء إلى المؤسسة بأربع عوامل سلوكية:

- 1- التزام العامل للوائح والقوانين الخاصة بالمؤسسة .
- 2- مساهمة العمال في جميع نشاطات العمل.
- 3- اندماج العامل في المؤسسة وتعاونهم مع بعضهم البعض.
- 4- امتثال العامل لنظم والأحكام التنظيمية ومعاييرها.

"إن جزءا شعور الفرد بالأمن والتقدير واعتزازه بنفسه حين ينتمي إلى جماعة قوية، يتقمص شخصيتها و يوحد نفسه بها، كالأسرة القوية أو النادي والنقابة أو المؤسسة متى

أرضى هذا الشعور بالانتماء إلى جماعة معينة زاد ولاءه لها و شعر بأنه جزء منها، غير أن إرضاءها يتوقف على تقبل الجماعة للفرد وعلى تقبل الفرد للجماعة لأنها ترضي حاجاته ومطالبه فان احببت هذه الحاجة ،شعر الفرد بالعزلة والوحشة والاعتراب".
(بلال، 2008، ص ص 84- 85)

7- الاندماج وعلاقته بالانتماء:

يجب أن تركز الإدارة على الأفراد و تعمل على تعزيز اندماجهم و اهتمامهم بالمنظمة حتى تتمكن من توظيفهم لما فيهم خدمة المنظمة و تحقيق أهدافها. (شكشك، د.س، ص171)

فإننا نتكلم عن احد الأشخاص باعتباره مندمجا في عمله، إذا كان يجعل من العمل غلافا انفعاليا له أهميته، و إذا كان العمل يعني إلي الكثير بالنسبة له ، و يمكن النظر إلى الاندماج باعتباره يتمثل في ثلاثة مظاهر:

-المعنى الذي يرتبط بالعمل.

-الشعور بالتوحد مع العمل .

-الاعتراب عن العمل و متضمناته. (باركر و تشايلد و سميث ،د.س ، ص ص229-230)

و حسب ميشال كروزي (Michel Crouzier) يعتبر سيرورة غير مباشرة بواسطته يجد الأفراد أنفسهم ملزمين بتبني استراتيجيات علاقته للحصول على فوائد أو على الأقل التقليل من الخسائر.

فيتم الاندماج حسب كروزي بطريقة الواجبات و الالتزامات أي بالانقياد المفروض وبالمشاعر والأفكار أي بالرضا و إرادة الأفراد المشاركين في الأهداف الجماعية.

يتطلب الاندماج في جميع الحالات قدرة علائقية سواء مع الأفراد أو مع التنظيم و يشترط على العمال اختيار إستراتيجية الحفاظ على العلاقات ، و يمكن أن تميز ثلاث أنواع من القدرات التي تساعد على الاندماج حسب كروزي :

1-1- القدرات الشخصية : تظهر في تحمل الصراعات و الضغوطات و تتطور عبر الفعل

والتجربة،فهي تشترك في عملية الاندماج الاجتماعي و التنظيمي لمختلف الأفراد و تتمثل أيضا في الحصول على المنافذ في مصادر القوة المختلفة و تقييم وضعيتهم مع مختلف العلاقات

لتمكن من معرفة و فهم مصادر القوة و وسائل الفعل الآخرين وربطها بالالتزامات المادية و التنظيمية والاجتماعية، تحدد الاستراتيجيات التي يملكها في التمكن من التمييز الألعاب التي يشارك فيها داخل المنظمة.

2-7- قدرات المنظمة : المنظمات كمنسق للفعل المنظم لها قدرات تتمثل في الميزات الثقافية التي بها التنظيمات و مختلف الألعاب التي عبرها نقوم بدمج مختلف الاستراتيجيات الأفراد كاللامركزية من اجل التسيير و تدعيم وسائل الاتصال حتى نتمكن من الإجابة بسرعة على متطلبات المحيط.

و من خلال القدرتين السابقتين تشكل ما يعرف بالقدرة الجماعية.

3-7- القدرة الجماعية : و هي ثالث قدرة تصلح للإدماج استراتيجيات و التوجيهات المختلفة للأفراد وضبط سلوكياتهم و تفاعلاتهم في فرض بعض التعليمات من اجل الفهم. ، فهذه القدرة الجماعية تصلح للأفراد والمنظمة بالتعاون، فهي تشكيلية ثقافية بفضلها يتمكن العمال من توجيه سلوكياتهم بطريقة تمكنهم من الحصول على اقل تعاون و الحفاظ على استقلاليتهم.

إن القدرات المذكورة سابقا تمكن عملية ووسيلة للفرد و المنظمة من خلالها يستطيع العامل الاندماج وتقمص مجموعته حتى يتمكن من اكتساب هويته المهنية. (بلال ، 2008 ، ص ص

91 - 92)

خلاصة:

إن الإنسان بحاجة إلى الانتماء إلى مجموعة و إلى المشاركة مع مجموعة و الشعور بأنه مرتبط بشبكة علائقية.

إن الشعور بالانتماء بغدي تقدير الذات الاجتماعي من خلال القيمة التي نعطيها لأنفسنا داخل المجموعة ، ومن مؤشرات الشعور بالانتماء تبني قيم و معايير المجموعة، و الامتثال إلى قوانين و قواعد هذه المجموعة، و المشاركة فيها ، و المساهمة في تحقيق أهدافها.

تمهيد:

بعد دراستي للجانب النظري لموضوع الاندماج و أثره في تحقيق الشعور بالانتماء للمؤسسة و جب أن أسقط هذا الجانب على أرض الواقع و اخترت مؤسسة سونا طراك وبالتحديد مركب تمبيع الغاز الطبيعي (1) (GL 1/ Z) ليكون حقل بحثي و دراستي التطبيقية نظرا لكونها مؤسسة اقتصادية ناجحة ذات مكانة على المستوى الوطني و الدولي و التي تتوفر فيها شروط الدراسة .

الدراسة الاستطلاعية:1-

تعتبر الدراسة الاستطلاعية الجانب التمهيدي للدراسة الأساسية ، حيث ستعرض الباحثة في هذه الدراسة بعض الإجراءات ، والتي تتضمن دواعي الدراسة الاستطلاعية ، و التأكد من الأدوات المعتمدة في جميع المعطيات قصد معاينة المشكل المطروح .

2- دواعي الدراسة الاستطلاعية:

تعد هذه المرحلة ركيزة العمل الميداني ، وذلك لأنها تمكن الباحث من جلب أكبر قدر ممكن من المعلومات عن موضوع الدراسة ، وعن أفراد المجتمع المعني بها ، كما تتيح للباحث تقدير ملاحية المقياس المعتمد في الدراسة و بالتالي تصحيحها ما ينبغي تعديله ، كما تمثلت دواعي الدراسة الاستطلاعية فيما يلي :

أ- اكتشاف واقع المؤسسة محل الدراسة .

ب- معرفة صدق وثبات الاختبار .

ت- تحديد عينة البحث .

ث- اختبار الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الفرضيات والبيانات .

3- منهجية الدراسة الاستطلاعية :

1-3- منهج البحث المستخدم:

يعتبر المنهج هو الأسلوب الذي يستخدمه الباحث لتحقيق هدف بحثه، اعتمدت في بحثي هذا على المنهج الوصفي لدراسة العلاقة الموجودة بين المتغيرين . المتغير المستقل هو الاندماج و المتغير التابع هو الشعور بالانتماء للمؤسسة، و من أجل تحقيق أهداف البحث استعملت الاستبيان كطريقة لجمع المعطيات حيث صممت استمارة حول موضوع الاندماج و أثره في تحقيق الشعور بالانتماء للمؤسسة، فمتغير الاندماج أحتوى على مجموع من العبارات، و المتغير الثاني مخصص للشعور بالانتماء احتوى على ثلاثة أبعاد رئيسية .

3-2- المجال الجغرافي للدراسة :

لقد أجريت الدراسة الميدانية الاستطلاعية بمركب تمييع الغاز الطبيعي(1) (GL1/z) التابع لمؤسسة سوناطراك .

3-2-1- ماهية مؤسسة سوناطراك:

3-2-1-1- نبذة تاريخية عن المؤسسة:

أنشأت المؤسسة الوطنية للبحث و التنقيب، الإنتاج، النقل و التحويل، تسويق المحروقات المصروفة بسوناطراك بموجب مرسوم رقم 36-491 المؤرخ في 1963/12/31 و قد توسعت مهامها بموجب مرسوم رقم 22-296 المؤرخ في 22 سبتمبر لتصبح مؤسسة وطنية للتنقيب و الإنتاج، التحويل و التسويق، كما أن المرسوم التشريعي ل 1976/08/30 يعطي للشركة حق الاحتكار و التوزيع الشامل للطاقة و المنتجات.

في أكتوبر 1968 عقدت اتفاقية الجمع لخلق نوع جديد من العلاقات مع المؤسسات البترولية العامة بالجزائر و في سنة 1969 انضمت الجزائر سوناطراك ضمن منظمة الدول المصدرة للنفط OPEP حاليا.

و هكذا أخذت سوناطراك على عاتقها قطاع المناجم توجهت نحو البحث و حافظت على اسمها و رمزها باللون الأسود الذي يمثل البترول و اللون البرتقالي الذي يرمز للصحراء.

في 1971/02/24 أعلن الرئيس الراحل هواري بومدين امتداد لروح الحرية و السيادة الوطنية قراراته التاريخية بتأميم المحروقات و قد فرض هذا اليوم نفسه كرمز لوحدة مصير

شركة سوناطراك و الجزائر ككل و قد تجسدت هاته القرارات على أرض الواقع بتوقيع مرسوم 12 أفريل 72 لإصدار القانون الأساسي.

يرمي قرار التأميم إلى التحكم في قطاع المحروقات و بذلك أصبح على عاتق سوناطراك مهمة جمع موارد التحويل بالعملة الصعبة بغية المساهمة في تطوير اقتصاد الوطن.

وصلت سوناطراك في وقت قصير جدا إلى درجة تكامل عمودي واقعي لنشاطات متعددة ومع إعادة الهيكلة تفرغت لمهمتها الأساسية (حيث بعد 1986 أصبحت ذات استقلال ذاتي) وانسحبت من النشاطات البترولية و البتروكيمياوية، التكرير و التوزيع، لكنها بقيت تلعب دورا حاسما في قطاع المحروقات و تظم نشاطاتها ميادين البحث، الإنتاج و النقل إضافة إلى ميدان معالجة الغاز.

3-2-1-2- تعريف مؤسسة سوناطراك:

تعد سوناطراك من أهم الشركات البترولية الدولية الاثني عشر بعدما قطعت أشواط حاسمة من شركة كعينة إلى المجموعة التي يعرفها، تعرف اليوم شركة ذات أسم تخضع للتشريع المعمول به أي أنها شركة مساهمة تخضع لقواعد القانون التجاري، تتوفر على رأسمال ثابت قدره 254 مليار دينار موزعة على 254 سهم قيمة كل واحد مليون دينار، تكتبها و تحررها الدولة دون سواها و رأسمال شركة سوناطراك غير قابل للتصرف فيه أو الحجز أو التنازل عنه. مقرها بمدينة الجزائر و يمكن نقله إلى أي مكان من التراب الوطني بمقتضى تداول الجمعيات. (انظر إلى الملحق رقم 01)

3-1-2-3- مركب تمييع الغاز الطبيعي (1) (GL1Z):

مركب تمييع الغاز الطبيعي (1) فرع من مجمع سوناطراك يهدف إلى معالجة الغاز الطبيعي (GN) المستخرج من حقول الغاز بحاسي الرمل لإنتاج الغاز الطبيعي المميع، يطرح في السوق العالمية.

أنشئ من طرف الشركة الأمريكية (Bachtel) سنة 1976، بدأ الإنتاج بها في فيفري 1978 و أعيدت هيكلتها 1995 مع تبني نظام جديد و هو المراقبة عن بعد (DCS).

يقع المركب (GL1/Z) ببلدية بطيوة على مقدار 08 كلم جنوب أرزيو و 40 كلم غرب وهران يتربع على مساحة قدرها 72 هكتار بحيث تشغل قطارات التميع الستة 56 هكتار منها و تعمل هذه الأخيرة بانتظام و بمعدل 250000 م³ للقطار الواحد بعدل 9000 م³ يوميا، المهمة الأساسية للمركب هي معالجة الغاز الطبيعي الآتي من حاسي رمل بعد هذا يتم التميع عند 160° تحت الضغط الجوي المخزن في أحواض سعة كل واحد منها 100000 م³.

يتكون مركب تميع الغاز (GL1/Z) من ثلاثة مناطق.

- منطقة الاستفادة (المرافق):

تؤمن هذه المنطقة بداية و حسن تشغيل القطارات الستة (وحدات تميع الغاز الطبيعي) من خلال إنتاج و توزيع مختلف أنواع الطاقة.

- الكهرباء: يتم توفيره بواسطة ثلاثة مولدات للكهرباء.
- تحلية المياه: يتم توفيرها بواسطة (06) وحدات لتحلية المياه تنتج كل منها 45 طن للساعة.
- الهواء: يتم توفيره بواسطة (05) ضواغط و تجفيفها بواسطة مجففات الهواء.
- مياه البحر: تستخدم هذه المياه للتبريد في مختلف الوحدات و إنتاج المياه المحلاة.
- الأزوت: يستخدم للعمليات الأمنية كذلك في بداية التشغيل و التوزيع.
- منطقة العمليات:

تتكون هذه المنطقة من (06) وحدات للتميع و كل وحدة لديها مرافق مختلفة موزعة على قطاعات مختلفة، لكل قطاع مهمته تميع الغاز بإزالة ثاني أكسيد الكربون (CO₂) و بخار الماء (H₂O) و الزئبق (Hg) و يبرد بعد ذلك لاستخراج المواد الهيدروكربونية الثقيلة و بعد ذلك يتم التبريد النهائي بواسطة MCR (الأزوت، الإيثان، الميثان، البروبان).

- منطقة التعبئة:

الغاز الطبيعي المميع تحت درجة حرارة 160° يتم تخزينه في ثلاثة خزانات بواسطة مضختين سعة كل خزان 100000 م³ و بعد ذلك يكون جاهزا للإرسال إلى مختلف المناطق عن طريق السفن.

3-2-1-4- أهداف و نشاطات المركب:

- الأهداف:

إن الهدف الأول لهذه الوحدة هو تمييع الغاز الطبيعي الآتي من حقول حاسي رمل عن طريق تحويله من حالته الغازية إلى حالته السائلة ليسهل فيما بعد عملية نقله و تصديره إلى الخارج عن طريق البواخر.

- تحسين هيئة الرقابة.

- تقوية طاقتها التكنولوجية و التسييرية.

- التنمية الدولية و الشراكة عن طريق خلق علاقات مع الدول الأخيرة و توطيد العلاقة مع هذه الدول.

- يساهم المركب في رفع و تطوير اقتصاد البلاد عن طريق عمليتي للتسويق و

التصدير و تدعيم الدخل الوطني ارتفاع الإنتاج .

- النشاطات:

حسب المادة 70 من قانون 48/98 المؤرخ في 11/02/1998 يمكن أن نخص نشاطات الشركة فيما يلي:

- تتنوع الأنشطة من حيث البحث و الاكتشاف و الاستغلال و التطوير و التسيير .

- طرق النقل، التخزين، التكرير و التمييع.

- التسويق الخارجي عن طريق عملية التصدير .

3-4- بطاقة تقنية لمركب تمييع الغاز الطبيعي(1):

- التمرکز: بطیوة (40 كلم)
- المساحة: 72 هكتار
- الموضوع: معالجة 10 مليار متر مكعب
- المنتج: الغاز الطبيعي المميع (LG1) و الغازولية
- العملية: Ria Product
- المشيد: USA(Incirechte) (لجنة التفاوض الحكومية و.م.أ.)
- وضع حجر الأساس: 1976/06/16
- تاريخ الانطلاق: (الإنتاج) 1978/02/20
- منبع التمويل: حقل حاسي الرمل
- عدد القاطرات: 06
- حجم الإنتاج: 2 و 17 مليون متر مكعب/ السنة (غ/ ط/ م) 12300 طن غازولين
- سعة التخزين: 03 أحواض كل واحد سعته 10000 م3
- حجم الحمولة: 100 م3
- مكان الحمولة: غ. ط. م.: رصيفين م¹ م²
- مأخذ ماء البحر: 21 حلفين (Chadier) 136 طن/ سا فلرين 400 طن
- إنتاج الماء المقطر: 645 م³ / سا
- إنتاج الكهرباء: 18.3 ميغا واط عن طريق مولدات موجودة في المركب إضافة إلى سونلغاز.

3-2-1-5- أهم دوائر و مصالح المركب:

يتكون الهيكل التنظيمي لمركب تمييع الغاز الطبيعي رقم(1) من المديرية العامة و إدارتين فرعيتين.

✓ المديرية العامة: تحرص على مدى تطبيق السياسة التجارية و تأمين المردودية بالاستعمال الأمل و العقلاني لمجموعة الإمكانيات المتاحة لها بما فيها المادية

والبشرية و المالية، مدير الوحدة هو المسؤول و له مديريات فرعية و كل نائب مدير مسؤول عن جهازه.

✓ **السكرتارية:** تساعد على أداء أعمال المكتب في يسر و كفاءة و قد تشمل مهامها ترتيب الملفات و سجلات المكتب و تسجيل الملاحظات و طباعة التقارير و المراسلات و مساعدة الزوار و استقبال المكالمات الهاتفية و ترتيب الاجتماعات و المواعيد.

✓ **مكتب مراقبة التسيير:** يتكون هذا المكتب من أربعة أعضاء:

- نائب المدير و هو مدير التسيير
- إطار إداري
- ملحق إداري
- سكرتير إداري

هذا المكتب عبارة عن همزة وصل بين مختلف نيابات المديريات و المديرية العامة للوحدة قصد توضيح مختلف الجوانب فيما يخص الإنتاج و البيع و التوزيع. يقوم المكتب يوميا بنقل المعلومات إلى المديرية العامة و إعداد التقارير لمختلف النشاطات.

✓ **خلية الإعلام الآلي و التنظيم:**

تضم مصلحتين: مصلحة الإعلام الآلي و مصلحة التنظيم.

1- **مصلحة الإعلام الآلي:** تتكفل هذه المصلحة بشبكة الإعلام الآلي و ذلك بمختلف الأنظمة الموجودة داخل المركب كالأنظمة المعلوماتية كما تعمل على تصليح أجهزة الكمبيوتر في حال حدوث أي خلل يوجد على مستوى هذه المصلحة مهندسون و إطارات من أجل لسير الحسن لشبكة الإنترنت و الإنترنت.

2- **مصلحة التنظيم:** تتكفل بالوثائق الموجودة بالمركب و يوجد على مستوى هذه المصلحة قسم خاص بالأرشفيف كما تقوم هذه المصلحة بتنظيم اجتماعات تعقدها المديرية مع مختلف الدوائر كما يوجد على مستوى المصلحة مكتبة تضم كتب و مجلات خاصة بنشاط المركب.

دوائر المراقبة: دائرة الأمن/ دائرة المالية/ دائرة التقنية/ دائرة الأشغال الجديدة .

هذه الدوائر التالية يطلق عليها تسمية الرقابة و تتبع مباشرة إلى المديرية.

✓ دائرة الأمن: يوجد بها ثلاثة مصالح:

1- **مصلحة الوقاية:** تتكفل بمراقبة و متابعة السير الحسن لعملية التصنيع في دائرة الإنتاج و هذه المراقبة تتمثل في معاينة دورية للتجهيزات و كذلك متابعة الأعوان المكلفين بالإنتاج أي أعمال تتم داخل المركب سواء على مستوى دائرة الإنتاج أو فيما يخص الدوائر الأخرى مثل صيانة المكاتب و تصليح الأنابيب و أعمال الطلاء و هذه الأعمال لا تتم إلا برخصة من طرف مفتشية الوقاية و تنقسم إلى قسمين: قسم المراقبة و قسم المخاطر الإنسانية.

2- **مصلحة التدخل:** يوجد بهذه مصلحة أعوان التدخل بالتناوب و يتلقون تدريب و تكوين خاص فيما يخص الحرائق و انفجار الغاز و كذلك الحوادث و يقومون بعض الأحيان بالمناورات لمحاكاة أي حريق حتى تكون لهم دراية كافية بالتعامل مع الحدث و يقومون بمراقبة دورية لتجهيزات الإطفاء على مستوى الدوائر و يوجد بها قسمين: قسم التجهيزات و قسم مكافحة الحرائق.

✓ **مصلحة الحراسة:** تعتبر كمصلحة جديدة تقوم بحراسة دورية لجميع التجهيزات و المنشآت و هناك أعوان مكونين في هذا المجال و لديهم كاميرات المراقبة.

✓ **دائرة المالية:** تتكفل هذه الدائرة بكل المعاملات المالية التي تتم داخل المركب و تنقسم هذه الدائرة إلى عدة مصالح:

✓ **مصلحة المحاسبة العامة:** (القسم المركزي)

1- **مصلحة تسيير المعلومات:** و يوجد بهذه المصلحة أقسام منها ما هو خاص بالميزانية و الآخر التحليل المالي و قسم يقوم بالمقاربة المالية للمشاريع المحققة لكل دائرة.

2- **المصلحة القانونية:** هذه المصلحة قوم بتحضير دفاتر الشروط فيما يخص المعاملات و المناقصات التي تعقد على مستوى المركب و يشارك إطاراتها في اللجان التي تختار العروض و تقيّمها.

3- **مصلحة الخزينة:** تنقسم إلى عدة أقسام منها ما يهتم بالمعاملات بالدينار و المعاملات بالعملة الصعبة و هناك صندوق خاص بالمعاملات التي لا تقل عن 30 ألف دينار.

✓ **دائرة الأشغال الجديدة:**

تتكفل هذه الدائرة بالمشاريع الجديدة داخل المركب سواء كانت لها علاقة بالإنتاج أو لم تكن ذات علاقة بها مثلا إعادة مصلحة جديدة للأمن و الأمن الداخلي و هذه المصلحة تنقسم إلى ثلاثة أقسام: مصلحة الأشغال/ مصلحة التخطيط/ مصلحة التسيير
(NTROCURLMEP)

✓ الدائرة التقنية:

يوجد بهذه الدائرة إطارات لها الخبرة في عملية الإنتاج و تقوم بالمراقبة اليومية للتجهيزات التي تتم على مستوى الأشغال في دائرة الإنتاج و تنجز هذه الدائرة عملية التفتيش في حالة ما إذا كان هناك نقائص و تنقسم هذه الدائرة إلى أربعة مصالح:

- مصلحة الدراسات.
- مصلحة التفتيش.
- مصلحة المخبر.
- مصلحة غرفة العمليات للمراقبة.
- الإدارتين الفرعيتين:

1- نيابة مديرية المستخدمين:

دائرة الموارد البشرية: تتكفل بصفة عامة بالتعيينات الجديدة للأعوان فيما يخص تكوين الملفات الإدارية و أيضا تتحمل مسؤولية المتربصين و أصحاب عقود التمهين بالمركب بالإضافة إلى تكوين عمال المركب. يوجد بها مصلحتين: مصلحة التكوين التي بدورها تنفرع إلى قسمين: قسم الانتقاء و التكوين و قسم التنشيط و البرمجة أما الثانية فهي مصلحة التخطيط لصالح المستخدمين و متابعة المسار الوظيفي و هي الأخرى تنقسم إلى قسمين: قسم تعيينات العمال المؤقتين و الدائمين و قسم متابعة المسيرة المهنية.

دائرة الوسائل العامة: تهتم هذه المصلحة بالنقل و المطعم من حيث المشتريات و مقاييس النظافة و الأمن و أيضا تعمل على العناية بالمساحة الخضراء و بتجهيزات المركب من حيث المكاتب و ملابس العمال و المواد الغذائية و كذلك مواد النظافة.

دائرة المستخدمين: هذه الدائرة تهتم بتسيير شؤون المستخدمين من ملفات إدارية و تعيينات جديدة و كذلك فيما يخص التأمينات الاجتماعية و تنقسم إلى مصلحتين:

مصلحة إدارة المستخدمين: تتفرع إلى ثلاثة أقسام:

- قسم تسيير المستخدمين (التعيينات، عطل العمال).
- قسم لخدمات الاجتماعية (المنح العائلية) .
- قسم الرواتب (كشف الرواتب الشهرية).

مصلحة الحماية الاجتماعية: التي بدورها تنقسم إلى ثلاثة أقسام:

- قسم المركز الطبي .
- قسم المساعدات (التبرعات بالدم، تهتم بالعمال في حال حوادث اجتماعيا و ذوي حقوق العائلة).
- قسم الرياضة و الترفيه (يهتم بالرياضة ككرة القدم و اليد، ختان الأطفال، حضانة الأطفال، عملية القرعة بالنسبة للحج و العمرة و أيضا المخيمات الصيفية و ذلك كله عن طريق التنسيق مع مصلحة علاقة العمل).

2- نيابة مديرية الاستغلال:

تشمل هاته النيابة دائرة التموين و دائرة الصيانة و دائرة الإنتاج.

2-1 دائرة الإنتاج: فيها أربعة مصالح:

تقوم هذه المصلحة بالإشراف على حركية الإنتاج و يتمثل دوره في تميع الغاز الطبيعي و تحليل ماء البحر من أجل توليد الكهرباء.

- **مصلحة النفيعات:** تتكفل هذه المصلحة باستغلال عدة مواد يحتاجها المركب في التصنيع مثل (الماء، الهواء، الكهرباء) مثلا ماء البحر يستعمل في عملية تبريد التجهيزات عند نزع الملح منه و كذلك الهواء (البخار) و يتوفر المركب على ثلاثة محركات مولدة للكهرباء إلى جانب التزويد من محطة سونلغاز.

● **مصحة التصنيع:** هذه المصحة تسير ستة وحدات للإنتاج تتبع إلى ثلاثة مناطق و كذلك هناك منطقة للتخزين و منطقة للشحن. تتم في عملية التصنيع تصفية الغاز من كل الشوائب و كذلك نزع الزئبق و غاز ثاني أوكسيد الكربون، الماء قازولين بروبان.

● **مصحة التخطيط و البرمجة:** تتكفل بالتقارير اليومية الأسبوعية و الشهرية و حتى السنوية فيما يخص عملية الإنتاج و التكفل أيضا بميزانية الإنتاج.

● **مصحة التعبئة العامة و الشحن:** بعد الانتهاء من عملية تمبيع الغاز يتم نقله إلى منطقة التعبئة العامة يوجد بها رصيفين للشحن ترسو به البواخر التي تتم بها عملية شحن الغاز ليتم تصديره إلى الخارج و يوجد كذلك به 03 أحواض لتخزين الغاز بسعة 100.000 متر مكعب للواحد مخصصة للغاز الطبيعي المميع و حوضين للغازولين بسعة 45000 متر مكعب للواحد.

2-2- **دائرة الصيانة:** لهذه المصحة أهمية بالغة و جيدة فيما يخص توفير التجهيزات التي تحتاجها عملية الإنتاج لتفادي أي عطل أو خلل و المحافظة على السير الحسن للعمل و هي تضم ما يلي:

مصحة الكهرباء/ مصحة الميكانيكا/ مصحة أساليب التخطيط/ مصحة الآليات/ مصحة التلحيم/ مصحة اللوجستيك.

2-3- **دائرة التموين:** تعتبر دائرة الدعم لدائرة الإنتاج فيما يخص قطع الغيار اللازمة حسب طلبات وحدات الإنتاج و كذلك دائرة الصيانة و تنقسم هذه الدائرة إلى مصحتين:

المصحة الأولى: تتمثل في المشتريات و هي بدورها تنقسم إلى (04) أقسام:

- المشتريات الخارجية
- المشتريات الداخلية
- التخطيط
- التسيير و إجراءات العبور

المصحة الثانية: تسيير المخزونات و تنقسم إلى ثلاثة أقسام:

- **القسم التحليلي:** يختص بتنظيم المخزونات فيما يخص دخول و خروج قطع الغيار كما يقوم بإعداد تقارير شهرية فيما يخص عملية تسيير المخزون.
- **المخازن:** تتكفل بالبضائع الموجودة على مستوى هذا المخزون، يقوم بعملية استقبال قطع الغيار من الممول و يعمل على تمويل دائرة الصيانة بجميع قطع الغيار.
- **القسم التقني:** متابعة يومية للمخزون. (انظر إلى الملحق رقم 02)

3-3- مدة إجراء الدراسة الاستطلاعية:

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية في الفترة الممتدة من 2016/05/16 إلى غاية 2016/05/19.

و من خلال فترة الدراسة الاستطلاعية ، كان هدف الباحثة التعرف على المؤسسة (أفراد العينة، التعرف على الدوائر و الأقسام و المصالح الموجودة في مركب (GL1/Z) والاطلاع على الهيكل التنظيمي.

4- وسائل الدراسة الاستطلاعية و مواصفاتها :

1-6 الاستبيان :

استعملت وسيلة الاستبيان في هذه الدراسة و لقد بنيت على النحو التالي :

الخصائص الشخصية التي تضمنت :

الجنس ، السن، المستوى الدراسي، الفئة المهنية، الاقدمية .

مجموعة من الفقرات أي الأسئلة التي تمت صياغتها لتحديد متغيرات الدراسة و كانت الإجابة بطريقة سلم ليكارت بخمس درجات : موافق تماما ، موافق ، موافق إلى حدما ، غير موافق ، غير موافق إطلاقا .

كما احتوى الاستبيان على (44) عبارة موزعة كالآتي :

الجدول رقم (01) يمثل ترقيم عبارات الاستبيان الممثلة لمتغيرات البحث :

متغيرات البحث	أسئلة الاستبيان
متغير الاندماج	من العبارة 1 إلى العبارة الرقم 18

متغير الشعور بالانتماء للمؤسسة	من العبارة 19 إلى العبارة الرقم 44
بعد الالتزام في العمل	من العبارة رقم 19 إلى العبارة رقم 27
بعد امتثال العامل للنظام الداخلي للمؤسسة	من العبارة رقم 27 إلى العبارة رقم 33
بعد الرغبة في المساهمة	من العبارة رقم 34 إلى العبارة رقم 44

(بلال، 2008، ص ص-171-172)

2-4- طريقة ترميز البيانات و إعطاء الأوزان :

1-2-4- ترميز البيانات الشخصية :

الجنس :

الجدول رقم (02) يمثل ترميز متغير الجنس :

01	ذكر
02	أنثى

السن:

الجدول رقم (03) يمثل ترميز متغير السن :

السن	أقل من 25 سنة	35-25 سنة	45-36 سنة	أكثر من 46 سنة
الترميز	1	2	3	4

المستوى الدراسي:

الجدول رقم (04) يمثل ترميز متغير المستوى الدراسي:

المستوى التعليمي	متوسط	ثانوي	جامعي
الترميز	1	2	3

الفئة المهنية :

الجدول رقم (05) يمثل ترميز متغير الفئة المهنية :

الفئة المهنية	منفذ	متحكم	إطار
الترميز	1	2	3

الاقدمية :

الجدول رقم (06) يمثل ترميز متغير الاقدمية :

الاقدمية	5-1 سنوات	15-6 سنة	20-16 سنة	أكثر من 20 سنة
الترميز	1	2	3	4

6-2-2- إعطاء أوزان عبارات الاستبيان :

أما مفتاح تصحيح عبارات الاستبيان فكان على سلم ليكارت دو الاتجاه الموجب و كالاتي :

الجدول رقم (07) يمثل أوزان الإجابة على عبارات الاستبيان :

موافق تماما	موافق	موافق الى حد ما	غير موافق	غير موافق اطلاقا
5	4	3	2	1

5- عينة الدراسة الاستطلاعية و مواصفاتها :

لقد انحصر مجتمع بحثي للدراسة الاستطلاعية بمركب (GL1/Z) التابع لمؤسسة سوناطرك على (20) فرد، بحيث قمت باختيار أفراد العينة بطريقة عشوائية ، و قد قمت بتوزيع الاستمارات على الأفراد لملئها ، ثم قمت باسترجاعها، حيث تحصلت على بعض النتائج التي اعتبرتها أولية لموضوع دراستي، و الهدف من هذه الدراسة تتمثل في صلاحية

و نجاعة أسئلة البحث التي أعدت الدراسة، و بالتالي محاولة مدى استيعاب العينة للوسيلة القياسية و مضمونها .

- تحديد مواصفات عينة الدراسة الاستطلاعية:

الجنس :

الجدول رقم (08) يمثل عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس:

الجنس	التكرارات	النسب المئوية
ذكر	09	45.0
أنثى	11	55.0
المجموع	20	100.0

يبين الجدول رقم (08) عدد الذكور و الإناث الذين طبقت عليهم الدراسة الاستطلاعية ، فيمثل الذكور نسبة 45% من العدد الإجمالي بـ (09) أفراد، أما عدد الإناث فهو (11) بنسبة 55 % ومن ثم فان نسبة الإناث تفوق نسبة الذكور .

السن :

الجدول رقم (09) يمثل عينة الدراسة الاستطلاعية حسب السن :

السن	التكرارات	النسبة المئوية
اقل من 25 سنة	11	55.0
25 – 35 سنة	08	40.0
36- 45 سنة	01	5.0
أكثر من 45 سنة	/	/
المجموع	20	100.0

يبين الجدول رقم (09) عدد العمال و النسب المئوية للفئات العمرية بالنسبة للدراسة

الاستطلاعية بحيث قسمت على النحو التالي :

الفئة الأولى تخص اقل من (25) سنة تضمنت 11 عامل بنسبة 55 % ، و الفئة الثانية

من 25- 35 سنة يقدر عمال هذه الفئة ب (08) عمال بنسبة 40 % ، أما الفئة الثالثة

من 36-45 سنة فهي مقدره بـ 01 عامل بنسبة 5 % و هي اصغر فئة ، و أخيرا الفئة

المنعدمة تخص أكثر من 45 سنة فهي لا توجد .

المستوى الدراسي :

الجدول رقم (10) يمثل توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المستوى التعليمي:

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى الدراسي
/	/	منفذ
10.0	02	متحكم
90.0	18	إطار
100.0	20	المجموع

يبين الجدول رقم (10) المستويات الدراسية لدى عمال مركب (G11/Z) التابع لمؤسسة

سوناطراك الخاص بهذه العينة الاستطلاعية بحيث :

عدد العمال بمستوى متوسط بنسبة منعدمة (لا توجد) ، أما المستوى الثانوي فهو ممثل بـ

(02) عامل بنسبة 10 % و أخيرا المستوى الجامعي يمثل (18) عامل بنسبة 90 %.

الفئة المهنية :

الجدول رقم (11) يمثل توزيع الدراسة الاستطلاعية حسب الفئة المهنية :

النسبة المئوية	التكرارات	الفئة المهنية
30.0	6	منفذ
15.0	3	متحكم
55.0	11	إطار
100.0	20	المجموع

يبين الجدول رقم(11) مختلف الفئات المهنية التي طبقت عليها استمارة الدراسة الاستطلاعية حيث كان توزيع الفئات كالتالي :

الإطارات هم النسبة الأكثر بحيث تقدر نسبتهم ب 55 % ممثلة ب (11) عامل، ثم تليها فئة المتحكمين بنسبة تقدر ب 15 % ممثلة ب 3 عمال، أما فئة المنفذين و تضم (6) عمال بنسبة 30 % من العينة .

الاقدمية :

الجدول رقم (12) يمثل توزيع عينات الدراسة الاستطلاعية حسب الاقدمية :

الاقدمية	التكرارات	النسبة المئوية
5-1 سنوات	14	70.0
15-6 سنة	4	20.0
20-16 سنة	1	5.0
أكثر من 20 سنة	1	5.0
المجموع	20	100.0

يبين الجدول رقم (12) خاصية الاقدمية لدى عمال العينة الاستطلاعية و التي تم تقسيمها إلى أربع فئات موزعة كالتالي :

إن فئة الأفراد الذين تتراوح اقدميتهم ما بين 1 و 5 سنوات ب (14) تكرارات تمثل بنسبة 70%، والفئة الثانية ما بين 6 و 15 سنة ب (4) تكرارات فتقدر ب 20 %، أما الفئة الثالثة ما بين 16 و 20 سنة تقدر ب (1) تكرار فتقدر ب 5 %، و أخيرا نسبة 5 % ب (1) تكرار بالنسبة الأفراد الذين تتراوح اقدميتهم أكثر من 20 سنة .

6- صدق الاستبيان:

6-1-الصدق الظاهري للإستبيان (صدق المحكمين):

في هذه المرحلة و لما انتهيت من صياغة العبارات تم وضعها في شكل استبيان ،قامت الباحثة بعرض الأداة على ثلاثة محكمين ، (2) من أساتذة علم النفس و الأرغونوميا تخصص علم النفس العمل والتنظيم من جامعة وهران ،الأستاذ "مباركي بوحفص" والأستاذ

"فراحي فيصل"، ومحكم من مؤسسة ميناء و هران رئيس مصلحة الموارد البشرية السيد " مجدي الهواري" ، بتحكيم عبارات هذا الاستبيان ، فيما إذا كانت العبارات ملائمة لقياس الأبعاد وواضحة و دالة على البعد .

يشير الجدول رقم (13) و (14) إلى أبعاد الاستبيان و عدد عبارات كل بعد و محور، هذا بعدما تم تحكيم الاستبيان .

الجدول رقم (13) يشير إلى توزيع عبارات متغير طريقة الاندماج على المحاور بعد عملية التحكيم :

متغير طريقة الاندماج		
عدد العبارات	العبارات	محاور الاستبيان
02	02-01	اعتماد المؤسسة على سياسة الإدماج
08	03-04-05-06-07-08-09-10	تتبع سياسة الإدماج مراحل مبرمجة عبر فترات زمنية محددة
08	11-12-13-14-15-16-17-18	أهداف سياسة الإدماج
18		المجموع الكلي لعبارات المتغير

الجدول رقم (14) يشير إلى توزيع عبارات متغير الشعور بالإنتماء على الأبعاد و عددها بعد عملية التحكيم :

عدد العبارات	العبارات	أبعاد الانتساب
08	19-20-21-22-23-24-25-26	الالتزام في العمل
07	27-28-29-30-31-32-33-	إمتثال العامل للنظام الداخلي للمؤسسة
11	34-35-36-37-38-39-40-41-42-43-44	الرغبة في المساهمة
26		المجموع الكلي لعبارات المتغير

وقد اعتمدت على أسئلة مغلقة في هذا الاستبيان و محددة بموافق تماما، موافق ،موافق إلى حد ما ، غير موافق ، غير موافق على الإطلاق.

الجدول رقم (15) : يوضح التغييرات التي إستحدثت على العبارات أجمع المحاكمون على إعادة صياغتها في هذا الإستبيان لمتغير الاندماج .

الرقم	العبارة قبل التحكيم في المتغير الأول	العبارة بعد التحكيم في المتغير الأول
1	المؤسسة تعتمد على سياسة الإدماج	تعتمد المؤسسة على سياسة الإدماج
2	يتم إستقبال الموظف الجديد و وضعه في حالة مهنية	يتلقى الموظف الجديد استقبالا خاصا بالمؤسسة
3	يقوم الموظف الجديد بزيارة شاملة حول المؤسسة	يقوم الموظف الجديد بزيارة شاملة للتعرف على المؤسسة
5	تعيين الموظف الجديد في منصب مؤقت	يتم تعيين الموظف الجديد في منصب مؤقت
6	يتم تثبيت على أساس التقييم النهائي	يتم تثبيت في المنصب على أساس التقييم النهائي لعملية الإدماج
7	الكفيل يقدم توجيهات للموظف الجديد	يقدم المشرف تعليمات للموظف الجديد بالانضباط في العمل
8	الكفيل يقيم شهريا الموظف الجديد	يقيم المشرف الموظف الجديد كل شهر خلال فترة الإدماج
10	هناك دخل من طرف الموظف الجديد في اختيار الموضوع	يختار الموظف الجديد موضوع المذكرة نهاية عملية الاندماج
14	يعمل الإدماج بالتعريف على المهن القاعدية والمهن التسيرية	يساعد الاندماج بالتعرف على المهن القاعدية
		يساعد الاندماج بالتعرف على المهن التسيرية
15	الإدماج أفضل سبيل للتكيف السليم	يساهم الإدماج على التكيف في المؤسسة
16	يساهم الاندماج بالتعرف على نظام و هياكل المؤسسة	تساعد عملية الإدماج في معرفة هياكل المؤسسة
17	يساهم الاندماج بالتعرف على قيم و ثقافة المؤسسة	يساهم الاندماج بالتعرف على قيم و ثقافة المؤسسة

الجدول رقم (16) : يوضح التغييرات التي استحدثت على العبارات الجماعة المحاكمون على إعادة صياغتها في متغير الشعور بالانتماء .

الرقم	العبارة قبل التحكيم في المتغير (2)	العبارة بعد التحكيم في المتغير (2)
1	أنت قادر على القيام بالعمل فوق الجهد المطلوب منك من أجل ضمان نجاح مؤسستك.	تستطيع القيام بالعمل فوق الجهد المطلوب منك من أجل ضمان نجاح مؤسستك
5	تعارض المؤسسة فيما يخص سياستها مع العمال.	يعارض العمال سياسة المؤسسة
6	العمل في هذه المؤسسة يعطيك الرغبة بتقديم مجهودات أكبر.	يعطيك العمل في هذه المؤسسة الرغبة بتقديم مجهودات أكبر
7	العمال يتشاورون فيما بينهم لهدف التعاون.	يتشاور العمال فيما بينهم لهدف التعاون
10	تعتقد أن لوائح العمل ضرورية للحفاظ على النظام.	تعتقد أن لوائح تنظيم العمل ضرورية للحفاظ على النظام الداخلي
14	نتقبل بعض العقاب حيث أن انه مبرر أو عادل.	نتقبل العقاب حين نرى أنه مبرر
22	هناك تضامن في حالة تعرضك لمشكل.	تتلقى تضامن من طرف زملائك في حالة تعرضك لمشكلة في العمل

2-6- الصدق البنائي (صدق الاتساق الداخلي):

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، قامت الباحثة بتطبيقها على عينة الدراسة الاستطلاعية و التي تقدر بعشرين (20) عامل بمركب تمييع الغاز الطبيعي (01/ GL1) و التي تم وصفها من قبل، و قد طبق الاستبيان بهدف التعرف على مدى الاتساق الداخلي لأداة الدراسة و حساب معاملات الثبات، و تم استخراج الاتساق الداخلي من خلال معامل الارتباط بيرسون.

جدول رقم (17) يبين الاتساق الداخلي لمتغير الاندماج :

يدل رمز نجمتين (**) على مستوى الدلالة 0.01 ، و يدل رمز (*) واحدة على مستوى دلالة 0.05 .

العبارات	معامل الارتباط	الدلالة
تعتمد المؤسسة على سياسة الاندماج.	0.369	غير دالة
تعتمد مؤسستكم على برنامج دمج الموظفين.	0.357	غير دالة
يتلقى الموظف الجديد استقبال خاص بالمؤسسة	0.394	غير دالة
يقوم الموظف الجديد بزيارة شاملة للتعرف على المؤسسة	0.285	غير دالة
يتم تعيين الموظف الجديد في منصب مؤقت	0.298	غير دالة
يقدم المشرف تعليمات للموظف الجديد المتعلقة بالانضباط في العمل .	0.556*	دالة
يختار الموظف الجديد موضوع مذكرة نهاية عملية الاندماج.	0.743**	دالة
يقيم المشرف الموظف الجديد كل شهر خلال فترة الاندماج.	0.526*	دالة
يتم تقييم عملية الاندماج من قبل الموظف الجديد حول رضاهم عن إجراءات الاندماج.	0.414	غير دالة
يتم التثبيت في المنصب على أساس التقييم النهائي لعملية الاندماج.	0.452*	دالة
يساعد الاندماج في المؤسسة بالتعرف على المهن القاعدية.	0.139	غير دالة
يساعد الاندماج في المؤسسة بالتعرف على المهن التسييرية.	0.170	غير دالة
يساهم الاندماج على التكيف في المؤسسة.	0.265	غير دالة
تساهم عملية الاندماج في مدى اعتزازك بمنصبك الذي تشغله في هذا المركب.	0.417	غير دالة
تساهم عملية الاندماج في معرفة هياكل المؤسسة.	0.037	غير دالة
يساهم الاندماج في التعرف على ثقافة المؤسسة.	0.696**	دالة
يؤدي الاندماج إلى رفع روح المسؤولية لافرد.	0.555*	دالة
يساهم الاندماج في ضمان الاستقرار المهني للموظف الجديد.	0.478*	دالة

و يلاحظ في الجدول رقم (13) أن كل الفقرات (6-8-10-17-18) كانت دالة عند مستوى دلالة 0.05، و الفقرة (7-16) كانت دالة عند مستوى 0.05 إلا الفقرة (1-2-3-4-5-9-11-12-13-14-15) تظهر النتائج بأنها غير دالة، و لكنها تقيس الموضوع.

جدول رقم (18) يبين الاتساق الداخلي لمتغير الشعور بالانتماء:

البعد	معامل الارتباط	الدالة
الالتزام في العمل	0.772**	دالة
امتثال العامل للنظام الداخلي للمؤسسة	0.630**	دالة
الرغبة في المساهمة	0.881**	دالة

يدل رمز نجمتين (***) على مستوى دلالة 0.01، و يدل رمز النجمة (*) واحدة على مستوى دلالة 0.05 .

و يلاحظ في الجدول رقم (14) أن كل الأبعاد كانت دالة عند مستوى الدلالة 0.01 .

7- ثبات الاستبيان :

استخدمت الباحثة معامل الثبات الفا كرونباخ.

7-1- ثبات متغير الاندماج :

لقد تم حساب معامل ثبات متغير الاندماج بمعادلة الفا كرونباخ و كانت النتيجة: 0.70 و هو ثبات مقبول .

7-2- ثبات متغير الشعور بالانتماء :

لقد تم حساب متغير الشعور بالانتماء كذلك بمعادلة الفا كرونباخ ، و كانت النتيجة 0.80 وبالتالي فان أداة البحث ثابتة .

جدول رقم (19) يبين ثبات متغير الشعور بالانتماء:

البعد	معادلة الفا كرونباخ	الثبات
الالتزام في العمل	0.60	مقبول

مقبول	0.45	امتثال العامل للنظام الداخلي للمؤسسة
مقبول	0.70	الرغبة في المساهمة

لقد قامت الباحثة بحساب كل بعد لمتغير الشعور بالانتماء بمعادلة ألفا كرونباخ.

خلاصة:

ساعدتني الدراسة الميدانية الاستطلاعية على بناء الاستبيان كأداة لجمع البيانات في الدراسة الميدانية الأساسية، و التي على أساسها أخذت نظرة شاملة حول الموضوع والمؤسسة محل الدراسة و بالتالي مهدت لنا الطريق للبدء في الدراسة الأساسية .

تمهيد :

بعد أن تحققت الدراسة الاستطلاعية و التأكد من ثبات و صدق أدوات البحث ،قامت الباحثة بالدراسة الأساسية ، تسعى من خلال إثبات أو نفي الفرضيات ، و فيما يلي سأتطرق إلى أهم الإجراءات المنهجية في الدراسة الميدانية.

1- أهداف الدراسة الأساسية :

تهدف الدراسة الأساسية إلى:

- التعرف على سياسة الاندماج بمؤسسة سوناترك.
- تطبيق أداة الدراسة على عمال مختلف مصالح المؤسسة.التأكد من صحة أو نفي فرضيات البحث.

2- حدود الدراسة الأساسية:

1-2- مكان الدراسة:

تمت الدراسة بمركب تمييع الغاز الطبيعي (1) (GL1/Z) التابعة لمؤسسة سوناترك.

2-2- مدة إجراء الدراسة :

تمت الدراسة الأساسية من الفترة الممتدة من 2016/05/22 إلى 2016/05/31، و كانت معظم الزيارات على فترات من الأيام حسب الحاجة.

2-3- عينة الدراسة الأساسية :

شملت الدراسة عمال مركب (GL1/Z) التابع لمؤسسة سوناترك ببطيوة ،حيث شملت العينة (100) عامل ، ثم اختيارها بالطريقة العشوائية من مختلف مصالح المؤسسة ،من إداريين و تقنيين و مهندسين و هي موزعة حسب الخصائص التالية.

- خصائص عينة الدراسة :

الجنس :

الجدول رقم (20) يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
47.0	47	ذكور
53.0	53	إناث
100.0	100.0	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة الإناث تفوق نسبة الذكور بحيث تقدر نسبتهم بـ 53 % مقارنة بالذكور فنسبتهم 47%.

يبين الجدول رقم (20) عدد العمال الذكور الذين تم تطبيق عليهم استمارة البحث و هم (47) عامل بنسبة 47%، أما عدد الإناث هو 53 عاملة بنسبة 53 % من مجموع العينة الأساسية المقدرة بـ (100) عامل.

السن :

الجدول رقم (21) يمثل توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب السن:

النسبة المئوية	التكرارات	السن
28.0	28	أقل من 25 سنة
45.0	45	25-35 سنة
22.0	22	36-45 سنة
5.0	5	أكثر من 45 سنة
100.0	100	المجموع

يبين الجدول رقم (21) الفئات العمرية لعينة الدراسة الأساسية , حيث تمثل الفئة الأولى الفئة الأقل من 25 سنة بنسبة 28% بـ 28 تكرارات , و الفئة الثانية ما بين 25-35 سنة بنسبة 45% و هي اكبر نسبة و ما يمثل 45 عامل من العينة ،أما الفئة العمرية ما بين 36-

45 سنة فيمثل 22 % من العينة بـ 22 تكرار، و أخيرا اقل نسبة تخص الفئة العمرية أكثر من 45 سنة بنسبة 5 % بـ 5 تكرارات .

المستوى الدراسي:

الجدول(22) يمثل توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب المستوى التعليمي :

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى الدراسي
/	/	متوسط
17.0	17	ثانوي
83.0	83	جامعي
100.0	100	المجموع

يبين الجدول رقم(22) متغير المستوى الدراسي لعينة الدراسة الأساسية و هو موزع كالآتي:

نلاحظ من خلال الجدول أن فئة الأفراد الذين لهم مستوى جامعي هم الأكثر انتشارا بنسبة 83% بـ 83 تكرار ، ثم تليها فئة الأفراد الذين لهم مستوى ثانوي بـ 17 تكرار و نسبة 17%، و أما بالنسبة للمستوى المتوسط فهي منعدمة (لا توجد).

لذا استنتج أن اغلب عمال الدراسة لهم مستوى دراسي عالي.

الفئة المهنية:

الجدول رقم (23) يمثل عينة الدراسة الأساسية حسب الفئة المهنية:

النسبة المئوية	التكرارات	الفئة المهنية
16.0	16	منفذ
15.0	15	متحكم
69.0	69	إطار
100.0	100	المجموع

يبين الجدول رقم(23) نسب الفئة المهنية في عينة الدراسة الاساسية التي معبر عنها كالاتي:

الفئة الأولى تخص المنفذين بـ 16 موظف و نسبة مئوية تساوي 16%، و الفئة الثانية الخاصة بالمتحكمين تمثل 15 عامل بنسبة 15% ، أما الفئة الثالثة فهي خاصة بالإطارات ممثلة بـ69 عامل بنسبة 69%.

و من الملاحظ أن نسبة الإطارات هي الأكبر في عينة الدراسة الأساسية بنسبة 69%.

الاقدمية:

الجدول رقم(24) يمثل عينة الدراسة الأساسية حسب الاقدمية:

الاقدمية	التكرارات	النسبة المئوية
1-5 سنوات	41	41.0
6-15 سنة	45	45.0
16-20 سنة	9	9.0
أكثر من 20 سنة	5	5.0
المجموع	100	100.0

يبين الجدول رقم (24) التكرارات و النسب المئوية للفئات الأربعة الخاصة باقدمية عمال الدراسة و هي موزعة كالاتي:

فئة الأفراد الذين تتراوح اقدميتهم ما بين 1-5 سنوات بـ 41 تكرار و نسبة 41%، و الفئة الثانية ما بين 6-15 سنة بـ 45 تكرار و نسبة 45%، و الفئة الثالثة ما بين 16-20 سنة بـ 9 تكرارات و نسبة مئوية تساوي 9% .

أما الفئة الرابعة الأكثر من 20 سنة فتمثل نسبة 41% من مجموع العينة ب 5 تكرارات ،تدل هذه النتائج على أن نسبة العمال ذوي الإقدمية من 16-20 سنة هي ذات الأغلبية في عينة الدراسة.

3- إجراء الدراسة الأساسية :

3-1- الأدوات المستخدمة في الدراسة :

من بين الأمور التي يأخذها الباحث بعن الاعتبار مسألة اختيار الأدوات و الهدف من وراءها هو جعل البحث أكثر موضوعية ،و قد اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على الوسائل التالية:

الاستبيان:

اختارت الباحثة هذه الأداة لسهولة تطبيقها مع جمع اكبر عدد من المعلومات من خلالها في ظرف زمني قصير ، وضعت متغيرين ، الأول خاص بمتغير الاندماج و الثاني خاص بمتغير الشعور بالانتماء للمؤسسة ،كما قسمت الاستبيان إلى ثلاث أقسام:الصفحة الأولى احتوت على بيانات شخصية ،كالجنس و السن و المستوى الدراسي و الفئة المهنية والاقدمية، أما الصفحة الثانية احتوت على مجموعة من الفقرات تخص متغير الاندماج ، وقد وضعت (18)عبارة ، و كانت الإجابة بطريقة سلم ليكارت بخمس درجات:

موافق تماما،موافق، موافق إلى غير حد ما، غير موافق إطلاقا .

أما المتغير الثاني الخاص بالشعور بالانتماء تضمن (26) عبارة موزعة إلى ثلاث أبعاد ، و كلها باتجاه الخاصية كالتالي:

البعد الأول: الالتزام في العمل ، و عباراته من 19 إلى 26 عبارة.

البعد الثاني: امتثال العامل للنظام الداخلي للمؤسسة و عباراته من 27 إلى 33 عبارة .

البعد الثالث: الرغبة في المساهمة و عباراته من 34الى 44 عبارة.

(انظر إلى الملحق رقم03)

3-2- تطبيق أدوات البحث و تفرغ درجاتها:

بعد انتهاء الدراسة الميدانية و التوصل إلى عينة تبلغ (100) عامل، قامت الباحثة بتفرغ البيانات المحصل عليها بغرض المعالجة الإحصائية.

4- الوسائل الإحصائية:

استخدمت الباحثة لمعالجة بيانات الدراسة الأساسية، الأساليب إحصائية المناسبة للفرضيات المقترحة المتمثلة في (SPSS) نسخة 22.

تعد الأساليب الإحصائية الوسيلة الوحيدة التي يستطيع بها الباحث تحليل البيانات و اختبار صحة الفرضيات و التوصل الى النتائج.

قامت الباحثة بتطبيق الأساليب الإحصائية التالية:

أولاً: النسب المئوية لحساب مواصفات العينة.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي.

ثالثاً: معامل الثبات الفا كرونباخ.

رابعاً: معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين متغير الاندماج و متغير الشعور بالانتماء للمؤسسة اخترت برنامج لمعالجة البيانات على الكمبيوتر (SPSS)، لتوضيح المعلومات وتصنيفها و تحليلها حسب معامل ارتباط بيرسون لتحقق من فرضيات الموضوع في جداول.

خلاصة:

لقد ركزت الباحثة في هذا الفصل على شرح إجراءات الدراسة الأساسية، بحيث تعرفت على مجالات الدراسة من خلال التعرف على مواصفات مجتمع البحث، و زمن انطلاق الدراسة، و المكان الذي أجريت فيه الدراسة، كما قامت بتطبيق أدوات البحث و تفرغ درجاتها، و الأساليب الإحصائية المستعملة.

تمهيد:

يحتوي هذا الفصل على عرض نتائج الدراسة الأساسية و الغرض منه التحقق من فرضيات البحث في ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية التي ساعدت الباحثة على ضبط الإجراءات المنهجية و تحضير أدوات الدراسة ، و فيما يلي عرض لنتائجها و تحليلها ، ثم مناقشة هذه النتائج ، للوصول إلى تحقيق أهداف الدراسة .

1- عرض و مناقشة النتائج :

فيما يلي عرض و تحليل النتائج الخاصة بفرضيات البحث من خلال النتائج المتوصل إليها، و ذلك حسب الجداول التي تدرس العلاقات الارتباطية بين متغير الاندماج و أبعاد الشعور بالانتماء للمؤسسة و التي هي كالآتي.

1-1- عرض النتائج المتعلقة بالفرضيات:

1-1-1- عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين طريقة الاندماج و الشعور بالانتماء لمركب تمبيع الغاز الطبيعي (1) (GL1/Z) التابع لمؤسسة سوناطراك .
الجدول رقم(25) يبين الفرضية الرئيسية:

المتغيرات	حجم العينة	قيمة "ر" المحسوبة	مستوى الدلالة عند 0.01
طريقة الاندماج	100	0.52**	دالة إحصائيا
الشعور بالانتماء لدى الموظفين الجدد			

من خلال الجدول رقم (25) نستطيع القول بوجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين طريقة اندماج الموظفين الجدد و الشعور بالانتماء للمؤسسة ، لأن قيمة "ر" المحسوبة قد بلغت

(0.52) و هي اكبر من "ر" الجدولية التي تساوي (0.25) عند مستوى الدلالة (0.01) ودرجة الحرية (ن-2) أي (2-100)= 98 ، و عليه نقبل الفرض البديل و نرفض الفرض الصفري، مما يؤكد وجود علاقة بين طريقة اندماج الموظفين الجدد و انتماءهم للمؤسسة.

2-1-1- عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين طريقة الاندماج في المؤسسة و التزام العامل في العمل.

الجدول رقم (26) يبين نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

مستوى الدلالة عند 0.01	حجم العينة	طريقة الاندماج	
دالة إحصائيا	100	0.43**	التزام العامل في العمل

تبين لنا من خلال الجدول رقم(26) وجود علاقة بين طريقة الاندماج و الالتزام العامل في العمل لدى الموظفين الجدد لان قيمة "ر" المحسوبة قد بلغت (0.43) و هي اكبر من "ر" الجدولية التي تساوي (0.25) عند مستوى الدلالة (0.01) ودرجة الحرية (ن-2) أي (2-100)= 98 ، و عليه نقبل الفرض البديل و نرفض الفرض الصفري، مما يؤكد وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين طريقة الاندماج و التزام العامل في العمل.

3-1-1- عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين طريقة الاندماج في المؤسسة و امتثال العامل للنظام الداخلي للمؤسسة.

الجدول رقم (27) يبين نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

مستوى الدلالة عند 0.01	حجم العينة	طريقة الاندماج	
			امتثال العامل

دالة إحصائية	100	0.35**	للنظام الداخلي للمؤسسة.
--------------	-----	--------	----------------------------

تبين لنا من خلال الجدول رقم(26) وجود علاقة بين طريقة الاندماج و امتثال العامل للنظام الداخلي للمؤسسة، لان قيمة "ر" المحسوبة قد بلغت (0.35) و هي اكبر من "ر" الجدولية التي تساوي (0.25) عند مستوى الدلالة (0.01) ودرجة الحرية (ن-2) أي (2-100)= 98 ،و عليه نقبل الفرض البديل و نرفض الفرض الصفري، مما يؤكد وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين طريقة الاندماج وامتثال العامل للنظام الداخلي للمؤسسة.

4-1-1- عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين طريقة الاندماج في المؤسسة و الرغبة في المساهمة في العمل.

الجدول رقم (28) يبين نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

مستوى الدلالة عند 0.01	حجم العينة	طريقة الاندماج	
دالة إحصائية	100	0.45**	الرغبة في المساهمة في العمل.

تبين لنا من خلال الجدول رقم(28) وجود علاقة بين طريقة الاندماج و الرغبة في المساهمة في العمل، لان قيمة "ر" المحسوبة قد بلغت (0.45) و هي اكبر من "ر" الجدولية التي تساوي (0.25) عند مستوى الدلالة (0.01) ودرجة الحرية (ن-2) أي (2-100)= 98 ،و عليه نقبل الفرض البديل و نرفض الفرض الصفري، مما يؤكد وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين طريقة الاندماج و الرغبة في المساهمة في العمل لدى الموظفين الجدد بمركب تمبيع الغاز الطبيعي(01) (GL1/Z) التابع لمؤسسة سوناطراك.

ومن خلال نتائج الدراسة الإحصائية للفرضيات الجزئية لمتغيرات الدراسة حسب الجداول (26-27-28)، حيث نلاحظ أن كل الفرضيات الجزئية تحققت عند مستوى الدلالة 0.01 ونستطيع القول بأن :

هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين طريقة اندماج الموظف الجديد و الشعور بالانتماء لمركب (GL1/Z) التابع لمؤسسة سوناطراك.

1-2-1- مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات :

1-2-1-1 مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية:

جاءت الفرضية كالتالي: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين طريقة اندماج الموظفين الجدد و الشعور بالانتماء لمركب (GL1/Z) .

أظهرت نتائج الدراسة الأساسية في الجدول رقم (25)، عند حساب معامل الارتباط بيرسون أن "ر" المحسوبة تساوي (0.52) و هي نتيجة مقبولة جداً، كما انها اكبر من "ر" الجدولية التي تساوي (0.25) عند مستوى الدلالة (0.01)، و درجة الحرية (100-2)=98، و عليه نقبل الفرض البديل ونرفض الفرض الصفري، فالباحثة تبنت فرضيتها بوجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين طريقة اندماج الموظفين الجدد و الشعور بالانتماء للمؤسسة .

فمن خلال المقابلات التي أجريتها ، لاحظت أن مركب (GL1/Z) يهتم بعنصر اندماج الموظفين الجدد، حيث يهتم بتعريف الموظف الجديد بالمؤسسة و مختلف الدوائر والمصالح الموجودة و تقديمه للعاملين باعتباره موظف جديد مرحبا به ، كما يخضع العامل الجديد لمدة تجريبية تكون لمدة ستة أشهر بالنسبة للإطار و ثلاثة أشهر بالنسبة للمنفذ . و سنة لأصحاب المناصب الحساسة ، و على ضوء أدبيات البحث و الدراسات السابقة ، تلعب عملية الاندماج دوراً مهماً للعامل و المؤسسة لا تعمل على دمج العامل ، و العمل على تكييفه مع المنصب مما يؤدي إلى تحسن أداءه و الرفع من معنوياته ، لان الاندماج يعني التفاعل مع المؤسسة و قيمها و ثقافتها .

وكما تشير دراسة (أكرت هنري) حول نفس الموضوع أن ظروف العمل و الصراعات في المؤسسة ستؤدي إلى عدم التأقلم السريع ضمن المحيط العام في المؤسسة .

وفي دراسة(بن خالد عبد الكريم،2009) فيما يخص علاقة الاتصال بدمج الموظفين الجدد في المؤسسة،بحيث درس العلاقة بين متغيرات اتصال الموظفين الجدد مع مختلف الفاعلين في المؤسسة و ومتغيرات اندماج الموظفين الجدد ضمن محيط المؤسسة(الانتماء الى المؤسسة، الالتزام بثقافة المؤسسة، الارتياح النفسي للموظفين الجدد).

1-2-2- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى:

جاءت الفرضية كالتالي: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين طريقة اندماج الموظفين الجدد و الالتزام في العمل بمركب (GL1/Z) .

أظهرت نتائج الدراسة الأساسية في الجدول رقم (26)، عند حساب معامل الارتباط بيرسون أن "ر" المحسوبة تساوي (0.43) وهي اكبر من "ر" الجدولية التي تساوي(0.25) عند مستوى الدلالة (0.01)، و درجة الحرية (2-100)=98، و عليه نقبل الفرض البديل ونرفض الفرض الصفري، فالباحثة تبنت فرضيتها بوجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين طريقة اندماج الموظفين الجدد و الالتزام في العمل.

و لتفسير ذلك ، فان طريقة اندماج العامل في المؤسسة لها علاقة ارتباطية مع مجموع السلوكات التي تترجم الالتزام في العمل ، و يمكن أن نحدد هذه السلوكات من خلال العقد النفسي و تماثلي المنصب مع طموحات العمال و علاقة العامل مع النظام العام و تقبل العمال كل تغيير في المؤسسة .

فالعقد النفسي يمكن في ذلك العلاقة بين العامل و المؤسسة بمعنى الأنظمة الممكنة بين العامل و المحيط الذي يشتغل فيه،فهو من المحددات الأساسية للالتزام في العمل.

وهذا ما بينته (بلال ريم،2008) فيما يخص تصور العمل و علاقته بالشعور بالانتماء للمؤسسة ، قامت بدراسة ميدانية، حيث أخذت عينة في الدراسة (100) عامل من عمال مؤسسة نפטال (GPL) لولية معسكر و الإجابة على الافتراض المطروح ، قامت بمقابلات

مع بعض العمال ، حيث تمكنت من انتقاء مجموعة من الأسئلة المتعلقة بتصوير العمل والشعور بالانتماء للمؤسسة، بالإضافة إلى ملاحظات البعض اتجاه مؤسستهم ،و أخيرا الاستبيان ، حيث استخدمت فيه المقاييس التالية:

مقياس تصور العمل و مقياس الشعور بالانتماء للمؤسسة ، و بعد التحليل ، توصلت إلى وجود علاقة بين تصور العمل كوسيلة لتحقيق الذات و الالتزام في العمل.

1-2-3- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية:

جاءت الفرضية كالتالي: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين طريقة اندماج الموظفين الجدد و امتثال العامل للنظام الداخلي للمؤسسة .

أظهرت نتائج الدراسة الأساسية في الجدول رقم (27)، عند حساب معامل الارتباط بيرسون أن "ر" المحسوبة تساوي (0.35)، كما أنها أكبر من "ر" الجدولية التي تساوي (0.25) عند مستوى الدلالة (0.01)، و درجة الحرية (100-2)=98، و عليه نقبل الفرض البديل ونرفض الفرض الصفري، و بالتالي تحققت الفرضية الجزئية الثانية بوجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين طريقة اندماج الموظفين الجدد و امتثال العامل للنظام الداخلي للمؤسسة.

إن طريقة الاندماج لها علاقة مع امتثال العامل لمعايير و قيم المؤسسة، فامتثال العامل سواء امتثال معلن أو خفي يبعد عنه مخاوف الإقصاء من المجموعة، و بذلك يجد فرصة للترقية و تكوين العلاقات التي تحفزه داخل العمل.

و من خلال الدراسات السابقة لموضوع الاستقبال و التعريف بالمؤسسة : (جانون سيلفي و لافوبي مرين) « Gagnon Sylvie Et Lavoie Marian » و الذين يرون أن الاستقبال و التعريف بالمؤسسة لديه دور ايجابي على المؤسسة و الفرد و ذلك هو الشئ الذي يولد الشعور بالانتماء لدى الموظفين الجدد و تسهيل اندماجهم و اكتساب المعايير و ثقافة و صورة عن المؤسسة و اكتساب الاستقلالية و عدم الاعتماد على الآخرين.

1-2-4- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة:

جاءت الفرضية كالتالي: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين طريقة اندماج الموظفين الجدد و الرغبة في المساهمة في العمل .

أظهرت نتائج الدراسة الأساسية في الجدول رقم (28)، عند حساب معامل الارتباط بيرسون أن "ر" المحسوبة تساوي (0.45)، كما أنها أكبر من "ر" الجدولية التي تساوي (0.25) عند مستوى الدلالة (0.01)، و درجة الحرية (2-100)=98، و عليه نقبل الفرض البديل ونرفض الفرض الصفري، و بالتالي تحققت الفرضية الجزئية الثانية بوجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين طريقة اندماج الموظفين الجدد و الرغبة في المساهمة في العمل.

و لتفسير ذلك ، يعتبر العمل على جميع المستويات بنية المنظمة و هيكلها و مساهمتهم تسمح باستعمال استعداداتهم و كفاءاتهم لمصالح هذه المنظمة ، و للمساهمة أشكال عدة ، فهناك ما هو محسوبة بالمقارنة مع أهداف المؤسسة ، وأهداف العامل ، و المساهمة المتعلقة بالأخلاقيات تتميز بالاندماج مع معايير و قوانين المؤسسة ،أيضا المساهمة المجبرة بمعنى إلزام العمال على تعليمات الإدارة أو التعرض إلى الطرد ،و هذا ما يؤكد على علاقة طريقة الاندماج في المؤسسة باحترام قوانينها ومعاييرها ، كنوع من المساهمة ، و المسؤولية التي تعتبر إحدى مميزات المساهمة.

إن طريقة الاندماج لها علاقة مع امتثال العامل لمعايير و قيم المؤسسة، فامتثال العامل سواء امتثال معلن أو خفي يبعد عنه مخاوف الإقصاء من المجموعة، و بذلك يجد فرصة للترقية و تكوين العلاقات التي تحفزه داخل العمل.

كما يرى كل من (بريجيت المودفير والكس لوبلنك) « Almudver.B Et Le Blan.A » أن التنشئة المتوقعة من الموظف الجديد التي ينتظرها من العمل الذي سيستلمه و ما يجده في الواقع هذا التباين أو ما يسمى بالصدمة المفيدة عن طريق استبدال التوقعات الذاتية المتتالية بتوقعات عقلانية و قريبة من الواقع الذي لديه تأثير ايجابي على سيرورة التوافق مع العمل و اعتبروه عاملاً محفزاً للعمال الجدد في المساهمة الفعالة و النشطة في تطوراتهم المهنية من خلال السعي و البحث عن سبيل تطورهم المهني و المعرفي .

خلاصة:

لقد بدأت الباحثة في هذه الدراسة من إشكالية طريقة الاندماج و علاقتها بالشعور بالانتماء للمؤسسة ، و خلصت النتائج بوجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين، و ذلك بتأكد فرضية البحث الرئيسية ، حيث كانت "ر" المحسوبة تساوي(0.52).

إذن استنتج من خلال النتائج المتحصل عليها أن عملية الاندماج تساهم في خلق روح الانتماء للمؤسسة و المساهمة أكثر في تحقيق و تقديم أهداف ومصالح المؤسسة أولاً وهذا ما يجعلها مؤسسة مميزة .

الخاتمة:

و من خلال النتائج المحصل عليها قد توصلت الباحثة إلى وجود علاقة بين طريقة الاندماج و الشعور بالانتماء لمركب تمييع الغاز الطبيعي (1) التابع لمؤسسة سوناطراك ، حسبما أسفرت النتائج المتحصل عليها عند حساب معامل الارتباط بيرسون.

و لتفسير ذلك فان مؤسسة سوناطراك تتبع طريقة اندماج الموظفين الجدد وفق طرق علمية، فان لهم برنامج مسطر يهدف إلى دمجهم في المؤسسة ، أما فيما يخص مرحلة الوضع في الموقف المهني فقد يتمكن الموظف من خلاله إلى معرفة بمنهج العمل التي لها علاقة بعملهم ، و بالتالي سهولة الاتصال .

إن عملية الاندماج مهمة لنجاح في عملية التوظيف ، لذي يجب توفير العناية ، و التكفل بالموظفين الجدد حتى يخلق لديه روح الانتماء للمؤسسة.

و في الأخير نقول أن كل مؤسسة صغيرة أو كبيرة، عليها الاهتمام أكثر بتوظيف الموارد البشرية لانها تعتبر المحرك الأساسي لباقي الموارد، لان التوظيف و الإدماج السليم سيؤدي إلى الرفع من معنويات العمال و الرفع من الإنتاجية و الوصول إلى الأهداف المحددة .

الإقتراحات و التوصيات :

بعد القيام الطالبة بالدراسة الميدانية لموضوع البحث ، وبعد الانتهاء من مناقشة النتائج المتوصل إليها ، قامت بصياغة الاقتراحات و التوصيات تخص موضوع إعادة النظر في عملية اندماج العمال في المؤسسات و ذلك من خلال :

- 1- ضرورة وضع مصلحة خاصة في المؤسسة تابعة لمديرية الموارد البشرية، يشرف عليها أخصائيين نفسانيين و أخصائيين في تسيير الموارد البشرية مهمتها الإشراف على عملية الاندماج.
- 2- ضرورة اقتراح دورات تكوينية لفائدة الأخصائيين في تسيير الموارد البشرية، الغرض منها التكوين على الإشراف و تأطير الموظفين الجدد.
- 3- المواصلة في هذه العملية لما لها من أهمية و نتائج ايجابية ، تعود على المؤسسة والإطارات مع إعادة النظر في سياستها ووثيقتها الرسمية ومتابعة تطبيقه الفعلي.
- 4- تطوير مراحل عملية ما قبل التوظيف و ذلك بتطبيقها على العمال الجدد، فكل عامل يحتاج إلى إدماج و تكوين و تقويم لتحضير شغل منصب جديد.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

- 1- حجازي، إسماعيل ومعالم، سعاد. (2013). تسيير الموارد البشرية من خلال المهارات.(ط1). عمان : دار أسامة للنشر و التوزيع.
- 2- شكشك ، انس .(د.ت) . علم النفس الإداري.(ط1). سوريا: دار النهج للدراسات و النشر والتوزيع.
- 3- براون، ب، وتشايلد، وسميث .(د.س). علم الاجتماع الصناعي.(محمد علي محمد، السيد عبد العاطي السيد، سامية محمد جابر، مترجمين). الإسكندرية: منشأة الناشر للمعارف.
- 5- راوية، حسن.(2005).مدخل استراتيجي لتخطيط و التنمية البشرية. الإسكندرية: الدار الجامعية.
- 6- دهمان ، عبد المنهم .(2010). إدارة الموارد البشرية من منظور إسلامي.(ط1).سوريا: شعاع للنشر و التوزيع.
- 7- رضوان ، شفيق. (1994). السلوكية و الإدارة. (ط1). المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع.
- 8- المغربي ، عبد الفتاح عبد الحميد. (2007). الاتجاهات الحديثة في دراسات و ممارسات إدارة الموارد البشرية.مصر.:المكتبة العصرية.
- 9- عشوي ،مصطفى. (1992). أسس علم النفس الصناعي .الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب.
- 10- محمد عباس، سهيلة و علي، حسن علي .(2000). إدارة الموارد البشرية. الأردن: دار وائل للنشر.
- 11- زاهر ، عبد الكريم .(2011). مفاهيم جديدة في إدارة الموارد البشرية .(ط1).عمان.: الراية للنشر.

رسائل ماجستير:

- 12- بن خالد، عبد الكريم. (2009). الاتصال و علاقته بدمج الموظفين الجدد في المؤسسة. رسالة ماجستير غير منشورة. السانبا: جامعة وهران
- 13- بلال، ريم. (2008). تصور العمل و علاقته بالشعور بالانتماء إلى المؤسسة. رسالة ماجستير غير منشورة. السانبا: جامعة وهران

المراجع باللغة العربية من مواقع الإنترنت:

- 14- غسان، حسين الحلو. (2003). مستوى الانتماء المهني و الرضا الوظيفي بينهما لدى الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. تم استرجاعها بتاريخ 05 مارس، 2016 على الساعة 00GMT: 18 من:

.Najah.Edu.Files. All Thesis 315 Pdf .Http:// Scholar

- 15- دخيل، عز الدين. (د.س). الإدماج و الاندماج... الرهانات و الاستراتيجيات والمرجعيات. تم استرجاعها بتاريخ 02 فيفري، 2016 على الساعة 10GMT: 15 من:

. Tn .Fils .Integration_Ar 2.Www.Isajc.Rnu

المراجع باللغة الفرنسية:

- 16-Dimitri Weiss. (2005).Ressources Humaines. Troisième Edition. Paris:Edition D'organisation.
- 17- Eckert Henri. (2006).Une ApprocheDeL'intégrationDes Jeunes Dans L'entreprise.cerp.france.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة وهران - السانبا-

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس و الأروغونوميا

تخصص علم النفس عمل و تنظيم

موضوع المذكرة: الإدماج و أثره في تحقيق الشعور بالانتماء للمؤسسة.

الإستبيان

يندرج هذا الاستبيان في إطار تحضير مذكرة تخرج شهادة ماستر علم النفس عمل و تنظيم حول موضوع الإدماج و أثره في تحقيق الشعور بالانتماء للمؤسسة. إن هذا الاستبيان سري و لا يستعمل إلا لأغراض علمية ليست شخصية ، لأن المعلومات التي نحصل عليها ستتحول إلى أرقام ، و إن تجاوبكم بكل صدق يساهم بشكل كبير في انجاز هذا العمل، وفي الأخير تقبلوا مني الشكر الجزيل لتعاونكم معي لإتمام هذه الدراسة الميدانية.

البيانات الشخصية:

الرجاء التأشير بالعلامة (X) في الخانة المناسبة:

- الجنس: ذكر أنثى

- السن: أقل من 25 سنة من 25 سنة إلى 35 سنة

من 36 سنة إلى 45 سنة أكثر من 45 سنة

- المستوى الدراسي: متوسط ثانوي

جامعي

- الفئة المهنية: إطار " Cadre " عامل مؤهل " Maitrise "

عامل منفذ " Exécution "

- الأقدمية: من (1-5) سنوات من (6-15) سنة

من (16-20) سنة أكثر من 20 سنة

- متغير طريقة الإدماج:

الرقم	العبارات	موافق تماما	موافق	أوافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق إطلاقا
01	تعتمد المؤسسة على سياسة الإدماج.					
02	تعتمد مؤسستكم على برنامج دمج الموظفين.					
03	يتلقى الموظف الجديد استقبال خاص بالمؤسسة					
04	يقوم الموظف الجديد بزيارة شاملة للتعرف على المؤسسة.					
05	يتم تعيين الموظف الجديد في منصب مؤقت					
06	يقدم المشرف تعليمات للموظف الجديد المتعلقة بالانضباط في العمل .					
07	يختار الموظف الجديد موضوع مذكرة نهاية عملية الاندماج.					
08	يقيم المشرف الموظف الجديد كل شهر خلال فترة الاندماج.					
09	يتم تقييم عملية الإدماج من قبل الموظف الجديد حول رضاهم عن إجراءات الإدماج					
10	يتم التثبيت في المنصب على أساس التقييم النهائي لعملية الاندماج.					
11	يساعد الاندماج في المؤسسة بالتعرف على المهن القاعدية.					
12	يساعد الاندماج في المؤسسة بالتعرف على المهن التسييرية.					
13	يساهم الاندماج على التكيف في المؤسسة.					
14	تساهم عملية الاندماج في مدى اعتزازك بمنصبك الذي تشغله في هذا المركب.					
15	تساهم عملية الإدماج في معرفة هيكل المؤسسة.					
16	يساهم الإدماج في التعرف على ثقافة المؤسسة.					
17	يؤدي الإدماج إلى رفع روح المسؤولية لدى الفرد.					
18	يساهم الإدماج في ضمان الاستقرار المهني للموظف الجديد.					

- متغير الشعور بالانتماء:

العدد	الرقم	العبارات	موافق تماما	موافق	أوافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق إطلاقا
الالتزام في العمل	19	تستطيع القيام بالعمل فوق الجهد المطلوب منك من اجل ضمان نجاح مؤسستك.					
	20	تشعر أن لك مستقبلا جيدا ببقائك في المؤسسة.					
	21	يهتمك مصير هذه المؤسسة.					
	22	تشعر أن العمل هنا هو أفضل شيء قمت به.					
	23	يعارض العمال سياسة المؤسسة					
	24	يعطيك العمل في هذه المؤسسة الرغبة بتقديم مجهودات اكبر.					
	25	يتشاور العمال فيما بينهم لهدف التعاون.					
امتثال العامل للنظام الداخلي للمؤسسة	26	تؤثر علاقتك بمسؤولك على التزامك في العمل.					
	27	تطلعت إلى القانون الداخلي للمؤسسة.					
	28	يتم مخالفة القوانين في المؤسسة.					
	29	تعتمد أن لوائح تنظيم العمل ضرورية للحفاظ على النظام.					
	30	تعتمد أن تنفيذ الأوامر في وقتها ضروري.					
	31	تتقبل ملاحظات المسؤولين والإدارة.					
	32	تتقبل العقاب حين ترى انه مبرر.					
	33	تثق بإدارة مؤسستك					
	34	ترغب العمل في مجموعة.					
	35	تساهم في اتخاذ القرارات					
الرغبة في المساهمة	36	تشارك بأرائك في الاجتماعات.					
	37	تساعد الرفاق في العمل.					
	38	تجتمع مع زملائك لمناقشة مسائل العمل.					
	39	تتلقى تضامن من طرف زملائك في حالة تعرضك لمشكلة في العمل.					
	40	قدمت اقتراحات لتحسين العمل.					
	41	تنشغل بمشكلات عملك و أنت خارج الدوام الرسمي للعمل.					
	42	تجد صعوبة في الاتصال بالزملاء.					
	43	تشارك في تحسين جودة الخدمات.					
	44	يستطيع العمال إثبات قدراتهم بكل حرية.					

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة وهران - السانبا-

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس و الأروغونوميا

تخصص علم النفس عمل و تنظيم

موضوع المذكرة: الإدماج و أثره في تحقيق الشعور بالانتماء للمؤسسة.

الإستبيان

يندرج هذا الاستبيان في إطار تحضير مذكرة تخرج شهادة ماستر علم النفس عمل و تنظيم حول موضوع الإدماج و أثره في تحقيق الشعور بالانتماء للمؤسسة. إن هذا الاستبيان سري و لا يستعمل إلا لأغراض علمية ليست شخصية ، لأن المعلومات التي نحصل عليها ستتحول إلى أرقام ، و إن تجاوبكم بكل صدق يساهم بشكل كبير في انجاز هذا العمل، وفي الأخير تقبلوا مني الشكر الجزيل لتعاونكم معي لإتمام هذه الدراسة الميدانية.

البيانات الشخصية:

الرجاء التأشير بالعلامة (X) في الخانة المناسبة:

- الجنس: ذكر أنثى

- السن: أقل من 25 سنة من 25 سنة إلى 35 سنة

من 36 سنة إلى 45 سنة أكثر من 45 سنة

- المستوى الدراسي: متوسط ثانوي

جامعي

- الفئة السوسيو مهنية: إطار " Cadre " عامل مؤهل " Maitrise "

عامل منفذ " Exécution "

- الأقدمية: من (1-5) سنوات من (6-15) سنة

من (16-20) سنة أكثر من 20 سنة

- متغير طريقة الإدماج:

الرقم	العبارات	موافق تماما	موافق	أوافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق إطلاقا
01	تعتمد المؤسسة على سياسة الإدماج.					
02	تعتمد مؤسستكم على برنامج دمج الموظفين.					
03	يتلقى الموظف الجديد استقبال خاص بالمؤسسة					
04	يقوم الموظف الجديد بزيارة شاملة للتعرف على المؤسسة					
05	يتم تعيين الموظف الجديد في منصب مؤقت					
06	يقدم المشرف تعليمات للموظف الجديد المتعلقة بالانضباط في العمل .					
07	يختار الموظف الجديد موضوع مذكرة نهاية عملية الاندماج.					
08	يقيم المشرف الموظف الجديد كل شهر خلال فترة الإدماج.					
09	يتم تقييم عملية الإدماج من قبل الموظف الجديد حول رضاهم عن إجراءات الإدماج					
10	يتم التثبيت في المنصب على أساس التقييم النهائي لعملية الاندماج.					
11	يساعد الاندماج في المؤسسة بالتعرف على المهن القاعدية.					
12	يساعد الاندماج في المؤسسة بالتعرف على المهن التسييرية.					
13	يساهم الاندماج على التكيف في المؤسسة.					
14	تساهم عملية الاندماج في مدى اعتزازك بمنصبك الذي تشغله في هذا المركب.					
15	تساهم عملية الإدماج في معرفة هيكل المؤسسة.					
16	يساهم الإدماج في التعرف على ثقافة المؤسسة.					
17	يؤدي الإدماج إلى رفع روح المسؤولية لدى الفرد.					
18	يساهم الإدماج في ضمان الاستقرار المهني للموظف الجديد.					

- متغير الشعور بالانتماء:

العدد	الرقم	العبارات	موافق تماما	موافق	أوافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق إطلاقا
الالتزام في العمل	19	تستطيع القيام بالعمل فوق الجهد المطلوب منك من اجل ضمان نجاح مؤسستك.					
	20	تشعر أن لك مستقبلا جيدا ببقائك في المؤسسة.					
	21	يهتمك مصير هذه المؤسسة.					
	22	تشعر أن العمل هنا هو أفضل شيء قمت به.					
	23	يعارض العمال سياسة المؤسسة					
	24	يعطيك العمل في هذه المؤسسة الرغبة بتقديم مجهودات اكبر.					
	25	يتشاور العمال فيما بينهم لهدف التعاون.					
امتثال العامل للنظام الداخلي للمؤسسة	26	تؤثر علاقتك بمسؤولك على التزامك في العمل.					
	27	تطلعت إلى القانون الداخلي للمؤسسة.					
	28	يتم مخالفة القوانين في المؤسسة.					
	29	تعتمد أن لوائح تنظيم العمل ضرورية للحفاظ على النظام.					
	30	تعتمد أن تنفيذ الأوامر في وقتها ضروري.					
	31	تتقبل ملاحظات المسؤولين والإدارة.					
	32	تتقبل العقاب حين ترى انه مبرر.					
	33	تثق بإدارة مؤسستك					
	34	ترغب العمل في مجموعة.					
	35	تساهم في اتخاذ القرارات					
الرغبة في المساهمة	36	تشارك بأرائك في الاجتماعات.					
	37	تساعد الرفاق في العمل.					
	38	تجتمع مع زملائك لمناقشة مسائل العمل.					
	39	تتلقى تضامن من طرف زملائك في حالة تعرضك لمشكلة في العمل.					
	40	قدمت اقتراحات لتحسين العمل.					
	41	تنشغل بمشكلات عملك و أنت خارج الدوام الرسمي للعمل.					
	42	تجد صعوبة في الاتصال بالزملاء.					
	43	تشارك في تحسين جودة الخدمات.					
	44	يستطيع العمال إثبات قدراتهم بكل حرية.					

