

رقم الصفحة	العنوان
08	مقدمة
10	أولاً: أسباب اختيار الموضوع
11	ثانياً: أهداف الدراسة
11	ثالثاً: أهمية الموضوع
12	رابعاً: الدراسات السابقة
15	خامساً: طرح إشكالية الدراسة
16	سادساً: فرضيات الدراسة
17	سابعاً: المناهج والأدوات البحثية
19	ثامناً: تحديد المصطلحات
20	تاسعاً: هيكل الدراسة
22	عاشراً: صعوبات البحث
23	الفصل الأول: الإطار النظري للثقافة التنظيمية
24	تمهيد
25	المبحث الأول: البعد الثقافي للتنظيم
25	المطلب الأول: مفهوم التنظيم
29	المطلب الثاني: الطابع الاجتماعي للتنظيم وعلاقته بالتسيير
34	المطلب الثالث: أهمية دراسة الجانب الثقافي للأفراد
35	المبحث الثاني: طبيعة ثقافة المنظمة
36	المطلب الأول: مفهوم الثقافة التنظيمية
40	المطلب الثاني: أهمية الثقافة التنظيمية
49	المطلب الثالث: أنواع الثقافة التنظيمية
59	المطلب الرابع: الفرق بين الثقافة التقليدية والحديثة داخل التنظيم

62	المبحث الثالث: وظائف ثقافة المنظمة ونماذجها المختلفة
62	المطلب الأول: وظائف المنظمة
64	المطلب الثاني: أبعاد ثقافة المنظمة
68	المطلب الثالث: نماذج الثقافة التنظيمية
76	المبحث الرابع: دور الإدارة العليا في بناء ثقافة تنظيمية قوية وفعالة
76	المطلب الأول: مصادر الثقافة التنظيمية
78	المطلب الثاني: آليات بناء وتشكيل الثقافة التنظيمية
81	المطلب الثالث: طرق تقوية الإدارة العليا للثقافة التنظيمية ووسائل انتقالها
84	المطلب الرابع: دور القادة الإداريين في المحافظة على ثقافة المنظمة
90	خلاصة الفصل الأول
91	الفصل الثاني: دور الثقافة التنظيمية في تفعيل أداء الموارد البشرية
92	تمهيد
93	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للأداء
93	المطلب الأول: مفهوم الاداء
103	المطلب الثاني: الاداء المتميز واهم مفاتيحه
106	المطلب الثالث: اهمية قياس اداء العاملين وشروط نجاحه
113	المطلب الرابع: طرق قياس اداء العاملين
127	المبحث الثاني: اثر الثقافة التنظيمية على المنظمة واداء الموارد البشرية
127	المطلب الأول: اثر الثقافة التنظيمية على المنظمة
133	المطلب الثاني: اثر الثقافة التنظيمية وقيم العمل على سلوك واداء العاملين
138	المطلب الثالث: دور الثقافة التنظيمية في تبني مقومات الاداء الفعال والمتميز
140	المطلب الرابع: مميزات الثقافة التنظيمية الفعالة ومداخل قياسها
146	المبحث الثالث: دور ادارة الموارد البشرية في دعم وتعزيز ثقافة المنظمة

146	المطلب الاول: استراتيجيات واليات ادارة الموارد البشرية في دعم وبناء الثقافة التنظيمية لتفعيل اداء الموارد البشرية
151	المطلب الثاني: التغيير الثقافي ودوره في دعم توجهات المنظمة
153	المطلب الثالث: دور ادارة الموارد البشرية في عملية التغيير الثقافي
157	خلاصة الفصل
158	الفصل الثالث: أثر الثقافة التنظيمية في تفعيل أداء الموارد البشرية دراسة حالة مؤسسة سونلغاز - المسيلة-
159	تمهيد
160	المبحث الاول: التعريف بميدان الدراسة
160	المطلب الاول: تقديم عام لمؤسسة سونلغاز
160	المطلب الثاني: التعريف بشركة صيانة التجهيزات الصناعية
165	المطلب الثالث: تحليل الهيكل التنظيمي لشركة صيانة التجهيزات الصناعية
168	المبحث الثاني: منهجية الدراسة
168	المطلب الاول: المنهج المتبع في الدراسة الميدانية
169	المطلب الثاني: اساليب جمع البيانات
176	المطلب الثالث: اساليب التحليل الاحصائي للبيانات
178	المبحث الثالث: تحليل محاور الدراسة
178	المطلب الاول: التحديد الزماني والمكاني للدراسة الميدانية
179	المطلب الثاني: تحليل البيانات المتعلقة بأفراد العينة
184	المطلب الثالث: تحليل البيانات المتعلقة بالمحور الاول
189	المطلب الرابع: تحليل البيانات المتعلقة بالمحور الثاني
199	المطلب الخامس: تحليل البيانات المتعلقة بالمحور الثالث
203	المطلب السادس: تحليل البيانات المتعلقة بالمحور الرابع

207	المطلب السابع: تحليل نتائج المقابلة
210	المطلب الثامن: تحليل نتائج استمارة الاستبيان وفق الفرضيات المتعلقة بالشق الميداني للدراسة
216	خلاصة الفصل الثالث
218	الخاتمة
218	النتائج
221	التوصيات المقترحة
224	قائمة المراجع
238	الملاحق
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال

قائمة الجداول:

رقم الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
50	يوضح الفرق بين الثقافة المتكيفة وغير المتكيفة	01
60	الفرق بين الثقافة المؤسسة التقليدية والحديثة	02
61	بعض مظاهر الاختلاف بين القيم التقليدية ومتطلبات التنظيم الحديث	03
69	قائمة بالافتراضات الأساسية لتشين	04
73	الاطار الثقافي لنموذج اوتشي	05
75	انعكاسات الخصائص على تصرفات المنظمات	06
117	نموذج مبسط يوضح الاختيار الالزامي	07
118	تقييم الاداء بطريقة الوقائع الحرجة	08
119	نموذج مبسط لطريقة قوائم المراجعة	09
172	معاملات ارتباط بيرسون للمحور الاول	10
173	معاملات ارتباط درجات عبارات المحور الثاني مع الدرجة الكلية للمحور	11
174	معاملات ارتباط درجات عبارات المحور الثالث مع الدرجة الكلية للمحور	12
175	معاملات ارتباط درجات عبارات المحور الرابع مع الدرجة الكلية للمحور	13
179	توزيع افراد العينة حسب البيانات الشخصية	14
185-184	اجابات افراد العينة على المحور الاول	15
192-189	اجابات افراد العينة على المحور الثاني	16
199	اجابات افراد العينة على المحور الثالث	17
204-203	اجابات افراد العينة على المحور الرابع	18

قائمة الأشكال:

رقم الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
28	العناصر المكونة للتنظيم	01
33	سلسلة التأثيرات وتداخلها على سلوكيات الأفراد	02
52	الانواع الاربعة لثقافة المنظمة	03
59	مستويات الثقافة التنظيمية	04
64	وصف مركزا لشبكة ابعاد ثقافة المنظمة بدلالة خصائصها	05
66	دورة التأثير المتبادل بين الثقافة والمنظمة	06
68	مستويات نظرية التأثير لتشين	07
71	جوهر فكرة ابعاد ثقافة المنظمة ومنطق تحليلها	08
72	الاختلافات الاساسية بين فلسفة المنظمات اليابانية والامريكية	09
74	اطار ماكنزي سباعي الابعاد	10
74	إطار خصائص المنظمة المتميزة وفق نموذج بيتر وترمان	11
89	خطوات التغيير الثقافي	12
98	الإطار الأساسي للإدراك	13
99-100	أسباب قيام المؤسسة بتقييم الأداء	14
102	العوامل الاربعة المحددة للأداء	15

102	العوامل المؤثرة في الاداء	16
114	العلاقات الثنائية بين قسم الانتاج كمثل	17
123	تقييم الاداء بطريقة ادارة الجودة الشاملة	18
125	مراحل عملية تقييم الاداء	19
130	تأثير ثقافة المنظمة على استراتيجيتها المنظمة وفاعلية أدائها	20
131	تأثير ثقافة المنظمة على وضع الخطط وبرامج العمل	21
136	ثقافة المنظمة كمحدد للأداء المؤسسي والسلوك الاخلاقي	22
137	دور تكوين ثقافة المنظمة في مهام التكيف الخارجي للبقاء ومهام التكامل الداخلي	23
138	تأثير الثقافة التنظيمية على الاداء	24
147	تأثير مراحل التغيير الثقافي على الفرد	25
149	اطار برنامج تحسين الاداء	26
150	استراتيجية التحسين المستمر عند دومينغ	27
165	الهيكل التنظيمي لشركة صيانة التجهيزات الصناعية	28
186	يوضح التوزيع البياني لدرجة موافقة أفراد العينة على بنود المحور الأول	29
194	يوضح التوزيع البياني لإجابات أفراد العينة على بنود المحور الثاني	31
201	يوضح التوزيع البياني لإجابات أفراد العينة على بنود المحور الثالث	32
205	يوضح التوزيع البياني لإجابات أفراد العينة على بنود المحور الرابع	33

ملخص الدراسة:

أصبح الاهتمام بثقافة المنظمة يحتل مكانة كبيرة لدى المنظمات بمختلف أنواعها ،لما لهذه الاخيرة من دور فعال في تمكين وتطوير اداء الموارد البشرية وبالتالي ضمان بقاء واستمرارية المؤسسة ، كما انها تؤثر بشكل مباشر في سلوك الموارد البشرية لكونها من اهم مكونات البيئة الداخلية للمنظمة.

والمنظمات الاكثر تفوقا وتميزا هي التي تركز جهودها على بناء ثقافة قوية قائمة على : الابداع والعمل الجماعي ،والتحسين والتطوير المستمر اضافة الى قدرتها على التكيف مع كل التغيرات التي تطرأ على البيئة الخارجية والداخلية ، فالثقافة التنظيمية تقود المنظمة الى احراز التفوق وتكسيبها التميز وجودة الأداء ، ولقد اتضح من خلال الدراسة الميدانية التي تمت على مستوى مؤسسة سونلغاز-شركة صيانة التجهيزات الصناعية- بالمسيلة ان لهذه الابعاد مساهمة فعالة وكبيرة في تحقيق المؤسسة لمستويات عالية الجودة في أدائها ، فلا يمكن الحديث عن تميز المنظمة ونجاحها واستمراريتها دون الحديث عن ثقافة تنظيمية قوية وعن قدرتها على استغلالها في تعظيم عوائدها.

Abstract:

With the rise of interest in organizational culture which became one of the most important things in organizations, because of its role in improving the performance of the human resources which guarantee the continuation of the foundation because of the values and beliefs that it has and the practices that influence directly the way the human resources act because it's one of the most important components.

And the organizations that are on top are the ones that focus their efforts on building a strong culture, based on creation and teamwork, improving in addition to its ability to adapt with all changes that may occur in its internal and external environment.

Their organizational culture leads the organization to the top, giving it the quality of performance. And it is because so clear through the field studies on **sonalgas MSILA**. These dimensions participate in the way of making the foundation without talking about the organizational culture and how strong it is.