

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة البليدة 2
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

الثقافة التنظيمية وتنمية المورد البشري داخل المؤسسة

مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في العلوم الاجتماعية
تخصص: علم الاجتماع التنظيم والموارد البشرية

إعداد الطالبة :
مباركي سارة

تاريخ المناقشة: 11 .04. 2016

أمام اللجنة المشكلة من:

اللقب والاسم	الرتبة	الجامعة الاصلية
مراكش زينب	أستاذة	جامعة البليدة 2
سبعون سعيد	أستاذ محاضر (أ)	جامعة البليدة 2
بلمختار محمد رضا	أستاذ محاضر (أ)	جامعة البليدة 2
درويش شريف	أستاذ محاضر (أ)	جامعة البليدة 2
رئيسا		
مشرفا ومقررا		
عضوا مناقشا		
عضوا مناقشا		

السنة الجامعية: 2016/2015

ملخص الدراسة :

إن الثقافة التنظيمية من الموضوعات التي تتلقى اهتماما واضحا في الآونة الأخيرة بغرض التعرف على ماهيتها وبهذا أصبحت من المحددات الأساسية التي تهتم بمجالات السلوك التنظيمي والموارد البشرية ذلك انطلاقا من مجموعة من القيم والمفاهيم التي تدفع أعضائها إلى الالتزام بالعمل الجاد الابتكار والتحديث والمشاركة في اتخاذ القرارات، وتتمحور هذه الدراسة حول الثقافة التنظيمية وتنمية المورد البشري داخل المؤسسة، وقمنا بدراسة ميدانية في مؤسسة تجارية للسيارات.

انطلاقا من : ما مكانة ثقافة المؤسسة في المؤسسة الجزائرية؟ وكيف تساهم ثقافة المؤسسة هذه في الجانب التنظيمي إلى حد القول بوجود ثقافة تنظيمية في المؤسسة الجزائرية؟ وكيف يتفاعل المورد البشري في هذه المؤسسة مع هذه الثقافة التنظيمية؟ وكيف توظف الثقافة التنظيمية هذه في تسيير المورد البشري وتنميته في واقع المؤسسة؟

وإن اختيار هذا الموضوع يرجع إلى قلة الدراسات العلمية حول موضوع تنمية الموارد البشرية في جو الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسات الصناعية العربية ولاسيما الجزائرية رغم أنه سر فعاليتها.

محاولة تجنب ثقافة الانكسار السائدة في كل المؤسسات الخدمية والصناعية والأجنبية العاملة بالجزائر بسبب اللامبالاة بالمورد البشري التي أصبحت موضة العصر في الجزائر.

وأهمية هذا البحث تنبع من ارتباطه بالقيم الثقافية وعلاقته بتسيير وتنمية المورد البشري داخل المؤسسة، ومن ثم علاقتها الكبيرة بتكوين شخصية هذا العامل من خلال اندماجه وعلاقاته المهنية، وينعكس هذا بوضوح في كفاءته أثناء أدائه لعمله وللوظائف التي ينص عليها النظام الداخلي الذي يسود المؤسسة.

ويساهم هذا البحث أيضا في إثراء أحد مواضيع الساعة ألا وهو موضوع ثقافة المنظمة مما يؤثر ذلك على تنمية وتسيير الموارد البشرية داخل المؤسسة.

وكان مجال دراستي هو مؤسسة تجارية للسيارات

Falcon Motors Mitsubishi Motors/Fuso-Japan يقع مقرها في الدار البيضاء (طريق

المطار) الجزائر.

واستنادا بما جاءت به أهداف وفرضيات الدراسة فقد قمنا بإجراء المسح الاجتماعي حيث يتطابق

أفراد مجتمع الدراسة مع أفراد العينة، ضف إليه اعتمادنا على الاستمارة والمقابلة لجمع المعلومات.

وبعد تحليل وتفسير البيانات للفرضيات خلصت إلى:

إن للثقافة أثر إيجابي على تنمية المورد البشري وذلك نتيجة دورها في تجسيد وتطوير الفكر الذي

يساهم في رفع مستوى تنمية المورد البشري.

La culture organisationnelle est un sujet attire un intérêt particulier ces dernier temps, visant à la définir. A cet effet, elle est devenue l'un des principaux déterminants qui s'intéressent aux domaines du comportement organisationnel et des ressources humaines. Ceci à partir d'un ensemble de valeurs et de concepts qui incite ses adeptes à travailler dur, à inventer, moderniser et participer à la prise décision. Cette se concentre sur la culture organisationnelle et le développement des ressources humaines au sein de l'organisation. A cet effet, avons réalisé une étude sur le terrain, dans une entreprise de commercialisation de véhicules.

Qu'elle est la place de la culture organisationnelle dans l'entreprise Algérienne ?

Comment la ressource humaine réagit-elle à la culture organisationnelle dans l'entreprise ?

Comment employer la culture organisationnelle dans la gestion et développement des ressources humaines concrètement dans l'entreprise ?

Ce sont ces questions que nous nous sommes posé en faisant notre étude. Le choix de ce thème a été motivé par l'absence d'études scientifiques sur le sujet du développement des ressources humaines dans la condition actuelle de la culture organisationnelle qui prévaut dans les entreprises industrielles arabes en général et Algériennes en particulier bien que ce soit le secret de leur efficacité.

Nous avons tenté d'éviter la culture de renonciation qui prévaut dans toutes les entreprises industrielles, de service et étrangères opérant en Algérie, à cause d'une négligence de la ressource humaine, qui s'installe de plus en plus.

L'importance de cette recherche provient de ses liens avec les valeurs culturelles et sa relation avec la gestion et le développement des ressources humaines au sein de l'organisation, puis de son grand apport à la formation de la personnalité de l'employé travers son intégration et ses relations professionnelles. Cela est reflété clairement dans sa compétence dans l'exécution de son travail et les fonctions prévues par le règlement intérieur de l'entreprise.

Cette recherche contribue aussi à enrichir un sujet d'actualité, à savoir la culture de l'organisation, qui a un effet sur développement et la gestion des ressources humaines au sein de l'organisation.

Le champ de mon étude est l'entreprise de commercialisation de véhicules

Falcon Motors Mitsubishi Motors/Fuso-Japan dont le siège est sis à Dar El Bida (Route de l'aéroport), Alger.

A la lumière des objectifs et des hypothèses de l'étude nous avons mené une Questionnaire dans laquelle on s'est on s'est basé sur le formulaire et entretien pour recueillir des informations.

Après analyse et interprétation des données en tenant compte des hypothèse, nous avons conclu que :

La culture a un impact positif sur le développement des ressources humaines en raison de son rôle actif dans la concrétisation et développement de la pensée, ce qui contribue à élever le niveau de développement des ressources humaines.