

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

- جامعة محمد خيضر - بسكرة

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم علوم التسيير

المقياس : الثقافة التنظيمية

السنة الثانية ماستر تخصص موارد بشرية فوج 06

الموضوع: دراسة حالة حول مكونات الثقافة التنظيمية لصندوق الوطني
للضمان الاجتماعي لغير الاجراء وكالة بسكرة

تحت اشراف

الاستاذة : خان أحلام

من اعداد الطلبة :

نحيلي حنان

صالحي أحلام

مفتاح سماح

نجوبي امير

ناوي قادرية

السنة الجامعية 2022/2021

مقدمة

من اهم سبل نجاح أي منظمة وجود افراد قادرين على بذل الجهود المطلوبة للقيام بكافة أنشطة العمل داخلها و لكي تضمن المنظمة ولاء افرادها يجب وجود اتفاق بين اهدافها و قيم و ثقافة هؤلاء الافراد و ايجاد ثقافة تنظيمية قادرة على خلق ذلك الولاء باعتبارها المحرك الاساسي للطاقات و القدرات فهي تؤثر على الموارد البشرية و تحقيق انتاجية مرتفعة من خلالهم و ذلك ان كفاءة الأداء دالة في قيم و معتقدات الافراد داخل المنظمة فاذا كانت المنظمة تشكيلة من المنتجات يمكنها من تحقيق مركز انتاجي معتبر فذلك لها منتج ثقافي يؤثر على افكار و سلوكات الافراد .

دراسة ثقافة مؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء

تاريخ المؤسسة

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء CASNOS، الذي تم إنشاؤه بموجب المرسوم التنفيذي 07/92 المؤرخ 4 يناير 1992، مسؤول عن الحماية الاجتماعية للفئات المهنية التي لا تنقضى رواتبها، بما في ذلك من بين أمور أخرى،

✓ التجار

✓ الحرفيين

✓ صناعي

✓ المزارعون

✓ أعضاء المهن الحرة ...

أصبح الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء عمليا في 1995 بضمان نشاط التحصيل الذي تم تحويله في نفس السنة من الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية الذي كان يتكفل بها ، فيما يتعلق بالخدمات الاجتماعية تم تحويلها في 1999 من الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية فيما يخص التأمينات الاجتماعية، و من الصندوق الوطني للتقاعد فيما يخص التقاعد.

يتمتع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء بالشخصية المعنوية و الاستقلالية المالية و يعترف بطابعها التجاري في علاقاتها مع الغير.

القيم

- إن التفصيلات الجماعية الأساسية هي توعية بضرورة الانتساب للصندوق مع حسن التعامل مع مؤمنين قبل كل شيء لان المؤمن اجتماعي هو ركيزة هذا الصندوق وتبسيط الفكرة لان المنتسبين من فئات مختلفة.

ان القيم داخل المؤسسة منقسم الى قسمين:

1. **قيم داخلية:** والمعبر عنه في النظام الداخلي للمؤسسة :

- حقوق والتزامات العمال (التزام بحفظ السر المهني- تمتع بكل حقوقه المكرسى بالاتفاقية الاجماعية

- التنظيم التقني للعمل (مواقيت العمل- الساعات الاضافية- التأخر والغياب)

- حفظ الصحة والامن (طب العمل – الامن)

- الانضباط (الاخطاء المهنية – العقوبات التأديبية – لجان الانضباط)

2. **قيم المعمول بها حقيقة** وهي التي تهمنا لأنها تعبر على النمط العملي الثقافي الحقيقي الموجود

داخل المؤسسة نذكر منها:

➤ مشاركة العمال في الاجتماعات الدورية التي تعقدها الادارة لوضع تقارير حول سير الصندوق

➤ حل المشاكل عن طريق النقاش لايجاد حل يرضي الطرفين .

➤ وضع خطة و قواعد مسبقة للوصول الى الاهداف

➤ الخوف من تحمل المسؤولية و الرجوع الى من هو اعلى منك هرميا

➤ العلاقة الموجودة بين غالبية الافراد مبنية على الثقة التعاون مع وجود فئة لا يوثق فيها وتصرف

معهم بمبدأ الشك والحذر.

- تسمح المؤسسة بالتصرف لاطاراتها بانفراد في اداء مهامهم فهم يتمتعون بالاستقلالية
- تنظر المؤسسة لكفاءاتها بتقدير واحترام.
- نشر المعلومات يتم بطريقتي رسمية كتابية عن طريق البريد الالكتروني الخاص بالمؤسسة.

المعتقدات:

المعتقدات الجماعية هي تلك احكام مسبقة يتقاسمها اعضاء المؤسسة مثلاً: عبارة هيئات الضمان الاجتماعي افضل من القطاعات الاخرى يجعل العامل يشعر بالفخر بالنفس بالمقارنة مع الاخرين.

الطقوس الجماعية

تحرص المؤسسة عليها لتقوية الرابط الاجتماعي وعلاقات العمل من خلال:

- لتكريم المرأة كل سنة بمناسبة عيدها المصادف لـ 8 مارس.

- تكريم الافراد المحيين على التقاعد.

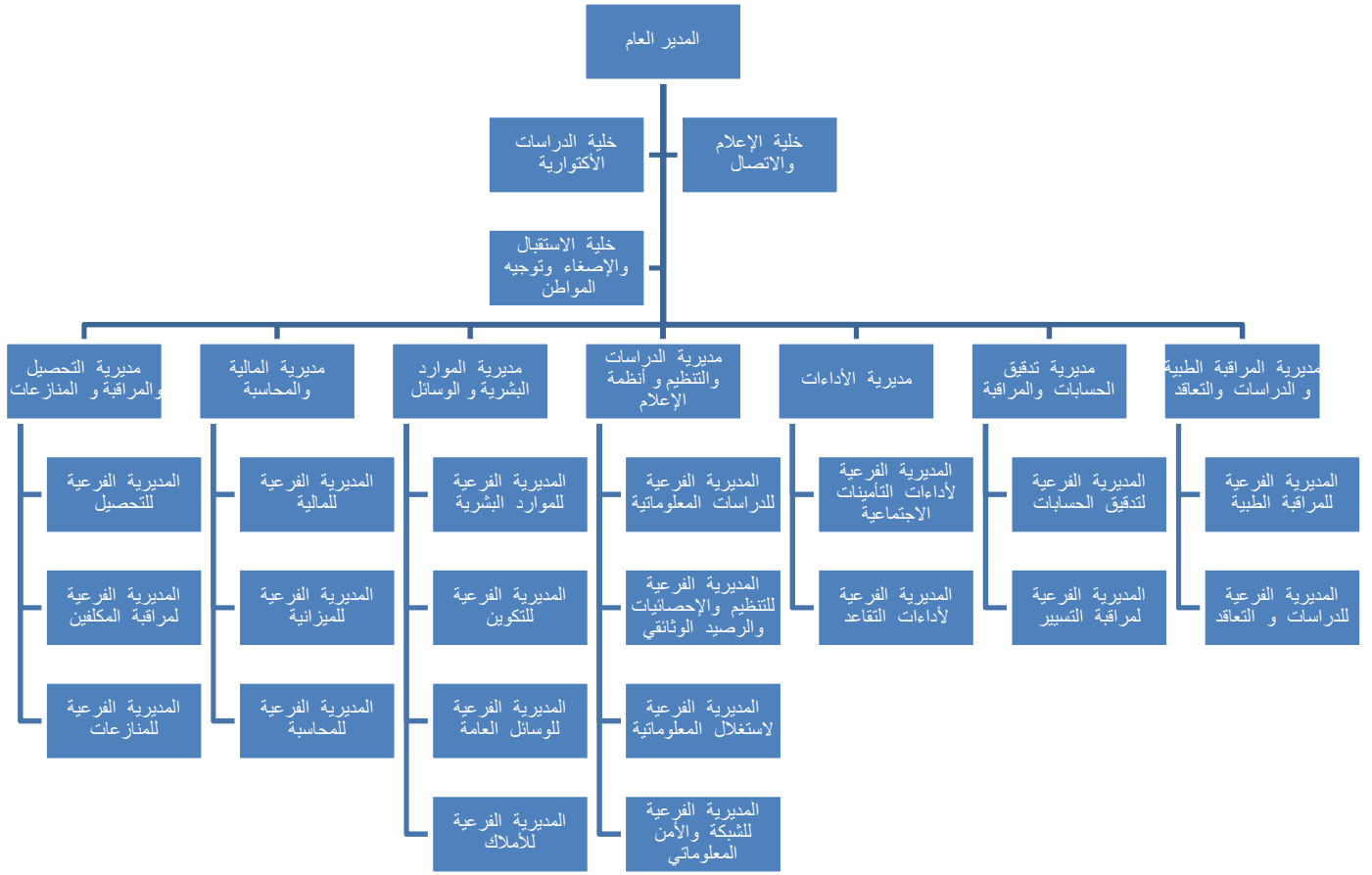
الاشارات والرموز:

- تسعى المؤسسة الى توحيد اللباس للعمال فبدلة الداكنة وربطة عنق واقمصة بيضاء ترسل رسالة رمزية تعبر عن الاتحاد وروح الجماعة.

- وجود لغة مشتركة ومفهومة من قبل الجميع العمال تسهل عملية التواصل.

- وجود شعار خاص بالصندوق





الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء

الخاتمة

الثقافة التنظيمية لا تنشأ بطريقة عشوائية و إنما بفعل التفاعلات الاجتماعية و الممارسات و الخبرات التي يكتسبها العاملين كما انها تعمل على توسيع افق و مدارك الافراد العاملين حول الاحداث التي تحدث في المحيط الذين يعملون به و ذلك من خلال آليات ووسائل اكتساب الثقافة التنظيمية التي تعمل على توجيه سلوكهم .

كما تعمل الثقافة القوية على تسهيل مهمة كل من الادارة و قادة الفريق و عدم لجوئهم الى الاجراءات الرسمية و ضبط السلوك المطلوب قصد تحقيق و ادراك الاهداف المسطرة و بطريقة تمكنها من الاستغلال الامثل للموارد و تحقيق التميز