

المخلص:

تتناول الدراسة الموسومة ب"الثقافة التنظيمية والاتصال داخل المؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية بالمؤسسة المالية بولاية سكيكدة" بالدراسة تأثير التقاليد والقيم والمعتقدات على نمط الاتصال السائد داخل المؤسسة من خلال المعالجة الإحصائية للمعطيات المجمعة بواسطة أدوات جمع البيانات المختلفة (الملاحظة، المقابلة والاستمارة) من أجل فحص الفرضيات الثلاث التي تم افتراضها في هذا البحث :

1. القيم الثقافية للفاعلين تؤثر على نمط الاتصال السائد فيما بينهم

2. معتقدات الفاعلين تؤثر على نمط الاتصال السائد فيما بينهم

3. تقاليد الفاعلين تؤثر على نمط الاتصال السائد فيما بينهم

وبعد فحص الفرضيات، ومعالجة البيانات إحصائياً تم التوصل إلى أهم النتائج التي نوردها فيما يلي :

1. تعتبر القيم الثقافية داخل المؤسسة بمثابة المحرك لكل المبادرات والمحاولات والنشاطات المختلفة.

2. يعتمد الفاعلون على قيم التعاون والتواكل وروح المبادرة والخوف من الإدارة في اتصالهم ببعضهم البعض .

3. ينطلق الفاعلون من عاداتهم السابقة المنبثقة من إطارهم المرجعي في تفاعلهم فيما بين بعضهم البعض .

4. يغلب السلوك الفردي للاتصال عند الفاعلين على السلوك الجمعي وهذا يعبر على الثقافة الفردية السائدة داخل المؤسسة المدروسة

5. تصور الفاعل للإدارة ومن ثمة طريقة الاتصال بها ناتج عن المعتقدات السابقة حول الإدارة على أنها بمثابة"الطرف المضاد" للفاعلين.

RESUME

L'étude, intitulée "Culture organisationnelle et communication au sein de l'institution algérienne, étude de terrain réalisée dans l'institution financière de Skikda", examine l'impact des traditions, des valeurs et des croyances sur le modèle de communication dominant au sein de l'institution par le traitement statistique des données collectées par divers outils de collecte de données (observation, entretien et questionnaire) Les trois hypothèses retenues dans cette recherche:

1. les valeurs culturelles des acteurs influencent sur le modèle de communication adopte a l'entreprise
2. Les croyances des acteurs influencent sur le modèle de communication adopte a l'entreprise
3. Les traditions des acteurs influencent sur le modèle de communication adopte a l'entreprise

Après avoir examiné les hypothèses et le traitement des données par des outils statistiques ,on peut distinguer les principaux résultats comme suit:

1. Les valeurs culturelles au sein de l'institution sont considérées comme le moteur de toutes les initiatives, tentatives et activités des acteurs.
2. Les acteurs dépendent des valeurs de coopération, d'interdépendance, d'entrepreneuriat et de crainte de l'administration dans leurs contacts mutuels.
3. Les acteurs procèdent de leurs habitudes antérieures émanant de leur cadre de référence dans leurs interactions les uns avec les autres.
4. Le comportement individuel de la communication entre les acteurs est domine le comportement collectif, ce qui reflète la culture individuelle prévalant au sein de l'institution étudiée.
5. La perception l'administration par l'acteur et la manière de communiquer avec elle est le résultat de précédentes croyances selon lesquelles la gestion était l' "ennemi" des acteurs.

ABSTRACT

The study, entitled "Organizational culture and communication within the Algerian institution, a field study at the financial institution in the state of Skikda," examines the impact of traditions, values and beliefs on the prevailing pattern of communication within the institution through statistical processing of data collected by various data collection tools (observation, interview and form) The three hypotheses assumed in this research:

1. Cultural values of the actors influenced by the pattern of communication among them
2. The beliefs of the actors influenced by the prevailing pattern of communication among themselves
3. The tradition of actors influenced by the pattern of communication among them

After examining the hypotheses and processing the data statistically, the most important results are summarized as follows:

1. Cultural values within the institution are considered the engine of all initiatives, attempts and activities.
2. The actors depend on the values of cooperation, interdependence, entrepreneurship and fear of management in their contact with each other.
3. Actors proceed from their previous habits emanating from their frame of reference in their interactions among each other.
4. The individual behavior of communication among the actors is dominated by collective behavior and this reflects the individual culture prevailing within the studied institution
5. The perception of the actor of the administration and how to communicate with them is a result of previous beliefs about management as a "counter party" to the actors.