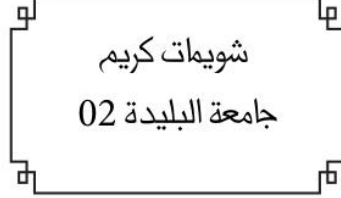


المناخ التنظيمي للعمل و إشكالية الانتماء والولاء للمنظمة.



تاريخ الاستقبال: 2017/01/24 - تاريخ المراجعة: 2017/05/22 تاريخ النشر: 2017/06/25

الملخص :

سنحاول من خلال هذا المقال التطرق إلى موضوع المناخ التنظيمي وإشكالية الاندماج المهني للأفراد في الوسط المهني، من أجل تحقيق الانتماء والولاء للمنظمة كأعضاء فاعلين، ويرجع هذا الاهتمام إلى أهمية هذا العامل في عملية إرساء الرضى والتوافق الوظيفي داخل المنظمة، وما له من تأثير في صقل أهداف الفردية للأفراد مع أهداف العامة للجماعة والمنظمة ككل، فكل تقصير أو خلل في عملية بناء العناصر التي تحقق الاندماج المهني للأفراد داخل المنظمة، يكون لها تأثير سلبي مباشر على الفرد والمنظمة على حد سواء، ويؤدي إلى ما يعرف بحالة الاغتراب التي يعيشها الفرد إزاء التنظيم الذي ينتمي إليه وإلى الخلل الوظيفي الذي يعرقل السير الحسن للبناء العام للمنظمة.

Résumé:

Nous allons essayer à travers cet article d'aborder le thème du climat organisationnel et la problématique de l'intégration professionnelle des individus dans le milieu professionnel' afin d'atteindre le sentiment d'appartenance et de loyauté envers l'organisation en tant que membres actifs.

Par conséquent' le manque d'attention à l'intégration professionnelle des individus au sein de l'organisation conduit à l'aliénation professionnelle' ce qui est un phénomène négatif qui destabilise le bon fonctionnement de l'organisation

المقدمة :

نظرا إلى أهمية تحقيق الرضا الوظيفي للأفراد العاملين، لأجل تحقيق الانتماء والولاء الوظيفي أشار عدة باحثين

إلى - عملية الاندماج المهني في العمل - مرهونة في حدوثها ببعض العوامل الأساسية التي إذا ما توافرت، فإن الفرد باستطاعته الاندماج بسهولة و أول هذه العوامل و أهمها تأثيرا على الاندماج المهني ، الاختيار المهني، الذي يعني أن الفرد قد اختار طبيعة عمله الذي يمارسه في ظل تنظيم معين بمحض إرادته الخالي من طابع الإكراه، و ذلك وفقا لخصائص محددة تميزه كالمستوى التعليمي و التكويني، كما يكون قد اختاره لأنه قادر على منحه أجرا محترما مناسباً، أو لأنه عمل مستقر يضمن له مستقبلا و مسارا مهنيا ، أي هناك علاقة أشار إليها علماء النفس «في الشعور بالتوحد مع العمل» و هذا ما لا يؤدي به إلى الإغتراب عن العمل، ففقدان هذا الشعور و فقدان الرضى عن العمل وصعوبة تحقيقه ، يجد الفرد نفسه ممارسا لعمل تربطه به علاقة اغتراب شديدة، مبنية على أساس الإكراه و الإجبار و الإرغام، و هذا ما يجعله في حالة إحباط و الإحساس بالقلق و الاضطراب النفسي و الخوف من المستقبل المجهول، مما يتسبب كذلك في عدم تكيفه المهني و شعوره بأنه مغتربا عن العمل الذي فرضته عليه الظروف القائمة ' و عليه تصبح عملية الاندماج في الأصل غير محققة ولم نصل إليها في ظل غياب رؤية موسعة تهدف إلى تهيئة الظروف العامة والشاملة لأجل تحقيقها ' وعلية فإن عملية اندماج الأفراد في الوسط المهني تعد أكثر من ضرورة لأجل تحقيق الانتماء الذي يعد بمثابة اللبنة الأولى لأجل تحقيق الرضى ' والتي تؤدي بدورها إلى تبني الفرد المنتمي إلى تنظيم معين الولاء التنظيمي وبعبارة أخرى الخضوع الايجابي للتنظيم المنتمي إليه و الإحساس بالمسؤولية والإرادة والمصير المشترك بين أعضاء التنظيم .

1. المناخ التنظيمي والمعاناة في العمل:

أنتوني قيدينز يعطي لنا صورة اعم وأوضح عن المعاناة في العمل ، الذي يميز المناخ التنظيمي الذي لم يتحقق فيه الاندماج المهني الفعلي الأفراد داخل التنظيم ' بحيث يشكل الخوف والقلق و حالة الحيرة والتشتت الذهني والنفسي التي تنعكس على فئات عريضة من العاملين شكلا من أشكال الاغتراب في العمل وبالتالي المعاناة فيه 1 فهو يرى أن « التخوف من فقدان العمل يؤدي إلى الشعور بعدم الأمن الوظيفي والقلق حول إمكانية استمرار العمل والدخل في المستقبل» 2، إذن فهي عملية أو حالة ضغط مهني يعيشه العامل في مجال عمله مما يؤسر سلبا على مردود يته من جهة وتفاعله في الوسط المهني من جهة أخرى ، ويؤكد قيدينز أن «قضية عدم الأمن الوظيفي واحدة من الاهتمامات الرئيسية في علم اجتماع العمل في المجتمعات الصناعية وغير الصناعية» 3، وقد تزايدت خطورة هذه الظاهرة ولاسيما في أوساط المهددين بالتسريح، الذين يعيشون حياة قلقة وحالة نفسية مضطربة.

فالتخوف من حالة - التسريح - ليس تخوف من جانبه الاقتصادي المادي فحسب، وإنما التخوف من تشتت وضياع العائلة والمكانة، فالبطالة أصبحت حاجسا للمتقاعين والعاملين معا، فهي أوسع من أن تكون مفهوما يخص فئة معينة دون الأخرى في المجتمع، خاصة أمام التغيرات العميقة التي طرأت على النسق المهني، أين بدأ الكثير من الباحثين والدارسين يرون ما يحدث الآن هو انتقال إلى نوع جديد من المجتمعات التي لا

تقوم أساساً على الصناعة والتصنيع، لقد دخلنا في رأيهم مرحلة النمو والتنمية تتجاوز الحقبة الصناعية بمجملها، وتعددت التسميات والمصطلحات المستخدمة لهذا النظام الاجتماعي الجديد، «المجتمع ما بعد الصناعي» أو «عصر المعلوماتية» أو «الاقتصاد الجديد»⁴ ويرى بعض علماء الاجتماع والمهتمين أن ظاهرة جديدة أصبحت تميز هذه المرحلة عن سابقتها وهي «ثقافة سرعة الاستخدام والتسريح» التي بدأت تلغي شيئاً فشيئاً الثقافة الاجتماعية التقليدية التي كانت تتمثل في مهنة العمر أو العمل مدى الحياة⁵.

2. الاغتراب المهني وحالة عدم الاندماج :

عبر جورج فريدمان عن هذا الواقع ، بأنه كل عمل يشعر الذي يقوم به أنه خارج عنه هو بكل ما للكلمة من معنى، عمل مغترب مما لا يسهم الفرد فيه في إظهار كفاءاته و قدراته و طاقاته المهنية، ويرى كذلك أن «عملية التوحد مع العمل» يندرج ، من خلال توفير مناصب شغل مستقرة ودائمة لكل الأشخاص الذين يطلبونها، وتكون موافقة لمستوياتهم التعليمية والتكوينية، ولهم الحرية في اختيارها، وبصورة أخرى يتم توجيه واختيار كافة الأفراد لعملهم بصورة ملائمة، فكل المهنة تشغل من قبل أشخاص قادرين على منحها أفضل طاقتهم» ، وفي الحقيقة أن هناك العديد من الأشكال التي تجعل من العمال يسلكون سلوكاً معادياً مقاوماً لمجال العمل الذي يمارسون فيه عملهم والتي تتجسد في سلوكيات معينة تصدر عن الأفراد سواء كانت هذه السلوكيات تخدم المنظمة أم لا ؟ فهي موجودة، وسنقوم بتحليل بعض المؤشرات التي تعبر عن عدم رضا العمال والتي تلخص فقدان شعورهم بأهمية العمل الذي يؤديه، كالتغيب، الإضراب، التباطؤ في العمل، الإهمال واللامبالاة، ...

➤ التغيب:

هناك فرق بين مصطلحي التغيب والغياب، فالتغيب مفهوم يحوي توفر الإدارة الفردية في الانقطاع عن العمل، أي عدم حضور الشخص إلى العمل رغم أنه مدرج في جدول العمل، أما الغياب فهو مصطلح يحوي معنى الغياب بسبب خارجي عن إرادة الفرد⁶ ولقد عرف « سار جنت فلورنس Florins Sarjent » (بأنه الوقت الضائع في المنشأة الصناعية بسبب تغيب العاملين، هذا التغيب الذي يمكن اجتنابه، أو بسبب إغلاق المؤسسة أو بسبب التأخير لمدة تصل إلى ساعة واحدة أو ساعتين)⁷.

وهناك العديد من المصانع في العالم تعاني هذه المشكلة، وتعد هذه الظاهرة سلبية ينقطع فيها العامل عن العمل وتكون دون إشعار المصنع بذلك، مما قد يربك مناهج العمل في المصنع ويخل بعملياته الإنتاجية، كما يسيء إلى قابليته على إنتاج السلعة بالكمية والنوعية المطلوبة ، ويعد التغيب إشارة موضوعية لعدم تكيف الإنسان مع محيط عمله وعدم رضاه، كما أنه حالات التوتر والاستياء لدى العمال، بالإضافة إلى تطلب تغيب العمال وجود نسبة من العاملين الاحتياطيين حتى يمكن مواجهة هذه المشكلة، مما يضيق نفقات إضافية على التكاليف نتيجة زيادة أجرهم ، كذلك يترتب مما سبق أنه يتعذر قياس نسبة الاحتياطي التي يسببها التغيب أي أن العامل البديل يتقاضى أجراً على العمل يخضم من مرتب العامل المتغيب بدون غدر، فبعد التحاق هذا الأخير بالعمل

المناخ التنظيمي للعمل و إشكاليات الانتماء والولاء للمنظمة

لا يوضح لإدارة والمشرفين الأسباب الحقيقية التي تكمن خلف تخيبه ، بل يعطي أسبابا واهية ليست لها علاقة حقيقية بالانقطاع عن العمل كالمريض ، ووجود بعض الظروف الأسرية القاهرة ، بعد السكن عن الوظيفة ... إلخ ، وتشير الإحصائيات الاجتماعية إلى نسبة الانقطاع عن العمل بين النساء خصوصا المتزوجات أعلى من نسبة الانقطاع عن العمل بين الرجال، وذلك للظروف الاجتماعية الصعبة التي تعاني منها النساء العاملات⁸ ذلك أن النساء المسؤولات عن أزواجهن وأطفالهن وتدبير شؤون بيوتهن و المسؤولات أيضا عن أعمالهن الإنتاجية، ومثل هذه المسؤوليات علاوة عن العوامل الأخرى هي التي تؤدي إلى انقطاعهن عن العمل، وقد تلجأ بعض إدارات المصانع إلى فرض العقوبات الرادعة بحق المتخيبين عن العمل عقوبات قطع الأجر، الفصل عن العمل، التنبيه... إلخ ، كما أن هناك إدارات أخرى تحاول معرفة العوامل السببية التي تكمن خلف ظاهرة التخييب وتتخذ الإجراءات العملية لمعالجتها فإذا كانت العوامل السببية لظاهرة التخييب عن العمل تنحصر في عدم حصول العامل على الاحترام والتقدير، وفشله في إحراز أهدافه وطموحاته وعدم قابلية عن الانتقال الاجتماعي وقلقه يدور حول مستقبله ومستقبل عمله، فإن الإدارة ينبغي أن تعالج هذه الأسباب باتخاذ الإجراءات الفعالة إزاء المعوقات والظروف الصعبة التي يعاني منها العامل⁹، فلو كان هذه المنفعة تحصل على درجة من الرضا أثناء خدمته أكثر من الرضا الذي يمكنه الحصول عليه إذا تخيب عن العمل، فنستطيع أن نتنبأ بأنه سوف يحضر إلى العمل والعكس صحيح، ومن المهم أن كون للعمال اتجاه جيد نحو أعمالهم أي أن يكون موقفهم اتجاه عملهم إيجابيا¹⁰، فالرضا يرتبط عكسيا بالغياب لذا على المنظمة تقديم زيادة الخدمات والمزايا الإضافية لها من دور في جذب أفراد ذوي المهارات العالية، فتحفزهم على أداء فعال ومرتفع للعمل.

➤ الشكاوى :

رغم الآثار الإيجابية لهذا السلوك المتمثلة في تقديم اقتراحات جديدة والكشف على نواحي قصور معينة في العمل، فإن الفرد يستجيب لها في شكل استجابات عاطفية طبيعية مثل: الغضب، القلق، التذمر المستمر، الذي يصيب العامل نتيجة شعوره بالظلم، كما قد تكون ناتجة عن أوهام واضطرابات نفسية يتخللها العامل للدفاع عن نفسه إزاء عدم قبول الآخرين له وملاحقته، مما يجعله كارها وحاقدًا لمحيط عمله¹¹، وتعتبر كثرة الشكاوى والتظلمات المقدمة على الإدارة والمسؤولين دلالة على وجود متاعب وعدم الرضا على المؤسسة والعمال.

➤ الإضراب:

يعتبر الإضراب من أكثر الوسائل تطرفًا، يلجأ إليها العمال لفرض إرادتهم وتنفيذ مطالبهم دون اللجوء إلى العنف، لمنه يتسم بالقوة ويعتبر أحد أهم مؤشرات عدم الرضا والتذمر، فالعامل يلجأ إليه باعتباره أحد أنواع الغياب، فهو صراع جماعي وصناعي مفتوح من أجل كشف النقاب عن مشكلات وقضايا العمل نتيجة لعدم رضاهم، وغالبا ما تكون النقابات هي المنظمة.¹²

ولعل من أهم أدوارها ووظائفها ما يسمى بالمساومة الجماعية، حين تتساوم النقابة مع الإدارة بشأن ظروف العمل

المناع التنظيمي للعمل و إشكالية الانتماء والولاء للمنظمة

بقصد التوصل إلى اتفاق، ويعتبر التوقف عن العمل أول الحلول حيث يقوم العمال بعملية الإضراب الجزئي حين يتوقف العمال عن العمل وهم في أماكنهم لمدة ساعة أو لعدة ساعات، كما قد يعتمد العمال الإبطاء في عملهم بشك ملحوظ، فتظهر الحركة البطيئة والامبالاة المتعمدة، ويعبر الإضراب عن تدمير وعدم رضا العامل بالظروف المحيطة به في العمل، كما يلجأ إليه للتخفيف من حدة التوترات التي يعانيها، فهو يعتبر أن الإدارة هي المسؤول الأول عن تأزمه والإضراب يحقق أو يحل بطريقة أو بأخرى أزماته وما يعانيه، مما يولد لديه إحساسا بالرضا على عكس منظمة العمل التي تتحمل تكاليف باهظة جراء هذا السلوك والمتمثلة في نقص الإنتاج وتكاليف الأيام المفقودة من العمل.

➤ ترك العمل:

ويعتبر من سلوكيات الانسحاب المترتبة على ضغوط العمل، ويستخدم هذا المصطلح للإشارة إلى معدل الأعضاء الذين يتركون المنظمة خلال مدة زمنية معينة، وعادة ما يدرس هذا المتغير في علاقته بعوامل أخرى مثل طبيعة الإشراف والرضا عن العمل. 13 فعندما يترك العامل وظيفته من تلقاء نفسه، فهذا يدل على أنه غير راض عنها، أما أسباب الترك فيمكن معرفتها من خلال المقابلات الشخصية التي تتم مع العمال وكثيرا ما تكشف هذه المقابلات عن أسباب غير منتظرة، أو لا يمكن معرفتها بغير هذه الطريقة، وقد أسفرت نتائج أحد البحوث التي أجريت على عمال بمصنع أمريكي للطائرات أثناء الحرب العالمية الثانية عن الأسباب التي تتصل بالعمل وبظروفه، وأن النصف الآخر أسباب شخصية، فأما الأسباب المهنية مرتبة كالاتي:

عدم رضا العامل عن مركزه في العمل، الرغبة في عمل آخر، عدم الرضا عن العمل بوجه عام، وأما الأسباب الشخصية فهي على حسب أهميتها، (أسباب صحية، رعاية الأطفال، أسباب تتعلق بالمواصلات).¹⁴ أن ترك العمليعد آخر خيار يلجأ إليه العامل للتعبير عن عدم رضاه واستيائه، فعدم الاستمرار فيالمؤسسة التي عمل بها خصوصا لو كانت فترة الخدمة طويلة، يؤثر عليه نفسيا واجتماعيا أن لم يجد العمل المناسب، بالإضافة إلى تخلي المؤسسة عنه يعد خسارة لها أيضا إذا ما تعلق الأمر بالأفراد الأكفاء والمخلصين والذين أنفقتهم عليهم في سبيل جلبهم وتعيينهم وتدريبهم لهذا تقوم العديد من المؤسسات بتعايش حالات الانفصال عن العمل ومحاولة مفاوضة العمال والوصول إلى اتفاقيات تجعلهم يعدلون عن قراراتهم إزاء ترك العمل.

➤ التباطؤ في العمل:

تكون معنويات العامل مرتفعة إذا كان راضيا على نظام مؤسسته ومنسجما مع أهدافها فيكون أدائه جيدا، لكن في حين لا يستطيع تحقيق طموحاته وذاته وأهدافه والانسجام في محيط عمله فإن ذلك يؤثر سلبا عليه وعلى أدائه فيكون غير راض عن عمله وتظهر عدة أشكال من الإهمال والامبالاة وعدم الانضباط والتباطؤ في الأداء، التي تعتبر من الظواهر السلبية التي تتعرض لها العديد من المشاريع الصناعية، فالعمال تحت هذه الظاهرة يتعمدون في تقليد قابليتهم على العمل والإنتاج ويتظاهرون بأن قدرتهم لا تتجاوز السقف الذي يحدونه، علما أنهم

قادرين على الإنتاج أكثر مما ينتجونهم فعلا من السلع الصناعية، فالعامل الواحد كما تشير دراسة «زويك» في مصانع «لانكشاير» ينتج معدك 1500 م من القماش خلال فترة 8 ساعات، بينما يستطيع إنتاج أكثر من 2800 م من القماش في الوقت المحدد إذا أراد ذلك 15، فتباطؤ العامل في عمله يكون بأمر لا تتعلق بالإنتاج كانشغاله في التحدث مع رفاقه العمال وذهابه لتناول الشاي والطعام في الأوقات غير المحدودة لها والتدخين، قراءة الصحف بين آونة وأخرى، علاوة على أنه يعتمد على بطء حركته داخل المصنع خصوصا خلال عمله على الماكينة إلى أبعد الحدود، ويأتي إلى المصنع متأخرا ويغادر باكرا، والنتيجة الحتمية لهذا السلوك انخفاض الإنتاجية وهبوط نوعيته وتكون أسباب التباطؤ واللامبالاة للعمل متنوعة كعدم رضاه عن وظيفته أو ما تقدمه له، قلة الجور - عدم قابلية العامل على سد حاجاته الأساسية وفشله في تحقيق المستويات المعيشية التي يطمح لها، عدم احترامه وتقديره في غير ذلك، ونلاحظ أن مؤشرات الرضا الوظيفي مرتبطة ببعضها البعض، حيث تتأثر بالحالة التي يكون عليها مستوى الرضا، فإذا كان مرتفعا نتوقع انخفاض نسبة الغياب، وترك العمل، وسرعة في وتيرة الإنتاج بالإضافة إلى تحسين الجودة والتقليل في اضطرابات ويحدث عكس هذا إذا انخفض مستوى رضا العامل.

3- القيم الثقافية كعامل الانتماء والولاء:

لقد زاد الاهتمام المفهوم بناء على ما حققته المنظمات اليابانية الناجحة في مجال استخدام القيم الثقافية في إدارة المنظمات مثل اعتمادها على جماعية العمل والمشاركة القائمة على الثقة؛ الاهتمام بالعاملين وتنمية مهاراتهم وقدراتهم الابتكارية إضافة على المودة والتفاهم بين أعضاء المنظمة، ويتنامى الاهتمام بمفهوم ثقافة المنظمة في منظمات الأعمال لما لها من تأثير فعال على أداء الأفراد وأداء المنظمة ويظهر هذا التأثير كما يلي:

- الثقافة الواضحة والقوية في أي منظمة تمد الموظفين برؤية واضحة وفهم أعمق للطريقة التي تؤدي بها الأشياء.

- يوفر الإطار الثقافي المناسب للمنظمة الاستقرار في العمالة ويؤدي إلى انخفاض معدل دوران العمل. ووجود استجابة سريعة لقرارات الإدارة العليا¹⁶.

- توحيد أهمية الأعضاء: حيث تجعل المنظمة مترابطة ومنسجمة من خلال ترابط وانسجام الموظفين بها
 - تساهم في وضوح رسالة المنظمة؛ التي تعتبر مفتاحا رئيسيا للكفاءة التنظيمية.
 - تسهيل الانتماء والولاء للمنظمة مقابل الولاء للذات فقط.
 - تعزيز التماسك والثبات التنظيمي.
 - أداء رقابة وتوجيه للمواقف والسلوك.
- وكما تكمن أهمية الثقافة التنظيمية في المنظمات في الأوجه التالية¹⁷
- دليل للإدارة والعاملين حيث تشكل لهم السلوك والعلاقات التي يجب إتباعها .

المنابع التنظيمية للعمل و إشكالية الانتماء والولاء للمنظمة

- إطار فكري: حيث توجه الثقافة أعضاء المنظمة وتنظم أعمالهم وعلاقاتهم وإنجازاتهم.
- إطار تنظيمي: تحدد السلوك وأنماط العلاقات بينهم وبين بعضهم؛ وبينهم وبين العملاء.
- تسهيل مهمة الإدارة فلا يلجئون إلى الإجراءات الرسمية لتأكيد السلوك المطلوب.
- ميزة تنافسية للمنظمة: إذا كانت تؤكد على سلوكيات خلاقة كالتفاني في العمل.
- عامل مهم في استجواب العاملين الملائمين والطموحين.
- عنصر جذري يساعد في قابلية المنظمة للتغيير.
- الصمام الرقابي على أداء العاملين والمنظمة.
- 4- الثقافة التنظيمية ووظائفها داخل المنظمة :

تتلخص وظائف ثقافة المنظمة كالتالي: تعطي أفراد المنظمة هوية تنظيمية: إن مشاركة العاملين نفس المعايير والقيم والمدرجات يمنحهم الشعور بالتوحد، مما يساعد على تطوير الإحساس بغرض مشترك، تسهل الالتزام الجماعي: إن الشعور بالهدف المشترك يشجع الالتزام القوي من جانب من يقبلون هذه الثقافة، - العاملون بالمنظمة لا يؤدّون أدورهم كما يرون ، وإنما في إطار تنظيمي واحد ، لذلك فإن الثقافة بما تحتويه من قيم وقواعد سلوكية تحدد لهؤلاء العاملين السلوك الوظيفي المتوقع منهم ، وتحدد لهم أنماط العلاقات بينهم ، حتى ملبسهم واللغة التي يتكلمونها ومستويات الأداء ، ومنهجيتهم في حل المشكلات. تحدد الثقافة التنظيمية وتدريبهم عليها ، فهي تشكل السلوك لمساعدة الأفراد على فهم ما يدور حولهم ، كمصدر للمعاني المشتركة التي تفسر لماذا تحدث الأشياء على نحو ما؟¹⁸ ، - تعتبر الثقافة التنظيمية من الملامح المميزة للمنظمة عن غيرها من المنظمات ، وهي كذلك مصدر فخر واعتزاز للعاملين بها ، وخاصة إذا كانت تؤكد قيما معينة مثل الابتكار، والتميز والريادة ، والتغلب على المنافسين، - تحقق التكامل الداخلي بين أفراد المنظمة، من خلال تعريفهم بكيفية الاتصال ببعضهم البعض والعمل معا ، والتكيف بينهم والبيئة الخارجية ، من خلال تعريفهم بأسلوب وسرعة الاستجابة لاحتياجات ، واتجاهات الأطراف في البيئة الخارجية دوي العلاقات بالمنظمة¹⁹ ، - تعتبر الثقافة التنظيمية عنصرا جذريا يؤثر على قابلية المنظمة للتغيير ، وقدرتها على مواكبة التطورات الجارية من حولها فكلما كانت قيم المنظمة مرنة ومتطلعة للأفضل ، كانت المنظمة أقدر على التغيير وأحرص على الاستفادة منه ومن جهة أخرى كلما كانت القيم تميل إلى الثبات والحرص والتحفظ ، قلت قدرة المنظمة واستعدادها للتطور.

5- الولاء والانتماء للتقليل من المعاناة في العمل :

لقد قام « آري بران» بدراسة خلال سنوات الثمانينات تناول فيها العلاقة بين القيم الوطنية والتنظيم الإداري للمؤسسة ، وشمل البحث أربع فروع لشركة متعددة الجنسيات وتلخصت إشكالية الدراسة في: كيف يمكن للعادات والتقاليد الوطنية أن تؤثر في نظام تسيير المؤسسة؟

❖ نموذج الثقافة الفرنسية(منطق الشرف)²⁰:

المنافع التنظيمية للعمل و إشكاليات الانتماء والولاء للمنظمة

إن النمط الثقافي الذي يطبع المنظمات الفرنسية لخصه دريبارن في عبارة منظر الشرف ، ويعني أن كل فرد داخل المنظمة ينجز عمله أو المهام الموكلة إليه دون أن يشعر بفقدان كرامته أو أن يحط ذلك من نفسه ، هذا المنطق هو الذي يسيّر سلوك العمال الفرنسيين فهو مرتبط بالفكر الإصلاحي الفرنسي مثل أعمال مونتيسكيو ، ووفقاً لذلك فإن المنطق يلح على العامل الفرنسي القيام الواجبات التي يحددها العرف على خلاف منطق الفضيلة الذي يلح احترام القوانين التي تنطبق على الجميع. ومنه يقوم الأفراد بواجباتهم طبقاً للعلاقات المتسلسلة بين أفراد التنظيم بطريقة تؤدي إلى خضوع المرؤوسين للرئيس ، بحيث لا يقوم بواجباته انطلاقاً من الخوف أو الإكراه ، وإنما من الحب والرغبة ، وعلى الرؤساء احترام الواجبات التي يحددها الشرف لذلك عليهم بتشجيع المرؤوسين عن طريق الشغف.

❖ نموذج الثقافة الأمريكية (التبادلات العامة)²¹:

إن نمط تسيير الإدارة الأمريكية يقوم على أساس تعاقدية ، حيث تأخذ العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين شكل زبون وهذا الشكل من العلاقات يعود إلى نمط العيش الأمريكي أين نجد الإجراءات القانونية والعدلية مكانة هامة وأساسية ، وقد استعان الباحث في تحليلاته إلى التاريخ الأمريكي عند نزول المهاجرين الأوربيين على سواحل أمريكا وقيامهم بتدوين عقد يتضمن تشكيل مجتمع يتصف أفرادها بالحرية والمساواة والعدل لذا نجد العلاقات التسلسلية في المنظمات الأمريكية تتميز بالتبادلات العادلة ، أي أن الفرد يأخذ بالقدر الذي يعطيه ، لذا فإن العلاقات مبنية على احترام كرامة الأفراد ، أما مبدأ المساواة فيتجسد من خلال عدم التفاوت في المراتب فكل فرد إذا ما أراد التحدث إلى أعضاء أعلى منه يجد كل التسهيلات لذلك.

6- الخاتمة :

تسعى جل المنظمات إلى الاهتمام بالأفراد المنتمين إليها 'كإستراتيجية لتحقيق الاندماج المهني للأفراد من جهة و بلوغ النمو الاقتصادي والمنافسة من جهة أخرى، فهي تهدف إلى رفع كفاءة و تأهيل إنتاجية الأفراد العاملين في منشأتها 'لمواجهة التغيرات الكبيرة و المتلاحقة التي تشهدها المكننة و الأتمتة ، كما تهدف إلى توفير و تحقيق المناخ التنظيمي اللازم البعيد عن التوترات والنزاعات والصراعات إذا ما أرادت تحقيق التنافسية والبقاء ، أين يقع هذا الدور و المهام على أجهزة المنظمة المختلفة بوجه عام.

المراجع

1. أنتوني قيدنز: علم الاجتماع ،ترجمة ، فايز الصباغ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت 2005، ص 463.
2. نفس المرجع ' ص463
3. نفس المرجع ' ص463
4. نفس المرجع ص463

5. Ledrut (R) : Sociologie de chômage' P.U.F' Paris' 1966' p458
6. محمد سعيد سلطان، السلوك الإنساني في المنظمات، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية ، 2002، ص 206.
7. محمد سعيد سلطان، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية ، 2003، ص 170.
8. عبد المنعم عبد الحي، علم الاجتماع الصناعي ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 1984، ص 66.
9. حنف الساعاتي، علم الاجتماع الصناعي، دار الجامعة '1982، ص 94.
10. محمد سعيد سلطان، إدارة الموارد البشرية، مرجع سابق، 480.
11. عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد ، الإسكندرية ، دار الجامعة 1997، ص 66
12. محمد إسماعيل قباري، علم الاجتماع الصناعي ، ومشكلات الادارة والتنمية الاقتصادية ، 1979، ص 351.
13. محمد علي محمد ، علم المنظمة، جامعة الموصل ، دار الكتب 1989 ، ص 306.
14. عبد الغفار حنفي وآخرون ، محاضرات في السلوك التنظيمي ، مطبعة الإشعاع الفنية ، ط1 ، الإسكندرية ، 2002، ص 495.
15. نفس المرجع ص 495
16. محمد سليمان العميان، السلوك التنظيمي ، في المنظمات الأعمال ، دار وائل ، عمان ، 2006، ص 313.
17. محمد الصيرفي ، التطور التنظيمي ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، 2006 ، ص 263.
18. مصطفى محمود أبو بكر ، الموارد البشرية مدخل الميزة التنافسية ، الدار الجامعة ، الإسكندرية ، 2003، ص 81.
19. حنف حريم ، إدارة المنظمات منظور كلي ، دار حامد ، عمان ، 2000، ص 268.
20. D'iribarne (P)' la logique de l'homme' gestion des entreprises et traditions nationales 'édition seuil 'PARIS '1993.P P '98-99.
21. Op.cit. p' p' 134'140.