

واقع قيم العمل في المؤسسة الإنتاجية- الولاء التنظيمي نموذجاً-
دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للتأثيث والزخرفة- البلدة-

أ. عبد المالك مجادة / جامعة طاهري محمد بشار- الجزائر.

ملخص:

تحاول هذه الدراسة تسليط الضوء على واقع القيم في المؤسسة الإنتاجية الجزائرية كأحد أهم الرهانات في أدبيات الفكر التنظيمي المعاصر ، فالقيم أصبحت الشغل الشاغل لدى أصحاب الإدارة والمؤسسات نظراً لكونها الدافع للسلوك التنظيمي، فتعزيز قيم العمل الايجابية من شأنه أن يؤثر على مخرجات سلوك الفاعلين في التنظيم كالمنافسة والإبداع والمبادرة ، ونجد الولاء التنظيمي من أهم قيم العمل التنظيمية التي نالت اهتماماً واسعاً في الدراسات الإدارية والتنظيمية الحديثة ، فالولاء التنظيمي له نتائج مفيدة للفرد والمؤسسة على حد سواء نظراً لكونه يعبر عن الارتباط وقوة انتماء الفرد لمؤسسته ومحيطه التنظيمي واعتزازه بذلك وسعيه للسلوك الايجابي وإعطاء الأولوية للمصلحة العامة والتضحية من أجل ذلك ، ومن هنا تحاول الدراسة البحث في واقع الولاء التنظيمي بناء على معطيات ميدانية تم جمعها عن طريق أداة الاستمارة من إحدى المؤسسات الجزائرية.

كلمات مفتاحية: قيم العمل ، الولاء التنظيمي ، المؤسسة الإنتاجية.

Abstract:

This study tries to shed light on the reality of the values in Algerian's productive enterprise as one of the most important bets in the modern organizational thought, values has become a concern of administrative and organizational given that it is the motive of the organizational behavior, promoting positive values of work would affect output of the behavior of the actors in the organization such as competition, innovation and initiative. Organizational loyalty is found as the most important organizational work values which has received wide attention in modern administrative and organizational Studies. organizational loyalty has beneficial results for both individual and the enterprise because it reflects the connection strength of the individual belonging to has organizational and his regulatory environment proud of that, seeking positive behavior, give priority to the public interest and sacrifice for it, this is where the study tries to research in the reality of the organizational loyalty based on field data collected by means of questionnaire in one of the Algerian enterprises.

Keywords: the values of work, organizational loyalty, the enterprise productivity.

الإشكالية:

تؤكد أغلب الدراسات التنظيمية على دور كل من الولاء والالتزام في خلق منظومة قيم تنظيمية لدى الأفراد تنسجم مع أهداف المنظمة ، وتساهم في خلق الفعالية والإبداع والوصول إلى المنافسة الحقيقية، وعموماً يمكن القول أن الولاء والالتزام عاملان ومحركان أساسيان في منظومة القيم التنظيمية الفاعلة، ويمثل الولاء التنظيمي الاهتمام المحوري في أدبيات الإدارة المعاصرة كأحد القيم التي تكفل هذا المسعى للاعتبارات التالية:

- وجود ولاء للمنظمة يعني تعاون جميع الفاعلين لتحقيق الغاية التي قام من أجلها التنظيم.

- يعبر الولاء عن ثقة أعضاء التنظيم في منظماتهم وإيمانهم بأهدافها وبالتالي التضحية من أجلها والاتجاه نحو السلوك الإيجابي.

- دور الصراع في خلق تحالفات وتكتلات في إطار غير رسمي (تعدد الولاءات) وبالتالي مواجهة اللااستقرار وعدم بلوغ الأهداف، فأهمية الولاء إذن تكمن في كون مخرجاته تصب في صالح أهداف التنظيم الرسمي.

بالمقابل إن الحد من القيم المتعارضة مع التنظيم من شأنها أن تجعل العامل أكثر فاعلية من خلال الجهد الذي يبذله أثناء أداء الأدوار وذلك بالتزامه بقواعد التنظيم الرسمي في أداء الدور، وتنفيذ المهام وطاعة الأوامر، ومن هنا يمكن اعتبار أن هذا الولاء هو نتيجة لعوامل تنظيمية من جهة وهو عبارة عن قيمة اجتماعية من جهة أخرى، فالولاء التنظيمي للعامل يجعل من المنظمة بناءً اجتماعياً مستقراً انطلاقاً من عمليات التفاعل بين العمال وإن هذا البناء الاجتماعي للمنظمة يمنح للعامل مكانة اجتماعية مهمة سواء كانت رسمية عن طريق مكافأة العامل مادياً أو معنوياً أو ترقيته مهنيًا، أو كانت هذه المكانة الاجتماعية غير رسمية اكتسبها عن طريق الزملاء كتشجيعه وتحفيزه.

لكن الإشكال المطروح: ماهي مؤشرات الولاء التنظيمي لدى الأفراد في المؤسسة الإنتاجية؟ وكيف يساهم الولاء التنظيمي في تعزيز القيم والسلوكيات الإيجابية؟

أولاً: تحديد المفاهيم:

1- الولاء التنظيمي:

نظراً لكون الولاء التنظيمي له مدلول خاص بالمنظمة عكس الولاء كمفهوم عام فإننا سنورد بعض التعريفات لمصطلح

الولاء التنظيمي:

- حيث يشير الولاء التنظيمي إلى استعداد الفرد لبذل جهود عالية لتحقيق أهداف المنظمة والرغبة والبقاء معها¹.

- أما " ناصر قاسمي " فعرّفه: " هو احد مكونات الالتزام التنظيم الذي يعبر عن الارتباط العاطفي بين العامل وجهات

أخرى في التنظيم"².

- أما نحن فنقصد بالولاء التنظيمي من خلال هذه الدراسة بأنه: "اندماج الفرد وارتباطه بعمله ومنظّمته ورغبته القوية

في الاستمرار داخلها والامتثال لقيمها والإيمان بأهدافها مع التعبير عن ذلك بالفعل التنظيمي الإيجابي كالرضا والدافعية والتضحية في العمل والإبداع وغيرها من السلوكيات التي تعبر عن الالتزام تجاه المنظمة".

2- بعض المفاهيم التي لها علاقة بالولاء التنظيمي:

***الالتزام التنظيمي:** هو التزام الموظف بتحقيق أهداف وظيفته والقسم الذي يعمل فيه ومنظّمته، وكذلك الالتزام بمعايير السلوك

الوظيفي والمهني، وهو مرتبط بالاحترام والثقة وتحقيق النتائج³.

هو مجموعة القواعد والإجراءات المحددة في التنظيم الرسمي أو التي يلتزم بها العامل أثناء أداء المهام وذلك بتقديم أداء جيد من

ناحية السرعة في الأداء من ناحية أخرى، وبالتالي يكون هناك ضمان للسير الحسن للعمل من قبل العامل.

1-2 الانتماء: يعد مفهوم الانتماء من أكثر المفاهيم انتشارا في الحياة اليومية بشكل عام إلا أنه يعتريه كثير من الخلط والتضارب فهناك من يرى الانتماء بأنه عضوية الفرد في الجماعة أي ضرورة اشتغال الانتماء على الجانبين أي كون الفرد جزءا من الجماعة وارتباطه بها في نفس الوقت⁴.

أما الانتماء التنظيمي في الفكر الإداري المعاصر فهو تعبير يشير بشكل عام إلى مدى الإخلاص والاندماج والمحبة التي يبديها الفرد تجاه عمله وانعكاس ذلك على تقبل الفرد لأهداف المنظمة التي يعمل بها وتفانيه ورغبته القوية وجهده المتواصل لتحقيق تلك الأهداف، فهو اعتقاد قوي وقبول من جانب أفراد التنظيم بأهداف وقيم المنظمة التي يعملون بها ورغبتهم في بذل أكبر عطاء ممكن لصالحها⁵.

فمن خلال هذا المفهوم نجد صعوبة في الفصل بين مفهومي الولاء والانتماء التنظيمي، فهما يشتركان تقريبا في جميع المؤشرات، إلا أن الولاء أعمق من حيث الارتباط والتضحية من أجل المنظمة.

2-2 المواطنة التنظيمية: يعتمد سلوك المواطنة التنظيمية على الثقة والصدق والتعاون بين العاملين والمنظمة، حيث أنه سلوك يقوم على علاقة اتفافية وتعاونية وليس على علاقة تعاقدية مصلحة ويعتمد كذلك على مدى ارتباط الموظف بالمنظمة والتزامه نحوها⁶، ويحظى موضوع المواطنة التنظيمية باهتمام كبير من قبل الكتاب والباحثين في هذا المجال خاصة في السنوات الأخيرة، إلا أنه لا زال هناك جدل كبير وعدم اتفاق تام حول وضع تعريف موحد وشامل لسلوكيات المواطنة التنظيمية، فسلوك المواطنة التنظيمية له هو الآخر نقاط التقاء وتقاطع مع المفاهيم السابقة (الانتماء، الالتزام، الولاء) فصفة المواطنة تطلق على درجة التزام العاملين وولائهم للمنظمة ومدى شعورهم بالانتماء فكأن كل من الانتماء، الولاء، الالتزام، المواطنة مصطلحات تدل على مفهوم واحد، إلا أننا نريد التركيز من منطلق بحثنا على الولاء التنظيمي كمفهوم أعمق من المفاهيم الأخرى

ثانيا: المتغيرات التنظيمية والاجتماعية المؤثرة في الولاء التنظيمي:

إذا نظرنا إلى الولاء التنظيمي كأحد مخرجات السلوك داخل التنظيم فهذا يدعونا إلى محاولة معرفة مدخلاته أي العوامل المؤثرة فيه، وتتراوح هذه العوامل بين ما هو تنظيمي واجتماعي وهناك أيضا عوامل شخصية للولاء التنظيمي.

1- أبعديات التحفيز:

وهي الأمور المتعارف عليها في الفكر الإداري المعاصر التي تهدف إلى شحن طاقات العمال ودفعهم قصد بذل جهودهم للعمل أكثر، فمن المعروف أن للعاملين مجموعة من الحاجات يسعون إلى إشباعها فهم يرغبون في إشباع حاجاتهم الفسيولوجية الأساسية وحاجاتهم للأمن والشعور بالطمأنينة في التنظيم ويسعون لأن يكونوا مقدرين ومحبوبين وأنهم ينتمون لجماعة ويسعون بالتالي لتحقيق ذواتهم، والتنظيم الذي لا يساعدهم في تحقيق وإشباع هذه الحاجات لا يمكن - على الأغلب - أن يكون مكانا لاستقرارهم بل يسعى أعضاؤه للبحث عن غيره ويمكنهم من تحقيق هذه الحاجات مما يزيد من ولائهم التنظيمي⁷، وبالتالي فإن السياسة التي تتبعها المنظمة في تحفيز عمالها لها أثر على ولائهم اتجاهها إلى حد ما وتتضمن الحوافز في عمومها كل من الحوافز المادية كالأجر والمنح والمكافآت، والمعنوية كالتقدير والثناء والمعاملة⁸.

وبناء على الدراسات التي قام بها العلماء نجد اليوم في الحقل التنظيمي الكثير من النظريات التي تبحث في دوافع السلوك البشري منها سلم الحاجات " لماسلو"، ونظرية سلم الحاجات لبورثر ونظرية " الدرفر" في الوجود والانتماء، والنمو وغيرها من النظريات⁹، ويرى البعض أن للحوافز دور فاعل في تعزيز العلاقات فيما بين التنظيم والعاملين فيه فهي التي تحفز القوى الدافعة بغية تحقيق أهداف التنظيم، ويتوقف تأثيرها على نجاعة الأساليب المتبعة في تنفيذها والتي تراعي أهداف التنظيم وأهداف العاملين فيه لتحقيق الولاء والشعور بالمسؤولية والرضا وتحقيق الذات.¹⁰، كما تساهم الحوافز في تحقيق مصلحتين أساسيتين، حيث ترتبطان بمخرجات الأداء والجانب النفسي للأفراد العاملين كما يلي:

- حث الأفراد على إتمام العمل المطلوب بكفاءة.

- إشباع الأفراد وتحقيق رغباتهم ضمن الإمكانيات المتاحة¹¹.

فأهمية الحوافز تبرز قيمتها إذن لكل من المنظمة التي تبحث عن أداء يحقق الأهداف والعمال الذين يبحثون عن إشباع حاجاتهم الأساسية، وبالتالي يحصل ظاهريا الاتفاق والثقة والارتباط، لكن هل هذا يكون في كل الحالات؟ بمعنى آخر هل الحوافز (المادية والمعنوية) وحدها كافية لتحقيق ولاء الأفراد للمنظمة؟ فبناء على بعض الدراسات السابقة نجد بأنها تساهم في ذلك ولو بالشكل القليل، وفي بعض الأحيان نجد بأن الولاء للمنظمة مرتبط بمتغيرات أخرى خارجة عن نطاق الحوافز إطلاقاً.

2- البعد الاجتماعي:

نقصد بالبعد الاجتماعي هنا كل ما له صلة بالجانب الاجتماعي داخل المنظمة وهي المؤشرات التي تكون البيئة الاجتماعية، كالجماعات، والاتصال، والقيادة، والعلاقات ومكانة الفرد... إلخ.¹² ومن ذلك انتماء الفرد للجماعات، فطبيعة الجماعة التي ينتمي إليها الفرد أيضا تؤثر على ولائه للمنظمة، حيث يرمي الأفراد من خلال انضمامهم للجماعة إلى تحقيق أهداف رسموها لأنفسهم¹³ خاصة إذا كانت الجماعة تؤمن بأهداف المنظمة وتسعى لتحقيقها، فالفرد يبني علاقاته انطلاقاً من الجماعات فطبيعة العلاقات تؤثر على ولائه، فإذا كانت مبنية على أساس إنساني ويهدف إلى تحقيق مصلحة عامة فإنها تؤثر إيجابياً على ولائه للمنظمة، ويندرج تحت هذا أيضاً جانب الاتصال داخل المنظمة، فقد أكدت العديد من الدراسات على أهمية ودور الاتصال في التأثير على سلوك الأفراد العاملين، فالاتصال الفعال الذي يراعي التخصص والجانب الإنساني ويحرص فيه على إعطاء المعلومات الصحيحة والهادفة ينمي الثقة بين العمال والإدارة، ومن ثمة يساهم في دعم الولاء لدى العمال، في حين أن القيادة هي الأخرى لها اثر لا يستهان به في هذا الجانب، وعلى العموم يساهم نمط القيادة السائد في التأثير على سلوك الأتباع (العمال)، سواء كانت قيادة رسمية أو غير رسمية، فالأسلوب الديمقراطي الذي يمنح فرصة المبادرة والمشاركة للعاملين له دور إيجابي في تحفيزهم وبناء الثقة بين القيادة والأتباع ومنه ثمة تدعيم والمساهمة في كسب ولائهم.

3- المناخ التنظيمي:

هناك مجموعة من المتغيرات التي تكون المناخ التنظيمي داخل المنظمة، وما ذكرناه سابقاً قد يندرج في إطار هذه المتغيرات التي تكون المناخ التنظيمي إلا أن تركيزنا عليها منفصلة يعود إلى أساس منهجي نظراً لأهمية المتغيرات السابقة، وقد أولت الاتجاهات

الفكرية المعاصرة في دراسة السلوك التنظيمي أهمية كبيرة لأثر المناخ أو البيئة التنظيمية، إذ أنها تتضمن كافة المتغيرات السائدة في إطار العمل من قيم فكرية وعادات وآفاق حضارية وأبعاد مادية، ويشير المناخ التنظيمي إلى مجموعة السمات والخصائص التي تنسم بها المنظمة والتي تؤثر في السلوك لدى الأفراد والجماعات والمنظمات على حد سواء والتي يتحدد بمقتضى تأثيرها تحقيق سبل الرضا والتحفيز أو يعكسه على إمكانية تحقيق المنظمة لأهدافها، إذن فالمناخ التنظيمي السائد داخل المنظمة يعكس بطبيعته وجه السلوك السائد فالمناخ الملائم من شأنه أن يوفر أساسا لانتماء الأفراد وتحفيزهم على بذل الجهد في سبيل تحقيق أهداف المنظمة والإيمان بها وهذا هو جوهر الولاء، وواقع الأمر فإن المناخ التنظيمي يتأثر بجميع المتغيرات الداخلية والخارجية الأخرى، كما أنه يؤثر فيها.

4- بعض العوامل المتعلقة بخصائص الفرد:¹⁴

وتشمل على بعض المتغيرات كالسن والجنس والمستوى التعليمي، والأقدمية في العمل... إلخ، حيث أثبتت بعض الدراسات أنه كلما ارتفع مستوى تعليم الفرد وزادت توقعاته من المنظمة، وكان التزامه أكثر للمهنة التي يعمل بها، وأهداف المنظمة، وهذا ما يعرف لدى البعض بالوعي المهني، فالفرد الذي لديه مستوى تعليمي عال أكثر وعيا من الفرد الذي لديه مستوى اقل أو معدوم اتجاه العمل والمنظمة، كما أظهرت بعض الدراسات أيضا بأن هناك علاقة بين الجنس والالتزام التنظيمي، إذ أن هناك علاقة معنوية بين جنس العامل والتزامه تجاه المنظمة والعمل فالعاملات أكثر ولاء من العاملين، والسبب يعود حسب رأي الباحث إلى وجود فرص لدى المرأة في الحصول على عمل في منظمات أخرى، فهي تحاول أن تقوم بعمل جيد في منظماتها¹⁵، إلى أن السبب ربما يعود إلى طبيعة المرأة في حد ذاته التي لديها استعداد نفسي عاطفي للالتزام فكما أن لها التزام اتجاه عائلتها وبيتها من الناحية العاطفية، فهي بذلك تضفي هذه العاطفة من خلال ممارستها للعمل داخل المنظمة

كما أن للسن وطول الخدمة (الأقدمية) لها أثر وعلاقة بالولاء التنظيمي، فكلما زاد سن الفرد زاد تعلقه بالبقاء في المنظمة نظرا لصعوبة قبوله أن يعرض نفسه لمخاطر ترك العمل الحالي والبحث عن عمل بمنطقة أخرى، على عكس الصغير في السن فإن الفرص أمامه تتعدد، إذ هو في مرحلة الشباب وبإمكانه المخاطرة وترك العمل الحالي وبالتالي يقل ولاءه والتزامه، وقد كشفت بعض الدراسات عن وجود ارتباط قوي بين الأقدمية والولاء، حيث أن الأفراد الذين أمضوا فترة أطول في العمل تكون فرص العمل البديلة المتاحة أمامهم تميل إلى الانخفاض¹⁶، وهذا يعود أيضا إلى الارتباط النفسي والعاطفي .

للعامل الذي أمضى فترة طويلة داخل المنظمة بالمحيط التنظيمي الذي هو فيه من خلال الأصدقاء والعلاقات والخبرة في العمل، فتصبح المنظمة بمثابة الوطن أو البيت الثاني فمن الناحية الوجدانية يحقق نوعا من الإشباع، حيث يصعب عليه تحقيق ذلك في حالة تغييره للمنظمة، وبالتالي فولاءه يكون مرتفعا مقارنة مع العمال الجدد في المنظمة نفسها.

ثالثا: الجانب الميداني للدراسة:

1- المجالين المكاني والزمني للدراسة:

أجريت الدراسة في مؤسسة التأثيث والزخرفة (ADICOR) ببوفاريك -ولاية البليدة - التي تأسست التأثيث والزخرفة (ADICOR) رسميا في 28-02-1998 .

بموجب المرسوم رقم 82-406 المؤرخ في 04 ديسمبر 1982. وهذا تفرعاً عن المؤسسة الوطنية لتصنيع الخشب والتأثيث (ENATB).

- تعتبر مؤسسة ذات أسهم (SPA)، رأسمالها يقدر بـ 1000,000 دج.

- المقر الإجتماعي، 05 طريق الجزائر، بوفاريك، البليدة، بالإضافة إلى وكالة تجارية بحسين داي، العاصمة.

أجريت الدراسة الميدانية على مستوى المؤسسة من شهر سبتمبر إلى غاية أواخر نوفمبر 2012.

2- منهج وتقنية الدراسة:

2-1 المنهج:

إن الأرقام والنسب في الجداول والعلاقة بين المتغيرات تحتاج إلى وصف وتحليل من الناحية السوسولوجية، أي إستنتاج الأرقام والنسب وتحويلها إلى لغة السوسولوجيا بما يتوافق مع موضوع الدراسة، وعموما فإن الظاهرة في حقل علم الاجتماع تكون في صورة كيفية، إذ غالبا ما يشير الواقع المدروس إلى مصطلحات ومفاهيم يصعب فهمها بالصيغ الرياضية ولذلك فهي تحتاج إلى خيال سوسولوجي يركز عليه المنهج الوصفي التحليلي.

2-2 تقنية الدراسة:

اعتمدنا في هذه الدراسة على تقنية أساسية وهي الاستمارة نظرا لحجم عينة البحث ، وتضمنت الاستمارة أسئلة مغلقة ونصف مغلقة ومفتوحة اشتملت على بعض مؤشرات الولاء التنظيمي (45سؤالا) ويمكن تقسيمها إلى محورين أساسيين وهما:

- محور البيانات العامة كالسن والجنس والمستوى التعليم والفئة المهنية بهدف معرفة خصائص الأفراد المبحوثين.

- محور الأسئلة المتعلقة بمؤشرات الولاء التنظيمي .

3 - عينة الدراسة:

يتكون مجتمع البحث في مؤسسة التأثيث والزخرفة من 393 عامل من مختلف الفئات السوسيو مهنية ذكورا وإناثا. وقد اخترنا العينة العشوائية البسيطة بقاعدة سبر 3/1 أي ثلث المجتمع الأصلي ، حيث حصلنا على 131 مفردة تم توزيع الاستمارات عليها، وتم استرجاع 100 استمارة فقط والتي تم تفرغها وبناء الجداول الإحصائية في ضوءها.

4- عرض وتحليل بعض معطيات الدراسة الميدانية:

جدول رقم 01: إجابات المبحوثين حول عوامل تدعيم الارتباط بالمؤسسة:

عوامل تدعيم الارتباط بالمؤسسة	التكرار	النسبة
طبيعة جماعة العمل	41	41%
المشاركة في اتخاذ القرار	26	26%

نمط القيادة	21	21%
عوامل أخرى	12	12%
المجموع	100	100%

من خلال معطيات الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتمثل في نسبة (41%) من مجموع 100 مبحوث يرون بأن أهم عامل لتحقيق الارتباط وبناء الثقة بين العامل والمؤسسة هو التفاعل مع الإدارة والعمال لفترة طويلة ، كما نلاحظ بأن (26%) من المبحوثين اختاروا المشاركة كأهم عامل لتحقيق الثقة والارتباط بالمؤسسة ، في حين اختار (21%) من المبحوثين نمط القيادة ، وأخيرا هناك (12%) من المبحوثين اختاروا عوامل أخرى ، ومنه فإن أهم سبب لتحقيق الارتباط وبناء الثقة بين العامل والمؤسسة هو طبيعة الجماعة التي ينتمي إليها الفرد انطلاقا من درجة انسجامها وتوافق أهدافها مع المؤسسة ، والثقة الموجودة بين أفرادها والانسجام والإشباع النفسي والأمن الذي توفره للفرد ، وبالتالي فإن أهمية المحفزات الذاتية لدى العاملين وكذا الاجتماعية والتنظيمية لها دور في تحقيق الارتباط وبناء الثقة لدى العامل بالمؤسسة حيث يقل دور المتغيرات الأخرى كالمشاركة ونمط القيادة .

جدول رقم 02: مؤشرات الولاء التنظيمي حسب الفئات السوسيو مهنية.

الفئات المؤشرات	تنفيذ		تحكم		إطارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
التضحية في العمل	31	44,93	14	60,87	08	29,62	53	44,54
التعاون مع الآخرين	27	39,13	07	30,43	15	55,55	49	41,17
الإبداع	06	8,69	—	—	03	11,11	09	7,56
آخر	05	7,25	02	8,70	01	3,70	08	6,72
المجموع	69	100	23	100	27	100	119	100

يتمثل الاتجاه العام لهذا الجدول في نسبة (44,54%) من المبحوثين الذين يرون بأن العمال يعبرون عن ولائهم للمؤسسة عن طريق التضحية في العمل، يتدعم هذا الاتجاه بنسبة (60,87%) عند أعوان التحكم ثم أعوان التنفيذ بنسبة (44,93%) أما الإطارات فيمثلون نسبة (29,62%)، وهناك (41,17%) من المبحوثين يرون بأن العمال يعبرون عن ولائهم للمؤسسة عن طريق التعاون مع الآخرين، ويستحوذ الإطارات على أعلى نسبة والتي تقدر ب(55,55%) .

وبالتالي فإن الأغلبية الساحقة من العمال يعبرون عن ولائهم بالفعل التنظيمي الإيجابي كالتضحية في العمل والتعاون مع الآخرين، كما أن ذلك له علاقة بالسلم الوظيفي، حيث أن أعوان التنفيذ تختلف طرق تعبيرهم عن الولاء عن باقي الفئات، إذ غالبا ما يظهر ولائهم في صورة التضحية في العمل وهذا راجع إلى تخصصهم في أعمال بدنية غالبا فتقاس التضحية بحجم الجهد العضلي المبذول بالإضافة إلى أعوان التنسيق والتحكم، أما الإطارات فيركزون على التعاون نظرا لطبيعة عملهم الذي لا تظهر معايير أدائه كما هو الحال عند عمال الو رشات فيلجأون إلى طرق أخرى كالتعاون مع الآخرين، وعموما فإن التضحية في العمل والتعاون تعد من أهم مؤشرات الولاء للمؤسسة، فالتضحية في العمل تعني الشعور بالمسؤولية الوظيفية والإيمان بأهداف التنظيم والسعي لتحقيقهما بمعنى إعطاء أهمية للتنظيم الرسمي، بالإضافة إلى التعاون رغبة منهم في حث الآخرين على تقديم الجهد اللازم وتقديم المساعدة لأداء أفضل، فعلاقات التعاون سواء في إطار رسمي أو غير رسمي تساهم في التهام الجماعة وتوحيد الهدف.

جدول رقم 03: القبول بمنصب بنفس الأجر والمواصفات في مؤسسة أخرى .

الإجابة	التكرار	النسبة
يقبل	41	41%
لا يقبل	59	59%
المجموع	100	100%

يتمثل الإتجاه العام للجدول أعلاه في نسبة (59%) من مجموع 100 مبحوث أجابوا بأنهم لا يقبلون بمنصب عمل في مؤسسة أخرى إذا كان بنفس الأجر والمواصفات ، في حين هناك (41%) من المبحوثين أجابوا بأنهم لا يقبلون . وحسب هذه المعطيات الإحصائية فإن الأغلبية من المبحوثين يبحثون عن الاستقرار في المنصب الحالي حتى في حالة وجود منصب بنفس المواصفات والأجر في مؤسسة أخرى، نظرا لتعودهم على المنصب والظروف المحيطة بهم، فهم بذلك حققوا نوعا من الارتباط بالعمل أساسا وبالبيئة التنظيمية للعمل من جهة أخرى، وربما يعود السبب إلى كون الأغلبية يبحثون عن الاستقرار والاستمرار في العمل مادام ليس هناك بدائل أفضل في جهات أخرى، فمن جهة قلة فرص العمل وعدم استقرار وتوازن سوق العمل في الجزائر، ومن جهة أخرى فإن هؤلاء يرفضون المخاطرة بترك المنصب الحالي والإنتقال إلى مؤسسة أخرى وحتى وإن توفر نفس المنصب حيث يصعب تحقيق التكيف مع العمل الجديد والمحيط التنظيمي، سواء من ناحية العمل أو العلاقات وباقي متغيرات التنظيم، وفي حالة قبول البعض بمنصب في مؤسسة أخرى رغم وجود نفس التحفيز المادية وخصائص المنصب فإن ذلك لا يرجع إلى المنصب في حد ذاته وإنما للظروف المحيطة به، كنمط القيادة والعلاقة بالإدارة وقلة التفاعل مع

الفاعلين في محيط التنظيم أو ضعف الاندماج مع الجماعة، وهذا يؤدي ببعض الأفراد إلى الانسحاب الاجتماعي من محيط التنظيم بالدرجة الأولى وليس رفض المنصب في حد ذاته.

جدول رقم 04 : رغبة الباحثين في البقاء داخل المؤسسة حسب الفئات السوسيو مهنية

الإجابة	تنفيذ		تحكم		إطارات		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
يرغب	40	65,57	18	90	14	73,68	72	72
لا يرغب	21	34,43	02	10	05	26,32	28	28
المجموع	61	100	20	100	19	100	100	100

تشير المعطيات في الجدول إلى وجود (72%) من الباحثين الذين يرغبون في البقاء داخل المؤسسة في مقدمتهم أعوان التحكم بنسبة تقدر بـ (90%)، ثم الإطارات بـ (73,68%) وأخيرا أعوان التنفيذ بنسبة (65,57%). وبناء على هذا الإتجاه فإن الأغلبية الساحقة من العمال لها الرغبة في البقاء والاستمرار داخل المؤسسة، فإذا نظرنا إلى بعض الدراسات السابقة نجد بأن الرغبة في البقاء في التنظيم تعد من مؤشرات الولاء لهذا التنظيم لكن هذا لا يعني أن الرغبة في كل الحالات مرتبطة بالولاء، بل هناك عوامل أخرى أهمها واقع سوق العمل وقلة الفرص في الحصول على مناصب شغل في جهة أخرى بالإضافة إلى عوامل مرتبطة بالسن والأقدمية والعلاقات لدى الفرد داخل التنظيم ونمط القيادة مما يحول دون البحث عن منصب عمل في جهة أخرى، لكن البعض قد نجد عنده هذه الرغبة مثل بعض الإطارات بسبب عدم توافق مؤهلاتهم مع المنصب وطموحهم لما هو أفضل وأعوان التنفيذ ربما لقلة الأجر وظروف العمل الفيزيائية.

جدول رقم 05: الاعتراز بالانتماء للمؤسسة.

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	25	25%
لا	11	11%
محايد	64	64%
المجموع	100	100%

من خلال ملاحظة معطيات الجدول أعلاه نجد الإتجاه العام يتمثل في نسبة (64%)، من مجموع 100 مبحوث أجابوا بأنهم محايدون فيما يخص الاعتراز بالانتماء للمؤسسة، وبالمقابل فهناك نسبة (25%) من المبحوثين أجابوا بأنهم يعترفون بانتمائهم للمؤسسة التي يعملون بها، وأخيرا هناك (11%) أجابوا بأنهم لا يعترفون بانتمائهم للمؤسسة.

هذه المعطيات تعكس موقف العمال الذي يتجنب إبداء موقف اتجاه المؤسسة، وربما هذا يعود لعوامل ثقافية واجتماعية كون العامل الجزائري لازال لم يتشبع بعد بقيم وثقافة التنظيم، وهناك عامل نفسي يتمثل في تخرب المبحوثين من

السؤال وتفضيل الحياد على إبداء الموقف والتعبير عنه صراحة ، وعموما فإن الاعتزاز بالانتماء للمؤسسة يدل على مشاعر الفرد الوجدانية اتجاه المؤسسة من عدمها كما في بعض الدراسات الإدارية، حيث أن العمال الذين لهم ولاء للمؤسسة غالبا ما تجدهم يتحدثون عن مؤسستهم ويصفون إيجابيات المحيط التنظيمي بجميع متغيراته كنمط القيادة وأسلوب التعامل وظروف العمل والعلاقات والزملاء خاصة من الناحية الرسمية، وإذا كان الحديث عن الإيجابيات في بعض الأحيان لا يعكس الولاء للمنظمة بالضرورة وإنما لوجود مصلحة لدى العامل. ورغم ذلك فهناك نسبة لا بأس بها أبدت صراحة اعتزازها بالانتماء للمؤسسة التي تعمل بها.

5- نتائج الدراسة:

تبين نتائج الدراسة - إلى حد ما - مدى انعكاس الولاء التنظيمي على السلوك التنظيمي لبعض المبحوثين الذي أثمر ببعض مؤشرات قيم العمل ويتجلى ذلك من خلال ما يلي:

هناك نسبة (41%) من العمال الذين يرون أن طبيعة الجماعة التي ينتمي إليها الفرد في العمل تساهم في تحقيق ارتباط العامل بالمؤسسة ، كما يميل العمال غالبا إلى التعبير عن ولائهم للمؤسسة بطرق وسلوكات مختلفة ، كالتعاون والتضحية في العمل ، بنسبة 41.7% و 44.54% على التوالي ، وهذا من صور السلوك التنظيمي الإيجابي الذي يؤشر على وجود ولاء لدى هذه الفئة من العمال .

كما بينت الدراسة وجود 59% من المبحوثين الذين لا يقبلون بتغيير منصب عملهم بمنصب في مؤسسة أخرى ، وهذا كما سبق وأشرنا احد مؤشرات التكيف والارتباط الوجداني بالمنصب والمؤسسة حيث يصعب على الفرد البحث عن بديل إذا كان مرتاحا نفسيا في عمله ووجد الظروف الملائمة من جهة المناخ التنظيمي وإن كانت هذه النتيجة لا تعكس بالضرورة مشاعر الولاء والانتماء للمؤسسة.

ومن خلال المعطيات التي توصلت إليها الدراسة الميدانية حصلنا على مؤشر هام من مؤشرات الولاء التنظيمي وهو تصريح 72% من العمال برغبتهم البقاء في المؤسسة التي يعملون بها وهي نسبة تمثل الاتجاه العام، فغالبا ما نجد الفرد الذي لديه مشاعر عالية من الولاء للمؤسسة يبحث عن الاستمرار فيها ولا يفكر في تركها أو تغييرها رغم ان ذلك قد يرتبط بدوافع أخرى ذكرناها سابقا كعدم الرغبة في المخاطرة بالبحث عن عمل في مؤسسة أخرى.

ومن جهة أخرى نجد معظم المبحوثين يفضلون الحياد بنسبة 64% في مسألة الاعتزاز بالانتماء للمؤسسة حيث يعتبر هذا الأخير أحد أهم مؤشرات الولاء التنظيمي والذي لم يعبر العمال عنه صراحة ، في مقابل 25% يعترفون بانتمائهم للمؤسسة ومن خلال هذه الدراسة أيضا تبين بأن الولاء لا يمثل قيمة لدى الفاعلين بقدر ما هو سلوك وفعل يعاد إنتاجه باستمرار وفق المصالح والعلاقات الأولية، كون العامل في المنظمة الجزائرية لا زال لم يتشبع بقيم وثقافة التنظيم والمستلهم من العمل والعلاقات الرسمية، فتأثير العلاقات الاجتماعية الأولية وقوتها في التنظيم جعل الثقافة التنظيمية لا تستطيع ترسيخ قيم ثابتة في ذهنية العامل أو الفرد سواء كان مسيرا أو مسيرا، مما أعطى الفرصة للتنظيم الغير رسمي للتأثير والسيطرة وإنتاج قيم لا تخدم في غالبها، أهداف

المنظمة، كما نجد بأن فهم العمال للولاء وإدراكهم لواقعهم داخل التنظيم والمعنى الذي يعطونه له يختلف باختلاف عدة متغيرات كالفئات السوسيو مهنية، والمستوى التعليمي، والأقدمية، والمنطقة الجغرافية.

خاتمة:

لا تنفك منظومة قيم العمل عن قيم المجتمع بصفة عامة ، لذا لا شك أن الفرد العامل يأخذ الجزء الأكبر من قيم العمل من المجتمع والثقافة الاجتماعية ، لأن العلاقات الاجتماعية الأولية تؤسس للعلاقات التنظيمية وعليه تجد المنظمات نفسها اليوم أمام تحديات عديدة ، أهمها تأثير ثقافة الفاعلين على الأهداف التنظيمية بالإضافة إلى تغير البيئة الخارجية من جميع النواحي ، لكن العائق الأكبر يتلخص في سلوك الفاعلين والقيم التي تحركهم سلبا وإيجابا، وبالتالي فمن الضروري أن تلتفت المنظمات لجميع الجوانب المرتبطة بتأسيس قيم العمل التنظيمية، والحقيقة أن بناء هذه المنظومة يصطدم بمعوقات سوسيوثقافية عديدة ، سواء تعلق الأمر بثقافة المجتمع أو الثقافة التنظيمية ،ويبقى الرهان على الولاء التنظيمي في بناء قيم عمل تنظيمية فاعلة أمرا جديرا بالاحترام طالما أن بعض التجارب التنظيمية كاليابان أثبتت ذلك.

المراجع والهوامش:

¹ -Ammarkachroud :dictionary of industrial /organizational (English ,Arab), Libya ,university of garyonispublication ,1994 ,p250.

² - ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل ، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر، 2011 ، ص 139.

³ - محمد حسن محمد حمادات ،قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس،دار الحامد ،عمان،ط1، 2006 ص 40.

⁴ - المرجع نفسه ص 41.

⁵ - محمود محمد السيد،تأثير التمكين والإثراء الوظيفي على ولاء العاملين ، دراسة على شركات قطاع الأعمال الصناعي " المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة"، جامعة عين شمس، العدد الثاني، 2002.ص 35.

⁶ - أيمن عودة المعاني، الولاء التنظيمي (سلوك منضبط وانجاز مبدع)، المكتبة الوطنية، عمان، 1996.ص 17.

⁷ - Ammarkachroud ,op. cit, p 277.

⁸ - أيمن عودة المعاني، مرجع سبق ذكره، ص 51.

⁹ -المرجع نفسه ، ص 51.

¹⁰ - رعد حسن الصرف،نظريات الإدارة والأعمال (دراسة لـ 401 نظرية)، دار الرضا للنشر، سوريا، ط1، 2004.ص 165.

¹¹ - المرجع نفسه ، ص 165.

¹² - المرجع نفسه، ص 166.

¹³ - حسان الجيلالي، الجماعات في التنظيم ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1 ، 2016 ، ص 43.

¹⁴ - أيمن عودة المعاني: مرجع سبق ذكره، ص 53.

¹⁵ - النعساني عبد المحسن عبد السلام،أثر تفاعل المتغيرات التنظيمية والفردية مع الرضا على الالتزام التنظيمي، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، 2001.ص 67

¹⁶ - المرجع نفسه ، ص 67.