

مجلة أنثروبولوجية الأويان | المجلد 17، (العدد 01، 15 جانفي 2021، ص ص 913-926

ISSN/2353-0197 EISSN/2676-2102

الولاء التنظيمي بين القيم الدينية والقيم التنظيمية

Organizational loyalty between religious and organizational values

د. بن عمر عواج^{*1}

¹ جامعة تلمسان (الجزائر)

benamar.aouedj@univ-tlemcen.dz

شهرة عامر²

² جامعة تلمسان (الجزائر)

ameurchahra2018@gmail.com

تاريخ القبول: 2020/11/05

تاريخ الاستلام: 2020/10/24

ملخص:

يعد موضوع القيم من المحاور الرئيسية للدراسات التي تهتم بالبحث عن المحددات الكامنة وراء ضبط السلوك الفردي والجماعي، خاصة و أنها تعمل على توجيه سلوك الفرد والجماعة إلى ما ينبغي فعله، ومنه تكتسب صفة الإلزام على اعتبارها ظاهرة اجتماعية، فالقيم الدينية تسهم بشكل فعال في بناء الفرد والمجتمع وتنميته وازدهاره، كما تهدف إلى بناء شخصية الأفراد والجماعات وتعديل السلوك وضبطه، حيث من المفترض ان تساهم هذه القيم في بث وبعث سمات الانضباط واتقان العمل والاحساس بالانتماء مما يرفع مؤشر الولاء التنظيمي و يعمل على تعزيزه، ومنه فإن دراستنا هذه هي محاولة للبحث في العلاقة بين القيم الدينية من خلال أبعادها داخل التنظيم والولاء التنظيمي، إضافة الى تحديد دور القيم التنظيمية التي هي نتاج الأساليب التسييرية المعمول بها في تعزيز هذا الولاء.

الكلمات المفتاحية: الولاء التنظيمي، القيم الدينية، القيم التنظيمية، الثقافة التنظيمية، الرضا الوظيفي.

Abstract:

The subject of values is one of the main axes of studies that are concerned by searching for the determinants behind controlling individual and group behaviour, especially as they work to direct the behaviour of the individual and the group to what should be done, and from it the sense of obligation is acquired as it is considered a social phenomenon. Indeed religious values contribute effectively to the building, development and prosperity of the individual and society. They also

* المؤلف المرسل: د. بن عمر عواج ، الايميل: benamar.aouedj@univ-tlemcen.dz

aim to build the personality of individuals and groups as well as modifying and controlling behaviour, since these values are supposed to contribute to the transmission of the features of discipline, perfection of work and a sense of belonging, which raises the organizational loyalty index and works to strengthen it. Thus our research is an attempt to look for the relationship between religious values through their dimensions within the organization and organizational loyalty, in addition to defining the role of organizational values that are a product of the established management methods in promoting this loyalty.

Key words: organizational loyalty; religious values; organizational values; organizational culture; job satisfaction.

مقدمة:

شهدت المؤسسات على إختلاف أنواعها العديد من الرؤى والأفكار والمبادئ الإدارية الحديثة التي من شأنها رفع كفاءة المنظمة وتحسين أداء كوادرها الإدارية والفنية، ومن أبرز هذه الإتجاهات الإهتمام البالغ بالقيم كمدخل لضبط السلوك التنظيمي، على إعتبار أن هذه الجوانب السلوكية هي التي تحكم أساليب العمل داخل المنظمات. ولقد حظي السلوك هو الآخر باهتمام كبير داخل التنظيمات، وسعت للبحث عن ضوابط لهذا السلوك، يحتكم إليها في حالة الخطأ. إذ يتفق الجميع على أثر القيم وفي مقدمتها القيم الدينية في تشكيل سلوك العامل داخل التنظيم، وبناء شخصيته ما يسهل على القادة والرؤساء توجيه هذا السلوك وضبطه وبالتالي ضمان ولائه للمنظمة.

وقدم العلماء والمختصون في علم الاجتماع أكبر دليل على أهمية موضوع القيم الدينية وضرورتها بالنسبة للفرد والجماعة والمجتمع، ويلحظ ذلك من خلال الإجماع على الوظائف التي تؤديها القيم، من ضبط لسلوك الفرد وإتزان في شخصيته، وبالتالي تعتبر القيم موجّهات سلوك الفرد، ويكون الدين مصدر هذه القيم، لذلك فإن القيم الدينية هي التي تحدد أنماط سلوك الفرد وتصرفاته بإعتبارها مرجعا أساسيا للسلوك البشري عامة والتنظيمي خاصة. وبعيدا عن التناقض الموجود بين القيم الدينية النابعة من الدين الإسلامي وبين السلوك اليومي للمورد البشري داخل المنظمة كما هو حال الواقع المعاش، نجد القيم التنظيمية هي الأخرى من بين العوامل الجوهرية للمنظمات كونها هي الأخرى موجه رئيسي لسلوك العاملين في طريقة أداء الأعمال وتحديد ما هو جيد وما هو سيء داخل المنظمة، فالمنظمات الناجحة تنظر

إلى القيم التنظيمية في كونها استثمار بعيد الأمد يعمل على التحكم في تشكيل البناء السلوكي الفردي والجماعي وتوجيهه بما يتلائم مع الأهداف العامة للتنظيم وهو ما يحقق تلقائيا الولاء التنظيمي. يعتبر الولاء التنظيمي مطلباً أساسياً تسعى المنظمات إلى تنميته عند موظفيها ويرجع هذا الإهتمام إلى تأثير الولاء التنظيمي على أداء الموظف بإعتباره أهم العوامل التي تحدد فعالية وكفاءة المنظمة كما يؤثر الولاء التنظيمي على إنسجام الأفراد مع المؤسسة وعلى أدائهم المهني، وقد أوضحت العديد من الدراسات أن للولاء التنظيمي تأثير مباشر على خفض الظواهر السلبية الأخرى، مثل: عدم المحافظة على ممتلكات المنظمة وإتلافها عمداً في بعض الأحيان والسرقة والإضرابات واللامبالاة في العمل، ونشر السمعة السيئة للمنظمة في أوساط المجتمع من خلال التذمر من سياسات المنظمة وقد ذكر الباحث "أوشي" في دراسة له أن سعي المنظمات لكسب ولاء موظفيها أمر ضروري لما يترتب على الولاء من مكاسب كثيرة بالنسبة للمنظمة تتمثل في رضاهم الوظيفي وزيادة قدرتهم على الإبداع والإنتاجية، وإحترامهم الأنظمة وقوانين العمل؛

ويشير الباحثون على أن المنظمات التي يوجد بها ولاء تنظيمي مرتفع تتميز بإنتاجية عالية وأداء مالي جيد، وفاعلية تنظيمية أكثر من المنظمات التي يكون ولاء الموظفين فيها منخفضة. كما يشكل الولاء التنظيمي أحد أبرز الأساليب الإدارية، لتحقيق الإلتزام التنظيمي والتميز ويسهم في تعزيز قناعات الأفراد بأهداف المنظمة مما يدفعهم للعمل بأقصى طاقاتهم للمحافظة على المنظمة وإستمرارها. ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتؤكد على دور القيم الدينية والتنظيمية وما تحدثه من توازن في سلوك المورد البشري داخل التنظيم. وعليه يمكن أن نطرح التساؤل التالي: كيف تساهم كل من القيم الدينية والقيم التنظيمية في تنمية وتعزيز الولاء التنظيمي داخل المنظمات؟

وتأسيساً على ما سبق تم تقسيم الدراسة إلى المحاور التالية:

المحور الأول: الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة:

أولاً: التعريف بمفاهيم الدراسة:

1 مفهوم الولاء التنظيمي:

الولاء هو مفهوم قدم تطرق إليه علماء الاجتماع والسلوك في وقت سابق، حيث حاولوا تقديم تفسيرات وإجتهادات تستند إلى حقيقة أن الإنسان هو كائن إجتماعي يعيش مع أفراد في بيئة إجتماعية

منظمة، تتطلب فيها الحياة التعاون والانتماء والإخلاص للوصول إلى الأهداف. وقد أشار باحثوا العلوم الاجتماعية إلى أن الولاء التنظيمي هو إمتداد للولاء الاجتماعي الذي يتمثل في مشاعر إنتماء وولاء الفرد للمجتمع الذي يعيشون فيه (تجيل، 2019، ص. 590).

وقد تم تعريف الولاء التنظيمي على أنه إرتباط فعال بين الفرد والمنظمة، حيث يظهر العمال الموالون للمنظمة الرغبة في خدمتها بغض النظر عن مقدار ما يتلقونه من منظماتهم. ويعرف أيضا بأنه مفهوم يحتوي على عناصر عديدة، بما في ذلك الإقتناع بأهداف المنظمة وقيمها، والسعي الجاد لبذل الجهود من أجلها والرغبة المستمرة في البقاء فيها. يعكس الولاء التنظيمي أيضا ظاهرة تحدث نتيجة للعلاقات المتبادلة بين الفرد والمنظمة، مما يؤدي إلى إتفاق متبادل يبقى قائما طالما إستمرت العلاقة التعاقدية. وهو ينطوي على علاقات نشطة وإيجابية ومثمرة بين الفرد ومنظمته، تتمثل في إستعداد الفرد الكامل لبذل كل ما في وسعه من الوقت والجهد والتفاني للمساهمة في نجاح تلك المنظمة بسبب تمسكه بها. (بلطرش وجميل، 2019، ص.ص. 29-30).

أظهرت الأبحاث أن الموظفين المرتبطين عاطفيا بالمؤسسة من المرجح أن يخلصوا لمنظمتهم، كما أظهرت الدراسات أن الولاء لأولئك الذين يخططون للبقاء مع صاحب العمل سنتين على الأقل، يمكن أن يتأثر بعدة عوامل، مثل: المنافع المادية، جو العمل الوظيفي، التدريب، الثقافة التنظيمية السائدة، وضع الحياة، الجنس، العمر. كما أن نظام التسيير يساعد في زيادة ولاء الموظفين من خلال توفير إتصالات ثنائية الإتجاه بين الموظفين والإدارة، المكافآت المالية. وإذا كان الموظفون يشعرون بأن المنظمة تستمع إليهم، وتمنحهم فرصة التطوير والإعتراف بهم وبالمساهمات التي يقدمونها للمنظمة والشعور بالتقدير يزيد ولاء الفاعلين داخل التنظيم، كما حددت الدراسات أن واحدة من أكثر الطرق فعالية لتحسين ولاء الموظفين هو جعل الموظفون يشعرون أنهم جزء كبير من المنظمة. (Sachin, Aayush, A, 2017, p 6)

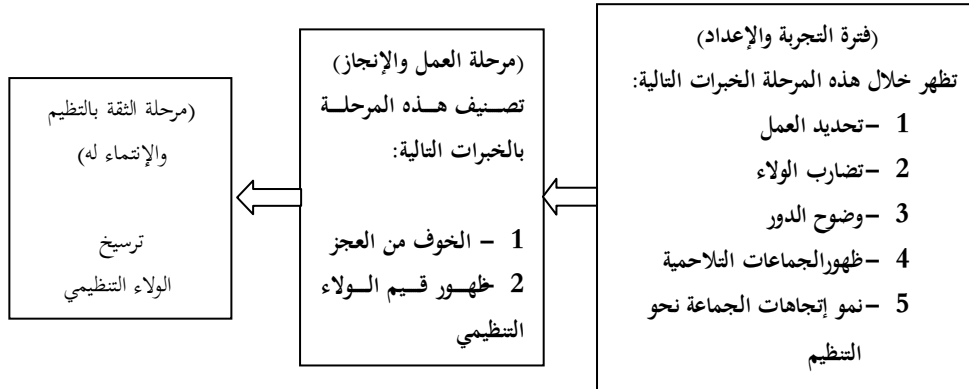
الولاء التنظيمي في إطاره العام هو إعتقاد راسخ لدى الموظفين بالأهداف والقيم التنظيمية للمنظمة وبذل أقصى جهد لنجاحها والرغبة في وإستمراريتها، والإعتقاد بأن العمل في هذه المنظمة هو الخيار الأفضل لديهم.

عرفه الصيرفي (2004-2016) الولاء التنظيمي: بأنه الإرتباط الوجداني بين قيم وأهداف المنظمة ودور الفرد في تحقيق تلك الأهداف والغايات من أجل أن تحقق المنظمة أهدافها التنظيمية

بفعالية عالية. من جانبه (Bidwell، 2011): إعتبر أن الولاء التنظيمي هو مصطلح ذو شقين الأول متعلق ببذل جهود كبيرة لتحقيق أهداف المنظمة، والثاني حرص العامل على البقاء في نفس المنظمة بدلا من الانتقال إلى منظمة أخرى. ويعتقد الباحث أن مصطلح الولاء التنظيمي يتضمن بعدين داخل المنظمة نفسها ويتعلقان برعاية العامل والثاني هو خارجي يتعلق بالصورة الجيدة التي ينقلها العامل من منظمته إلى الآخرين. وبالتالي يمكن تعريف الولاء التنظيمي بأنه شعور إيجابي للعامل إتجاه المنظمة التي يعمل فيها، مما يدفعه للتمسك بقيمتها وأهدافها التنظيمية، وحرصه على إستمرارها ونشر صورة (هوية المنظمة) جيدة عنها للآخرين. (عويس، 2019، ص. 89)

بين باكانان (Bachanan 1974) أن الولاء التنظيمي يتطور لدى العامل في ثلاث مراحل متتالية كما هي موضحة في الشكل التالي: (علي، 2017، ص. 793)

الشكل يوضح مراحل الولاء التنظيمي لدى العامل.



المصدر: علي (2017)، "الولاء التنظيمي لدى تدريسي الجامعات المستنصرية"، مجلة كلية العلوم التربوية الأساسية، ص. 793.

2 مفهوم القيم الدينية:

1.2 مفهوم القيم:

القيم لغة: جاء في قاموس المعاني الجامع أن القيم هي جمع كلمة قيمة، وهو شيء من القيمة أو السعر ويعني القدرة. فالقيمة هي الصفة التي تجعل شيئا مرغوبا فيه في شخص أو طائفة. منطلق كلمة

قيمة على ما تتميز به الشيء من الصفات التي تجعلها تستحق التقدير كثيرا أو قليلا وتدل القيمة في علم الأخلاق على الخير. قال تعالى: { فِيهَا كُتِبَ قِيَمَةٌ } [سورة البينة، الآية: 3].

القيم اصطلاحا: تعرف بتعريفات عدة منها: أنها موجّهات للسلوك بحيث تعتبر مجموعة من القوانين والمقاييس التي تنشق من جماعة ما وتكون بمثابة موجّهات الحكم على الأعمال والممارسات المادية والمعنوية، وتكون لها القوة والتأثير على الجماعة بما لها من صفة الضرورة والإلزام والعمومية، وأي خروج عنها يصبح بمثابة خروج عن أهداف الجماعة ومثلها العليا.

القيم إجتماعيا: مجموعة من الرغبات والميول والأولويات وتعرف أيضا على أنها أفكار وتصورات توجه أفعال الأفراد في المجموعة، وتحدد سلوكهم وتكتسب طابع العمومية لديهم، فهي تشير إلى الإهتمام أو الأفكار أو التفضيل الذي يشعر به المالك، له مبرراته تكون خلقيا أو عقليا أو جماليا أو كل هذه مجتمعة، بناء على المعايير التي يتعلمها من المجموعة ومن خبرات حياته نتيجة عمليات الثواب والعقاب. إذن المفهوم الاجتماعي للقيم مقصور على تلك الأنواع من السلوك التفضيلي المستند على مفهوم مرغوب فيه (عبد الفتاح، 2020، ص.518).

2.2 مفهوم القيم الدينية:

جاء في معجم اللغة العربية المعاصرة تعريف القيم الدينية بأنها: الفضائل الدينية والخلقية والإجتماعية التي تقوم عليها حياة المجتمع الإنساني؛ قال عز وجل: { قُلْ إِنِّي هَدَانِي رَبِّي إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ دِينًا قِيَمًا مِّلَّةَ إِبْرَاهِيمَ حَنِيفًا وَمَا كَانَ مِنَ الْمُشْرِكِينَ } [سورة الأنعام، الآية: 161].

القيم الدينية بمفهومها تمثل في كونها الأسس والقواعد التي يفرسها القرآن الكريم في نفس الشخص المسلم والتي تضمن له التنشئة السليمة في المجتمع، والتعامل الإيجابي مع أفرادها بما يضمن غاية الإصلاح والإعمار. والقيم الدينية أخلاقيات يفرسها الدين الحنيف في الشخصية المسلمة، عن طريق مصدرى التشريع الأساسيين وهما (الرويلي، 2020، ص.ص 312-313):

- **القرآن الكريم:** هو كتاب الله تعالى المنزل على رسولنا محمد - صلى الله عليه وسلم - هو المصدر الأول والمنبع الأصيل للقيم الإسلامية. إن الله تعالى أنزل هذا القرآن لهداية البشر ولتنزيههم عن الشرك وإنقاذهم من النار، والقرآن يدعو الناس إلى الخير وإلى الجنة، ويوجه القرآن البشر بأن القيم والأخلاق

السامية هي التي تجعلهم صالحين ومستحقين للدخول في الجنة التي هي السكن الأبدي للإنسان. قال تعالى: {قَدْ أَفْلَحَ مَنْ تَزَكَّى (14) وَذَكَرَ اسْمَ رَبِّهِ فَصَلَّى (15)} [سورة الأعلى، الآيات: 14-15].

- السنة النبوية المطهرة: تعد المصدر الثاني للتشريع بعد القرآن والسنة النبوية هي المفسر الأول والشارح للقرآن الكريم، يقول جل علاه: {وَمَا آتَاكُمُ الرَّسُولُ فَخُذُوهُ وَمَا نَهَاكُمْ عَنْهُ فَانْتَهُوا} [سورة الحشر، الآية: 07].

- الإجماع: يقصد بالإجماع قول الجمهور من علماء المسلمين لقوله عز وجل: {فَاسْأَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ} [سورة النحل، الآية: 43].

- القياس: هو أيضا من مصادر القيم الإسلامية، وقد دل على ذلك القرآن والسنة، قال تعالى: {اللَّهُ الَّذِي أَنْزَلَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ وَالْمِيزَانَ} « [سورة الشورى، الآية: 17].

3 تحديد مفهوم القيم التنظيمية:

موضوع القيم التنظيمية هو أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام منذ فترة طويلة ولكن نظرا لأهميته وتأثيره على كفاءة الأداء زاد من اهتمام العديد من علماء الإدارة، وكذلك نظرا لأهميته في فهم الهيكل والبناء التنظيمي والسلوكي لأي منظمة. وبما أن العصر الذي نعيش فيه يتميز بهيمنة المنظمات في جميع مناحي الحياة، حيث يكون للمنظمة هدف يسعى إلى تحقيقه من خلال مجموعة من الإجراءات التي يقوم بها الأفراد لتحقيق أهداف المنظمة، وبالتالي فإن العلاقة بين المنظمة والعاملين هي علاقة تكاملية.

تُعرّف القيم بأنها إيمان الفرد بما هو صحيح، أو ما هو خطأ، أو ما هو مقبول، أو ما هو غير مقبول. تُعرّف القيم بأنها مجموعة من القوانين والمعايير التي تنبثق من مجموعة ما القيم بشكل عام هي اتفاقات مشتركة بين أعضاء المنظمة الاجتماعية نفسها حول وتعمل كتوجه للحكم على الإجراءات والممارسات المادية والمعنوية ولها السلطة والتأثير على المجموعة. وعليه القيم التنظيمية هي القيم التي تمثل القيم في بيئة العمل أو العمل بحيث توجه هذه القيم سلوك الموظف في ظل ظروف تنظيمية مختلفة، بما في ذلك (المساواة بين الموظفين، والأهتمام بإدارة الوقت، سياسات التحفيز، الاهتمام بالإنتاج). إذن القيم التنظيمية تشكل عنصرا هاما من معتقدات ورغبات الموظفين في المنظمات الإدارية وهي مجموعة من المبادئ التي تحكم وتوجه سلوك الموظف بطريقة موضوعية وغير منحازة وتشكل معيارا للتحكم في السلوك

الصحيح أو الخاطئ تجاه ممارسة نشاط معين في المؤسسة وهي جوهر فلسفة أي منظمة تسعى إلى تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، وتعكس شعور الموظفين ومواقفهم العامة تجاه المنظمة وتحدد أنشطتهم اليومية. قدم "توماس" سبع خطوات تمثل المعيار الحقيقي للقادة أو المديرين لتشكيل نظام للقيم التنظيمية في منظماتهم (الدليمي، حنظل، وغمران، 2014، ص.ص.6-7):

- أن تعكس قيمتهم الشخصية على القيم التنظيمية التي ترغب فيها المؤسسة؛
- تحديد القيم التنظيمية التي تعكس نجاح المنظمة؛
- مناقشة القيم المختارة للمنظمة مع قادة المنظمة وشرحها للموظفين؛
- تدوين القيم الأساسية المحددة ونشرها على الموظفين؛
- مكافأة الموظفين الذين حققوا نتائج وإنجازات من خلال التزامهم بالقيم التنظيمية المحددة.

ثانيا: علاقة الولاء التنظيمي ببعض المفاهيم الإدارية:

1 الولاء التنظيمي والالتزام التنظيمي:

عرض التعاريف تبين أن المكونات الرئيسية لمفهوم الولاء هي الالتزام فالإلتزام والولاء هي من المفاهيم التي تحدث معا. إن ولاء العامل هو قيمة ثمينة للمنظمة وأمر بالغ الأهمية بالنسبة للمنظمات لذلك تسعى المؤسسات في الوقت الحالي لتوفير العوامل التي من شأنها أن تحقق الولاء التنظيمي لتحقيق التميز في الأداء الوظيفي والتنظيمي لأن أي عامل مخلص يكون حتما ثابت في تصرفاته ويتمتع بالإلتزام في أداء المهام بكفاءة عالية. وبالتالي فإن هذا الإلتزام هو عنصر أساسي في مفهوم من الولاء وبالنظر إلى الفوائد التنظيمية، فإن الإلتزام التنظيمي هو الأكثر أهمية داخل التنظيم، زيادة عن ذلك فإن الإلتزام يحفز العاملين وهذا ما يزيد في الولاء والعكس بالعكس.

جل الدراسات تقريبا توافق على أن الولاء التنظيمي يتكون من ثلاثة عناصر هي: الإلتزام العاطفي (ما يدل على مشاعر الفردية المتعلقة بالمشاركة في منظمة معينة)، الإلتزام العقلاني (وصف مستوى الفهم على سبيل المثال أهداف المنظمة) والإلتزام السلوكي (بالإشارة إلى إظهار جهود إضافية للمنظمة)، أما الإلتزام التنظيمي هو نوع آخر من الإلتزام فهو ينشأ عندما يكون العامل على إستعداد لمشاركة القيم مع المنظمة وجميع أصحاب المصلحة داخل بيئة العمل. (Smarżewska, 2019, pp.10-11)

2 الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي:

إن الرضا عن العمل له أثر كبير على إنجازات العمل والعاملين، وقد تناولت العديد من الدراسات جوانب الرضا الوظيفي وعلاقته بالمتغيرات والعوامل المختلفة في بيئة العمل، فضلاً عن تأثير الرضا وعدم الرضا على سلوك الأفراد في المنظمات. ويعتبر الولاء درجة متقدمة من الرضا ذلك أن العاملين ذوي الولاء مرتاحون لعلاقتهم مع رب عملهم (أكثر من راضين عنها) إضافة إلى ذلك، يدرك أصحاب العمل أن معدل الدوران يكون أكبر عندما ينخفض مستوى الولاء بين الموظفين، مما يؤكد على ضرورة رفع مستوى الولاء بين الموظفين وزيادة درجة ارتباطهم بالمنظمة. (عمر مصطفى وشيلان، 2019، صص 365).

وتسعى المنظمات على إختلاف أنواعها لتحقيق الرضا الوظيفي نظراً لأهميته القصوى من خلال دعم العيش المشترك بين الأشخاص (جو من الصداقة في مكان العمل؛ مشاعر التقدير من قبل الزملاء والمديرين، وإنتشار الفئات غير الرسمية والاجتماعية داخل التنظيم)، بالإضافة إلى تبني إستراتيجية تنمية المهارات، وتقدير العمال (الاعتراف بمهارات العامل من قبل المديرين ومنحهم الإذن بتنفيذ أفكار جديدة دون أي عائق سلبي)، تعتبر هذه الإستراتيجيات المتبناة في العمليات الإدارية الدعامة الأساسية في تحقيق الرضا الوظيفي وبالتالي ولاءه لمنظمته. (Quenneville, Bentein, & Simard, 2010, pp.6-7)

3 الولاء التنظيمي والقيم التنظيمية:

لقد حاولت النظريات الإدارية ولا تزال أن تضع نموذجاً يحقق التفوق والتميز الإداري للمنظمات المختلفة، مما يضمن إستمرار وإستقرار تلك المنظمات، ويحافظ على ميزاتها وقدراتها التنافسية، وتعددت تلك النظريات وتنوعت وتداخلت مع علم السلوك الإنساني، ومن تلك النماذج ظهر نموذج الإدارة بالقيم التنظيمية، والذي يعتبر خلاصة الخبرات الفكرية والتجارب التطبيقية لنظريات عديدة، التي حاولت تفعيل التداخل بين العلوم السلوكية وعلم الإدارة وقد توصلت هذه الدراسات إلى نتيجة مفادها أن هناك علاقة إرتباطية قوية بين درجة ممارسة المنظمة العمليات الإدارية بالإعتماد على قيم تنظيمية والولاء التنظيمي بأبعاده المختلفة، حيث تقوم فكرة الإدارة بالقيم التنظيمية داخل التنظيم على تحقيق التوافق وإشراك جميع الفاعلين في جميع المستويات الإدارية في نفس الرؤية الإستراتيجية للمنظمة بإعتبار القيم هي الموجه الأول للسلوك البشري وعلمية، فإن وجود القيم المشتركة في المنظمة يعزز ويعمم الشعور بالإستقرار والعدالة مما يحقق الإنسجام التنظيمي، كما أن القيم التنظيمية تهدف إلى تحقيق تجانس فكري وسلوكي بين العاملين

في المؤسسة وبالتالي فإن القيم التنظيمية تعد الوسيلة الفعالة لتغيير الكثير من السلوكيات السلبية من خلال تعزيز قيم الكفاءة والمسؤولية والابداع والعدالة، والتي من المؤكد أن إنتشارها يعكس درجة ولاء الفرد لمنظمتة وهو ما يدفع المؤسسة نحو تحقيق أهدافها.

من خلال ما سبق عرضه نستنتج أن المديرين وقادة المؤسسات مجبرون على تبني قيم تنظيمية تتلاءم مع التنوع البشري الموجود داخل التنظيم يلتزمون بها خلال ممارستهم لمهامهم الفنية والإدارية، وعليه يتضح أنّ هناك علاقة بين القيم التنظيمية والولاء التنظيمي، حيث أن غرس القيم التنظيمية لدى العمال - إلتزاماً وتطبيقاً - يعزز لديهم الشعور بالمسؤولية إلتجاه المنظمة وتدفعهم إلى التضحية في سبيل نجاحها بكل ما يملكون، مبرهنين بذلك عن مستوى ولائهم للمنظمة التي يعملون بها.

وتجيب الإشارة هنا، إلى أن الإدارة تعمل على تحويل القيم التي يتحلى بها الأفراد إلى واقع معاش، ما يعني زوال التناقضات بين ما يقوله الشخص ويشكل قناعة لديه وبين سلوكه العملي، كمؤشر حقيقي على التزامه بالقيم التنظيمية. (رجب، 2018، ص.ص 529-530)

4 الولاء التنظيمي والثقافة التنظيمية:

الثقافة التنظيمية عبارة عن مجموعة من السلوكيات والمعتقدات والقيم الفردية أو الإجتماعية التي تتبناها مجموعة من الناس في مؤسسة ما، إذ أن الثقافة التنظيمية هي منظومة القوانين والمعتقدات والرموز والممارسات التي طورت مع الزمن وأصبحت روح المنظمة وسمّة خاصة بها، فكل منظمة تتميز بنظام ثقافي خاص بما يؤهلها لمواجهة التحديات الصادرة من البيئة الخارجية، كما أن الثقافة التنظيمية هي بمثابة دستور يدمج السلوكيات والتصرفات داخلها في نمط سلوكي موحد (تحكم كيفية تصرف الأفراد في المنظمات، تحدد لهم كيفية اللباس والتصرف أداء الوظائف)، مما يجعل لغة السلوك فيها لغة واحدة ما يعني وجود قيم مشتركة يتقاسمها الجميع، هذه القيم توجّه نشاط أعضاء التنظيم، وبالتالي تعتبر الثقافة التنظيمية من محددات الولاء التنظيمي لأنها تمارس تأثيراً كبيراً على سلوك الأفراد في المؤسسات وتتركز على إيجاد قيم وأهداف مشتركة بين العاملين الأمر الذي جعلها تفرض على المديرين والقادة الاهتمام بها في محاولة الوصول إلى فهم أبعادها وعناصرها.

إن الثقافة التنظيمية هي واحدة من العوامل التي تؤثر على ولاء العاملين لمنظمتهم. فالعديد من المنظمات حسب الدراسات المتوصل إليها تؤكد أن الثقافة التنظيمية لا تزيد فقط من أداء العامل ولكن

أيضا تحقيق الولاء الوظيفي الإيجابي ما ينعكس على تفاني العمال في التنفيذ. وفي الوقت نفسه تكون قادرة على كبح الصراعات التنظيمية، وتقلل من دوران العمل وتؤدي بدورها إلى خلق الرضا الوظيفي، بمعنى، عندما يكون الموظفون راضين عن أدائهم الوظيفي، فإنه سيتم الحصول على أعلى مستوى من الرضا المهني، وبالتالي يساهم في ولاء العامل. وبما أن الولاء التنظيمي أصبح مصدر قلق أساسي لكل منظمة، أصبحت المؤسسات ملزمة بخلق نموذج ثقافي يتماشى مع قيم الفاعلين. بمعنى يجب أن تشكل إدارة المنظمة ثقافة موالية لموظفيها لتحقيق الأهداف والغايات التنظيمية. كما الثقافة التنظيمية لها تأثير على كيفية تفكير الأفراد داخل التنظيم وتعلمهم يتصرفون على أنهم جزء من المنظمة، ذلك سوف يحفز العاملين ويجعلهم يشعرون بالسعادة للعمل مع المنظمات، الأمر يؤدي إلى إرتفاع الرضا درجة التنظيمي. (Razali, Zahari, Tuan , Jasim, 2018,pp.16-17)

المحور الثاني: دور القيم الدينية والتنظيمية في تنمية الولاء التنظيمي:

أولا: التوافق بين القيم الفردية والقيم التنظيمية:

يشير مفهوم التوافق بين القيم الفردية والقيم التنظيمية إلى درجة إتساق إحتياجات أو أهداف أو هياكل مكون معين مع إحتياجات ومطلبات وأهداف أو هياكل مكون آخر، ولضمان النجاح التنظيمي ينبغي أن تكون قيم المنظمة متسقة مع قيم العاملين.

الهدف من التوافق بين القيم الفردية والقيم التنظيمية في علم الإدارة هو تحفيز الأفراد وتوفير مناخ تنظيمي إيجابي والبحث عن طرق للحد من إجهاد العمل، وأن الهدف هو جذب موارد بشرية جديدة والإحتفاظ بها، والتوافق بين قيم المنظمة وقيم الفرد هي إحدى الطرق الهامة للحصول على ذلك، فعند حصول تعارض بين كل من القيم التنظيمية والفردية سيؤدي إلى حصول ثغرات وتنافر في القيم وزيادة الصراع والتوتر وتعقد الأعمال الإدارية. يعمل التوافق بين القيم إلى زيادة ولاء الأفراد العاملين في المنظمة، وبالإضافة إلى ذلك، هناك علاقة بين القيم التنظيمية والفردية على حد سواء وإلتزام وولاء الموظفين، حيث أن الأفراد الذين تكون قيمهم الفردية والتنظيمية أكثر تطابقا وأكثر إتساقاً هم أكثر إلتزاما وولاءا للمنظمة، أما الأفراد الذين قيمهم الفردية والتنظيمية أقل وضوحا فأنهم يكونون أقل إيجابية وغير مهتمين بعمل منظماتهم هذا يعكس عدم إنخفاض ولائهم لمنظماتهم، وتشير الأبحاث إلى أن موضوع تكامل قيم الفرد وقيم المنظمة قد نال إهتماما كبيرا من طرف المنظرين في علم النفس الاجتماعي والسلوك التنظيمي

في العقود الأخيرة، حيث أن إهتمام الأول بحقل التطور التنظيمي يبني أساسا على الفرض القائل بأن تحقيق رضا وولاء العاملين والأداء التنظيمي يتوقفان على مدى تكامل قيم وحاجات الأعضاء مع قيم وحاجات المنظمة (جاسم محمد، 2017، ص 171).

ثانيا: تأثير القيم الدينية والتنظيمية على الولاء التنظيمي:

الدين هو منبع المبادئ والقيم، وتتميز القيم الدينية بيمنتها على باقي القيم الأخرى، وعرفت القيم الدينية في مجال العمل بأنها: مبادئ وقواعد تحدد السلوك المقبول أخلاقيا، الذي يميز الصحيح من الخطأ وهي قيم ومعتقدات وقواعد أخلاقية حاكمة للطريقة التي ينبغي أن يتصرف بها المنتسبين للتنظيم، وتشكل مكون رئيس من القيم الثقافية للمنظمة، وعليه أصبح خلق ثقافة تنظيمية مبنية على القيم الدينية واحدة من الأولويات الرئيسية للمنظمة لما لها من أهمية كبيرة على السوك والأداء بحيث العامل الذي يلتزم بالقيم الدينية في ممارساته يؤدي ماهو مطلوب منه وجودة عالية مطبقا قوله تعالى: ﴿وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾ [سورة التوبة، الآية: 105]. وقول الرسول صلى الله عليه وسلم «إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه». رواه الطبراني.

إفترض "فيبر" وجود أنماط للفعل الاجتماعي عامة والتنظيمي خاصة والتي نذكر منها الفعل الموجه بالقيم والتي تعد تمثلات تصويرية مطلقة يتمسك بها الفرد في شكل إعتقاد ذهني لتظهر بعد ذلك في سلوكه من خلال ممارساته اليومية، وتعتبر القيم الدينية بمثابة المرجع الأساسي لضبط هذه التمثلات والسلوكيات ولها أهمية بالغة، بل هي الأساس في حياة الأفراد من خلال ما تشكله من منظومة معايير توجههم نحو الصواب وماتغرسه من قيم إيجابية في نفوسهم ومنها تتحدد ضوابط سلوكياتهم في جميع مجالات الحياة وخاصة منها الناحية العملية والمهنية لما للقيم الدينية دور في غرس القيم الفاضلة لدى العامل ينعكس على أدائه وممارساته المهنية داخل التنظيم لتصبح سلوكياته العملية منضبطة تتوافق مع القيم الدينية بإعتبار هذه الأخيرة دستورا ينظم نسق الأفعال العملية ويعالج المظاهر السلبية داخل مكان العمل ويعزز قيم خلقية كالأمانة والإخلاص والتفاني في العمل، وتشمل أيضا التعاون بين المجموعات مما يخلق لحمة بين أعضاء التنظيم وينشأ بين علاقات رسمية وغير رسمية ما يضيف عليها طابع الولاء للمنظمة إضافة إلى تعزيز العدل والمساواة بإعتباره الأساس في تحقيق الرضا الوظيفي وهو ما يساهم في تحقيق الولاء التنظيمي. (طالبي وبن تامي، 2020، ص.ص 238-239) إلى جانب تبني القيم الدينية تبني

المنظمات القيم التنظيمية، حيث تحاول المنظمة تحديد ووضع القيم التنظيمية التي من شأنها أن تسهل تحقيق أهداف، وترسيخها لدى الفاعلين داخل المؤسسة وهو ما يعرف بالتنشئة التنظيمية. وعليه تعتبر القيم التنظيمية ركيزة أساسية في توجيه السلوك البشري وفي ضبط التوجه الوظيفي وأداء المؤسسة بوجه عام، فهي بمثابة موجهات للحكم على الأعمال والممارسات الإدارية، وتمتلك من القوة والتأثير على أداء المؤسسة لها من صفة الضرورة والإلزام وأي تهاون في تفعيلها وترسيخها من قبل المدراء ورؤساء المصالح سيؤثر سلبا على أداء العمال ورضاهم عن العمل وولائهم للمنظمة وبالتالي تقصيرهم في تحقيق أهداف المؤسسة. (بودهري و فراحي، 2017، ص.454)

الخاتمة:

تعتبر القيم داخل التنظيم ثقافية كانت أم تنظيمية و التي من بينها القيم الدينية على اعتبار الدين من المكونات الأساسية للثقافة التنظيمية أحد المتغيرات التي تكتسي أهمية بالغة عند دراستنا للولاء التنظيمي لما لها من الأثر الواضح في تحديد سلوك الفرد، فهي تدل على طبيعة الإعتقادات والقناعات التي يحملها الشخص أو مجموعة من الأفراد أو المجتمع ككل، والتي يبنى سلوكه وتوقعاته حولها حتى أنها تحدد ردود أفعاله وعلاقاته مع الآخرين سواء على المستوى التنظيمي أو الاجتماعي، وعلى اعتبار القيم هي من محددات المرغوب والمرفوض، فالقيم الدينية تساعد الفرد على اختيار السلوكات التي يحقق من خلالها كل ما هو مرغوب ومحمود داخل التنظيم والمجتمع بصورة أوسع، ما من شأنه تعزيز الانتماء والولاء للجماعة، وهو الأمر المنوط بالقيم التنظيمية كذلك، وعليه فإن تفعيل هذه القيم من خلال تبني ثقافة تنظيمية واضحة المعالم من شأنه تحقيق الإنسجام الداخلي وتعزيز الرضا الوظيفي والانتماء للمؤسسة وهو ما يحقق الولاء التنظيمي.

قائمة المراجع:

- بشينة إلياس موسى عويس. (2019). مستوى الولاء التنظيمي لمديري المدارس وعلاقته بالأداء المتميز لديهم. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية (45)، 105-88.
- حامد تركي الدليمي، قاسم أحمد حنظل، و فيصل عبد غمران. (2014). أثر القيم التنظيمية في كفاءة الأداء دراسة ميدانية في المديرية العامة لتربية صلاح الدين. مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، 4 (2)، 32-1.
- حفيظة طالبي، ورضا بن تامي. (2020). التمثلات الدينية والممارسات المهنية للعامل الجزائري. أنثروبولوجية الأديان، 16 (2)، 236-263.

حياة بلطرش، و أحمد جميل. (2019). أبعاد الولاء التنظيمي وواقعه بالمؤسسة الاقتصادية. مجلة الإقتصاد الجديد، 10(3)، 27-43.

داليا طارق عبد الفتاح. (2020). واقع القيم التنظيمية في جامعة الموصل- دراسة ميدانية من وجهة نظر التدريسيين-. مجلة كلية التربية، 2(40)، 530-515.

عبد الرحمن بودهري، و فيصل فراحي . (2017). واقع القيم التنظيمية السائدة في المؤسسة الجزائرية على ضوء الخصائص الديموغرافية للعمال مؤسسة هيبروك للنقل البحري بوهران نموذجاً. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية (30)، 464-453. عواد عبد الرحمن الرويلي. (2020). أثر القيم على الفرد والمجتمع: صورة المؤمنون نموذجاً. مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية في العلوم الاجتماعية والإنسانية، 4(1)، 302-335.

كريم ناصر علي. (2017). الولاء التنظيمي لدى تدريسي الجامعات المستنصرية. مجلة كلية التربية الأساسية، 23(97)، 816-783.

ليلي نجم ثجيل. (2019). القيم التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال. مجلة البحوث التربوية والنفسية. مجلة البحوث التربوية النفسية، 16(63)، 618-585.

محمد عمر مصطفى، و فاضل محمود شيلان. (2019). دور الولاء التنظيمي في تقليل دوران العمل: دراسة ميدانية لعينة من المدراء ومسؤولي الشعب والعمال في معمل إسمنت (دلتا) في مدينة السليمانية. مجلة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، 11(24)، 359-375.

ناجي سكر رجب. (2018). الإدارة بالقيم وعلاقتها بالولاء التنظيمي من خلال الإتجاه نحو القيم الممارسة كمتغير وسيط (دراسة تطبيقية على المدارس الثانوية بمنطقة شرق غزة التعليمية). مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، 26(7)، 546-523.

نسرين حاسم محمد. (2017). تأثير القيم التنظيمية في تحقيق النجاح الإستراتيجي / بحث تحليلي في ديوان وزارة النفط. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 24(103)، 164-193.

المراجع باللغة الأجنبية: ت

Quenneville, N., Bentein, K., & Simard, G. (2010). Des valeurs organisationnelles à la mobilisation des ressources humaines. *Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 27(2), 1-14..

Razali, N. M., Zahari, M., Tuan, I. A., & Jasim, A. R. (2018). Relationship between Organizational Culture and Job Loyalty among Five-star and Four-star Hotel Employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(15), 14-32.

Sachin, M., Aayush, P., & A, S. (2017). Employee Loyalty, Organizational Performance & Performance Evaluation – A Critical Survey. *Journal of Business and Management*, 19(8), 62-74.

Smarżewska, D. (2019). COMMITMENT AND EMPLOYEE LOYALTY. *Acta Universitatis Nicolai Copernici Zarządzenie*(2), 14-7.