

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم الاجتماع



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

تخصص: تنظيم و عمل

الصحة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي

(دراسة ميدانية بكلية الحقوق والعلوم السياسية)

جامعة محمد بوضياف

إشراف الأستاذة: بوخيظ سليمة

الطالبة: غربي حسينة

لجنة المناقشة:

فكرون السعيد الرتبة: أستاذ تعليم عالي رئيسا

بوخيظ سليمة الرتبة: أستاذ محاضر - أ - مشرفا

تالي جمال الرتبة: أستاذ محاضر - أ - ممتحنا

السنة الجامعية 2018/ 2019



كلمة شكر و عرفان

الحمد لله العلي القدير الذي وفقني لإتمام هذا العمل المتواضع

وما كنت لأصل إلى ذلك لولا إعانتة و توفيقه سبحانه و تعالت أسماؤه

أتقدم بالشكر الجزيل للأستاذة و الدكتورة الفاضلة: "بوخيظ سليمة"

على توجيهاتها و نصائحها التي قدمتها لي في إطار الإشراف على هذا العمل.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل الأساتذة و الزملاء و الأصدقاء الذين قدمولي يد

العون من قريب أو من بعيد.

دون أنانسي تقديم شكري العميق الى كل موظفي كلية الحقوق و العلوم السياسية

جامعة محمد بوضياف المسيلة و على رأسهم السيد عميد الكلية: " خضري حمزة "

و الذين قدمولي يد العون في الدراسة الميدانية.

إهداء

اهدي عملي هذا

إلى روح والدي اللذان وارىا التراب تاركين الدنيا لأهل الدنيا،
متوجهين لدار الحق وجنة الخلد والفرحوس بجوار الأخيار و الصالحين

بإذن الله.

إلى أختي "نادية" التي وفقها الله لبيع دار الدنيا و شراء دار الحق
بجوار والدي رحمهما الله و أبدلها خيرا من الدنيا بكاملها.

إلى عائلتي: زوجي و أولادي: شيما، محمد، مريم و الكتكوت ياسر.

إلى إخوتي و أختي

مقدمة

مقدمة

تسعى المنظمات الحديثة إلى مواكبة كلما هو جديد

وفعال في حدود مجال اهتماماتها، وذلك بهدف تحقيق الفعالية التي يتسا هم في خلق الميزة التنافسية.

ويهدف الوصول إلى ذلك ينبغي على

هذه المنظمات الالتزام بالشروط المعتمدة عالمياً، وذلك من خلال توفير المناخ الملائم للعمال لتبني سياسة تنظيمية قائمة على

الرشادة و الاستشراف و تخلو من التناقضات الجوهرية، مما يسهم في خلق بيئة عملية صحية تجعلنا المستحيل ممكناً .

فالمنظمة التي تمتلك القدرة على التغيير

والتأقلم معتقبات العصر الحديث كمرونة، ستجعل من نفسها قطبا اقتصاديا ومثالا يحتذى به.

ولا يتحقق ذلك إلا من خلال قدرة المنظمة على التحكم وامتلاك زمام أمورها من جهة، وامتلاكها

لنظام دعم و تحفيز متكامل و قائم على العدالة و تكافؤ الفرص. حيث تمثل هذه العناصر في

التنظيمات الحالية إحدال دعامات والأسس الواجب تواجدها، فمن خلال تفويض السلطة، و بناء فرق العمل، و تمكين

العاملين من تأدية مهامهم، و إبراز قدراتهم و إبداعاتهم و تطوير مساهمهم المهني، من خلال الترقيات و

الدرجات من حين لآخر، ستحقق المنظمة بذلك قفزة نوعية في مجال المنافسة الداخلية و الخارجية مما يعزز

مركزها و مكانتها و دورها من خلال سياستها الهادفة.

إنها تهتم بالمنظمة بتطويرها البشرية من خلال توفير بيئة تنظيمية

صحية في ظل الإغراءات المضمنة من قبل منافسيها، سيعزز من استقرارها، بحيث يساهم هذا الاهتمام بالفئة الفاعلة

في تنمية روح التعاون و فيه هو الانسجام كقوى واحد، كما تلعب السياسة الفعالة دوراً أساسياً في تنمية قدرات و مهارات الفئة العمالية، كم

شاركة العاملين في اتخاذ القرارات، السماح لهم بإبداء الآراء و وجهات النظر حول خطط و أهداف المنظمة، مما يساهم في وضوح الـ

ؤية و لدية العاملين حول برامج المؤسسة وهذا ما يؤيد بالترسيخ مع العالم الصحة التنظيمية التي تنتج ليها بعداها المعتمدة القيادة

الديمقراطية والتي تجسد في تفويض السلطة و بناء فرق العمل و المشاركة العمالية في اتخاذ القرارات و

تخطيط البرامج و رسم الأهداف و السياسة العامة للمؤسسة و تعزيزها لانتماء العاملين و تطابق أهدافهم

مع أهداف مؤسستهم.

ومن هنا جاء اختيارنا للموضوع الصحة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي، من خلال فسح المجال للعمال

بالتعبير عن أفكارهم و تشجيعهم على المبادرة باقتراحاتهم و المساهمة في تطوير و تنمية أليات المنظمة .

الصحة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي والتنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي

وبذلك تستطيع المنظمة كبح السلوكيات السلبية التي تكون نتيجة الممارسات البيروقراطية، فاسحة الطريق لمعامل الولاء، التفاني والحماس والفخر التي تخلفنا خات تنظيميما يتسم بيئته عملية يسودها الرضا والإبداع والتطوير.

فقد شملت دراستنا لهذا الموضوع أربع فصول

تضمن الفصل الأول المقاربة المنهجية للدراسة النظرية وفيها إشكالية الدراسة، أهمية وأسباب اختيار الموضوع، أهداف الدراسة والتحديد المفاهيمي و فرضيات الدراسة فيما تم الكشف في الفصل الثاني عن كلمات تتعلق بالصحة التنظيمية من أطار نظري و محددات سوسيولوجية للمفهوم تليها مناقشة بحثية للصحة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية.

في حين تناول الفصل الثالث موضوع الانتماء التنظيمي عبر أهم المنطلقات النظرية التي تناولنا المفهوم، كما تم التطرق إلى

وقد تم تطبيقها لإضافة المناقشة البحثية حول الانتماء التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

أما الفصل الرابع فكان بمثابة مقاربة منهجية تضمن الربط بين أبعاد الصحة التنظيمية و أبعاد الانتماء التنظيمي نظريا و ميدانيا مرورا بتحديد المنهج المستخدم و أدوات جمع البيانات و تحديد عينة البحث وصولا

إلى التحليل إجابات أفراد العينة من خلال القراءة الإحصائية والتحليل السوسيولوجي للجدول المركبة.

لتنتهي الدراسة بالتوضيح للعلاقة من خلال تفسير النتائج لجعل موضوع الفرضيات متبوعا بقراءة

سوسيولوجية للنتائج العامة.

الفصل الأول

تعد السبب التنظيمية والمناخ التنظيمي من أهم المواضيع للدراسة والبحث نظرا لاحتوائها على العديد من العمليات والأدوار التي تتشابه فيها العلاقات والتفاعلات التي أثارت العديد من الأسئلة والإشكالات سعيا وراء تحقيق الفعالية التنظيمية.

حيث يعتبر الانتماء التنظيمي من أهم المواضيع التي أثارت فضول الدارسين لانطلاقه من مفهوم العلاقات الإنسانية ومدى تأثيرها على باقي الجوانب التنظيمية، ويتضح ذلك من خلال دراسة مجموعة من المحددات التي تعزز وتدعم هذا السلوك، كالقيادة الديمقراطية - التشاركية - التي تقوم على مبدأ المشاركة والمشاورة في اتخاذ القرارات والابتعاد عن الفردانية والذاتية والتعصب للرأي دون اعتبار الطرف الآخر، ويساهم هذا النمط من القيادة في تنمية التقارب بين العمال والإدارة من خلال منحهم حق المشاركة في تحمل المسؤولية وضع القرار، مما يدل على اهتمام القائد بأحاسيس العمال ومشاعرهم وكرامتهم وأهميتهم في تحقيق الأهداف¹، وفتح قنوات الاتصال الفعال بشقيه الرسمي وغير الرسمي، الأمر الذي يدعم ويعزز اندماج العمال بوظيفتهم كحتمية للشعور بالتوافق الانسجام فيما بينهم ودحض الخلافات والصراعات غير البناءة، وهذا ما يتوافق مع منطلقات نظرية العلاقات الإنسانية كنتاج تعبر عن مدى تواتر أشكال التعاون والتوافق في الرؤى والقيم بين العامل ووظيفته، ومن الملاحظ في المنظمات الحديثة أنها تسعى لتحقيق الانتماء الوظيفي لما له من أهمية في ترسيخ معالم الاندماج، الولاء والرضا الوظيفي وصولا إلى تحقيق جودة في الحياة الوظيفية وبيئة تنظيمية سليمة وصحية بعيدا عن الأمراض المهنية التي تعيق حركة المنظمة وتقضي على طموحات المسؤولين والعمال.

لكن المؤسسة الجزائرية ظلت ولا تزال بعيدة عن منطلقات الأنسنة نظرا لعدم الاستقرار الذي طبع مسيرتها التكوينية حيث تميزت بالانتقال المرحلي بين إيديولوجيات أهداف تختلف من مرحلة لأخرى، كل ذلك بحثا عن الآليات اللازمة والمناسبة للنهوض بالاقتصاد الوطني، حيث وجدت هذه المؤسسة نوعا من الفوضى بعد الاستقلال نتيجة للاستعمار المطول والفراغ القانوني ونقص المورد البشري المؤهل لقيادة المؤسسة إضافة إلى الجهل والامية وفي هذه الحالة أخذ العامل مسؤوليته تسييرها والحفاظ عليها رغم إمكانياتهم البسيطة وقدراتهم المحدودة - التسيير الذاتي - مما خلق ضغوطا زادت البناء التنظيمي توترا وتأثرا لتزايد المعوقات التي تركز الركود الفكري والإبداعي الأمر الذي حتم على الطبقة المسييسة إعادة النظر في طريقة التسيير من الذاتية إلى الاشتراكية القائمة على الملكية العامة لوسائل الإنتاج والطابع الاجتماعي لمؤسسات الدولة ولكنها وقت في مطب المركزية الإدارية الأمر الذي صبغ المؤسسات العمومية بصبغة البيروقراطية و زاد الهوة بين العمال والإدارة وأعاق فعالية الاتصال داخل المنظمة وجعل

كامل محمد المغربي: السلوك التنظيمي، ط4، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان، الأردن، 2010، ص 212. 1

المعلومة حkra على الطبقة المسيرة التي تنظر للعمال نظرة دونية وسلبية حيث يرى "يوسف سعدون" أن ضعف الاتصال له صلة مباشرة تساعد الورش والوحدات الإنتاجية عن بعضها البعض²، في هذا الإطار يرى الخبراء والسوسيولوجيون الجزائريون أن المؤسسة الجزائرية ظلت حبيبة منطلقات النظرية الكلاسيكية من تايلور إلى فايول وقبير، لا تعترف بالأنسنة والعلاقات غير الرسمية في العمل، تعتبر العمال كسالى وغير قادرين على التفكير والتقدير والإبداع بل هم منفذون لا أكثر، حيث نجد أن الإصلاحات التي تعاقبت على المؤسسة الجزائرية سادها غياب عناصر فعالة تتمتع بالقدرة والخبرة التسييرية للطاقات البشرية تدعيما للإبداع والابتكار وصولا إلى ما يعرف بالصحة التنظيمية والتي تعتبرها هدفا تسعى إلى بلوغه كل منظمة من خلال تكريس آلياتها وأبعادها من قيادة ديمقراطية قائمة على مبدأ المشاركة العمالية وعدم الإقصاء والتهميش واعتماد نظام تحفيزي على أساس فردي وجماعي من مكافآت وعلاوات وترقيات، وبناء ثقافة الدعم التنظيمي لكل ابتكار ومهارة في المؤسسة قائمة على الاحترام والثقة في العلاقات تدعيما لآلية الرقابة الذاتية، فالمنظمات تسعى إلى تحقيق الصحة التنظيمية من أجل خلق جو مريح وملئم للعمال يبعث على الطمأنينة وخلق الأفكار البناءة الداعمة لأهداف المنظمة، فكل الأطراف - مسيرة أو منفذة- تأخذ على عاتقها خدمة المنظمة اندماجا مع قيمها وأهدافها إيمانا منها بأنها مرآة عاكسة لطموح كل واد في المنظمة.

ومن خلال ما سبق تحاول دراستنا الإجابة على التساؤل التالي:

- ما طبيعة علاقة الصحة التنظيمية بالانتماء الوظيفي للعامل داخل المؤسسة؟

حيث يمكن أن يتفرع هذا التساؤل إلى التساؤلات التالية:

1. ما طبيعة علاقة القيادة الديمقراطية بالاندماج الوظيفي؟

2. ما طبيعة علاقة التحفيز بالولاء الوظيفي؟

3. ما طبيعة علاقة الدعم التنظيمي بالرضا الوظيفي؟

II/ أهمية الدراسة وأسباب اختيارها:

تسعى المنظمات الحديثة إلى ترسيخ معالم الأنسنة والعلاقات والتفاعلات القائمة على الاحترام المتبادل والثقة والديمقراطية الداعمة للابتكار والإبداع وصولا إلى تحقيق أسمى مراتب الاندماج الوظيفي للعامل داخل المنظمة التي ينتمي إليها ويفخر بانتمائه هذا، فأهمية الانتماء تبدو واضحة من خلال التوافق والانسجام والتعاون بين العمال سواء في أداء العمل أو في حل المشاكل التي تواجههم وتواجه

يوسف سعدون: علم الاجتماع ودراسة التغيير التنظيمي في المؤسسات الصناعية، ط1، المطبعة الجهوية، قسنطينة، الجزائر، د.ت، ص 19-20.

المنظمة على حد سواء ولا يمكن لهذا الشعور أن يتنامى بعيدا عن الإيمان بقيم المنظمة وتطبيقها بل واعتبارها قيما شخصية يدافع عنها العمال ويسعون إلى عدم مخالفتها إيمانا منهم بصدقها وقوتها، الأمر الذي يولد لديهم الولاء للمؤسسة من خلال إبداء الرغبة في الحفاظ على سمعتها ضمانا منهم للاستمرارية في العضوية لها وعدم تركها مما يدل على رضا العمال عن عملهم وعن الظروف التنظيمية والممارسات التسييرية والإشرافية داخل المؤسسة، الأمر الذي يولد نوعا من المشاعر الوجدانية الإيجابية للفرد تجاه عمله.³

وهذا ما تفتقره المؤسسات الجزائرية في مراحلها المتعاقبة من التسيير الذاتي إلى التسيير الاشتراكي ثم الانفتاح نحو اقتصاد السوق والاستقلالية، فاهتمام المؤسسة الجزائرية ظل بعيدا عن الاهتمام بالعنصر البشري كرأس مال رمزي ومحوري يتوقف عليه نجاح جميع العمليات التنظيمية، ويبدو ذلك جليا من خلال الممارسات الاستبدادية في التسيير التي لا تعترف بمشاركة العمال في اتخاذ القرار، مما كرس معالم البيروقراطية بكل أبعادها السلبية التي زادت من مرارة الواقع التنظيمي.

III/أهداف الدراسة:

في إطار المنطلقات السابق ذكرها عن الصحة التنظيمية التي تشكل المناخ الملائم لدعم وتعزيز ثقافة الولاء والانتماء لدى الفئة العمالية فإن دراستنا هذه تهدف إلى ما يلي:

1. محاولة الوقوف على آليات تدعيم الاندماج الوظيفي.
2. معرفة تطبيق المؤسسة لمبادئ ومرتكزات القيادة الديمقراطية.
3. الوصول إلى كشف الغموض عن نظام التحفيز المتبع داخل المؤسسة.
4. التعرف على محكات ومحددات الولاء الوظيفي ومدى الاعتقاد بقيم المنظمة.
5. معرفة آليات الدعم التنظيمي للمهارات والإبداعات والعلاقات العمالية.
6. الكشف عن وجود ارتياح العمال و رضاهم عن نمط الإشراف وعن إنجازاتهم داخل المؤسسة.

IV/فرضيات الدراسة:

1-الفرضية الرئيسية:

للصحة التنظيمية علاقة قوية بالانتماء الوظيفي لدى العامل بالمؤسسة.

2-الفرضيات الفرعية:

طلعت إبراهيم لطفي: علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2007، ص 178.

- أ. للقيادة الديمقراطية علاقة قوية بتنمية الاندماج الوظيفي للعمال في المؤسسة.
- ب. لنظام التحفيز الفعال علاقة قوية بتحقيق الرضا الوظيفي داخل المؤسسة.
- ج. للدعم الوظيفي علاقة قوية بترسيخ معالم الرضا للعاملين في المؤسسة.

مؤشرات الفرضية الفرعية الأولى:

- أ. لمبدأ التفويض في السلطة علاقة بتفعيل المشاركة العمالية الفعالة في العمل.
- ب. لبناء فرق العمل علاقة بتحقيق التوافق والانسجام بين العمال.

مؤشرات الفرضية الفرعية الثانية:

- أ. لنظام المكافآت وتناسب الأجر مع المهام علاقة بتحقيق الرضا عن إنجازات العمل.
- ب. لتطبيق نظام الترقيات الفعال علاقة بتحقيق الرضا عن فرص التقدم والنمو الوظيفي.

مؤشرات الفرضية الفرعية الثالثة:

1. لمبدأ الثقة والاحترام في العلاقات علاقة بتفعيل مبدأ الاعتقاد القوي بقيم المنظمة.
- ب. لدعم الابتكار والإبداع داخل المنظمة علاقة بتحقيق الاستمرار في العضوية لها.

IIIV- تحديد المفاهيم:

تحتوي الدراسة على متغيرين رئيسيين هما:

الصحة التنظيمية والانتماء التنظيمي ولا يمكن إجراء هذه الدراسة دون تحديد مفهوم كل منهما على حدى، لذلك سنتناول في هذا الإطار تحديد مفهوم الصحة التنظيمية أولاً ومفهوم الانتماء التنظيمي ثانياً وذلك لغة واصطلاحاً وصولاً إلى المفهوم الإجرائي.

1- مفهوم الصحة التنظيمية:

أ- لغة: هي مفهوم موسع لأدب المنظمات ويستند إلى أساس نظري وواحدة من الاستعارات المجازات التي درج استخدامها في أواخر الستينات من القرن الماضي ضمن مفاهيم الإدارة والسلوك التنظيمي لغايات الإبداع والتغيير في المنظمات لتحقيق أهدافها المرغوبة.⁴

نور الدين ميهوب: الصحة التنظيمية بين التصور والممارسة، مقال في مجلة البحوث النفسية والتربوية،....، عدد 10، ص 4.587

ب- اصطلاحاً:

يعد "ميلز" من استخدم مصطلح الصحة التنظيمية Health Organization في دراسات عن المؤسسة التربوية (1969) حيث قال بأنها هي: "قدرة المنظمات في أن تعمل بكفاءة وتتكيف وتتطور وتنمو على نحو ملائم من خلال نظام وظيفي متكامل وفعال بكل معنى الكلمة لتحقيق أهدافها المرغوبة".⁵ إذن حسب ميلز فإن الصحة التنظيمية تعني استخدام المنظمة لقدرتها على التغلب على الصعوبات التي تواجهها وتساعدتها وتساعد على الاستمرار والتكيف مع بيئتها لإيجاد نوع من التماسك بين أفرادها.

وعرف "هوي و تارتر" بأنها: " قدرة المنظمة للتكيف مع البيئة المحيطة بها وخلف الانسجام بين أفرادها وقدرتها على تحقيق أهدافها " وحسب "هوي و تارتر" فالمنظمة التي تتمتع بالصحة والسلامة هي تلك تؤدي وظائفها بصورة منتظمة ويمكن لها أن تقدم السلع والخدمات بصورة فعالية ويرتبط مستوى صحة المنظمة بمقدرتها على تحقيق غاياتها وأهدافها وهذا ما أكده "تشيلدرز" - 1985 - حيث شبه المنظمة بأعضائها وقال بأن: "المنظمة السليمة تكون فعالة والمنظمة المعتلة تكون غير فعالة ومتى كان الجسد سليماً أدى وظائفه بتناسق تام"، نلاحظ أن "تشيلدرز" بين المنظمة السليمة والمنظمة المعتلة حسب فعاليتها التنظيمية.

بين كل من "ديفي" و "جور و باركر" سنة 2003 بأن الصحة التنظيمية تتجاوز تمتع العاملة فيها بصحة جسميته وعقلية ونفسية، بتوفير مناخ تنظيمي إيجابي منفتح وأن يجعل العاملين ملتزمين بتحقيق أهدافها رؤيتها المستقبلية إضافة إلى التزامهم بأداء المهام المنوطة بهم⁶ حسب ديفي و جور و باركر المنظمة تشبه الكائن الحي وهذا ما يدعمه اتجاه "روبرت ميرتون" لديها جسم قد تعثره الأمراض العضوية ولديها عقل معرض للعلل ولديها إحساس نفسي تعد كمرض هو الآخر وهذا ما يعكس على أعضائها وأزماتها من الحين إلى الآخر.

ج- التعريف الإجرائي للصحة التنظيمية:

من خلال التعاريف التي تناولت مفهوم الصحة التنظيمية يمكننا التوصل إلى تحديد مفهوم إجرائي قوامه مؤشرات الصحة التنظيمية التي ركزنا عليها في هذه الدراسة وعليه فالصحة التنظيمية هي "مقدرة المنظمة على تسيير شؤونها برؤية إستراتيجية استشرافية تنبؤية مبنية على المشاركة والتشاور واعتمادها على آليات الدعم والتحقير واحترام الآخر وصولاً خلق بيئة عملية سليمة تمكنها من تحقيق أهدافها.

أكرم عبد المجيد الصرايرة وأحمد عدنان الطيط: توافر الصحة المنظمة في شركات الاتصالات الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، عدد 5 رقم 6 رقم 1، الأردن، 2010، ص 100.

عبد السلام حمادوش: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي، رسالة ماجستير، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطونيا، جامعة سطيف 6 (02)، 2014، ص 93 (غير منشورة).

2- مفهوم الانتماء التنظيمي:

أ- لغة: الانتماء كلمة مشتقة من الفعل نَمَى بمعنى زاد أو كثر وانتمى بمعنى انتسب فنقول انتمى الابن لأبيه بمعنى انتسب الولد لأبيه فالانتماء هو الانتساب وما ينجر عنه من اندماج و ولاء ورضا.⁷

ب- اصطلاحاً:

لم ينل مفهوم الانتماء حظه الكافي من جانب المتخصصين في مجال العلوم الإنسانية ويعتريه الخلط والتضارب فهناك من يقصد به عضوية الفرد في الجماعة وهناك من يقصد به الارتباط وهناك من يرى بأنه يشمل على الجانبين أي العضوية والارتباط في الوقت نفسه،⁸ لقد تناولته مجموعة من التعاريف التنظيمية منها:

"الاتجاه نحو المنظمة يربط بين الفرد والتنظيم" وهذا التعريف يركز على الارتباط، وهناك من عرفه بأنه "رغبة الفرد كفاعل اجتماعي في بذل طاقته وإخلاصه للمنظمة كنظام اجتماعي" يركز هذا التعريف على بعد الولاء للمنظمة.

أما التعريف الذي يرى بأن الانتماء الوظيفي هو: "العملية التي يحدث فيها التطابق بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة" فيركز بعد الاندماج والاستغراق الوظيفي.⁹ كما عرفه بوشانان بأنه: "ارتباط فعال بين الأفراد وتنظيم معين يقوم على ولاء الأفراد للتنظيم وتطابق أهدافهم مع أهدافه". يركز بوشانان في تعريفه هذا على بعد الارتباط والولاء والاندماج الوظيفي.¹⁰

ج- التعريف الإجرائي للانتماء التنظيمي:

من خلال ما سبق عرضه يمكن القول أن الانتماء التنظيمي "هو بعد قيمي يتحكم في العلاقة التي تربط الفرد بالمنظمة التي يعمل فيها وتتمثل في طيبتها توافق العمال وانسجامهم مع قيم المنظمة رغبة منهم في الحفاظ على سمعتها وضمان استمرارهم من خلال رضاهم وارتياحهم عن مختلف العمليات الإشرافية والتنظيمية من أجل تحقيق التقدم والنمو".

IIIIV- الدراسات السابقة:

هناك دراسات اهتمت بمفهوم الصحة التنظيمية ومدى توافرها في المؤسسة ودراسات اهتمت بمفهوم الانتماء التنظيمي كبعد قيمي داخل المؤسسة.

ابن منظور أبو الفضل جمال الدين بن مكرم المصري: لسان العرب، دار المعارف، الجزء 06، القاهرة، دبت، ص 342.7
محجوب الهامي عبد العزيز إمام: الانتماء للأسرة وعلاقته، أساليب التنشئة الاجتماعية، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم علم النفس، كلية الآداب، 1978، ص 30.
عبد السلام حمادوش: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي، رسالة ماجستير، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطونيا، جامعة سطيف 9 (02)، 2014، ص 93.
علام اعتماد محمد: الانتماء التنظيمي عند العاملين في الصناعات التحويلية، دراسة ميدانية على عينة من العاملين بالصناعة التحويلية في المجتمع القطري، مجلة دولية، كلية الإنسانيات والعلوم الاجتماعية، عدد 16، جامعة قطر، 1993، ص 264.¹⁰

1. دراسة النعيمات من 2005:

للكشف عن مدى توفر أبعاد الصحة التنظيمية في المستشفيات الحكومية الأردنية في محافظات إقليم الوسط لعمان، الزرقاء، البلقاء، وأثرها في الحد من ضغوط العمل لدى الأطباء، توصلت النتائج إلى أن توفر الصحة التنظيمية حسب الأطباء كان متوسطاً أما عن ضغوط العمل فقد كانت النتائج تشير إلى وجودها بصفة مرتفعة كما عكست النتائج وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الصحة التنظيمية وضغوط العمل كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تشير إلى المحددات الديمغرافية التي تتحكم في الصحة التنظيمية منها: الخبرة، العمر، الحال الاجتماعية، عدد الأطفال، التصنيف الفني، الدخل الشهري...¹¹

2. دراسة سالم 2007:

للكشف عن مدى وجود الصحة التنظيمية في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء الواقع والاتجاهات الإدارية لمعاصرة وقدمت الدراسة نموذجاً في إطارين: الإطار المفاهيمي المتعلق بالثقافة التنظيمية، السياسات والممارسات الإدارية، الدافعية وإدارة الجودة الشاملة والميزة التنافسية والمنظمة المتعلقة، والحرية الأكاديمية، أما الإطار العملي فيتعلق بسبعة أبعاد هي: التكامل المؤسسي، تأثير القيادة، والاعتبارية والمبادأة بالعمل والروح المعنوية والتأكيد الأكاديمي ودعم المصادر، وقد توصلت الدراسة إلى توفر الصحة التنظيمية في الجامعات الأردنية الرسمية كان متوسطاً.

3. دراسة "هو" عام 2000 HO:

يهدف الكشف عن العلاقة بين الصحة التنظيمية وضغوط العمل في الهيئة التدريسية للكليات المتوسطة في سنغافورة وسنت النتائج أهمية الإدارة (القيادة) في السنة التعليمية ودورها في بناء أثر الصحة التنظيمية في التخفيف من ضغوط العمل وتحقيق الرضا والرفاهية لأعضاء الهيئة التدريسية.¹²

4. دراسة ليكاتا و هاربر Li Cata et Harper 2001:

يهدف معرفة علاقة الصحة التنظيمية مع رؤية المدرسة من وجهة نظر المعلمين، وطبقت الدراسة على جميع المدارس المتوسطة والثانوية في ولاية ميدوستر، وتوصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين أبعاد الصحة التنظيمية و رؤية المدرسة وإن أكثر أبعاد الصحة التنظيمية ارتباطاً برؤية المدرسين هو التأكيد الأكاديمي والتماسك المؤسسي.¹³

أكثم عبد المجيد الصرايرة وأحمد عدنان الطيط، مرجع سابق، ص 102.11

المرجع نفسه، ص 103.12

المرجع نفسه، ص 104.13

5. دراسة Lee 2004:

يهدف تقييم الصحة التنظيمية لأكاديمية الجيش وأكاديمية الشرطة الفلينية للموسم الدراسي 2003/2004 من خلال معرفة مدى إدراك الأفراد في الأكاديميتين لأبعاد الصحة التنظيمية، وأظهرت النتائج أن الصحة التنظيمية في أكاديمية الجيش الفليني تعمل بصورة مرضية بتوافر أربعة أبعاد (الإنتاجية، المشاركة، الاتصال، الإبداع)، أما بعد القيادة والهيكل التنظيمي وإدارة الموارد البشرية وإدارة الصراع، فكانت ضعيفة مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك الأفراد المعنية لإدارة الصراع ووجود فروق في إدراك المدرسين والموظفين المدنيين للمكونات الأخرى للصحة التنظيمية.¹⁴

6. دراسة بلوم اسماهان 2010:

يهدف لمعرفة العلاقة بين النسق السلطوي والوظائف التنفيذية لنسق تسيير الموارد البشرية: في دراسة مقارنة بين المؤسسة الجزائرية عامة ومؤسسته خاصة (صناعية)، حيث انطلقت الباحثة من صياغة فرضية رئيسية مفادها أن لنسق السلطة العقلانية علاقة بفعالية الوظائف التنفيذية لتسيير الموارد البشرية أي أن القيادة الديمقراطية التي تحتكم إلى العقلانية والرشادة تساهم في فعالية التنظيم الصناعي وتعد ركائز الصحة التنظيمية التي تنعكس على أداء العاملين وتحقق انتمائهم التنظيمي. توصلت الباحثة في هذه الدراسة إلى أن النسق السلطوي القائم على العقلانية والذي يعتمد على الكفاءة المعرفية مع احتكام إلى الجانب الأخلاقي القيمي يساهم في فعالية الوظائف التنفيذية لإدارة الموارد البشرية.

7. دراسة محمد أيمن عبد اللطيف عشوش 1996:

حول الانتماء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والخصائص الديمغرافية للقوى العاملة وذلك بالتطبيق على عينة من الموظفين مختلفة الجنسيات في الإمارات، توصل الباحث في هذه الدراسة إلى أن علاقة الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي تأخذ شكل الدائرة المغلقة بحيث قد يكون الرضا نتيجة للانتماء وفي مواقف أخرى قد يكون سببا في حدوث الانتماء، كما أن هناك علاقة بين الانتماء التنظيمي والخصائص الديموغرافية والتي تؤثر على الانتماء التنظيمي تأثيرا ملموسا كما أن هناك ارتباط بين الانتماء التنظيمي وكل من السن ومدة الخدمة أما عن المستوى التنظيمي فالعلاقة بينه وبين الانتماء التنظيمي سالبة وعكسية.¹⁵

المرجع السابق، ص 104، 14.

محمد أيمن عبد اللطيف عشوش: الانتماء التنظيمي عند العاملين في الصناعات التحويلية، دراسة ميدانية في المجتمع القطري، مجلة كلية الإنسانيات والعلوم الاجتماعية، عدد 16، قطر، 1993، ص 19.

8.دراسة عبد المحسن عبد السلام النعساني 2001:

يهدف الوصول إلى كشف العلاقة بين المتغيرات التنظيمية والفردية مع الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي في المستشفيات الجامعية بالقاهرة، وقد خلصت إلى وجود تأثير لكل من الجنس والخبرة والأداء والعدالة التوزيعية وعبء العمل.¹⁶

9.دراسة انتصار محمد طه سلام هـ 2003:

والتي تناول فيها دراسة علاقة الانتماء المهني والرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية وتحديد دور الجنس والمؤهل العلمي والرتبة العلمية والخبرة الإدارية والمركز الوظيفي والجامعة، كان مجتمع الدراسة يمثل جميع أعضاء الهيئة التدريسية للموسم الدراسي 2002 / 2003 وعددهم 1046 عضو، أما عن عينة الدراسة فشملت 302 عضو أخذ وبطريقة عشوائية باستعمال استبانتين لقياس الانتماء المهني وقياس الرضا الوظيفي، تمثلت النتائج فيما يلي:

- وجود علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والانتماء المهني فكلما زاد الرضا زاد الانتماء المهني.
- وجود انتماء مهني بنسبة عالية لدى أعضاء الهيئة التدريسية حيث بلغت 78.6%.
- الجنس لا يؤثر على درجة الرضا الوظيفي والانتماء المهني بينما كان للمتغيرات الأخرى أثر على درجة الانتماء المهني والرضا الوظيفي.¹⁷

التعليق على الدراسات السابقة:

لقد اتفقت معظم الدراسات السابقة لمفهوم الصحة التنظيمية عن مدى توافر أبعادها في المؤسسات محل الدراسة الميدانية واختلقت في طبيعة المحددات التي تدعمها وتعزز توافرها، حيث توصلت النعيمات إلى أن الصحة التنظيمية تؤدي إلى التخفيف من ضغوط العمل أما دراسة سالم فتعد كشفت عن مدى تأثير الثقافة التنظيمية ومناخ العمل في تدعيم توافر الصحة المنظمة وتوصلت كل من "كارتر و ليكاتا" إلى أن الصحة التنظيمية مرتبطة بالرؤية المستقبلية للمدرسين، وتعد دراسة "لي، Lee" عن وجود و توافر أبعاد الصحة التنظيمية مثل الإنتاجية والمشاركة والإبداع في المؤسسة الأكاديمية للشرطة الفلبينية. يمكن القول أن الدراسات التي تناولت مفهوم الانتماء التنظيمي مختلفة الأوجه، فكل منها وجهة نظر، حيث أن دراسة محمد أيمن تتعلق بمعرفة العلاقة بين الانتماء والرضا الوظيفي والأداء والخصائص الديمغرافية (السن ومدة الخدمة)، أخذت بعين الاعتبار باحتوائها جنسيات متعددة. أما دراسة عبد المحسن النعساني فكانت تهدف إلى الكشف عن مدى تأثير المتغيرات التنظيمية كمتغيرات وسيطة على طبيعة

عبد السلام حمادوش: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى عمال وموظفي القطاع الصحي، رسالة ماجستير، جامعة سطيف (2)، 16 الجزائر، دت، ص 19.

المرجع نفسه، ص 21.17

العلاقة بين أبعاد الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي وبيئت وجود تأثير الجنس والخبرة والأداء والعدالة التوزيعية وعبء العمل كمتغيرات وسيطة. أما دراسة انتصار محمد طه سلامة فتناولت علاقة الانتماء المهني والرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية للجامعات الفلسطينية مع التركيز على متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة الإدارية والجامعة وتوصلت إلى أن هناك علاقة طردية بين الانتماء المهني والرضا الوظيفي، فكلما زاد انتماء العاملين وولائهم للجامعة تحقق رضاهم عن نطاق الإشراف ونمط التحفيز ومختلف الظروف الوظيفية.

الفصل الثاني

الصحة التنظيمية:

إذا كانت الصحة التنظيمية قوامها ذلك التوازن بين النمو الداخلي والنمو الخارجي للمنظمة والداعم لتوفير بنية العمل المناسبة والصحية والمبدعة والخالية من الصراعات مما يبعث على التكيف والتكامل والتماسك بين الأعضاء في ظل جو متناغم لتحقيق الأهداف و وضوحها، فما هي محددات بنائها؟

1/- محددات بناء الصحة التنظيمية:

وأهمها الثقافة التنظيمية، الأمن الوظيفي والقيادة التشاركية.

1- الثقافة التنظيمية:

باعتبار المنظمة نسقا مفتوحا على البناء الاجتماعي الذي تنتمي إليه فيؤثر فيه ويتأثر به مما ينعكس على خصائص التنظيم وفعاليته،¹⁸ فالثقافة التنظيمية هي مجموعة القيم السائدة في التنظيم والتي تبناها أفرادها، تنشأ من تفاعل وإدراك و دور الأفراد، وعليه يمكن القول أن الثقافة هي قوة خفية ذات تأثير متعدد الجوانب، فتؤثر في فعالية المنظمة والأداء والإبداع والالتزام، وقد يكون تأثيرها إيجابيا كما قد يكون سلبيا.¹⁹

يرى " واترام و بيتر، Watram, Peter" أن هناك علاقة إيجابية بين الثقافة وفعالية المنظمة ويرى "جاي بارني" أن الثقافة القوية يمكن أن تؤدي إلى إنتاجية اقتصادية أعلى حيث تكون ثقافة المنظمة مصدر ميزة تنافسية، وتؤثر الثقافة التنظيمية أيضا على العمال بتنمية روح الولاء والانتماء للمنظمة وتزويدهم بالإحساس بالهوية وتحفيزهم وخلق الدافعية للعمل، كما أنها تمد العمال بالعديد من القواعد المشتركة للسلوك وتساهم في مساعدة الأفراد على التكيف مع الظروف البيئية الخارجية والداخلية للمنظمة.²⁰

2- القيادة التشاركية:

لقد أسال موضوع القيادة الكثير من الحبر سوء من دارسي علم الاجتماع أو من دارسي علم القانون والسياسة، وتطور مفهومها عبر الزمن بدء بالقيادة المستبدة مروراً بالقيادة البيروقراطية وصولاً إلى القيادة الإنسانية التي صاحبت ظهور اتجاه العلاقات الإنسانية الذي ينادي لمراعاة الجوانب السلوكية و العلاقات الإنسانية غير الرسمية في التنظيم الرسمي.

بوفلجة غيات: القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، الجزائر، 2015، ص 13.18

عيد السلام حمادوش: مرجع سابق، ص 76.19

عيد السلام حمادوش: المرجع نفسه، ص 76.20

وتعد القيادة التشاركية أحد أفضل وأنجح أنواع القيادة في المنظمات الحديثة قوامها مجموعة من

المبادئ منها:

– مبدأ تفويض السلطة:

فمع كبر حجم المنظمات في الوقت الحالي وزيادة عدد العمال وزيادة الضغوط في العمل لجأ

المدراء إلى التنازل عن بعض صلاحياتهم ومسؤولياتهم لمساعدتهم ومرؤوسيه²¹.

– مبدأ التحفيز:

لقد اتجهت المنظمات الحديثة إلى نظام التحفيز الإنساني مع تغير النظرة إلى العامل، حيث بدأت تظهر اتجاهات إنسانية تهتم بالعامل وظروفه ككل مركب من الأحاسيس والمشاعر دون إهمال قيمة الأجر والإجازة والظروف الفيزيائية والنفسية للعمل.

– مبدأ العمل بروح الفريق والمشاركة في اتخاذ القرار:

فالقائد التشاركي لا يصدر أوامره إلا بعد مشاورة الجماعة ويشاركها على اعتبار أنه عضو منها، فبالاعتماد على أسلوب المناقشة والإقناع.

من أجل هذه المبادئ وغيرها اعتبرت القيادة التشاركية أفضل أنواع القيادة وهذا ما أثبتته الدراسة التي قام بها كل من "وايت و بينيت" في التعرف على أنواع القيادة بين مجموعات من الشباب فقد دلت دراستهما على أن القيادة الديمقراطية تخلق جوا من العمل يساعد على تنمية ملكة الابتكار والمبادرة ويقلل من الاعتماد على القائد ويطلق قدرات المرؤوسين وطاقتهم ويساعد في تعاونهم من أجل تحقيق الأهداف المشتركة.²²

3- الأمن الوظيفي:

يعرفه "هيرش" بأنه ما يحققه من رغبات وما يشبعه من طموحات أو هو دور الوظيفة في تحقيق رغبات وتوقعات الموظف وإشباع طموحاته وتطلعاته الآنية والمستقبلية، وعليه فالأمن الوظيفي هو شعور العامل بالطمأنينة وأنه وقاية من كل ما يمكن أن يضره، لهذا فإن الأمن الوظيفي هو تحقيق حاجات "ماسلو" الضرورية للعامل والتي تتمثل في الحاجات الفسيولوجية، حاجات الأمن، حاجات الانتماء، حاجات التقدير وحاجات تقدير الذات. إن البيئة الآمنة التي تتجلى فيها معالم الاستقرار والطمأنينة، ترفع من أداء العمال وإنتاجيتهم، فمن حقهم الاطمئنان على مستقبلهم الوظيفي من خلال اتخاذ القيادة للتدابير اللازمة لتحقيق أقصى درجات الأمن وفي المقابل نجد أن الخوف والقلق وحالة اللااستقرار تؤدي إلى

ظاهر كلالدة: القيادة الإدارية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1997، ص 213. 21
كامل محمد المغربي: السلوك التنظيمي، ط4، دار الفكر، عمان، الأردن، 2010، ص 213. 22

انخفاض الروح المعنوية وتراجع مستوى الأداء، ولقضاء على هذه الوضعية على المنظمة أن تلجأ إلى توفير مبدأ الأمن والأمان من خلال توفير بيئة عملية مناسبة وصحية، وطمأنة العاملين ودعمهم وتحفيزهم.

II- المقاربة النظرية للصحة التنظيمية:

لقد مهد لظهور مفهوم الصحة التنظيمية مجموعة من الأفكار والنظريات التي تناولت العلاقات الإنسانية واهتمت بالعنصر البشري على عكس الاتجاهات الكلاسيكية.

1- القيادة الديمقراطية ومنطلقات نظرية التفاعل:

لقد تعاقبت القيادات الأوتوقراطية على المنظمة لعقود من الزمن في بدايات ظهور التنظيم الصناعي لاسيما وأن ملاك المصانع وأرباب العمل يضعون كل زمام القيادة والتسيير في أيديهم بشكل انفرادي تسلطي تلبية للغريزة المحبة للسيطرة والاستبداد وساندهم في ذلك رواد النظرية الكلاسيكية. إلا أن هذا الأسلوب من القيادة أثبت فشله وعدم صموده مع تطور المنظمات والتفكير السوسيوتنظيمي خاصة مع بروز النظرة الإنسانية للعامل في مناقشة القرار وصنعه بعد أن يتلقى اقتراحاتهم وآرائهم ويستمع إليهم ويحترم تدخلاتهم، باعتبارهم جزء من المنظمة، وسعياً وراء تحقيق الرضا والولاء للمنظمة، كل ذلك تعكسه القيادة الديمقراطية كعملية تنظيمية تفاعلية بين القائد وأعضاء جماعة المنظمة التي هو بنفسه عضو منها يشاركها مشكلاتها ومعاييرها وأهدافها وآمالها ويوطد الصلة مع أعضائها ويعمل على تعاونهم.²³

2- الدعم التنظيمي ونظرية "Z" اليابانية:

يرى "ويليام أوشي" أن فاعلية التنظيم متوقفة على مدى التعاون بين المدراء والعمال من خلال الاتفاق على الأهداف الأساسية المتعلقة بتسيير أعمال المؤسسة، وعليه يعتبر النموذج الياباني في إدارة المنظمة من أنجح النماذج العالمية في تسيير المنظمات التي تسعى نحو النجاح والتميز، وذلك يعود للأسباب التالية:

1. اعتمادها على الثقة المتبادلة بين القائد والعمال.
2. اعتمادها على المهارة والخبرة.
3. التشجيع على الابتكار والإبداع والمبادرة.
4. تبادل المودة والمحبة بين العمال أو بينهم وبين القائد.
5. رفع الروح المعنوية وتقوية الإرادة على العمل.

طلعت إبراهيم لطفي: مرجع سابق، ص 77. 23

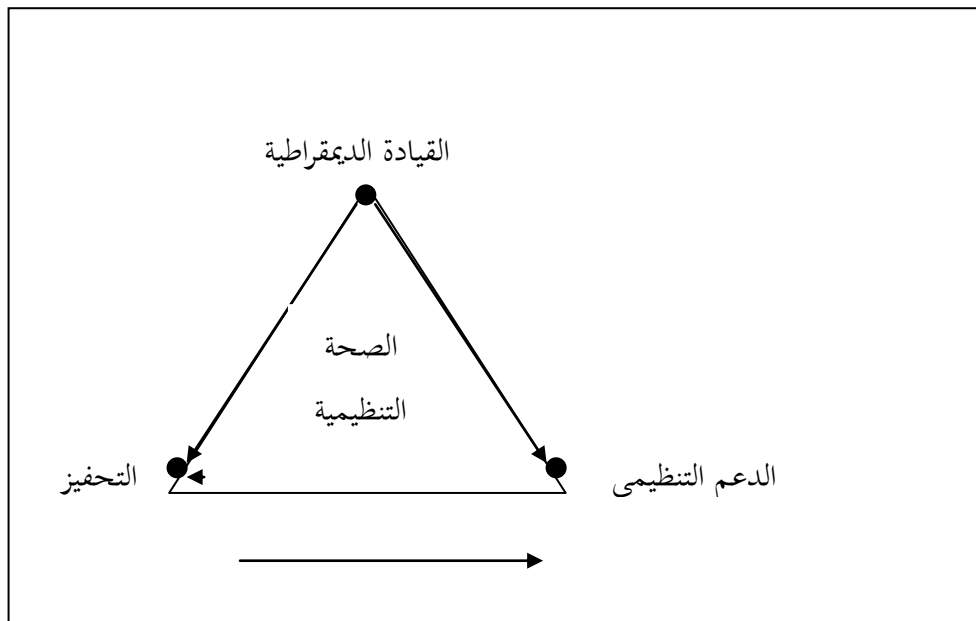
6. تحسين المهارات وصلها بالتكوين المستمر.

7. عدم إهمال السلطة غير الرسمية في المنظمة.

8. اعتماد الرقابة الجماعية والذاتية.

ومن خلال هذه المبادئ التي سار عليها النموذج الياباني يتضح أن دعم العمال نفسا وماديا وتمكينهم من أداء مهامهم في ظروف مريحة ومساعدة يساهم في تحقيق أهداف المنظمة تحقيق ذواتهم داخل التنظيم والحفاظ على المنظمة والدفاع عنها وعن أهدافها.

الشكل رقم (1) يوضح أبعاد الصحة التنظيمية



المصدر: من إعداد الباحثة: غربي حسينة

3- التحفيز والنظرية السلوكية:

عكس اتجاه الإدارة العلمية الكلاسيكية التي تعطي كل الاهتمام للعنصر المادي في المنظمة وتسعى لتحقيق أكبر عائد ممكن من الإنتاج على حساب صحة العمال و وضعهم الاجتماعي والنفسي. اهتم رواد الاتجاه السلوكي والإنساني بقيادة "إلتون مايو" بالعنصر البشري حيث أولاه العناية الكافية داخل المنظمة على غرار باقي العناصر المادية والمالية الأخرى، فالعامل حسب هذا الاتجاه هو العنصر الفاعل الذي يتوقف على تطوره وسلامته فعالية التنظيم وعليه فعلى القائد أن يضع في اعتباره وجود

العامل كفرد يسعى إلى تحقيق ذاته من خلال العمل، يعطي أهمية للعوامل الاجتماعية في الإنتاج لعوامل تماسك وتكامل تفسر سلوك العمال.²⁴

لقد تطور مفهوم التحفيز من التحفيز المادي إلى التحفيز المعنوي والذي مفاده تشجيع العمال وتقديرهم واحترامهم مما يرفع من الروح المعنوية لديهم ويحقق نوعا من التوافق بين أهدافهم وأهداف المنظمة يساهمون في تطويرها ويتحملون مسؤولية فعاليتها ونجاحها.

III/- الصحة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية:

لقد خرجت الجزائر من الاستعمار الذي دام قرابة المائة عام والثلاثين عاما منهكة القوى، ومحطمة الهياكل الاقتصادية، سياسيا، قانونيا... الخ لتدخل مرحلة البناء والتشييد للمؤسسات والمنظمات مع غياب واضح للكفاءات التسييرية وحتى الإنتاجية في ظل فراغ قانوني يوظف هذه المؤسسات مؤقتة باستثناء ما يتعارض مع السيادة الوطنية والنظام العام، سميت هذه المرحلة بمرحلة التسيير الذاتي للمؤسسات الرأسمالية أين استمرت معاناة الطبقة العاملة من القهر والسيطرة حيث لا يمكن الحديث عما يسمى بالصحة التنظيمية، مما أدى إلى التعجيل بتغيير الوضع تغييرا جذريا ويظهر ذلك في مؤتمر طرابلس لتطبيق الاشتراكية حيث تميزت هذه المرحلة بتوفر دخل بترولي يسمح للدولة بتغطية نفقاتها مع ملاحظة نزوح اليد العاملة الجزائرية من الفلاحة إلى الصناعة مع مشاركة العمال في تسيير المؤسسات عن طريق آلية الانتخاب، من أهداف هذه المرحلة هي إزالة ما عرف بالاستغلال والسيطرة لأرباب العمل، وأصبح القطاع العام هو المسيطر، لكن تطبيقه على أرض الواقع أفرز جملة من الصعوبات والآثار السلبية لم تكن مدروسة أو متوقعة قبل الدخول فيه، حيث ظهرت مؤسسات كبيرة لم يكن من السهل تسييرها والتحكم فيها.

الأمر الذي دفع الدولة الجزائرية إلى البحث عن البديل الذي يعالج هذه الإشكالات الاقتصادية والتي جرت إلى إشكالات اجتماعية وحتى سياسية، خاصة بروز الأزمة البترولية في منتصف الثمانينات على اعتبار الاقتصاد الجزائري اقتصاد رجعي يعتمد على واردات البترول بنسبة 98% من الناتج المحلي، وعليه عانت المؤسسات الجزائرية في هذه المرحلة من صعوبات تسييرية وحتى تمويلية مما لا ينطبق مع مفهوم الصحة التنظيمية.

الأمر الذي دفع بالمؤسسات إلى التوجه نحو مرحلة جديدة سميت بمرحلة إعادة الهيكلة ومنحها استقلالية أكبر في التسيير سعيا وراء تحسينه والتحكم أكثر في نشاط المؤسسات وتحقيق التطور الاقتصادي والفعالية التنظيمية، إلا أن الواقع أكد عكس ذلك، حيث ساد سوء التسيير أغلب المؤسسات مع تدني مستويات الأداء والإنتاجية في ظل عجز مالي عميق أدى إلى المديونية، وفي خضم هذه

علي السلمي: مرجع سابق، ص 24

الظروف اتجهت الدولة إلى إصلاحات جديدة أعطت للمؤسسات أكثر استقلالية من خلال الخصخصة بعيدا عن المركزية، حيث أن شعار هذه المرحلة هو تحسين فعالية المؤسسة الاقتصادية عن طريق احترام معايير الإنتاج و الإنتاجية وضمان تحكم أكبر في التسيير، مع إعطائها الحرية الكاملة في تحديد إمكانياتها البشرية.

لكن ما يلاحظ على أرض الواقع أن هذه المؤسسة المستقلة مازالت لم برق إلى طموح الدولة في دعم التطور الاقتصادي بدليل أن الاقتصاد الجزائري مازال يعتمد اعتمادا كليا على البترول مما يوحي بوجود أمراض تنظيمية تعاني منها المؤسسة الجزائرية.²⁵

عبد اللطيف بن أشنهور: التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائري، الجزائر ، 1962- 1980، ص 281.25

الفصل الثالث

الانتماء التنظيمي:

- يعد الانتماء التنظيمي أحد مظاهر الترابط بين الفرد والمنظمة والذي حظي باهتمام كبير كل من المسيرين والعلماء والسلوكيين، وتجدر الإشارة إلى أن هناك العديد من الأسباب التي أعطت الانتماء التنظيمي هذه الأهمية.
- الإطار النظري الذي يدعم أساس الانتماء التنظيمي تقتضي أن انتماء الأفراد لأي منظمة يجب أن يكون عامل تنبؤ موثوق بسلوكيات العمال.
 - استقطب مفهوم الانتماء التنظيمي العلماء والسلوكيين كونه من القيم المرغوبة التي تسعى المنظمات إلى تكريسها.
 - التوسع في فهم الانتماء التنظيمي لما يساعد في فهم طبيعة العمليات النفسية التي يختارها الأفراد للتكيف مع بيئتهم الداخلية والخارجية.
- وللوقوف على أبعاد مفهوم الانتماء التنظيمي لابد من الرجوع إلى الإطار النظري له.

أولاً: محددات بناء قيمة الانتماء التنظيمي:

1- الثقافة التنظيمية:

بأن تكون مجموعة القيم والمعتقدات السائدة في الجماعة التي ينتمي إليها الفرد متوافقة لحاجاته، فيشعر بالرضا عندما يقوم بعمل من الأعمال، وتقبله الجماعة بالقبول والاستحسان.

2- الاستعدادات الفردية:

حيث يكون للفرد استعداد فطري للعمل في إطار الجماعة، بممارسة مختلف السلوكات الدالة على ذلك، فيقوم الفرد بدوره الاجتماعي دون أن يتبع المعايير المشتركة التي تتحدد على أسسها الأدوار الاجتماعية مع ضرورة وجود خبرة مع الجماعة لمعرفة معاييرها، وقيمها، بناء على ثقة تؤدي إلى انتماء الفرد للجماعة، وتكيفه معها مما يؤدي إلى انساقها وتكاملها، ومن نتائج الانتماء إلى الجماعة هو تطابق رغبة الفرد ما يصبو إليه المجتمع.²⁶

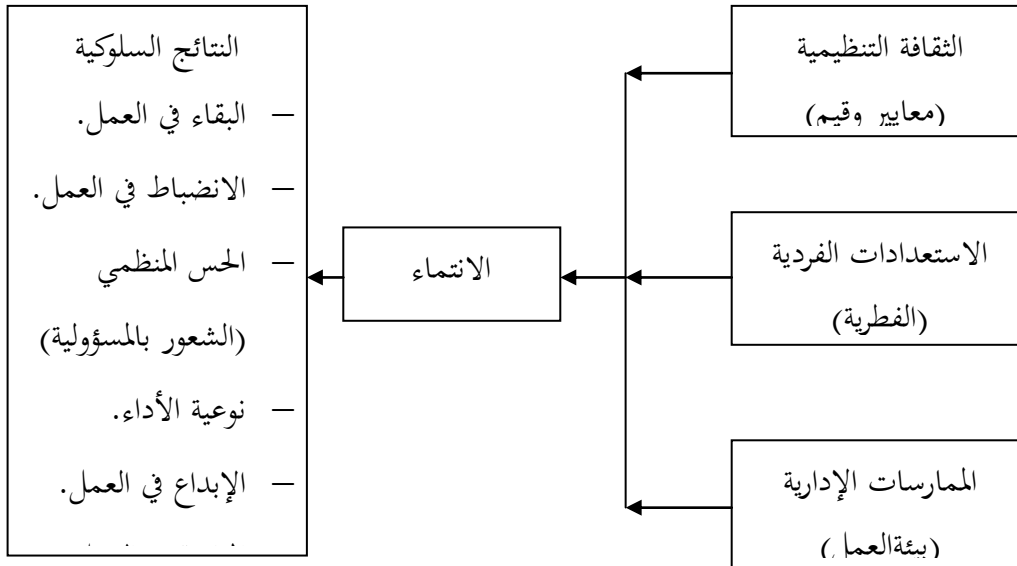
المرجع السابق، ص 101. 26

3- الممارسات الإدارية:

للإدارة دور كبير في تفعيل شعور الانتماء من خلال فهم حاجات الفرد والجماعة وتوفير الشروط والاحتياجات الكاملة وتعزيز العلاقات الاجتماعية التي تسير جنباً إلى جنب مع التنظيم الرسمي.

- من خلال ما سبق يمكن القول أن محددات بناء ثقافة الانتماء تشتمل الفرد من خلال استعداده لتقبل ذلك، و وجود الجماعة التي تعمل على تحقيق رغباته بما فيها من قيم ومعايير إضافة إلى دور الإدارة في تعزيز قيمة الانتماء من خلال الاهتمام بالفرد العامل.

الشكل رقم (2) يوضح محددات بناء قيمة الانتماء التنظيمي ونتائج ذلك



المصدر: د

ثانياً: النظريات المفسرة للانتماء الوظيفي:

1- نظرية "ماسلو" للحاجات:

يرى "ماسلو" بأن الانتماء حاجة من الحاجات الإنسانية ويعتبره من أهم الدوافع الإنسانية يقترن بالحاجة للحب، حيث جاءت الحاجات الفسيولوجية في بداية هرمه، تليها الحاجة إلى الأمن، وتتوسطها الحاجة إلى الانتماء التي يحقق الفرد من خلالها ذاته.

2- نظرية "إيريك فروم" للحاجات:

تناول "فروم" الانتماء في نظريته واعتبره من أهم الحاجات التي تؤكد اتصال الفرد بالآخرين، ليتجاوز عزلته و وحدته، وينتمي إلى شيء أكبر من نفسه وهو مدرك لذاته، مؤكداً على أهمية الحب، والمشاركة الإيجابية ليصبح الفرد واحداً من الكل، له أنشطته الاجتماعية التعاونية، وعلاقته الإنسانية الإيجابية الناجحة.

3- نظرية التحليل النفسي:

تعود هذه النظرية إلى "سيجموند فرويد" الذي تناول الانتماء بطريقة غير مباشرة، بوصفه اتجاهاً مشيراً إلى أهمية المكونات الوجدانية في تغيير الاتجاهات وتدعيمها.²⁷

4- نظرية الدعم السلوكية:

أشارت هذه النظرية إلى أهمية الدوافع السلوكية في تغيير ودعم الاتجاهات، وأكدت على دور ذلك في خفض التوتر الحاجة الذي يؤدي إلى تحقيق الاتساق، مما يساهم في تغيير السلوك.

5- نظرية التنافر المعرفي:

تنسب هذه النظرية إلى "ليون فستنجر" حيث ركزت هذه النظرية على أهمية المكونات المعرفية في تدعيم أو تغيير الاتجاه وأكدت على أهمية الاتساق المعرفي والذي لا يتحقق إلا بإزالة التنافر المعرفي.

6- نظرية الشخصية الإنسانية:

تناول كل من "ألفريد أدلر"، "كارين هورني" و "هاري ستاك سولفيان" الانتماء من خلال نظرياتهم على أن الإنسان كائن اجتماعي لابد أن يرتبط بالآخرين برباط الحب، والتقبل حيث لا يمكن له الحياة بمعزل عنهم، فهو نتاج التفاعلات الاجتماعية.

7- نظرية التبادل الاجتماعي:

وتعود هذه النظرية لمؤسسها "بيتر بلاو" الذي يركز على عنصر تبادل المنافع كأساس لعضوية الفرد في الجماعات، إذ أنه يريد من خلال انضمامه إلى الجماعة تحقيق المنفعة القصوى وتجنب الخسارة، كلما زادت العوائد الحاصلة للفرد من خلال انتمائه للجماعة.²⁸

عيد السلام حمادوش: المرجع السابق، ص 105.27

محمد قاسم القريوتي: السلوك التنظيمي، مكتبة الشروق، عمان، 1993، ص 151.28

ثالثاً: آثار الانتماء التنظيمي:

للانتماء التنظيمي آثار إيجابية متعددة ومختلفة على الفرد وعلى المؤسسة.

1- آثار الانتماء التنظيمي على العمال:

يعمل الانتماء التنظيمي على تقوية رغبة الفرد في الاستمرار بالمؤسسة وتأدية عمله بكل إتقان، مما يعكس رضاه الوظيفي وتبنيه لأهداف المؤسسة وتطابقها مع أهدافه، حيث اعتبر الباحثون والسوسيولوجيون أن الرضا الوظيفي من العوامل المهمة في تطوير الانتماء التنظيمي والأمر نفسه ينعكس على العمال خارج المؤسسة، حيث يتصف ذووا الانتماء التنظيمي المرتفع بدرجات عالية من السعادة والرضا إضافة إلى ارتفاع قوة علاقاتهم العائلية.²⁹

2- آثار الانتماء التنظيمي على المؤسسة:

يمكن إجمال مختلف آثار الانتماء التنظيمي على المؤسسة فيما يلي:

1. انخفاض معدل الدوران.
 2. استقرار العمالة والانتظام في العمل.
 3. بذل المزيد من الجهد والأداء مما يؤثر على تكلفة العامل.
 4. زيادة الإنتاجية وتحقيق النمو والتقدم للمؤسسة.
 5. التقليل من المصاريف الإدارية المرتبطة بعملية التوظيف والاختيار والتدريب للعمال الجدد.
 6. المحافظة على الوتيرة الإنتاجية.
 7. تصبح المؤسسة محل استقطاب جميع الراغبين في العمل والكفاءات العمالية.
- وعليه يمكن القول أن آثار الانتماء التنظيمي تمس الفرد العامل والتنظيم على حد سواء، باعتبار الفرد جزء من التنظيم وباعتبار الانتماء حاجة اجتماعية من خلال تعلق العمال بمؤسستهم والحديث عنها والدفاع عنها وذكر إيجابياتها، والمؤسسة بذلك تكون المستفيد الأول والرابح الأكبر بما تحقّقه من فوائد تنظيمية وسلوكية وإنتاجية.

خطاب عابدة: اتجاهات العاملين والمناخ التنظيمي، وايد سيرفس للاستشارات والتطوير، مصر، 1991، ص 34، 29.

رابعاً: الانتماء التنظيمي داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية

لقد حظيت التنمية الاقتصادية بالكثير من الاهتمام من طرف المختصين والمهتمين مما أدى إلى ظهور مفاهيم عديدة تعكسها إضافة إلى الجانب التخصصي اتجاهات النظرية لأصحابها، فجاهت بكيفية الممارسة السلبية، وشكلت تعاملات التكريس الرداءة وقد لا منا لاستقلالية والتقدم، وعليها اشتراط تكون التنمية متكاملة ومركزة على العامل البشري وموجهة للاداء العامة شاملة ولا يفهم منها أنها ابتداء عن هذه السياسة يتطلب حصول معجزات لتحقيق التنمية الشاملة، وانما يؤدي إلى إحداث التغيير في البناء الاجتماعي وفي المفاهايم السائدة في المجتمع، وهذا طبعاً لا يتبدون بروز مؤيديه معارضين تصادم مصالح بعضهم بعضاً. يتعدى أثر ذلك في نهاية المطاف ليصيب مدعمي عملية التنمية أساساً وفيهذا الإطار نلاحظ أن المجتمع الجزائري في نظامه المؤسسي قد عرف تحولاً تعليمياً مختلفاً لأصعد تميزت بحركة اجتماعية واسعة، فمثل هذه التغييرات السريعة التي أصابت المستويات البنوية للمجتمع الجزائري، وحولت عمق البناء الاجتماعي ساعدت في وقتها على خلق توترات وصراعات، خصوصاً بين الفئات العمالية القيادات الإدارية علم مستوى التنظيمات الصناعية، وعلى هذا الأساس تجدر الملاحظة أن الصراعات الصناعية بالجزائر عرفت تطوراً سائراً إلى الحد كبير، ما أصاب الإطار السوسيو اقتصادي من تغييرات اتخذت بذلك أشكالاً مختلفة ولونسيبياً من مرحلة إلى أخرى.³⁰

وهذا ما عكسها المرحلة الممتدة منا لاستقلالاً إلى البداية السبعينات حيث تم تلقيها المرحلة -التسيير الذاتي- تحالف الطبقة السياسية الوطنية بمختلف تشكيلاتها السياسية بلائاً باختلاف المشاريع الإيديولوجية للطبقة السياسية، عرفت تطور هذا الأسلوب من تنظيم العمل، ذلك أن تشكيل قيادة مؤسسات الدولة غير متجانسة من حيث خلفياتها الإيديولوجية . ما يجعل من التفاوض والتعاون أمرًا يصعب تحقيقه، فالكل يريد لنفسه على جادة الصواب متجاهلين بذلك القيم والأعراف والقوانين التي تحكم المؤسسة وهذا ما يجعل من المؤسسة مسرحاً لمختلف الصراعات والنزاعات مما يساهم في اضطراب الفئة الفاعلة وتبعدها عن الواقع.

لتحوض بذلك الجزائر تجربة ثانية وهي التسيير الاشتراكي للمؤسسات التي كان يحتمل في طياتها ضرورة المشاركة العمالية كآلية تساهم في دفع العجلة الاقتصادية الجزائرية حيث يعتبر إطاراً للتشاور وحل المشاكل، ويعمل من أجل الإسهام في تعبئة العمال من جميع الفئات لتحسين الإنتاج والتسيير ومحاربة التبذير والفساد.

- اسماعيل قيرة، علي غربي: مرجع سابق، ص 128، 129.

إنسيطرة لإتحاد العاملعمال الجزائر بينو حزب جبهة التحرير الوطني منذ بداية الاستقلال حتى نهاية الثمانينات أعطت الحكومة حرية اتخاذ القرارات المتعلقة بعمال الشغل وأحياناً دون استشارة النقابة. وقد كان هذا واضحاً في القرارات الخاصة بإدراج قوانين المشاركة العمالية وتنظيمها المتضمنة في التسيير الاشتراكي للمؤسسات، فعلى الرغم من الحضور الواضح والشكلي للنقابة بممثليها في كافة مراحل إعداد هذا التنظيم وتنفيذه إلا أنه كان صورياً بالنسبة لتوجيه العملية، وبالتالي فقد تم التفكير في هذا الأسلوب في المشاركة العمالية وتنفيذه على المستوى التطبيقي حسب رغبة الدولة، على غرار ما كان معمولاً به في الأنظمة التي كانت تطبق نظاماً الديمقراطيّة المركزيّة ونظام الحزب الواحد، سواء وافقت هذه الرغبة طموحات العمال والنقابة أو عاكستها.³¹ و عليه، فإن النقائصالتي سجلتها مرحلة التسيير الاشتراكي كانت مدعاة لتوجه نحو خوض غمار تجربة جديدة في فترة الثمانينات حيث حدد المخطط الخماسي 1980 ، 1984 مضمون نظاماً عادة الهيكلية الاقتصادية باعتبارها الطريقة الناجحة التي يمكن المؤسسات من اتخاذها المركزية البيروقراطية التي قضت على روح المبادرة والإبداع وتسببت في عرقلة نشاط المؤسسة، والسماح لها بتحسين الإنتاج وفعاليتها الاقتصادية من خلال الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة وحقيقة الأمر هو تعميق التطبيق الفعلي للتسيير الاشتراكي على أساس أن حجم المؤسسات ومستوى المركزية المطبق فيها قد أصبح بحاجة إلى توزيع الصلاحيات بين الوحدة الإنتاجية والمؤسسة والجهة الوصية. أما على صعيد علاقات العمل فقد شهد مرحلة إعادة الهيكلة لتوترات واضطرابات اجتماعية خطيرة عبرت من خلالها هذه الجماعات فضها للواقع التنظيمي المتردي الذي أصبح تحت عنايمها غالباً المستويات الصناعية وغيرها مما حدد معالم فشلها كمرحلة تنموية.³²

مما حتماً انتقل إلى النظام الاستقلالية كآلية إصلاحية أخرى تنموية بهدف تحسين الوضع الذي أتت إليه البيئة التنظيمية الجزائرية حيث منحت هذه المرحلة للمؤسسة الإنتاجية سلطات واسعة في تسيير شؤونها الخاصة، وذلك في إطار أسلوب تنظيمي يقوم على أساس اللامركزية الإدارية. وبموجب قوانين الاستقلالية تكونت لإدارة مسؤولية علمجالات عديدة مثل التوظيف، التكوين، الترقيات، غير أن ذلك لا يعني - من وجهة نظر المشرعين - منحها سلطة ممارسة بعضاً من الصلاحيات التي كان عليها أفرادها خلال التنظيم بقصد إخضاعها لمسيطرته، بل لإدخال بعض التعديلات التي تتماشى وأهداف المؤسسة.³³

فضيل دليو، لوكيا الهاشمي، ميلود سفاري: إشكالية المشاركة في الديمقراطية في الجزائر، ط1، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 2001، ص26.

- يوسف سعدون: مرجع سابق، ص25، 26.³²
يوسف سعدون: المرجع السابق، ص31.³³

الصحة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي والتنظيمية و علاقتها بالانتماء التنظيمي

من الملاحظ أن هذه المرحلة تشجع على خلق روح المبادرة، التعاون، الحرية والاستقلالية التامة في العمل، مما يساهم في زيادة انتماء الموظفين لمؤسساتهم من خلال إعطائهم فرصاً لإبراز قدراتهم ومهاراتهم و تدعيمهم و تحفيزهم والسماح لهم بالمشاركة في صنع قرارات المؤسسة، لتعزيز مبدأ تحمل المسؤولية الذي يساهم في زيادة الفعالية لدى المؤسسة.

الفصل الرابع

I- مجالات الدراسة:

1- المجال الزمني:

يقصد بالمجال الزمني تلك الفترة الزمنية التي يستغلها الباحث في الدراسة الميدانية لدور الصحة التنظيمية في تدعيم وتعزيز ثقافة الانتماء التنظيمي حيث تم النزول إلى ميدان الدراسة ابتداء من شهر جانفي 2019 إلى غاية شهر أفريل 2019 وتم إجراء الدراسة على خمسة مراحل:

- المرحلة الأولى: النزول إلى الميدان وإيداع التماس القبول والمساعدة لإجراء الدراسة الميدانية
- المرحلة الثانية: حددت المصالح الإدارية الملائمة لموضوع الدراسة، وضبط مجتمع الدراسة لتحديد أفراد العينة، كما جريت الاستمارة على مجموعة من الأفراد، فكانت المرحلة بمثابة الانطلاقة لمرحلة الدراسة الاستطلاعية.
- المرحلة الثالثة: في هذه المرحلة استرجعت الاستمارات المجرية.
- المرحلة الرابعة: قمت بتوزيع الاستمارات على أفراد العينة، وقمت بإجراء المقابلة الحرة مع الأمين العام للكلية ومع رئيس مصلحة المستخدمين وذلك يوم 2019/04/06م.
- المرحلة الخامسة: قمت باسترجاع الاستمارة، وامتد الأمر إلى غاية 2019/04/10م.

2- المجال المكاني:

ويقصد بالمجال المكاني ذلك الحيز الجغرافي الذي يحتضن مراحل الدراسة الميدانية ولقد استدعت المعطيات البحثية والتسهيلات الإدارية إجراء الدراسة الميدانية بكلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة محمد بوضياف المسيلة. وهي مؤسسة خدماتية ذات طابع إداري وتعليمي، تضم (50) واحد وخمسين موظفا بين إداري وتقني و (30) سبع وثلاثين عاملا مهنيا و (134) مئة وأربع وثلاثين أستاذا. يتوزع العمل الإداري للكلية بين مجموعة من المصالح التي تندرج تحت نيابتين للعميد: نيابة البحث العلمي ونيابة البيداغوجيا وتحت الأمانة العامة للكلية.

3- المجال البشري:

يتمثل المجال البشري في مجتمع البحث والذي يشمل عمال الكلية أو المورد البشري الإداري من إداريين وتقنيين وعمال مهنيين وعينة الدراسة تبلغ 40 عاملا من الجنسين.

II- المنهج المستخدم:

لا تتم الدراسة إلا وفق منهج واضح المعالم ومحدد الخطوات والأدوات من أجل الوصول إلى نتيجة، والمنهج في العلم مسألة جوهرية كما أن الإجراءات المستخدمة أثناء إعداد البحث وتنفيذه هي التي تحدد النتائج.³⁴

و تماشيا مع طبيعة الموضوع وفي ضوء أبعاد و مؤشرات الدراسة تم إتباع المنهج الوصفي الذي يعتمد على وصف الواقع أو الظاهرة كما هي في الواقع العيني لموضوع الدراسة من حيث الحجم وعلاقتها مع ظواهر أخرى والوصول إلى استنتاجات تسهم في فهم الواقع وتطويره في ظل طبيعة الدراسة والأهداف المرجوة، بهدف إبراز العلاقة بين الصحة التنظيمية والانتماء التنظيمي، فدراستنا تشخيصية للواقع وتحليلية وعليه فالمنهج الوصفي هو الأنسب لها.

III- أدوات جمع البيانات:

في إطار كل تقنية من التقنيات ينبغي بناء أداة خاصة لكل دراسة، وتطلعا منا لدراسة الصحة التنظيمية ودورها في تعزيز ثقافة الانتماء التنظيمي بدأت الدراسة وفق المنحنى المنهجي المشار إليه سابقا مستعينة بالمادة النظرية والميدانية كمصدرين أساسيين لجمع المادة العلمية وهي كما يلي:

- مصادر جمع المادة النظرية:

وتتمثل في مجموعة من المراجع الورقية والإلكترونية من كتب وأطروحات ورسائل ومجلات.

- مصادر جمع المادة الميدانية:

وتتمثل فيما يلي:

1- الملاحظة المباشرة وبالمشاركة:

تعتبر تقنية الملاحظة من بين التقنيات المتعلقة بمعاينة الظاهرة وهي الخطوة الأولى من خطوات البحث العلمي في المشاهدة أو المراقبة الدقيقة لسلوك أو ظاهرة ما وذلك باستعمال جميع الحواس مع رصد هذه الملاحظات للحصول على أدق المعلومات،³⁵ لاسيما وأن الملاحظة التي استخدمتها في دراستي هذه تعد ملاحظة بالمشاركة كوني موظفة في كلية الحقوق والعلوم السياسية لجامعة المسيلة محل الدراسة الميدانية، الأمر الذي أضفى على عملي مصداقية ودقة وقوة أكبر، من أجل الوقوف على دور كل بعد من أبعاد الصحة التنظيمية للكلية في تعزيز وتدعيم قيمة الانتماء التنظيمي للعاملين.

2- دليل المقابلة الحرة:

موريس أنجريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ط1، دار القصب، الجزائر، 2006، ص 36.34
محمد الشريف عبد الله، منهجية البحث، الدار الجامعة، الإسكندرية، 1996، ص 118.35

وهي أداة للتقصي العلمي تستعمل مع الأفراد الذين تم سحبهم بكيفية مقصودة، وتعتبر آلية منهجية فعالة لقدرتها على الغوص في جزئيات الموضوع والتعمق في تفسيره وتحليل الدراسة، وقد استعملت دليلين للمقابلة الحرة، واحد مع رئيس مصلحة المستخدمين تضمن أسئلة مختلفة حول أبعاد الموضوع، ودليل آخر مع الأمين العام للكلية تدعياً للأسئلة حول أبعاد الدراسة حيث صنفنا بالشكل التالي:

- 1- بيانات حول المستوى التعليمي.
- 2- أسئلة حول القيادة الديمقراطية (وجود اجتماعات دورية مع العمال، التشاور حول قرارات المؤسسة، مناقشة مشاكل العمال...)
- 3- أسئلة حول الدعم الوظيفي (تمكين العاملين وتفويض، تحسيسهم بروح المسؤولية...)
- 4- أسئلة حول التحفيز (نوع النظام التحفيزي الذي تنتهجه إدارة الكلية، احترام مواعيد حصول العمال على الترقيات القانونية....).

3- استمارة الاستبيان:

هي نموذج لمجموعة من الأسئلة إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات³⁶ وتعتبر الاستمارة الأداة الأكثر شيوعاً واستعمالاً لسير الآراء، وذلك لأن صيغ الإجابات تحدد مسبقاً مما يسمح بمعالجة كمية لاكتشاف علاقات رياضية وإجراء مقارنات حسابية. إن الغرض المنهجي من تطبيق استمارة استبيان هو الوقوف على فهم معمق ومتكامل لواقع الصحة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي ولقد تضمنت الاستمارة 35 سؤالاً موجهة إلى 40 موظفاً، تم استرجاع استمارة، تم تبويب الاستمارة على مجموعة من المحاور كالتالي:

– المحور الأول:

تضمن الخلفية الاجتماعية والاقتصادية للفئة العمالية الفاعلة (الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، المستوى المهني).

– المحور الثاني:

تضمن بيانات حول المتغير المستقل، الصحة التنظيمية ثم تبويبه إلى ثلاث محاور فرعية تتماشى وأبعاده ومؤشراته.

قنديلجي عامر: البحث العلمي واستخدام المصادر والمعلومات التقليدية والإلكترونية، ط1، دار المسيرة، عمان، 2008، ص 154.36

– المحور الثالث:

خصص للمتغير التابع، ألا وهو الانتماء الوظيفي وتم تبويبه هو الآخر إلى ثلاث محاور فرعية.

IV- أسلوب اختيار عينة البحث:

إذا كان مجتمع البحث يتمثل في الفئة العمالية للكلية من إداريين وتقنيين وعمال مهنيين، ونظرا لصغر حجم مجتمع البحث فلقد تم انتقاء عينة البحث بطريقة عشوائية بسيطة من خلال أسلوب المسح الشامل، لأنها تتماشى وطبيعة الموضوع وتساعد في الحصول على المعطيات المطلوبة من البحث.

وأخذت نسبة 50% من مجتمع البحث و حسب العلاقة فان حجم العينة يكون كالآتي:

$$80 \times 50 / 100 = 40.$$

أي أن حجم مفردات العينة قدر ب: 40 مفردة.

IIV/- مناقشة وتحليل معطيات الدراسة الميدانية:

أولاً: القيادة الديمقراطية و علاقتها بالاندماج الوظيفي للعمال :

الجدول رقم (1) يوضح العلاقة بين التفويض في السلطة ومدى المشاركة العمالية في اتخاذ القرارات:

التفويض في السلطة المشاركة العمالية	نعم		لا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	10	33.83	18	23.69	28	68.73
لا	2	66.16	8	76.30	10	31.26
المجموع	12	100	26	100	38	100

المصدر: س(6) وس(18)

تمثالا لقيادة

الديمقراطية حدير كائز التنظيم التي تسا هم فيترسيخ معالمها لاستقرار، الالتزاموا لأمان تحقيق التوازن بيننا المنظمة وعمالها للوص

ولإلغاياتها المنشودة . حيث تكشف المعطيات الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه أن نسبة 76,31 %

من مفردات العينة المدروسة . قد أفروا بأن هناك سياقات تقبيلين عدم التفويض في السلطة وعدم

المشاركة في عملية اتخاذ القرار الخاصة بالمنظمة وأن هذا المشاركة لا تقتصر علينا عواحد منا القرارات، بل في عدة

أنواع كقرارات تحسين الخدمة، تصميم الوظائف، التنظيم والتوجيه .

وهذا ما أكدته نسبة الاتجاها لعمالنا التي قدرت ب 68,73% وهذا ما يدل على وجود انفرادية في قرارات المؤسسة مما يجعلها غير قادرة

على التأقلم ومواكبة كالمستجدات المتعلقة بالمجال التنظيمي للمؤسسة .

كما تد لأيضاً إجاباتنا المبحوثين في طبيعتها على طبيعة الممارسة التنظيمية والتي تتعلق بميكانيكنا القائد الذيل

يتخذ من مبدأ التشاركا لجماعية كآلية تعمل على تحفيز السلوكيات الإيجابية لتحقيق أهداف المؤسسة العامة ولا يعترف بمبدأ

التفويض في السلطة الذي يؤكد ويعزز المشاركة العمالية من عدمها كآلية من آليات الإدارة العصرية

القائمة على الحوار و التشاور وهذا ما توصلنا إليه من منطلقاتنا لسنة كاستنتنا جمفاده "

ضرورة المشاركة من خلال إدماج العمال في عملية التسيير واتخاذ القرارات.³⁷

لخلفية نظرية مدعمة امبريقيا . فإقرار مفردات العينة بعدم وجود سياسة المشاركة العمالية باتخاذ القرار كنتيجة لعدم

وجود تفويض في السلطة فيأنواع مختلفة من العمليات الإدارية داخل البناء التنظيمي للمنظمة، دليل على أنها كاعتماد على

1. أمانة، مسغوني، سهيلة، شوية: آليات اتخاذ داخل تنظيم وعلاقتها بالرضا على الأداء الوظيفي

مذكره كملنة لنيل شهادة الماستر، تنظيم وعمل، جامعة الوادي، 2015، ص47.

الصحة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي والتنظيمي و علاقتها بالانتماء التنظيمي

سياسة مركزية القرار التي لاتسهم في زيادة الفعالية التنظيمية مما ينعكس على تدني مستوى الأداء و المردود العمالي ككل.

الجدول رقم (2) يوضح علاقة بين الجنس ومنح المسؤولية:

المصدر: س (2) وس (7)

تطبيقاً للقواعد المنهجية المعتمدة في الدراسات البحثية لتحليل البيانات الكمية المجمع من الواقع الإمبريقي، يتضح من خلال المع

الجنس منح المسؤولية	ذكر		أنثى		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	2	20	08	57.28	10	31.26
لا	8	80	20	42.71	28	68.73
المجموع	10	100	28	100	38	100

طيات الجدول نسبة 31.57 %

من جنس ذكر وتليها نسبة 68.42% من جنس أنثى من أفراد العينة البحثية قد أقرت أنهن هنالك لا

عدالة في منح المسؤولية بين الذكور والإناث حيث تمنح المسؤولية بعض الأحيان للذكور و لا تمنح للإناث .
فهذا ما يعكس عد صحة المنظمة ووضوح ثقافة الجندر والتميز بين الجنسين، فاعتماد المؤسسة على جنس و إقصاء جنس الإناث الذكور في تسيير شؤونها لا

يزيد من فرص تقدمها ومقدرتها علموا كبة المستجدا تومواجهة مختلف المشاكل التنظيمية إن وجدت مع العلم أن أكثر عماله نساء فهذا التمييز بين الجنسين يؤدي دورها الخلقية عملية مرضية لا يسودها التعاون، ولا الانسجام، وعدم الثقة كإلية تعمل لتحقيق أهداف المنظمة المرجوة . وهذا ما يدل كمؤشر إمبريقي يعلنو الممارسة التسييرية التي تتفق مع أنسنة بيئة العمل، وهذا ما أكدته الملاحظة المباشرة و بالمشاركة اليومية حيث ان المشرفين ينحازون لفئة عمالية معينة.

فللقيادة الرشيدة ينبغي عليها منح المسؤولية لكل الجنسين

يؤدي بالتدريج ما لا يتوافق مع الانضباط الذاتية للعاملين على تحملاتقل المسؤولية الممنوحة لهم، حيث تهدف المؤسسة من وراءه ذا المنحأ والتفويض للمسؤولية إلى

تدريب العاملين على التحمل وحسن التصرف وبالتالي زيادة قدراتهم ومهاراتهم وتمكينهم من متطلبات الوظيفة التي تتطلب مرونة عالية ستوجب توفرها لدى الفئة الفاعلة في المؤسسة.

النتائج المتعلقة بالعلاقة بين القيادة الديمقراطية و الاندماج الوظيفي:

إن من أفضل أنواع القيادة التي تسعى المنظمات الحديثة إلى تحقيقها هي تلك القيادة التي تأخذ من الإقناع والمشاركة والاستشارة والعمل الجماعي مبادئ لها وهي القيادة الديمقراطية والتي تمكن العمال من المشاركة في صنع القرار واختيار الأهداف وزيادة التفاعل بين العمال .
و يمكن القول ان اعتماد القائد الديمقراطي على مبدأ تفويض السلطة و بناء فرق العمل الجماعي من شأنه ان يعزز الثقة بينه و بين العمال من خلال زيادة مشاركتهم في صنع القرار كما ان العمل نشاط جمعي على رأي "التون مايو" و الكفاية الإنتاجية تعتمد على التنظيم غير الرسمي الذي يتشكل عن طريق الجماعات و العلاقات بين أعضائها.³⁸

لكن الدراسة الميدانية أثبتت أن المؤسسة محل الدراسة لم ترق بعد الى مستوى الصحة التنظيمية نظرا لغياب مؤشرات القيادة الديمقراطية و العمل بروح الفريق و العلاقات غير الرسمية الداعمة للانسجام و التفاعل الايجابي بين العمال حيث أكدت إجابات اغلب المبحوثين على انفرادية القرارات الإدارية و التنظيمية و انخفاض مستوى المشاركة العمالية ودرجة اندماجهم في المؤسسة.

-طلعت ابراهيم لطفي: مرجع سابق، ص 102.38

ثانيا: نظام التحفيز وعلاقته بالرضا الوظيفي:

المجموع		أرمل		مطلق		متزوج		أعزب		الحالة
المجموع		أرمل		مطلق		متزوج		أعزب		الوضع الاجتماعي تناسب الأجر
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
31.26	10	25	1	40	2	41.29	5	66.16	2	نعم
68.73	28	75	3	60	3	58.70	12	33.83	10	لا
100	38	100	4	100	5	100	17	100	12	المجموع

الجدول رقم (3) يوضح العلاقة بين الوضع الاجتماعي ومدى تناسبا لأجر الشهري

المصدر: س(3) وس(10)

من خلال ما تقدم في الجدول أعلاه من بيانات توهمت معطيات كمية، تبين أن نسبة 16,66 % من أفراد العينة البحثية المدروسة، وهم منفئة أعزب قد أقرت بأن وضعها الاجتماعي عيب تناسبا مع الراتب الشهري الذي يتقاضوه مما يدل على محدودية متطلباتها هذه الفئة من العمال العزاب وارتفاعها عند الفئة المتزوجة وبالتالي في هذه الحالة يعتبر الراتب جانبا مادي، من الأساسيات فيهم الرغبات العمالية، أي تستسجح هذه الفئة إلى تعزيز وتحقق المطالب النفسية والاجتماعية التي تحتاجونها، كتحقيق الذات والمكانة الاجتماعية، الأمل وغيرها من المطالب المعنوية التي تساهم بشكل كبير في دفع العاملين إلى تحصيلها. وذلك من خلال البحث عن مصادر رزق خارج المؤسسة . وهذا ما أشار إليه "إبراهيم ماسلو" فيهم الحاجات. قوامه " أن الفرد العامل كإنسان له غرائز تدفعه وتوجهه حسب الحاجة لتحقيقها، وكلمات ما شبا عنها توجهها إلى مطلب آخر بغرض تحقيقه ". وبالمقابل نجد نسبة % 56.25 منفئة متزوجة قد أقرت بأن الوضع الاجتماعي الذي تعيشه لا يتناسب مع الراتب الشهري الذي يحصلون عليه مقابل ما يقدمونهم أداء . وهذا يجعل ذهنية كل شخص واليأس باب شخصية تخصص الفئة الفاعلة . تقابلها نسبة 69,10 % منفئة متزوجة أقرت بأن وضعها الاجتماعي عيب متزوجة وباعتبار أن لديهم مسؤوليات أسرية فإنه لا يتناسب مع دخلها الشهري وهذا ما يدل على أن درجة الرضا لدى الفئة العزاب أعلى بالمقارنة مع فئة المتزوجين .

جدول رقم 04 يوضح العلاقة بين الحالة الاجتماعية و طبيعة الحوافز:

الصحة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي والتنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي

النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
31.26	10	25	1	40	2	52.23	4	33.8	1
68.73	28	75	3	60	3	47.76	13	66.91	11
المجموع			لا			نعم			الثقة في

المصدر: س (3) و س (9)

تنتهج معظم التنظيمات الحديثة في ظل المتغيرات المختلفة - وتماشيا معها - عدسياسات تساعدها على تسيير شؤونها وبقائها في مصاف المتقدمين، ولا يكون ذلك إلا من خلال الاهتمام بالعنصر البشري الذي يعتبر محور اللعبة والركيزة الأساسية في الوقت الراهن .

وذلك عبر إشباع حاجياتها النفسية والاجتماعية كونهم مجموعة من الرغبات والميولات . ولكن ما تضح لنا من خلال المعطيات الميدانية ان ما نسبته 61,15% المبينة في الجدول أعلاه، حيث تجدر نسبة 62.5% منفئة متزوج، تليها نسبة 20.85% منفئة أعزب قد أقرت بأن طبيعة الحوافز المطبقة في مؤسستهم تمثلها لأجروها ما عبرت عليه عنسبة الاتجاه العام التي قدرتها بـ 81.63% في حين نجد ان نسبة 18.04% من مفردات العينة قد أدلتها بإجابة حول طبيعة الحوافز المعتمدة في مؤسستهم قوامها " الحوافز المادية - التربصات -" بينما تأت نسبة 23.80% قوامها 5 مفردات منفئة أعزب قد أقرت بأن الحافز المطبق هو " تشجيع العمال " ليتذبل بعد ذلك الترتيب حافز " المدح والثناء " بـ 3 :

مفردات بحثية قدرتها بـ 14.28% .
فمن خلال القراءة لإحصائية يتضح أنها كتنوع في نظام الحوافز المطبق في المؤسسة ميدان الدراسة، حيث تعتمد على الحوافز المادية والحوافز المعنوية

جدول رقم (5) يوضح العلاقة بين ثقة الرئيس بالعمالين ومدى زيادة تفكير العاملين في الوظيفة:

الصحة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي والتنظيمي و علاقتها بالانتماء التنظيمي

العمال التفكير في الوظيفة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	3	30	10	71.35	13	21.34
لا	7	70	18	28.64	25	78.65
المجموع	10	100	28	100	38	100

المصدر: س(15) وس(33)

نظرًا للبيانات الإحصائية ذات الصلة المدونة في الجدول أعلاه. نجد نسبة 25% من مفردات العينة، قد أقرت بأن ثقة الرئيس بالعمالين لا تؤدي إلى الزيادة في تفكيرهم بالوظيفة. وهذا يعود إلى مقدار الإيمان بالمعاملات الإدارية من طرف العاملين، أي وجهة النظر الخاصة بكل عامل فها كمنير بأن الوظيفة عبارة عن واجب، ويستوجب منها أن يعمل على أدائها ليحصل على حقه. في المقابل نجد نسبة 70% .

قد أدلتنا بإجابة قوامها أن ثقة الرئيس بالعمالين علاقة فيزيقية زيادة نشغالهم وتفكيرهم المستمر بالوظيفة، وهذا ما أكدته نسبة الاتجاه العام بـ 28,64% . حيث تسعى الفئة العاملة دائماً إلى اكتساب ثقة الرئيس .

هذا لا خير إلا أن نتذكر كدفعنا إلى ما يميزهم من حماس ونشاط العاملين في حين الحصول عليها إلا بأداء مهمهم، فصدقنا ثقة الرئيس والمرؤوسين يذمناهم كالعامل واستغراقها أثناء إنجاز أعمالها الخاصة، وهذا ما يميزهم من قدراتهم ومهاراتهم وتمكنهم من العمل، مما يجعلهم محبوباً ومخلصاً للوظيفة والمنظمة ككل .

فالثقة كجانب من يتكرر أكثر نفسياً بالعمال وذلك لارتباطها بشكلاً أساسياً بالممارسة الديمقراطية والادعاء النابعة من شخصية ال رئيس والقائد الذي يلعب دوراً أساسياً في تضمين بيئة العمل معاملة الصدق، الإيمان، الالتزام، التعاون والانضباط تجاهها والوظيفة كآلي ة تزيد من صحة المنظمة وارتباط الموظفين بها وبالتالي ضمان تحقيق أهداف المنظمة.

النتائج المتعلقة بالعلاقة بين التحفيز و الرضا الوظيفي:

إن إشباع الحاجات الإنسانية يتطلب وجود باعث أو مؤثر خارجي للفرد يدفعه للتحرك ومن الضروري على إدارة المؤسسة أن تستخدم المؤثرات أو البواعث لتحفيز الأفراد على المزيد من الأداء و الإنتاج .

لقد رتب "ابراهام ماسلو" الحاجات الإنسانية و جعل الحاجات المادية كحاجات أولية في قمة الهرم مثل الحاجة إلى المأكل و الملابس و المأوى وبطبيعة الحال لا يمكن تلبية هذه الحاجات إلا بالحصول على العائد المادي المريح فكلما كان العائد مرتفعاً أمكن الفرد العامل من إشباع أعلى مستوى من حاجاته الأساسية و حتى الكمالية منها، يعتقد العلماء السلوكيون انه إذا قام الفرد بأداء عمله بصورة جيدة ثم كوفئ على ذلك فان ذلك العمل يؤدي إلى الرضا، ومن هذا المنطلق حاول " بورتر و لولر" تطوير نموذج

الصحة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي والتنظيمية و علاقتها بالانتماء التنظيمي

فروم في تفسير العلاقة بين الجهد و الأداء و النتائج و لا بد من الإشارة إلى ثلاث ملاحظات مهمة في هذا النموذج الجديد:

المجموع		لا		نعم		دعم الابتكار
المجموع		لا		نعم		الثقة في المروئية تأجيل العمال
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
94.28	11	14.32	9	20	2	نعم
05.71	27	85.67	19	80	8	لا
100	38	100	28	100	10	المجموع

- الجهد أو الدافعية هي نتيجة لجاذبية المكافأة
- من أجزاء النموذج العلاقة بين الأداء و المكافأة
- من أهم أجزاء النموذج العدالة في توزيع المكافآت .

ثالثا: الدعم الوظيفي و علاقته بالولاء الوظيفي:

جدول رقم (6) يوضح العلاقة بين يوضح العلاقة بين ثقة الرئيس بالعمالين وتأجيل العمل

المصدر: س(15) و س(32)

من خلال المعطيات المبينة أعلاه يتضح أن نسبة 80% من إجابات الباحثين بأن هناك علاقة ثقة الرئيس بالعمالين في تأجيل أعماله م. أي أن تأجيل العمل من طرف الفئة الفاعلة يعود إلى مدى سخاء أخلاقيات المهنة لدى العامل .
وكتدعيم لذلك قدر اتجاهها العام بنسبة 67,85 .

% وهذا ما يدل على تقدير العمالين لثقة الرئيس بهم من خلال حرصهم على إتمام متطلبات الوظيفة وعدم تأجيلها ونيل الاعتماد على نفسها التسوية. فهذا ما تلاحظه من خلال إراستنا الاستطلاعية المرحلية للمؤسسة ميدان الدراسة التي تمت في استعداد العمال للتفاني في العمل مما يجعلهم يفكرون في كيفية إتمام مهامهم وعدم انشغالهم بالظروف الصعبة للعمل، فكل هذه القيم تجعل من العامل فردا فاعلا وماليا وظيفيا ويساهم في زيادة الفعالية التنظيمية مما يضمن لها البقاء والاستمرار في ميدان المنافسة مع بقية التنظيمات الأخرى.

جدول رقم (7) يوضح العلاقة بين دعم الابتكار و تنوع المهام

الصحة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي والتنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي

النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
68.23	9	57.28	8	10	1	نعم
31.76	29	42.71	20	90	9	لا
100	38	100	28	100	10	المجموع

المصدر: س (16) و س (30)

يتضمن خلافاً لقراءتنا الإحصائية التالية للمعطيات المدونة في الجدول أعلاه أن نسبة 42,71% قد أفادت بأن تنوع المهام له علاقة قوية بدعم الابتكار والإبداع من المسؤول، فهناك أشخاص يتقنون أعمالهم ويبتكرون أفكاراً جديدة لإنجاز مهامهم و لكن الدعم الوظيفي من الإدارة يعتبر حافزاً مهماً، مما يعزز ثقته بالمنظمة و يزيد من ولائه لها. في حين نجد عكس ذلك تماماً، وبالمقابل نجد ما نسبته: 16,10% . قد أفادت بأن لا توجد علاقة بين دعم الابتكار و تنوع المهام لدى الفئة العاملة ويعود هذا إلى التركيبة السيكولوجية لكل عامل، فالممارسات القيادية الداعمة للإبداع و الابتكار لا يؤثر في علاقة العمال بالمنظمة مادام العامل يدرك ماذا يعمل؟ وما الهدف الذي يعمل من أجله؟ وبالتالي يساهم إدراكها إستراتيجية وخطط المنظمة على حد حضم العالمح ساسية لديهما يجعلهم متاحين لعمله.

وهذا ما يغيب عن المؤسسة محل الدراسة فالإقصاء و الجمود و انعدام الدعم و التمكين يؤدي الى التسيب والإهمال للمتطلبات الوظيفية والمنظمة فكذلك هذا العامل مستزيد من غياب الأمن والاستقرار داخل بيئة العملية، والتبديد دورها تؤد بالزيادة الاضطراب بالنفس لدى العامل وبالتالي يترجع عديم الأداء الوظيفي، لذا يجب على المنظمة أخذ الاحتياطات اللازمة لموا جهة المشاكل التي تعترضها بهدف ضمان السير الحسن لشؤونها والمحافظة على موردها البشري والذي يعتبر العنصر الأساسي في بقائها واستمرارها في ظل قوة المنافسة الخارجية.

ثالثاً: النتائج العامة المتعلقة بالدعم الوظيفي و علاقته بالولاء الوظيفي:

يعتبر الدعم احد الأساليب التدريبية التي تساهم بشكل كبير في تحكّم العامل في ممتطلبات الوظيفة، ومن خلال ما تقدم من تحليل للمعطيات لا مبريقية حول علاقة الدعم فيتضمن الولاء

الوظيفي، تم الكشف عن النتائج التالية:

1. عدم وجود مبدأ الثقة بين الرئيس و رؤسائه والذي يساهم في عدم حساسية العالم الحاسوبية لاجتماعية، حيث لا يثق الرئيس بالعاملين ذلك من خلال الممارسات الانفرادية التي تنتهجها، مثل عدم التشاور، و عدم إجراء اجتماعات دورية و غيرها من الممارسات السلبية داخل التنظيم وخارجه.
2. لا تعتمد المنظمة على سياسة منح المسؤولية لأعضاء الفريق بهدف تحسيسهم بأهميتهم وتدريبهم على تحمل المسؤولية مما يدحض الثقة النفسية بيننا لإدارة العليا والمروءين، وهذا ما يجعل من التهميش والإقصاء كنتيجة حتمية لهذه السياسة المنتهجة وبالتالي عدم تمكين العاملين و بالتالي عدم الحصول على ولائهم .
3. عدم اهتمام المنظمة بالعاملين من خلال عدم تعريفها لأهداف التنسيجي التي تحققها، وهذا ما لا يزيد منا اهتماما للعاملين بعملهم مما يؤدي إلى تسببهم وظيفيا من خلال جعلهم بالوظيفة والعمل والواجبات العملية الخاصة بهم.

الخاتمة

خاتمة

يحضى موضوع الصحة التنظيمية باهتمام العديد من الدراسات السوسيو تنظيمية الحديثة لكونه يعالج مختلف جوانب البيئة و المناخ التنظيمي بمختلف عملياته و عناصره التنظيمية من: قيادة إلى ظروف العمل إلى طبيعة نظام التحفيز و الدعم ، إلى مختلف السلوكيات و الممارسات التنظيمية سواء من الفئة

المشرفة أو من الفئة العاملة وانعكاساته على أداء هذه الأخيرة تجسيدا لمدى اندماجها و انتمائها للمؤسسة، و لكي يكون التنظيم فعالا لابد أن يكون سليما من الأمراض التنظيمية و محيطا بمختلف جوانب الصحة والسلامة كما و نوعا ، فلا بد للقيادة أن تتمتع بمؤشرات الديمقراطية و المشاركة العمالية سواء في صنع القرار أو في حل المسائل التنظيمية أو في رسم السياسة العامة للمؤسسة و تخطيط أهدافها و القائد الرشيد هو القادر على تسيير المؤسسة وفق المبادئ السالف ذكرها مع الاهتمام بالعنصر البشري باعتباره أهم عامل في المؤسسة ينبغي دعمه و تمكينه من أداء مهماته و تشجيعه و توجيهه التوجيه السليم الذي يصنع منه كفاءة منتجة و مبدعة و خلاقة ، و لايتأتى ذلك دون الاعتماد على نظام تحفيز قوي ماديا و معنويا ، بترقية العمال من حين لآخر وفق قوانين وإجراءات عادلة مع الأخذ بعين الاعتبار تناسب الأجر مع الكفاءات والشهادات ومراعاة الظروف العائلية و الاجتماعية لكل عامل مع الحرص على رفع الروح المعنوية للعمال باعتبارهم كتلة من المشاعر والأحاسيس حسب منطلقات الانسنة و نظرية "التون مايو" الذي أكد أن العامل إنسان و ليس آلة.

و في خضم الدلالات الامبريقية ، أكدت الدراسة الميدانية أن المؤسسة الجزائرية لا تزال بعيدة عن منطلقات العلاقات الإنسانية وتسير وفق منطلقات الإدارة العلمية التaylorية التي لا مجال فيها للمعاملة الإنسانية و العلاقات غير الرسمية والاهتمام بالجانب النفسي و المعنوي للعمال.

كما أكدت الملاحظة الميدانية المباشرة غياب أسلوب الحوار و النقاش سواء تعلق الأمر بالمسائل التنظيمية أو بدراسة مشاكل العمال حيث لا وجود للاجتماعات الدورية مع العمال أو مع رؤساء المصالح، مما شكل قطيعة بين العمال و المسؤولين، وزاد من تعقيد أوضاع العمال و انشغالهم بمشاكلهم وانشغالهم عن وظيفتهم، فلا حديث عن الإبداع و الابتكار في مناخ تنظيمي كهذا و لا وجود للانسجام والتعاون و لا مجال للحديث عن العمل الجماعي و فرق العمل.

ونظرا لارتباط عوامل و أبعاد الصحة التنظيمية بعوامل و مؤشرات الانتماء التنظيمي و ذلك بدليل الدراسة الميدانية فلكي ترقى المؤسسة الجزائرية إلى الفعالية التنظيمية والرفع من مستوى الأداء، و الإنتاج والمردود الوظيفي، ودحض معالم البيروقراطية

السلطوية كالعقاب، التأنيب، الخصم وغيرهما من السلوكيات السلبية التي تنسأهم في انطواء العامل وتزيد من تبلور ثقافة الاغتراب الوظيفي للعاملين، لابد أن توفر لعمالها ظروفًا صحية و سليمة تنظيميا، تتفق مع مبادئ العلاقات الإنسانية، و مبادئ أخلاق الإدارة، حيث يتمتع القائد بالأخلاق السوية و الرشادة الداعمة، و الملهمة و المحفزة للعمال و المرؤوسين، يستمتع لانشغالهم و يشاركونهم المهام و المسؤوليات داخل

الصحة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي والتنظيمي و علاقتها بالانتماء التنظيمي

المنظمة و يستثير أفكارهم ويزكي إبداعاتهم مما يرفع روحهم المعنوية و يعزز اندماجهم من خلال درجة انسجامهم و ولائهم لمؤسستهم الذي يبدو واضحا في سلوكياتهم اليومية مثل الانضباط و التفاني و الحفاظ على سمعة المنظمة و الدفاع عنها وعن قيمها و ثقافتها التنظيمية.

إنبناء ثقافة الانتماء

التنظيمي هو نتاج بيئة عملية صحية يسودها التعاون والتضامن بين العاملين و سياسات تنظيمية تولي اهتماما مباشرا بالجوانب المادية و المعنوية للفئة الفاعلة قصد تفعيلها و زيادة قدرتها على التحكم في متطلبات العمل و التأقلم مع التغييرات بشكل مرني بهدف النمو و التطور يرتماشيا مع متطلبات العصر.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

1- الكتب:

1- ابن منظور أبو الفضل جمال الدين بن مكرم المصري: لسان العرب، دار المعارف، الجزء 06، القاهرة، د.ت.

2- إسماعيل، قيرة، علغربي: فيسوسيلوجية التنمية، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، بنعكون، الجزائر، 2001.

- 3- بوفلجة غياث: القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائري، الجزائر، 2015.
- 4- خطاب عايدة: اتجاهات العاملين والمناخ التنظيمي، وايد سيرفس للاستشارات والتطوير، مصر، 1991.
- 5- ظاهر كلالة: القيادة الإدارية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1997.
- 6- طلعت إبراهيم لطفي: علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2007.
- 7- علي السلمي: إدارة السلوك التنظيمي، ط1، دار غريب الجامعية، القاهرة، مصر، 2004.
- 8- عبد اللطيف بن أشنهو: التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائري، الجزائر، 1962-1980.
- 9- فضيل دليو، لوكيا الهاشمي، ميلود سفاري: اشكالية المشاركة في الديمقراطية في الجزائر، ط 1 منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2001.
- 10- قندليجي عامر: البحث العلمي واستخدام المصادر والمعلومات التقليدية والإلكترونية، ط 1، دار المسيرة، عمان، 2008.
- 11- كامل محمد المغربي: السلوك التنظيمي، ط 4، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان، الأردن، 2010.
- 12- محمد الشريف عبد الله، منهجية البحث، الدار الجامعة، الإسكندرية، مصر، 1996.
- 13- محمد قاسم القريوتي: السلوك التنظيمي، مكتبة الشروق، عمان، الأردن، 1993.
- 14- موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ط1، دار القصب، الجزائر، 2006.
- 15- يوسف سعدون: علم الاجتماع ودراسة التغيير التنظيمي في المؤسسات الصناعية، ط1، المطبعة الجهوية، قسنطينة، الجزائر، د.ت.

II - الرسائل و الأطروحات:

- 1- آمنة، مسغوني، سهيلة، شوية: آليات اتخاذ داخل للتنظيم وعلاقتها بالرضا علنا لأداء الوظيفي . مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تنظيم وعمل، جامعة الوادي، 2015.

- 2- عبد السلام حمادوش: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي، رسالة ماجستير، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، جامعة سطييف (02)، 2014، ص 93 (غير منشورة).
- 3- محبوب الهامي عبد العزيز إمام: الانتماء للأسرة وعلاقته، أساليب التنشئة الاجتماعية، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم علم النفس، كلية الآداب، جامعة عين شمس، القاهرة، 1978.

III- المقالات و المجلات:

- 1- أكثم عبد المجيد الصرايرة وأحمد عدنان الطيط: توافر الصحة المنظمة في شركات الاتصالات الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، عدد رقم 6 رقم 1، الأردن، 2010.
- 2- علام اعتماد محمد: الانتماء التنظيمي عند العاملين في الصناعات التحويلية، دراسة ميدانية على عينة من العاملين بالصناعة التحويلية في المجتمع القطري، مجلة دولية، كلية الإنسانيات والعلوم الاجتماعية، عدد 16، جامعة قطر، 1993.
- 3- محمد أيمن عبد اللطيف عشوش: الانتماء التنظيمي عند العاملين في الصناعات التحويلية، دراسة ميدانية في المجتمع القطري، مجلة كلية الإنسانيات والعلوم الاجتماعية، عدد 16، قطر، 1993.
- 4- نورالدين ميهوب: الصحة التنظيمية بين التصور والممارسة، مقال في مجلة البحوث النفسية والتربوية،....، عدد 10.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة.

كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص تنظيم وعمل

استمارة بحث بعنوان :

١

الصحة التنظيمية و علاقتها بالانتماء التنظيمي

دراسة ميدانية بكلية الحقوق و العلوم السياسية – جامعة مسيلة-

لإعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر

إعداد الطالبة: إشراف:

غربي حسينة-د. بوخيط سليمة

السنة الجامعية: 2018/2019

ملاحظة: هذا المعلو ما نسريه ولا نستخدمه إلا لأغراض البحث العلمي

يرجى وضع علامة (x) أمام الإجابة المرغوبة

أولا / بيانات عامة عن المبحوثين:

1- الجنس: ذكر أنثى

2- السن:

أرمل طلق زوج نكح لة الاجتماع

جامعي إداري بسط إداري تويوالتعليم أي

إداري تقني عامل المستوى

ثانيا / بيانات متعلقة بالصحة التنظيمية.

أ. القيادة الديمقراطية :

6- هل ويض في السلطة؟ نعم لا

7- هل يشعر كرئيسك بالمسؤولية؟ نعم لا

- إذا كانت الإجابة ب: نعم هل الغرض من منح ذلك هو؟

- التهرب من المسؤولية

- تدريب على إنجاز مهام

وأخرى

تذكر.....

8- هل يسعى م تعزيز الن العاملين؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة ب: "نعم" كيف

ذلك؟.....

.....

II. التحفيز :

9- ما طبيعة الحوافز المطبقة بمؤسستكم؟:

- حوافز مادية

- حوافز معنوية

وأخرى

تذكر.....

10- هل الأجور في مستوى المهام التي تنجز مؤسس نعم لا

11- هل تحصلون على الترقية المنا أعتكم؟ نعم لا

و هل تحصلون عليها في مواعيدها أة؟ نعم لا

12- كيف تزيد مؤسستكم من كفاءة عمالها حسب

رأيكم؟.....

.....

III الدعم الوظيفي :

13- هل يشعر كرئيسك بأهمي أة؟

14- هل تحصلون على المعلومة الإدارية في حين وصولها إلى م أة؟ نعم لا

15- هل يقر رئيسك بال مؤسستكم

16- هل تأخذ الإدارة اقتراحاتكم بعين الاعتبار قبل اتخاذ القرار نعم لا

17- كيف ترى من وجهة نظر ك أسلو برئيسك في تحليل المسائل التنظيمية؟

ثالثا /بياناتمتعلقةبالانتماء التنظيمي

I. الاندماج الوظيفي:

18- هل هناك مشاركة عمال خذالقر سستكم؟ نعم لا

19- فيحالةالإجابتب :نعم،مانوعالقراراتالتيشاركفيهاالعمال؟

-قراراتتحسينالخدمة

-قراراتتصميمالوظائف

-قراراتحولعمليةالتنظيموالتوجيه

وأخرى تذكر

هل لديك رؤية واضحة حول الأهداف أمؤسستنا لا

20- هل تعتقد أنالعمال ونعلنإتقاننا نعملا

21- هل تساهم لعلسمعا ك؟ نعملا

22- هل تشعر بال فخرأثناءأداء ك؟ نعملا

23- إذا واجهتك مشكلة في العمل هل تطلب عدة؟ لا

-إذا كانت الإجابة ب: "نعم" ممن تطلبها؟

- من الزملاء

- من المشرف

- معا

II. الرضا الوظيفي:

24- هل ناس كجيدا أثناء العمل؟ نعملا

25- هل هناك قواعد معلنة عن التعيين ترقية نعم لا

26- هل تشعر بوجود تطور في مس هني نعم لا

27- هل تشعر بأنك تقدم إضافة لمؤسس نعم لا

28- بأي طريقة تحب إنجاز أعمالك؟

-بطريقة عادية

-بكلتفانيو حبوإخلاص

-تحت ضغط و صرامة المسؤول

وأخرى

تذكر.....

29- كيف تقيم ملائمتك من حيث إخلاصهم وتفانيهم في أداء أعمالهم؟

.....

.....

.....

III . الولاء الوظيفي والوظيفي:

30- هل تساهم في [] هاهنا [] ووكالة إليك؟ نعم لا

هل تتوجأ [] باليوم التالي؟ نعم لا

33- هل يشغل التفكير في وظيفتك [] نهاء []؟ نعم لا

34- هل تشغل وظيفتك معظم وقتك؟ نعم لا [] []

35- كيف تقيم ملائمتك من حيث اهتمامهم بوظائفهم؟

.....

.....

.....

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	العنوان
02	مقدمة
04	الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة النظرية
04	1- تحديد الاشكالية و صياغتها
06	2- اهمية الدراسة و اسباب اختيارها
06	3- اهداف الدراسة
07	4- فرضيات الدراسة

08	5- تحديد المفاهيم
10	6- الدراسات السابقة
16	الفصل الثاني: الصحة التنظيمية
16	1- محددات بناء الصحة التنظيمية
16	أولاً: الثقافة التنظيمية
16	ثانياً: القيادة التشاركية
17	ثالثاً: الأمن الوظيفي
18	2- المقاربة النظرية للصحة التنظيمية
18	أولاً: القيادة الديمقراطية و منطلقات نظرية التفاعل
18	ثانياً: الدعم التنظيمي و نظرية Z اليابانية
19	ثالثاً: التحفيز و منطلقات الانسنة
20	3- الصحة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية
23	الفصل الثالث: الانتماء التنظيمي
23	1- محددات بناء قيمة الانتماء التنظيمي
23	أولاً: الثقافة التنظيمية
23	ثانياً: الاستعدادات الفردية
24	ثالثاً: الممارسات الإدارية
25	2- الاطار النظري للانتماء التنظيمي
25	أولاً: نظرية ماسلو للحاجات
25	ثانياً: نظرية ايريك فروم للحاجات
26	ثالثاً: نظرية التحليل النفسي
26	رابعاً: نظرية الدعم السلوكية
26	خامساً: نظرية التناظر المعرفي
26	سادساً: نظرية الشخصية الإنسانية
26	سابعاً: نظرية التبادل الاجتماعي

27	3- آثار الانتماء التنظيمي
27	أولاً: آثاره على العمال
27	ثانياً : آثاره على المؤسسة
28	4- الانتماء التنظيمي في المؤسسة الجزائرية
32	الفصل الرابع: المقاربة المنهجية للدراسة الميدانية
32	1- مجالات الدراسة
32	أولاً: المجال الزمني
32	ثانياً: المجال المكاني
33	ثالثاً: المجال البشري
33	2- المنهج المستخدم
34	3- أدوات جمع البيانات
36	4- أسلوب اختيار عينة البحث
37	5- مناقشة و تحليل معطيات الدراسة الميدانية
48	خاتمة
51	قائمة المراجع
54	الملاحق
59	فهرس الجداول
61	فهرس المحتويات

فهرس الجداول:

الجدول التقاطعية

الرقم	العنوان	المصدر
01	القيادة الديمقراطية وعلاقتها بالاندماج الوظيفي للعمال	س(6) وس(18)

الصحة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي والتنظيمية و علاقتها بالانتماء التنظيمي

02	العلاقة بين الجنس و منح المسؤولية	س(2) و س(7)
03	العلاقة بين الوضع الاجتماعي و تنسب الأجر الشهري	س(3) و س(10)
04	العلاقة بين الحالة الاجتماعية و طبيعة الحوافز	س(3) و س(9)
05	العلاقة بين ثقة الرئيس بالعمالين و زيادة تفكير العمالين في الوظيفة	س(15) و س(33)
06	العلاقة بين ثقة الرئيس بالعمالين و تأجيل العمل	س(15) و س(32)
07	العلاقة بين دعم الابتكار و تنويع المهام	س(16) و س(30)